

Branchenreport Gesundheitswesen 2025

Ausgabe 2, Dezember 2025



Branchenreport Gesundheitswesen 2025

Impressum

Autor:innen

Martin von Bestenbostel
Magali Valentina Kluge

Herausgeber

Institut Arbeit und Wirtschaft (iaw)
Universität / Arbeitnehmerkammer Bremen
Bibliothekstr. 1, 28359 Bremen
Postfach 33 04 40

Veröffentlichung

1. Auflage 2025
Aktualisiert: März 2026
ISSN (Print) 3052-1793
ISSN (Online) 3052-1823

Bestellung

Institut Arbeit und Wirtschaft (iaw) – Geschäftsstelle –
Tel.: +49 421 218-61704
iaw-info@uni-bremen.de



Universität
Bremen



Inhalt

1	Einleitung	1
2	Regionalwirtschaftliche Analyse	3
2.1	Wertschöpfungs-, Einkommens- und Beschäftigungseffekte	3
2.2	Fiskalische Effekte	5
3	Beschäftigung im Gesundheitswesen in der Region NordWest	7
3.1	Anteil der Einfacharbeit und Bildungsabschlüsse der Helfer:innen	9
3.2	Personalbedarfsentwicklung	11
4	(Weiter-)Qualifizierung	14
5	Fazit	21

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Die Region NordWest des Verbundvorhabens	1
Abbildung 2: Entwicklung der anteiligen Beschäftigung an der Gesamtbeschäftigung und Entwicklung der SvB in der Region NordWest.....	8
Abbildung 3: Anteil der Gesundheitsbranche an der Gesamtbeschäftigung in der Region NordWest	8
Abbildung 4: SvB nach Anforderungsniveaus in der Region NordWest	9
Abbildung 5: Helfer:innen anteilig an der Gesundheitsbranche in der Region NordWest	10
Abbildung 6: Entwicklung der Helfer:innen in der Gesundheitsbranche der Region NordWest	10
Abbildung 7: Offene Stellen und Arbeitslose in der Region NordWest	11
Abbildung 8: Rekrutierungsprobleme nach Berufsbereichen 2025 der Region NordWest.....	12
Abbildung 9: Unternehmen, die Mitarbeitende von Personaldienstleistern einsetzen 2024/2025 in der Region	13
Abbildung 10: Anforderungsbereiche, in denen über Personaldienstleister eingestellt wird in der Region NordWest.....	13
Abbildung 11: Wichtigkeit betrieblicher Weiterbildung in der Region NordWest	16
Abbildung 12: Angaben über das Angebot interner Weiterbildungen in der Region NordWest	17
Abbildung 13: Wichtigkeit des Themas Weiterqualifizierung der Helfer:innen in der Region NordWest (2024).....	17
Abbildung 14: Unterscheidung des Umfangs des Weiterqualifizierungsangebots für Helfer:innen im Vergleich zu anderen Beschäftigtengruppen (2024).....	18
Abbildung 15: Teilnahme von Helfer:innen an Weiterbildung im Vergleich zu anderen Beschäftigungsgruppen in der Region NordWest	19
Abbildung 16: Treten aus Arbeitgeberperspektive Probleme bezüglich der Weiterbildungsangebote auf?.....	19
Abbildung 17: Gibt es Wünsche nach Unterstützung bei Weiterbildungsmaßnahmen in der Region NordWest?	20

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Bruttowertschöpfungseffekt (in EUR)	4
Tabelle 2: Bruttoeinkommenseffekt (in EUR)	4
Tabelle 3: Beschäftigungseffekt (in Vollzeitstellen)	4
Tabelle 4: Generiertes Steueraufkommen (in EUR)	5
Tabelle 5: Steuereinnahmen nach Länderfinanzausgleich (LFA) und kommunaler Finanzausgleich (KFA) (in EUR)	6
Tabelle 6: Eintritte und Teilnehmer:innen FbW im Land Bremen (Juli 2025), ausgewählte Berufsgruppen	14
Tabelle 7: Eintritte und Teilnehmer:innen FbW im Land Niedersachsen (Juli 2025), ausgewählte Berufsgruppen	15

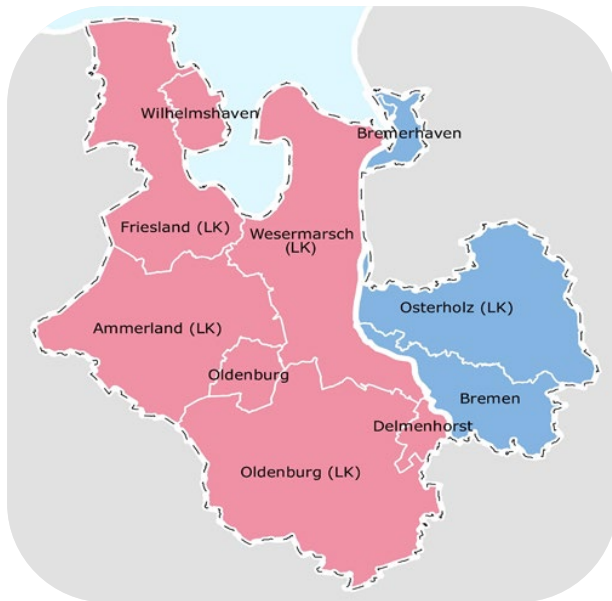
Abkürzungsverzeichnis

BMF	Bundesministerium der Finanzen
BMFTR	Bundesministerium für Forschung, Technologie und Raumfahrt
FbW	Förderung der beruflichen Weiterbildung
KFA	kommunaler Finanzausgleich
KIdB 2010	Klassifikation der Berufe, Ausgabe 2010
LFA	Länder Finanzausgleich
SvB	sozialversicherungspflichtig Beschäftigte
WZ 2008	Klassifikation der Wirtschaftszweige, Ausgabe 2008

1 Einleitung

Die Universität Bremen befasst sich im Rahmen eines regionalen Verbundprojekts (2024–2028) mit der Förderung der Entwicklungsfähigkeit von Einfacharbeit in den Branchen Logistik und Gesundheit. Das vom Bundesministerium für Forschung, Technologie und Raumfahrt (BMFTR) geförderte Projekt RessourcE wird in der Region in enger Zusammenarbeit mit Partner:innen aus Wirtschaft, Fachbehörden, Verbänden und Wissenschaft umgesetzt¹. Die Region NordWest setzt sich aus den beiden Agenturbezirken Bremen-Bremerhaven (Blau) und Oldenburg-Wilhelmshaven (Rot) zusammen (siehe Abbildung 1).

Abbildung 1: Die Region NordWest des Verbundvorhabens



Quelle: eigene Darstellung.

Unter dem Begriff der Einfacharbeit werden Tätigkeiten verstanden, die ohne formale berufliche Qualifikation zugänglich sind, einschließlich einjähriger Qualifizierungsmaßnahmen. Häufig werden diese Tätigkeiten auch als Hilfs- und Anlerntätigkeiten bezeichnet (Abel/Ittermann 2023). Hieran anknüpfend werden im vorliegenden Bericht die Begriffe Helfer:innen und Einfacharbeitende synonym verwendet und bezeichnen Beschäftigte, die nach der Klassifikation der Berufe dem Anforderungsniveau eins zugeordnet sind.

Ziel des Vorhabens ist es, zur Sicherung, Gewinnung und Qualifizierung von Arbeitskräften sowie zum Erhalt der Gesundheit der Beschäftigten in der Region NordWest beizutragen.

Vor dem Hintergrund sich wandelnder Arbeitsanforderungen und eines steigenden Fachkräftebedarfs wird dabei ein besonderer Fokus auf die gesundheitsförderliche Gestaltung von Arbeitsbedingungen sowie auf die Kompetenz- und Qualifikationsentwicklung gelegt.

In Zusammenarbeit mit Betrieben, Verbänden und weiteren relevanten Akteuren werden konkrete betriebliche Bedarfe analysiert, Unterstützungsangebote entwickelt und in der Praxis erprobt. Hierzu zählen unter anderem sensorbasierte, KI-gestützte Exoskelette zur Prävention von Fehlhaltungen und zur ergonomischen Unterstützung beim Heben schwerer Lasten. Darüber hinaus werden Konzepte zur Erfassung und Weiterentwicklung von Kompetenzen

¹ Kooperationspartner des Verbundprojektes sind: Institut Arbeit und Wirtschaft, Bremer Institut für Produktion und Logistik – BIBA, Zentrum für Bildung und Teilhabe der sozialen Rehabilitation e. V. – FOKUS, Jade Hochschule Wilhelmshaven / Oldenburg / Eilsfleth, Abteilung Technik und Gesundheit für Menschen, Institut für technische Assistenzsysteme – ITAS, care pioneers GmbH, Uni Bremen – Fachbereich Wirtschaftswissenschaft, Wirtschaftspsychologie, Schwerpunkt Organisationspsychologie, WearHealth UG, Wirtschafts- und Sozialakademie der Arbeitnehmerkammer Bremen – wisoak AWO Bezirksverband Weser-Ems e. V., BLG LOGISTICS GROUP AG & Co. KG, J. MÜLLER Weser GmbH & Co. KG, der Pflegedienst Lilienthal GmbH/Mensen GmbH, PTS Logistics GmbH, Seifert Logistics Group, vacances Mobiler Sozial- und Pflegedienst GmbH, Vollers Group GmbH.

sowie zum Umgang mit psychischen Belastungen in personenbezogenen Dienstleistungen entwickelt und evaluiert.

Innerhalb des Projekts ist das Institut Arbeit und Wirtschaft (iaw) u. a. für die regionale Einbettung des Vorhabens sowie für den systematischen Austausch von Erfahrungen und Erkenntnissen mit Betrieben, Verbänden und Fachbehörden verantwortlich. Der Arbeitsbereich „Regionalwirtschaftliche Analysen und Regionaldialoge“ konzentriert sich dabei insbesondere auf die fundierte Darstellung des Stellenwerts von Einfacharbeit in den beiden betrachteten Branchen. Zentrale Aufgaben sind die Erfassung betrieblicher Unterstützungsbedarfe sowie die Etablierung eines kontinuierlichen Dialogs zur Praxisrelevanz der erarbeiteten Strategien und Instrumente.

Aufbauend auf einer ersten datengestützten Analyse zur Relevanz der Einfacharbeit, ihrer regionalwirtschaftlichen Bedeutung sowie zu aktuellen Entwicklungen in dem Gesundheitswesen der Region NordWest im Jahr 2024 (von Bestenbostel et al. 2024) liegt der Schwerpunkt des vorliegenden Berichts auf der Bedeutung von Qualifizierungs- und Weiterbildungsmaßnahmen. Hierzu wurden amtliche Beschäftigungsstatistiken ausgewertet sowie die zweite Betriebsbefragung mit dem Themenschwerpunkt Weiterbildung analysiert.

Im Rahmen des Projekts wurde eine Sonderauswertung der Beschäftigungsstatistik bei der Bundesagentur für Arbeit für die Agenturbezirke Bremen-Bremerhaven und Oldenburg-Wilhelmshaven für den Wirtschaftsabschnitt Q – Gesundheits- und Sozialwesen beauftragt. Die Begriffe „Gesundheitswesen“ und „Gesundheits- und Sozialwesen“ werden im Folgenden synonym verwendet und beziehen sich auf den Wirtschaftsabschnitt Q der WZ 2008, der neben dem Gesundheitswesen im engeren Sinne auch das Sozialwesen umfasst.

Für die nicht repräsentative Betriebsbefragung wurden Betriebe in der Region NordWest angeschrieben, die entweder im Handelsregister oder als Kleingewerbetreibende eingetragen sind und nach der Wirtschaftszweigklassifikation von 2008 dem Wirtschaftsabschnitt Q zugeordnet sind. Insgesamt wurden 507 Betriebe der Branche in der Region NordWest erfolgreich kontaktiert, hiervon haben insgesamt 60 (11,8 %) an der Befragung teilgenommen. Nach einer Datenbereinigung sind die Antworten von 44 (8,5 %) der Betriebe in die ausgewerteten Antworten eingeflossen. Aufgrund der geringen Rücklaufquote und der begrenzten Stichprobengröße sind die Ergebnisse der Befragung nicht verallgemeinerbar. Sie erlauben jedoch erste explorative Einblicke in betriebliche Einstellungen und Praktiken und liefern wichtige Hinweise für weiterführende Untersuchungen. Alle auf der Befragung basierenden Aussagen sind daher als Tendenzen zu verstehen.

Zur weiteren Einordnung der wirtschaftlichen Relevanz des Gesundheitswesens in der Region NordWest wurde die regionalwirtschaftliche Analyse aus dem Jahr 2024 aktualisiert (siehe Kapitel 2). Daran anschließend erfolgt eine Darstellung der Beschäftigtenentwicklung in der Region (siehe Kapitel 3) unter besonderer Berücksichtigung der Anteile von Helfer:innen sowie der Entwicklung des Personalbedarfs. Entsprechend dem thematischen Schwerpunkt des Branchenreports wird darauf aufbauend ein besonderer Fokus auf Fragen der (Weiter-)Qualifizierung gelegt (siehe Kapitel 4).

2 Regionalwirtschaftliche Analyse

Zur Einordnung der wirtschaftlichen Relevanz des Gesundheitswesens in der Region NordWest wurde zunächst die regionalwirtschaftliche Analyse aus dem Jahr 2024 aktualisiert (von Bestenbostel et al. 2024). Die Ergebnisse der berechneten Wertschöpfungs-, Einkommens- und Beschäftigungseffekte (siehe Kapitel 2.1) sowie der fiskalischen Effekte (siehe Kapitel 2.2) werden dabei jeweils differenziert nach Gesamtbeschäftigten und Einfacharbeitenden ausgewiesen.

2.1 Wertschöpfungs-, Einkommens- und Beschäftigungseffekte

Für die Ermittlung der Wertschöpfungs-, Einkommens- und Beschäftigungseffekte wurden die SvB sowie die Helfer:innen des Wirtschaftsabschnitts Q – Gesundheits- und Sozialwesen in Vollzeitäquivalente umgerechnet. Die in der Sonderauswertung der Bundesagentur für Arbeit angegebenen Zahlen beziehen sich auf alle Angestellten, die oberhalb der Geringfügigkeitsgrenze tätig sind, ohne zwischen unterschiedlichen Arbeitsumfängen zu unterscheiden.

Die Angaben zu den Medianentgelten, welche als Grundlage für die weitere Analyse dienen, werden jedoch für Vollzeitstellen ausgewiesen. Um für die weitere Berechnung vergleichbare Werte zu haben, wurden die statistischen Durchschnittswerte über die tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden je Vollzeitstelle in Deutschland, durch die geleisteten Arbeitsstunden je SvB in der Region NordWest dividiert. Das Ergebnis ergibt den durchschnittlichen Arbeitsanteil von 84,0 Prozent eines Vollzeitäquivalentes. Aufbauend auf dieser Annahme wurde das arbeitgebenden- und arbeitnehmenden Gesamtbruttoeinkommen als Ausgangswert für die Berechnung der nachfolgenden regionalwirtschaftlichen Effekte verwendet.

Die Personalausgaben der Unternehmen des Gesundheits- und Sozialwesens in der Region wirken einerseits als direkte Effekte und lösen andererseits induzierte Effekte aus. So werden die Gehälter der Beschäftigten anteilig für Konsumausgaben in der Region verwendet, die induzierte Wertschöpfungseffekte zur Folge haben, die ebenfalls wiederum reduzierte Effekte auslösen. Diese multiplikativen Effekte werden mit einem Regionalisierungsmultiplikator, der in der vorliegenden Analyse mit 1,3 angesetzt wird, abgebildet (vgl. Heinemann et al. 2024). In den Ergebnistabellen werden daher immer die direkten, die induzierten und die Gesamteffekte dargestellt. Alle Angaben beziehen sich auf den Jahreswert für 2024 als Ausgangswert des zum Zeitpunkt der durchgeführten Analyse aktuellsten Datenstands.

Im Vergleich zum Vorjahr sind die Bruttowertschöpfungs-, Bruttoeinkommens- und Beschäftigungseffekte moderat um drei bis vier Prozent in der gesamten Region NordWest angestiegen. Der Bruttowertschöpfungseffekt des Gesundheitswesens in der Region NordWest beläuft sich im Jahr 2024 auf insgesamt 6,36 Mrd. EUR (siehe Tabelle 1) und ergibt sich aus dem Arbeitgebendenbrutto. Für die Einfacharbeit ergibt sich eine Bruttowertschöpfung von 1,03 Mrd. EUR, dies entspricht einem Anteil von 16,26 Prozent an der gesamten Bruttowertschöpfung. Der Anteil liegt somit den niedrigeren Gehältern entsprechend unterhalb des Beschäftigungsanteils von 22,0 Prozent (siehe Abbildung 4).

Tabelle 1: Bruttowertschöpfungseffekt (in EUR)

	SvB Gesamt			Einfacharbeit		
	Direkt	Induziert	Gesamt	Direkt	Induziert	Gesamt
Bremen-Bremerhaven	2.574.871.628	772.461.488	3.347.333.117	406.527.114	121.958.134	528.485.248
Oldenburg Wilhelmshaven	2.317.866.653	695.359.996	3.013.226.649	389.218.849	116.765.655	505.984.504
Region NordWest	4.892.738.281	1.467.821.484	6.360.559.765	795.745.963	238.723.789	1.034.469.752

Quelle: eigene Darstellung und eigene Berechnung (Datenstand 2024).

Der Bruttoeinkommenseffekt ergibt sich entsprechend der Berechnung der Bruttowertschöpfung aus dem Bruttoeinkommen der Beschäftigten und beläuft sich für die Gesamtbeschäftigung in der Region NordWest auf 5,26 Mrd. EUR und für die Einfacharbeit auf 888,1 Mio. EUR (siehe Tabelle 2).

Tabelle 2: Bruttoeinkommenseffekt (in EUR)

	SvB Gesamt			Einfacharbeit		
	Direkt	Induziert	Gesamt	Direkt	Induziert	Gesamt
Bremen-Bremerhaven	2.127.993.081	638.397.924	2.766.391.005	361.473.157	108.441.947	469.915.104
Oldenburg Wilhelmshaven	1.915.592.275	574.677.683	2.490.269.958	321.668.470	96.500.541	418.169.012
Region NordWest	4.043.585.356	1.213.075.607	5.256.660.963	683.141.627	204.942.488	888.084.115

Quelle: eigene Darstellung und eigene Berechnung (Datenstand 2024).

Über die durchschnittliche Arbeitsproduktivität (der Bruttowertschöpfung je Erwerbstätigen) können die indirekten Beschäftigungseffekte berechnet werden. Diese betragen bei einem angenommenen Regionalisierungsmultiplikator von 1,3 für die Region NordWest für alle SvB 17.736 und die Einfacharbeit 2.934 Vollzeitstellen (siehe Tabelle 3).

Tabelle 3: Beschäftigungseffekt (in Vollzeitstellen)

	SvB Gesamt			Einfacharbeit		
	Ausgangsbeschäftigung	Induziert	Gesamt	Ausgangsbeschäftigung	Induziert	Gesamt
Bremen-Bremerhaven	47.148	9.190	56.338	9.986	1.499	11.485
Oldenburg Wilhelmshaven	44.782	8.546	53.328	9.832	1.435	11.267
Region NordWest	91.930	17.736	109.666	19.818	2.934	22.752

Quelle: eigene Darstellung und eigene Berechnung (Datenstand 2024).

2.2 Fiskalische Effekte

Die in der Region NordWest generierten Wertschöpfungseffekte werden über die Arbeitseinkommen steuerlich belastet. Die hierdurch vom Staat generierten Einnahmen werden auf den Bund, die Länder und die Kommunen verteilt (Pavel 2014).

Das Steueraufkommen in der Region entspricht somit nicht den Einnahmen der Länder und Kommunen. Nach Angaben des BMF (2023) stehen den Ländern durchschnittlich nur 45,5 Prozent der Lohnsteuer, 50 Prozent der Körperschaftssteuer und 45,19 Prozent der Umsatzsteuer zur Verfügung. Diese Einnahmen unterliegen zusätzlich noch der Umverteilung im Zuge des Länderfinanzausgleichs.

Das generierte Steueraufkommen durch das Gesundheits- und Sozialwesen in der Region NordWest kann über das Bruttoinlandsprodukt und die Steuerquote ermittelt werden. Die Steuerquoten für Bremen (17,8%, eigene Berechnung) und Niedersachsen (14,1%, eigene Berechnung) wurden anteilig für die jeweiligen Kreise entsprechend berücksichtigt. Das Steueraufkommen 2024 des Gesundheits- und Sozialwesens in der Region liegt für die Gesamtbeschäftigung bei 1,86 Mrd. EUR und für die Einfacharbeit bei 386,5 Mio. EUR (siehe Tabelle 4).

Tabelle 4: Generiertes Steueraufkommen (in EUR)

	SvB Gesamt			Einfacharbeit		
	Beschäftigungseffekt (SvB)	Generiertes BIP (in EUR)	Steuerquote Bremen/Niedersachsen	Beschäftigungseffekt (SvB)	Generiertes BIP (in EUR)	Steuerquote Bremen/Niedersachsen
Bremen-Bremerhaven	65.225	6.052.358.115	1.078.263.595	13.367	1.238.626.233	220.668.630
Oldenburg Wilhelmshaven	61.768	5.548.873.313	780.671.718	13.120	1.178.628.091	165.821.342
Region NordWest	126.993	11.601.231.428	1.858.935.313	26.487	2.417.254.325	386.489.972

Quelle: eigene Darstellung und eigene Berechnung (Datenstand 2024).

Um die tatsächlichen den Ländern und Kommunen zur Verfügung stehenden Steuereinnahmen zu erhalten, müssen die Umverteilungseffekte nach dem Länderfinanzausgleich (LFA) und dem kommunalen Finanzausgleich (KFA) berücksichtigt werden.

Für die Steuereinnahmen nach LFA wurde zunächst der Anteil der Einpendler:innen an den Beschäftigten herausgerechnet, um eine genauere Abbildung der regionalen Wertschöpfung zu erhalten. Anschließend wurde der sogenannte Mantelfaktor berechnet, der das Verhältnis der Arbeitnehmenden zur Gesamtbevölkerung widerspiegelt. In der Region NordWest liegt dieser Faktor im Durchschnitt bei 1,8 (eigene Berechnung).

Der Anteil der Beschäftigten ohne Einpendler:innen, multipliziert mit dem Mantelfaktor, ergibt den Anteil der Einwohner:innen, der auf die Beschäftigung im Gesundheits- und Sozialwesen zurückzuführen ist.

Basierend auf diesen Berechnungen wurden die geschätzten Steuereinnahmen nach dem LFA für die gesamte Beschäftigung im Gesundheits- und Sozialwesen in der Region NordWest auf 709,6 Mio. EUR ermittelt. Dabei entfallen 147,9 Mio. EUR speziell auf die Einfacharbeit (siehe Tabelle 5). Die Gesamtsumme von fast 710 Mio. EUR zeigt, dass das Gesundheits- und Sozialwesen nicht nur als Arbeitgeber, sondern auch für den öffentlichen Haushalt in der Region eine wichtige Rolle spielt.

Tabelle 5: Steuereinnahmen nach Länderfinanzausgleich (LFA) und kommunaler Finanzausgleich (KFA) (in EUR)

	SvB Gesamt				Einfacharbeit			
	Be- schäfti- gungs- effekt (SvB)	Ein- wohner- effekt	Fiskalischer Gesamt- effekt nach LFA	Fiskalischer Gesamt- effekt nach KFA	Be- schäfti- gungs- effekt (SvB)	Ein- wohner- effekt	Fiskalischer Gesamt- effekt nach LFA	Fiskalischer Gesamt- effekt nach KFA
Bremen- Bremerhaven	65.225	63.390	425.376.100	80.970.748	13.367	13.344	87.520.379	15.882.481
Oldenburg- Wilhelmshaven	61.768	62.896	284.220.736	8.535.515	13.120	13.360	60.370.912	1.813.016
Region NordWest	126.993	126.286	709.596.836	89.506.263	26.487	26.704	147.891.291	17.695.497

Quelle: eigene Darstellung und eigene Berechnung (Datenstand 2024).

Ein Teil der Steuereinnahmen nach LFA werden auf die Gemeinden und Kreise umverteilt. In Niedersachsen beträgt die Verbundquote für kommunale Zuweisungen 15,5 Prozent der Landesanteile an den Steuerverbundeinnahmen (Soyka 2023).

Basierend auf den Verteilungsschlüsseln von 2024 wurde der jeweilige Anteil für die niedersächsischen Kommunen in der Region NordWest ermittelt. Für das Land Bremen ist dieser Schritt nicht notwendig, da alle Kommunen (Stadtgemeinden Bremen und Bremerhaven) vollständig in dem Regionszuschnitt enthalten sind. Hier wurde für die Einnahmen nach KFA ausschließlich die Schlüsselmasse von 21,43 Prozent angesetzt (Senat der Freien Hansestadt Bremen 2019).

Die Kreise und Gemeinden in der Region NordWest profitieren durch die Gesamtbeschäftigung im Gesundheits- und Sozialwesen durch einen fiskalischen Effekt von 89,5 Mio. EUR. Innerhalb dieser Summe sind 17,7 Mio. EUR auf die Einfacharbeit zurückzuführen, was veranschaulicht, dass auch Helfer:innentätigkeiten erheblich zur kommunalen Wirtschaftsleistung beitragen.

3 Beschäftigung im Gesundheitswesen in der Region NordWest

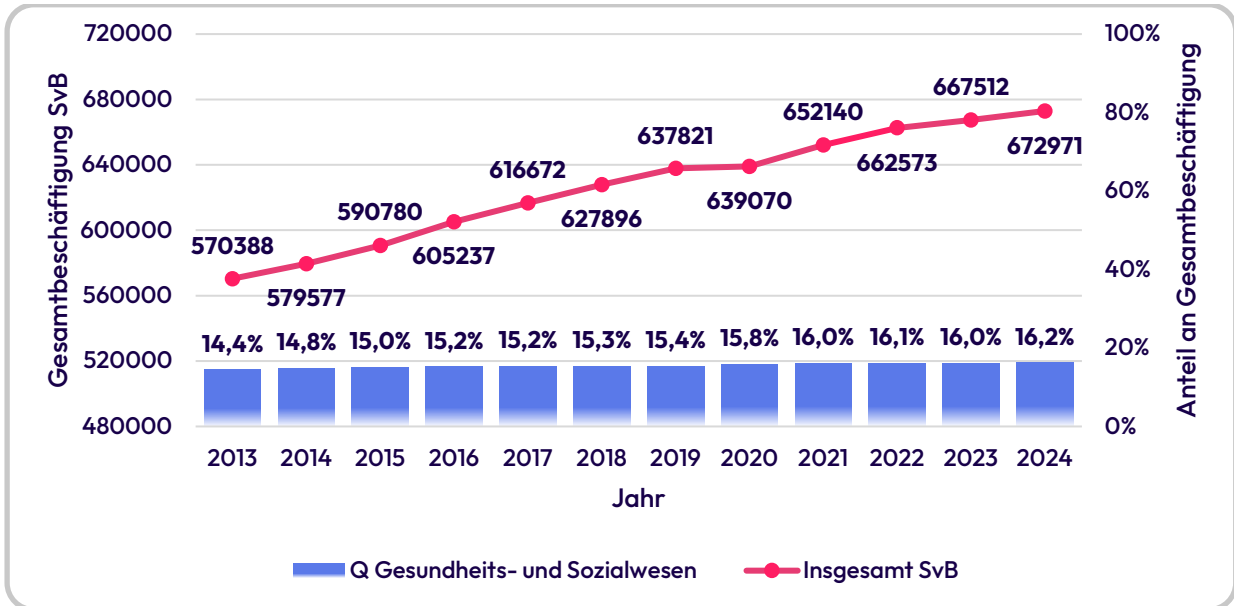
Für die Analyse der Beschäftigungsentwicklung stehen grundsätzlich zwei Klassifikationssysteme zur Verfügung. Zum einen die Klassifikation der Wirtschaftszweige 2008 (WZ 2008; Statistisches Bundesamt 2008), zum anderen die Klassifikation der Berufe 2010 (KldB 2010; Bundesagentur für Arbeit 2021). Beide Systeme weisen in Abhängigkeit vom jeweiligen Erkenntnisinteresse spezifische Vor- und Nachteile auf. Der zentrale Unterschied besteht darin, dass die WZ-Klassifikation einen branchenbezogenen Ansatz verfolgt, während die KldB eine berufs- und tätigkeitsbezogene Perspektive einnimmt.

Im vorliegenden Kontext steht die Darstellung der Ausgangslage der Gesundheitsbranche als Wirtschaftsbranche im Vordergrund, weshalb vorrangig die Nutzung der WZ-Klassifikation erfolgt. Gleichzeitig ist aufgrund des inhaltlichen Schwerpunkts des Projekts auf Einfacharbeit und konkrete Tätigkeitsprofile auch ein tätigkeitsbezogener Zugang von Interesse. Allerdings besteht bei der KldB in dem vorliegenden Fall der methodische Nachteil, dass nicht alle den gesundheitsbezogenen Berufen zugeordneten Beschäftigten tatsächlich in der Gesundheitsbranche tätig sind. Dadurch können statistische Verzerrungen und zum Teil erhebliche Abweichungen entstehen. Die Daten aus der KldB werden daher nur eingeschränkt verwendet.

Die Auswertung der Beschäftigungsdaten im Wirtschaftsabschnitt Q – Gesundheits- und Sozialwesen nach der WZ 2008 ermöglicht eine branchenbezogene Analyse des Gesundheitswesens. Die im Rahmen des Projekts beauftragte Sonderauswertung der Bundesagentur für Arbeit für die Agenturbezirke Bremen-Bremerhaven und Oldenburg-Wilhelmshaven umfasst die relevanten Wirtschaftsabteilungen. Innerhalb des Wirtschaftsabschnitts Q gliedert sich die WZ-Klassifikation in drei Wirtschaftsabteilungen (Zweisteller), neun Wirtschaftsgruppen (Dreisteller) und zwölf Wirtschaftsklassen (Viersteller) mit insgesamt 18 Wirtschaftsunterklassen.

Eine der zentralen Kenngrößen, die zur Einordnung der Bedeutung des Gesundheitswesens herangezogen werden kann, ist die Anzahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (SvB). In der Region NordWest arbeiteten im Jahr 2024 von den rund 672.971 der gesamten SvB ca. 109.257 (16,2 %) im Wirtschaftsabschnitt Q – Gesundheits- und Sozialwesen (siehe Abbildung 2). Zwischen 2023 und 2024 ist die Gesamtbeschäftigung in der Region um 5.459 SvB angestiegen. Hiervon entfallen mit 2.293 SvB 42 Prozent auf das Gesundheits- und Sozialwesen. Die Entwicklung im gesamten Betrachtungszeitraum von 2013 bis 2024 zeigt, dass die Anteile der im Gesundheitswesen Beschäftigten bis 2020 moderat von 14,4 Prozent auf 16,2 Prozent anstiegen und seitdem stagnieren.

Abbildung 2: Entwicklung der anteiligen Beschäftigung an der Gesamtbeschäftigung und Entwicklung der SvB in der Region NordWest



Quelle: eigene Darstellung. Datengrundlage: Sonderauswertung der Bundesagentur für Arbeit (Datenstand 2024).

Die Beschäftigten im Wirtschaftsabschnitt Q – Gesundheits- und Sozialwesen sind in der Region NordWest räumlich ungleich verteilt (siehe Abbildung 3). Die höchsten Anteile an der Gesamtbeschäftigung weist der Landkreis Wilhelmshaven mit über 24 Prozent auf, die niedrigsten Oldenburg, Bremen und der Landkreis Wesermarsch. Die Landkreise Osterholz, Friesland und die Stadt Delmenhorst haben einen Anteil zwischen 19 und 22 Prozent an der Gesamtbeschäftigung. In den Städten Oldenburg und Bremerhaven sowie dem Landkreis Ammerland bewegen sich die Anteile zwischen 16 und 19 Prozent.

Abbildung 3: Anteil der Gesundheitsbranche an der Gesamtbeschäftigung in der Region NordWest



Legende

- <14 %
- 14-16 %
- 16-19 %
- 19-22 %
- >24 %
- Region NordWest
- Weser und Nordsee

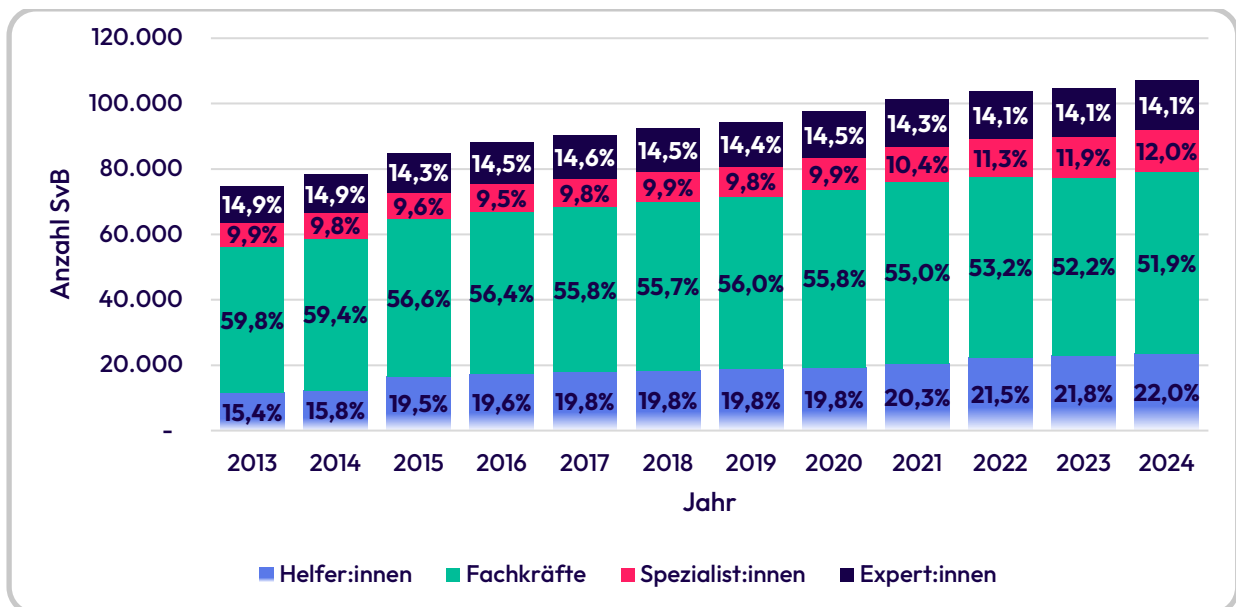
Quelle: eigene Darstellung. Datengrundlage: Sonderauswertung der Bundesagentur für Arbeit (Datenstand 2024).

3.1 Anteil der Einfacharbeit und Bildungsabschlüsse der Helfer:innen

Die Entwicklung der SvB der Gesundheitsbranche in der Region NordWest nach Anforderungsniveaus im Zeitraum von 2013 bis 2024 zeigt, dass der Anteil der Helfer:innen im Zeitverlauf ansteigt (siehe Abbildung 4). Während er im Jahr 2013 noch unter 16 Prozent lag, überschreitet er ab 2021 die Marke von 20 Prozent und erreicht im Jahr 2024 22 Prozent. Diese Entwicklung unterstreicht die zunehmende Bedeutung von Einfacharbeit innerhalb der Gesundheitsbranche. Die Ursachen dieses Trends sind dabei mehrdimensional. Einerseits könnte der steigende Helfer:innenanteil eine strukturelle Reaktion auf den anhaltenden Fachkräftemangel sein, bei der Betriebe Tätigkeiten zunehmend auf weniger qualifizierte Arbeitskräfte umverteilen. Andererseits könnten demografische Entwicklungen – insbesondere der wachsende Pflegebedarf einer alternden Bevölkerung – zu einer Ausweitung einfacher, assistierender Tätigkeiten beitragen.

In der gehobenen Qualifikationsstufe der Spezialist:innen ist ein leichter Trend nach oben von 9,9 % in 2013 auf 12,0 % im Jahr 2024 sichtbar. Ein relativ stabiles Bild, mit Anteilen zwischen 14 und 15 Prozent lässt sich bei den Expert:innen erkennen. Insgesamt zeigt sich damit eine strukturelle Verschiebung zugunsten von Helfer:innentätigkeiten bei gleichzeitiger Stagnation höherer Anforderungsniveaus. Über den gesamten Beobachtungszeitraum hinweg stellen Fachkräfte den größten Anteil der Beschäftigten. Jedoch ist ihr Anteil 2013 von knapp 60 Prozent auf rund 52 Prozent im Jahr 2024 gesunken. Insgesamt wird die Abnahme klassischer Fachkräfte und gleichzeitiger Zuwachs der Helfer:innen sowie Spezialist:innen über die Jahre sichtbar.

Abbildung 4: SvB nach Anforderungsniveaus in der Region NordWest

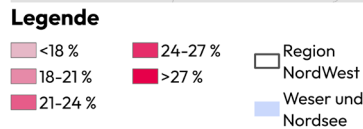
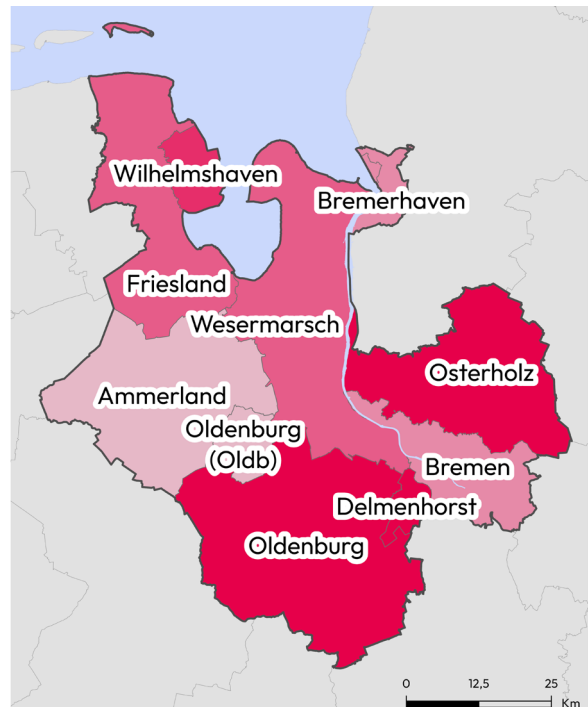


Quelle: eigene Darstellung. Datengrundlage: Sonderauswertung der Bundesagentur für Arbeit (Datenstand 2024).

Die Verteilung der Helfer:innen in der Gesundheitsbranche der Region NordWest auf die jeweiligen Landkreise unterscheidet sich deutlich (siehe Abbildung 5). Den höchsten Anteil der Helfer:innen in der Gesundheitsbranche weisen die Landkreise Osterholz, Oldenburg und Delmenhorst bei über 27 Prozent auf, den niedrigsten Anteil verzeichnet der Landkreis Ammerland und die Stadt Oldenburg (<18 %).

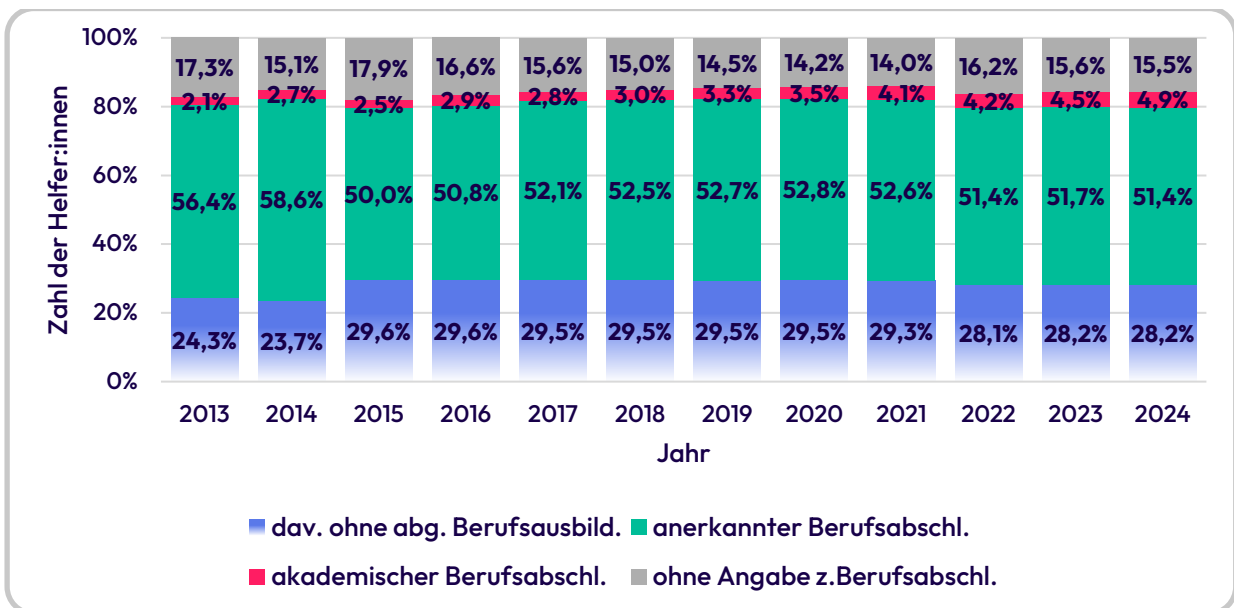
Werden die berufsqualifizierenden Abschlüsse der Helfer:innen in den Blick genommen ist deutlich erkennbar, dass der Anteil von Helfer:innen ohne abgeschlossene Berufsausbildung zunimmt (siehe Abbildung 6). Parallel dazu sinkt der Anteil der Helfer:innen mit anerkanntem Berufsabschluss kontinuierlich, stellt aber nach wie vor die mit Abstand größte Gruppe. Der Anteil der Helfer:innen mit akademischem Abschluss bleibt über den gesamten Zeitraum hinweg gering, nimmt jedoch leicht zu. Der Anteil der Personen ohne Angabe zum Berufsabschluss sinkt leicht. Dabei ist auch zu berücksichtigen, dass es sich bei den vorhandenen Berufsabschlüssen der Helfer:innen in der Regel um Qualifikationen in anderen Berufsfeldern handelt und nicht um Abschlüsse im ausgeübten Tätigkeitsbereich.

Abbildung 5: Helfer:innen anteilig an der Gesundheitsbranche in der Region NordWest



Quelle: eigene Darstellung. Datengrundlage: Sonderauswertung der Bundesagentur für Arbeit (Datenstand 2024).

Abbildung 6: Entwicklung der Helfer:innen in der Gesundheitsbranche der Region NordWest



Quelle: eigene Darstellung. Datengrundlage: Sonderauswertung der Bundesagentur für Arbeit (Datenstand 2024).

3.2 Personalbedarfsentwicklung

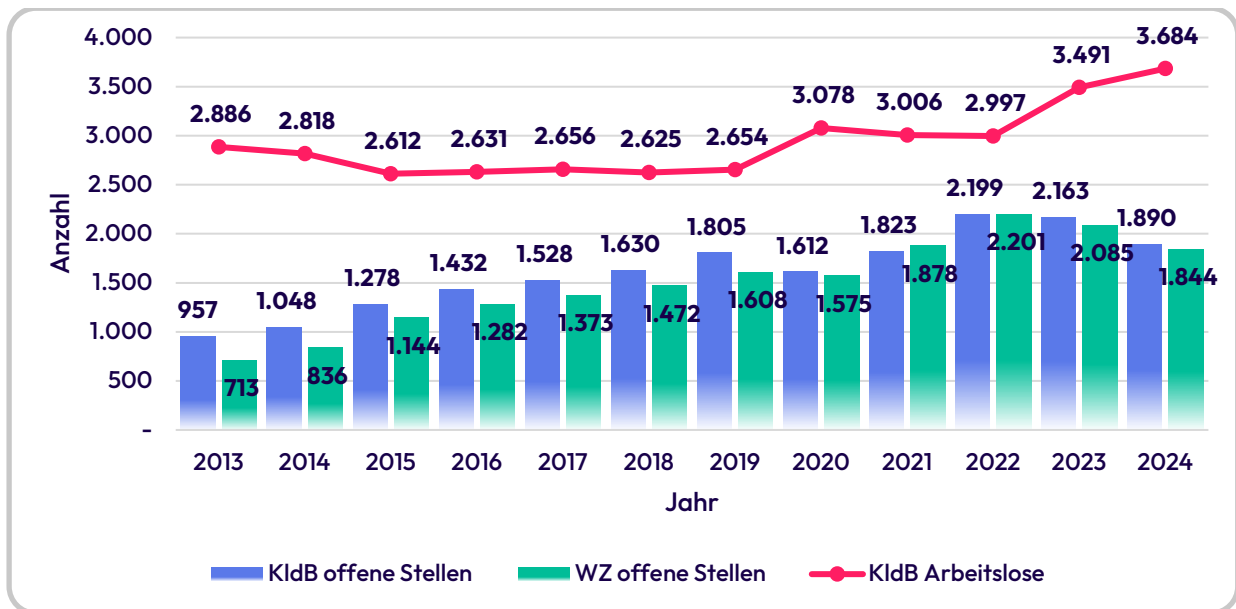
Zur Analyse der Arbeitsmarktsituation in der Region NordWest werden die Entwicklung der offenen Stellen sowie der Arbeitslosenzahlen im Zeitraum von 2013 bis 2024 gegenübergestellt (siehe Abbildung 7). Die offenen Stellen sind dabei sowohl nach der Klassifikation der Berufe (KldB) als auch nach Wirtschaftszweigen (WZ) ausgewiesen, während die Arbeitslosenzahlen auf Basis der KldB dargestellt sind.

Die Zahl der Arbeitslosen bewegt sich über den gesamten Beobachtungszeitraum zwischen 2.612 und 3.684 Personen. Zwischen 2013 und 2019 ist ein leichter Rückgang zu verzeichnen, bevor die Arbeitslosenzahlen im Jahr 2020 durch die Corona-Pandemie deutlich ansteigen. Nach einer kurzen Erholung bis 2022 erreichen die Arbeitslosenzahlen 2024 einen neuen Hochstand von 3.684.

Demgegenüber zeigt sich bei den offenen Stellen zunächst ein kontinuierlicher Anstieg bis 2019, bevor die Zahl der offenen Stellen 2020 deutlich einbricht. Seit 2021 ist zunächst wieder eine Erholung erkennbar, wobei die Werte bereits ab 2023 erneut zurückgehen und 2024 1.890 (KldB) beziehungsweise 1.844 (WZ) erreichen.

Der markante Rückgang der offenen Stellen bei gleichzeitiger Zunahme der Arbeitslosenzahlen ist im Jahr 2020 im Kontext der wirtschaftlichen Auswirkungen der COVID-19-Pandemie zu interpretieren und für 2023 und 2024 auf die Stagnation und Rezession der Wirtschaftsentwicklung zurückzuführen.

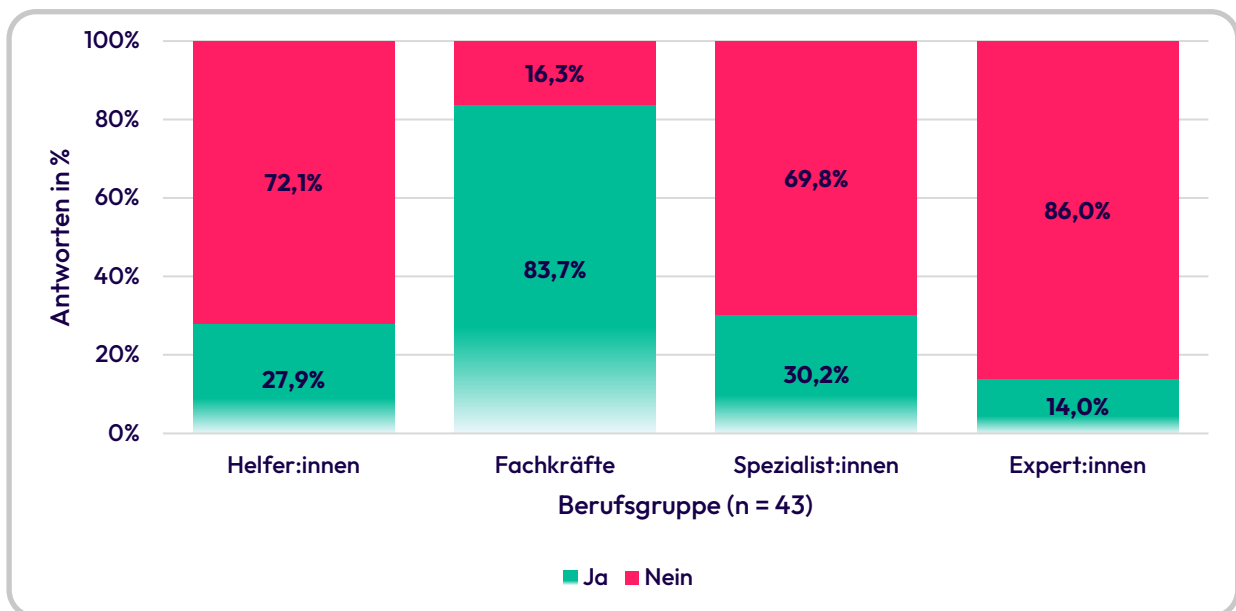
Abbildung 7: Offene Stellen und Arbeitslose in der Region NordWest



Quelle: eigene Darstellung. Datengrundlage: Sonderauswertung der Bundesagentur für Arbeit (Datenstand 2024).

Vor dem Hintergrund der zuvor dargestellten Entwicklung von Arbeitslosenzahlen und offenen Stellen erlaubt die Unternehmensbefragung eine vertiefende Betrachtung der konkreten Rekrutierungssituation nach Qualifikationsniveaus (siehe Abbildung 8). Dabei zeigen sich deutliche Unterschiede zwischen den einzelnen Anforderungsniveaus. Während etwa 30 Prozent der Betriebe im Bereich der Helfer:innen sowie der Spezialist:innen von Rekrutierungsproblemen berichten, liegt der Anteil bei den Expert:innen mit 14 Prozent deutlich niedriger. Am stärksten ausgeprägt sind die Schwierigkeiten im Bereich der Fachkräfte. Hier geben 83,7 Prozent der befragten Unternehmen an, Probleme bei der Personalgewinnung zu haben. Diese Ergebnisse verdeutlichen, dass sich die in den Arbeitsmarktdaten angedeuteten Engpässe insbesondere im niedrigen und mittleren Qualifikationssegment manifestieren. Fachkräfte stellen demnach die zentrale Engpassgruppe dar, während Expert:innen im regionalen Arbeitsmarkt der Gesundheitsbranche vergleichsweise verfügbarer erscheinen.

Abbildung 8: Rekrutierungsprobleme nach Berufsbereichen 2025 der Region NordWest

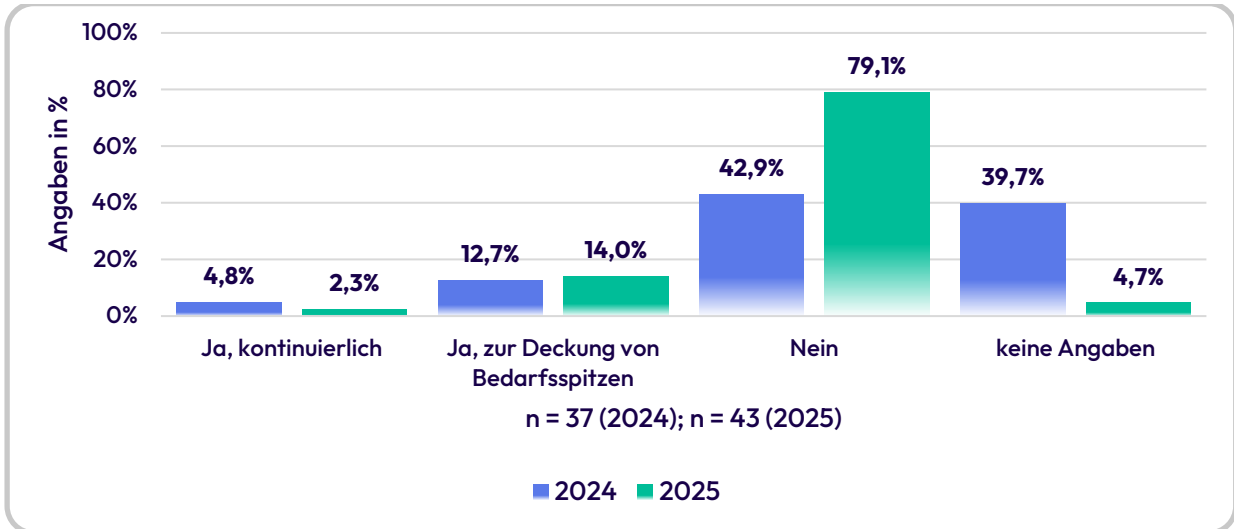


Quelle: eigene Auswertung und Darstellung der Ergebnisse der Betriebsbefragung (Datenstand 2025).

Im Anschluss wurden die Unternehmen danach befragt, in welchem Umfang sie Mitarbeitende von Personaldienstleistern einsetzen (siehe Abbildung 9). Mehr als drei Viertel der Betriebe (79,1 %) greift nicht auf entsprechende Dienstleistungen zurück. Rund 15 Prozent nutzt Personaldienstleister gelegentlich, insbesondere zur Abdeckung kurzfristiger Bedarfsspitzen, während ein kleiner Anteil von 2,3 Prozent dieses Instrument regelmäßig verwendet.

Auffällig ist der deutliche Anstieg des Anteils der Betriebe, die keine Personaldienstleister einsetzen, von 42,9 Prozent (2024) auf 79,1 Prozent (2025). Parallel dazu ist der Anteil der Unternehmen ohne Angabe in vergleichbarem Umfang zurückgegangen, was einen Teil dieses Anstiegs erklären kann. Darüber hinaus ist zu berücksichtigen, dass sich die Stichprobenszusammensetzung zwischen beiden Erhebungswellen unterscheiden kann, weshalb ein direkter Vergleich nur eingeschränkt möglich ist.

Abbildung 9: Unternehmen, die Mitarbeitende von Personaldienstleistern einsetzen 2024/2025 in der Region

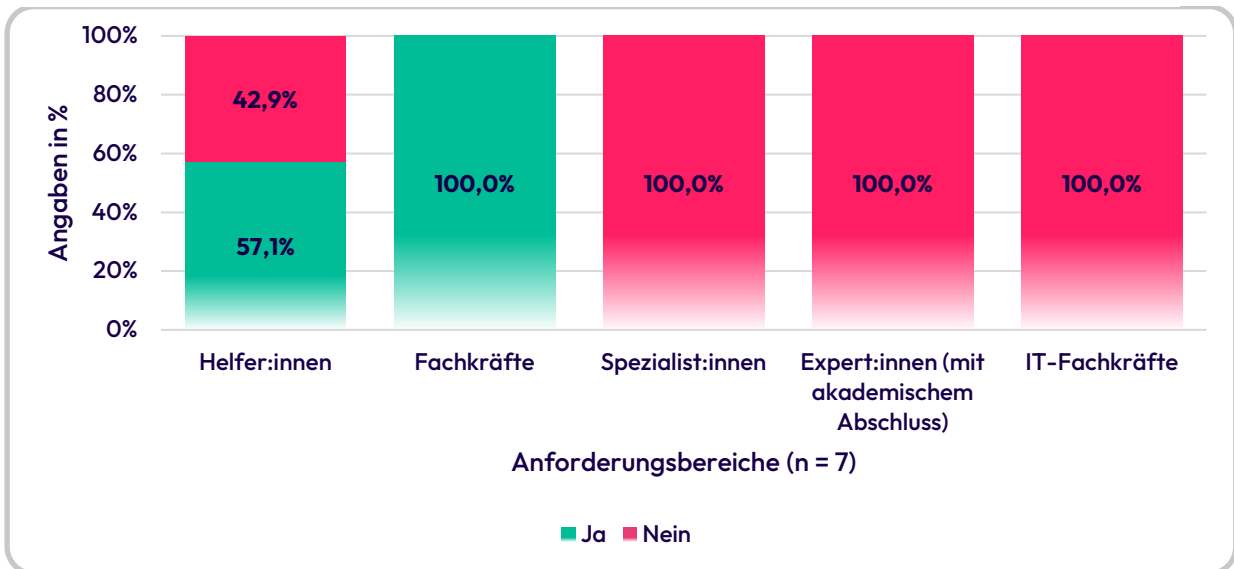


Quelle: eigene Auswertung und Darstellung der Ergebnisse der Betriebsbefragung (Datenstand 2024/2025).

Die Nutzung von Personaldienstleistern als Instrument der Personalplanung variiert deutlich nach Anforderungsniveau. Der Einsatz externer Dienstleister spielt dabei insbesondere im unteren Qualifikationssegment eine zentrale Rolle (siehe Abbildung 10). So nutzen 57,1 Prozent der Betriebe, die Personaldienstleister einsetzen, externe Anbieter für die Rekrutierung von Helfer:innen und 100 Prozent für die Rekrutierung von Fachkräften.

Mit zunehmendem Qualifikationsniveau nimmt die Bedeutung dieses Rekrutierungswegs jedoch deutlich ab. Im Bereich der Spezialist:innen (mit beruflicher Weiterbildung), bei Expert:innen (mit akademischem Abschluss) und der IT-Fachkräfte geben sämtliche befragten Unternehmen an, keine Einstellungen über Personaldienstleister vorzunehmen.

Abbildung 10: Anforderungsbereiche, in denen über Personaldienstleister eingestellt wird in der Region NordWest



Quelle: eigene Auswertung und Darstellung der Ergebnisse der Betriebsbefragung (Datenstand 2025).

4 (Weiter-)Qualifizierung

Trotz steigender Arbeitslosenzahlen und rückläufiger Stellenangebote berichten weiterhin knapp 84 Prozent der Unternehmen von Rekrutierungsproblemen im Bereich der Fachkräfte. Demgegenüber liegt der Anteil der Betriebe mit entsprechenden Schwierigkeiten bei der Besetzung von Helfer:innenstellen bei etwas über 28 Prozent. Vor diesem Hintergrund kommt Weiterbildungsmaßnahmen im Allgemeinen und der Qualifizierung von Helfer:innen im Besonderen eine zentrale Bedeutung für die Sicherung des Fachkräftebedarfs zu.

Die Teilnehmendenzahlen im Rahmen der Förderung der beruflichen Weiterbildung (FbW) für das Jahr 2025 ermöglichen eine erste Annäherung an diese Thematik. Die Daten zu Eintritten und Teilnahmen an Fort- und Weiterbildungsprogrammen verdeutlichen die Relevanz entsprechender Angebote für Qualifizierung und Arbeitsmarktintegration in den Ländern Bremen und Niedersachsen. Zudem machen sie strukturelle Unterschiede zwischen den Berufsgruppen sichtbar und geben Hinweise auf differenzierte Bedarfe innerhalb der verschiedenen Weiterbildungsformate.

Im Land Bremen wurden seit Jahresbeginn 2025 insgesamt 349 Eintritte in FbW-Programme verzeichnet, wovon 98 abschlussorientiert und 75 mit Abschluss waren (siehe Tabelle 6). Im gleitenden Jahresdurchschnitt nahmen 2.364 Personen an FbW-Maßnahmen teil, darunter 1.293 abschlussorientiert und 1.077 bereits mit Abschluss. Die Eingliederungsquote sechs Monate nach Austritt lag bei 45 Prozent, was bedeutet, dass fast die Hälfte der Teilnehmenden nach Abschluss der Weiterbildung in den Arbeitsmarkt integriert werden konnte.

Tabelle 6: Eintritte und Teilnehmer:innen FbW im Land Bremen (Juli 2025), ausgewählte Berufsgruppen

	Eintritte Summe seit Jahresbeginn			Teilnehmer:innen (Bestand), gleitender Jahresdurchschnitt			Gesamt		darunter abschlussorientiert		darunter mit Abschluss	
	Gesamt	Abschlussorientiert	mit Abschluss	Gesamt	Abschlussorientiert	mit Abschluss	Aus-tritte 02/24 bis 01/25	Eingliederungsquote 6 Monate nach Austritt	Aus-tritte	Eingliederungsquote	Aus-tritte	Eingliederungsquote
Gesamt	349	98	75	2.364	1.293	1.077	4.455	45 %	1.215	53 %	726	50 %
Medizinische Gesundheitsberufe	16	8	-	361	241	150	360	68 %	161	73 %	41	95 %
Nichtmed. Gesundheit, Körperpfl., Medizint.	7	-	-	73	37	37	84	25 %	25	-	24	-

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Förderung der beruflichen Weiterbildung (Datenstand 2025), Tabellen 3, 4 und 10, eigene Zusammenstellung.

In Niedersachsen zeigen sich ähnliche Strukturen (siehe Tabelle 7), jedoch in größerem Umfang. Dort wurden 2.035 Eintritte in Fort- und Weiterbildungsangeboten gezählt, wovon 496 Teilnehmende abschlussorientiert und 269 mit Abschluss waren. Der gleitende Jahresdurchschnitt umfasst 13.449 Teilnehmende, von denen 6.085 abschlussorientiert und 4.805 mit Abschluss waren. Die Eingliederungsquote von 58 Prozent zeigt eine insgesamt erfolgreiche Anschlussfähigkeit an den Arbeitsmarkt nach Teilnahme.

Tabelle 7: Eintritte und Teilnehmer:innen FbW im Land Niedersachsen (Juli 2025), ausgewählte Berufsgruppen

	Eintritte Summe seit Jahresbeginn			Teilnehmer:innen (Bestand), gleitender Jahresdurchschnitt			Gesamt		darunter abschlussorientiert		darunter mit Abschluss	
	Gesamt	Abschlussorientiert	mit Abschluss	Gesamt	Abschlussorientiert	mit Abschluss	Austritte 02/24 bis 01/25	Eingliederungsquote 6 Monate nach Austritt	Austritte	Eingliederungsquote	Austritte	Eingliederungsquote
Gesamt	2.035	496	269	13.449	6.085	4.805	27.182	58 %	5.917	67 %	3.408	63 %
Medizinische Gesundheitsberufe	185	102	*	2.530	1.861	1.257	3.155	75 %	1.421	83 %	546	89 %
Nichtmed. Gesundheit, Körperpfl., Medizint.	62	18	-	398	92	72	772	56 %	65	-	64	-

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Förderung der beruflichen Weiterbildung (Datenstand 2025), Tabellen 3, 4 und 10, eigene Zusammenstellung.

Insgesamt machen die Zahlen deutlich, dass berufliche Fort- und Weiterbildungen in beiden Bundesländern eine zentrale Funktion bei der Sicherung und Weiterentwicklung beruflicher Qualifikationen einnehmen. Sowohl in Bremen als auch in Niedersachsen tragen die Bereiche Medizinische Gesundheitsberufe und Nichtmedizinische Gesundheitsberufe dazu bei, Arbeitskräfte für nachgefragte Tätigkeiten zu qualifizieren und den Übergang in eine Beschäftigung zu erleichtern.

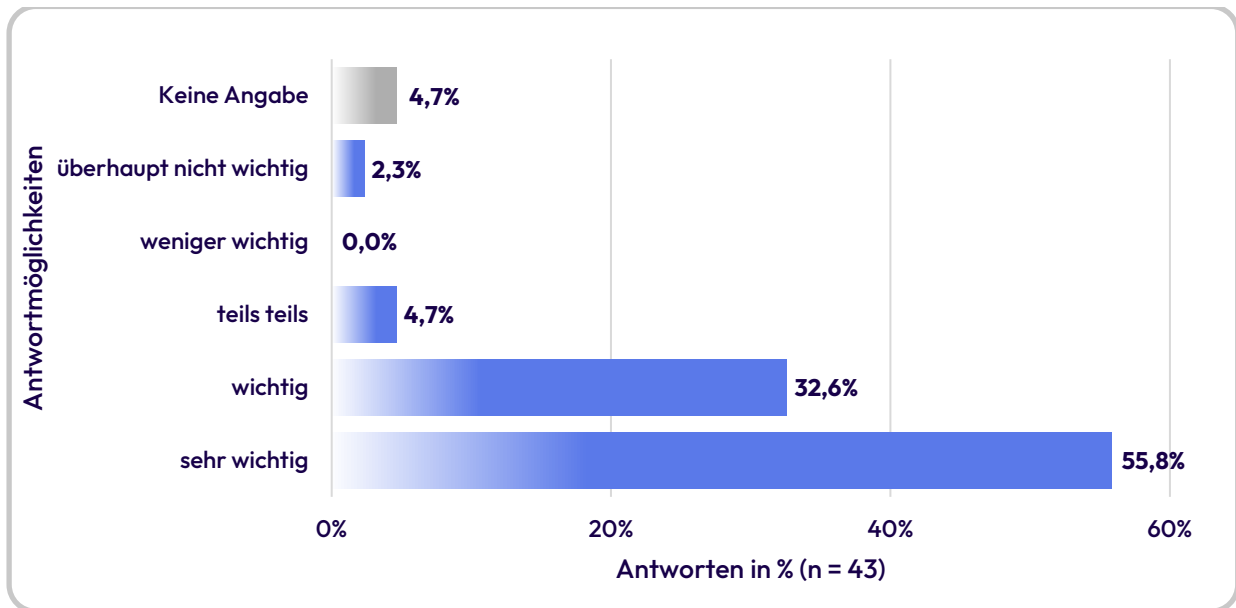
Im Bereich der Medizinischen Gesundheitsberufe zeigen die Daten, dass 361 Personen im Jahresdurchschnitt an entsprechenden Maßnahmen teilnahmen, in Niedersachsen 2.530. Hier gelingt in beiden Bundesländern besonders häufig der Übergang in eine Beschäftigung, denn 68 Prozent der Teilnehmenden in Bremen und 75 Prozent in Niedersachsen wurden innerhalb von sechs Monaten nach Fort- oder Weiterbildungsprogrammen in den Arbeitsmarkt integriert.

Auch der Bereich Nichtmedizinische Gesundheitsberufe ist ein zentraler Bestandteil der FbW-Angebote. In Bremen nahmen 73 Personen teil, in Niedersachsen 398. Die Eingliederungsquoten von 25 Prozent (Bremen) beziehungsweise 56 Prozent (Niedersachsen) zeigen, dass diese Maßnahmen die berufliche Eingliederung wirksam fördern.

Die Relevanz von Weiterbildungsmaßnahmen bestätigt sich auch durch die Betriebsbefragung. So erachten 32,6 Prozent der befragten Betriebe Weiterbildung als wichtig, 55,8 Prozent sogar

als sehr wichtig. Zusammengerechnet messen also fast 90 Prozent der Unternehmen solchen Angeboten eine hohe Bedeutung bei (siehe Abbildung 11).

Abbildung 11: Wichtigkeit betrieblicher Weiterbildung in der Region NordWest

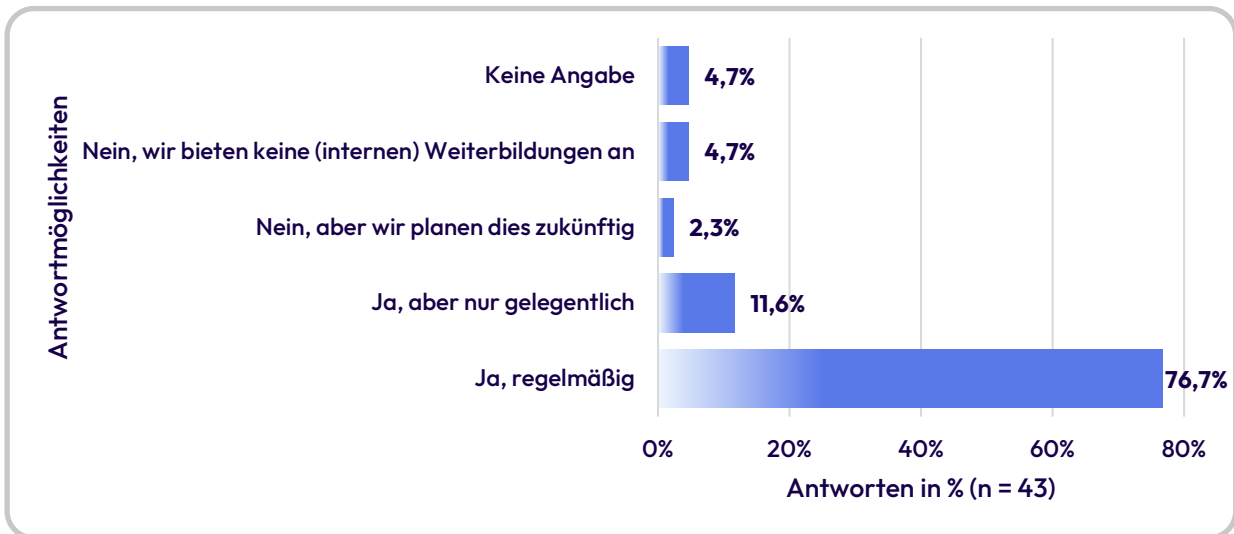


Quelle: eigene Auswertung und Darstellung der Ergebnisse der Betriebsbefragung (Datenstand 2025).

Entsprechend der Einschätzung der Bedeutung von Weiterbildungen geben 76,7 Prozent der befragten Betriebe an, regelmäßig interne Weiterbildungen durchzuführen, was drei Viertel der Unternehmen entspricht (siehe Abbildung 12).

Die Ergebnisse verdeutlichen, dass in vielen Unternehmen der Region NordWest eine etablierte Kultur interner Weiterbildung besteht. Bei den wenigen Betrieben ohne interne Weiterbildungsmaßnahmen ist davon auszugehen, dass hierfür teilweise auch die erforderlichen personellen Kapazitäten, finanziellen Mittel oder organisatorischen Strukturen nicht vorhanden sind.

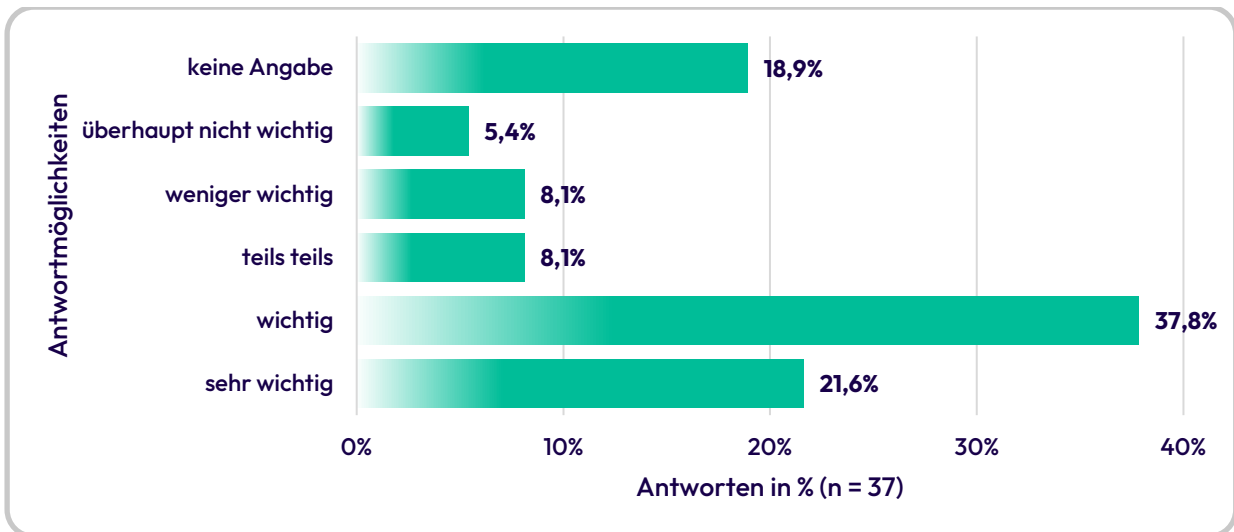
Abbildung 12: Angaben über das Angebot interner Weiterbildungen in der Region NordWest



Quelle: eigene Auswertung und Darstellung der Ergebnisse der Betriebsbefragung (Datenstand 2025).

Werden die Potenziale von Einfacharbeitenden für die Fachkräftegewinnung gezielt in den Blick genommen, zeigt sich jedoch, dass bei der Befragung aus 2024 rund 60 Prozent der befragten Betriebe die Weiterqualifizierung von Helfer:innen als wichtig oder sehr wichtig eingeschätzt haben (siehe Abbildung 13). Knapp 10 Prozent der Unternehmen bewerteten deren Bedeutung mit „teils/teils“. Weitere 13,5 Prozent stufte die Weiterqualifizierung als weniger wichtig oder überhaupt nicht wichtig ein. Zudem machte fast ein Fünftel der Befragten (18,9 %) hierzu keine Angabe. Diese Ergebnisse deuten darauf hin, dass ein erheblicher Teil der Betriebe das Potenzial der Weiterqualifizierung von Einfacharbeitenden bereits wahrnimmt. Gleichwohl ist zu berücksichtigen, dass rund 13,5 Prozent der Befragten die Weiterqualifizierung von Helfer:innen als weniger wichtig oder unwichtig einstufte und fast ein Fünftel keine Angabe machte. Eine branchenweite Sensibilisierung für dieses Thema kann auf Basis der vorliegenden Daten daher noch nicht konstatiert werden.

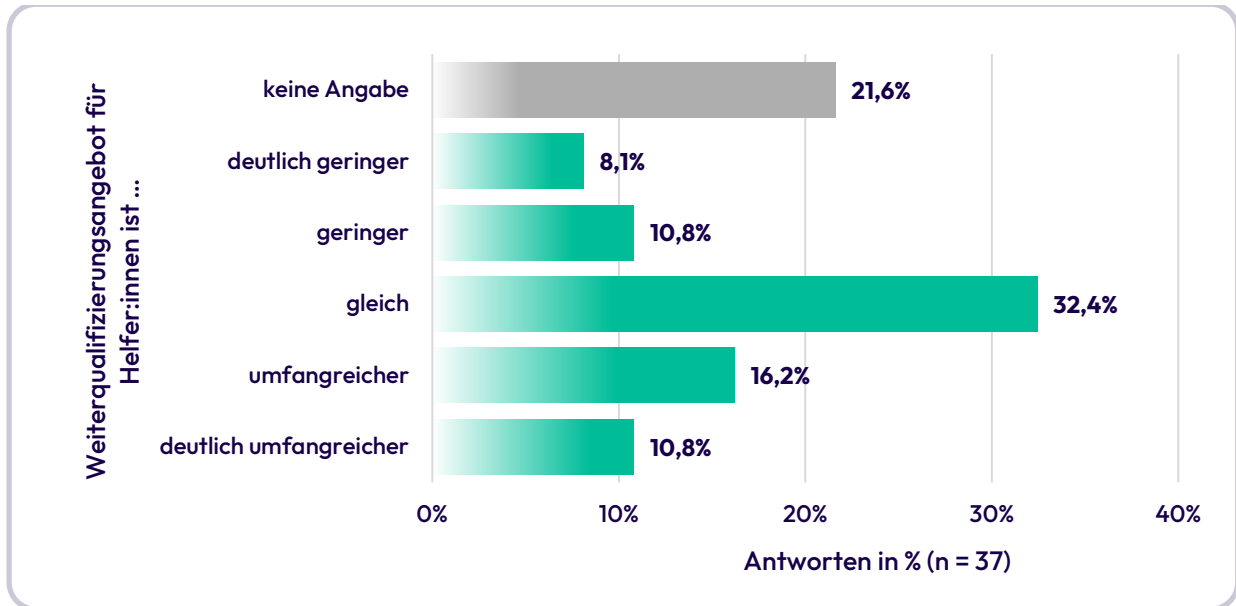
Abbildung 13: Wichtigkeit des Themas Weiterqualifizierung der Helfer:innen in der Region NordWest (2024)



Quelle: eigene Auswertung und Darstellung der Ergebnisse der Betriebsbefragung (Datenstand 2024).

Allerdings bestehen in den meisten Betrieben keine zusätzlichen Angebote, die gezielt auf die Weiterbildung von Helfer:innen ausgerichtet sind. In der Mehrheit der Unternehmen entspricht der Umfang der Weiterbildungsangebote für diese Beschäftigtengruppe dem anderer Beschäftigtengruppen. Über ein Drittel der befragten Unternehmen gaben 2024 an, dass die Weiterbildungsangebote für Helfer:innen gleich seien. 10,8 Prozent der Betriebe geben an, dass das Angebot für Helfer:innen deutlich umfangreicher und 16,2 Prozent dass das Angebot umfangreicher gestaltet ist (siehe Abbildung 14).

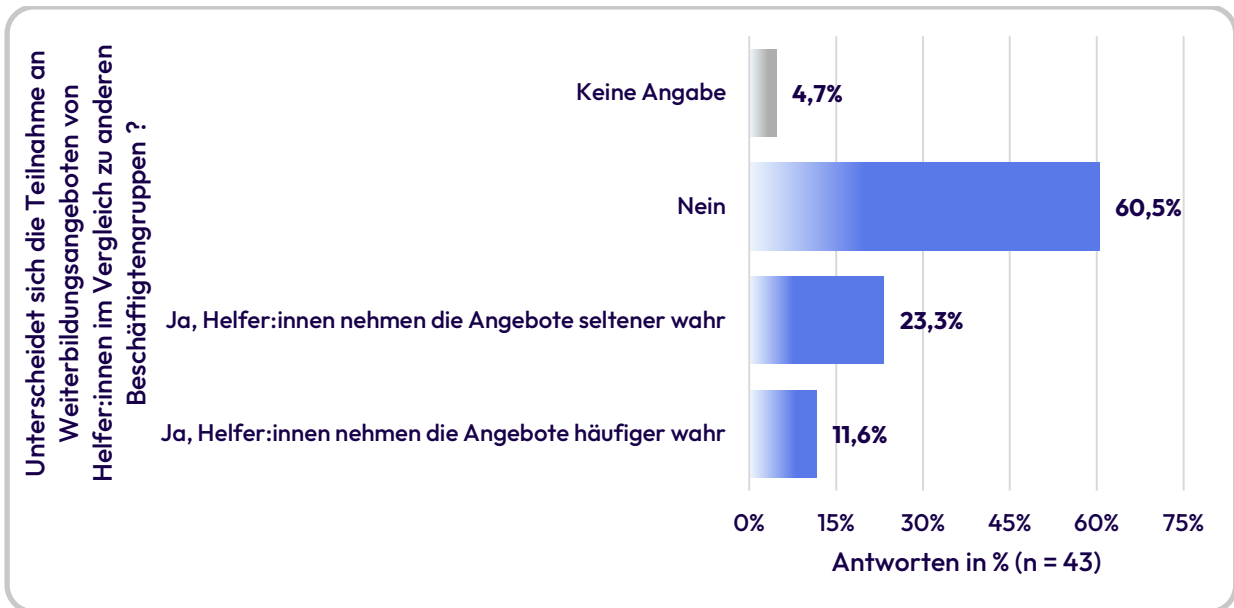
Abbildung 14: Unterscheidung des Umfangs des Weiterqualifizierungsangebots für Helfer:innen im Vergleich zu anderen Beschäftigtengruppen (2024)



Quelle: eigene Auswertung und Darstellung der Ergebnisse der Betriebsbefragung (Datenstand 2024).

Ähnlich wie beim Umfang der Weiterbildungsangebote für Helfer:innen lassen sich auch bei der Nutzung dieser Angebote durch die Beschäftigten keine gravierenden Unterschiede im Vergleich zu anderen Beschäftigungsgruppen feststellen (siehe Abbildung 15). 60,5 Prozent der befragten Betriebe geben an, dass die Teilnahme von Helfer:innen an Weiterbildungsmaßnahmen im Wesentlichen derjenigen anderer Beschäftigtengruppen entspricht. In 23,3 Prozent der Fälle nehmen Helfer:innen seltener, in 11,6 Prozent der Fälle hingegen häufiger an Weiterbildungen teil.

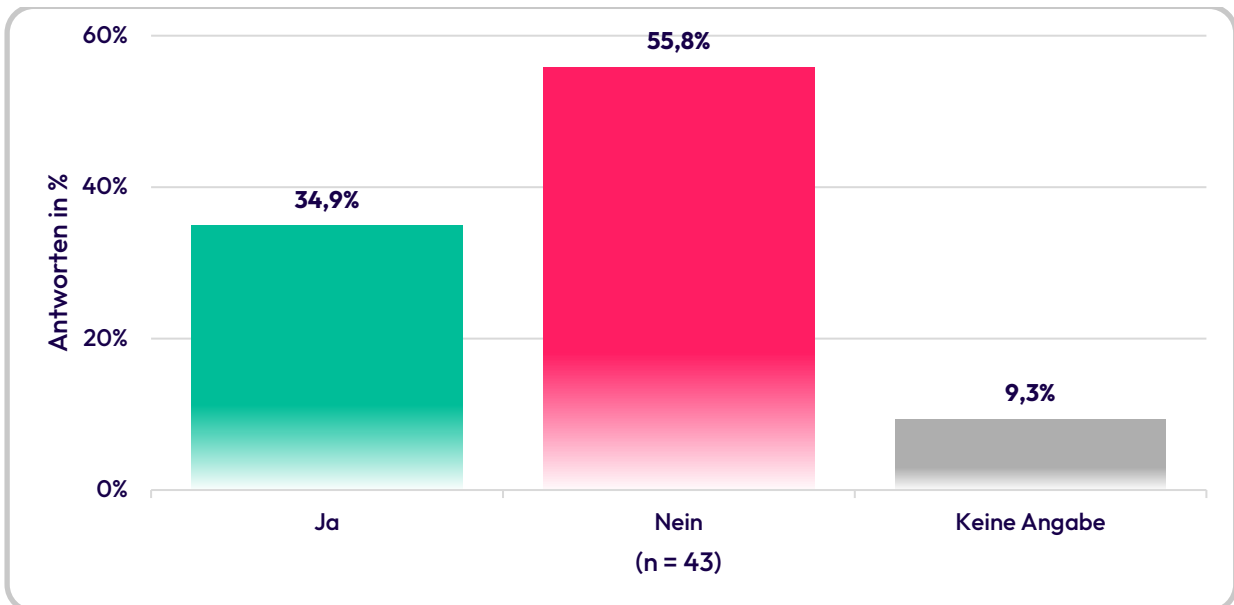
Abbildung 15: Teilnahme von Helfer:innen an Weiterbildung im Vergleich zu anderen Beschäftigungsgruppen in der Region NordWest



Quelle: eigene Auswertung und Darstellung der Ergebnisse der Betriebsbefragung (Datenstand 2025).

Aus Sicht der Unternehmen treten im Zusammenhang mit den Weiterbildungsangeboten für die Mehrheit der Befragten keine Probleme auf. 55,8 Prozent der Betriebe berichten, dass sie diesbezüglich keine Schwierigkeiten sehen. Etwa ein Drittel der Befragten (34,9 %) gibt hingegen an, dass bei der Bereitstellung oder Umsetzung von Weiterbildungsmaßnahmen Schwierigkeiten auftreten und 9,3 Prozent geben hierzu keine Angabe (siehe Abbildung 16).

Abbildung 16: Treten aus Arbeitgeberperspektive Probleme bezüglich der Weiterbildungsangebote auf?

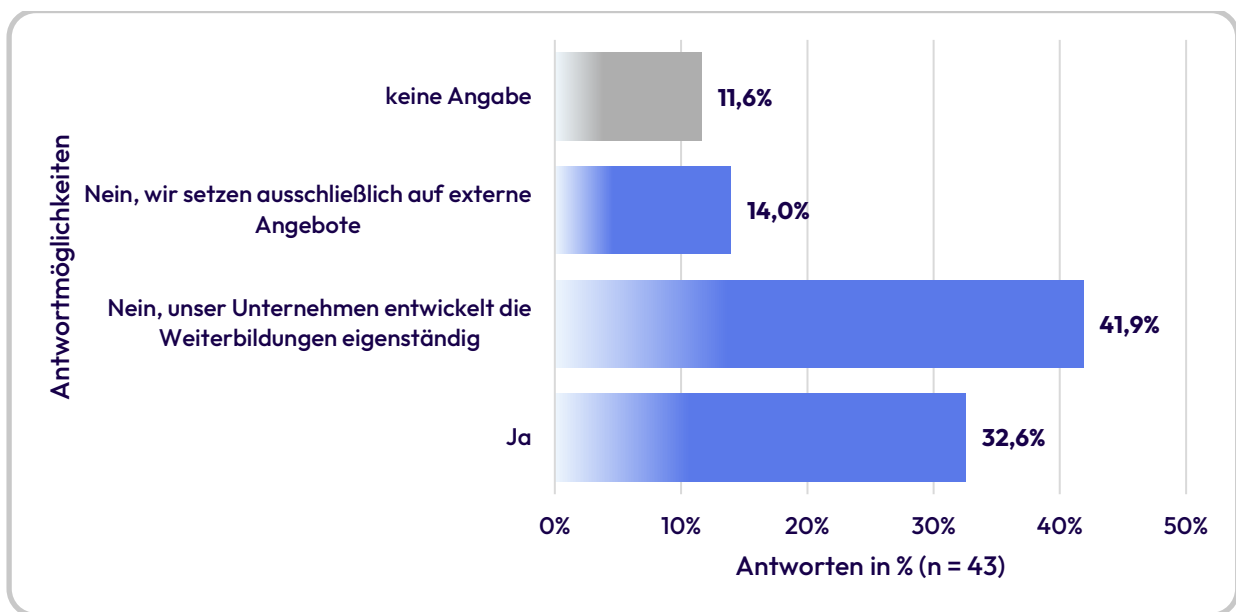


Quelle: eigene Auswertung und Darstellung der Ergebnisse der Betriebsbefragung (Datenstand 2025).

Dementsprechend sieht mit 55,8 Prozent der befragten Unternehmen ein Großteil keinen zusätzlichen Unterstützungsbedarf. Hierzu werden verschiedene Gründe aufgeführt: Bei 41,9 Prozent der Betriebe wird kein Bedarf gesehen, da Weiterbildungsmaßnahmen eigenständig entwickelt und umgesetzt werden und somit keine zusätzliche Unterstützung erforderlich ist. Weitere 14 Prozent setzen ausschließlich auf externe Angebote und erkennen deshalb ebenfalls keinen Bedarf an zusätzlicher Unterstützung. Das verbleibende Drittel von 32,6 Prozent der Betriebe äußern hingegen tatsächlich einen Wunsch nach ergänzender Unterstützung.

Insgesamt zeigt sich, dass die Mehrheit der Unternehmen Weiterbildung entweder intern organisiert oder bereits etablierte externe Angebote nutzt. Ein signifikanter Unterstützungsbedarf besteht demnach aber immer noch bei einem Drittel der Betriebe (siehe Abbildung 17).

Abbildung 17: Gibt es Wünsche nach Unterstützung bei Weiterbildungsmaßnahmen in der Region NordWest?



Quelle: eigene Auswertung und Darstellung der Ergebnisse der Betriebsbefragung (Datenstand 2025).

5 Fazit

Im vorliegenden Branchenreport wurde – anknüpfend an die Ergebnisse des Berichts aus dem Jahr 2024 (von Bestenbostel et al. 2024) – die aktuelle Bedeutung des Gesundheits- und Sozialwesens in der Region NordWest mit einem besonderen Fokus auf das Thema (Weiter-)Qualifizierung untersucht. Ausgehend von den bereits dokumentierten Wachstums- und Strukturrends zeigt sich auch im aktuellen Berichtszeitraum, dass die Branche einen zentralen Bestandteil des regionalen Arbeitsmarktes bildet. Mit 109.257 SvB und einem (stetig wachsenden) Anteil von 16,2 Prozent an der Gesamtbeschäftigung kommt dem Gesundheits- und Sozialwesen eine herausgehobene Bedeutung zu. Zugleich bestätigt sich die im vorhergehenden Bericht aufgezeigte strukturelle Verschiebung hin zu einem steigenden Anteil von Helfer:innen, der von 21,8 Prozent im Jahr 2023 auf 22,0 Prozent im Jahr 2024 angestiegen ist, während der Anteil der Fachkräfte im selben Zeitraum von knapp 60 Prozent auf rund 52 Prozent gesunken ist. Der wachsende Stellenwert von Einfacharbeit im Gesundheitswesen spiegelt sich in dieser Entwicklung deutlich wider. Die Gründe dafür sind vielschichtig. Zum einen ist denkbar, dass Betriebe angesichts des anhaltenden Fachkräftemangels dazu übergehen, bestimmte Aufgaben verstärkt an weniger qualifiziertes Personal zu übertragen. Zum anderen dürfte der steigende Pflegebedarf einer älter werdenden Gesellschaft dazu beitragen, dass unterstützende Tätigkeiten mit einfacherem Anforderungsprofil zunehmen. Um daraus passgenaue arbeitsmarkt- und bildungspolitische Konsequenzen ableiten zu können, wäre eine vertiefte Auseinandersetzung mit diesen Ursachen in künftigen Studien wünschenswert.

Die aktualisierte regionalwirtschaftliche Analyse verdeutlicht erneut die erhebliche ökonomische und fiskalische Relevanz des Gesundheits- und Sozialwesens in der Region NordWest. Der Bruttowertschöpfungseffekt beläuft sich im Jahr 2024 auf insgesamt 6,36 Mrd. EUR. Davon entfallen 1,03 Mrd. EUR auf die Einfacharbeit, was einem Anteil von 16,26 Prozent entspricht. Dieser liegt – entsprechend der niedrigeren Durchschnittsentgelte – unterhalb des Beschäftigungsanteils von 22,0 Prozent, verdeutlicht jedoch gleichwohl den substanziellen Beitrag dieses Segments zur regionalen Wirtschaftsleistung. Der Bruttoeinkommenseffekt beträgt insgesamt 5,26 Mrd. EUR, wovon 888,1 Mio. EUR auf Einfacharbeitende entfallen. Darüber hinaus ergeben sich durch direkte und induzierte Effekte 17.736 zusätzliche Vollzeitstellen für die Gesamtbeschäftigung sowie 2.934 für die Einfacharbeit. Das generierte Steueraufkommen beläuft sich auf 1,86 Mrd. EUR, davon 386,5 Mio. EUR im Bereich der Einfacharbeit. Nach Berücksichtigung des Länder- und kommunalen Finanzausgleichs verbleiben 709,6 Mio. EUR an fiskalischen Effekten in der Region, wovon 147,9 Mio. EUR auf die Einfacharbeit entfallen. Auch die kommunale Ebene profitiert erheblich, 89,5 Mio. EUR stehen den Kreisen und Gemeinden zur Verfügung, darunter 17,7 Mio. EUR aus Tätigkeiten der Einfacharbeit. Die Ergebnisse unterstreichen, dass das Gesundheits- und Sozialwesen nicht nur beschäftigungspolitisch, sondern auch für die öffentlichen Haushalte von zentraler Bedeutung ist.

Die Beschäftigungsanalyse zeigt neben der quantitativen Expansion auch qualitative Verschiebungen. Der Anteil der Helfer:innen ist seit 2013 kontinuierlich gestiegen und überschreitet seit 2021 die Marke von 20 Prozent. Parallel dazu nimmt der Anteil der Fachkräfte ab, während die Anteile der Spezialist:innen leicht steigen und die der Expert:innen weitgehend stabil bleiben. Zudem nimmt der Anteil der Helfer:innen ohne abgeschlossene Berufsausbildung weiter zu, während der Anteil mit anerkanntem Berufsabschluss sinkt, jedoch weiterhin die größte Gruppe stellt. Regional zeigen sich deutliche Unterschiede in der Verteilung der Beschäftigten und der Helfer:innenanteile.

Trotz steigender Arbeitslosenzahlen und rückläufiger Stellenangebote berichten weiterhin knapp 84 Prozent der Unternehmen von Rekrutierungsproblemen im Bereich der Fachkräfte. Dieser scheinbare Widerspruch lässt sich u. a. durch einen strukturellen Qualifikations-Mismatch erklären. Die wachsende Zahl Arbeitsloser verfügt offenbar nicht über die spezifischen Qualifikationen, die im Gesundheitswesen nachgefragt werden. Bei Helfer:innen und Spezialist:innen liegt der Anteil der Betriebe mit Rekrutierungsproblemen bei etwa 30 Prozent, bei Expert:innen deutlich darunter. Dies unterstreicht die Notwendigkeit gezielter Weiterbildungsmaßnahmen. Der überwiegende Teil der Unternehmen greift nicht auf Personaldienstleister zurück; 79,1 Prozent verzichten vollständig auf dieses Instrument. Wo Personaldienstleister eingesetzt werden, geschieht dies vor allem im unteren Qualifikationssegment. Insgesamt deuten die Ergebnisse darauf hin, dass sich die Engpässe insbesondere im mittleren Qualifikationsbereich verfestigen.

Die Auswertung der Daten zur Förderung der beruflichen Weiterbildung (FbW) zeigt für Bremen und Niedersachsen eine hohe Inanspruchnahme entsprechender Maßnahmen und belegt deren Bedeutung für die Arbeitsmarktintegration. In Bremen wurden 349 Eintritte seit Jahresbeginn verzeichnet, in Niedersachsen 2.035. Die Eingliederungsquoten sechs Monate nach Austritt liegen bei 45 Prozent in Bremen und 58 Prozent in Niedersachsen, in den medizinischen Gesundheitsberufen erreichen sie sogar 68 beziehungsweise 75 Prozent. Auch die Betriebsbefragung bestätigt die hohe Relevanz von Weiterbildung, 32,6 Prozent der Unternehmen stufen sie als wichtig, 55,8 Prozent als sehr wichtig ein. Rund 76,7 Prozent der Betriebe führen regelmäßig interne Weiterbildungen durch, weitere 11,6 Prozent zumindest gelegentlich. Gleichzeitig zeigt sich, dass die gezielte Weiterqualifizierung von Helfer:innen differenziert bewertet wird. Ein Drittel der Betriebe äußert Unterstützungsbedarf bei der Umsetzung von Weiterbildungsmaßnahmen.

Vor dem Hintergrund des steigenden Helfer:innenanteils, der anhaltenden Fachkräfteengpässe und der hohen wirtschaftlichen Bedeutung der Branche wird deutlich, dass der Sicherung des Fachkräftebedarfs eine strategische Weiterentwicklung betrieblicher Qualifizierungsansätze zukommt. Die vorliegenden Ergebnisse legen nahe, dass insbesondere die systematische Weiterqualifizierung von Einfacharbeitenden ein zentrales Potenzial darstellt, das es künftig konsequenter zu nutzen gilt. Insgesamt bestätigt der Bericht die Einschätzung, dass Einfacharbeit im Gesundheits- und Sozialwesen der Region NordWest sowohl ökonomisch als auch arbeitsmarktpolitisch von hoher Relevanz ist.

Literatur

- Abel, Jörg / Ittermann, Peter (2023): Einfacharbeit. In: Bohn, Rainer/ Hirsch-Kreinsen, Hartmut/ Pfeiffer, Sabine / Will-Zochol, Mascha (Hrsg.): Lexikon der Arbeits- und Industriosozologie. 3. akt. Aufl. Baden-Baden: Nomos.
- BMF – Bundesministerium für Finanzen (2023): Datensammlung zur Steuerpolitik. Ausgabe 2023. Berlin.
- Bundesagentur für Arbeit (2021): Klassifikation der Berufe 2010 – überarbeitete Fassung 2020, Band 1: Systematischer und alphabetischer Teil mit Erläuterungen. Nürnberg.
- Bundesagentur für Arbeit (2025): Sonderauswertung der Beschäftigtenstatistik. (Unveröffentlicht).
- Destatis (2024): Bruttoinlandsprodukt im Jahr 2023 um 0,3 % gesunken. Abrufbar unter: https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2024/01/PD24_019_811.html (letzter Zugriff am 12.12.2024).
- Heinemann, André W. / Böhme, René / Bestenbostel, Martin von / Nischwitz, Guido (2024): Evaluation des Programms zur „Förderung von Projekten der angewandten Umweltforschung (AUF)“. Zeitraum: 2016–2021. Bremen: Institut Arbeit und Wirtschaft, (unveröffentlicht).
- Pavel, Ferdinand (2014): Wirtschaftsfaktor Wissenschaft in Bremen – Die wirtschaftliche Bedeutung der Hochschulen und außeruniversitären Forschungsinstitutionen.
- Senat der Freien Hansestadt Bremen (2019): Gesetz über Finanzausweisungen an die Gemeinden Bremen und Bremerhaven (Finanzausweisungsgesetz). Abrufbar unter: https://www.transparenz.bremen.de/metainformationen/gesetz-ueber-finanzausweisungen-an-die-gemeinden-bremen-und-bremerhaven-finanzausweisungsgesetz-vom-2-april-2019-128889?asl=bremen203_tpgesetz.c.55340.de&template=20_gp_ifg_meta_detail_d (letzter Zugriff am 12.12.2024).
- Soyka, Dirk (2023): Der kommunale Finanzausgleich im Jahr 2023. Abrufbar unter: <https://magazin.statistik.niedersachsen.de/der-kommunale-finanzausgleich-im-jahr-2023/> (letzter Zugriff am 12.12.2024).
- Statistisches Bundesamt (2008): Klassifikation der Wirtschaftszweige 2008 (WZ 2008). Wiesbaden.
- von Bestenbostel, Martin / Imhoff, Maria / Welkener, Nora (2024): Branchenreport Gesundheitswesen 2024. Das Gesundheitswesen in der Region NordWest, 1/2024, iaw – Institut Arbeit und Wirtschaft.

Ansprechpartner Regionaldialoge

Martin von Bestenbostel

Projektbearbeitung

Tel.: +49 421 218-61744

Mail: [mvستنبستل@uni-bremen.de](mailto:mvbستنبستل@uni-bremen.de)

Dr. Guido Nischwitz

Projektleitung

Tel.: +49 421 218-61735

Mail: gnischwitz@uni-bremen.de

Ansprechpartner Verbundprojekt

Dr. Peter Bleses

Projektleitung Verbundprojekt

Tel.: +49 421 218-61748

Mail: pbleses@uni-bremen.de

Dr. Wolfgang Ritter

Projektkoordinator Verbundprojekt

Tel.: +49 421 218-61720

Mail: writter@uni-bremen.de

Gefördert durch:



Bundesministerium
für Forschung, Technologie
und Raumfahrt



Dieses Forschungs- und Entwicklungsprojekt wird durch das Bundesministerium für Forschung, Technologie und Raumfahrt im Programm „Zukunft der Wertschöpfung – Forschung zu Produktion, Dienstleistung und Arbeit“ (FKZ: 02L22C150) gefördert und vom Projektträger Karlsruhe (PTKA) betreut.