

# Arbeitsmarktsituation im Pflegebereich



## Impressum

|                             |   |
|-----------------------------|---|
| <b>Produktlinie/Reihe:</b>  | Berichte: Blickpunkt Arbeitsmarkt   |
| <b>Titel:</b>               | Arbeitsmarktsituation im Pflegebereich  |
| <b>Veröffentlichung:</b>    | Mai 2025  |
| <b>Herausgeberin:</b>       | Bundesagentur für Arbeit<br>Statistik/Arbeitsmarktberichterstattung   |
| <b>Autoren:</b>             | Kirsten Singer<br>Nicole Fleischer  |
| <b>Rückfragen an:</b>       | Kirsten Singer<br>Nicole Fleischer<br>Regensburger Straße 104<br>90478 Nürnberg   |
| <b>E-Mail:</b>              | <a href="mailto:arbeitsmarktberichterstattung@arbeitsagentur.de">arbeitsmarktberichterstattung@arbeitsagentur.de</a>  |
| <b>Telefon:</b>             | 0911 179-1080   |
| <b>Fax:</b>                 | 0911 179-3632   |
| <b>Internet:</b>            | <a href="http://statistik.arbeitsagentur.de">http://statistik.arbeitsagentur.de</a>   |
| <b>Zitierhinweis:</b>       | Statistik der Bundesagentur für Arbeit<br>Berichte: Blickpunkt Arbeitsmarkt – Arbeitsmarktsituation im Pflegebereich, Nürnberg,<br>Mai 2025   |
| <b>Nutzungsbedingungen:</b> | © Statistik der Bundesagentur für Arbeit<br><br>Die Produkte unterliegen dem Urheberrecht (siehe <a href="#">Impressum</a> ). Daten und Tabellen dürfen uneingeschränkt verwendet werden. Informationen dürfen (auch auszugsweise) gespeichert und mit Quellenangabe weitergegeben, vervielfältigt und verbreitet werden. Die Inhalte dürfen nicht verändert oder verfälscht werden. Eigene Berechnungen sind erlaubt, jedoch als solche kenntlich zu machen. Im Fall einer Veröffentlichung im Internet soll dies mit einer Verlinkung auf die <a href="#">Homepage der Statistik der Bundesagentur für Arbeit</a> erfolgen. |

## Inhaltsverzeichnis

|  |    |
|--|----|
| Das Wichtigste in Kürze.....   | 4  |
| 1 Einleitung .....   | 5  |
| 2 Erwerbstätigkeit und sozialversicherungspflichtige Beschäftigung ..... | 7  |
| 2.1 Erwerbstätigkeit .....   | 7  |
| 2.2 Sozialversicherungspflichtige Beschäftigung .....                    | 7  |
| 2.3 Geringfügige Beschäftigung .....                                     | 9  |
| 2.4 Entgelte .....   | 9  |
| 2.5 Strukturmerkmale .....   | 10 |
| 3 Arbeitslosigkeit.....  | 15 |
| 3.1 Entwicklung .....  | 15 |
| 3.2 Dynamik und Dauer .....  | 16 |
| 3.3 Strukturmerkmale .....   | 17 |
| 4 Arbeitskräftenachfrage .....   | 19 |
| 4.1 Gemeldete Stellen .....  | 19 |
| 4.2 Arbeitslosen-Stellen-Relation .....                                  | 19 |
| 5 Fachkräfteengpässe.....  | 21 |
| 6 Förderung der beruflichen Weiterbildung zu Pflegefachkräften .....     | 22 |

## Das Wichtigste in Kürze

- 2024 waren in Deutschland gut 1,7 Millionen Pflegekräfte sozialversicherungspflichtig beschäftigt. Nachdem das Wachstum der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung ausgangs der Corona-Pandemie spürbar nachgelassen hatte und im Winter 2022/23 nahe null lag, fallen die Anstiege seit dem Sommer 2023 wieder höher aus als diejenigen über alle Berufe hinweg – zuletzt wieder deutlich.
- Pflegeberufe sind weiterhin eine Frauendomäne: Ein Großteil der Beschäftigten ist weiblich – allerdings steigt der Anteil männlicher Pflegekräfte beständig. Teilzeitbeschäftigung ist weit verbreitet. Auch die Zeitarbeit hat sich – anteilig etwa auf dem Niveau in der Gesamtbeschäftigung – etabliert.
- Der Anteil der beschäftigten Pflegekräfte mit einer nicht-deutschen Staatsangehörigkeit ist im Zeitverlauf deutlich gestiegen und so geht der überwiegende Anteil des Beschäftigungsanstiegs in den vergangenen 10 Jahren auf sie zurück. Seit 2022 wird das Beschäftigungswachstum in der Pflege ausschließlich von Ausländerinnen und Ausländern getragen.
- Die Medianentgelte in der Pflege sind in den vergangenen Jahren stärker gestiegen als im Durchschnitt; überdurchschnittliche Zuwächse zeigten sich dabei in allen Anforderungsniveaus.
- Der in der langfristigen Tendenz rückläufige Trend bei der Arbeitslosigkeit von Pflegerinnen und Pflegern hat sich in den letzten beiden Jahren nicht fortgesetzt.
- Die Zahl der gemeldeten Stellen für Fachkräfte in Pflegeberufen übersteigt die der Arbeitslosen deutlich. Bei Pflegehelfern stellt sich die Situation genau umgekehrt dar. Die Arbeitslosen-Stellen-Relation hat sich aus Arbeitgebersicht im Vergleich zum Vorjahr noch einmal etwas entspannt.
- Nahezu alle Indikatoren der Engpassanalyse weisen auf deutliche bestehende Fachkräfteengpässe hin. In der Risikobetrachtung lässt in der Pflege insbesondere das geringe Substituierbarkeitspotenzial keine nennenswerte Entspannung dieser Engpässe erkennen.
- Erfolgreiche geförderte Aus- und Weiterbildungen von Pflegekräften bieten beste Chancen für eine Arbeitsaufnahme am ersten Arbeitsmarkt – rund 9 von 10 Absolventen sind 6 Monate nach Maßnahmeende sozialversicherungspflichtig beschäftigt.
- Die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge für die generalistische Ausbildung zum Pflegefachmann bzw. zur Pflegefachfrau ist vorläufigen Angaben zufolge leicht gestiegen.

# 1 Einleitung

Die demografische Entwicklung, aber auch der medizinische Fortschritt haben bereits in der Vergangenheit dazu geführt, dass der Bedarf an Pflegepersonal in der Kranken- und Altenpflege gestiegen ist. Diese Entwicklung wird sich fortsetzen. So wächst die Zahl der pflegebedürftigen Menschen in Deutschland seit Jahren. Das Statistische Bundesamt weist in seiner Pflegestatistik für Dezember 2023 eine Zahl von bundesweit knapp 5,7 Millionen Menschen aus, welche Pflegegeld- bzw. Pflegeleistungen erhalten. Im Vergleich zum letzten Erhebungszeitpunkt im Jahr 2021 waren das 727.000 Personen mehr (+15 Prozent).<sup>1</sup> Neben der wachsenden Zahl an Pflegebedürftigen ist ein Teil dieses hohen Anstieges noch auf Effekte des seit dem 1. Januar 2017 weiter gefassten Pflegebedürftigkeitsbegriffs zurückzuführen.<sup>2</sup> Betrachtet man nur diejenigen Personen, für die ambulante, teil- oder auch vollstationäre Pflege in Anspruch genommen wurde, bewegt sich deren Zahl bei rund 1,9 Millionen Menschen, ebenfalls mit steigender Tendenz.

Für die Zahl der Leistungsbezieher der Pflegeversicherung, die sich in etwa parallel zur Zahl der Pflegebedürftigen insgesamt entwickelt, weisen die Pflegekassen für das Jahr 2023 einen weiteren Anstieg um 8 Prozent aus.<sup>3</sup>

Im Jahr 2023 stellten Pflegekräfte 29 Prozent der knapp 6,1 Millionen Beschäftigten des gesamten Gesundheitspersonals.<sup>4</sup> 2023 gab es damit etwa 1,8 Millionen Pflegekräfte, rund 28.000 mehr als im Vorjahr.

Die Zahl der Pflegebedürftigen dürfte in Folge der Alterung der Gesellschaft und bei weitgehend konstanten Pflegefallwahrscheinlichkeiten auch weiter zunehmen. Unter der vereinfachenden Annahme, dass die aktuellen alters- und geschlechtsspezifischen Pflegequoten unverändert bleiben, könnte die Zahl der Pflegebedürftigen bis 2070 auf fast 7 Millionen steigen.<sup>5</sup>

Damit einher geht ein weiter steigender Bedarf an Pflegekräften. Das Statistische Bundesamt geht davon aus, dass der Bedarf an erwerbstätigen Pflegekräften ausgehend

vom Vor-Corona-Jahr 2019 voraussichtlich um ein Drittel auf 2,15 Millionen im Jahr 2049 steigen wird.<sup>6</sup>

Dies stellt eine enorme Herausforderung für die künftige Fachkräftesicherung dar. Sie wird verschärft durch die Tatsache, dass bereits jetzt ein bundesweiter Fachkräftemangel bei examinierten Pflegefachleuten in nahezu allen Bereichen herrscht (Kapitel 5).

Neben diesen immensen Herausforderungen hat auch die Corona-Pandemie einmal mehr gezeigt, welche große gesellschaftliche Bedeutung die Pflege hat. Die befürchtete Kündigungswelle von Pflegekräften im Zusammenhang mit der Corona-Pandemie ist nach einer Befragung des IAB jedoch ausgeblieben.<sup>7,8</sup>

Die Akteure in der Politik und der Sozial- und Gesundheitswirtschaft müssen vor diesem Hintergrund Antworten auf die Frage finden, auf welche Weise der absehbar hohe Arbeitskräftebedarf im Bereich Gesundheit und Pflege gesichert werden kann. Mögliche Ansätze hat das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) mit dem Projekt „Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen im Gesundheitssektor. Eine multimethodische Studie“ herausgearbeitet.<sup>9</sup> Hinzu kommen die Möglichkeiten von Künstlicher Intelligenz und Robotik, an denen derzeit intensiv geforscht wird.<sup>10</sup> Da die Pflege jedoch einen komplexen Kontext darstellt, werden hier noch viele Herausforderungen zu überwinden sein. Daher sind bislang noch sehr wenige Anwendungen im praktischen Einsatz.<sup>11</sup>

## PFLEGEBERUFEREFORMGESETZ

Am 1. Januar 2020 trat das Pflegeberufereformgesetz<sup>12</sup> in Kraft. Dieses hatte u.a. das Ziel, die Pflegeberufe attraktiver zu machen und führte die Ausbildungen in der Gesundheits- und Krankenpflege, der Gesundheits- und Kinderkrankenpflege sowie der Altenpflege zur Pflegefachkraft zusammen. Der Wechsel zwischen den Berufen soll so erleichtert und den Pflegefachkräften ein breiteres Tätigkeitsfeld eröffnet werden. Ebenfalls wurde geregelt, dass Auszubildende zur Pflegefachfrau und zum

<sup>1</sup> Statistisches Bundesamt [Pflegestatistik \(Deutschlandergebnisse 2023\)](#)

<sup>2</sup> Bundesministerium für Gesundheit <https://www.bundesgesundheitsministerium.de/service/begriffe-von-a-z/pflegestaerkungsgesetz-zweites-psg-ii/>

<sup>3</sup> Bundesministerium für Gesundheit [Zahlen und Fakten zur Pflegeversicherung \(Februar 2025\)](#)

<sup>4</sup> Gesundheitsberichterstattung des Bundes <https://www.gbe-bund.de>

<sup>5</sup> Statistisches Bundesamt – [Pflegevorausberechnung 2022 bis 2070](#)

<sup>6</sup> Statistisches Bundesamt – [Pressemittteilung Nr. 124 vom 30. März 2023](#)

<sup>7</sup> Kurzbericht des IAB „Befürchtete Kündigungswelle ist ausgeblieben“ <https://doku.iab.de/kurzber/2024/kb2024-02.pdf>

<sup>8</sup> IAB Forum [https://www.iab-forum.de/kein\\_„Pflexit“\\_in\\_der\\_kurzen\\_Frist](https://www.iab-forum.de/kein_„Pflexit“_in_der_kurzen_Frist)

<sup>9</sup> Forschungsbericht des IAB „Arbeits- und Personalsituation in der Pflege“

<https://doku.iab.de/forschungsbericht/2023/fb0823.pdf>

<sup>10</sup> <https://geriatrics.mirmi.tum.de/geriatrie-konzept/>

<sup>11</sup> Dr. Tanja Bratan, 25. Mai 2023 <https://www.isi.fraunhofer.de/blog/kuenstliche-intelligenz-im-gesundheitsbereich>

<sup>12</sup> Informationen zum Pflegeberufereformgesetz [BGBl. Jg. 2017 Teil I Nr. 49 vom 24. Juli 2017](#) Gesetz über die Pflegeberufe ([aktuelle Fassung](#))

Pflegefachmann verpflichtend eine Ausbildungsvergütung erhalten. Bis Ende 2025 soll überprüft werden, ob für gesonderte Berufsabschlüsse in der Altenpflege oder Gesundheits- und Kinderkrankenpflege Bedarf besteht.

Vorläufigen Angaben zufolge hatten im vergangenen Jahr knapp 60.000 Auszubildende einen Vertrag zur Pflegefachfrau oder zum Pflegefachmann unterschrieben. Gegenüber dem Vorjahr waren das 9 Prozent oder 5.000 mehr neu abgeschlossene Ausbildungsverträge.<sup>13</sup> Bei dieser Betrachtung muss jedoch berücksichtigt werden, dass es insbesondere im 1. Ausbildungsjahr in nennenswertem Umfang vorzeitige Beendigungen gibt: So beendeten in den Jahren 2020 bis 2023 jeweils zwischen 6 und 10 Prozent der angehenden Pflegekräfte ihre Ausbildung vorzeitig.<sup>14</sup> Unterstellt man für das aktuelle Ausbildungsjahr eine ähnliche Entwicklung, kann von einer etwa gleichbleibenden Auszubildendenzahl ausgegangen werden.

Nach wie vor entscheiden sich deutlich mehr Frauen für eine Ausbildung in der Pflege. Seit Einführung der generalistischen Ausbildung hat ihr Anteil zwar leicht abgenommen, liegt aber weiterhin bei gut drei Vierteln.

Bei den abgeschlossenen Ausbildungsverträgen sind jeweils auch die Umschülerinnen und Umschüler, die ihre Ausbildung als dreijährige geförderte Weiterbildung beginnen, enthalten (Kapitel 6).

Da die Ausbildung mindestens 3 Jahre dauert, gibt es bislang im Vergleich zur Gesamtzahl der Beschäftigten nur wenige Absolventen. Gleichwohl wird in den Statistiken der Bundesagentur für Arbeit zu Beschäftigung, Arbeitslosigkeit

und offenen Stellen die jeweils ausgeübte oder angestrebte Tätigkeit erfasst, so auch die der Pflegefachkraft. Im Folgenden wird daher über Pflegekräfte der unterschiedlichen Fachrichtungen gesamthaft berichtet.

Für das Aggregat Pflegeberufe werden die folgenden Tätigkeitsfelder der Klassifikation der Berufe (KldB 2010)<sup>15</sup> summiert:

- 8130 Gesundheits-, Krankenpflege (o.S.)
- 8131 Fachkrankenpflege
- 8132 Fachkinderkrankenpflege
- 8138 Gesundheits-, Krankenpflege (s.s.T)
- 8139 Aufsicht, Führung – Pflege, Rettungsdienst
- 821 Altenpflege (einschließlich Führung)

Berufe in der operationstechnischen Assistenz, im Rettungsdienst sowie in der Geburtshilfe sind nicht enthalten.

Die Identifikation von Einrichtungen, in denen Pflegekräfte ganz überwiegend beschäftigt sind (Krankenhäuser oder Kliniken, stationäre Pflegeeinrichtungen sowie ambulante Pflege) erfolgt anhand der gemeldeten Haupttätigkeitsfelder der jeweiligen Betriebe, in denen die Pflegekräfte beschäftigt sind gemäß der Klassifikation der Wirtschaftszweige.<sup>16</sup> Krankenhäuser finden sich in der Wirtschaftsgruppe „861 Krankenhäuser“, für die stationäre Pflege werden die Wirtschaftsgruppen „871 Pflegeheime“ und „873 Altenheime; Alten- u. Behindertenwohnheime“ zusammengefasst und die ambulante Pflege ist unter der Wirtschaftsgruppe „881 Soziale Betreuung älterer Menschen und Behinderter“ zu finden.

---

<sup>13</sup> Statistisches Bundesamt [Pressemitteilung Nr. 99 vom 18. März 2025](#)

<sup>14</sup> Statistisches Bundesamt [Statistik nach der Pflegeberufe-Finanzierungsverordnung](#)

<sup>15</sup> Klassifikation der Berufe 2010 ([KldB 2010](#))

o.S.: ohne Spezialisierung, s.s.T.: sonstige spezifische Tätigkeitsangaben

<sup>16</sup> Klassifikation der Wirtschaftszweige 2008 ([WZ 08](#));

Im Jahr 2025 wird die Klassifikation der Wirtschaftszweige angepasst, federführend ist hier das [Statistische Bundesamt](#).

## 2 Erwerbstätigkeit und sozialversicherungspflichtige Beschäftigung

### 2.1 Erwerbstätigkeit

Nach den aktuell vorliegenden Ergebnissen aus dem Mikrozensus für das Jahr 2023<sup>17</sup> waren in Deutschland knapp 1,8 Millionen Pflegekräfte erwerbstätig. Ihre Zahl hat in den letzten Jahren tendenziell zugenommen, allein gegenüber 2022 um 24.000 (+1,4 Prozent). Als Selbständige üben diesen Beruf nur wenige Menschen aus, die meisten sind abhängig beschäftigt.

#### GROÙE MEHRHEIT DER ERWERBSTÄTIGEN IST WEIBLICH UND ARBEITET IN TEILZEIT

Die große Mehrheit der Pflegekräfte ist weiblich: Etwas mehr als 4 von 5 Erwerbstätigen in der Pflege sind Frauen. Weitere Strukturdaten zur Erwerbstätigkeit in der Pflege liefert die Gesundheitspersonalrechnung, die ebenfalls für das Jahr 2023 vorliegt.<sup>18</sup> Sie zeigt, dass Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse weit verbreitet sind. Etwa drei Fünftel der Erwerbstätigen in diesem Bereich arbeiten mit verringerter Arbeitszeit, also in einer Teilzeitbeschäftigung oder in einer geringfügigen Beschäftigung. Diese Beschäftigungsmodelle nehmen 63 Prozent der Frauen und 42 Prozent der Männer in Anspruch. Dabei ist der Teilzeitanteil in den vergangenen 10 Jahren in der Tendenz gestiegen – speziell bei den Männern.

Insbesondere bei Berufen mit einem hohen Teilzeitanteil ist es in der Diskussion um Fachkräftemangel (Kapitel 5) und Versorgungslücken hilfreich, neben der absoluten Zahl der Erwerbstätigen auch die Zahl der Vollzeitäquivalente zu betrachten. Nach Angaben des Statistischen Bundesamtes entsprachen 2023 die 1,8 Millionen erwerbstätigen Pflegekräfte 1,3 Millionen Vollzeitäquivalenten.

### 2.2 Sozialversicherungspflichtige Beschäftigung

Den überwiegenden Teil der Erwerbstätigen in der Pflege stellen die sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Nach den für Juni 2024 vorliegenden Daten belief sich die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten mit Pflegeberufen auf gut 1,7 Millionen. Sowohl langfristig als auch während der Corona-Pandemie ist die Beschäftigung von

Pflegekräften stärker gewachsen als die Beschäftigung insgesamt.

Die Beschäftigungsstruktur ändert sich nur langsam: Der Teilzeit- und speziell der Frauenanteil sind weiterhin überdurchschnittlich hoch. Die Anstrengungen zur Fachkräftesicherung insbesondere aus dem Ausland, etwa im Rahmen der Initiative Triple Win, aber auch die sonstige Migration zeigen sich weiterhin in spürbar wachsenden Ausländeranteilen.

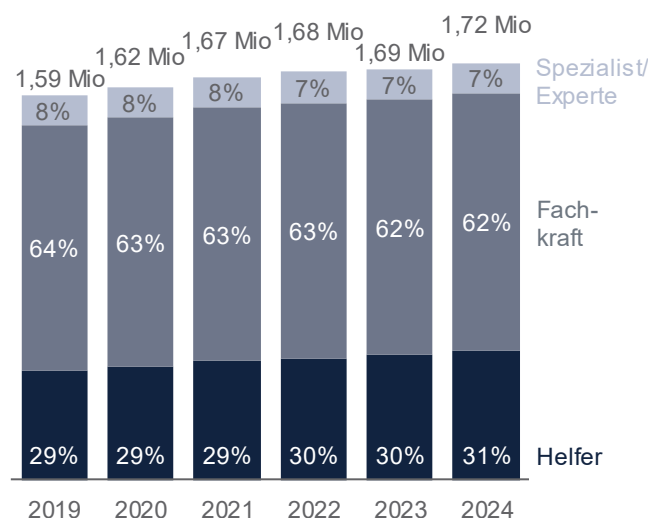
#### TENDENZIELL POSITIVE BESCHÄFTIGUNGSENTWICKLUNG IN DER PFLEGE

In den letzten 10 Jahren ist die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in der Pflege um 22 Prozent bzw. 315.000 gewachsen. Der Anstieg geht überwiegend auf Helfer und Fachkräfte zurück. Die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung insgesamt wuchs im gleichen Zeitraum lediglich um 15 Prozent.

Abbildung 1

#### Sozialversicherungspflichtig beschäftigte Pflegekräfte

Deutschland, jeweils Juni



Datenquelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

<sup>18</sup> Gesundheitsberichterstattung des Bundes <https://www.qbe-bund.de>.

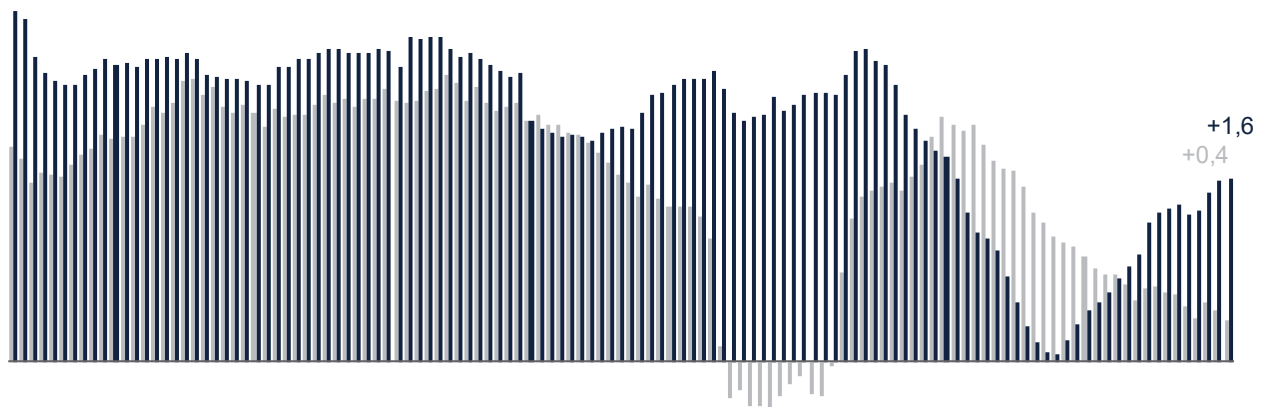
<sup>17</sup> Aktuellere Ergebnisse liegen noch nicht vor (<https://www.destatis.de>).

Abbildung 2

## Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte

Insgesamt und in Pflegeberufen, Vorjahresveränderung in %  
Juni 2014 bis Juni 2024

Pflegeberufe  
Insgesamt



Juni 2014 Juni 2015 Juni 2016 Juni 2017 Juni 2018 Juni 2019 Juni 2020 Juni 2021 Juni 2022 Juni 2023 Juni 2024

Datenquelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

Im Laufe des Jahres 2021 hatte das Beschäftigungswachstum im Bereich der Pflege spürbar an Dynamik verloren und lag im Winter 2022/23 nahe null. Seit dem Sommer 2023 fallen die Anstiege jedoch wieder höher aus als diejenigen über alle Berufe hinweg – zuletzt wieder deutlich (Abbildung 2).

### ANFORDERUNGSNIVEAU IN DEN EINRICHTUNGEN

Von den 1,7 Millionen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Pflegeberufen sind mit knapp 1,1 Millionen Personen ein Großteil examinierte Fachkräfte (62 Prozent). Weitere 31 Prozent bzw. 537.000 Beschäftigte gingen einer Tätigkeit als Helfer nach (Abbildung 1), für die üblicherweise keine oder nur bis zu zwei Jahre Ausbildung erforderlich sind. Allerdings ist unter den beschäftigten Pflegehelfern der Anteil derer, die eine Berufsausbildung absolviert haben, mit zwei Dritteln überdurchschnittlich hoch. Zum Vergleich: Bei den sozialversicherungspflichtig beschäftigten Helfern insgesamt ist es nur gut die Hälfte. Ob es sich bei den Pflegehelfern um solche mit einschlägiger oder mit fachfremder Ausbildung handelt, kann statistisch leider nicht ausgewiesen werden.

Als Spezialisten, wie bspw. Fachkrankenpflegekräfte für Intensivpflege und Anästhesie, oder Experten in Führungspositionen waren im Juni 2024 lediglich 123.000 bzw. 7 Prozent tätig. Damit blieb ihr Anteil hinter dem bereits im Jahr 2012 vom deutschen Wissenschaftsrat geforderten und 2022 bestätigten Anteil von 10 bis 20 Prozent zurück.<sup>19</sup> Ein sicher wichtiger Schritt, das Pflegestudium attraktiver zu gestalten, wurde im Dezember 2023 mit dem Pflegestudiumstärkungsgesetz gemacht. Seitdem schließen Studierende, die eine hochschulische Pflegeausbildung beginnen, einen Ausbildungsvertrag mit dem Träger des praktischen Teils ihrer Ausbildung ab und erhalten für die gesamte Dauer ihres Studiums eine angemessene Vergütung.<sup>20</sup>

Bislang ist die Verteilung der Anforderungsniveaus bei den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in der Pflege im längerfristigen Vergleich insgesamt relativ stabil – mit Tendenz zu mehr Pflegehilfskräften – unterscheidet sich je nach beschäftigender Einrichtung jedoch deutlich (Abbildung 1).

Mit etwa zwei Fünfteln war der Großteil der Pflegekräfte in Kliniken und Krankenhäusern beschäftigt. In der stationären Pflege arbeiten 30 Prozent und in der ambulanten Pflege 17 Prozent der Beschäftigten. Zwar sind examinierte

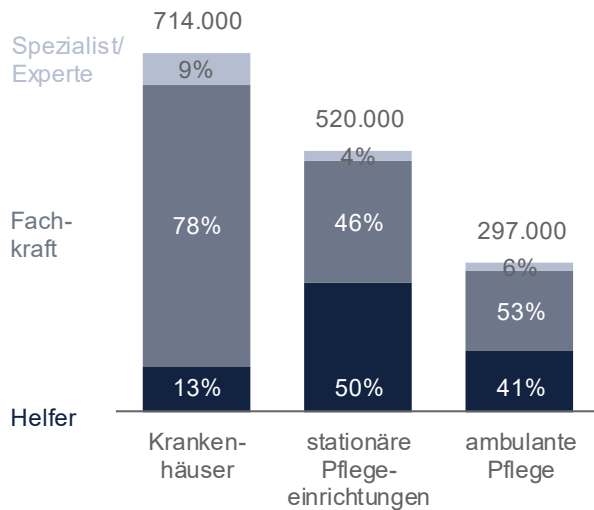
<sup>19</sup> [Empfehlungen zu hochschulischen Qualifikationen für das Gesundheitswesen, Juli 2012](#) mit dem zugehörigen Update [HQGplus-Studie zu Hochschulischen Qualifikationen für das Gesundheitssystem, 2022](#)

<sup>20</sup> Pflegestudiumstärkungsgesetz [BGBl. 2023 I Nr. 359 vom 15.12.2023](#)

Abbildung 3

## Sozialversicherungspflichtig beschäftigte Pflegekräfte nach dem Anforderungsniveau

und ausgewählten Wirtschaftszweigen  
Deutschland, Juni 2024



Datenquelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

Pflegeschlüsselkräfte in allen Bereichen die größte oder zweitgrößte Gruppe, doch stellen sie in Krankenhäusern mit 78 Prozent aller dort beschäftigten Pflegekräfte den mit Abstand höchsten Anteil. Auf sie entfielen daher auch rund drei Viertel des Beschäftigungszuwachses in der Pflege in Krankenhäusern der letzten 10 Jahre (+71.000 von insgesamt +93.000).

Helfertätigkeiten sind – vor dem Hintergrund der dort anfallenden Aufgaben – in stationären Pflegeeinrichtungen bzw. ambulanten Diensten von größerer Bedeutung. Sie spielen bei der Beschäftigungsentwicklung in stationären Pflegeeinrichtungen oder den ambulanten Pflegediensten die wichtigste Rolle: 82 bzw. 56 Prozent der Zuwächse in diesen Wirtschaftszweigen gingen hier auf Helfertätigkeiten zurück.

## 2.3 Geringfügige Beschäftigung

Minijobs haben in der Pflege eine eher geringe Bedeutung; insbesondere die ausschließlich geringfügige Beschäftigung spielt im Bereich der Pflege eine eher untergeordnete Rolle. Über alle Berufe hinweg sind 11 Prozent der Beschäftigten ausschließlich geringfügig beschäftigt, in der Pflege sind es

nur 4 Prozent. Sowohl über alle Berufe hinweg als auch für die Beschäftigten in der Pflege ist der Anteil der ausschließlichen Minijobber in den letzten Jahren tendenziell rückläufig.

Anders sieht es bei im Nebenjob geringfügig Beschäftigten aus. Die Zahl der in dieser Beschäftigungsform angestellten Pflegekräfte stieg in den letzten Jahren überwiegend deutlich stärker als die der Nebenjobber insgesamt. Dies gilt insbesondere für im Nebenjob tätige Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter in der Pflege. Im Juni 2024 waren 12 Prozent aller Nebenjobber in der Pflege als Leiharbeiter beschäftigt, über alle Berufe hinweg waren es nur gut 1 Prozent. Je nach Lebenssituation kann eine Kombination aus (reduzierter) Arbeitszeit in der Hauptbeschäftigung und einem Nebenjob in der Zeitarbeit offenbar durchaus attraktiv sein.

## 2.4 Entgelte

Der Median der monatlichen Bruttoarbeitsentgelte<sup>21</sup> für vollzeitbeschäftigte Pflegekräfte lag im Jahr 2023 bei 3.870 Euro, 169 Euro mehr als 2022. Der Anstieg im Vergleich zum Vorjahr fiel mit knapp 5 Prozent etwas stärker aus als im Durchschnitt über alle Berufe.

Zu dieser Entwicklung dürften verschiedene rechtliche Änderungen beigetragen haben: So wird seit Mai 2022 sukzessive das Mindestentgelt in der Pflege erhöht.<sup>22</sup> Außerdem dürfte sich das zum 1. September 2022 in Kraft getretene Tarifreuegesetz auf den Anstieg der Entgelte ausgewirkt haben. Dadurch werden seitdem nur noch Pflegeeinrichtungen zur Versorgung zugelassen – und können damit ihre Leistungen mit den Pflegekassen abrechnen – die ihre Pflege- und Betreuungskräfte nach Tarif bezahlen.<sup>23</sup>

Auch im längerfristigen Verlauf sind die Medianentgelte in der Pflege stärker gestiegen als im Durchschnitt; überdurchschnittliche Zuwächse zeigten sich dabei in allen Anforderungsniveaus. Im Jahr 2018 lag das Entgelt in Pflegeberufen noch 125 Euro bzw. 4 Prozent unter dem durchschnittlichen Entgelt über alle Berufe hinweg. In den Folgejahren verringerte sich der Abstand deutlich und seit 2021 übersteigt das Entgelt in den Pflegeberufen das Entgelt über alle Berufe hinweg; 2023 lag es um 75 Euro bzw. 2 Prozent darüber.

Etwa 9 von 10 und damit der Großteil der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten in der

<sup>21</sup> Das Bruttomonatsentgelt wird nur für sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigte der Kerngruppe ausgewiesen. Dadurch können Vergleiche durchgeführt werden, die in ihrer Aussagekraft nicht durch bspw. unterschiedliche Anteile von Teilzeitbeschäftigten oder Auszubildenden beeinträchtigt sind. Bei den Pflegekräften ist der Ausschritt, über den berichtet wird, aufgrund des hohen Teilzeitanteils geringer als bei der Beschäftigung

insgesamt (siehe methodische Hinweise zu [sozialversicherungspflichtige Bruttomonatsentgelte](#)).

<sup>22</sup> Bundesministerium für Arbeit und Soziales, [Fünfte Pflegearbeitsbedingungenverordnung](#) vom 20. April 2022

<sup>23</sup> BGBl. Jg. 2021 Teil I Nr. 44 [Gesetz zur Weiterentwicklung der Gesundheitsversorgung](#) vom 11. Juli 2021

Pflege waren beschäftigte Helfer bzw. Fachkräfte. Bei der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung insgesamt waren rund 7 von 10 auf diesen Anforderungsniveaus beschäftigt. Der Fokus wird daher hier auf diese beiden Anforderungsniveaus gelegt.

Gerade Helfer konnten in den letzten Jahren aufholen, hier lagen die Entgelte in der Pflege im Jahr 2023 bei durchschnittlich 2.987 Euro und damit das 5. Jahr in Folge über dem Durchschnitt aller sozialversicherungspflichtig beschäftigten Helfer (Abbildung 4).

Sichtbare Lohnunterschiede zeigten sich in den verschiedenen beschäftigenden Einrichtungen: Das mittlere Bruttoentgelt aller vollzeitbeschäftigten Fachkräfte in Pflegeberufen lag 2023 bei 4.004 Euro. Beschäftigte Pflegefachkräfte in Krankenhäusern weisen mit 4.108 Euro im Monat ein überdurchschnittliches Entgelt auf. Im Vergleich dazu waren die Entgelte von Pflegefachkräften in stationären Pflegeeinrichtungen und ambulanten Pflegediensten nach wie vor unterdurchschnittlich. Mit jeweils gut 100 Euro ist der Unterschied jedoch zuletzt deutlich geschrumpft: Im Jahr 2022 lagen die Entgelte in diesen Einrichtungen noch 200 bzw. 400 Euro unter dem durchschnittlichen Entgelt aller Pflegefachkräfte. Das geringste Entgelt unter den Pflegefachkräften wurde nach wie vor in der ambulanten Pflege erzielt. Nach wiederholt

überdurchschnittlichen Zuwächsen ist der Unterschied zur stationären Pflege jedoch nicht mehr so groß wie in der Vergangenheit.

Entsprechendes zeigt sich auch bei Pflegehelfern: Im Vergleich erzielten Pflegehelfer in Krankenhäusern und Kliniken mit 3.250 Euro das mit Abstand höchste mittlere monatliche Bruttoentgelt, gefolgt von ihren Kolleginnen und Kollegen in stationären Pflegeeinrichtungen mit 2.943 Euro und in der ambulanten Pflege mit 2.860 Euro (Abbildung 5). Darüber hinaus sind auch regionale Entgeltunterschiede erheblich.<sup>24</sup>

## 2.5 Strukturmerkmale

### PFLEGEBERUFE WEITERHIN FRAUENDOMÄNE

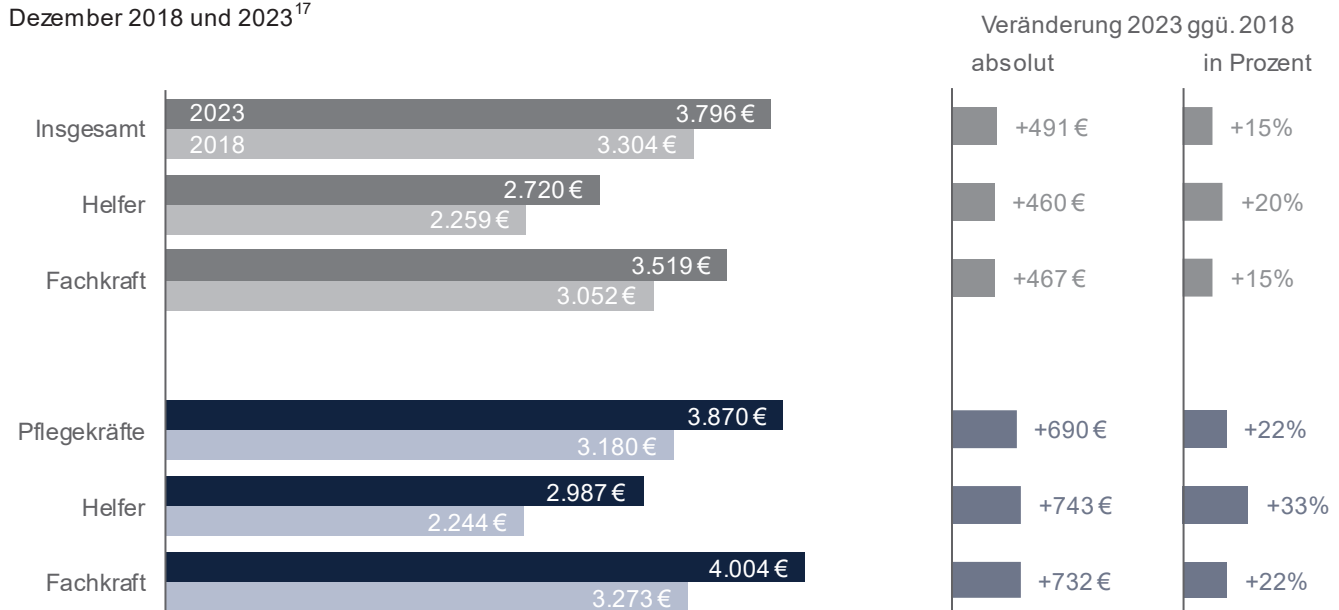
Pflegeberufe sind sowohl Frauen- als auch Teilzeitdomänen (Abbildung 7). 2024 waren mehr als 4 von 5 Pflegekräften Frauen. Zwar ist die Beschäftigung weiblicher Pflegekräfte kontinuierlich gestiegen, ihr Anteil ist jedoch weiterhin leicht rückläufig. Dementsprechend nimmt der Anteil männlicher Beschäftigter in der Pflege überdurchschnittlich zu. Dies zeigt sich zu einem großen Teil bei Beschäftigten mit ausländischer Staatsangehörigkeit: Seit 2014 versechsfachte sich die Zahl ausländischer Männer in Pflegeberufen. Gut ein

Abbildung 4

### Entgelt Sozialversicherungspflichtig Beschäftigter nach ausgewähltem Anforderungsniveau

Median der monatlichen Bruttoarbeitsentgelte von sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten

Dezember 2018 und 2023<sup>17</sup>



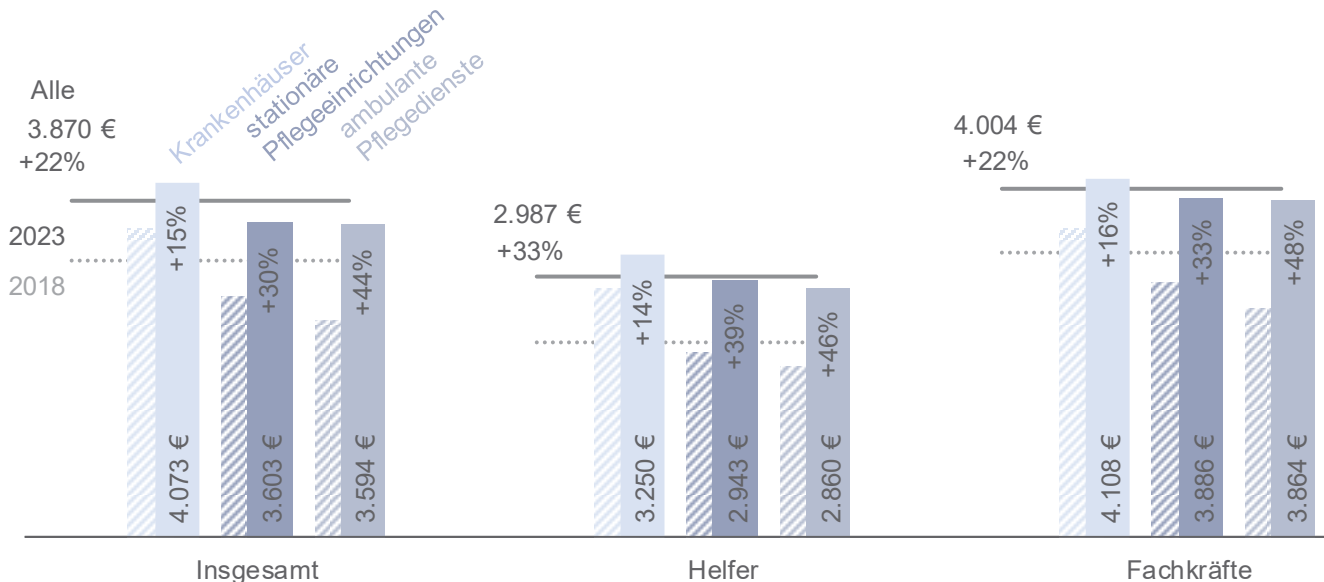
Datenquelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

<sup>24</sup> Weitere Informationen zu Entgelten: <https://entgeltatlas.arbeitsagentur.de/>

Abbildung 5

## Entgelt sv-pflichtig beschäftigter Pflegekräfte nach ausgewählten Wirtschaftszweigen

Median der monatlichen Bruttoarbeitsentgelte von sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten  
Dezember 2023 und Veränderung gegenüber 2018



Datenquelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

Fünftel dieses Anstiegs geht auf Männer mit einer Staatsangehörigkeit der 8 Hauptherkunftsländer der Geflüchteten Mitte der 2010er-Jahre<sup>25</sup> zurück.

Daneben sind Pflegeberufe durch einen hohen Anteil Teilzeitbeschäftigter geprägt: Im Jahr 2024 war rund die Hälfte der Pflegekräfte in Teilzeit tätig. In der Gesamtbeschäftigung lag der Teilzeitanteil bei 31 Prozent. Im Vergleich zum Vorjahr haben sich praktisch keine Änderungen bei dieser Verteilung ergeben. Der überdurchschnittliche Teilzeitanteil ist dabei nicht nur auf die hohe Frauenbeschäftigung in Pflegeberufen zurückzuführen. Mit einem Anteil von 29 Prozent üben auch Männer überdurchschnittlich oft eine Teilzeitbeschäftigung aus, über alle Berufe hinweg betrug deren Teilzeitanteil 13 Prozent. Dabei war die Entwicklung der Beschäftigung in Teilzeit in den letzten 10 Jahren bei beiden Geschlechtern stärker als jene in Vollzeit. Welche Motive hinter einer Entscheidung eine Teilzeitbeschäftigung aufzunehmen oder die Arbeitszeit zu reduzieren stehen, kann anhand statistischer Daten nicht ermittelt werden. Befragungen zeigen, dass neben der Vereinbarkeit von Beruf und Familie häufig auch das Bestreben, die eigene Arbeitsbelastung zu verringern, ursächlich ist<sup>26</sup>

### ANTEIL AUSLÄNDISCHER ARBEITSKRÄFTE STEIGT

Im Juni 2024 hatte mit 1,42 Millionen bzw. einem Anteil von 82 Prozent der größte Teil der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Pflegekräfte die deutsche Staatsangehörigkeit. Der Anteil der beschäftigten Pflegekräfte mit einer nicht-deutschen Staatsangehörigkeit ist jedoch im Zeitverlauf deutlich gestiegen und so geht der überwiegende Anteil des Beschäftigungsanstiegs in den vergangenen 10 Jahren auf sie zurück. Lag der Anteil der Ausländer an den sozialversicherungspflichtig beschäftigten Pflegekräften im Jahr 2014 noch bei 6 Prozent, so hat er sich bis 2024 auf 18 Prozent erhöht (+222.000 Beschäftigte auf 307.000). Der Ausländeranteil bei den Pflegekräften liegt damit etwas über dem Niveau über alle Berufe hinweg. Seit 2022 wird das Beschäftigungswachstum in der Pflege ausschließlich von Ausländerinnen und Ausländern getragen. Bei Ihnen liegen die Wachstumsraten nach wie vor im 2-stelligen Bereich (Abbildung 6).

Zur Abmilderung des Fachkräftemangels setzt die Pflegebranche bereits seit geraumer Zeit und zunehmend auf ausländische Arbeitskräfte, auch wenn die Sprachbarriere sowie die Berufsankennung zum Teil große Hürden darstellen. Dabei sind Pflgetätigkeiten in

<sup>25</sup> Afghanistan, Eritrea, Irak, Iran, Nigeria, Pakistan, Somalia und Syrien

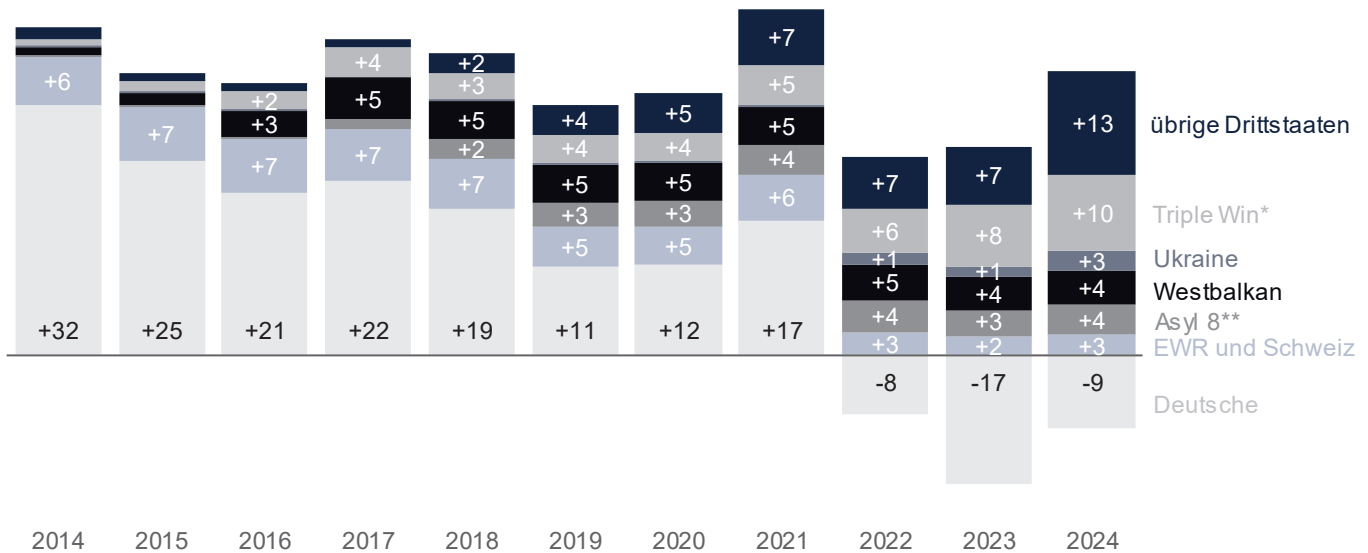
<sup>26</sup> Pflgenotstand in der Altenpflege: Exit, Voice und Loyalty [WSI Mitteilungen, 77. JG., 3/2024](#)

Abbildung 6

## Beschäftigungswachstum wird seit 2022 ausschließlich von Ausländern getragen

sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in Pflegeberufen, jeweils Juni, Veränderung zum Vorjahr (in 1.000)

Deutschland



\* Triple Win: Bosnien-Herzegowina, Philippinen, Tunesien, Indonesien, Indien, Jordanien, Vietnam

\*\* Asyl 8: Afghanistan, Eritrea, Irak, Iran, Nigeria, Pakistan, Somalia und Syrien

Datenquelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

Deutschland für europäische Ausländer interessant und die Zahl der im Zuge der EU-Freizügigkeit in Deutschland beschäftigten Pflegekräfte hat sich in den letzten 10 Jahren um 51.000 auf 97.000 erhöht.

Für Staaten außerhalb der EU gibt es vergleichsweise hohe Hürden für die Arbeitsaufnahme durch die Qualifikationsanforderungen und den Nachweis der Gleichwertigkeit von Hochschulabschlüssen und beruflichen Abschlüssen. Für die Staaten Albanien, Bosnien-Herzegowina, den Kosovo, die Republik Nordmazedonien, Montenegro und Serbien wurden diese Hürden im Rahmen der Westbalkanregelung erheblich gesenkt. Diese Regelung war ursprünglich bis Ende 2023 befristet<sup>27</sup> und wurde zuletzt im Rahmen des Fachkräfteeinwanderungsgesetz 2.0 entfristet<sup>28</sup>. Im Zuge dessen hat sich die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in der Pflege aus den Westbalkanstaaten seit 2015, dem Jahr vor Inkrafttreten der Regelung, auf 51.000 beinahe verfünffacht.

Als Reaktion auf den Fachkräftemangel werden zudem verstärkt Pflegekräfte aus dem außereuropäischen Ausland angeworben, beispielsweise im Rahmen des Programms „Triple Win“<sup>29</sup>. Neben bereits ausgebildeten Pflegefachkräften aus Bosnien-Herzegowina, den Philippinen, Tunesien, Indonesien, Kerala (Indien) und Jordanien<sup>30</sup> können inzwischen auch Menschen aus Vietnam

mit Erfahrung in der Pflege für eine dreijährige Pflegeausbildung gewonnen werden. Seit 2013, dem Jahr des Projektbeginns zur Gewinnung von Pflegefachkräften, hat sich die Zahl der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Pflegefachkräfte mit einer der erstgenannten Staatsangehörigkeiten von knapp 5.000 auf mittlerweile knapp 52.000 erhöht. Die Vermittlung von vietnamesischen Auszubildenden in Pflegeberufe wurde 2019 in das Projekt aufgenommen. Seitdem hat sich deren Zahl mehr als verdoppelt und liegt aktuell bei über 4.000.

Darüber hinaus ist das Interesse von Geflüchteten an einer Tätigkeit in der Pflege groß. Im Juni 2024 waren 27.000 Pflegekräfte aus einem der 8 zuzugsstärksten Asylherkunftsländer in der Pflege tätig, vor der starken Flüchtlingszuwanderung im Jahr 2015 waren es weniger als 2.000. Derzeit liegt ihr Anteil an allen in der Pflege sozialversicherungspflichtig beschäftigten Ausländern mit knapp 9 Prozent nur etwas unter dem über alle Berufe hinweg. Auffällig ist hier der mit 47 Prozent vergleichsweise niedrige Frauenanteil im Gegensatz zu anderen Staatsangehörigkeiten. Dies trifft sowohl auf Pflegekräfte als auch auf die Beschäftigung insgesamt zu.

Auch die durch die russische Invasion begründete Fluchtmigration aus der Ukraine wird in den vorliegenden Daten sichtbar: Vor Kriegsbeginn im Februar 2022 waren

<sup>27</sup> [Westbalkanregelung ab dem 1. Januar 2021](#)

<sup>28</sup> [Gesetz zur Weiterentwicklung der Fachkräfteeinwanderung BGBl I Nr. 217 vom 16. August 2023](#)

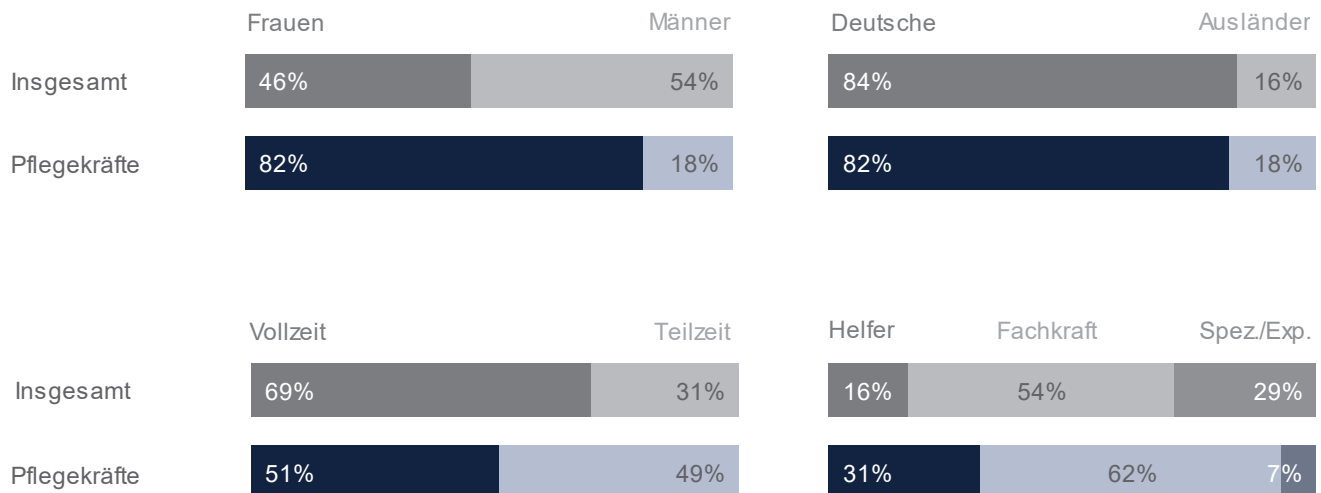
<sup>29</sup> Näheres zum Projekt der Bundesagentur für Arbeit und der Gesellschaft für internationale Zusammenarbeit (GIZ) „Triple Win“

<sup>30</sup> Broschüre [„Vermittlung von Pflegekräften aus dem Ausland“](#)

Abbildung 7

## Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte nach Strukturmerkmalen

Insgesamt und in Pflegeberufen, Juni 2024



Datenquelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

knapp 5.000 Ukrainerinnen und Ukrainer in Pflegeberufen beschäftigt, nach aktuell vorliegenden Werten (September 2024) waren es 12.000. Das Plus von rund 7.000 kann im Wesentlichen auf die Kriegsflüchtlinge zurückgeführt werden.

Die Zusammensetzung der TOP 5 der Herkunftsländer der in Deutschland beschäftigten ausländischen Pflegekräfte hat sich in den letzten 10 Jahren praktisch nicht geändert. Wie schon 2014 kamen im Jahr 2024 die meisten ausländischen Pflegekräfte aus den Ländern Polen, Bosnien und Herzegowina, Türkei, Rumänien sowie Kroatien. Den absolut stärksten Anstieg gab es bei Beschäftigten mit einer Staatsangehörigkeit von Bosnien und Herzegowina, gefolgt von rumänischen Pflegekräften. Den drittstärksten Zuwachs verzeichneten beschäftigte Pflegekräfte mit philippinischer Staatsangehörigkeit, ihre Zahl stieg von weniger als 1.000 im Juni 2014 auf zuletzt 14.000 sozialversicherungspflichtig beschäftigte Pflegekräfte.

Das Anforderungsniveau der Beschäftigten in der Pflege unterscheidet sich zwischen Deutschen und Ausländern deutlich: Während beinahe zwei Drittel der beschäftigten Deutschen Pflegefachkräfte sind, ist es bei den ausländischen Beschäftigten gut die Hälfte. Hier ist jedoch zu berücksichtigen, vor welchem Hintergrund die Menschen

nach Deutschland gekommen sind: Während bislang erst knapp 4 von 10 Beschäftigten aus einem der 8 zuzugsstärksten Asylherkunftsländern – bzw. gut 3 von 10 aus der Ukraine – als Fachkraft beschäftigt sind, sind es aus den Staaten, aus denen die Einreise im Rahmen von Triple Win möglich ist, 6 von 10.

Im Rahmen des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes<sup>31</sup> waren bereits ab März 2020 neue Perspektiven für Fachkräfte aus Nicht-EU-Ländern geschaffen worden und die Zahl der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Pflegefachkräfte aus den sogenannten Drittstaaten verzeichnet in den letzten Jahren stetig Zuwächse; zuletzt lag ihre Zahl bei 210.000. Inwieweit diese auf die Möglichkeiten im Rahmen des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes zurückzuführen sind, kann anhand der Statistik jedoch nicht beurteilt werden.

Mit dem im November 2023 in Kraft getretenen Fachkräfteeinwanderungsgesetz 2.0 sollen Fachkräfte nun noch schneller und unbürokratischer in Deutschland arbeiten können.<sup>32 33</sup> Der deutsche Arbeitsmarkt ist damit nicht mehr nur für Hochqualifizierte und Menschen mit anerkannter Berufsausbildung vollständig geöffnet, sondern ermöglicht auch für Arbeitskräfte mit mindestens 2 Jahren Berufserfahrung und einen im Herkunftsland staatlich

<sup>31</sup> [Das Fachkräfteeinwanderungsgesetz - Kurzinformation für Arbeitgeber](#)  
<sup>32</sup> Gesetz zur Weiterentwicklung der Fachkräfteeinwanderung [BGBl. Jg. 2023 Teil I Nr. 217 vom 16. August 2023](#)

<sup>33</sup> [Info der Bundesregierung zum Fachkräfteeinwanderungsgesetz](#)

anerkannten Berufsabschluss die Einwanderung. Dadurch wird die Zuwanderung ausländischer Arbeitnehmer auch im Bereich der Pflege weiter erleichtert.

Ergänzend wurden die Anerkennungsverfahren für ausländische Pflegefachkräfte mit dem Pflegestudiumstärkungsgesetz vereinheitlicht und vereinfacht.<sup>34</sup> Im Pflegealltag sind Zugewanderte allerdings immer wieder mit besonderen Herausforderungen konfrontiert. Hier sind alle Akteure gefragt, bestmögliche Rahmenbedingungen für eine nachhaltige Integration zu schaffen.<sup>35</sup>

### **ALTERSVERTEILUNG IN DER PFLEGE UNTERSCHIEDET SICH KAUM VOM DURCHSCHNITT**

Zwei Drittel der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Pflegerinnen und Pfleger sind jünger als 50 Jahre, im Durchschnitt über alle Beschäftigten sind es nur geringfügig weniger. Der Anteil Beschäftigter, die das 55. Lebensjahr überschritten, die Regelaltersgrenze aber noch nicht erreicht haben, ist in den vergangenen 5 Jahren auf gut 22 Prozent gestiegen (Insgesamt: 23 Prozent). In den kommenden 10 Jahren werden so voraussichtlich rund 385.000 Pflegekräfte aus dem Berufsleben ausscheiden. Deutschland wird also auch in der Pflege weiterhin auf die Zuwanderung ausländischer Arbeits- und Fachkräfte angewiesen sein.<sup>36</sup>

Der Anteil der unter 25-jährigen Pflegekräfte war – wie auch schon in den Jahren zuvor – im Jahr 2024 mit 12 Prozent etwas höher als über alle Berufe hinweg (10 Prozent). Dieser Unterschied dürfte überwiegend in der Ausbildungsdauer begründet sein. Der Anteil Beschäftigter mit dualer Berufsausbildung ist in der Pflege überdurchschnittlich hoch, während der der Hochschulabsolventen unterdurchschnittlich ist.

### **LEIHARBEIT IN DER PFLEGE**

Insbesondere als Reaktion auf die starke Nachfrage nach Pflegekräften hatte in den letzten Jahren die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, die im Rahmen eines Leiharbeitsverhältnisses in der Pflege tätig sind, weiter zugenommen, während ihre Zahl über alle Berufe hinweg

bereits seit 2018 rückläufig war. Immer mehr Pflegekräfte hatten sich also in den vergangenen Jahren für eine Beschäftigung über die Zeitarbeit entschieden, möglicherweise auch, weil diese häufig mehr Flexibilität und bessere Konditionen bot.<sup>37</sup> Es zeigt sich beispielsweise, dass das Medianentgelt von Leiharbeitnehmenden in der Pflege bei Fachkräften oder Spezialisten über jenem ihrer direkt bei der Einrichtung beschäftigten Kolleginnen und Kollegen liegt. Auch hat die Zeitarbeitsbranche Qualitätsstandards für die Zeitarbeit in der Pflege mit entsprechenden Siegeln eingeführt.<sup>38</sup>

Erst im vergangenen Jahr drehte sich die Entwicklung auch in der Pflege und die Zahl der im Rahmen der Leiharbeit beschäftigten Pflegekräfte sank deutlich (-6.000, bzw. -13 Prozent). Ob dies u.a. eine Folge der geänderten Vergütungsrichtlinien ist, kann anhand der vorliegenden Daten nicht analysiert werden. Seit dem Jahr 2020 werden die Kosten für Leiharbeit regelmäßig nur bis zu der Höhe anerkannt, die auch für direkt bei der Pflegeeinrichtung Beschäftigte anerkannt werden. Die Zahlung von Vermittlungsentgelten wird hingegen bei der Finanzierung nicht berücksichtigt. Alternativ werden sogenannte Springerpools zur Entlastung des Pflegepersonals bei Personalausfällen regelhaft finanziert.<sup>39</sup>

Insgesamt dürfte – trotz der nach wie vor kontroversen Diskussion<sup>40</sup> – davon auszugehen sein, dass sich die Zeitarbeit im Bereich der Pflege etabliert hat. Gut 2 Prozent aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Pflegeberufen waren im Juni 2024 in einem Leiharbeitsverhältnis angestellt, und damit anteilig nur geringfügig mehr als in der Gesamtbeschäftigung. Arbeitgeber schätzen die Flexibilität der Arbeitnehmerüberlassung nach wie vor. Etwa drei Viertel der 37.000 Leiharbeitnehmenden in Pflegeberufen sind bei Zeitarbeitsfirmen angestellt, das verbleibende Viertel ist überwiegend bei Unternehmen beschäftigt, die ihren wirtschaftlichen Schwerpunkt im Gesundheitswesen haben, insbesondere Krankenhäuser. Das bedeutet, auch Krankenhäuser oder Pflegeeinrichtungen fungieren als Verleihbetrieb bei Pflegekräften. Zur Einsatzbranche kann mit den Daten der Statistik der Bundesagentur für Arbeit keine Aussage getroffen werden.

<sup>34</sup> Pflegestudiumstärkungsgesetz [BGBl. 2023 I Nr. 359 vom 15.12.2023](#)

<sup>35</sup> Bundeszentrale für politische Bildung, Dezember 2023 [Herausforderungen für zugewanderte Pflegekräfte](#); Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung <https://forum.dguv.de/4-2025/kulturelle-vielfalt-in-der-altenpflege>

<sup>36</sup> IAB Kurzbericht „Internationalisierung der Pflege – Pflegekräfte mit ausländischer Staatsangehörigkeit und ihr Beitrag zur

Fachkräftesicherung“ <https://doku.iab.de/forschungsbericht/2024/fb2224.pdf>

<sup>37</sup> Beispielhaft jeweils eine Gewerkschaftssicht: [Verdi Themenseite Leiharbeit](#); eine gesetzliche Krankenversicherung: [UKV Leiharbeit in der Pflege](#); ein spezialisierter Vermittler [BlueShirtJobs](#): <https://www.medi-karriere.de>

<sup>38</sup> Gesamtverband der Personaldienstleister e.V. (GVP) [Qualitätsstandards guter Pflege in der Zeitarbeit und im Gesundheitswesen](#)

<sup>39</sup> Aktuelle Regelung: Pflegeunterstützungs- und -entlastungsgesetz (PUEG) [BGBl. Jg. 2023 Teil I Nr. 155 vom 23. Juni 2023](#)

<sup>40</sup> Deutsche Krankenhausgesellschaft: [Positionen 2025 Nr. 3 - Fachkräftesicherung](#)

## 3 Arbeitslosigkeit

Der in der langfristigen Tendenz rückläufige Trend bei der Arbeitslosigkeit von Pflegerinnen und Pflegern hat sich in den letzten beiden Jahren nicht fortgesetzt. Die Arbeitslosenquote in Pflegeberufen liegt jedoch weiterhin deutlich unter der Quote über alle Berufe hinweg. Auch sind Pflegekräfte anteilig seltener langzeitarbeitslos. Von Arbeitslosigkeit betroffen sind insbesondere Pflegekräfte, die eine Tätigkeit auf Helferniveau suchen. Der Frauenanteil unter den Arbeitslosen ist – wie auch ihr Anteil an der Beschäftigung – relativ hoch.

### 3.1 Entwicklung

Wie die Gesamtarbeitslosigkeit stieg zuletzt auch die Arbeitslosigkeit in den Pflegeberufen. Im Jahresdurchschnitt 2024 waren rund 56.000 Pflegekräfte in Deutschland arbeitslos gemeldet, 7.000 oder 13 Prozent mehr als im Vorjahr. Damit verzeichnete die Arbeitslosigkeit von Pflegekräften bereits das zweite Jahr in Folge einen überdurchschnittlichen Anstieg. Über alle Berufe hinweg lag der Anstieg gegenüber dem Vorjahr bei 7 Prozent.

Im Laufe der vergangenen 10 Jahre ist die Arbeitslosigkeit von Pflegekräften um 15 Prozent gestiegen. Ein Großteil des Zuwachses ist dabei auf die Anstiege der letzten beiden Jahre zurückzuführen. Da gleichzeitig die Beschäftigung überdurchschnittlich zugenommen hat, dürfte auch die friktionelle oder Sucharbeitslosigkeit etwas höher gewesen sein. Zuletzt ließ aber auch bei der Beschäftigung von Pflegekräften das Wachstum etwas nach.

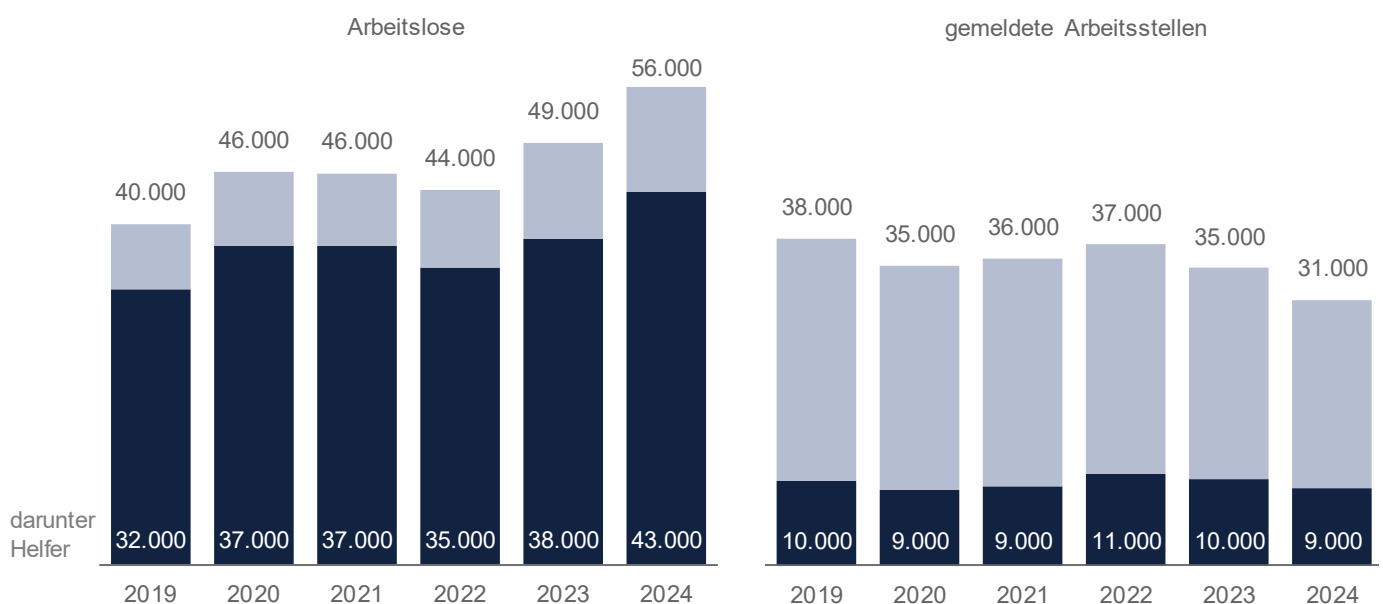
Eine wesentlich größere Rolle spielt jedoch die Fluchtmigration. Dies zeigte sich bereits im Zuge der großen Flüchtlingszuwanderung von 2015 mit einem deutlichen Anstieg der Zahl der Arbeitslosen mit einer Staatsangehörigkeit aus den 8 Hauptherkunftsländern<sup>41</sup> von Geflüchteten. Der zuletzt deutliche Zuwachs dürfte unter anderem auch auf den Anstieg ukrainischer Geflüchteter zurückzuführen sein, die eine Tätigkeit in der Pflege anstreben.

Eine Herausforderung für das Gesundheitswesen – und damit auch für Menschen mit Pflegeberufen – war die Corona-Pandemie. Rückblickend lässt sich jedoch feststellen, dass die Auswirkungen geringer waren als

Abbildung 8

### Arbeitslose Pflegekräfte und gemeldete Arbeitsstellen für Pflegekräfte

Deutschland, jeweils Jahresdurchschnitt



Datenquelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

<sup>41</sup> Afghanistan, Eritrea, Irak, Iran, Nigeria, Pakistan, Somalia und Syrien

befürchtet. Zwar erhöhte sich die Zahl der Arbeitsuchendmeldungen von Pflegekräften im Zusammenhang mit der einrichtungsbezogenen Impfpflicht kurzfristig deutlich, Auswirkungen in Form von daraus resultierenden Arbeitslosmeldungen waren hingegen nur wenig sichtbar. Auch das IAB stellte in einer Untersuchung fest, dass nicht mehr Beschäftigte als früher ihre Tätigkeit in der Pflege aufgegeben haben.<sup>42</sup>

Zwar ist die Arbeitslosigkeit von Pflegekräften zuletzt wieder gestiegen und lag über jener von vor der Corona-Pandemie, ihr Niveau ist jedoch nach wie vor vergleichsweise niedrig. Die berufsspezifische Arbeitslosenquote<sup>43</sup> von Pflegekräften lag im Durchschnitt des Jahres 2024 bei 3,2 Prozent und damit wie auch die Gesamtquote etwas über dem Vorjahr. Sie bleibt jedoch – wie in den Jahren zuvor – insgesamt wie in den einzelnen Anforderungsniveaus deutlich unter den entsprechenden Gesamtquoten. Dabei haben Pflegefachkräfte mit 1,1 Prozent eine erheblich niedrigere Quote als Pflegehilfskräfte (7,8 Prozent). Allerdings weisen Helferinnen und Helfer üblicherweise eine höhere Arbeitslosigkeit auf: Ihre Quote lag unabhängig vom angestrebten Beruf mit 17,1 Prozent weiterhin überdurchschnittlich hoch.<sup>44</sup>

## 3.2 Dynamik und Dauer

Im Jahr 2024 waren 56.000 Personen, die eine Beschäftigung als Pflegekraft anstreben, in Deutschland arbeitslos gemeldet, spürbar mehr als im Vorjahr. Beinahe 8 von 10 suchten eine Tätigkeit auf Helferniveau (43.000). Dieser Anteil hat sich in den letzten Jahren leicht verringert.

Die Zahl der arbeitslosen Helfer mit Pflegeberufen stieg im Vorjahresvergleich leicht überdurchschnittlich um 5.000 bzw. 14 Prozent. Für Helferinnen und Helfer in der Pflege ist jedoch eine differenzierte Betrachtung nach der Ausbildung sinnvoll. Mehr als zwei Drittel der arbeitslosen Helfer in der Pflege verfügen über keinerlei abgeschlossene Berufsausbildung (29.000), 9.000 über eine fachfremde Ausbildung und nur 5.000 haben die Ausbildung in der Pflege absolviert und sind damit – ähnlich wie examinierte Fachkräfte – seltener arbeitslos.

Die Zahl der arbeitslosen Fachkräfte mit Pflegeberufen ist im Jahr 2024 mit einem Plus von 11 Prozent weniger stark gestiegen als die der Pflegehilfskräfte. Durchschnittlich gab es 11.000 arbeitslose Fachkräfte in der Pflege. Spezialisten und Experten stellen in der Arbeitslosigkeit von Pflegekräften

nur einen kleinen Anteil. Ihre Zahl lag ähnlich wie im Vorjahr bei etwas über 1.000.

Arbeitslosigkeit ist aber kein fester Block, vielmehr gibt es auch unabhängig von rechtlichen Rahmenbedingungen oder der wirtschaftlichen Lage viel Bewegung. Die Austauschprozesse zwischen sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung und Arbeitslosigkeit können mit Zugangs- und Abgangsraten dargestellt werden.<sup>45</sup>

Die Zugänge in Arbeitslosigkeit sind im Vergleich zum Vorjahr wiederholt spürbar höher ausgefallen. So haben sich im Jahr 2024 insgesamt 159.000 Pflegekräfte arbeitslos gemeldet, darunter 63.000 aus sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung. Das heißt, 0,30 von 100 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in der Pflege (inkl. Auszubildenden) wurden im Jahr 2024 monatsdurchschnittlich arbeitslos. Damit ist das Risiko seinen Arbeitsplatz als Pflegekraft zu verlieren rechnerisch etwa halb so hoch wie über alle Berufe hinweg. Dabei ist das Zugangsrisiko von Pflegehelfern mit 0,59 Prozent zwar höher als das der Pflegefachkräfte (0,17 Prozent), liegt aber ebenfalls nur etwa halb so hoch wie über alle Hilfskräfte hinweg.

Die Abgänge aus Arbeitslosigkeit sind im Vergleich zu 2023 ebenfalls höher ausgefallen und insgesamt konnten 163.000 Pflegekräfte ihre Arbeitslosigkeit beenden, darunter rund 54.000, weil sie eine Beschäftigung am ersten Arbeitsmarkt oder eine (außer-)betriebliche Ausbildung aufgenommen haben. Dabei gelingt die Beschäftigungsaufnahme vielfach relativ schnell: Pflegekräfte waren bei einer Arbeitsaufnahme mit durchschnittlich 190 Tagen 68 Tage weniger arbeitslos als alle Arbeitslosen. Bei Fachkräften in der Pflege ist die Arbeitslosigkeitsdauer mit durchschnittlich 125 Tagen nur etwa halb so lang wie bei allen Fachkräften und auch Pflegehelfer haben mit 216 Tagen eine deutlich kürzere Arbeitslosigkeitsdauer als alle Helfer (Pflegehelfer mit einschlägiger Berufsausbildung: 178 Tage).

Entsprechend lag die Abgangsrate aus Arbeitslosigkeit in eine Beschäftigung am ersten Arbeitsmarkt bzw. eine (außer-)betriebliche Ausbildung für Pflegekräfte 2024 bei 8,2 Prozent. Im Jahr 2024 konnten also gut 8 von 100 Arbeitslosen monatsdurchschnittlich ihre Arbeitslosigkeit durch Aufnahme einer Beschäftigung oder Ausbildung beenden. Damit sind die Chancen, aus der Arbeitslosigkeit

---

<sup>42</sup> IAB Kurzbericht „Befürchtete Kündigungswelle ist ausgeblieben“ <https://doku.iab.de/kurzber/2024/kb2024-02.pdf>

<sup>43</sup> Berufsspezifische Arbeitslosenquoten liegen 2023 erstmals für das Pflegeberufe-Aggregat vor und sind daher nicht 1:1 mit den Quoten der Vorjahre vergleichbar.

<sup>44</sup> Nähere Informationen im Heft [Berufsspezifische Arbeitslosenquoten](#)

<sup>45</sup> Die Zugangsrate setzt die Zugänge aus sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung in Arbeitslosigkeit ins Verhältnis zu den Beschäftigten im Vormonat und Abgangsrate die Abgänge aus Arbeitslosigkeit ins Verhältnis zum Arbeitslosenbestand des Vormonats (s.a. [Kennzahlensteckbriefe](#))

heraus eine Beschäftigung aufzunehmen, nach wie vor deutlich besser als über alle Berufe hinweg (5,7 Prozent), bleiben im langjährigen Vergleich aber auf einem eher niedrigen Niveau.

Differenziert nach der Berufsausbildung zeigt sich, dass die Abgangschancen der Arbeitslosen mit einer Ausbildung in der Pflege deutlich besser sind. Während die Abgangsrate von Hilfskräften ohne Berufsausbildung mit 5,5 Prozent nur etwas über dem Niveau der Gesamtbeschäftigung liegt, liegt die der Pflegehelfer mit einschlägiger Berufsausbildung bei 10,2 Prozent und die der examinierten Fachkräfte mit 14,6 Prozent weiterhin erheblich höher als die Abgangsrate über alle Fachkräfte hinweg (7,7 Prozent).

### 3.3 Strukturmerkmale

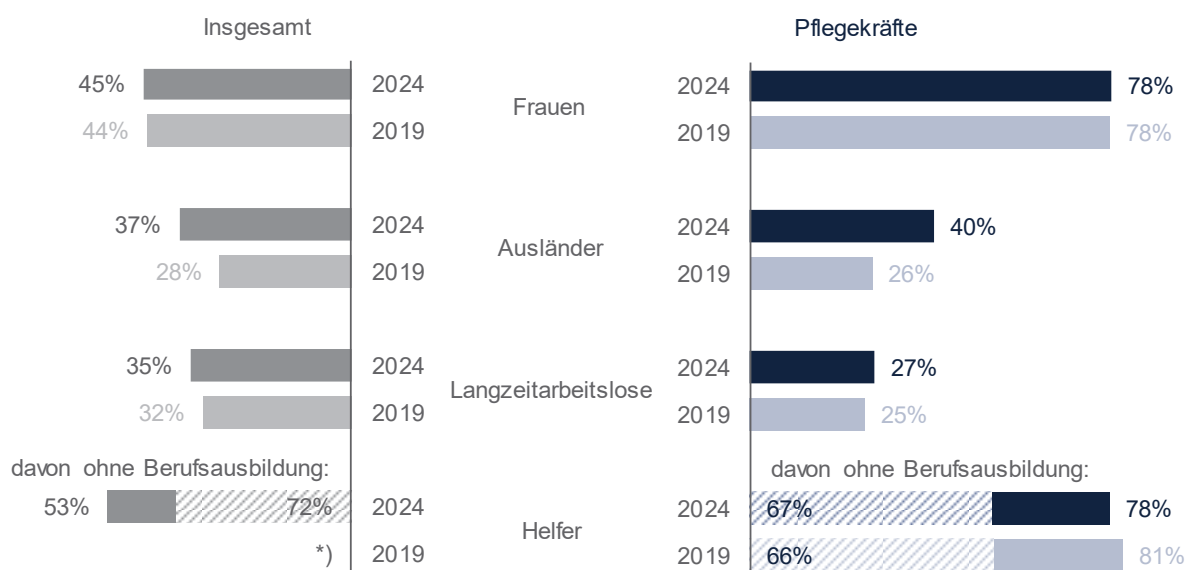
#### ANALOG ZUR BESCHÄFTIGUNG HOHER ANTEIL WEIBLICHER ARBEITSLÖSER

Ihrem Anteil an der Beschäftigung folgend, ist auch bei der Arbeitslosigkeit von Pflegekräften der Frauenanteil hoch. Dieser war bis zum Jahr 2020 tendenziell etwas gesunken, lag nach zwischenzeitlichen Anstiegen im Jahresdurchschnitt 2024 allerdings wieder bei 78 Prozent (Abbildung 9). Hinsichtlich des Anforderungsniveaus gibt es keine nennenswerten Unterschiede zwischen den Geschlechtern.

Abbildung 9

#### Arbeitslose nach ausgewählten Strukturmerkmalen

Deutschland, jeweils Jahresdurchschnitt, Anteile am Insgesamt



Datenquelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

\* Aufgrund von Umgruppierungen ist ein Vergleich mit den Vorjahren für alle Helfer nicht sinnvoll<sup>45</sup>

<sup>46</sup> Afghanistan, Eritrea, Irak, Iran, Nigeria, Pakistan, Somalia und Syrien

ihre Erfassung nahm aber im Laufe des Jahres sukzessive zu. Im Dezember 2024 hatten knapp 11 Prozent der arbeitslosen Pflegekräfte eine ukrainische Staatsangehörigkeit. Zudem hatten einer Befragung zufolge 9 Prozent der ukrainischen Geflüchteten in Deutschland, die vor ihrer Flucht erwerbstätig waren, zuvor in medizinischen Gesundheitsberufen gearbeitet.<sup>47</sup>

Insgesamt besaßen im Jahresdurchschnitt 2024 gut 22.000 bzw. 40 Prozent der arbeitslosen Pflegekräfte keine deutsche Staatsangehörigkeit. Mit 82 Prozent – und damit deutlich häufiger als bei den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (68 Prozent) – kamen die meisten aus einem Drittstaat. Dies dürften zum größten Teil arbeitslose Schutzsuchende sein, die im Anschluss an ihre Integrationskurse dem Arbeitsmarkt unter anderem mit dem Berufswunsch als Pflegekraft zur Verfügung stehen.

Unabhängig von der Nationalität suchten 83 Prozent der Ausländerinnen und Ausländer eine Tätigkeit auf Helferniveau. Bei arbeitslosen deutschen Pflegekräften sind es mit 75 Prozent anteilig etwas weniger.

### **LANGZEITARBEITSLOSIGKEIT IN DER PFLEGE SELTENER**

Auch in Berufen mit (Fachkräfte-)Engpässen kann es vorkommen, dass Angebot und Nachfrage nicht zusammenpassen und so Langzeitarbeitslosigkeit entsteht. Ursachen können beispielsweise unterschiedliche Arbeitszeitvorstellungen sowie regionale oder qualifikatorische Divergenzen sein. Die bis ins Jahr 2019 positive wirtschaftliche Situation führte dazu, dass auch Langzeitarbeitslose häufiger einen Weg aus der Arbeitslosigkeit fanden, auch bei Arbeitslosen, die einen Pflegeberuf anstrebten.

Im 2. Corona-Jahr 2021 war im Bereich der Pflege – wie über alle Berufe hinweg – wieder ein deutlicher Anstieg des Anteils der Langzeitarbeitslosigkeit zu beobachten. Ursache dürften die coronabedingt eingeschränkten Stellenbesetzungsprozesse, aber auch das deutlich geringere Angebot an arbeitsmarktpolitischen Instrumenten gewesen sein. Seit 2022 sinkt der Anteil Langzeitarbeitsloser in Pflegeberufen wieder und lag im Durchschnitt des Jahres 2024, wie auch im Vorjahr, bei 27 Prozent. Anzumerken ist

an dieser Stelle jedoch, dass die Zahl der Langzeitarbeitslosen mit einem Pflegeberuf gegenüber dem Vorjahr mit einem Plus von 13 Prozent dennoch überdurchschnittlich stieg. Dieser Anstieg schlägt sich allerdings nicht in einem höheren Anteil nieder, da die Zahl der Nicht-Langzeitarbeitslosen in diesem Zeitraum im gleichen Umfang stieg.

### **HOHER ANTEIL ARBEITSLOSER HELFER**

Beinahe 8 von 10 arbeitslosen Pflegekräften suchten eine Beschäftigung auf Helferniveau, bei den Arbeitslosen über alle Berufe hinweg waren es gut 5 von 10. Die beiden Gruppen unterscheiden sich jedoch im Ausbildungsniveau. Während im Jahresdurchschnitt 2024 zwei Drittel der Arbeitslosen, die als Helfer in der Pflege tätig sein möchten, keine Berufsausbildung aufzuweisen hatten, waren es bei den Helfern insgesamt<sup>48</sup> mit knapp drei Vierteln spürbar mehr. Hinzu kommt, dass 12 Prozent der arbeitslosen Pflegehelferinnen und Pflegehelfer über eine einschlägige Berufsausbildung verfügen und damit deutlich bessere Chancen am Arbeitsmarkt haben (Abschnitt 3.2).

### **ARBEITSLOSE PFLEGEKRÄFTE SIND DURCHSCHNITTLICH JÜNGER**

Arbeitslose Pflegekräfte sind im Durchschnitt jünger als die Arbeitslosen insgesamt. Im Jahr 2024 lag der Anteil der arbeitslosen Pflegerinnen und Pfleger, die jünger als 50 Jahre waren bei 77 Prozent, über alle Berufe hinweg waren es nur 66 Prozent. 10 Jahre zuvor war der Unterschied noch deutlich kleiner gewesen – insbesondere bei Hilfskräften. Ein Grund dürfte die gestiegene Arbeitslosigkeit ausländischer Menschen – vor allem jüngeren und mittleren Alters – die eine Helfertätigkeit in der Pflege suchen, sein. Zugewanderte, wie beispielweise die Geflüchteten, die ab 2015 nach Deutschland kamen, steigen aufgrund der formalen Rahmenbedingungen im Bereich der Pflege zunächst auf Helferniveau in den Beruf ein.

Zudem könnte eine Rolle spielen, dass ältere Pflegekräfte nach einer Phase der Arbeitslosigkeit etwas häufiger einen anderen Beruf anstreben, als Jüngere. Möglicherweise tragen die hohen körperlichen, psychischen und sozialen Belastungen der Tätigkeit dazu bei.<sup>49</sup>

---

<sup>47</sup> IAB-BiB/FReDA-BAMF-SOEP-Studie [Das Arbeitskräftepotenzial ukrainischer Geflüchteter im deutschen Gesundheitssektor, 14. April 2024](#)  
<sup>48</sup> Hintergrundinfo [Geänderte Zuordnungen von Berufen in der Klassifikation der Berufe – Auswirkungen auf die Arbeitsmarktstatistiken, Juli 2021](#)

<sup>49</sup> IAB-Forschungsbericht 8|2023 [Arbeits- und Personalsituation in der Alten- und Krankenpflege](#).

## 4 Arbeitskräftenachfrage

### 4.1 Gemeldete Stellen

Im Jahresdurchschnitt 2024 waren 31.000 Stellen für Arbeitskräfte im Bereich der Pflege bei der Bundesagentur für Arbeit gemeldet (Abbildung 8). Nach den starken Anstiegen der Nachfrage bis 2017 hatte die Dynamik auch schon vor der Corona-Pandemie etwas nachgelassen und im 1. Corona-Jahr sank die Zahl der gemeldeten Stellen um mehr als 3.000 oder 8 Prozent. Nach 2 Jahren mit Zuwächsen verzeichnete die Kräfte nachfrage in den Pflegeberufen 2024 den zweiten spürbaren Rückgang in Folge, befindet sich aber noch auf vergleichsweise hohem Niveau. Im Jahr 2024 lag die Zahl der gemeldeten Stellen für Pflegekräfte 10 Prozent bzw. knapp 4.000 Stellen unter dem Vorjahreswert; gut ein Fünftel davon ging auf die rückläufige Nachfrage der Arbeitnehmerüberlassung zurück. Mehr Stellen als im Vorjahr meldeten lediglich Krankenhäuser. Gesucht werden nach wie vor überwiegend examinierte Fachkräfte, sie machen fast zwei Drittel des Stellenbestandes aus. Rückläufige Stellenzugänge sind aber nicht 1:1 auf eine sinkende Nachfrage nach Arbeitskräften zurückzuführen. Sie können auch Ausdruck des Fachkräftemangels sein, wenn etwa Betriebe in der Folge erlebter vergeblicher Suche auf Stellenanzeigen bei der Bundesagentur für Arbeit verzichten.

#### STRUKTUR DER NACHFRAGE

Die Nachfragestruktur unterscheidet sich teilweise deutlich von der Struktur der Arbeitslosen. Insbesondere hinsichtlich des Qualifikationsniveaus gibt es große Disparitäten.

Die deutliche Mehrheit der Stellenangebote richtet sich an examinierte Pflegefachkräfte (20.000 bzw. 64 Prozent). Gleichzeitig verfügen aber nur 11.000 bzw. 20 Prozent der Arbeitslosen über eine Qualifikation als Pflegefachkraft. Für Helfer stellt sich die Situation umgekehrt dar. Lediglich 29 Prozent der Stellenangebote richten sich an Arbeitslose mit Helferqualifikation (9.000). Zahl und auch Anteil der Arbeitslosen für Tätigkeiten in diesem Bereich übersteigen das Angebot an gemeldeten Stellen erheblich (43.000 bzw. 78 Prozent).

In Bezug auf die Arbeitszeit passen Angebot und Nachfrage auf den ersten Blick recht gut zusammen. Knapp 3 von 4 arbeitslosen Pflegekräften suchen eine Vollzeitstelle. Dem gegenüber ist zwar nur jede 5. gemeldete Arbeitsstelle in der Pflege als reine Vollzeitstelle ausgeschrieben, allerdings

kommen bei 62 Prozent der gemeldeten Arbeitsstellen für Pflegekräfte sowohl eine Teilzeit- als auch eine Vollzeitbeschäftigung infrage. In der Praxis erschweren indes häufig unterschiedliche Vorstellungen über die Lage und Verteilung der Arbeitszeit eine zügige Stellenbesetzung. Eine Aussage hierzu ist auf Basis der Statistik nicht möglich.

Gut 44 Prozent der im Jahresdurchschnitt 2024 bei der Bundesagentur für Arbeit gemeldeten Arbeitsstellen für Pflegekräfte wurden von stationären Pflegeeinrichtungen bzw. der ambulanten Pflege angeboten (jeweils gut ein Fünftel). In Krankenhäusern waren 16 Prozent aller der bei der Bundesagentur für Arbeit gemeldeten Stellen für Pflegeberufe zu besetzen.

Während Krankenhäuser gut 8 von 10 Stellen für Fachkräfte angeboten haben, boten sich für Pflegehelfer und -helferinnen in der stationären und ambulanten Pflege bessere Chancen, hier wurden zuletzt jeweils rund ein Drittel der Stellen für Hilfskräfte gemeldet. Ähnlich wie über alle Berufe hinweg war der Anteil der von Zeitarbeitsunternehmen gemeldeten Stellen für Pflegekräfte mit 18 Prozent im Vergleich zu ihrem Beschäftigtenanteil von gut 2 Prozent überdurchschnittlich hoch. Das Rekrutierungsverhalten der Zeitarbeitsunternehmen orientiert sich allerdings stark an den erwarteten Aufträgen. Stellenmeldungen dienen also teilweise zunächst der Portfoliobildung.<sup>50</sup>

### 4.2 Arbeitslosen-Stellen-Relation

Bei der Gegenüberstellung von Arbeitslosen und gemeldeten Stellen nach Qualifikation für den Pflegebereich zeigt sich, dass Angebot und Nachfrage hier oft nicht zusammenpassen. Dies kommt in der Arbeitslosen-Stellen-Relation zum Ausdruck (Abbildung 10).

In den Jahren vor Ausbruch der Corona-Pandemie hatte die Arbeitslosen-Stellen-Relation sowohl für Helfer als auch für Fachkräfte kontinuierlich abgenommen. Im Zuge der Corona-Krise ist sie zwar gestiegen, deutlich verschlechtert hatte sich die Situation jedoch nur für Pflegehelfer.

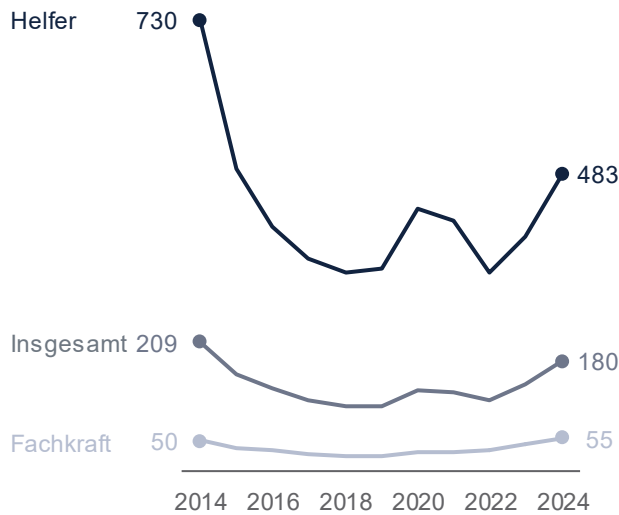
Das zur Verfügung stehende Potenzial an arbeitslosen Pflegefachkräften fällt trotz des erneut deutlichen Anstiegs im Vergleich zu 2023 weiterhin sehr gering aus:

<sup>50</sup> Bundesagentur für Arbeit, Blickpunkt Arbeitsmarkt – [Entwicklungen in der Zeitarbeit](#), Nürnberg, Juli 2024

Abbildung 10

### Arbeitslosen-Stellen-Relation

Arbeitslose je 100 gemeldete Arbeitsstellen  
 Deutschland, jeweils Jahresdurchschnitt 2014 bis 2024



Datenquelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

Hier stehen 100 gemeldeten Stellen lediglich 55 Arbeitslose gegenüber. In den Jahren vor der Pandemie hatte sich die Situation – aus Arbeitgebersicht – immer weiter zugespitzt. Zwischenzeitlich wird das Niveau von vor 10 Jahren wieder überschritten. Im Jahr 2014 standen 100 gemeldeten Stellen rein rechnerisch noch 49 Arbeitslose gegenüber; 2019 waren es nur halb so viele.

Bei den Pflegehelferinnen und -helfern zeigt sich hingegen ein ganz anderes Bild: Hier überwiegt die Zahl der Arbeitslosen die der Stellen und es stehen 100 gemeldeten Stellen 483 Arbeitslose gegenüber. Diese Relation kann leider nicht separat für die Pflegehelfer mit einschlägiger Ausbildung ausgewiesen werden. Sie dürften jedoch – im Vergleich zu ihren Mitbewerbern ohne Berufsausbildung – die besseren Chancen haben.

Im gesamten Pflegebereich ist der Bedarf an examinierten Fachkräften um einiges höher als das Potenzial an Arbeitslosen mit diesem Qualifikationsprofil. Gleichzeitig gibt es deutlich mehr Arbeitslose, die an einer Stelle als Pflegehilfskraft interessiert sind, als Stellen vorhanden sind. Der Qualifizierung von Pflegehilfskräften zu Pflegehelfern mit Ausbildung oder Pflegefachkräften kommt damit eine besonders hohe Bedeutung zu und könnte dazu beitragen, das Fachkräftepotenzial zu erhöhen (Kapitel 6).

## 5 Fachkräfteengpässe

Mit dem – trotz der Rückgänge der vergangenen beiden Jahre – nach wie hohen Kräftebedarf geht einher, dass bei der Suche nach neuem Personal immer wieder Engpässe auftreten. Die Engpassanalyse 2024, die eine differenzierte Betrachtung ermöglichen wird, wird voraussichtlich im Juni 2025 veröffentlicht. Sie bestätigt die Engpasslage in der Pflege auf Basis der Daten des Jahres 2024.

Die Analyse bewertet anhand von 6 Arbeitsmarktindikatoren die Fachkräftesituation.<sup>51</sup> Dabei werden die einzelnen Indikatoren ihrem Wert entsprechend einer Skala von 0 Punkten (sehr weit entfernt von Anzeichen eines Engpasses) bis zu 3 Punkten (Anzeichen eines Engpasses) zugeordnet. Ergibt sich für eine Berufsgattung über alle betrachteten Indikatoren eine durchschnittliche Punktzahl von mindestens 2,0, bewertet die Bundesagentur für Arbeit diese Berufsuntergruppe als Engpassberuf.<sup>52</sup> Die durchschnittlichen Punktwerte liegen für das Jahr 2024 bei 2,3 für Spezialisten und 2,7 für Fachkräften sowie Experten und weisen auf deutliche bestehende Fachkräfteengpässe hin. Eine kurz- bis mittelfristige Entspannung ist vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung in Deutschland im Moment nicht absehbar.

### DEUTLICHER FACHKRÄFTEENGPASS BEI PFLEGEFACHKRÄFTEN

Im Bereich der Pflegefachkräfte waren 5 der 6 Indikatoren auffällig: die Vakanzzeit gemeldeter sozialversicherungspflichtiger Arbeitsstellen, die Arbeitssuchenden-Stellen-Relation<sup>53</sup>, die berufsspezifische Arbeitslosenquote, die Abgangschance aus Arbeitslosigkeit sowie die Entgeltentwicklung. Alle wurden für das Jahr 2023 mit 3 Punkten bewertet und überstiegen damit jeweils die durchschnittlichen Werte deutlich. Lediglich die Veränderung der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung von Ausländerinnen und Ausländern signalisiert mit einem Punktwert von 1 praktisch keine Anzeichen eines Engpasses. Auch bei Spezialisten-Tätigkeiten, wie bspw.

Fachkrankenpflegekräften zeigten sich Engpässe. Ergebnisse für die verschiedenen Fachrichtungen wie Palliativpflege, Onkologie oder Intensivpflege können statistisch nicht ausgewiesen werden. Beides gilt ebenso für Führungskräfte in der Gesundheits- und Krankenpflege.

### TENDENZEN DER KÜNFTIGEN ENTWICKLUNG

Die Fachkräfteengpassanalyse stellt keine Prognose für die zukünftige Entwicklung dar, auch werden keine Quantifizierungen vorgenommen, die den Umfang der Engpässe als absolute Zahl an fehlenden Fachkräften ausdrücken. Dennoch ist insbesondere das niedrige Substituierbarkeitspotenzial der Pflegeberufe ein deutliches Zeichen für das Fortbestehen der Engpässe.<sup>54</sup>

### POTENZIALE ZUR DECKUNG DES FACHKRÄFTEBEDARFS

Vor dem Hintergrund des bereits bestehenden und weiter steigenden Bedarfs an Fachkräften in der Pflege könnte neben der Gewinnung von Fachkräften aus dem Ausland eine Ausweitung des Arbeitszeitvolumens der vielen Teilzeitkräfte in der Pflege einen Beitrag zur Deckung der Fachkräftenachfrage leisten. Darüber hinaus könnte die Weiterbildung der – gemessen an der Zahl der gemeldeten Stellen – hohen Zahl an arbeitslosen Pflegehilfskräften zur Reduzierung des Fachkräftemangels beitragen.

Zu Bewerberinnen und Bewerbern oder offenen Stellen für die berufliche Erstausbildung in Pflegeberufen liefert die Statistik der Bundesagentur für Arbeit keine Ergebnisse, da es sich nicht um anerkannte Ausbildungsberufe nach dem Berufsbildungsgesetz (BBiG) handelt. Seitens des Statistischen Bundesamtes werden auf Basis des Pflegeberufereformgesetzes Daten zu neuen Ausbildungsverträgen erhoben und veröffentlicht.<sup>55</sup>

<sup>51</sup> Methodenbericht [Engpassanalyse – Methodische Weiterentwicklung](#)

<sup>52</sup> Jährliche Engpassanalyse im Internet: [Fachkräfteengpassanalyse](#)

<sup>53</sup> Stellen aus der Arbeitnehmerüberlassung bleiben unberücksichtigt ([Methodenbericht zur Engpassanalyse](#), Seite 10).

<sup>54</sup> IAB Forum, 12. April 2018: [Substituierbarkeitspotenzial](#)

<sup>55</sup> Die amtliche Datenerhebung erfolgt auf Grundlage der [Pflegeberufe-Ausbildungsfinanzierungsverordnung \(PflAFinV\)](#).

## 6 Förderung der beruflichen Weiterbildung zu Pflegefachkräften

Angesichts der Fachkräftengpässe in Pflegeberufen bietet die berufliche Weiterbildung in diesen Bereichen auch für Arbeitslose große Chancen. Die Fördermöglichkeiten für Weiterbildungen in der Alten- und Krankenpflege waren in der Vergangenheit allerdings unterschiedlich ausgestaltet. Erst seit Januar 2020 gibt es durch die Einführung der neuen Pflegeausbildungen nach dem Pflegeberufereformgesetz eine einheitliche Regelung für beide Berufe.

### GEFÖRDERTE WEITERBILDUNG IN DER ALTENPFLEGE

Für Weiterbildungen in der Altenpflege bestand seit Dezember 2012 die Möglichkeit einer Förderung durch die Bundesagentur für Arbeit für die komplette Ausbildungsdauer von 3 Jahren. Mit der „Ausbildungs- und Qualifizierungsoffensive Altenpflege“ startete diese Initiative zur Sicherung des Fachkräftebedarfs in der Altenpflege.<sup>56</sup> Mit dem Altenpflegegesetz und dem Gesetz zur Stärkung der beruflichen Aus- und Weiterbildung in der Altenpflege wurde die Förderung der Ausbildung zur Altenpflegefachkraft

weiterhin, wenn auch jeweils befristet, durch die Agenturen für Arbeit bzw. die Jobcenter ermöglicht.<sup>57</sup> Im Jahr 2019, mit Inkrafttreten des Qualifizierungschancengesetzes, wurde die Möglichkeit der Förderung der beruflichen Weiterbildung Beschäftigter erweitert. Der positive Effekt der Maßnahmen zeigte sich jeweils in deutlichen Anstiegen der Eintritte von Teilnehmenden in Weiterbildungen.

In der Krankenpflege waren diese Fördermöglichkeiten, insbesondere die finanzielle Förderung des 3. Ausbildungsjahres, bis Ende des Jahres 2019 nicht gegeben.<sup>58</sup>

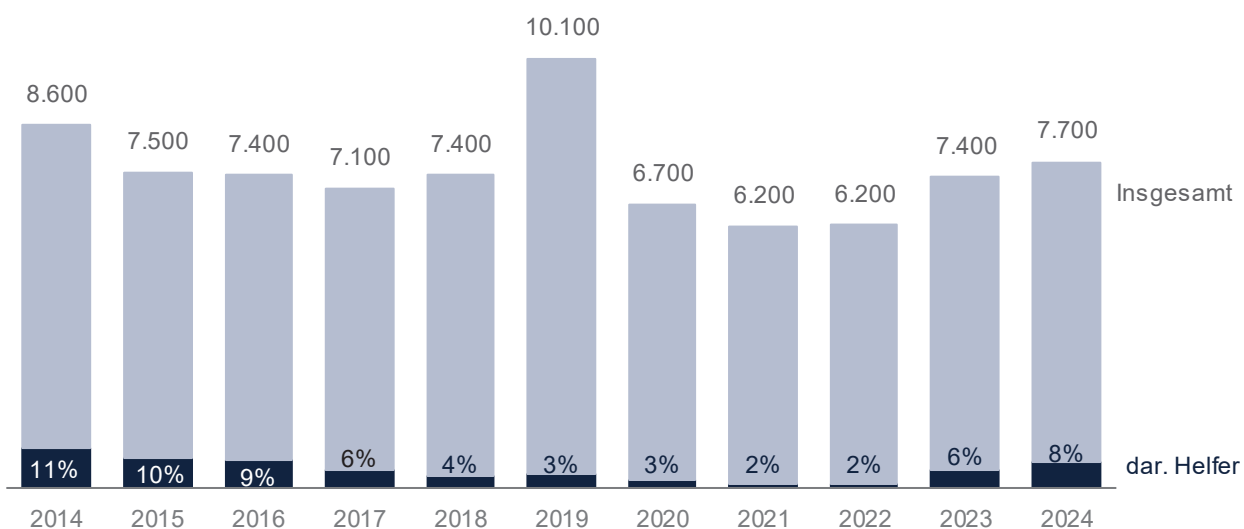
### PFLEGEBERUFEREFORMGESETZ

Die unterschiedlichen rechtlichen Rahmenbedingungen für die Förderung von Fachkräften in der Alten- und Krankenpflege hatten sichtbare Auswirkungen auf den Umfang der geförderten Weiterbildungen mit Abschluss. Während in den 5 Jahren vor der Einführung der generalistischen Pflegeausbildung insgesamt 37.600

Abbildung 11

### Eintritte von Teilnehmenden in eine Förderung der beruflichen Weiterbildung zur Pflegekraft

Berufliche Weiterbildung mit Abschluss  
Deutschland, jeweils Jahressummen



Datenquelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

<sup>56</sup> Weitere Informationen: [Abschlussbericht Ausbildungs- und Qualifizierungsoffensive Altenpflege \(2012 bis 2015\)](#) BMFSFJ, 30. Juni 2016

<sup>57</sup> Weitere Informationen beim BMFSFJ: [Altenpflegegesetz](#), April 2018  
<sup>58</sup> Förderung von nicht verkürzbaren Ausbildungen: [§180 Abs 4 SGB III](#).

Personen eine Weiterbildung mit Abschluss in der Altenpflege begannen, waren es in der Krankenpflege lediglich 1.900.

Im Rahmen des Pflegeberufereformgesetz wurde die SGB III-Regelung zur Förderung von nicht verkürzbaren Ausbildungen jedoch um eine unbefristete Ausnahmeregelung für den neuen Pflegeberuf ergänzt (§ 180 Abs. 4 Satz 3 SGB III). Das bedeutet: Die generalistische Pflegeausbildung (Pflegefachmann/-frau) kann über die gesamte dreijährige Ausbildungsdauer durch die Agenturen für Arbeit und die Jobcenter gefördert werden.<sup>59</sup>

In der Klassifikation der Berufe (KldB 2010) wird die neue Ausbildung unter der Berufsgattung 81302 „Gesundheits- und Krankenpflege (ohne Spezialisierung) - Fachkraft“ geführt. Die eingangs beschriebene Spezialisierungsmöglichkeit spielt bei Ausbildungsbeginn keine Rolle.

Die Bewertung und Interpretation der geförderten Weiterbildung in der Pflege kann daher ab dem Jahr 2020 nur sinnvoll für die Summe der Ausbildungsziele Alten-, Gesundheits- und Krankenpflege erfolgen, denn nur so sind Zeitreihenvergleiche möglich.

## ÜBERWIEGEND WEITERBILDUNG ZUR FACHKRAFT

Im Jahr 2024 strebten von den 7.700 Eintritten in eine Weiterbildung mit Abschluss in einem Pflegeberuf nur 8 Prozent die Weiterbildung zum Helfer in der Pflege (600) und 92 Prozent eine Qualifizierung zur examinierten Pflegefachkraft (7.100) an. Im Vergleich zu 2012, dem Jahr vor Beginn der Ausbildungs- und Qualifizierungsoffensive Altenpflege, haben sich die Anteile damit deutlich zugunsten der Pflegefachkräfte verändert. 2012 hatten noch knapp 4 von 10 Eintritten in Weiterbildungen mit Abschluss den Pflegehelfer zum Ziel. Im Anstieg bei der Ausbildung zur Pflegehelferin bzw. zum Pflegehelfer seit 2022 dürfte sich das steigende Bewusstsein um die Chancen dieser

Ausbildung zeigen. Die Förderung der beruflichen Weiterbildung leistet damit einen wichtigen Beitrag zur Ausbildung von Pflegefachkräften. Von den 59.500 Personen, die laut Statistischem Bundesamt im Jahr 2024 eine Ausbildung zur Pflegefachkraft begonnen haben (vorläufige Werte), wurde gut jede 9. durch die Bundesagentur für Arbeit im Rahmen der beruflichen Weiterbildung gefördert.<sup>60</sup>

Auch das Qualifizierungschancengesetz, das die Möglichkeiten der Beschäftigtenqualifizierung ausgeweitet hat, setzte zusätzliche Impulse. Seit Inkrafttreten im Jahr 2019 werden etwa 6 von 10 Förderungen in der Pflege in Form einer Beschäftigtenqualifizierung durchgeführt.

## GUTE BESCHÄFTIGUNGSCHANCEN NACH BERUFLICHER WEITERBILDUNG

Angesichts des bereits vorhandenen hohen Fachkräftebedarfes bieten Weiterbildungen im Pflegebereich gute Voraussetzungen für eine Beschäftigungsaufnahme. So beendeten im Zeitraum Juli 2023 bis Juni 2024 (aktuell zur Verfügung stehender Zeitraum) 12.000 Personen ihre Umschulung zur Pflegefachkraft. Die Eingliederungsquote, also der Anteil der Teilnehmenden, die 6 Monate nach Maßnahmeende sozialversicherungspflichtig beschäftigt waren, lag bei 89 Prozent. Auch die Weiterbildung für Helfer in der Pflege bietet gute Möglichkeiten, gut zwei Drittel der rund 9.000 ehemaligen Teilnehmenden war ein halbes Jahr nach Maßnahmeende sozialversicherungspflichtig beschäftigt.

Die aufgenommene Beschäftigung war in der Vergangenheit fast immer in Tätigkeiten, die dem Aus- und Weiterbildungsziel entsprechen oder sehr ähnlich sind. Gut 9 von 10 der ehemaligen Teilnehmenden waren 6 Monate nach Maßnahmeende als Pflegekraft beschäftigt. Zusätzliche Informationen zum Thema bietet eine Wirkungsanalyse des Institutes für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) aus dem Jahre 2017.<sup>61</sup> Neuere Ergebnisse liegen leider nicht vor, an den strukturellen Befunden dürfte sich allerdings wenig geändert haben.<sup>62</sup>

<sup>59</sup> Gesetz zur Reform der Pflegeberufe (Pflegeberufereformgesetz – PfBRRefG) (BGBl. Jg. 2017 Teil I Nr. 49 vom 24. Juli 2017)

<sup>60</sup> In Relation gesetzt werden die Maßnahmeeintritte des Jahres 2024 zu den im Jahr 2024 begonnenen Ausbildungen zur Pflegefachkraft.

<sup>61</sup> IAB Kurzbericht 19/2017 „Qualifizierung in der Altenpflege verbessert die Beschäftigungschancen“

<sup>62</sup> IAB Forum vom 20. Februar 2023, „Evaluation von Instrumenten der aktiven Arbeitsmarktpolitik“

## Statistik-Infoseite

Im Internet stehen statistische Informationen zu diesen Themen zur Verfügung:

Fachstatistiken:

- [Arbeitsuche, Arbeitslosigkeit und Unterbeschäftigung](#)
- [Ausbildungsmarkt](#)
- [Beschäftigung](#)
- [Einnahmen/Ausgaben](#)
- [Förderung und berufliche Rehabilitation](#)
- [Gemeldete Arbeitsstellen](#)
- [Grundsicherung für Arbeitsuchende \(SGB II\)](#)
- [Leistungen SGB III](#)

Themen im Fokus:

- [Berufe](#)
- [Bildung](#)
- [Demografie](#)
- [Eingliederungsbilanzen](#)
- [Entgelt](#)
- [Fachkräftebedarf](#)
- [Familien und Kinder](#)
- [Frauen und Männer](#)
- [Jüngere](#)
- [Langzeitarbeitslosigkeit](#)
- [Menschen mit Behinderungen](#)
- [Migration](#)
- [Regionale Mobilität](#)
- [Transformation](#)
- [Ukraine-Krieg](#)
- [Wirtschaftszweige](#)
- [Zeitarbeit](#)

Die [Methodischen Hinweise der Statistik](#) bieten ergänzende Informationen.

Die [Qualitätsberichte](#) der Statistik erläutern die Entstehung und Aussagekraft der jeweiligen Fachstatistik.

Das [Glossar](#) enthält Erläuterungen zu allen statistisch relevanten Begriffen, die in den verschiedenen Produkten der Statistik der BA Verwendung finden.

Abkürzungen und Zeichen, die in den Produkten der Statistik der BA vorkommen, werden im [Abkürzungsverzeichnis](#) bzw. in der [Zeichenerklärung](#) der Statistik der BA erläutert.