



Die Fachkräftesituation in Gesundheits- und Sozialberufen

Franziska Arndt / Jurek Tiedemann / Dirk Werner

Das Wichtigste in Kürze

Die Fachkräftesituation in Gesundheits- und Sozialberufen ist sehr angespannt. Zwar hat sich der Mangel an qualifizierten Arbeitskräften zwischen 2022 und 2023 etwas abgeschwächt, allerdings fehlen bundesweit weiterhin etwa 133.000 qualifizierte Arbeitskräfte in Sozial- und Gesundheitsberufen.

Besonders groß ist der Mangel an Fachkräften, die eine Ausbildung abgeschlossen haben, sowie an Spezialist:innen, die einen Bachelor- oder Fortbildungsabschluss haben. Sie machen zusammen mehr als drei Viertel der Fachkräftelücke aus. Besonders angespannt ist die Fachkräftesituation bei Spezialist:innen. Gut sieben von zehn der offenen Stellen können rechnerisch nicht besetzt werden.

Am größten ist die Fachkräftelücke mit durchschnittlich knapp 21.000 rechnerisch nicht besetzbaren offenen Stellen bei Spezialist:innen der Kinderbetreuung und -erziehung.

Durch den demografischen Wandel ist davon auszugehen, dass der Bedarf an qualifizierten Arbeitskräften in Gesundheits- und Sozialberufen in den nächsten Jahren weiter steigen wird. Um diesen Bedarf decken zu können, müssen weitere Potenziale gehoben und die Fachkräftesicherung noch aktiver gestaltet werden.

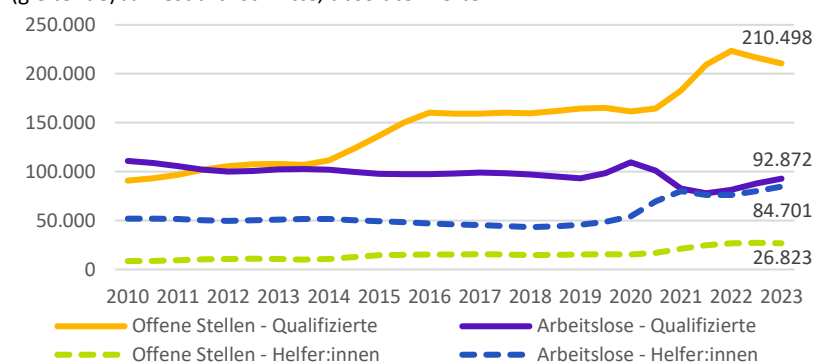
Mehr als doppelt so viele offene Stellen wie Arbeitslose

In Gesundheits- und Sozialberufen gibt es bereits seit 2012 mehr offene Stellen für Fachkräfte in Gesundheits- und Sozialberufen als qualifizierte Arbeitslose (Abbildung 1). Somit ist selbst unabhängig von der beruflichen und regionalen Passung eine Besetzung aller offenen Stellen rechnerisch nicht möglich. Das Verhältnis von offenen Stellen und Arbeitslosen hat sich im Zeitverlauf weiter angespannt, zuletzt haben sich allerdings konjunkturbedingt beide Größen wieder leicht angenähert. Zu den qualifizierten Arbeitskräften zählen neben Fachkräften mit abgeschlossener Ausbildung auch Spezialist:innen mit Bachelor- oder Fortbildungsabschluss (Techniker:in, Meister:in, Fachwirt:in) und Expert:innen mit Diplom oder Master. Im Jahr 2023 gab es durchschnittlich mehr als 210.000 offene Stellen für qualifizierte Arbeitskräfte in Gesundheits- und Sozialberufen, denen lediglich knapp 93.000 qualifizierte Arbeitslose gegenüberstanden. Damit ist die durchschnittliche Zahl an offenen Stellen im Vergleich zum Jahr 2022 um 5,8 Prozent gesunken und die Zahl an qualifizierten Arbeitslosen um 14,3 Prozent gestiegen. Betrachtet man die Veränderung im Vergleich der jeweiligen Monate der beiden Jahre, setzt sich dieser Trend auch im Jahr 2024 fort. Aufgrund des demografischen Wandels ist jedoch davon auszugehen, dass sich die Nachfrage nach qualifizierten Arbeitskräften in diesen Berufen künftig wieder deutlich erhöht und die Engpässe somit weiter steigen.

Bei Helfertätigkeiten herrscht hingegen kein Engpass. Zuletzt war die Zahl an arbeitslosen Helfer:innen in Gesundheits- und Sozialberufen mit 84.701 mehr als dreimal so groß wie die Zahl der offenen Stellen. Die Zahl der arbeitslosen Helfer:innen ist zudem seit dem Jahr 2018 fast kontinuierlich gestiegen. Dies macht deutlich, dass die Nachqualifizierung hier nur schleppend gelingt.

Abbildung 1 | Entwicklung der offenen Stellen und Arbeitslosen

(gleitende) Jahresdurchschnitte, absolute Werte



Quelle | IW-Fachkräftedatenbank auf Basis von Sonderauswertungen der BA und der IAB-Stellenerhebung, 2024

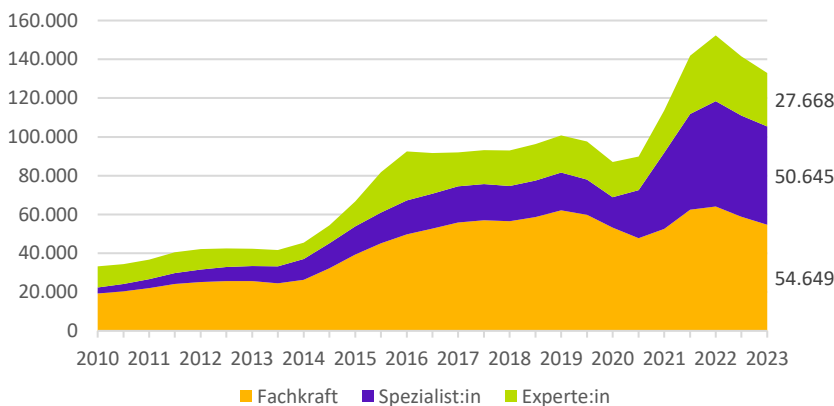
Jede vierte nicht besetzbare Stelle ist einem Gesundheits- oder Sozialberuf zuzuordnen

Die Fachkräftelücke beschreibt die Zahl offener Stellen, die rechnerisch nicht besetzt werden kann, da nicht ausreichend viele passend qualifizierte Arbeitskräfte zur Verfügung stehen. In Gesundheits- und Sozialberufen konnten 2023 im Jahresdurchschnitt knapp 133.000 offene Stellen für Fachkräfte nicht besetzt werden (Abbildung 2). Damit entfällt fast ein Viertel (23,3 Prozent) der gesamtwirtschaftlichen Fachkräftelücke auf Gesundheits- und Sozialberufe. Dies verdeutlicht die Dringlichkeit zur nachhaltigen Fachkräftesicherung in diesem Bereich. Sie haben zudem eine doppelte Wirkung auf den Arbeitsmarkt, da andere Personen, deren Kinder oder Angehörige aufgrund fehlender Fachkräfte in diesen Berufen nicht betreut oder versorgt werden können, dem Arbeitsmarkt dann nur eingeschränkt zur Verfügung stehen.

Insgesamt zählen 119 Berufsgattungen zu den Gesundheits- und Sozialberufen. In 58 Berufsgattungen, also in etwa der Hälfte, ist eine Fachkräftelücke zu beobachten. Damit waren 2023 deutlich mehr Gesundheits- und Sozialberufe von bundesweiten Fachkräfteengpässen betroffen als noch vor zehn Jahren, als es 44 Berufsgattungen waren. Die Fachkräftelücke hat sich in den vergangenen zehn Jahren mit einem Anstieg um 214,3 Prozent somit mehr als verdreifacht. In diesem Zeitraum ist die Zahl an offenen Stellen für Qualifizierte um 95,2 Prozent gestiegen, während die Zahl an Arbeitslosen mit Qualifikation um 9,1 Prozent gesunken ist.

Die Fachkräftelücke in Gesundheits- und Sozialberufen verteilt sich auf die drei Anforderungsniveaus. Dabei entfällt der größte Anteil (41,1 Prozent) auf Fachkräfte mit Berufsausbildung. Ähnlich hoch ist der Anteil (38,1 Prozent) bei Spezialist:innen. Rechnerisch können 54.649 offene Stellen für Fachkräfte und 50.649 offene Stellen für Spezialist:innen nicht besetzt werden. Gut jede fünfte (20,8 Prozent) rechnerisch nicht besetzbare offene Stelle oder 27.668 entfällt auf Expert:innen.

Abbildung 2: Die Entwicklung der Fachkräftelücke nach Anforderungsniveau
Offene Stellen, für die es keine passend qualifizierten Arbeitskräfte gibt, (gleitende) Jahresdurchschnitte, absolute Werte



Hinweis | Der deutliche Anstieg der Fachkräftelücke bei Spezialist:innen ab 2021 ist zu einem Großteil auf einen Strukturbruch der Klassifikation der Berufe (KldB) der Bundesagentur für Arbeit (BA) zurückzuführen. In der Kinderbetreuung und -erziehung werden seit 2021 vormals Fachkräfte als Spezialist:innen klassifiziert.
Quelle | IW-Fachkräftedatenbank auf Basis von Sonderauswertungen der BA und der IAB-Stellenerhebung, 2024

Methodik in aller Kürze

Die KOFA-Analysen zur Fachkräftesituation beruhen auf Daten zu gemeldeten Stellen und Arbeitslosen der Bundesagentur für Arbeit (BA). Zur Berechnung der offenen Stellen werden die gemeldeten Stellen anhand von Meldequoten aus der IAB-Stellenerhebung hochgerechnet. Die Meldequoten für Fachkräfte und Spezialist:innen schwanken über die Zeit zwischen 40 und 60 Prozent, die für Expert:innen um etwa 30 Prozent. Zeitarbeitsstellen werden gesondert behandelt, da von Zeitarbeitsunternehmen auch Stellen gemeldet werden, denen nicht notwendigerweise ein tatsächlicher Bedarf gegenübersteht. Im Ergebnis entsprechen die berechneten offenen Zeitarbeitsstellen in Summe grob den gemeldeten Zeitarbeitsstellen, mit Unterschieden je nach Anforderungsniveau und Jahr.

Die **Fachkräftelücke** ist die Anzahl der offenen Stellen, für die es keine passend qualifizierten Arbeitslosen gibt.

Die **Stellenüberhangsquote** beschreibt den Anteil der offenen Stellen, für die es keine passend qualifizierten Arbeitslosen gibt, an allen offenen Stellen.

Ausführliche Methodik:

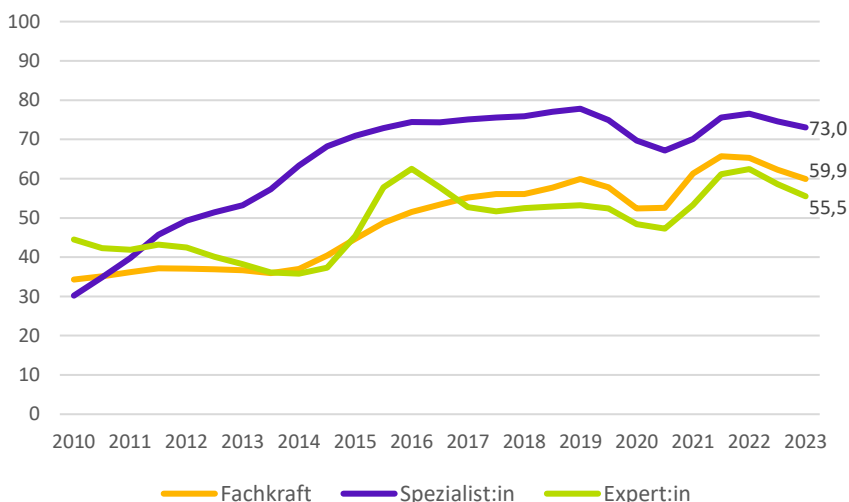
[Burstedde et al., 2020](#)

Stellenbesetzung mit Spezialist:innen ist besonders schwierig

Die Stellenüberhangsquote beschreibt die Intensität des Fachkräftemangels: Je höher die Stellenüberhangsquote, desto angespannter ist die Fachkräftesituation. Über alle Anforderungsniveaus und Berufe hinweg können durchschnittlich gut sechs von zehn (63,2 Prozent) offenen Stellen nicht mit passend qualifizierten Arbeitslosen besetzt werden. Besonders angespannt ist die Fachkräftesituation bei Spezialist:innen (Abbildung 3), wo mehr als sieben von zehn (73 Prozent) offenen Stellen rechnerisch nicht zu besetzen sind. Aber auch bei Expert:innen und Fachkräften können knapp sechs (55,5 bzw. 59,9 Prozent) von zehn offenen Stellen rechnerisch nicht besetzt werden. Somit ist die Stellenbesetzung in Gesundheits- und Sozialberufen auf allen drei Niveaus angespannt und liegt deutlich über der Stellenüberhangsquote über alle Berufe in Deutschland (43,9%).

Abbildung 3: Die Entwicklung der Stellenüberhangsquote nach Anforderungsniveau

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



Quelle | IW-Fachkräftedatenbank auf Basis von Sonderauswertungen der BA und der IAB-Stellenerhebung, 2024

Die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten ist seit 2013 kontinuierlich gestiegen: Zwischen Juli 2022 und Juni 2023 arbeiteten durchschnittlich knapp 5 Millionen in einem Gesundheits- oder Sozialberuf, das sind knapp ein Drittel mehr als 2013. 4,2 Millionen von ihnen verfügen über eine entsprechende Berufsqualifikation. An- und Ungelernte machen mit insgesamt 740.000 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten hingegen nur einen Anteil von 14,9 Prozent aus.

Mit mehr als 640.000 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten sind im Hinblick auf die einzelnen Berufe die meisten Personen als Fachkraft in der Gesundheits- und Krankenpflege tätig. Aufgrund der demografischen Struktur und der daraus resultierenden alternierenden Bevölkerung ist davon auszugehen, dass die Zahl an pflegebedürftigen Personen künftig deutlich ansteigen wird. Um auch bei einer steigenden Zahl an Personen, die auf ein funktionierendes Gesundheits- und Sozialsystem angewiesen sind, handlungsfähig zu sein, wird der Bedarf nach qualifizierten Fachkräften in diesen Berufen weiter ansteigen.

Abgrenzung der Gesundheits- und Sozialberufe

Für die Arbeitsmarktanalyse werden in diesem KOFA Kompakt Gesundheits- und Sozialberufe basierend auf der Klassifikation der Berufe 2020 (KldB) der Bundesagentur für Arbeit (BA) untersucht. 119 Berufsgattungen (5-Steller) aus den folgenden elf Berufsgruppen (3-Steller) zählen zu den Gesundheits- und Sozialberufen:

- Arzt- und Praxishilfe
- Medizinisches Laboratorium
- Gesundheits- und Krankenpflege, Rettungsdienst und Geburtshilfe
- Human- und Zahnmedizin
- Psychologie und nicht ärztliche Psychotherapie
- Nicht ärztliche Therapie und Heilkunde
- Pharmazie
- Altenpflege
- Ernährungs- und Gesundheitsberatung, Wellness
- Medizin-, Orthopädie- und Rehathechnik
- Erziehung, Sozialarbeit, Heilerziehungspflege

Für diese Abgrenzung der Gesundheits- und Sozialberufe werden die Berufe der medizinisch-technischen Veterinärmedizin sowie der tiermedizinischen Fachangestellten nicht berücksichtigt. Lehrtätigkeiten sind aufgrund von fehlenden Daten zu Beamtenverhältnissen ebenfalls aus der Analyse ausgeschlossen.

Eine Möglichkeit für Einrichtungen im Gesundheits- und Sozialwesen, kurzfristig Engpässen entgegenzuwirken, bietet die Zeitarbeit. Zwar ist die Vermittlung von Arbeitskräften in Gesundheits- und Sozialberufen über Zeitarbeit in Summe nicht allzu hoch, allerdings in einigen Berufen nennenswert. Fachkräfte der operations- und medizinischen Assistenz sind zu 6,4 Prozent über Zeitarbeit beschäftigt. Damit zählt dieser Beruf zu den Top-15-Berufen, gemessen am Anteil der Beschäftigten, die dem Wirtschaftszweig „Vermittlung und Überlassung von Arbeitskräften“ zugeordnet wird. In absoluten Zahlen sind etwa 12.000 (1,9 Prozent) Fachkräfte der Gesundheits- und Krankenpflege sowie mehr als 10.200 (3,7 Prozent) Fachkräfte der Altenpflege über Zeitarbeit angestellt.

Der Fachkräftemangel ist in der Kinderbetreuung und -erziehung am größten

Die größte Fachkräftelücke aller Berufsuntergruppen in Gesundheits- und Sozialberufen besteht unter Spezialist:innen der Kinderbetreuung und -erziehung. Das Fehlen von 20.875 Arbeitskräften mit dieser Qualifikation hat weitreichende Folgen, denn bundesweit fehlen aufgrund des Mangels an Erzieher:innen fast 300.000 Betreuungsplätze für unter Dreijährige (Geis-Thöne, 2023).

Tabelle 1: Top-5-Gesundheits- und Sozialberufe nach Fachkräftelücke und Anforderungsniveau
 Jahresdurchschnitt für den Zeitraum zwischen Januar und Dezember 2023

	Berufsuntergruppe	Fachkräftelücke	Stellenüberhangsquote (%)	Offene Stellen
Fachkräfte	Gesundheits- und Krankenpflege	17.656	74,2	23.810
	Altenpflege	15.230	81,8	18.609
	Zahnmedizinische Fachangestellte	8.202	67,2	12.207
	Medizinische Fachangestellte	6.908	44,8	15.422
	Augenoptik	1.715	76,3	2.247
Spezialist:innen	Kinderbetreuung und -erziehung	20.875	68,9	30.311
	Physiotherapie	12.276	85,7	14.318
	Ergotherapie	5.445	83,3	6.539
	Heilerziehungspflege und Sonderpädagogik	4.069	66,2	6.147
	Sprachtherapie	2.076	83,8	2.478
Expert:innen	Sozialarbeit und Sozialpädagogik	19.774	75,6	26.141
	Aufsicht und Führung – Gesundheits- und Krankenpflege, Rettungsdienst und Geburtshilfe	2.522	81,1	3.109
	Heilerziehungspflege und Sonderpädagogik	1.414	78,7	1.796
	Apotheker:innen, Pharmazeut:innen	1.354	47,6	2.842
	Fachärzt:innen in der Neurologie, Psychiatrie, Psychotherapie und psychosomatischen Medizin	866	78,2	1.107

Quelle | IW-Fachkräftedatenbank auf Basis von Sonderauswertungen der BA und der IAB-Stellenerhebung, 2024

Auch bei Expert:innen der Sozialarbeit und Sozialpädagogik sowie Fachkräften in der Gesundheits- und Krankenpflege fehlen mit 19.774 bzw. 17.656 rechnerisch nicht besetzbaren offenen Stellen sehr viele qualifizierte Arbeitskräfte. Intensiver Fachkräftemangel besteht weiterhin in der Altenpflege und bei Spezialist:innen der Physiotherapie, wo 15.230 bzw. 12.276 passend Qualifizierte fehlen. Darüber hinaus liegt die Fachkräftelücke auch für Zahnmedizinische Fachangestellte (8.202), für Medizinische Fachangestellte (6.908) sowie für Spezialist:innen der Ergotherapie (5.445) auf einem sehr hohen Niveau.

Besonders schwierig ist die Stellenbesetzung für Spezialist:innen der Physiotherapie, der Ergotherapie sowie der Sprachtherapie, aber auch für Fachkräfte in der Altenpflege und Expert:innen in der Aufsicht und Führung – Gesundheits- und Krankenpflege, Rettungsdienst und Geburtshilfe. In diesen Berufsgattungen können jeweils über acht von zehn offenen Stellen rechnerisch nicht besetzt werden. Für über drei Viertel der offenen Stellen für Expert:innen der Heilerziehungspflege und Sonderpädagogik sowie für Fachärzt:innen in der Neurologie, Psychiatrie, Psychotherapie und psychosomatischen Medizin stehen keine passend qualifizierten Arbeitslosen zur Verfügung. Im gleichen Umfang sind auch Fachkräfte der Augenoptik, Expert:innen der Sozialarbeit und Sozialpädagogik sowie Fachkräfte der Gesundheits- und Krankenpflege betroffen. Unter Apotheker:innen und Pharmazeut:innen sowie Medizinischen Fachangestellten ist die Stellenüberhangsquote zwar niedriger, doch auch hier kann fast die Hälfte aller offenen Stellen rein rechnerisch nicht passend besetzt werden.

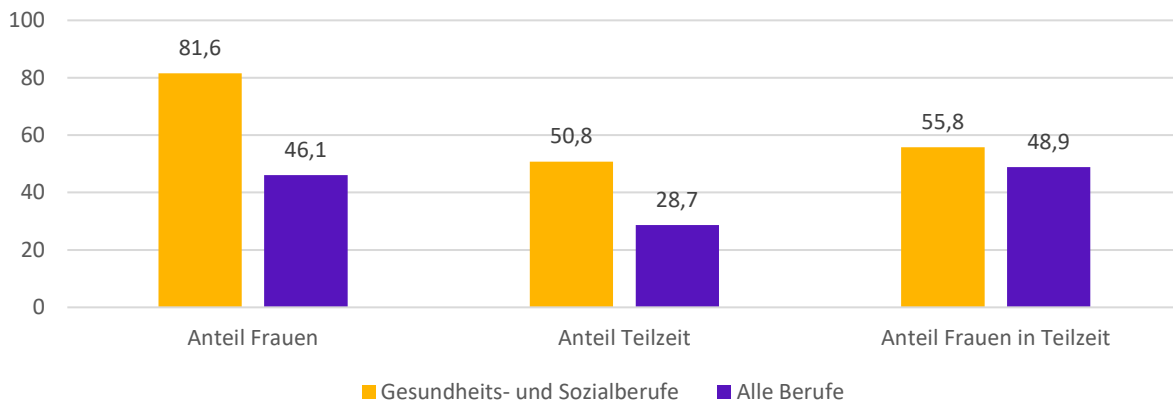
Hoher Anteil an weiblichen Beschäftigten in Teilzeit

Mit Blick auf die Beschäftigtenmerkmale in Gesundheits- und Sozialberufen zeigen sich teilweise deutliche strukturelle Unterschiede zu anderen Berufsfeldern. Zum einen ist der Anteil weiblicher Beschäftigter überdurchschnittlich hoch. Während der Anteil an weiblichen qualifizierten Fachkräften über alle Berufe 46 Prozent beträgt, liegt er in Gesundheits- und Sozialberufen bei 81,7 Prozent. Innerhalb der letzten zehn Jahre hat sich der Anteil weiblicher Beschäftigter weder in Gesundheits- und Sozialberufen noch im Durchschnitt über alle Berufe substantiell verändert. Somit ist auch der strukturelle Unterschied konstant geblieben.

Darüber hinaus arbeiten in Gesundheits- und Sozialberufen überdurchschnittlich viele Beschäftigte in Teilzeit. Während 2023 im Durchschnitt über alle Berufe ein Drittel in Teilzeit gearbeitet hat, waren es in Gesundheits- und Sozialberufen gut die Hälfte aller Beschäftigten (50,8 Prozent). Auch bei Helfer:innen arbeiten in Gesundheits- und Sozialberufen mit 67,2 Prozent deutlich mehr in Teilzeit als über alle Berufe hinweg mit 43 Prozent. Im Zeitvergleich zeigt sich, dass die Teilzeitquote in Gesundheits- und Sozialberufen dem allgemeinen Trend zu mehr Teilzeit folgt.

Abbildung 4: Frauen- und Teilzeitquote in Gesundheits- und Sozialberufen

Jahresdurchschnitte zwischen Juli 2022 und Juni 2023, ohne Helfertätigkeiten, in Prozent



Quelle | IW-Fachkräftedatenbank auf Basis von Sonderauswertungen der BA und der IAB-Stellenerhebung, 2024

Der hohe Anteil an Teilzeitbeschäftigung entfällt in Gesundheits- und Sozialberufen stärker auf Frauen als über alle Berufe hinweg. Während im Durchschnitt 48,9 Prozent aller sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen in Deutschland in Teilzeit arbeiten, sind es in Gesundheits- und Sozialberufen 55,8 Prozent. Unter Männern hingegen arbeiten weniger als drei von zehn (28,8 Prozent) in Gesundheits- und Sozialberufen in Teilzeit. Diese Teilzeitquote liegt unter Männern über alle Berufe hinweg mit 11,3 Prozent allerdings noch einmal deutlich niedriger.

Strukturell ähnlich sind Beschäftigte in Gesundheits- und Sozialberufen gegenüber anderen Berufen dagegen im Hinblick auf die Altersstruktur. Während zwei von zehn (21,5 Prozent) qualifizierten Fachkräften in Gesundheits- und Sozialberufen 55 Jahre oder älter sind, liegt der Anteil über alle Berufe leicht höher (24 Prozent). Selbst mit über 60 Jahren arbeiten noch ähnlich viele Beschäftigte in Gesundheits- und Sozialberufen wie im Durchschnitt (9,7 Prozent bzw. 10,7 Prozent). Auch wenn der Anteil älterer Beschäftigter in Gesundheits- und Sozialberufen nicht überdurchschnittlich hoch ist, wird in den nächsten zehn Jahren trotzdem ein gutes Fünftel der Beschäftigten aus dem Erwerbsleben ausscheiden. Die bereits heute große Fachkräftelücke in diesem Bereich wird sich daher weiter verschärfen, während auch die Nachfrage nach Pflege und Betreuung in der alternden Gesellschaft weiter steigen wird. Um diesem Engpass zu begegnen, müssen Potenziale der Fachkräftegewinnung und -sicherung gehoben werden.

Fachkräftesicherung in Gesundheits- und Sozialberufen noch aktiver gestalten

Die angespannte Fachkräftesituation in Gesundheits- und Sozialberufen tut doppelt weh. Zum einen werden insbesondere Fachkräfte in medizinischen und nichtmedizinischen Gesundheitsberufen benötigt, um versorgungsrelevante Bereiche aufrechtzuerhalten. Zum anderen braucht es Erzieher:innen, um eine ausreichende Zahl an Kinderbetreuungsplätzen anbieten zu können. Da die Kinderbetreuung den Grundstein für das spätere Bildungs- und Erwerbsleben eines Kindes legt, ist diese von großer Wichtigkeit. Zudem ist die Kinderbetreuung eine zentrale Stellschraube, um die Arbeitsmarktteilnahme von Müttern und auch Vätern zu erhöhen. Daher wird der Bedarf an qualifizierten Fachkräften in Gesundheits- und Sozialberufen in Zukunft weiter ansteigen ([SVR zur Begutachtung der Gesamtwirtschaftlichen Entwicklung, 2018](#); [SVR Gesundheit & Pflege, 2024](#)). Aufgrund der aktuell bereits äußerst angespannten Fachkräftesituation sollten Unternehmen aus dem Gesundheits- und Sozialbereich und auch die Politik möglichst alle Potenziale zur Fachkräftesicherung nutzen.

Das Fundament einer nachhaltigen Fachkräftestrategie ist die Nachwuchsqualifizierung. Die Ausbildungen zur Pflegefachfrau bzw. zum Pflegefachmann und zum/zur Erzieher:in gehören zu den Ausbildungen mit der größten Anzahl an neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen ([BIBB, 2024](#)). Es gelingt also weiterhin, Jugendliche für eine Ausbildung in Gesundheits- und Sozialberufen zu begeistern. Zudem steigt auch die Zahl an angebotenen Ausbildungsplätzen an beruflichen Schulen, die mit den dafür erforderlichen Ressourcen ausgestattet sind. Allerdings steigt – auch demografiebedingt – der Bedarf an qualifiziertem Personal schneller, als neue Fachkräfte in den Arbeitsmarkt eintreten. Daher ist es wichtig, aktiv Anreize für die Ausbildung in diesem Bereich zu schaffen. In einigen Berufen wurde die schulische Ausbildung attraktiver gestaltet, indem die Kosten einer Ausbildung nicht mehr oder nur teilweise privat übernommen werden müssen. Um eine Flexibilität innerhalb des Berufs zu schaffen, wurde die Ausbildung in der Gesundheits- und Krankenpflege sowie der Altenpflege im Jahr 2020 novelliert. Durch eine Generalisierung der Ausbildung sollen angehende Fachkräfte befähigt werden, Menschen unabhängig von ihrem Alter und dem Versorgungsbereich zu pflegen ([BMFSFJ, 2020](#)). Trotz dieser Neuerungen und steigenden Zahl an Ausbildungsplätzen wird die Fachkräftelücke zumindest kurzfristig nicht durch die Nachwuchsqualifizierung zu schließen sein. Daher ist es notwendig, weitere Wege zur Fachkräftesicherung zu gehen.

Quereinstiege und Höherqualifizierungen stellen hierbei ein großes Potenzial dar ([Köhne-Finster et al., 2023](#)). Durch gezielte Ansprache und Förderung kann es gelingen, Quereinsteigende zu gewinnen und Helfer:innen nachzuqualifizieren. Da es in Gesundheits- und Sozialberufen einen großen Arbeitslosenüberhang an Helfer:innen gibt, können durch ihre Qualifizierung zahlreiche zusätzliche Fachkräfte gewonnen werden. Alleine in der Altenpflege finden 17.787 Helfer:innen derzeit keine Stelle, in der Kinderbetreuung und -erziehung sind es 12.549. Die Reglementierung einiger Gesundheits- und Sozialberufe erfordert, dass Quereinsteigende nachträglich die entsprechende Berufsqualifizierung absolvieren, um als ausgebildete Fachkraft arbeiten zu können.

Weiterhin bietet die gezielte Rekrutierung von ausländischen Fachkräften Potenzial für die Fachkräftesicherung in Gesundheits- und Sozialberufen. Um zeitnah passend qualifizierte Fachkräfte aus dem Ausland zu rekrutieren, sollten vor allem Anerkennungsverfahren von im Ausland erworbenen beruflichen Qualifikationen weiter beschleunigt werden. Je besser die im Ausland abgeschlossene Ausbildung zu den hierzulande vorhandenen Anforderungen und Standards passt, desto leichter gelingt die berufliche Integration in Deutschland. Daher sollten bilaterale Abkommen, die Impulse für die Berufsbildung im Partnerland sowie für den Erwerb der deutschen Sprache beinhalten, intensiviert werden. Darüber hinaus sucht das Bundeswirtschaftsministerium in Kooperation mit privaten Trägern aktiv nach Interessenten aus dem Ausland, die in Deutschland eine Ausbildung zur Pflegefachkraft absolvieren

möchten (BMWK, 2014). Dabei sollte zudem ein Fokus auf die erfolgreiche berufliche und gesellschaftliche Integration gelegt werden, damit diese potenziellen Fachkräfte möglichst lange in ihrem erlernten Beruf in Deutschland arbeiten.

Darüber hinaus ist es wichtig, die Attraktivität der Gesundheits- und Sozialberufe zu erhöhen. Auch wenn einige Einrichtungen aufgrund eines hohen Grads an Regulierung und Standardisierung nur bedingt Gestaltungsmöglichkeiten haben, sollten die vorhandenen Handlungsspielräume genutzt werden. Zum einen sollte die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben stärker berücksichtigt werden, da in einigen Berufen im Schichtdienst gearbeitet wird. Eine wirkungsvolle Maßnahme ist hierbei, Mitarbeitende in die Schichtplanung miteinzubinden. Auch Teilzeitbeschäftigte können durch diesen Ansatz unterstützt werden, ihre Arbeitszeiten zu erhöhen. Zum anderen sollte Geschlechterklischees entgegengewirkt und auch männliche Fachkräfte direkt angesprochen werden. Unterstützen können hierbei Vorbilder männlicher Beschäftigter in Gesundheits- und Sozialberufen.

In Unternehmen, die offene Stellen nicht besetzen können, erhöht der Fachkräftemangel die Belastung der Belegschaft (Kunath et al., 2023). Um Entlastung zu schaffen, sollte die Bürokratie etwa im Bereich der Dokumentation deutlich reduziert werden, sodass Beschäftigte mehr Zeit haben, sich ihren Kerntätigkeiten zu widmen. Zudem sollten technologische Unterstützungen stärker genutzt werden. Noch finden digitale Technologien nur vereinzelt Anwendung im Gesundheits- und Sozialwesen (Seyda, 2019). Digitalisierte Patientenakten oder computergestützte Programme, die Protokolle verfassen, können Entlastung schaffen. Damit dies gelingen kann, muss die technische Infrastruktur funktionieren und finanziert werden. Derzeit werden die Kosten vorwiegend von den Einrichtungen und Praxen getragen, wodurch diese einen geringeren finanziellen Rahmen für die Gestaltung der Arbeitsbedingungen und somit auch der Attraktivität des Berufes zur Verfügung haben. Technologische Innovationen können das Personal in Gesundheits- und Sozialberufen zudem in Teilbereichen bei der Ausübung von körperlichen Tätigkeiten unterstützen.

Auch der Aspekt der Prävention spielt eine Rolle in der Fachkräftesicherung. Durch nachhaltige Gesundheitserziehung und Ernährungsberatung kann der Bedarf an Gesundheitsleistungen gemindert werden (SVR Gesundheit & Pflege, 2024). Dadurch nimmt im Umkehrschluss der Fachkräftebedarf ab, wodurch die aktuell sehr angespannte Fachkräftesituation etwas entspannt werden könnte. Hierbei ist es wichtig, Menschen zu ermöglichen, selbstbestimmt einen gesunden Lebensstil zu entwickeln. Mit präventiven Maßnahmen sollte schon in jungen Jahren begonnen werden.



Das Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung (KOF A) unterstützt kleine und mittlere Unternehmen im Auftrag des Bundesministeriums für Wirtschaft und Klimaschutz (BMWK) dabei, Fachkräfte zu finden, zu binden und zu qualifizieren. Ausführliche Analysen und weitere Fakten über die Fachkräftesituation erhalten Sie unter: kofa.de/studien
Bleiben Sie beim Thema Fachkräftemangel auf dem Laufenden und abonnieren Sie unseren Newsletter: kofa.de/newsletter