

PRESSEINFORMATION

## **Pflegebranche geht das Personal aus: ETL ADVISION veröffentlicht erstmalig praxisorientierten Empfehlungskatalog zur Fachkräfte-Gewinnung in der Pflege**

- **Pflegepersonal- und Arbeitslosendaten von 2010 bis 2021 in exklusivem Bundesländervergleich ausgewertet**
- **Offene Stellen auf dem Pflegemarkt seit 2010 fast verdoppelt**
- **Arbeitsloses Pflegepersonal überwiegend ohne Qualifikationen**
- **2021 konnten 81,4 Prozent aller Fachkraft-Positionen in der Pflege nicht vergeben werden**
- **über 37.000 Pflege-Fachkräfte fehlen, Tendenz steigend**

**Berlin/Essen 26. April 2022. Vier von fünf offene Stellen in der Pflegebranche bleiben unbesetzt, weil es kein ausreichend qualifiziertes Personal gibt. Diese alarmierende Erkenntnis geht aus den Berechnungen des Instituts der deutschen Wirtschaft (IW Köln) und von ETL ADVISION hervor, die in dem erstmals herausgegebenen ETL ADVISION „Fachkräftekompass Pflege“ exklusiv veröffentlicht wurden. „Durch die Überalterung in der Gesellschaft steigt der Mangel an Fachkräften weiter an und auch die abnehmende Attraktivität des Pflegeberufs und fehlende Weiterbildungen sind ein wachsendes Problem. Pflegeunternehmen müssen jetzt handeln“, warnt die Autorin des Fachkräftekompass Pflege Janine Peine, Steuerberaterin und Branchenleitung von ETL ADVISION. Mit der Analyse liefert Deutschlands größte Steuerberatungsgruppe für das Gesundheitswesen ETL ADVISION einen detaillierten Empfehlungskatalog für Arbeitgeber, der anhand erfolgreich umgesetzter Praxisbeispiele vielfältige Möglichkeiten zur Neustrukturierung von Unternehmensstrukturen im Sinne der Fachkräfte-Gewinnung aufzeigt. „Der „Fachkräftekompass Pflege“ fordert Arbeitgeber zur Selbstreflexion und zum Handeln auf und dient als Impuls, sich als Pflegeeinrichtung am Markt als zukunftsorientierter Arbeitgeber zu positionieren“, betont Christoph Soldanski, Co-Autor der Analyse und Fachbereichsleiter für Pflege und Heilmittelerbringer bei ETL ADVISION.**

### **Seit 2010 offene Stellen in der Pflege fast verdoppelt**

Der Bedarf an Pflegekräften wächst rasant. Seit 2010 ist die Zahl der offenen Stellen von 40.000 auf über 60.000 gestiegen, was einer Zunahme von über 50 Prozent entspricht. Die Zahl der auf dem Arbeitsmarkt verfügbaren qualifizierten Pflegekräfte ist mit 45.596

seit 2010 um rund 13 Prozent gesunken. Von den arbeitslosen Pflegekräften haben 81,2 Prozent keine Berufsausbildung abgeschlossen und gehören damit zu den Geringqualifizierten. Jedoch erfordern 76,6 Prozent der Stellenausschreibungen in der Pflege mindestens eine Qualifikation als Fachkraft. *„Der Fachkräftemangel wird sich weiter verschärfen, wenn in den nächsten 5 Jahren rund 170.000 Beschäftigte das Renteneintrittsalter erreichen und den Arbeitsmarkt verlassen“*, erklärt Janine Peine.

### **Über 80 Prozent Fachkraft-Stellen in der Pflege sind nicht besetzbar**

*„Es gibt kein einziges Bundesland in dem alle freien Fachkraft-Stellen mit qualifiziertem Pflegepersonal besetzt werden können“*, betont Janine Peine. *„Deutschlandweit liegt der Anteil an offenen Fachkraft-Stellen, für die es keine qualifizierten Arbeitslosen gibt, bei 81,4 Prozent. Somit konnten im Jahr 2021 etwa vier von fünf offenen Fachkraft-Stellen in der Pflege nicht mit qualifiziertem Personal besetzt werden.“* Die Fachkräftelücke steht in direktem Zusammenhang mit der Bevölkerungsdichte. In bevölkerungsstarken Regionen wie Hamburg oder Berlin wurden im letzten Jahr 54,5 Prozent beziehungsweise 66,0 Prozent der offenen Fachkraft-Stellen nicht passend besetzt, während die sogenannte Stellenüberhangsquote in den bevölkerungsärmeren Regionen Niedersachsen, Bayern und Brandenburg sogar bei 87,4 Prozent, 87,3 Prozent und 87,1 Prozent liegt.

### **Insgesamt höhere Wertschätzung des Pflegeberufes wichtig**

Längst gehen die Wünsche und Ansprüche an den Arbeitgeber über ein hohes Bruttogehalt hinaus. *„Ein Hauptaspekt ist die Verbesserung der Arbeitsbedingungen“*, erklärt Christoph Soldanski. Aber auch persönliche Faktoren beeinflussen immer stärker die Entscheidung, das Pflegeunternehmen zu wechseln oder sogar die Branche zu verlassen. Planungssicherheit, ein gutes Teamklima und ein vertrauensvolles Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Verhältnis sowie Weiterentwicklungsmöglichkeiten haben einen hohen Stellenwert bei Arbeitnehmern. *„Auch höhere Löhne und eine insgesamt größere Wertschätzung der Beschäftigten über die Pandemie hinaus sind wichtige Stellschrauben“*, fügt Christoph Soldanski hinzu.

### **Mitarbeiterbedürfnisse erkennen**

Um die einzelnen Unternehmensbereiche zu verbessern und gleichzeitig die Wünsche der Arbeitnehmer zu berücksichtigen, ist ein detailliertes Konzept notwendig. Dieses muss individuell auf die Bedürfnisse der Pflegekräfte und die Möglichkeiten des Pflegeunternehmens abgestimmt werden, betont der *„Fachkräftekompass Pflege“*. Neben der Analyse der Mitarbeiterzufriedenheit ist das Zusammenspiel der Innen- und Außenwahrnehmung entscheidend für ein erfolgreiches Unternehmenskonzept zur Fachkräfte-Gewinnung.

Ein aussagekräftiger Online-Auftritt, die zielgruppenspezifische Suche nach Mitarbeitern und eine enge Zusammenarbeit mit bereits Beschäftigten sind wichtige Ansatzpunkte. *„Die Berücksichtigung persönlicher Bedürfnisse der Mitarbeiter ist nichts Pflegespezifisches“*, erklärt Thomas Meißner, Vorstandsmitglied des Anbieterverbandes qualitätsorientierter Gesundheitspflegeeinrichtungen e.V. Berlin. *„Es ist ein Signal an die Leitung, zu schulen und weiterzubilden, um den neuen Anforderungen an Teamarbeit,*

*an Führung und Begleitung im Sinne der Mitarbeiter und der uns anvertrauten Menschen neu zu justieren.“*

### **Über den Fachkräftekompass**

In der Analyse wurden Personal- und Arbeitslosendaten für die Pflegebranche im Zeitraum von 2010 bis 2021 in einem exklusiven Bundesländervergleich ausgewertet und sowohl die Arbeitgeber- als auch die Arbeitnehmerperspektive zur aktuellen Fachkräftesituation in Deutschland untersucht. Die ausführliche Analyse mit allen grafischen Visualisierungen, Trendanalysen und Empfehlungen ist [hier](#) abrufbar. Die dazugehörigen Infografiken können [hier](#) kostenlos heruntergeladen werden.

### **Über ETL ADVISION**

ETL ADVISION ist die marktführende Steuerberatung mit integrierter Rechtsberatung. Unsere ETL ADVISION Kanzleien beraten und unterstützen in allen steuerrechtlichen, rechtlichen, betriebswirtschaftlichen und organisatorischen Angelegenheiten, um die wirtschaftliche Stabilität der Mandanten nachhaltig zu sichern und auszubauen. Dabei nutzen wir unsere Fachexpertise und langjährige Berufserfahrung. Darüber hinaus können wir auf das Know-how des Experten-Netzwerkes der ETL ADVISION zurückgreifen. ETL ADVISION ist ein Verbund von mehr als 120 kooperierenden ETL-Steuerberatungskanzleien und bundesweit führend in der Steuerberatung im Gesundheitswesen. Die Spezialisierung auf die Beratung von Heilberuflern erfolgt auf der Basis einer qualifizierten Aus- und Weiterbildung der ETL ADVISION-Steuerberater und ihrer Mitarbeiter in unserer ETL Akademie und ermöglicht eine umfassende Betreuung in allen unternehmerischen Belangen.

[www.etl-advision.de](http://www.etl-advision.de)

#### **Pressekontakt**

Danyal Alaybeyoglu, Tel.: 030 22 64 02 30, E-Mail: [danyal.alaybeyoglu@etl.de](mailto:danyal.alaybeyoglu@etl.de), ETL, Mauerstraße 86-88, 10117 Berlin, [www.etl.de](http://www.etl.de)

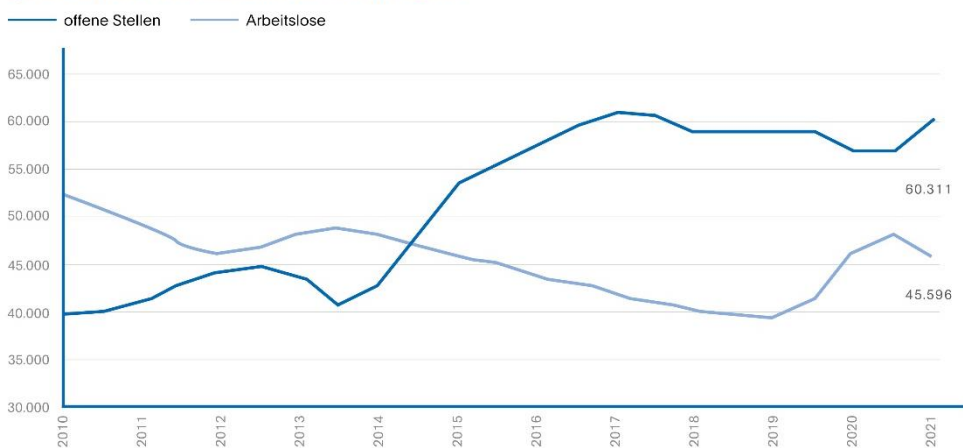
## Pflegebranche geht das Personal aus: ETL ADVISION veröffentlicht erstmalig praxisorientierten Empfehlungskatalog zur Fachkräfte-Gewinnung in der Pflege

Berlin/Essen 26. April 2022. Für vier von fünf offenen Stellen in der Pflegebranche gibt es kein passend qualifiziertes Personal. Diese alarmierende Erkenntnis geht aus den Berechnungen des Instituts der deutschen Wirtschaft (IW Köln) und von ETL ADVISION hervor, die in dem erstmals herausgegebenen **ETL ADVISION „Fachkräftekompass Pflege“** veröffentlicht wurden. *„Durch die Überalterung steigt der Mangel an Fachkräften weiter an und auch die abnehmende Attraktivität des Pflegeberufs und fehlende Weiterbildungen sind ein wachsendes Problem. Pflegeunternehmen müssen jetzt handeln“*, warnt die Autorin des „Fachkräftekompass Pflege“ Janine Peine, Steuerberaterin und Branchenleitung von ETL ADVISION. In der Analyse wurden Personal- und Arbeitslosendaten für die Pflegebranche im Zeitraum von 2010 bis 2021 in einem exklusiven Bundesländervergleich ausgewertet und sowohl die Arbeitgeber- als auch die Arbeitnehmerperspektive zur aktuellen Fachkräftesituation in Deutschland analysiert. Damit liefern ETL ADVISION und das Wirtschaftsforschungsinstitut IW Köln einen detaillierten Leitfaden für Arbeitgeber, der anhand erfolgreich umgesetzter Praxisbeispiele vielfältige Möglichkeiten zur Neujustierung von Unternehmensstrukturen im Sinne der Fachkräfte-Gewinnung aufzeigt. *„Der „Fachkräftekompass Pflege“ fordert Arbeitgeber zur Selbstreflexion und zum Handeln auf und dient als Impuls, gestärkt aus dem Jahr 2022 hervorzugehen und sich als Pflegeeinrichtung am Markt als zukunftsorientierter Arbeitgeber zu positionieren“*, betont Co-Autor Christoph Soldanski, Fachbereichsleiter für Pflege und Heilmittelerbringer bei ETL ADVISION.

### Offene Stellen in der Pflege seit 2010 fast verdoppelt

Der Bedarf an Pflegekräften wächst. Seit 2010 sind die offenen Stellen von 40.000 auf über 60.000 gewachsen, was einer Zunahme von fast 50 Prozent entspricht. Das liegt vor allem an der Überalterung des Fachpersonals, die ein zunehmendes Problem darstellt. Von rund 1,5 Millionen Pflegekräften in Deutschland sind knapp ein Viertel zwischen 55 und 65 Jahren alt. *„Der Fachkräftemangel wird sich weiter verschärfen, wenn in den nächsten 5 Jahren rund 170.000 Beschäftigte das Renteneintrittsalter erreichen und den Arbeitsmarkt verlassen“*, erklärt Janine Peine. *„Immer mehr Positionen müssen neu besetzt werden. Dafür braucht es qualifiziertes Fachpersonal.“*

**Abbildung 1: Offene Stellen und Arbeitslose in Pflegeberufen (alle Anforderungsniveaus)**  
(gleitende) Jahresdurchschnitte von 12.2010–12.2021



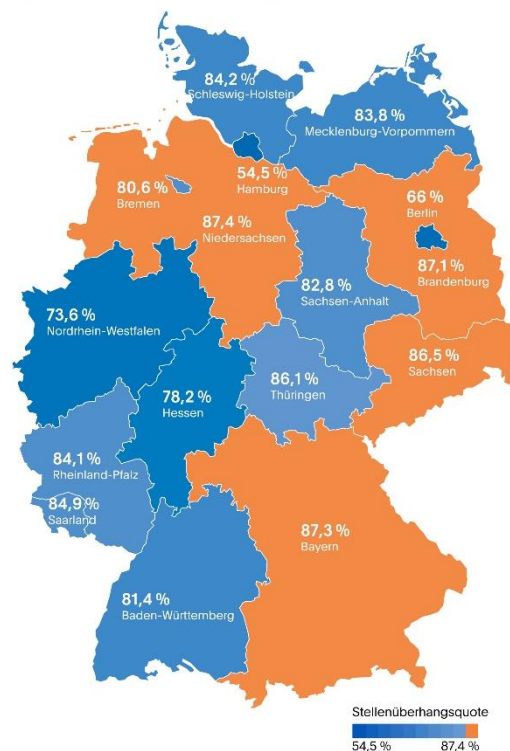
76,6 Prozent der Stellenausschreibungen in der Pflege erfordern mindestens eine Qualifikation als Fachkraft. Mit 45.596 ist die Zahl der auf dem Arbeitsmarkt verfügbaren qualifizierten Pflegekräfte jedoch rückläufig. Die Nachfrage nach qualifiziertem Pflegepersonal, insbesondere nach Fachkräften, liegt somit deutlich über dem vorhandenen Angebot. 81,2 Prozent des arbeitslosen Pflegepersonals hat keine Berufsausbildung abgeschlossen und gehört damit zu den Geringqualifizierten.

### Über 80 Prozent Fachkraft-Stellen in der Pflege sind nicht besetzbar

Die Fachkräftelücke schwankt zwischen den einzelnen Bundesländern stark. In den Stadtstaaten Hamburg oder Bremen konnten im letzten Jahr rein rechnerisch 283 beziehungsweise 466 offene Fachkraft-Stellen nicht passend besetzt werden. Auch das Saarland liegt mit 744 vakanten Stellen im unteren Drittel. In Niedersachsen hingegen gab es für 5.000 Positionen keine qualifizierten Bewerber. Eine noch größere Fachkräftelücke wurde in Bayern und in Nordrhein-Westfalen mit 6.500 und 7.000 nicht besetzbaren Stellen ermittelt. „Es gibt kein einziges Bundesland, in dem alle freien Fachkräftestellen mit qualifiziertem Personal besetzt werden können“, erklärt Janine Peine. „Bei höheren Anforderungsniveaus wie Spezialisten- und Expertenstellen ist die Lücke etwas geringer. Trotzdem konnten 2021 insgesamt 81,4 Prozent aller Positionen in der Pflege, die mindestens eine Qualifikation zur Fachkraft erfordern, nicht vergeben werden. Das entspricht einem Mangel von über 37.000 Beschäftigten“.

**Abbildung 2: Stellenüberhangsquote in Alten- und Krankenpflegeberufen**

Je heller die Bundesländer eingefärbt sind, desto größer die Stellenüberhangsquote



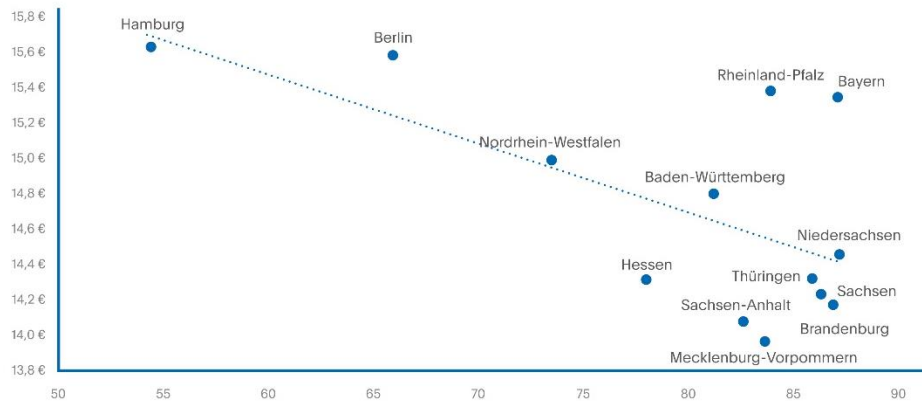
Quelle:  
IW-Berechnungen auf Basis von Sonderauswertungen der Bundesagentur für Arbeit und des Instituts für Arbeitsmarkt und Berufsforschung, 2021

Auf prozentualer Ebene wird die Fachkräftelücke noch deutlicher. Der Anteil an offenen Stellen, für die es keine qualifizierten Arbeitslosen gibt - die sogenannte Stellenüberhangsquote - ist im gesamten Bundesgebiet enorm. Besonders hoch ist die Stellenüberhangsquote in Niedersachsen, Bayern und Brandenburg mit 87,1 bis 87,4 Prozent. In Berlin und Hamburg ist die Lage mit 66 beziehungsweise 54,5 Prozent zumindest etwas besser. Deutschlandweit liegt die Stellenüberhangsquote für Fachkräfte

bei 81,9 Prozent. Somit konnten im Jahr 2021 etwa vier von fünf offenen Fachkraft-Stellen in der Pflege nicht mit qualifiziertem Personal besetzt werden. Deshalb müssen Pflegeunternehmen dringend handeln und für Arbeitnehmer attraktiver werden.

### Abbildung 3: Gegenüberstellung von Bruttostundenlöhnen und Stellenüberhangsquote in der Pflege

Hinweis: Die gestrichelte Linie stellt den linearen Trend dar  
Vertikale Achse: Bruttostundenlöhne, Horizontale Achse: Stellenüberhangsquote



Quelle:  
IW-Berechnungen auf Basis von Sonderauswertungen der Bundesagentur für Arbeit und des Instituts für Arbeitsmarkt und Berufsforschung, 2022

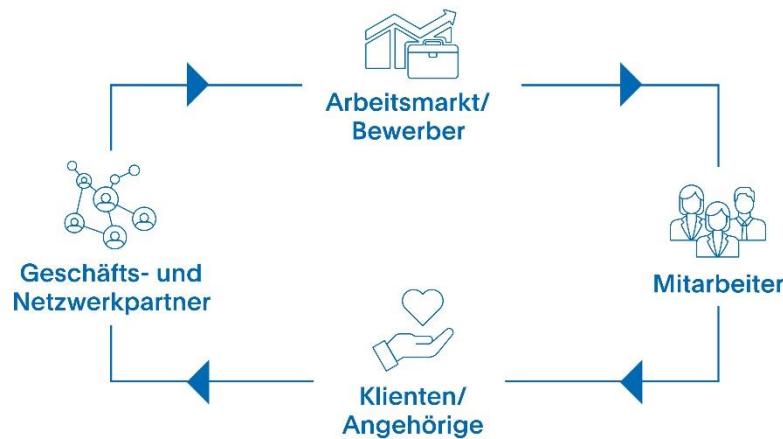
### Insgesamt höhere Wertschätzung des Pflegeberufes wichtig

Längst gehen die Wünsche und Ansprüche an den Arbeitgeber über ein hohes Bruttogehalt hinaus. „Ein Hauptaspekt ist die Verbesserung der Arbeitsbedingungen.“, erklärt Christoph Soldanski. „Vor allem die Arbeitsbelastung muss reduziert werden, beispielsweise durch die Nutzung technischer Innovationen.“ Aber auch persönliche Faktoren beeinflussen immer stärker die Entscheidung, das Pflegeunternehmen zu wechseln oder sogar die Branche zu verlassen. „Ein weiterer wichtiger Aspekt ist die Dienstplangestaltung, denn der Schichtplan hat unmittelbaren Einfluss auf die Work-Life-Balance.“

Verlässliche Planung und eine gesicherte Vertretungsregelung bei Krankheit oder Urlaub steigern die Zufriedenheit des Pflegepersonals und strukturieren anstrengende Arbeitstage. Dies geht Hand in Hand mit einem eingespielten Team. Oft ist fehlender Zusammenhalt im Team ein Grund, warum Mitarbeiter das Unternehmen verlassen. Doch nicht nur der Umgang der Mitarbeiter untereinander, auch das Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Verhältnis sollte von offener Kommunikation, gegenseitigem Respekt, Vertrauen und Verlässlichkeit geprägt sein. Ein guter Draht zum Vorgesetzten führt dazu, dass sich die Arbeitnehmer wohlfühlen und die Bindung zum Unternehmen gestärkt wird, verdeutlicht die Analyse von ETL ADVISION. „Auch höhere Löhne und eine insgesamt größere Wertschätzung der Beschäftigten über die Pandemie hinaus sind wichtige Stellschrauben. Zusätzlich sollten Arbeitgeber in Fort- und Weiterbildungen investieren und damit Beschäftigte zu Fachkräften qualifizieren.“, fügt Janine Peine hinzu.

### Mitarbeiterbedürfnisse erkennen

Um die einzelnen Unternehmensbereiche zu verbessern und gleichzeitig die Wünsche der Arbeitnehmer zu berücksichtigen, ist ein detailliertes Konzept notwendig. Dieses muss individuell auf die Bedürfnisse der Pflegekräfte und die Möglichkeiten des Pflegeunternehmens abgestimmt werden, betont der „Fachkräftekompass Pflege“. Das Zusammenspiel der Innen- und Außenwahrnehmung ist entscheidend für die Fachkräfte-Gewinnung und ein erfolgreiches Unternehmenskonzept.



Um jenes zu entwickeln, müssen Arbeitgeber die Stärken und Alleinstellungsmerkmale ihres Unternehmens erkennen und kommunizieren. Nach den individuellen Werten und Leistungsangeboten kann anschließend die Suche nach qualifizierten Mitarbeitern, Berufsanfängern oder Quereinsteigern gezielt ausgerichtet werden. Hierfür ist ein aussagekräftiger Online-Auftritt unerlässlich. Zu einem zukunftsfähigen Unternehmenskonzept gehört auch die Verbesserung interner Strukturen. Solche Veränderungen sollten unbedingt mit den bereits vorhandenen Beschäftigten abgestimmt und gemeinsam neue Modelle entwickelt werden. *„Die Berücksichtigung persönlicher Bedürfnisse der Mitarbeiter ist nichts Pflegespezifisches“*, erklärt Thomas Meißner, Vorstandsmitglied des Anbieterverbandes qualitätsorientierter Gesundheitspflegeeinrichtungen e.V. Berlin. *„Es ist ein Signal an die Leitung, zu schulen und weiterzubilden, um den neuen Anforderungen an Teamarbeit, an Führung und Begleitung im Sinne der Mitarbeiter und der uns anvertrauten Menschen neu zu justieren.“* Mehr Mitspracherecht steigert zudem die Identifikation mit dem Pflegeunternehmen und erhöht gleichzeitig die Motivation.

## Über den Fachkräftekompass

In der Analyse wurden Personal- und Arbeitslosendaten für die Pflegebranche im Zeitraum von 2010 bis 2021 in einem exklusiven Bundesländervergleich ausgewertet und sowohl die Arbeitgeber- als auch die Arbeitnehmerperspektive zur aktuellen Fachkräftesituation in Deutschland untersucht. Die ausführliche Analyse mit allen grafischen Visualisierungen, Trendanalysen und Empfehlungen ist [hier](#) abrufbar. Die dazugehörigen Infografiken können [hier](#) kostenlos heruntergeladen werden.

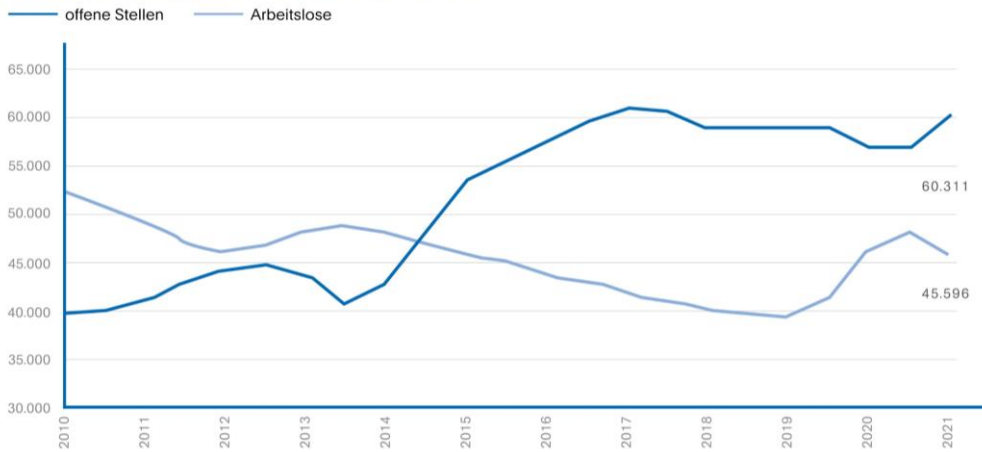
## Über ETL ADVISION

ETL ADVISION ist die marktführende Steuerberatung mit integrierter Rechtsberatung. Unsere ETL ADVISION Kanzleien beraten und unterstützen in allen steuerrechtlichen, rechtlichen, betriebswirtschaftlichen und organisatorischen Angelegenheiten, um die wirtschaftliche Stabilität der Mandanten nachhaltig zu sichern und auszubauen. Dabei nutzen wir unsere Fachexpertise und langjährige Berufserfahrung. Darüber hinaus können wir auf das Know-how des Experten-Netzwerkes der ETL ADVISION zurückgreifen. ETL ADVISION ist ein Verbund von mehr als 120 kooperierenden ETL-Steuerberatungskanzleien und bundesweit führend in der Steuerberatung im Gesundheitswesen. Die Spezialisierung auf die Beratung von Heilberuflern erfolgt auf der Basis einer qualifizierten Aus- und Weiterbildung der ETL ADVISION-Steuerberater und ihrer Mitarbeiter in unserer ETL Akademie und ermöglicht eine umfassende Betreuung in allen unternehmerischen Belangen.  
[www.etl-advision.de](http://www.etl-advision.de)

### Pressekontakt

Danyal Alaybeyoglu, Tel.: 030 22 64 02 30, E-Mail: [danyal.alaybeyoglu@etl.de](mailto:danyal.alaybeyoglu@etl.de), ETL, Mauerstraße 86-88, 10117 Berlin, [www.etl.de](http://www.etl.de)

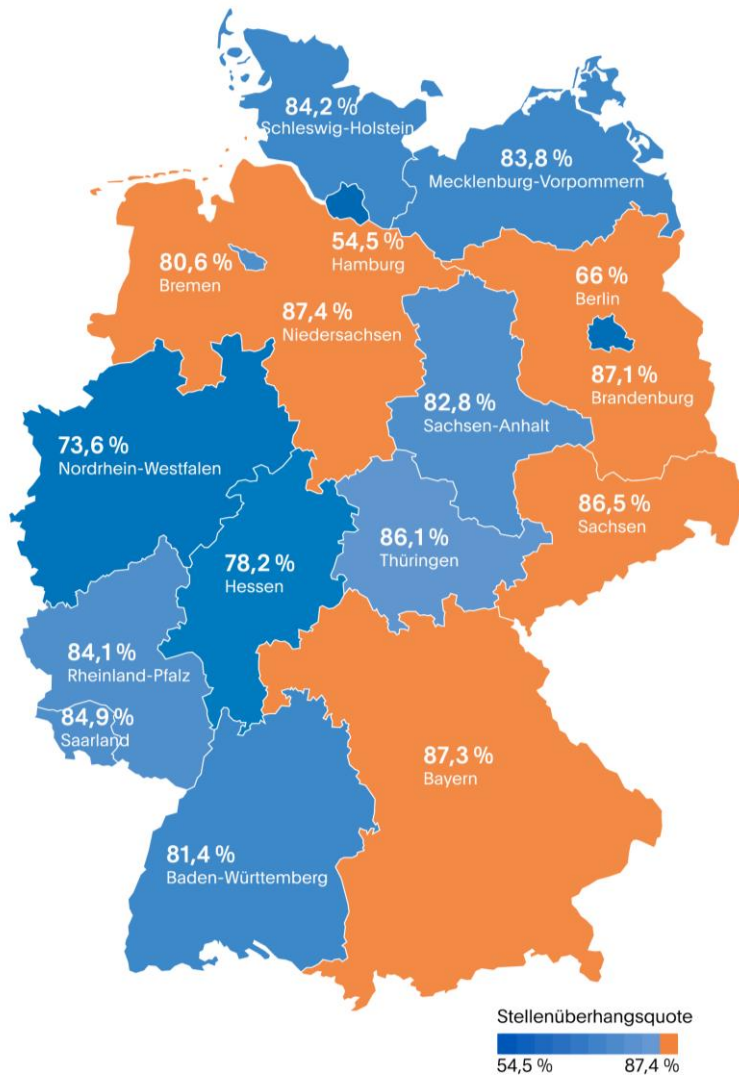
**Abbildung 1: Offene Stellen und Arbeitslose in Pflegeberufen (alle Anforderungsniveaus)**  
(gleitende) Jahresdurchschnitte von 12.2010–12.2021



Quelle: IW-Berechnungen auf Basis von Sonderauswertungen der Bundesagentur für Arbeit und des Instituts für Arbeitsmarkt und Berufsforschung, 2022

**Abbildung 2: Stellenüberhangsquote in Alten- und Krankenpflegeberufen**

Je heller die Bundesländer eingefärbt sind, desto größer die Stellenüberhangsquote



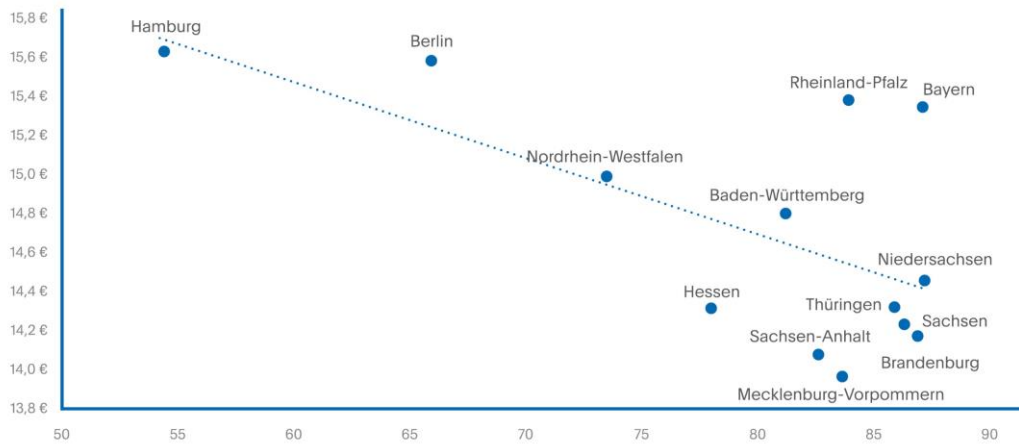
Quelle: IW-Berechnungen auf Basis von Sonderauswertungen der Bundesagentur für Arbeit und des Instituts für Arbeitsmarkt und Berufsforschung, 2021



### Abbildung 3: Gegenüberstellung von Bruttostundenlöhnen und Stellenüberhangsquote in der Pflege

Hinweis: Die gestrichelte Linie stellt den linearen Trend dar

Vertikale Achse: Bruttostundenlöhne, Horizontale Achse: Stellenüberhangsquote



Quelle:

IW-Berechnungen auf Basis von Sonderauswertungen der Bundesagentur für Arbeit und des Instituts für Arbeitsmarkt und Berufsforschung, 2022

