

## Pflegeberufe besonders vom Fachkräftemangel betroffen

Susanne Seyda / Robert Köppen / Helen Hickmann

Bereits heute sind die Fachkräftelücken bei Altenpfleger/-innen und Krankenpfleger/-innen größer als in jedem anderen Beruf. Im Zuge des demografischen Wandels ist aufgrund der alternden Bevölkerung damit zu rechnen, dass die Zahl der pflegebedürftigen Menschen und die Nachfrage nach Gesundheitsdienstleistungen weiter steigen wird. Daher ist auch mit einer steigenden Fachkräftenachfrage in den Pflegeberufen und einer weiteren Verschärfung des Fachkräftemangels zu rechnen.

Der vorliegende KOFA Kompakt zu Gesundheits- und Altenpflegeberufen gibt einen Überblick über die Arbeitsmarktentwicklung und zeigt die aktuelle Fachkräftesituation auf.

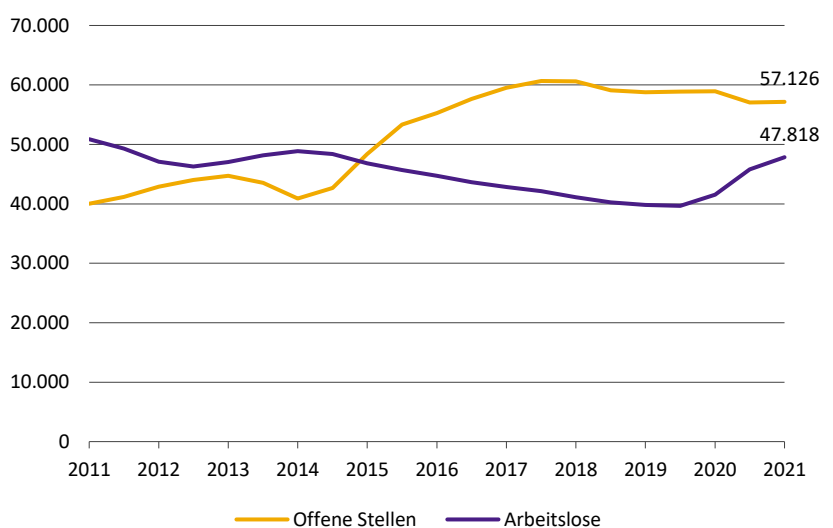
### Arbeitsmarktentwicklung in den Pflegeberufen

Zu den hier betrachteten Berufen zählen Berufe der Altenpflege und der Gesundheits- und Krankenpflege, inklusive der Kinderkrankenpflege. In diesen Berufen ist seit dem Jahr 2011 die Zahl offener Stellen von rund 40.000 auf über 57.000 im Jahr 2021 angewachsen. Das entspricht einer Zunahme von 42,7 Prozent. Die überwiegende Mehrheit (69,3 Prozent) der offenen Stellen richtete sich an Fachkräfte,

die über eine abgeschlossene Berufsausbildung verfügen. Für Helfer/-innen waren 22,4 Prozent der offenen Stellen ausgeschrieben, gefolgt von 4,7 Prozent für Expert/-innen mit Master oder Diplom und 3,6 Prozent für Spezialist/-innen mit Fortbildungsabschluss.

Während im Jahr 2020 in vielen Berufen Corona-bedingt ein deutlicher Rückgang der offenen Stellen zu verzeichnen war, fiel dieser Rückgang in den Pflegeberufen nur schwach aus. Hier dürften zwei gegenläufige Effekte wirken: Einerseits wurden viele Pflegekräfte akut für die Versorgung der Corona-Patientinnen und -Patienten benötigt, was die Nachfrage nach Arbeitskräften erhöht hat, andererseits wurden aber Arztbesuche und planbare Behandlungen und Operationen verschoben, sodass in einigen Bereichen weniger Arbeitskräfte benötigt wurden.

**Abbildung 1 | Offene Stellen und Arbeitslose in Pflegeberufen**  
(gleitende) Jahresdurchschnitte

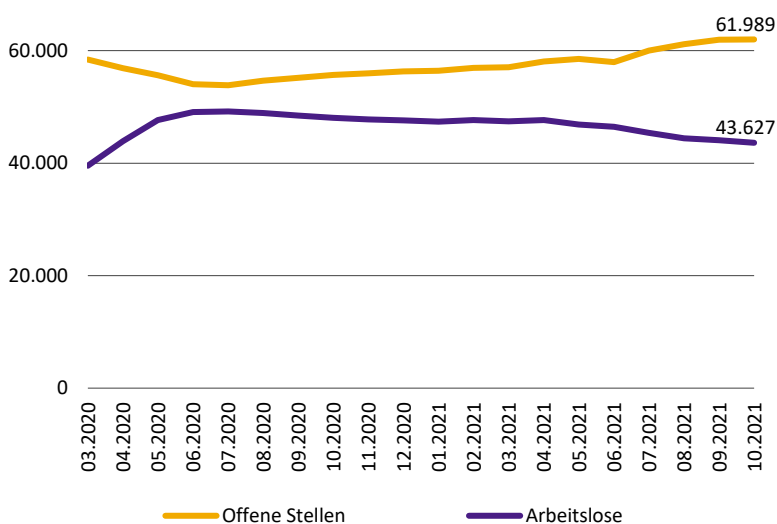


Hinweis | alle Anforderungsniveaus (Helfer/-innen, Fachkräfte, Spezialist/-innen, Expert/-innen)  
Quelle | KOFA-Berechnungen auf Basis von Sonderauswertungen der BA und des IAB, 2021

Die Zahl der Arbeitslosen ist von 2011 bis 2019 beinahe kontinuierlich zurückgegangen, mit Ausnahme eines geringen Anstiegs im Jahr 2014, und lag im Jahr 2019 bei etwa 39.700. Im Corona-Jahr 2020 zeigte sich dann ein Anstieg der Arbeitslosenzahl, der sich aber im Jahr 2021 wieder verlangsamte. Trotz allem überstieg auch im Jahr 2021 die Zahl der offenen Stellen die der Arbeitslosen bei Weitem, sodass viele Einrichtungen im Gesundheitswesen Probleme haben, ihre offenen Stellen zu besetzen. Dies gilt umso mehr, als fast 82 Prozent der Arbeitslosen Helfer/-innen sind, aber die Einrichtungen vor allem Fachkräfte suchen.

**Abbildung 2 | Offene Stellen und Arbeitslose seit Beginn der Corona-Krise**

Saisonbereinigte Monatswerte



Hinweis | alle Anforderungsniveaus (Helfer/-innen, Fachkräfte, Spezialist/-innen, Expert/-innen)  
 Quelle | KOFA-Berechnungen auf Basis von Sonderauswertungen der BA und des IAB, 2021

Betrachtet man die monatliche Entwicklung des Arbeitsmarktes seit März 2020, so sieht man, dass nach Beginn der Corona-Krise die Zahl der offenen Stellen kurzfristig gesunken und ab Mitte 2020 wieder leicht gestiegen ist. Seit Mitte 2021 kam es zu einem stärkeren Stellenzuwachs, sodass es aktuell sogar mehr offene Stellen gibt als zu Beginn der Krise.

Die Zahl der Arbeitslosen hat sich spiegelbildlich entwickelt – es kam zu Beginn der Krise zu einem Anstieg der Arbeitslosenzahlen. Seit Mitte 2021 ging ihre Zahl langsam zurück. Dennoch liegt sie aktuell noch etwas höher als zu Krisenbeginn.

Der Anstieg der Arbeitslosigkeit ist überraschend, weil gleichzeitig die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten gestiegen ist. Es stellt sich die Frage, ob als Folge der Corona-Krise viele Beschäftigte in den Beruf zurückgekehrt sind oder ob sich mehr Menschen als Pflegehelfer/-innen bei den Arbeitsagenturen arbeitslos melden, anstatt sich in anderen Berufen als Helfer/-innen zu melden.

**Methodik in aller Kürze**

Die KOFA-Analysen zur Fachkräftesituation beruhen auf Daten zu gemeldeten offenen Stellen und registrierten Arbeitslosen der Bundesagentur für Arbeit (BA). Zur Berechnung der offenen Stellen werden die gemeldeten Stellen anhand von Meldequoten, das heißt, dem Anteil der gemeldeten Stellen an allen offenen Stellen, aus der IAB-Stellenerhebung sowie dem Anteil der Zeitarbeitsstellen aus Sonderauswertungen der BA, hochgerechnet.

Die Meldequote für Fachkräfte und Spezialist/-innen liegt bei etwa 50 bzw. 45 Prozent, die für Expert/-innen bei etwa 30 Prozent. Zeitarbeitsstellen werden nur etwa zu 40 Prozent berücksichtigt, da diesen nicht immer eine reale Arbeitskräftenachfrage gegenübersteht.

Die **Fachkräftelücke (FKL)** ist die Anzahl an offenen Stellen, für die es in einer Region keine passend qualifizierten Arbeitslosen gibt. Die **Stellenüberhangsquote (SUQ)** beschreibt den Anteil an offenen Stellen, für den es keine passend qualifizierten Arbeitslosen gibt, an allen offenen Stellen.

Die **Engpassrelation (EPR)** gibt die Zahl an passend qualifizierten Arbeitslosen je 100 offener Stellen wieder. Liegt die EPR unter 100, ist der Beruf ein Engpassberuf.

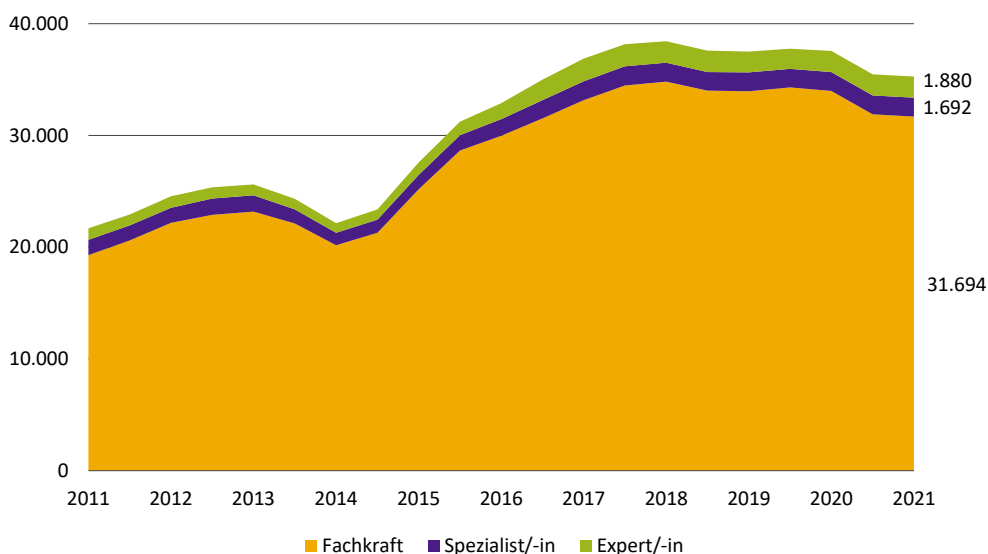
### Fachkräftesituation

Insgesamt gab es im Jahr 2020 durchschnittlich über 1.480.000 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in den Pflegeberufen. Die größte Gruppe unter ihnen waren Fachkräfte mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung – auf sie entfielen knapp 62 Prozent aller Beschäftigten. Hierzu zählen vor allem Krankenpfleger/-innen, Kinderkrankenpfleger/-innen und Altenpfleger/-innen. Zu den Spezialist/-innen mit Fortbildungsabschluss zählen Fachkrankenpfleger/-innen, Fachkinderkrankenpfleger/-innen, Altenpflegespezialist/-innen und Altenpfleger/-innen sowie Krankenpfleger/-innen mit sonstiger Spezialisierung, aber auch Aufsichts- und Führungskräfte. Sie machten 6,4 Prozent der Beschäftigten aus. Expert/-innen, die in der Regel Positionen in der Aufsicht und Führung besetzen, machten 2,0 Prozent aus (vgl. Tabelle 1). Auf die Helfer/-innen entfielen knapp ein Drittel (30,0 Prozent) der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Sie sind damit von großer Bedeutung für die Pflegebranche, auch weil viele Helfer/-innen eine einjährige Qualifikation zu Pflegehelfer/-innen abgeschlossen haben. Seit 2013 ist die Anzahl der Fachkräfte in der Altenpflege um über 54.000 Beschäftigte gestiegen; in der Gesundheits- und Krankenpflege um über 65.000 Beschäftigte.

In den Pflegeberufen bestehen bereits seit vielen Jahren starke Engpässe bei Fachkräften, Spezialist/-innen und Expert/-innen. Die Fachkräftelücke (Abbildung 3) zeigt, dass bundesweit für zuletzt über 35.000 offene Stellen rein rechnerisch keine passend qualifizierten Arbeitslosen zur Verfügung standen. In der Gruppe der Fachkräfte mit Berufsausbildung lag die Fachkräftelücke bereits zu Beginn des Betrachtungszeitraums 2011 bei etwa 19.200 und ist bis Mitte 2018 auf über 34.800 Stellen angestiegen. Zuletzt konnten etwa 31.500 Stellen für Pflegefachkräfte mit Berufsausbildung nicht besetzt werden. Weitere 1.880 Stellen für Expert/-innen und knapp 1.700 Stellen für Spezialist/-innen konnten rein rechnerisch nicht mit entsprechend qualifizierten Arbeitslosen besetzt werden. Auch hier ist die Zahl höher als noch im Jahr 2011. Damit ist die Fachkräftelücke in der vergangenen Dekade stark angestiegen.

#### Abbildung 3 | Fachkräftelücke im Zeitverlauf

Anzahl offener Stellen, für die es bundesweit keine passend qualifizierten Arbeitslosen gibt, (gleitende) Jahresdurchschnitte, absolut



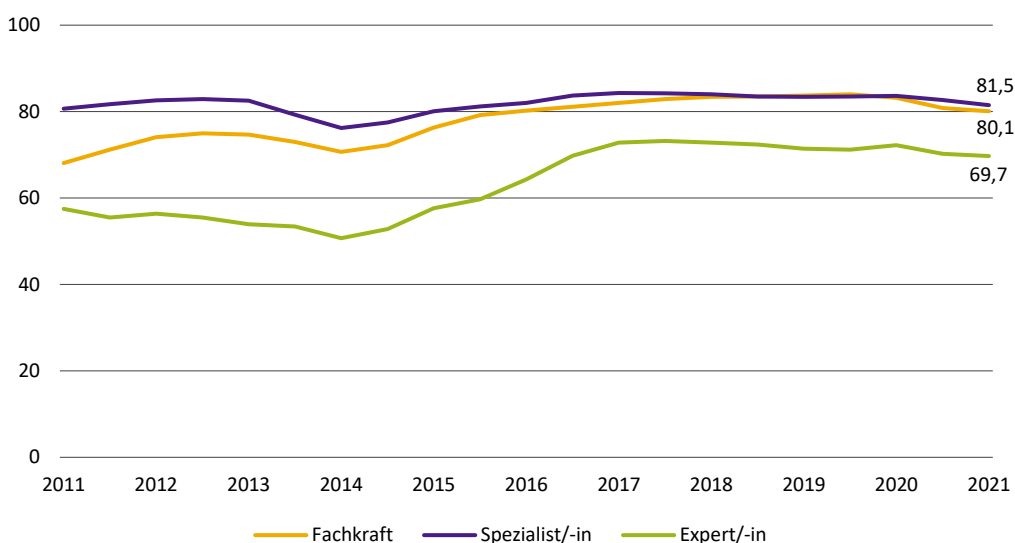
Hinweis | ohne Helfer/-innen

Quelle | KOFA-Berechnungen auf Basis von Sonderauswertungen der BA und des IAB, 2021

Die Stellenüberhangsquote – also der Anteil an offenen Stellen, der nicht besetzt werden kann – bewegt sich für die Berufe in der Pflege seit über einem Jahrzehnt auf einem hohen Niveau (Abbildung 4). In der Kranken- und Altenpflege lag die Stellenüberhangsquote für Fachkräfte mit abgeschlossener Berufsausbildung beispielsweise bei 80,1 Prozent im Jahresdurchschnitt 2020/2021. Das bedeutet, selbst wenn man bundesweit jede arbeitslose Fachkraft in der Pflege einer offenen Stelle zuordnen würde und unterstellen würde, dass die Arbeitslosen bereit wären, in jeder Region Deutschlands zu arbeiten, dann würden immer noch mehr als acht von zehn Stellen unbesetzt bleiben.

**Abbildung 4 | Stellenüberhangsquote im Zeitverlauf**

Anteil offener Stellen, für die es bundesweit keine passend qualifizierten Arbeitslosen gibt, (gleitende) Jahresdurchschnitte, in Prozent



Hinweis | ohne Helfer/-innen  
 Quelle | KOFA-Berechnungen auf Basis von Sonderauswertungen der BA und des IAB, 2021

Bei Stellen für Spezialist/-innen mit Bachelor- bzw. Fortbildungsabschluss waren zuletzt 81,5 Prozent und bei Expert/-innen mit Master oder Diplom 69,7 Prozent der offenen Stellen nicht mit entsprechend qualifizierten Arbeitslosen zu besetzen. Zum Vergleich: In der Gesamtwirtschaft lag die Stellenüberhangsquote bei 27,7 Prozent. Zwar folgt die Entwicklung der drei Anforderungsniveaus einem ähnlichen Muster, dennoch verzeichneten Expert/-innen zwischen 2014 und 2017 mit 43,5 Prozent im Vergleich zu Fachkräften (17,9 Prozent) und Spezialist/-innen (10,2 Prozent) einen relativ starken Anstieg der Stellenüberhangsquote. Von 2017 bis zum Beginn der Corona-Krise war die Stellenüberhangsquote in allen qualifizierten Gesundheits- und Altenpflegeberufen relativ stabil und ist seitdem um etwa zwei bis drei Prozentpunkte gesunken.

**Engpassberufe in der Gesundheits- und Altenpflege**

In vielen Pflegeberufen, die eine qualifizierte Ausbildung, eine Fortbildung oder ein Studium erfordern, bestehen Fachkräfteengpässe (Tabelle 1). Betrachtet man die einzelnen Berufsgattungen, so findet sich im Jahresdurchschnitt 2020/2021 die größte Fachkräftelücke mit über 17.000 Personen bei den Fachkräften in der Altenpflege, gefolgt von den Fachkräften der Gesundheits- und Krankenpflege mit einer Lücke von über 14.000 Personen. Dies waren gleichzeitig die zwei Berufe, die bundesweit von allen Berufen die größten Fachkräfteengpässe überhaupt aufwiesen. Sie sind bereits seit vielen Jahren durch starke Engpässe geprägt. Diese Pflegekräfte sind zudem in allen Regionen Deutschlands knapp.

Auch bei den meisten Berufen für Spezialist/-innen fehlen Arbeitskräfte. Einen besonders starken Engpass gibt es bei der Aufsicht und Führung - Gesundheits- und Krankenpflege, Rettungsdienst und Geburtshilfe; hier stehen 100 offenen Stellen nur neun Arbeitslose gegenüber (Engpassrelation). Aber auch Fachkrankenpfleger/-innen wie OP-Pfleger/-innen, Intensivpfleger/-innen und Fachkinderkrankenpfleger/-innen sowie spezialisierte Altenpfleger/-innen sind sehr knapp und offene Stellen kaum zu besetzen. Bei den Expert/-innen zeigt sich ebenfalls, dass es einen Mangel an Führungskräften in der Branche gibt.

**Tabelle 1 | Berufe in der Gesundheits- und Altenpflege nach Anforderungsniveau und Fachkräftelücke**  
 Jahresdurchschnitt 01.07.2020 bis 30.06.2021

	Berufsgattung	Fachkräfte- lücke	Offene Stellen	Engpass- relation	Soz.vers.pfl. Be- schäftigte (2020)
Helfer/-innen	Altenpflege	kein Engpass	10.999	303	277.505
	Gesundheits- und Krankenpflege	kein Engpass	1.769	304	166.904
Fachkräfte	Altenpflege	17.515	20.861	16	267.131
	Gesundheits- und Krankenpflege	14.125	18.429	23	637.319
	Altenpflege (sonstige Spezialisierung) <sup>1</sup>	54	297	82	4.864
	Gesundheits- und Krankenpflege (sonst. Spez.) <sup>2</sup>	kein Engpass	0	*	4.469
Spezialist/-innen	Fachkrankenpflege	707	961	26	71.626
	Aufsicht und Führung - Gesundheits- und Kranken- pflege, Rettungsdienst und Geburtshilfe	630	689	9	14.455
	Altenpflege (sonstige Spezialisierung) <sup>3</sup>	269	306	12	1.238
	Fachkinderkrankenpflege	86	104	18	4.986
	Gesundheits- und Krankenpflege (sonstige Spezialisierung) <sup>4</sup>	kein Engpass	17	*	768
	Fachaltenpflege	kein Engpass	0	*	2.243
Expert/-innen	Aufsicht und Führung - Gesundheits- und Kranken- pflege, Rettungsdienst und Geburtshilfe	1.803	2.423	26	24.308
	Führung - Altenpflege	77	272	72	5.674

Quelle | KOFA-Berechnungen auf Basis von Sonderauswertungen der BA und des IAB, 2021.

<sup>1</sup> Zu den Berufen der Altenpflege mit sonstiger Spezialisierung (Fachkraft) gehören Altenpfleger/-innen der gerontopsychiatrischen Abteilung und Ambulante Pfleger/-innen

<sup>2</sup> Zu den Berufen der Gesundheits- und Krankenpflege mit sonstiger Spezialisierung (Fachkraft) gehören: Ambulanzkrankenpfleger/-innen, Aufnahmepfleger/-innen, Badepfleger/-innen, Funktionskrankenpfleger/-innen, Gemeindepfleger/-innen, Mobile/-r Kinderkrankenpfleger/-innen, Nachtpfleger/-innen

<sup>3</sup> Zu den Berufen der Altenpflege mit sonstiger Spezialisierung (Spezialist/-innen) gehören unter anderem Altenpfleger/-innen der Onkologie, Rehabilitation und Fachaltenpfleger/-innen aus den Bereichen der Geriatriepflege, Psychiatrie, Onkologie, Palliativ- und Hospizpflege und Rehabilitation als auch Fachkräfte für soziale Arbeit in der Altenpflege

<sup>4</sup> Zu den Berufen der Gesundheits- und Krankenpflege mit sonstiger Spezialisierung (Spezialist/-innen) gehören: Enterostomatherapeut/-innen, Stomatherapeut/-innen und Wundmanager/-innen

Um mehr Menschen für eine Tätigkeit in der Pflege zu gewinnen, ist es wichtig, die Berufe attraktiver zu gestalten. Neben Fragen der Bezahlung, die der einzelne Arbeitgeber im Gesundheitswesen kaum beeinflussen kann, zählen dazu auch die konkreten Arbeitsbedingungen, wie das Gesundheitsmanagement oder die Beteiligung der Mitarbeiter an betrieblichen Veränderungsprozessen. Um die pflegerische Versorgung der Bevölkerung sicherzustellen, sollte auch darüber nachgedacht werden, welche technischen Innovationen geeignet sind, Pflegekräfte zu entlasten und die Arbeitsbedingungen zu verbessern. Nicht nur eine digital gestützte Dienstplanung kann durch eine höhere Flexibilität und bessere Anpassung an die Wünsche der Mitarbeitenden zu einer höheren Arbeitszufriedenheit führen. Auch können beispielsweise die digitale Dokumentation und Verwaltung, eine bessere elektronische Vernetzung im Gesundheitswesen und ein automatisiertes Bestellwesen Pflegekräften mehr Zeit für ihre eigentliche Aufgabe – die Pflege der Menschen – geben. Auch im Bereich des Monitorings gibt es sowohl für die stationäre als auch für die ambulante Pflege zahlreiche Instrumente, die die Pflegekräfte entlasten und die Lebensqualität der zu Pflegenden erhöhen. Die stärkere Nutzung digitaler Hilfsmittel in der Pflege ist daher eine sinnvolle und notwendige Ergänzung der bereits laufenden Reformanstrengungen im Gesundheitswesen, da es angesichts der großen Fachkräftelücken unsicher ist, ob es mittelfristig eine ausreichende Zahl zusätzlicher Pflegekräfte in Deutschland geben wird.



Das Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung (KOFA) unterstützt kleine und mittlere Unternehmen dabei, Fachkräfte zu finden, zu binden und zu qualifizieren. Ausführliche Analysen und weitere Fakten über die Fachkräftesituation erhalten Sie unter: [kofa.de/studien](https://kofa.de/studien)

Bleiben Sie beim Thema Fachkräftemangel auf dem Laufenden und abonnieren Sie unseren Newsletter: [kofa.de/newsletter](https://kofa.de/newsletter)