

---

# Pflegelandschaft Deutschland

---

## Engpässe in der Pflege: In welchen Regionen bis 2045 besonders viele Fachkräfte fehlen

Ein zentraler Aspekt der sozialen Sicherung ist die Versorgung pflegebedürftiger Menschen. Angesichts der alternden Gesellschaft in Deutschland wird die Zahl der Pflegebedürftigen in Zukunft weiter steigen. Gleichzeitig verschärft der demografische Wandel den ohnehin bestehenden Fachkräftemangel im Pflegebereich. Neben der Nachfrage nach Pflegeleistungen wird damit auch der Mangel an Personal in der Altenpflege zunehmen. Dabei zeigen sich in Deutschland regionale Unterschiede: Die Altersstruktur der Bevölkerung variiert je nach Region, ebenso wie die Verfügbarkeit von qualifizierten Arbeitskräften im Pflegebereich. Entsprechend untersucht diese Studie den Arbeitskräftebedarf und das -angebot in der Altenpflege, sowie entstehende Fachkräftengpässe in deutschen Kreisen bis 2045.<sup>1</sup> Auf dieser Basis können gezielte Maßnahmen entwickelt werden, um eine flächendeckende und bedarfsgerechte Pflege im Sinne der sozialen Sicherung sicherzustellen.

Pflegebedürftig im Sinne des § 14 SGB XI sind Menschen, die „gesundheitlich bedingte Beeinträchtigungen der Selbständigkeit oder der Fähigkeiten aufweisen und deshalb der Hilfe durch andere bedürfen“.

Seit Einführung der gesetzlichen Pflegeversicherung ist die Zahl der Pflegebedürftigen in Deutschland kontinuierlich gestiegen. Während im Jahr 1995 rund eine Millionen Menschen Anspruch auf Leistungen der Pflegeversicherung hatten, waren es im Jahr 2023 bereits fast 5,6 Millionen.<sup>2</sup> Gründe für diesen Anstieg sind neben der steigenden Zahl älterer Menschen auch gesetzliche Änderungen des Pflegebedürftigkeitsbegriffs, wie beispielsweise die Ausweitung des leistungsberechtigten Personenkreises durch das Pflegestärkungsgesetz II im Jahr 2017<sup>3</sup>.

Dieser Trend wird sich in Zukunft fortsetzen. Infolge des demografischen Wandels wird bis 2045 eine Zunahme der Pflegebedürftigen auf über 6,4 Millionen Menschen erwartet<sup>4</sup>. Die Pflegequote (Pflegebedürftige je 1.000 Einwohnerinnen und Einwohner) wird sich damit von 60 auf 77 erhöhen.

Keine Region in Deutschland wird sich diesem grundsätzlichen Trend entziehen können. Der Blick in die Regionen zeigt allerdings, wie heterogen die Entwicklung verlaufen wird und wie unterschiedlich die regionalen Herausforderungen und Handlungsbedarfe sind.

<sup>1</sup> Als Arbeitskräfte in der Altenpflege werden Beschäftigte in der Berufsgruppe „Altenpflege“ eingestuft. Andere Berufsgruppen, die in der Altenpflege tätig sind, werden nicht berücksichtigt.

<sup>2</sup> Bundesministerium für Gesundheit (2025), Zahlen und Fakten zur Pflegeversicherung.

<sup>3</sup> Zweites Gesetz zur Stärkung der pflegerischen Versorgung und zur Änderung weiterer Vorschriften (Zweites Pflegestärkungsgesetz – PSG II), Bundesgesetzblatt Jahrgang 2015 Teil I Nr. 54.

<sup>4</sup> Statistisches Bundesamt (2023), Pflegevorausberechnung.

## Aktuelle Pflegebedürftigkeit

Bereits heute liegt die Pflegequote in den kreisfreien Städten und Landkreisen zwischen 29 in Freising (Bayern) und 111 in Prignitz (Thüringen). Dies bedeutet auch, dass der Bedarf an Pflegeheimplätzen, ambulanten Pflegediensten und Pflegepersonal – je Einwohnerin und Einwohner – in Prignitz fast viermal höher ist als in Freising. Überdurchschnittlich hoch sind die Pflegequoten insbesondere in den neuen Bundesländern, aber auch im Saarland sowie in weiten Teilen Niedersachsens, Hessens oder Nordrhein-Westfalens. Dagegen liegen die Pflegequoten in den Kreisen und kreisfreien Städten Bayerns und Baden-Württembergs mit wenigen Ausnahmen derzeit unter dem Bundesdurchschnitt. Eine wesentliche Ursache für diese regionalen Unterschiede ist die Altersstruktur der Bevölkerung. Da das Pflegerisiko mit dem Alter zunimmt, ist in Kreisen mit einem höheren Anteil an älteren Menschen auch ein höherer Anteil der Einwohnerinnen und Einwohner pflegebedürftig. Weitere Ursachen können der Ausbau der pflegerischen Infrastruktur, Unterschiede in der Begutachtung und Einstufung der Pflegebedürftigen, der Gesundheitszustand oder die soziale Zusammensetzung der Bevölkerung, z. B. nach Bildungsstand oder familiärer und finanzieller Situation, sein.<sup>5</sup>

## Zukünftiger Personalbedarf

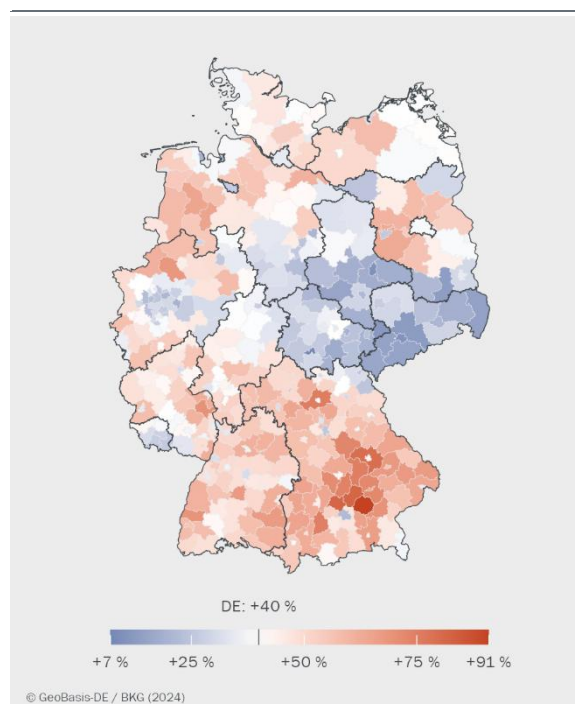
Der zukünftige Bedarf an Fachkräften in der Altenpflege bestimmt sich wesentlich aus dem Anstieg der Pflegebedürftigkeit. Der Großteil der Pflegebedürftigen wird aber häuslich durch Angehörige versorgt. Für den künftigen Personalbedarf relevant sind daher nur die Pflegebedürftigen, die stationär oder durch ambulante Pflegedienste versorgt werden.

Für die Berechnung des künftigen Personalbedarfs wird angenommen, dass das Verhältnis von Personal in der Altenpflege zu Pflegebedürftigen in der ambulanten oder stationären

Versorgung auf Kreisebene konstant bleibt. Angesichts des starken Anstiegs der Pflegebedürftigkeit in Deutschland führt das dazu, dass zukünftig auch der Personalbedarf in der Altenpflege deutlich zunehmen wird. Deutschlandweit wächst der Bedarf im Zeitraum von 2021 bis 2045 um 40 Prozent (Abbildung 1).

### Abbildung 1: Größter Personalbedarf im Süden

Veränderung des Personalbedarfs in der Altenpflege, 2021-2045, in Prozent



Quelle: Statistische Ämter der Länder und des Bundes, Bundesagentur für Arbeit, eigene Berechnungen

© Prognos 2025

Der demografische Wandel und die Altersstruktur der Bevölkerung in den Regionen beeinflussen maßgeblich, inwieweit der Personalbedarf in der Altenpflege zukünftig steigen wird. In Bayern und Baden-Württemberg, wo die Pflegequote aktuell niedrig ist, wird der Bedarf an Pflegekräften beispielsweise aufgrund der alternden Bevölkerung stärker ansteigen. In anderen Bundesländern wie z. B. Sachsen, wo die Pflegequote bereits heute höher ist,

<sup>5</sup> Sächsisches Staatsministerium für Soziales und Gesellschaftlichen Zusammenhalt (2022), Zweite Sozialberichterstattung für den Freistaat Sachsen, Dresden.

wird der Personalbedarf weniger stark steigen, da der demografische Wandel weniger ausgeprägt wirkt.

**i**

### Methodik

Den Ergebnissen der regionalen Pflegevorausberechnung von Prognos liegen Daten der Pflegestatistik der Statistischen Ämter der Länder und des Bundes zur Anzahl der pflegebedürftigen Personen in den Kreisen und kreisfreien Städten und zur Verteilung nach Alter für die Bundesländer zugrunde. Die Fortschreibung erfolgt unter der Annahme konstanter Pflegewahrscheinlichkeiten auf Basis der regionalen Bevölkerungsvorausberechnung von Prognos, welche Grundlage des regionalwirtschaftlichen Modells REGINA von Prognos ist.

Das Angebot der Altenpflegekräften wird mit dem Prognos-Fachkräftemodell auf Basis von Daten der Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit bestimmt. Die Fortschreibung erfolgt auf Grundlage der regionalen Bevölkerungsvorausberechnung von Prognos unter der Annahme einer anteilig gleichbleibenden Berufswahl von Berufseinsteigerinnen und Berufseinsteigern.

Trotzdem ist der Fachkräftemangel in der Altenpflege bereits heute eine große Herausforderung. Die Engpassanalyse der Bundesagentur für Arbeit zeigt für 2023 deutliche Hinweise auf Personalengpässe in Pflegeberufen<sup>7</sup>. Dem hohen Bedarf an Pflegekräften steht damit ein begrenztes Angebot an entsprechenden Arbeitskräften gegenüber.

Der demografische Wandel verschärft die Lage zusätzlich: Gegenwärtig sind über 25 Prozent der Beschäftigten in der Altenpflege älter als 55 Jahre. Diese werden in den kommenden Jahren in Rente gehen, während die Zahl der Pflegebedürftigen weiter steigt.

Das Angebot an Arbeitskräften in der Altenpflege in Deutschland geht dadurch im Zeitraum von 2021 bis 2045 um 4 Prozent zurück. Dabei ist insgesamt in 279 Kreisen – das entspricht rund 70 Prozent aller Kreise in Deutschland – ein Rückgang zu erwarten (Abbildung 2). In den neuen Bundesländern sind im Zeitraum von 2021 bis 2045 rund 83 Prozent der Kreise von einem Rückgang des Arbeitskräfteangebots in der Altenpflege betroffen. In den alten Bundesländern ist die Entwicklung mit rund 67 Prozent betroffener Kreise etwas moderater.

## Entwicklungen im Altenpflegeangebot

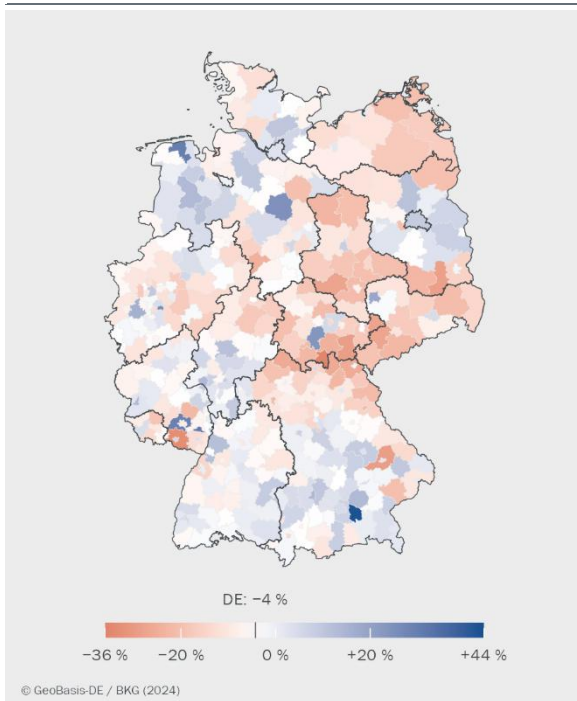
Die Zahl der Altenpflegerinnen und Altenpfleger ist in den letzten Jahren gestiegen und lag im Juni 2024 bei knapp 630.000 Beschäftigten.<sup>6</sup> In der regionalen Verteilung der Beschäftigten zeigt sich die aktuelle Bedarfsstruktur. In den neuen Bundesländern arbeiten anteilig an der gesamten Beschäftigung mehr als doppelt so viele Altenpflegerinnen und Altenpfleger wie in den alten Bundesländern.

<sup>6</sup> Bundesagentur für Arbeit (2025): Beschäftigungsstatistik.

<sup>7</sup> Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2025), Engpassanalyse.

**Abbildung 2: Rückläufiges Personalangebot in 70 Prozent der Kreise**

Veränderung im Personalangebot der Altenpflege 2021-2045, in Prozent



Quelle: Statistische Ämter der Länder und des Bundes, Bundesagentur für Arbeit, eigene Berechnungen

© Prognos 2025

**Fachkräfteengpass**

Im Zusammenspiel von Arbeitskräftenachfrage und -angebot in der Altenpflege zeigt sich, dass sich der Fachkräfteengpass in Deutschland bis zum Jahr 2045 stark verschärft. Insgesamt können 35 Prozent der Nachfrage in der Altenpflege in Deutschland nicht vom Arbeitskräfteangebot gedeckt werden. Dies gilt flächendeckend für alle Landkreise und kreisfreien Städte (Abbildung 3).

Kein Bundesland ist stärker vom wachsenden Fachkräftemangel betroffen als Mecklenburg-Vorpommern. Hier steigt der Fachkräftemangel auf über 42 Prozent der Nachfrage nach Beschäftigten in der Altenpflege. Gleichzeitig liegen die am stärksten von der Entwicklung betroffenen Landkreise in Bayern. Dorf finden

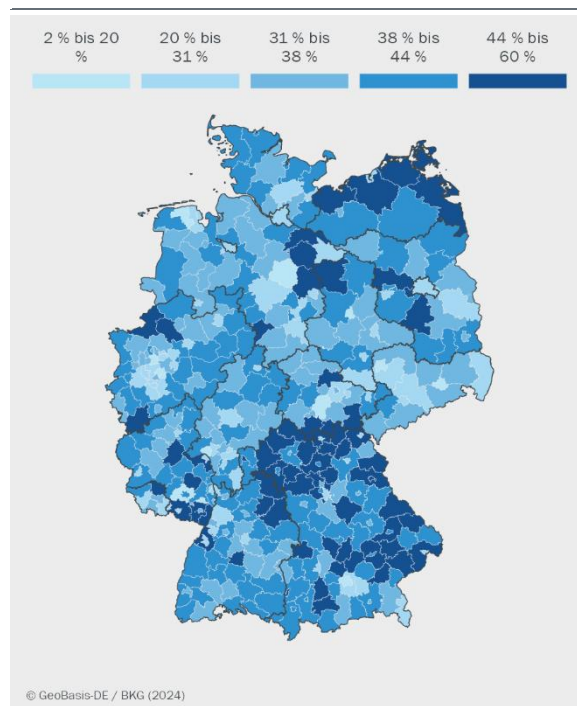
<sup>8</sup>Bundesinstitut für Bau-, Stadt- und Raumforschung: Laufende Raumbearbeitung des BBSR (2023).

sich 14 der 20 Landkreise und kreisfreien Städte mit dem größten Fachkräftemangel. Im Freistaat ergibt sich nach unseren Berechnungen durchschnittlich eine Fachkräftelücke von 40 Prozent relativ zum Bedarf.

Die kleinsten Fachkräftelücken finden sich in den Stadtstaaten Berlin (24 %), Hamburg (25 %) und Bremen (27 %). Auch Sachsen (29 %), Sachsen-Anhalt (33 %) und Thüringen (34 %) liegen unter dem bundesweiten Durchschnitt.

**Abbildung 3: Bis 2045 drohen massive Fachkräfteengpässe**

Fachkräfteengpass im Jahr 2045, in Prozent der Fachkräftenachfrage



Quelle: Statistische Ämter der Länder und des Bundes, Bundesagentur für Arbeit, eigene Berechnungen

© Prognos 2025

In einer Auswertung der Ergebnisse nach siedlungsstrukturellen Kreistypen<sup>8</sup> zeigt sich, dass in kreisfreien Großstädten wesentlich geringere Fachkräfteengpässe drohen als in ländlichen oder kleineren städtischen Kreisen. Die

demografische Entwicklung in kreisfreien Großstädten führt dazu, dass der Personalbedarf in der Altenpflege deutlich langsamer steigt als in anderen Regionen.

In den kommenden Jahren stehen die Regionen damit vor der Herausforderung, die Versorgung von Pflegebedürftigen trotz des sich verschärfenden Fachkräftemangels sicherzustellen. Dafür sind gezielte Maßnahmen erforderlich.

### **Lösungsansätze**

Eine zentrale Maßnahme ist die verstärkte Ausbildung und Gewinnung von Pflegekräften. Hier sind die insbesondere Bayern und Baden-Württemberg gut aufgestellt. Trotz des sich abzeichnenden Fachkräftemangels haben diese Bundesländer neben den drei Stadtstaaten aufgrund ihrer Bevölkerungsstruktur die im deutschen Vergleich besten Voraussetzungen, diesem entgegenzutreten. Auch im Jahr 2045 haben diese Bundesländer noch ein vergleichsweise niedriges Verhältnis von Pflegebedürftigen zur Bevölkerung. Damit bestehen hier zumindest theoretisch bessere Möglichkeiten als in anderen Bundesländern, die Zahl der Fachkräfte in der Altenpflege auszuweiten.

Eine weitere Maßnahme ist die verstärkte Anwerbung von Fachkräften aus dem Ausland. Diese spielen bereits heute eine zentrale Rolle in der Pflege. Programme wie Triple Win von der Deutschen Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) und der Zentralen Auslands- und Fachvermittlung (ZAV) der Bundesagentur für Arbeit unterstützen die gezielte Anwerbung und Integration internationaler Arbeitskräfte. Durch Initiativen zur Fachkräftegewinnung sowie eine vereinfachte und beschleunigte Anerkennung ausländischer Qualifikationen kann die Integration internationaler Fachkräfte in den deutschen Pflegearbeitsmarkt und damit die Versorgung der Pflegebedürftigen weiter verbessert werden.

Ein Faktor, der den Fachkräftemangel in der Pflege verstärkt, ist die hohe Teilzeitquote. Im Jahr 2023 war in Pflegeheimen weniger als ein Drittel des Personals in einer Vollzeitstelle

tätig. In der Pflege sind viele Frauen tätig, die aufgrund familiärer Verpflichtungen häufig in reduziertem Stundenumfang arbeiten. Durch den Ausbau der Kinderbetreuungsinfrastruktur und die Einführung flexibler Arbeitszeitmodelle könnten die Voraussetzungen für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf verbessert werden. Dadurch hätten mehr Pflegekräfte die Möglichkeit, ihre Arbeitszeit zu verlängern und so bereits kurzfristig zur Entlastung von Personalengpässen beizutragen.

Die 2020 eingeführte generalistische Pflegeausbildung bietet ebenfalls Chancen. Sie ermöglicht es Pflegekräften, in verschiedenen Bereichen tätig zu werden und flexibel zwischen Altenpflege, Krankenpflege und Kinderkrankenpflege zu wechseln. Diese Flexibilität kann genutzt werden, um Personalengpässe in bestimmten Bereichen auszugleichen.

Insgesamt erfordert die Sicherstellung der Pflegeversorgung in den Regionen eine Kombination aus kurzfristigen und langfristigen Strategien, die sowohl auf die Gewinnung neuer Fachkräfte als auch auf die effiziente Nutzung der vorhandenen Pflegekräfte abzielen.

### **Autorinnen und Autoren**

Kostrzewa, Paula  
Kreuzer, Philipp  
Moog, Dr. Stefan

---

## Prognos im Überblick

---

Die Prognos AG ist eines der ältesten Wirtschaftsforschungsunternehmen Europas. An der Universität Basel gegründet, forschen Prognos-Expertinnen und -Experten seit 1959 für verschiedenste Auftraggeber aus dem öffentlichen und privaten Sektor – politisch unabhängig, wissenschaftlich fundiert. Die bewährten Modelle der Prognos AG liefern die Basis für belastbare Prognosen und Szenarien. Mit über 200 Expertinnen und Experten ist das Unternehmen an zehn Standorten vertreten: Basel, Berlin, Bremen, Brüssel, Düsseldorf, Freiburg, Hamburg, München, Stuttgart und Wien. In Wien sitzt die Prognos Europe GmbH, unsere Tochtergesellschaft in Österreich. Die Projektteams arbeiten interdisziplinär, verbinden Theorie und Praxis, Wissenschaft, Wirtschaft und Politik.

---

## Ihre Ansprechpersonen bei Prognos

---

### Für inhaltliche Fragen



Philipp Kreuzer  
Projektleiter  
Telefon: +49 211 91 316-104  
E-Mail: [philipp.kreuzer@prognos.com](mailto:philipp.kreuzer@prognos.com)

---

### Für Presseanfragen



Tina Laubscher  
Themenleiterin Pressearbeit  
Telefon: +49 30 58 70 89 118  
E-Mail: [presse@prognos.com](mailto:presse@prognos.com)

---