

3. Der Personalmangel im Pflegebereich

Bereits aktuell herrscht nach Angaben der Bundesagentur für Arbeit ein „*bundesweiter Fachkräftemangel bei examinierten Pflegefachleuten in nahezu allen Bereichen*“.^{67,68} Zur Einschätzung, ob ein Fachkräftemangel vorliegt, werden dabei sechs Indikatoren betrachtet:

- Die mittlere Vakanzzeit (= mittlere Zeit, bis eine ausgeschriebene Stelle neu besetzt werden kann),
- die berufsspezifische Arbeitssuchenden-Stellen-Relation (= Relation der arbeitslos gemeldeten Personen zur Zahl gemeldeter offener Stellen),
- die berufsspezifische Arbeitslosenquote,
- die Veränderung des berufsspezifischen Anteils sozialversicherungspflichtig beschäftigter Ausländerinnen und Ausländer an allen Beschäftigten,
- die Abgangsrate aus Arbeitslosigkeit,
- und die Entwicklung der mittleren Entgelte.

Jeder Indikator kann einen Wert zwischen 0 (kein Anzeichen eines Engpasses) und 3 (deutliche Anzeichen eines Engpasses) annehmen. Im Bereich der Pflegefachkräfte erreichen fünf der sechs Indikatoren den Höchstwert 3, allein bei der Zunahme der Beschäftigung ausländischer Pflegefachkräfte im Verhältnis zur gesamten Beschäftigungszunahme an Pflegefachkräften wird der Wert 2 erreicht. Mit einem Durchschnittswert von 2,8 liegen Pflegefachkräfte auf dem zweiten Platz der von Engpässen betroffenen Berufsgruppen – übertroffen werden sie allein von Berufen in der regenerativen Energie-

67 Vgl. Bundesagentur für Arbeit (2024a, S.5).

68 Diese Statistik schlüsselt leider nicht zwischen den verschiedenen Pflegeberufszweigen auf. Seit der mit dem Pflegeberufegesetz 2020 eingeführten generalisierten Ausbildung zur Pflegefachkraft, die zu einer Zusammenführung der zuvor getrennten Ausbildungsgänge zur Pflegefachkraft in den Bereichen Altenpflege, Gesundheits- und Krankenpflege und Gesundheits- und Kinderkrankenpflege geführt hat, ist eine solche Unterscheidung für künftig ins Berufsleben eintretende Altenpflegefachkräfte auch nicht mehr sinnvoll. Vielmehr wird es künftig eine verschärfte Konkurrenz zwischen den Gesundheitssektoren um Pflegefachkräfte kommen.

technik.⁶⁹ Die Sonderauswertung der Bundesagentur für Arbeit zur Arbeitsmarktsituation im Pflegebereich lässt einige weitere Rückschlüsse zu. So scheint sich der Personalmangel auf den ersten Blick nicht auf Pflegehilfskräfte zu erstrecken, die immerhin 48 Prozent der Beschäftigten stationärer Pflegeeinrichtungen und 40 Prozent der Beschäftigten in der ambulanten Pflege stellen.⁷⁰ Während beispielsweise die Arbeitslosen-Stellen-Relation bei Pflegefachkräften 0,4 beträgt, beläuft sie sich bei Pflegehilfskräften auf 3,8.⁷¹ Allerdings: 77 Prozent der arbeitslosen Pflegehilfskräfte verfügen über keine einschlägige und 67 Prozent überhaupt keine Berufsausbildung.⁷² Insofern ist der Pool arbeitsloser Pflegehilfskräfte nur quantitativ, aber nicht qualitativ gut gefüllt. Dass sich eine zunehmend enge Arbeitsmarktsituation mittlerweile auch bei Pflegehilfskräften anbahnt, ist zusätzlich daran erkennbar, dass sich die Arbeitslosem-Stellen-Relation im Jahr 2013 noch auf 7,8 belief⁷³ und sich – trotz des zumeist über keine oder eine nicht einschlägige Ausbildung verfügenden Bestands an arbeitslosen Pflegehilfskräften – in 10 Jahren mehr als halbiert hat.⁷⁴

Zu dieser ohnehin schwierigen Situation tritt verschärfend hinzu, dass in den nächsten 10 Jahren 380.000 Pflegekräfte das gesetzliche Ruhestandseintrittsalter erreichen werden.⁷⁵ Dazu kommen jene Pflegekräfte, die vor dem gesetzlichen Ruhestandsalter aus dem Pflegeberuf aussteigen oder ihre Arbeitszeit reduzieren – häufig deshalb, weil sich die Arbeitsbedingungen ausgesprochen negativ auf die Gesundheit der Pflegenden auswirken (vgl. Kapitel 4). Diese werden nur zum Teil durch neue Pflegekräfte ersetzt. 2022 befanden sich (noch) 147.000 Personen im generalistischen Ausbildungsgang zur Pflegefachfrau bzw. zum Pflegefachmann, hinzu kommen neue Pflegehilfskräfte, deren Zahl sich aufgrund ihrer zumeist nicht vorhandenen fachspezifischen Ausbildung schwer abschätzen lässt.⁷⁶ Unter Berücksichti-

69 Vgl. Bundesagentur für Arbeit (2024b, S.11).

70 Vgl. Bundesagentur für Arbeit (2024a, S.9).

71 Ebenda, S.20. Eine Arbeitslosen-Stellen-Relation von 0,4 bedeutet, dass einer gemeldeten Arbeitsstelle 0,4 Arbeitslose gegenüberstehen, sodass Stellen selbst bei Ausschöpfung aller Arbeitslosen nicht vollständig besetzt werden könnten.

72 Ebenda, S.17.

73 Ebenda, S.20.

74 Der Fachkräftemangel und seine zunehmenden Ausdehnung auf Helfertätigkeiten ist kein genuin deutsches Problem, sondern international zu beobachten. Damit werden grundsätzlich unterstützenswerte Versuche, dem Fachkräftemangel – auch in der Pflege – mit einer zunehmenden Anwerbung von Fachkräften aus dem Ausland zu begegnen, deutlich erschwert. Vgl. hierzu bspw. Ernst/Feist (2024, S.14).

75 Vgl. Bundesagentur für Arbeit (2024, S.14).

76 Vgl. Destatis (2024e).

gung beider Entwicklungen berechnet das Statistische Bundesamt, dass das Angebot an Pflegekräften bei einer konstanten Erwerbstätigenquote in der Pflege bis 2034 um 80.000 Personen sinken wird.⁷⁷ Betroffen sind hiervon alle Bereiche des Gesundheitswesens, in denen Pflege stattfindet – also Krankenhäuser, Alten-, Pflege- und Behindertenheime sowie die ambulante Pflege und Betreuung. Das klingt nicht nach sehr viel, zur gleichen Zeit wird jedoch mit der Zahl der Pflegeempfangenden die Nachfrage nach Pflegeanbietern zunehmen, sodass die prognostizierte Bedarfslücke größer ist als der berechnete Rückgang des Angebots an Pflegekräften. Bereits bis 2034 wird eine Bedarfslücke an Pflegekräften von 90.000 (optimistische Variante) bis 350.000 (Status-Quo-Variante) erwartet.⁷⁸ Diese Bedarfslücke gilt für Pflegekräfte aller Fachrichtungen, wird sich jedoch vor allem in der Langzeitpflege bemerkbar machen, denn dort nimmt der Pflegekräftebedarf aufgrund der ausgeprägteren Zunahme an Leistungsempfangenden wesentlich stärker zu als im Krankenhausbereich.⁷⁹

Natürlich sind diese Berechnungsergebnisse nicht in Stein gemeißelt. Die digitale Transformation der Pflege hätte, je nach Ausgestaltung, auch Einfluss auf die Nachfrage und auf das Angebot an Pflegekräften, wie in Kapitel 6.6. diskutiert wird. Notwendig wären dazu Maßnahmen, mit deren Hilfe sich die Arbeitsbedingungen in der Pflege spürbar verbessern. Damit ließe sich zum einen die Zahl der Personen erhöhen, die in den Pflegeberuf einsteigen wollen. Zum anderen ließe sich neben dem Krankenstand die Zahl der Personen verringern, die den Pflegeberuf vor dem Ruhestandsalter verlassen oder ihn nur in Teilzeit ausüben wollen. Die Zahl der Berufseinsteiger lässt sich natürlich auch über erhöhte Ausbildungsvergütungen, verbesserte Weiterbildungsmöglichkeiten – v.a. für Pflegehilfskräfte – und Umschulung von Personen, die keine Pflegeausbildung vorweisen können, erhöhen. Will

77 Vgl. Destatis (2025). Das Statistische Bundesamt bei zusätzlich eine Trendvariante berechnet, bei der eine Zunahme der in der Basisberechnung als konstant angenommene Erwerbsquote der Pflegeberufe angenommen wurde. Es gibt jedoch gute Gründe für die Annahme, dass die Erwerbsquote der Pflegeberufe künftig sinkt oder zumindest nicht ansteigt, denn die Zahl der Absolventinnen und Absolventen allgemeinbildender Schulen mit mindestens mittleren Bildungsabschlüssen geht zurück. Vgl. hierzu Klie (2024b, S.15f.): „Für die künftige Ausbildungssituation ist die Zahl der Absolventinnen und Absolventen aus allgemeinbildenden Schulen von größter Bedeutung. Hier ist eine deutliche Reduktion von knapp 100.000 zu beobachten. (...). Für die Fachschulausbildung konzipierte generalistische Pflegeausbildung sind besonders die Absolventinnen und Absolventen aus allgemeinbildenden Schulen mit mindestens mittlerem Bildungsabschluss von Relevanz. Hier ist ein Rückgang um 11 Prozent zu verzeichnen. Damit wird das typische Reservoir von Schulabsolventinnen und -absolventen für die Pflegeausbildung geringer.“

78 Vgl. Destatis (2025).

79 Vgl. Destatis (2024f).

man jedoch sowohl die Zahl der Personen erhöhen, die in den Pflegeberuf einsteigen wollen, als auch die Zahl der Personen verringern, die frühzeitig aus dem Pflegeberuf aussteigen oder nur bereit sind, ihn in Teilzeit auszuüben, dann ist neben finanziellen Anreizen eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Pflege unabdinglich.