Deutscher Pflegerat e.V.
Bundesarbeitsgemeinschaft Pflege- und Hebammenwesen

Pflegeprofession 2026:

Zahlen und Fakten

Herausgeber: Deutscher Pflegerat e.V. (DPR)

Inhalt

I. Zahl der beruflich Pflegenden und Einsatzgebiete ... 3
II. Qualifikation der beruflich Pflegenden ... 3
III. Strukturmerkmale und Arbeitszeit der beruflich Pflegenden ... 3
IV. Krankenstand in der Pflege ... 4
V. Fachkräftemangel in der Pflege ... 5
VI. Berufsverweildauer der Beschäftigten in der Pflege in NRW ... 7
VII. Bezahlung in der Pflege ... 7
Regional übliches Entgeltniveau (Tarif-Treue-Regelung Langzeitpflege) ... 7
Mindestlohn Altenpflege zum 01.07.2026 ... 8
Bruttomonatsverdienst von Auszubildenden ... 8
VIII. Pflegevorausberechnung ... 9
IX. Generalistische Pflegeausbildung und Weiterbildungen ... 9
X. Beruflich Pflegende an Hochschulen ... 10
XI. Arbeitslosigkeit in der Pflege ... 10
XII. Leiharbeit in der Pflege ... 11
XIII. Arbeitskräfte aus dem Ausland und Anerkennung ... 11
XIV. Mitglieder Landespflegekammern ... 11
XV. Arbeitsplatzattraktivität ... 11
XVI. Digitalisierung in der Pflege ... 14

I. Zahl der beruflich Pflegenden und Einsatzgebiete

Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte im Bereich der Pflege	**Anzahl Beschäftigte**
2025	Rund 1,8 Mio. Beschäftigte (plus rund 2 Prozent zu 2024), entspricht rund 1,3 Millionen Vollzeitbeschäftigte
Im Zehn-Jahres-Vergleich ist ein Anstieg von über 320.000 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten zu verzeichnen. Das entspricht einem Wachstum von +22 Prozent.	
Voll- und teilstationäre Pflegeeinrichtungen	537.000 Beschäftigte (2024: 520.000)
Ambulante Pflege- und Betreuungsdienste	306.000 Beschäftigte (2024: 297.000)
Krankenhäuser	734.000 Beschäftigte (2024: 714.000)
Hebammen	29.000 (2024)
186.000 beruflich Pflegende können statistisch nicht eindeutig zugeordnet werden.	

Quelle: Bundesagentur für Arbeit. Arbeitsmarktsituation im Pflegebereich. Berichte: Blickpunkt Arbeitsmarkt, Mai 2026 | Homepage Deutscher Hebammenverband; statista, 17.09.2026
Weitere Informationen: Bundesinstitut für Berufsbildung, Implementierung und Durchführung eines Fachkräftemonitorings für das Bundesministerium für Gesundheit, Juli 2026 | Deutsche Krankenhausgesellschaft mit dem Deutschen Krankenhausinstitut, DKG-Fachkräftemonitoring 2026

II. Qualifikation der beruflich Pflegenden

examinierte Pflegefachpersonen	61 Prozent (ca. 1,1 Mio.)
Pflegehelfer:innen	32 Prozent (576.000)
Spezialist:innen wie Fachkrankenpflegekräfte oder Expert:innen in Führungspositionen	7 Prozent (126.000)

Quelle: Bundesagentur für Arbeit. Arbeitsmarktsituation im Pflegebereich. Berichte: Blickpunkt Arbeitsmarkt, Mai 2026

III. Strukturmerkmale und Arbeitszeit der beruflich Pflegenden

Teilzeit im Beruf Pflege (2025)	rund 49 Prozent
zum Vergleich: Teilzeitanteil in der Gesamtwirtschaft (2025)	31,9 Prozent
Frauenanteil im Beruf Pflege (2025)	81 Prozent (2019: 85 Prozent)
zum Vergleich: Frauenanteil in der Gesamtwirtschaft	46 Prozent
Altersverteilung in der Pflege	zwei Drittel der Beschäftigten in der Pflege sind zwischen 25 und 55 Jahre alt
Anteil Beschäftigter, die das 55. Lebensjahr überschritten, die Regelaltersgrenze aber noch nicht erreicht haben	22 Prozent (Gesamtwirtschaft: 23 Prozent)
Renteneintritt in den kommenden zehn Jahren (bis 2033)	rund 370.000

Quellen: Bundesagentur für Arbeit. Arbeitsmarktsituation im Pflegebereich. Berichte: Blickpunkt Arbeitsmarkt, Mai 2026 | Destatis – Statistisches Bundesamt. Vollzeitbeschäftigte arbeiteten 2025 im Schnitt 39,9 Wochenstunden (27.05.2026)

IV. Krankenstand in der Pflege

Krankenstand Beschäftigte in der Pflege	**Arbeitsunfähigkeitstage Pflege/Jahr, Arbeitsbedingungen**
AOK Bundesverband (2024)	34,4 – Altenpflege (Vergleich: alle Beschäftigte der AOK: 23,9) Wegen der hohen psychischen und körperlichen Anforderungen können sich 26 Prozent der Pflegekräfte laut DRK-Umfrage nicht vorstellen, bis zur Rente in ihrem Beruf zu arbeiten. Was Pflegekräfte belastet (Pflege-Report 2021 des WIdO): Hohe Verantwortung, Heben und Tragen schwerer Lasten, ständige Aufmerksamkeit/Konzentration, Termin- und Leistungsdruck, körperlich schwere Arbeit, Schieben, Ziehen von schweren Gegenständen, die erforderliche Genauigkeit, gebückte Haltung, hohes Arbeitstempo, zu große Arbeitsmengen.
Techniker Krankenkasse (2025)	27,8 (Vergleich: alle Beschäftigte der TK: 17,7) Besonders hohe Ausfallzeiten verzeichnen die Altenpflegekräfte. Sie kamen im Jahr 2025 auf durchschnittlich 32,7 Fehltage, Beschäftigte in der Krankenpflege auf 25,8 Tage. Psychische Belastungen und körperliche Beschwerden als Hauptursachen. Wer täglich körperlich und emotional viel leistet, braucht gute Rahmenbedingungen, um gesund arbeiten zu können.
BKK Dachverband (2024)	38,7 (Altenpflege), 28,9 (Gesundheits- und Krankenpflege) (Vergleich: alle Beschäftigte der BKK: 22,3) Besonders alarmierend ist der Blick auf die Altersgruppe der 60- bis 64-jährigen Pflegekräfte: Dort erreichen die Fehlzeiten ihren Höhepunkt. Altenpflegekräfte dieser Altersgruppe fehlen im Schnitt 57,6 Tage pro Jahr (Gesamtdurchschnitt: BKK: 35,8).
DAK Gesundheit (2023)	45 % der Befragten berichten von regelmäßigem Personalmangel in ihrem Arbeitsumfeld. Drei Viertel (74 Prozent) der Krankenpflegekräfte geben an, ihre Arbeit mit dem vorhandenen Personal nur unter großen Anstrengungen zu schaffen. Die große Mehrheit der Altenpflegerinnen und -pfleger (65 Prozent) bestätigt dies ebenfalls. Beschäftigte mit regelmäßig erlebtem Personalmangel:

	54 %: müde und erschöpft 35 %: nächtliche Schlafstörungen, Beschwerden des Muskel-Skelett-Systems 23 %: Kopfschmerzen
Barmer (2024)	Vier von zehn Pflegekräfte gehen häufig krank zur Arbeit. Das betrifft vor allem Pflegepersonal, das länger als 16 Jahre in ihrem Betrieb beschäftigt waren. Fast die Hälfte gab an, häufig oder sehr häufig trotz Krankheit zu arbeiten. Laut Studie steht das mit Stress, mangelhafter Unternehmenskultur und Arbeitsunzufriedenheit im Zusammenhang.

Quellen: AOK Bundesverband. Überblick: Betriebliche Gesundheitsförderung in der Pflege, 12.05.2026 | WIdO. Pflege-Report 2021, 29.06.2021 | TK. Pflegekräfte mit deutlich höherer Belastung im Job - Fehlzeiten bleiben hoch, 11.05.2026 | BKK Dachverband. Starke Pflegekräfte retten Leben – aber wer rettet sie?, 12.05.2026 | DAK Gesundheit. DAK-Gesundheitsreport: Personalmangel macht krank, 19.04.2023 | Barmer. Pflegekräfte gehen vielfach auch krank zur Arbeit, 13.03.2024

V. Fachkräftemangel in der Pflege

Fachkräftemangel in der Pflege	**Anzahl und Hinweise**
2025	Im Jahresdurchschnitt 2025 waren rund 60.000 Pflegekräfte in Deutschland arbeitslos gemeldet, 5.000 oder 8 Prozent mehr als im Vorjahr. Eine größere Rolle spielt dabei die Fluchtmigration.
Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung (2025)	Fachkräftelücke: Altenpflege 15.233, Gesundheits- und Krankenpflege 13.390
Statistisches Bundesamt (Destatis), 2024	Der Bedarf an Pflegekräften steigt bis zum Jahr 2049 auf 2,15 Millionen. Das ist ein Drittel mehr als 2019 beschäftigt waren. Um diesen Bedarf zu decken, werden im Jahr 2049 laut Pflegekräftevorausberechnung 280.000 bis 690.000 zusätzliche beruflich Pflegende benötigt. Bereits bis 2034 wird mit einem zusätzlichen Pflegekräftebedarf von rund 90.000 in Pflege- und Betreuungsdiensten (+30 Prozent), 50.000 in Pflege-, Alten- und Behindertenheimen (+ 8 Prozent) sowie rund 70.000 in den Krankenhäusern (+10 Prozent) gerechnet. Hinweis des Deutschen Pflegerats: Die Vorausberechnung von Destatis berücksichtigt u.a. nicht die bereits heute fehlenden 115.000 Vollzeitstellen in der vollstationären Langzeitpflege aus dem Projekt zur wissenschaftlichen Bemessung des Personalbedarfs.

DAK-Pflegereport 2024	Die Arbeitsmarktreserve in der beruflichen Pflege wird bundesweit bis 2030 drastisch sinken. Während 2025 die Reserve noch bei 2,0 Prozent liegt, halbiert sie sich bis 2027 auf 1,0 Prozent und erreicht 2030 nur noch 0,5 Prozent. Dies bedeutet einen erheblichen Mangel an beruflich Pflegenden in der Zukunft, da die Anzahl der verfügbaren Arbeitskräfte stetig abnimmt.
DKG-Fachkräftemonitoring 2026	Die Mehrheit der Krankenhäuser hat trotz eines anhaltenden Beschäftigungswachstums weiterhin große Probleme, offene Stellen zu besetzen. Allein im Bereich der Pflegefachkräfte auf Allgemeinstationen können in den Kliniken mit Stellenbesetzungsproblemen (66 %) im Mittel rund 18 Stellen nicht besetzt werden.
BKK Hintergrundpapier, 2024	In Pflegeheimen sind 43 Prozent und in der ambulanten Pflege 41 Prozent der beruflich Pflegenden 50 Jahre und älter. Die folgenden Generationen sind deutlich kleiner und werden zukünftig von anderen Branchen noch stärker umworben sein als bisher.
DAK Pflegereport 2024	2023 gab es über 1.140.300 beruflich Pflegende in Deutschland. Mehr als 249.500 von ihnen erreichen in den nächsten zehn Jahren das Renteneintrittsalter, das sind 21,9 Prozent. In jedem Bundesland müssen dann um die 20 Prozent des Personals ersetzt werden – der Bedarf variiert zwischen 19,7 Prozent in Sachsen und 26,5 Prozent in Bremen. In einzelnen Bundesländern werden noch in diesem Jahrzehnt Kipppunkte erreicht, an denen deutlich mehr Pflegende in den Ruhestand gehen als Nachwuchskräfte in den Beruf einsteigen. In Bremen und Bayern wird dies Berechnungen des Forschungsinstituts AGP Sozialforschung zufolge bereits 2029 der Fall sein.

Quellen: Bundesagentur für Arbeit. Arbeitsmarktsituation im Pflegebereich. Berichte: Blickpunkt Arbeitsmarkt, Mai 2026 | Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung. Jahresrückblick 2025: Schwacher Arbeitsmarkt – erste Impulse durch Sondervermögen?, 03/ 2026 | Statistisches Bundesamt (Destatis), Bis 2049 werden voraussichtlich mindestens 280 000 zusätzliche Pflegekräfte benötigt, 24.01.2024 und Pflegekräftevorausberechnung 2019–2049 (abgerufen 27.09.2026) | Presse DPR. Lösung der Pflegekrise benötigt weit mehr als 350.000 Pflegekräfte innerhalb der nächsten zehn Jahre, 25.01.2024 | DAK-Pflegereport 2024, April 2024. Die Baby-Boomer und die Zukunft der Pflege – Beruflich Pflegende im Fokus | DKG Fachkräftemonitoring 2026 | BKK Hintergrundpapier: Mangel an Pflegekräften – und ewig grüßt das Murmeltier, Juli 2024 |

VI. Berufsverweildauer der Beschäftigten in der Pflege in NRW

	Anteil in Prozent
Nettodauer bis 3 Jahre	8 Prozent
Nettodauer 3 bis unter 6 Jahre	14 Prozent
Nettodauer 6 bis unter 10 Jahre	17 Prozent
Nettodauer 10 Jahre und länger	62 Prozent

Quellen: Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales, NRW, Landesberichterstattung Gesundheitsberufe NRW 2025, Teilbericht, Juni 2025 | Weitere Informationen: *Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales NRW. Pressemitteilung. Studie „Berufseinmündung und -verbleib in der Pflege in Nordrhein-Westfalen“: Zahl der Beschäftigten in der Pflege und Verweildauer in ihrem Beruf steigt seit fast zehn Jahren, 28.03.2022;*

VII. Bezahlung in der Pflege

Der **Comparable Worth-Index** (CW-Index) beurteilt Anforderungen und Belastungen (u. a. psychosoziale Belastung, Aufwand und Umfang der Ausbildung) verschiedener Berufsfelder. Je höher der Indexwert ist, desto größer ist die Anforderung im Berufsfeld.

Im CW-Index von 2018 (vor der Einführung der Tariftreue-Regelung in der Langzeitpflege) werden „Nicht akademische Krankenpflege- und Geburtshilfefachkräfte“ mit einem Wert von 28 eingeordnet (bei einem Höchstwert von 32). Der Wert des CW-Index kann in Relation zum Bruttoverdienst gesetzt werden, um Berufsfelder erfassen und vergleichen zu können. Aus dem CW-Index geht hervor: Das Kompetenzprofil und die Anforderungen in der Pflege sind hoch, bei einem gleichzeitig niedrigen Lohn und schlechterer Entlohnung im Vergleich zu Berufen mit niedrigerem oder ähnlichem Anforderungsprofil.

Berufsbezeichnung	**Mittleres monatliches Vollzeit Bruttoentgelt (Median)** – in Klammer 2022)
Pflegefachmann/-frau (Altenpflege)	4.438 Euro (3.611 Euro)
Pflegefachmann/-frau (Gesundheits- und Krankenpflege)	4.587 Euro (3.944 Euro)
Altenpflegehelfer/in	3.335 Euro (2.635 Euro)
Gesundheits- und Krankenpflegehelfer/in	3.596 Euro (2.991 Euro)

Quelle: Klammer, Ute; Klenner, Christina; Lillemeier, Sarah (2018): "Comparable Worth" - Arbeitsbewertungen als blinder Fleck in der Ursachenanalyse des Gender Pay Gaps? WSI Study Nr. 14,

Regional übliches Entgeltniveau (Tarif-Treue-Regelung Langzeitpflege)

Stand: 30.09.2026 (Erhebungsrunde 2026)

	Lohnspanne in Euro/Monat (pro Stunde)	**Bundesland** Vergleich niedrigster Wert zu höchstem Wer *Euro pro Monat, eigene*
Regional übliches Entgeltniveau	4.081 bis 4.403 (23,56 bis 25,42)	Mecklenburg-Vorpommern zu Hamburg
Pflege- und Betreuungskräfte ohne mindestens einjährige Berufsausbildung	3.521 bis 3.701 (20,33 bis 21.37)	Mecklenburg-Vorpommern zu Bremen

Pflege- und Betreuungskräfte mit mindestens einjähriger Berufsausbildung	3.803 bis 4.179 (21,96 bis 24,13)	Mecklenburg-Vorpommern zu NRW
Fachkräfte in den Bereichen Pflege und Betreuung mit mindestens dreijähriger Berufsausbildung	4.708 bis 5.042 27,18 bis 29,11	Sachsen zu Hamburg

Tabelle: Euro pro Monat, eigene Berechnungen Deutscher Pflegerat; bei 40 Stunden/Woche und einem Umrechnungsfaktor von 4,33. Hinzu kommen mögliche Zuschläge.

Quellen: Geschäftsstelle Tarifliche Entlohnung in der Langzeitpflege | Veröffentlichung der Übersichten zu den Entlohnungsniveaus und Zuschlägen sowie Tarifvertragswerken und kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen nach § 82c Abs. 5 SGB XI nach Bundesländern, Stand: 30.09.2026

Mindestlohn Altenpflege zum 01.07.2026

	Euro pro Stunde	**Euro pro Monat**
Pflegehilfskräfte	16,52 (15,50)	2.861 (2.685)
qualifizierte Pflegehilfskräfte (mit mindestens einjähriger Ausbildung und entsprechender Tätigkeit)	17,80 (16,50)	3.083 (2.858)
Pflegefachpersonen (3-jährige Ausbildung)	21,03 (19,50)	3.642 (3.377)

Tabelle: Euro pro Monat, eigene Berechnungen Deutscher Pflegerat; bei 40 Stunden/Woche und einem Umrechnungsfaktor von 4,33. Hinzu kommen mögliche Zulagen und Zuschläge.

Quelle: Bundesregierung. Mindestlöhne Altenpflege gestiegen. Mehr Geld für Pflegekräfte, 01.07.2026 Juli | Bundesgesundheitsministerium. Pflegekommission empfiehlt erneute Anhebung der Mindestlöhne in der Altenpflege, 29.08.2023

Bruttomonatsverdienst von Auszubildenden

1. Ausbildungsjahr (tarifvertragliche Ausbildungsvergütungen)	**In Euro pro Monat 2026**
Pflege (Öffentlicher Dienst, Bund, Gemeinden)	1.491 Euro
Versicherungsgewerbe	1.455 Euro
Pflege (Öffentlicher Dienst, Länder)	1.441 Euro
Privates Bankgewerbe	1.400 Euro
Durchschnitt	1.057 Euro

Damit liegen die Auszubildenden in der Pflege an erster Stelle der Statistik zu tarifvertraglichen Ausbildungsvergütungen.

Quelle: Presse Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut der Hans-Böckler-Stiftung. Tarifvertragliche Ausbildungsvergütungen, 13.08.2026, WSI-Tarifarchiv, Stand 01.09.2026

VIII. Pflegevorausberechnung

	Anzahl Pflegebedürftigen
2023	5,7 Mio. Davon zu Hause versorgt: 4,9 Mio. (86%); 3,8 Mio. werden überwiegend durch Angehörige betreut
2035	6,3 Mio.
2055	7,6 Mio.

Quellen: Statistisches Bundesamt, Gesundheitsausgaben in Pflegeeinrichtungen im Jahr 2023 um 6,3 % gestiegen, 15. Mai 2025 | für 2025 und 2055 (bei gedämpften Anstieg der Pflegequoten bis 2027): Presse Statistisches Bundesamt. Pflegevorausberechnung: 1,8 Millionen mehr Pflegebedürftige bis zum Jahr 2055 zu erwarten, 30. März 2023

Hinweis: Die Übersicht „Zahlen und Fakten zur Pflegeversicherung, Bundesgesundheitsministerium, Stand: Juli 2026“, weist für die soziale Pflegeversicherung und private Pflege-Pflichtversicherung insgesamt 6,0 Mio. (2024) und 6,4 Mio. (2025) an Leistungsbeziehenden aus. Am Jahresende 2017 lag die Zahl der Leistungsbeziehenden der sozialen Pflegeversicherung bei insgesamt 3,3 Mio. (2020: 4,3 Mio. | 2023: 5,2 Mio.).

IX. Generalistische Pflegeausbildung und Weiterbildungen

	Generalistische Pflegeausbildung
neue Ausbildungsverträge 2025	63.900 (+8 Prozent)
insgesamt in Ausbildung zur Pflegefachperson 2025	157.200 Auszubildende
erfolgreich abgeschlossen 2025	35.300
Knapp drei Viertel der Personen, die 2025 einen Ausbildungsvertrag abgeschlossen haben (71 Prozent), waren Frauen und gut ein Viertel (29 Prozent) Männer	
Seit 2020 nimmt die Zahl der 22 bis 29-jährigen Pflegeauszubildenden mit Neuvertrag kontinuierlich zu (Anteil: 31 Prozent).	
Mit einem Anteil von 51 Prozent (32 700) aller Neuverträge beginnen jedoch weiterhin vor allem jüngere Personen im Alter von 21 oder jünger eine Pflegeausbildung.	

Quelle: Statistisches Bundesamt. Pressemitteilung Nr. 231 vom 2. Juli 2026 | Weitere Informationen: Bundesministerium für Bildung, Familie, Senioren, Frau und Jugend, Berufsbildungsbericht 2026, 2026

In den **Weiterbildungen** ist eine zunehmende Professionalisierung zu beobachten. Überwiegend werden beruflich Pflegende ausgebildet.

Im Jahr 2025 nahmen rund 8.000 Menschen eine Umschulung zur Pflegefachperson auf. Davon strebten 1.100 die Qualifizierung zur Pflegeassistenz und 6.900 die Ausbildung zur examinierten Pflegefachperson an.

Rund 6.600 Personen beendeten zwischen Juli 2024 und Juni 2025 ihre Umschulung zur Pflegefachperson. Die Eingliederungsquote nach 6 Monaten lag bei rund 92 Prozent. Bei der Weiterbildung als Pflegehelfer:in waren rund zwei Drittel der rund 9.000 ehemaligen Teilnehmenden ein halbes Jahr nach der Weiterbildung sozialversicherungspflichtig beschäftigt.
Quelle: Bundesagentur für Arbeit. Arbeitsmarktsituation im Pflegebereich. Berichte: Blickpunkt Arbeitsmarkt. Mai 2026.

X. Beruflich Pflegende an Hochschulen

Das seit 2024 vergütete und finanzierte Pflegestudium verzeichnete 2025 etwa 8 % mehr Studienanfängerinnen und -anfänger als im Vorjahr. Knapp 800 Studierende haben 2025 ein Pflegestudium begonnen. Insgesamt befanden sich zum Jahresende 1.800 Studierende im Pflegestudium nach dem Pflegeberufegesetz. Bei Pflegestudierenden dominiert das Krankenhaus als Träger der praktischen Ausbildung mit 92 %.
Quelle: Statistisches Bundesamt. Pressemitteilung Nr. 231 vom 2. Juli 2026

Das Portal pflegeausbildung.net führt 39 Studienangebote beziehungsweise Standorte für primärqualifizierende Pflegestudiengänge auf.
Quelle: Bundesministerium für Bildung, Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Übersicht Primärqualifizierende Studiengänge nach Pflegeberufegesetz, abgerufen am 27.09.2026

Das Bundesinstitut für Berufsbildung beziffert die Zahl an Hochschulen mit Studium der Pflegewissenschaften für das Jahr 2022 mit 56.
Quellen: Bundesinstitut für Berufsbildung, Erste Sondererhebung des BIBB-Pflegepanels, 2022 | Pressemeldung BIBB: Pflegeausbildung: Angebot übersteigt Nachfrage, 23.08.2023

Im April 2024 gehörten 21 Studiengänge zu Masterstudiengängen im Bereich Pflege. Ca. 400 Studienplätze sind in 16 Studiengängen verfügbar. 3 Studiengänge waren bei der Befragung so neu, dass noch keine Immatrikulation stattgefunden hat. In zwei Fällen lagen keine Angaben vor. Im April 2024 wurden 208 Neuimmatrikulationen (bei 15 Studiengängen) verzeichnet. Diese Studiengänge sind somit zu ca. 60 bis 65 Prozent ausgelastet. 80 Prozent der neu immatrikulierten Studierenden waren weiblich. Im Jahr 2023 haben 63 Studierende den Masterabschluss erlangt. 2022 waren es 50. Knapp 8 Prozent der Neuimmatrikulierten brechen das Studium ohne Abschluss ab.
Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB). Masterstudiengänge in der Pflege mit direktem Versorgungsbezug: Zusammenfassung der Befunde zur Sondererhebung 1/2024 im BIBB-Pflegemonitoring,
April 2024

XI. Arbeitslosigkeit in der Pflege

Die Arbeitslosenquote examinierter Pflegefachpersonen lag 2025 bei nur rund 1,1 Prozent (2025, Pflegekräfte 3,4 Prozent). Von rund 60.000 arbeitslos gemeldeten beruflich Pflegenden suchten rund 48.000 (79 Prozent) eine Tätigkeit auf Helferniveau – die gemeldeten Stellen richten sich aber überwiegend an Qualifizierte.

Weit überwiegend suchten Arbeitslosen mit ausländischer Staatsangehörigkeit eine Pflegetätigkeit auf Helferniveau (84 Prozent). Bei arbeitslosen deutschen Pflegekräften ist der Helferanteil etwas geringer (75 Prozent).
Quelle: Bundesagentur für Arbeit. Arbeitsmarktsituation im Pflegebereich. Berichte: Blickpunkt Arbeitsmarkt. Mai 2026.

XII. Leiharbeit in der Pflege

Anteil Leiharbeitsverhältnisse sozialversicherungspflichtig Beschäftigter in den Pflegeberufen 2025 (2022)	rund 2 Prozent: 32.000 (42.000)
Senkung zum Jahr 2024	minus 5.000 (-14 Prozent)

Quellen: Bundesagentur für Arbeit: Arbeitsmarktsituation in Pflegeberufen (Mai 2026)

XIII. Arbeitskräfte aus dem Ausland und Anerkennung

Lag der Anteil der Mitarbeitenden mit ausländischer Staatsangehörigkeit an den sozialversicherungspflichtig beschäftigten beruflich Pflegenden 2015 noch bei rund 7 Prozent, so hat er sich bis 2025 auf 20 Prozent erhöht (+256.000 Beschäftigte auf 353.000). Damit liegt er etwas über dem Niveau über alle Berufe hinweg (17 Prozent). Seit 2022 wird das Beschäftigungswachstum in der Pflege ausschließlich von internationalen Fachpersonen getragen.

Quelle: Bundesagentur für Arbeit. Arbeitsmarktsituation in Pflegeberufen (Mai 2026) | weitere Informationen: BKK Dachverband. Hintergrundpapier: Mangel an Pflegekräften – und ewig grüßt das Murmeltier, Juli 2024

2024 wurden bundesweit rund 79.100 Anträge auf Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen positiv beschieden (+21 Prozent gegenüber 2023). Mit 32.500 Anerkennungen und einem Anteil von 41 Prozent lag die Pflege auf Platz 1 aller Berufe – fast dreimal so viele wie der zweitplatzierte Beruf (Arzt/Ärztin, 11.000).

Quelle: Statistisches Bundesamt. Pressemitteilung Nr. 321 vom 4. September 2025.

Rund ein Drittel der beruflich Pflegenden hat eine Einwanderungsgeschichte (33 Prozent).

Quelle: Statistisches Bundesamt. Beschäftigte mit Einwanderungsgeschichte 2025 in vielen Mangelberufen überdurchschnittlich stark vertreten, 28.09.2026

Von den mehr als 350.000 internationalen beruflich Pflegenden in Deutschland arbeiten 205.000 in der Krankenpflege und 148.000 in der Altenpflege. Ihr Anteil an den Beschäftigten insgesamt ist in der Altenpflege höher (23 Prozent) als in der Krankenpflege (18 Prozent).

Quelle: Presse Mediendienst Integration. Factsheet Gesundheitsbranche. Mehr ausländische Pflegekräfte und Ärzte, 08.05.2026

XIV. Mitglieder Landespflegekammern

Rheinland-Pfalz (2023)	37.000
Nordrhein-Westfalen (2023)	270.000

Quellen: Landespflegekammer Rheinland-Pfalz, Anfrage der Mitgliederdatenbank | Pflegekammer NRW

XV. Arbeitsplatzattraktivität

Das wünschen sich Pflegende von ihrem Pflegearbeitsplatz der Zukunft	

Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf	„Die Vereinbarkeit von familiärer Pflege, Familie und Beruf ist für beruflich Pflegende einer der wichtigsten Attraktivitätsfaktoren und hat das größte Potenzial beruflich Pflegende an das Unternehmen zu binden sowie die Bereitschaft zur Aufstockung der Arbeitszeit zu erhöhen."[1] In Teilzeit tätige beruflich Pflegende würden ihre Arbeitszeit bei einer besseren Vereinbarkeit von familiärer Pflege, Familie und Beruf sowie einer besseren Entlohnung mehrheitlich um bis zu zehn Stunden pro Woche erhöhen (siehe Abb. 2).[2]
Attraktive Bezahlung	„Für beruflich Pflegende ist eine angemessene Bezahlung zentral – auch für eine Berufsrückkehr." [1]
Gute Personalausstattung	„Beruflich Pflegende wünschen sich eine gute Personalausstattung mit kompetenzorientierter Aufgabenverteilung." [1] Für 85 Prozent der Nicht-Leitungskräfte und 86 Prozent der Leitungskräfte sorgt eine am tatsächlichen Pflegebedarf ausgerichtete Personalzusammensetzung für eine deutlich höhere Berufsattraktivität.[1,2]
Partizipative Führungsmodelle	„Beruflich Pflegende wünschen unterstützende Führungskräfte und partnerschaftliche Führungsmodelle." [1]
Stärkung der Pflegeprofession	„Beruflich Pflegende wünschen sich eine Stärkung der eigenen Profession und Kompetenzen, aber auch bessere Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten." [1]
Digitaler Arbeitsplatz	„Beruflich Pflegende sind für eine Digitalisierung am Arbeitsplatz aufgeschlossen und sehen sie größtenteils als Chance für Entlastungen im Arbeitsalltag." [1]
Aktive Förderung von Berufseinstieg und Berufsverbleib	„Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber können die Berufsrückkehr und den Quereinstieg aktiv fördern." [1]

Quellen: [1] Bundesministerium für Gesundheit. Pflegenetzwerk Deutschland. Pflegearbeitsplatz mit Zukunft! Die Ergebnisse der Studie zur Arbeitsplatzsituation in der Akut und Langzeitpflege auf einen Blick, Mai 2023
[2] Presse Bundesgesundheitsministerium. Pflegekräfte wollen eine angemessene Bezahlung, mehr Kolleginnen und Kollegen und digitale Entlastung, 12.05.2023; Homepage zur Studie zur Arbeitsplatzsituation in der Akut- und Langzeitpflege (Pflegenetzwerk Deutschland)"; IEGUS, WifOR und contec. Studie: „Arbeitsplatzsituation in der Akut- und Langzeitpflege und Ermittlung sowie modellhafte Implementierung von Indikatoren für gute Arbeitsbedingungen in der Langzeitpflege", Dezember 2022; IGES Institut, IAW und Karla Kämmer Beratungsgesellschaft. Studie: „Entwicklung von Indikatoren zur Darstellung guter Arbeitsbedingungen in der Langzeitpflege", Mai 2023 (Pressemitteilung IGES, 17.05.2023); ergänzend: Hans Böckler Stiftung. „Ich pflege wieder, wenn…". Studie: Mindestens 300.000 zusätzliche Pflegekräfte durch Wiedereinstieg in Beruf oder aufgestockte Arbeitszeit möglich, 03.05.2022

Abbildung 1: Gründe für die Wahl einer Teilzeittätigkeit

	57%
Ich möchte mein Privat- und Berufsleben besser / zuverlässiger vereinbaren können	48%

Ich erziehe Kinder	35%
Ich möchte mehr Freizeit	31%
Ich habe gesundheitliche Gründe	17%
Ich befinde mich in Fort- / Weiterbildung bzw. in einem Studium	14%
Ich pflege eine*n Angehörige*n oder nahestehenden Menschen	12%
Ich habe mehr als einen Arbeitgeber	6%
Mein Arbeitgeber bietet mir nichts anderes an	6%

Quelle: IEGUS, WifOR und contec. Befragung. Studie: „Arbeitsplatzsituation in der Akut- und Langzeitpflege und Ermittlung sowie modellhafte Implementierung von Indikatoren für gute Arbeitsbedingungen in der Langzeitpflege“, Dezember 2022

Abbildung 2: Bereitschaft zur Stundenerhöhung pro Woche bei Teilzeitbeschäftigung[1]

1 bis 5 Stunden	35%
6 bis 10 Stunden	31%
11 bis 15 Stunden	6%
16 bis 20 Stunden	4%
21 bis 25 Stunden	1%
26 bis 30 Stunden	4%
Mehr als 30 Stunden	6%
Keine Erhöhung	12%

[1] Bei besseren Arbeitsbedingungen (u.a. einer besseren Vereinbarkeit von familiärer Pflege, Familie und Beruf sowie einer besseren Entlohnung).

Quelle: IEGUS, WifOR und contec. Befragung. Studie: „Arbeitsplatzsituation in der Akut- und Langzeitpflege und Ermittlung sowie modellhafte Implementierung von Indikatoren für gute Arbeitsbedingungen in der Langzeitpflege“, Dezember 2022

Abbildung 3: Priorität der Themenfelder zur Förderung der Berufsrückkehr[1]

Vergütung	96%
Vereinbarkeit v. fam. Pflege, Familie & Beruf	92%
Pflegequalität	79%
Führung und Teamatmosphäre	76%
Gesundheitsförderung & Prävention	76%
Professionalisierung & Berufsverwirklichung	72%
Aus-, Fort- und Weiterbildung	69%

[1] Nicht-Leitungskräfte

Quelle: IEGUS, WifOR und contec. Befragung. Studie: „Arbeitsplatzsituation in der Akut- und Langzeitpflege und Ermittlung sowie modellhafte Implementierung von Indikatoren für gute Arbeitsbedingungen in der Langzeitpflege“, Dezember 2022

XVI. Digitalisierung in der Pflege

Digitale Technologien können beruflich Pflegende bei Dokumentation und Kommunikation entlasten, Abläufe vereinfachen und pflegebedürftige Menschen im Alltag unterstützen. Entscheidend ist, dass die Anwendungen im Pflegealltag funktionieren und einen erkennbaren Nutzen bringen.

Telematikinfrastruktur (TI). Laut TI-Atlas 2026 der gematik sind 91 Prozent der Krankenhäuser, 44 Prozent der Pflegedienste und 35 Prozent der Pflegeheime Voll-TI-ready.
Quellen: gematik, TI-Atlas 2026; gematik, Detaillierter TI-Readiness-Index, abgerufen am 29.09.2026

In der Freien Wohlfahrtspflege haben 87 Prozent der Einrichtungen mit der TI-Anbindung begonnen (Juni 2025); 85 Prozent der diakonischen Einrichtungen nutzen bereits eine elektronische Pflegedokumentation (April 2024); 75 % der diakonischen Häuser erwarten durch digitale Lösungen eine verbesserte Koordination (April 2024).
Quelle: Diakonie Deutschland. Digitalisierung in der Pflege. Zahlen auf einem Blick, abgerufen am 29.09.2026

Fördermittel. Bei den von der DAK-Pflegekasse verwalteten Mitteln zur Digitalisierung waren bis Mitte 2025 rund 81,2 Millionen Euro und damit knapp 40 Prozent abgerufen. Diese Quote bezieht sich auf den von der DAK betreuten Teil des Förderprogramms.
Quelle: DAK-Gesundheit. Digitalisierung: 70 Prozent der Pflegeeinrichtungen fehlt Anbindung an Telematikinfrastruktur, 01.09.2025

Beruflich Pflegende in Krankenhäusern verbringen rund ein Drittel ihrer Arbeitszeit mit Dokumentation; rechnerisch sind das 137.000 von rund 391.000 Vollkräften (35 Prozent). Eine Stunde weniger Dokumentation pro Tag entspräche rechnerisch rund 49.000 zusätzlichen Pflegekräften für die Versorgung; 88 Prozent der Krankenhäuser berichten von steigendem Aufwand.
Quelle: Deutsches Krankenhausinstitut (DKI) im Auftrag der DKG, Bürokratiebelastung im Krankenhaus, Blitzumfrage September 2025

Digitale Pflegedokumentation. In einer bundesweiten Online-Befragung des Kompetenzzentrums Digitalisierung und Pflege im Frühjahr 2026 bewerteten knapp 1.000 Teilnehmende die digitale Pflegedokumentation als besonders relevant: Sie erreichte durchschnittlich 4,51 von 5 Punkten. Am bekanntesten ist die digitale Wundversorgung. 99,2% der Befragten gaben an, diese Technologie zu kennen.

Eine weitere Analyse des Kompetenzzentrums sieht bei sprachgestützter Dokumentation Potenzial für Zeitersparnis. Wie groß der Nutzen im Pflegealltag tatsächlich ist, hängt von der technischen und organisatorischen Umsetzung ab.
Quellen: Kompetenzzentrum Digitalisierung und Pflege. Befragung zu digitalen Technologien: erste Einblicke, 18.08.2026; Sprechen statt Schreiben: Entlastungspotenzial für die Pflege, 20.04.2026.

KI im Pflegealltag: In einer Befragung des Zentrums für Qualität in der Pflege (ZQP) unter 1.000 Leitungskräften ambulanter Pflegedienste berichteten 36 Prozent, KI-gestützte Programme für die dienstliche schriftliche Kommunikation zu nutzen. Rund ein Drittel zieht solche Dienste zur Klärung fachlicher Fragen heran.
Quellen: ZQP, Künstliche Intelligenz in der Pflege, abgerufen am 29.09.2026

Das Bundesgesundheitsministerium hat seine Digitalisierungsstrategie im Februar 2026 weiterentwickelt. Bis 2028 soll KI-gestützte Dokumentation in mehr als 70 Prozent der Gesundheits- und Pflegeeinrichtungen aktiv genutzt werden.

Quelle: Presse Bundesgesundheitsministerium. „Digitale Innovationen noch stärker in den Versorgungsalltag integrieren", 11.02.2026 | BMG. Gemeinsam digital. Digitalisierungsstrategie für das Gesundheitswesen und die Pflege, Februar 2026

Herausgeber:
„Pflegeprofession 2026: Zahlen und Fakten"
Deutscher Pflegerat e.V. (DPR)
Alt-Moabit 91 | 10559 Berlin
Tel.: +49 30 398 77 – 303
Präsidentin: Christine Vogler, Vize-Präsidentinnen: Jana Luntz und Pascale Hilberger-Kirlum

Ansprechpartner:
Michael Schulz
Presse- und Öffentlichkeitsarbeit | Handy 0151 650 617 86
m.schulz@deutscher-pflegerat.de | www.deutscher-pflegerat.de

Stand: 04. November 2026

Die Erhebung der hier zusammengefassten Informationen erfolgt nach bestem Wissen und Gewissen. Für Anregungen und Hinweise sind wir Ihnen dankbar. Sollte Ihnen eine wichtige Information fehlen, dann melden Sie sich gerne bei uns.