

Pflege braucht Perspektive Für gute Arbeit im Lausitzer Gesundheitswesen

Die Lausitz steht vor tiefgreifenden strukturellen Veränderungen – davon ist auch der Pflegebereich nicht ausgenommen. Der demografische Wandel und der wachsende Fachkräftebedarf stellen Pflegeeinrichtungen und -beschäftigte vor zunehmende Herausforderungen. Gleichzeitig wächst die gesellschaftliche Bedeutung des Sektors.

Pflegeberufe nehmen dabei eine zentrale Rolle in der Daseinsvorsorge der Region ein. Durch die Reform des Pflegeberufgesetzes im Jahr 2020 wurde ihr Tätigkeitsspektrum zudem erweitert. Trotz steigender Nachfrage nach Pflegekräften und veränderten Ausbildungsansätzen bleibt die Sicherstellung einer flächendeckenden Versorgung eine (bislang) ungelöste Aufgabe. Hier gibt es bereits einige innovative Ansätze aber es fehlen flächendeckende Umsetzungen.

Dieses Schlaglicht beleuchtet die aktuelle Lage der Pflege in der Lausitz und die sich daraus ergebenden Anforderungen an Politik, Ausbildung und Arbeitsmarkt.

- UNSERE THEMEN:**
- **Aktuelle Fachkräftesituation**
Entwicklungen bei den Pflegebeschäftigten in der Lausitz
 - **Pflege erklärt: Strukturen und Perspektiven**
Ein kleines Glossar zur Arbeit in der Pflege
 - **Brennpunkt Pflege(-berufe)**
Arbeits- und Rahmenbedingungen für attraktive Pflegeberufe
 - **Gewerkschaftliche Positionen**
Pflege besser bezahlt – aber Herausforderungen bleiben

AKTUELLE FACHKRÄFTESITUATION

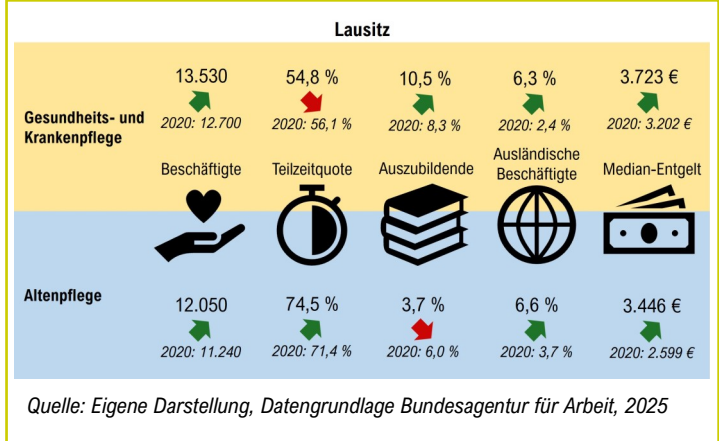
Die Zahl der Beschäftigten in Pflegeberufen in der Lausitz hat sich von 23.940 in 2020 auf 25.580 in 2024 erhöht. Dabei sind 13.530 Beschäftigte im Bereich der Gesundheits- und Krankenpflege und 12.050 in der Altenpflege tätig. Die Differenzierung folgt den Kategorien der Statistik der Agentur für Arbeit und verwendet daher andere Begrifflichkeiten als das Pflegeberufgesetz.

Über die Hälfte (2024: 54,8% | 2020: 56,1%) der Beschäftigten in der Gesundheits- und Krankenpflege sind in Teilzeit tätig. In der Altenpflege ist der Anteil erheblich höher – hier sind fast ¾ der Beschäftigten in Teilzeit tätig (2020: 71,4%).

Im Hinblick auf Nachwuchskräfte zeigt sich eine unterschiedliche Entwicklung bei den Zahlen der Agentur für Arbeit: So steigt die Auszubildendenquote in der Gesundheits- und Krankenpflege auf 10,5% (2020: 8,3%) an. In der Altenpflege hingegen ist ein deutlicher Rückgang auf 3,7% (2020: 6,0%) zu verzeichnen.

Das monatliche Entgelt ist in den letzten Jahren teils deutlich gestiegen. So erhöhte sich das Medianentgelt in der Altenpflege von knapp 2.600 € (2020) auf über 3.400 € – dies entspricht einem Zuwachs von rund 33%. In der Gesundheits- und Krankenpflege kam es ebenfalls zu einem Anstieg, von knapp 3.200 € auf über 3.700 €, dies entspricht einem Zuwachs von etwa 16%.

Eine besondere Bedeutung kommt den ausländischen Pflegekräften zugute. Zwischen 2020 und 2024 hat sich ihr Anteil stark erhöht: in der Gesundheits- und Krankenpflege von 2,4% auf 6,3% und in der Altenpflege von 3,7% auf 6,6%. Der Beschäftigungsanstieg der letzten Jahre ist damit auch überwiegend auf diese Beschäftigtengruppe zurückzuführen. Dennoch werden Pflegekräfte dringend gesucht – sowohl in Brandenburg als auch in Sachsen. Oftmals sind sie einer der Berufe mit dem größten Engpass.



PFLEGE ERKLÄRT: STRUKTUREN UND PERSPEKTIVEN

Professionell Pflegende – im Unterschied zur Pflege durch Angehörige – stellen die größte Berufsgruppe im deutschen Gesundheitssystem dar. Ihre Rolle ist von zentraler Bedeutung für eine funktionierende Gesundheitsversorgung.

Professionelle Pflege

... ist die beruflich ausgeübte pflegerische Unterstützung von Menschen in allen Lebensphasen durch dafür ausgebildete Personen in Pflegefach- und Pflegeassistentenberufen. Ziel ist die Förderung und Erhaltung von Gesundheit, die Prävention von Krankheiten sowie die Unterstützung im Umgang mit Beeinträchtigungen und Therapien. Die ausgebildeten Pflegekräfte arbeiten dabei nach einem weltweit geltenden Ethikkodex. Im Jahr 2023 wurden in Deutschland mehr als die Hälfte (54,5%) der rd. 5,7 Mio. Pflegebe-

Pflege braucht Perspektive

dürftigen zu Hause durch Angehörige betreut (so genannte „Laienpflege“). Bei 19,4% fand eine Versorgung zu Hause durch ambulante Pflegedienste statt, während 26,1% stationär oder teilstationär in einer Einrichtung betreut wurden.

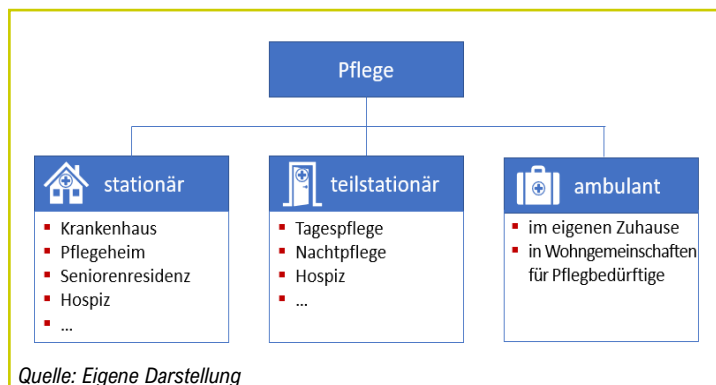
Pflegeberufe

Die fast 26.000 Beschäftigten in der Lausitzer Pflege arbeiten in unterschiedlichen Pflegefachberufen. Zu diesen zählen Pflegenden mit bundeseinheitlich geregelter Ausbildung nach dem Pflegeberufgesetz. Darunter fallen auch die früheren Berufe Gesundheits- und Krankenpfleger:in, Gesundheits- und Kinderkrankenpfleger:in sowie Altenpfleger:in. Die aktuelle Berufsbezeichnung lautet Pflegefachfrau oder Pflegefachmann; bei einem Hochschulabschluss auch mit Zusatz „B.A.“ oder „B. Sc.“. Seit Januar 2024 kann auch die geschlechtsneutrale Bezeichnung Pflegefachperson gewählt werden – auch rückwirkend durch Änderung der Berufsurkunde. Der Fachkräfteanteil in der Lausitzer Gesundheits- und Krankenpflege ist leicht rückläufig und liegt bei 77,0% (2024; 2020: 78,1%). In der Altenpflege liegt der Fachkräfteanteil hingegen bei weniger als der Hälfte (2024: 43,5% | 2020: 46,8%) und ist ebenfalls rückläufig.

Neben den Pflegefachberufen gibt es auch landesrechtlich geregelte Pflegehelfer- und Pflegefachassistentenberufe. Sie unterstützen Pflegefachpersonen und übernehmen teils eigenverantwortlich, teils unter Anleitung oder auf Anweisung pflegerische Aufgaben. Insgesamt sind in der Altenpflege etwas mehr als die Hälfte der Beschäftigten (2020: 53,2% | 2024: 56,5%) auf einem solchen Helferniveau beschäftigt. In der Gesundheits- und Krankenpflege liegt der Anteil hingegen bei weniger als einem Viertel (2020: 21,9% | 2024: 23,0%). Allerdings ist in beiden Pflegebereichen eine Zunahme des Helferanteils zu beobachten.

Pflegeorte

Die Pflege kann an verschiedenen Orten erfolgen. Bei der stationären Pflege erfolgt die pflegerische Versorgung mit Aufnahme und Übernachtung, zum Beispiel in einem Krankenhaus oder Pflegeheim. Ambulante Pflege dagegen findet ohne Übernachtung und in der Regel im eigenen Zuhause statt. Teilstationäre Pflege bedeutet, dass die pflegerische Behandlung über mehrere Stunden am Tag oder in der Nacht erfolgt, etwa in Tageskliniken oder Nachtpflegeeinrichtungen.



Spezialisierungen der Beschäftigten

Pflegende können sich vielfältig spezialisieren. Dazu zählen pflegefachliche Schwerpunkte wie Palliativpflege, Kinderheilkunde, Wund- und Hygienemanagement, Schmerztherapie oder Intensivpflege.

Darüber hinaus können sie sich etwa für Leitungsaufgaben und das Qualitätsmanagement weiterqualifizieren. Auch Tätigkeiten in Lehre, Praxisanleitung sowie in Wissenschaft und Forschung bieten attraktive Entwicklungsmöglichkeiten.

Pflegemindestlohn

Seit Juli 2010 gibt es in Deutschland einen gesetzlichen Pflege-mindestlohn. Er gilt für alle Betriebe, die überwiegend Pflegeleistungen erbringen – also wenn mindestens 50% der Beschäftigten in der Pflege oder in vor- bzw. nachbereitenden Aufgaben tätig sind. Dazu zählen v.a. ambulante Pflegedienste sowie Einrichtungen der teil- oder stationären Pflege. In Krankenhäusern gilt er nicht. Wichtig: Anspruch auf den Pflegemindestlohn haben nur diejenigen Beschäftigten, die tatsächlich überwiegend mit pflegerischen Aufgaben betraut sind.



Quelle: Revierwende 2023

BRENNPUNKT PFLEGE(-BERUFE)

Insbesondere durch die Corona-Pandemie sind die Arbeitsbedingungen in der Pflege verstärkt in den öffentlichen Fokus und in die Debatte gerückt. Bereits davor haben v.a. die Gewerkschaften auf bestehende Missstände hingewiesen – etwa durch den DGB Index „Gute Arbeit“. Hinzu kommen weitere Studien und Untersuchungen im Verlauf der letzten Jahre, die die Probleme aufzeigen und Lösungsansätze diskutieren.

DGB-Index Gute Arbeit: „Arbeitsbedingungen in der Pflege revisited“

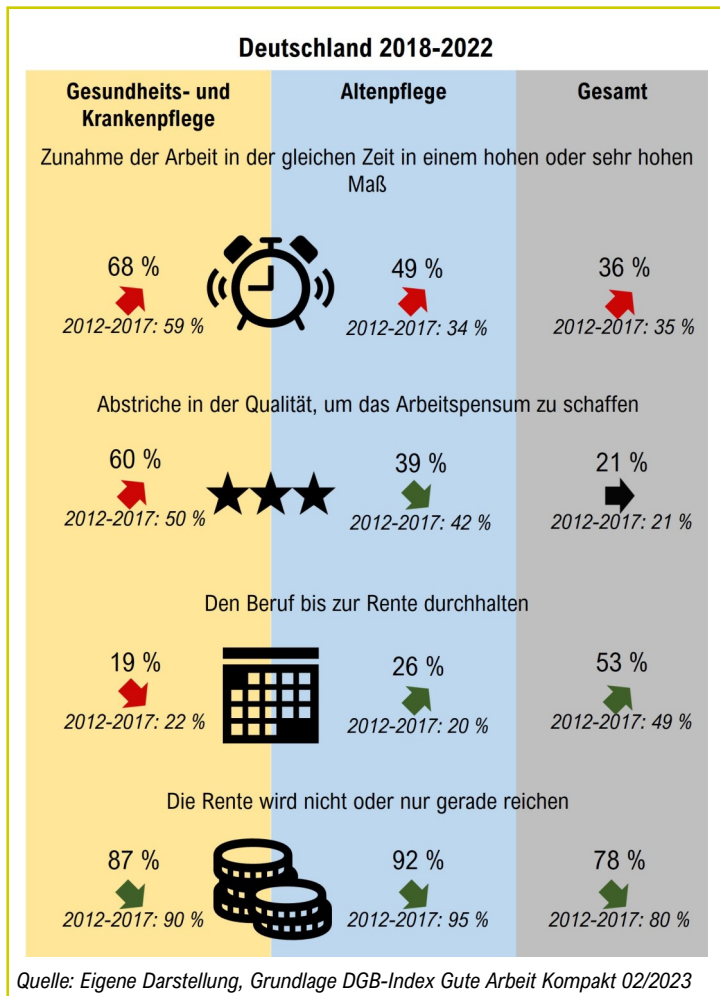
Der DGB-Index Gute Arbeit ist ein Indikator, um die Qualität der Arbeit und die Arbeitsbedingungen aus der Sicht der Beschäftigten abzubilden. Hierzu werden umfassende Beschäftigtenbefragungen durchgeführt. Neben regionalen Sonderauswertungen gibt es auch immer wieder branchenspezifische Auswertungen: So für die Pflege zwischen den Jahren 2012 bis 2023 geschehen.

Die Ergebnisse machen deutlich, dass es in diesem Zeitraum kaum Fortschritte bei den Arbeitsbedingungen gab. Viel mehr bleiben sowohl die physischen als auch psychischen Belastungen auf einem hohen Niveau.

Obwohl die Corona-Pandemie die Arbeitsbedingungen in der Pflege stärker in den öffentlichen Fokus gerückt hat, mündete diese verstärkte Öffentlichkeit nicht in einer Verbesserung der Arbeitsbedingungen.

Während die grundsätzliche Bewertung der Arbeitsbedingungen für die Pflegeberufe als Ganzes gelten, gibt es im Hinblick auf die

Gesundheits- und Krankenpflege sowie Altenpflege durchaus Unterschiede. So hat sich das Arbeitspensum, auch im Lichte der Corona-Pandemie, für die Krankenpflege für den Zeitraum zwischen 2018 und 2022 gegenüber 2012 und 2017 erhöht. Dies äußert sich zum einen im Anteil der Beschäftigten, die sich bei der Arbeit gehetzt fühlen oder unter Zeitdruck stehen. In beiden Zeiträumen geben dies etwa 80% der Befragten an. Zum anderen geben rund 60% der Beschäftigten in der Krankenpflege an, dass sie aufgrund des Arbeitspensums Abstriche bei der Qualität ihrer Arbeit machen müssen. Dies ist ein Plus von 10 Prozentpunkten gegenüber 2012-2017. In der Altenpflege hat sich die Situation leicht verbessert: 39% der Beschäftigten berichten, dass sie aufgrund des Arbeitspensums Abstriche bei der Qualität ihrer Arbeit machen müssen, verglichen mit 42% in den Jahren 2012-2017.



Auch im Hinblick auf den Verbleib im Beruf sieht die Entwicklung – zumindest in der Krankenpflege – nicht rosig aus. So gehen nur rund 19% der Beschäftigten (Vj.-Zeitraum 22%) davon aus, dass sie bis zur Rente ihren Beruf ohne Einschränkungen ausüben zu können. In der Altenpflege ist der Anteil mit 26% (Vj.-Zeitraum 20%) besser – allerdings liegen beide Pflegeberufe deutlich unter dem allgemeinen Durchschnitt von 53%. Erschwerend kommt hinzu, dass in der Krankenpflege 44% und in der Altenpflege 65% der Befragten davon ausgehen, dass sie mit ihrer Rente nicht auskommen werden. Beides stellt im Zeitverlauf überdies eine Verschlechterung der Bewertung dar.

Die Ergebnisse machen deutlich, dass bisher nicht von einer Verbesserung der Beschäftigtensituation gesprochen werden kann. Die

Studie zeigt enormes Potenzial für mehr Pflegekräfte

Angesichts des anhaltenden Fachkräftemangels in der Pflege haben Forschende systematisch untersucht, wie viele zusätzliche Arbeitskräfte durch Berufsrückkehr und Stundenaufstockung gewonnen werden könnten. Die Untersuchung „Ich pflege wieder, wenn ...“ der Arbeitnehmerkammer Bremen, der Arbeitskammer des Saarlandes und des Instituts Arbeit und Technik zeigt das Potenzial sowohl für Arbeitszeitaufstockungen bei Teilzeitkräften als auch für die Berufsrückkehr von ehemaligen Pflegefachkräften auf.

Die Befragung: Im Herbst 2021 nahmen bundesweit 12.684 Personen teil – davon 75% Teilzeitpflegekräfte und 25% Berufsaussteigende. Der Frauenanteil lag bei über 80%. Zwei Drittel der Befragten arbeiteten in der Krankenpflege, ein Drittel in der Langzeitpflege.

Zentrale Ergebnisse der Studie „Ich pflege wieder, wenn...“:

- **Gesamtpotenzial:** Mindestens 300.000 zusätzliche Vollzeit-Pflegekräfte durch Berufsrückkehr und Stundenaufstockung (optimistischere Schätzung: 660.000).
- **Berufsaussteigende:** 60% können sich eine Rückkehr vorstellen – im Umfang von durchschnittlich 30 Wochenstunden.
- **Teilzeitkräfte:** Knapp 50% wären bereit, ihre Arbeitszeit um durchschnittlich 10 Stunden zu erhöhen.

Die von der Hans-Böckler-Stiftung geförderte Studie basiert auf einem Pilotprojekt aus Bremen (2020).

Die im Mai 2022 veröffentlichte Studie ist abrufbar mittels QR-Code oder [Link](#).



Belastungen, sowohl körperlich als auch psychisch, sind nach wie vor außerordentlich hoch. Es werden tragfähige Lösungen benötigt, um die Situation der Beschäftigten nachhaltig zu verbessern.

Arbeitsbedingungen in der Pflege: Was sich ändern muss – auch in der Lausitz

Die Arbeitsbedingungen in der Pflege stehen – nicht zuletzt wegen des anhaltenden Fachkräftemangels – unter besonderer Beobachtung. Im Zentrum der Studie „Ich pflege wieder, wenn ...“ (vgl. Info-Kasten) stand daher die Frage, unter welchen Voraussetzungen bereits ausgebildete, aber aus dem Beruf ausgestiegene Pflegekräfte eine Rückkehr erwägen würden bzw. unter welchen Bedingungen Teilzeit-Pflegekräfte bereit wären, ihre Arbeitszeit zu erhöhen. Auch beim Netzwerktreffen „Gesundheit in der Lausitz“ im April 2023 wurde diese Frage den Betriebs- und Personalräten sowie Mitarbeitervertretungen gestellt. Mit Blick auf die Arbeitsbedingungen in ihren Einrichtungen – darunter Kliniken, Rettungsdiensten und Pflegeheimen – benannten sie vier besonders dringliche Handlungsfelder:

- Verbindliche Dienstpläne [Netzwerk-Rang 1; Studie: Rang 8, Wichtigkeit: 89,1%]
- Bedarfsgerechte Personalplanung [Netzwerk-Rang 2; Studie: Rang 3, Wichtigkeit: 95,1%]

Pflege braucht Perspektive

- Vorgesetzte, die wertschätzend und respektvoll sind [Netzwerk-Rang 3; Studie: Rang 2, Wichtigkeit: 96,5%]
- Altersgerechter Zuschnitt von Tätigkeiten [Netzwerk-Rang 4: Studie: Rang 29, Wichtigkeit: 76,0%]

(Die Zahlen in Klammern zeigen jeweils die Platzierung und die ermittelte Wichtigkeit in der Studie „Ich pflege wieder, wenn ...“.)



Quelle: ver.di 2025

GEWERKSCHAFTLICHE POSITIONEN

Pflege besser bezahlt – aber Herausforderungen bleiben

Die Einführung der Tariflohnpflicht und die schrittweise Anhebung des Pflegemindestlohns auf 16,10 Euro bis 20,50 Euro (seit Juli 2025) je nach Qualifikationsniveau sind wichtige Meilensteine. Doch es bleibt noch viel zu tun. Die Mehrheit der Pflegekräfte arbeitet weiterhin in Teilzeit – meist unfreiwillig, da die Arbeitsbelastung in vielen Einrichtungen extrem hoch ist. Dies führt dazu, dass nach wie vor viele Menschen die Pflegeberufe verlassen.

Zum Tag der Pflegenden, dem 12. Mai, rief ver.di daher auch die neue Bundesregierung dazu auf, endlich verbindliche Maßnahmen für bessere Arbeitsbedingungen in der Pflege zu ergreifen, darunter konkrete, bedarfsgerechte und verbindliche Vorgaben zur Personalausstattung in den Einrichtungen. Die bisherigen Pläne und Ankün-

digungen, eine „geeignete Personalbemessung“ zu etablieren und Kommissionen einzuberufen, gehen nicht weit genug. Die Probleme sind bekannt und müssen angegangen werden, um den drohenden Pflegekollaps zu verhindern.

In diesem Sinne fordert ver.di eine bedarfsgerechte Personalbemessung, etwa durch die konsequente Umsetzung der Personalbemessung für die Krankenhauspflege (PPR 2.0). Zudem braucht es eine verlässliche und zukunftsfähige Finanzierung der Pflege- und Krankenversicherung. Hierzu schlägt ver.di die Solidarische Pflegegarantie vor, die durch alle Einkommensarten finanziert wird – inklusive Kapitalerträge. Alle pflegebedingten Kosten sollen damit garantiert abgedeckt werden – für eine würdevolle Versorgung ohne finanzielle Überforderung der Betroffenen.

Pflegeausbildung neu – und jetzt?

Seit 2020 ist die Pflegeausbildung generalistisch: Alten-, Kranken- und Kinderkrankenpflege wurden zusammengelegt. Klingt erstmal einfacher – aber in der Praxis läuft nicht alles rund. Viele Azubis fühlen sich wie Versuchskaninchen: unklare Regeln, Lücken im Gesetz, Verwirrung bei Praxisanleitung und Einsätzen in anderen Einrichtungen – so die Betriebs- und Personalräte des REVIERWENDE-Netzwerkes „Gesundheit in der Lausitz“.

Die Broschüre „Deine Ausbildung nach Pflegeberufegesetz“ bringt Klarheit. Sie beantwortet die wichtigsten Fragen, einfach und verständlich. Wichtige Paragraphen sind zudem mit

dabei – für alle, die genauer nachschlagen wollen.

Und das Beste: ver.di - Mitglieder bekommen die Broschüre kostenlos – im Bezirk oder online im ver.di Portal.

Weitere Infos unter diesem [Link](#):



IMPRESSUM

V.i.S.d.P.:

Frederik Moch - Projektleitung
GFAAJ mbH, Keithstraße 1, 10787 Berlin

Redaktion: Anne Rubik (RW)
Dr. Franziska Scheier (IMU)
Sebastian Buntjer (PCG)

Gefördert durch:



aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages

REVIERWENDE
Büro Lausitzer Revier

Projektbüro Cottbus
Ostrower Straße 6
03046 Cottbus
Telefon: 01578/5322035

Projektbüro Görlitz
Bautzener Straße 57
02826 Görlitz
Telefon: 01578/5322033

E-Mail: lausitz@revierwende.de
www.revierwende.de/lausitzer-revier