

Stat Strip[®]
GLU

DBfK  Deutscher Berufsverband
für Pflegeberufe

Pflege, wie geht es dir?
2026

**Gute Führung macht
den Unterschied**

Editorial

Liebe Leserinnen,

bereits zum dritten Mal haben wir im Deutschen Berufsverband für Pflegeberufe (DBfK) im März und April 2026 nach der Stimmungslage von beruflich Pflegenden gefragt. Wieder haben sich Tausende beruflich Pflegenden beteiligt, wieder haben uns die Ergebnisse zum Nachdenken gebracht. Auch nach der Zäsur, die die Covid-Pandemie dem Pflegeberuf gebracht hat, ist dieser weiterhin geprägt von Umbrüchen und Herausforderungen: Wirtschaftliche Schwierigkeiten, geopolitische Konflikte, politische Umbrüche, die Einführung neuer Gesetze ...

Klar ist: Die Pflege befindet sich in einer Phase des Umbruchs. Längst überfällige Kompetenzerweiterungen wurden mit Gesetzen untermauert, nun geht es an die Umsetzung. Gleichzeitig steht das deutsche Gesundheitssystem vor großen finanziellen und strukturellen Herausforderungen. All dies geht auch an der Pflegebranche und den Menschen, die in ihr arbeiten, nicht spurlos vorbei.

Schwierige Zeiten verlangen besonders nach guter Führung. Das gilt in der Politik wie in der Pflege auch. Wir wollten daher wissen, wie zufrieden beruflich Pflegenden mit ihren Führungspersonen und mit den Bedingungen sind, unter denen ihnen selbst Führung ermöglicht wird. Neben dem Schwerpunkt wollten wir aber natürlich auch dieses Jahr erfahren: Wie ist die Stimmung allgemein in der professionellen Pflege? Lassen sich nun, im dritten Jahr, schon Tendenzen und Entwicklungen ablesen? Wie immer ist die Befragung auch dieses Jahr aufgrund ihres Untersuchungsdesigns nicht repräsentativ – hat aber gleichwohl den Anspruch, dass ihre Ergebnisse in gewissem Maße übertragbar sind auf die gesamte professionelle Pflege. Sie ist ein Stimmungsbarometer, das einen Einblick in die größte Berufsgruppe innerhalb des Gesundheitswesens erlaubt.

Eines zeigt sich deutlich in den Zahlen, aber auch in den Kommentaren der Freitextfelder: Professionell Pflegenden wollen, dass sie an Entscheidungen beteiligt werden, die ihr Berufsfeld und ihren Arbeitsalltag betreffen.

Sie wollen mit ihrer Kompetenz gesehen werden. Und sie wünschen sich Transparenz darüber, wie Entscheidungen zustande kommen und welche Bedingungen ihnen zugrunde liegen – seien diese finanzieller, professioneller oder struktureller Natur.

76 % der Befragten sind bereit, mehr Verantwortung zu übernehmen. Lassen Sie uns die Pflege beim Wort nehmen und professionell Pflegenden auf Augenhöhe begegnen und sie beteiligen – in der Politik wie im Berufsalltag.



Vera Lux
DBfK-Präsidentin





**Wer arbeitet in der Pflege
und wer hat an der
Befragung teilgenommen?**

rund 1,8 Millionen
professionell Pflegende* arbeiten
in Deutschland.

Mehr als 3.000
von ihnen haben 2026 an unserer Umfrage
teilgenommen!**

52,7 %

der Befragten arbeiten in verschiedenen Bereichen
von Krankenhäusern

13,1 %

in stationären Pflegeeinrichtungen

8,6 %

in der ambulanten Pflege

0,2 %

in Gesundheitszentren

5,6 %

in Pflegeschulen, Hochschulen
oder Fachhochschulen

19,9 %

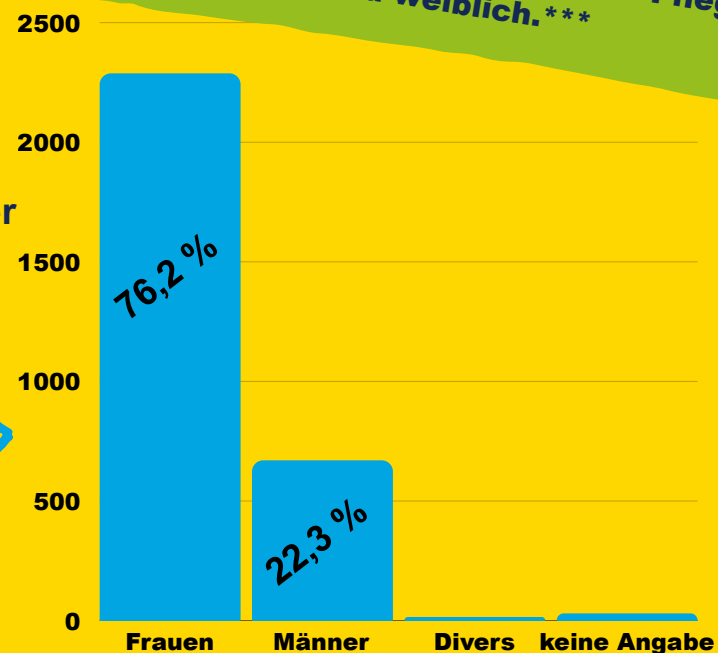
nannten sonstige Arbeitsbereiche wie Hospize, Rehakliniken,
Beratungsstellen u. v. m.



Pflege ist noch immer weiblich.

Der Anteil an Männern in der Pflege nimmt überdurchschnittlich zu.
Dennoch sind weiterhin 4 von 5 der beruflich Pflegenden
in Deutschland weiblich.***

Das spiegelt sich
auch 2026 in unserer
Umfrage



*Destatis: Grunddaten KH 2024 und Destatis: Personal in Pflegeheimen und ambulanten Pflegediensten 2023

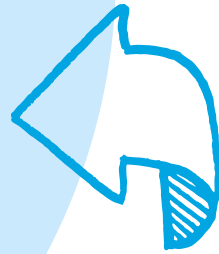
**insgesamt n=3.003 Teilnehmende, alle Angaben in Prozent und gerundet

*** BA Bericht: Bundesagentur für Arbeit: Blickpunkt Arbeitsmarkt/Ausgabe Mai 2025

181

unserer Teilnehmenden befinden sich in der Ausbildung. Das entspricht rund

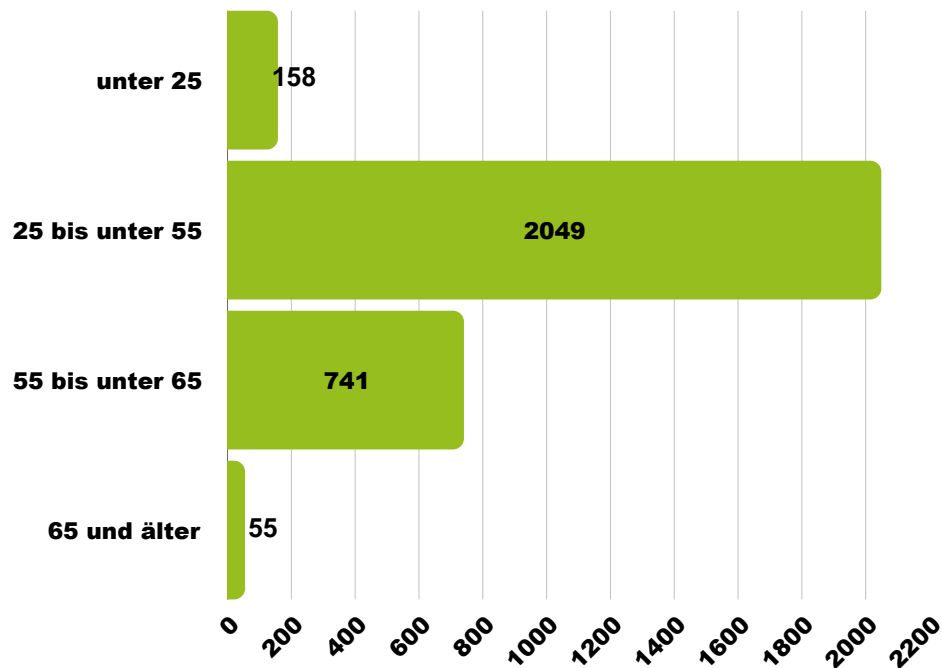
6 %



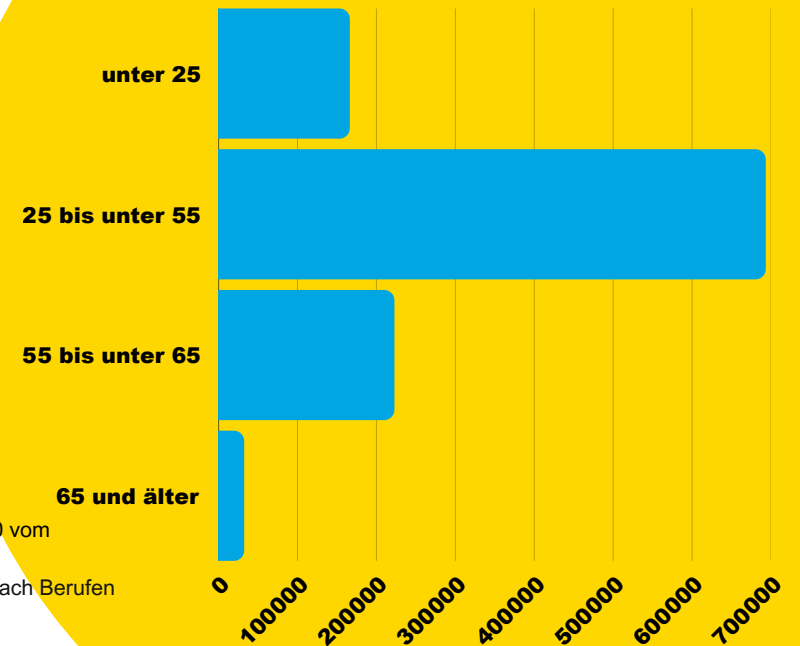
Laut Statistischem Bundesamt begannen im Jahr 2025 rund 64.300 Personen eine Ausbildung zur Pflegefachfrau oder zum Pflegefachmann. Das sind 8 % mehr als im Vorjahr und mit insgesamt 158.000 Auszubildenden so viele Menschen wie noch nie seit Einführung der Ausbildung nach dem Pflegeberufegesetz.*

Die Babyboomer gehen in Rente: Bis 2034 betrifft das rund 140.000 Pflegefachpersonen. Laut Pflegekräftevorausberechnung liegt die Zahl an Pflegefachpersonen im Jahr 2049 zwischen 280.000 und 690.000 unter dem erwarteten Bedarf.***

Altersverteilung der Umfrageteilnehmer:innen



Die Altersverteilung der beruflich Pflegenden 2025 laut Bundesagentur für Arbeit**

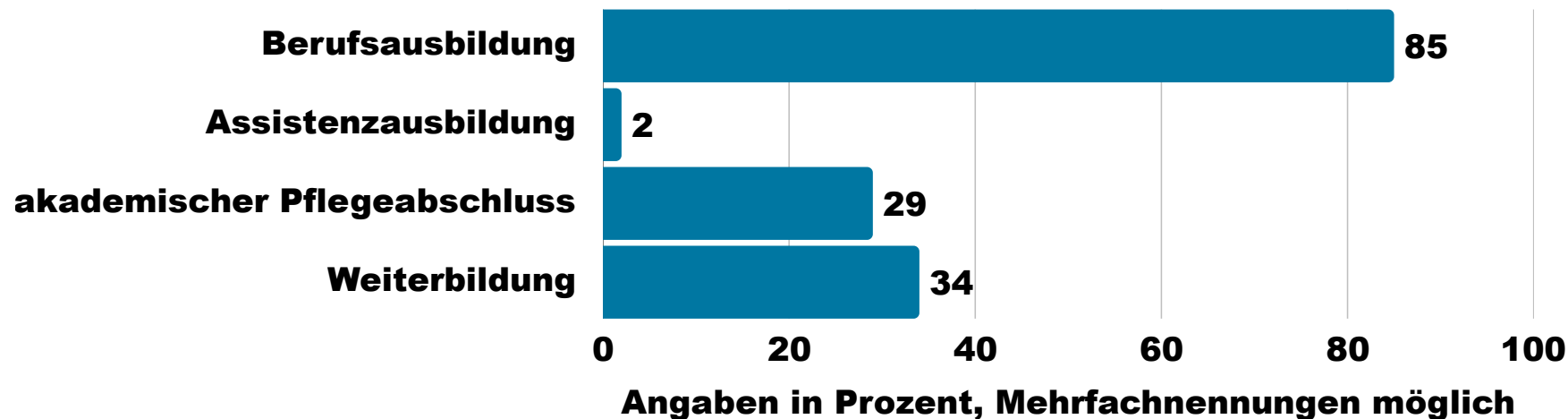


*Destatis: Pressemitteilung Nr. 090 vom 18. März 2026

**BA Statistik 2025: Beschäftigte nach Berufen

***Destatis: Pflegekräftevorausberechnung 2024

Qualifikationen der Umfrageteilnehmer:innen



Alle Teilnehmenden: n = 3.003

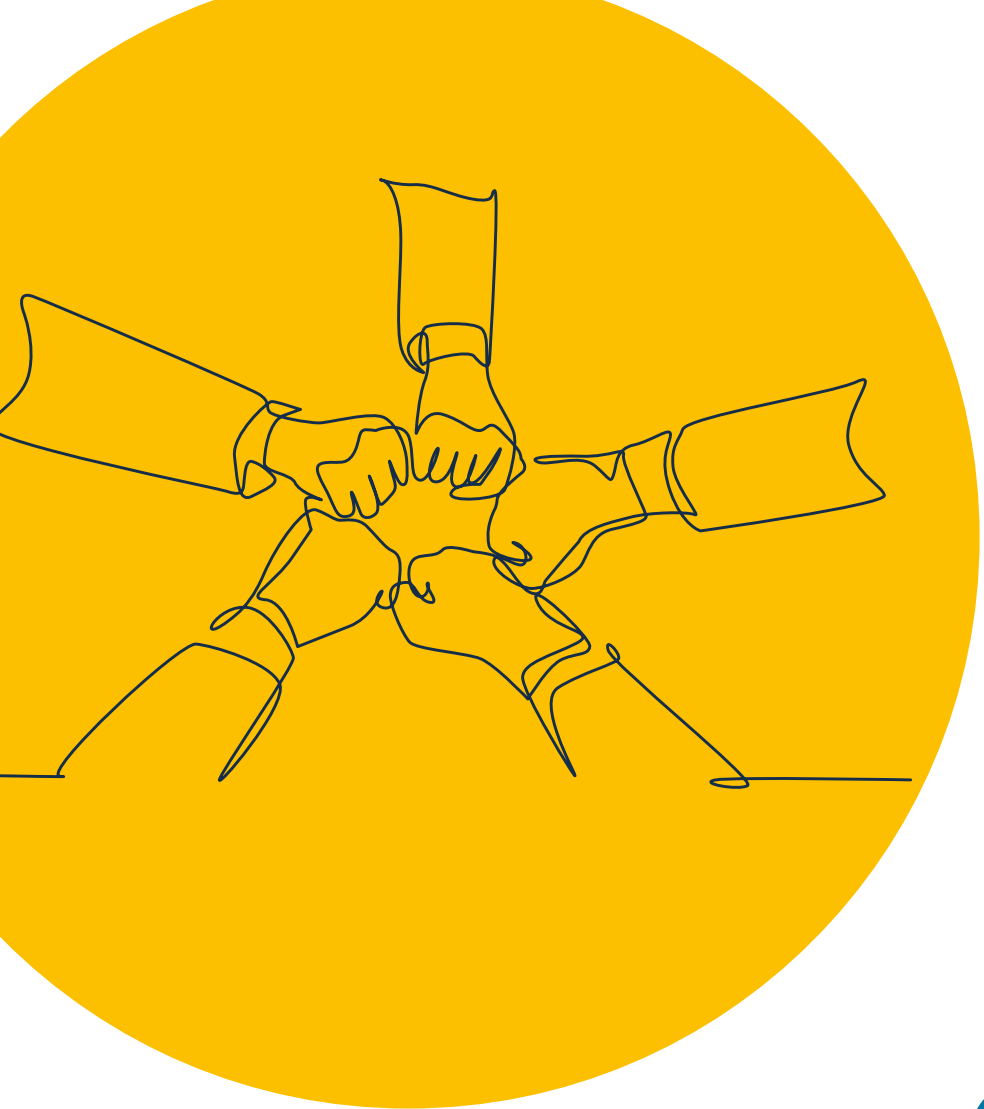
In unserer Umfrage sind die Pflegefachpersonen mit akademischer Ausbildung deutlich überrepräsentiert im Vergleich zum tatsächlichen Berufsalltag. Doch was nach Verzerrung aussieht, sollte eigentlich Realität sein: Der Wissenschaftsrat empfiehlt eine Akademisierungsquote in der Pflege von 10 – 20 %. Demgegenüber stehen viel zu wenige Studienanfänger:innen in den pflegewissenschaftlichen Studiengängen. Und wir brauchen dringend Gesetzgebungen, um Berufswege abzusichern. Hier hat Deutschland viel Nachholbedarf.

Vera Lux





**Wie ist die Stimmung unter
den Befragten?**



Pflege bleibt sinnstiftend

Der Beruf selbst wird deutlich positiver gesehen als die Rahmenbedingungen, in denen er stattfindet.

Bei den Beschäftigten ohne Leitungsverantwortung ist der stärkste positive Wert die Sinnhaftigkeit des Berufs (83 %). Gleichzeitig ist die gesellschaftliche Anerkennung der Pflege klar der Negativpol. Professionell Pflegende empfinden ihren Beruf also auch weiterhin als sinnstiftend – jedoch ist 2026 ein leichter Rückgang derjenigen zu verzeichnen, die ihn wieder ergreifen würden.



Zum Vergleich: In unserer Umfrage in 2025 hatten 84 % angegeben, dass sie den Beruf als sinnstiftend empfinden und 57 % wollten ihn wieder ergreifen. 2024 waren es 84 % und 59 %.

83 %

empfinden ihren Beruf als sinnstiftend und

55 %

würden ihn wieder ergreifen.

57,7 % der Pflegenden ohne Leitungsfunktion und 43,3 % der Pflegedienstleitungen sind der Auffassung: Die Kompetenz der Pflege wird gesellschaftlich nicht anerkannt.

Mit der Realität hat das nur bedingt zu tun: Laut einer forsa-Umfrage aus dem Jahr 2025 sind Pflegefachpersonen im Ansehen der Bevölkerung auf Platz 2 (Krankenpflege) und 3 (Altenpflege) der Berufsgruppen**.

Jedoch: Zwar ist das gesellschaftliche Ansehen und die mediale Präsenz der Pflegeprofessionen in den letzten Jahren deutlich gestiegen, es überwiegen aber weiterhin Darstellungen, die mit der Realität – nämlich einem fachlich anspruchsvollen Beruf, der hohe Qualifikationen und Kompetenzen verlangt – meist wenig zu tun haben.

Die professionell Pflegenden haben es selbst in der Hand: Um ihr Image zu ändern, muss die Berufsgruppe einen hohen Organisationsgrad haben, sowie professionell und selbstbewusst auftreten***, gleichzeitig müssen gesetzliche Rahmenbedingungen diese Kompetenzen und den Handlungsspielraum Pflegenden sichern. Denn eine erstarkte Pflege schützt Leben.

Professionell Pflegende wollen ihre Kompetenzen einbringen...

...sehen sie gesellschaftlich aber nicht anerkannt.

nur 3 %*

der Befragten stimmen der Aussage voll und ganz zu, dass ihre Kompetenz von der Gesellschaft anerkannt wird.

76 %

sind hingegen bereit, mehr Verantwortung zu übernehmen.



*Aussage: „Die Kompetenz von Pflegefachpersonen wird von der Gesellschaft anerkannt“. Ergebnis: 3,06 % stimme voll und ganz zu, 20,82 % stimme eher zu, 37,15 % stimme eher nicht zu, 20,59 % stimme ganz und gar nicht zu, 10,92 % weder noch. n= 2253, Befragte ohne Führungsposition

**forsa 2025

***Krankenhausreport 2023

42 %

all unserer Teilnehmenden arbeiten in Teilzeit.*

Hohe Teilzeitquote in der Pflege, aber...



44 %

der Befragten ohne Führungsverantwortung sind mit ihrer Arbeitsauslastung unzufrieden.

37 %

können sich nicht vorstellen, bis zum Renteneintritt in ihrem Beruf zu arbeiten.**

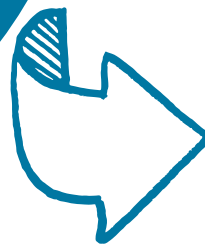
43 %

sind mit Führung und Management in ihrem Arbeitsbereich unzufrieden.



Teilzeit ist in der Pflege kein „Lifestyle-Problem“, sondern oft die Konsequenz aus Überlastung, Schichtdienst und fehlender Planbarkeit – teilweise sogar mit massiver Mehrarbeit trotz Teilzeitvertrag. Druck und das Beschneiden von Rechten lösen keinen Fachkräftemangel. Verlässliche Dienstpläne, eingehaltene Pausen und eine wirksame Personalbemessung schon.

Vera Lux

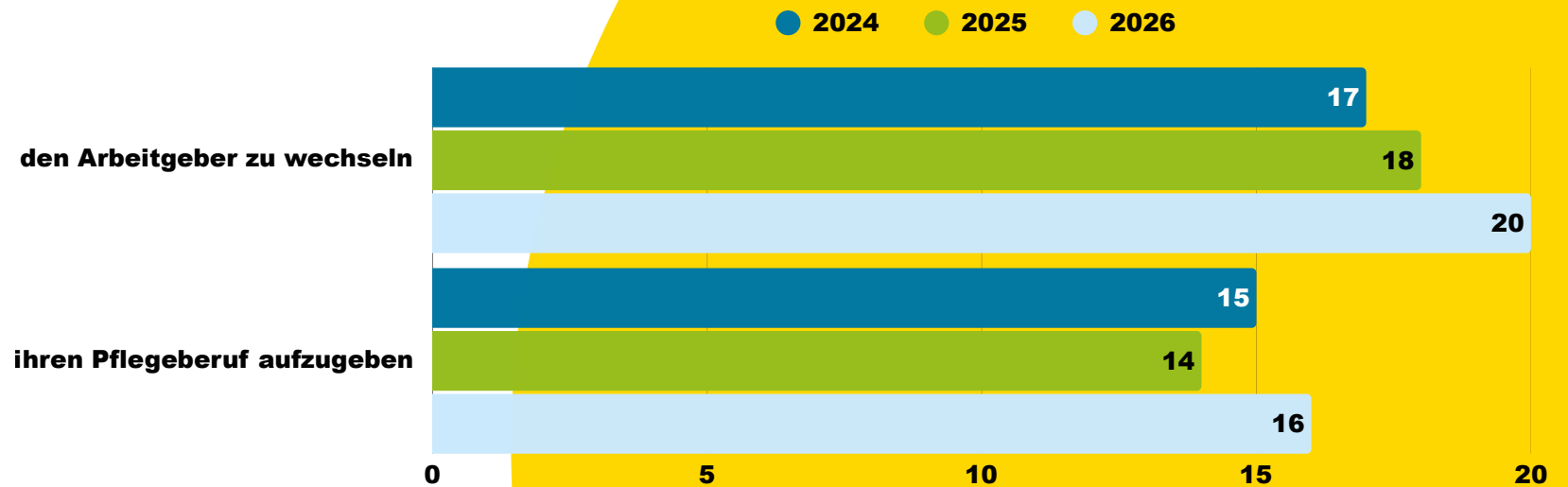


65 %

denken dennoch nie oder nur selten daran, in einen anderen Beruf zu wechseln.

Wechselbereitschaft steigt seit 2024 leicht an

So viele Pflegefachpersonen haben in den letzten 12 Monaten mehrmals wöchentlich oder sogar täglich darüber nachgedacht...*



*Pflegefachpersonen ohne Führungsverantwortung, n=2253, Angaben in Prozent, gerundet

Die Wechselbereitschaft steigt in unserer Umfrage über die Jahre leicht, aber dennoch spürbar, an. Sie ist kein Randphänomen in der Pflege, sondern Alltag für viele Pflegefachpersonen. Die Zufriedenheit mit Gehalt, Arbeitszeiten und Dienstplangestaltung ist weiterhin konstant recht hoch, bemerkenswert ist aber die Unzufriedenheit bei der Wertschätzung durch die Arbeitgeber:innen und bei der Arbeitsauslastung – und das bei einer sehr hohen Teilzeitquote. Will man dem Mangel an Pflegefachpersonen begegnen, heißt es also nicht nur, neue Pflegefachfrauen und -männer auszubilden, sondern auch, diese Menschen dauerhaft im Job zu halten.

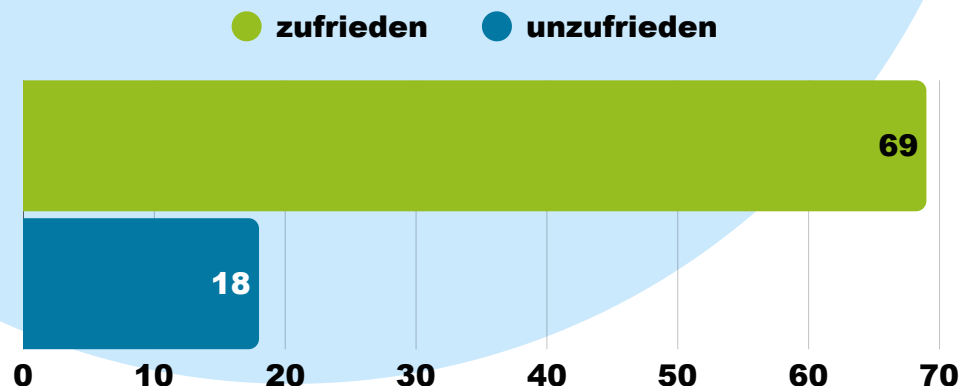


Das Problem ist nicht das Team...

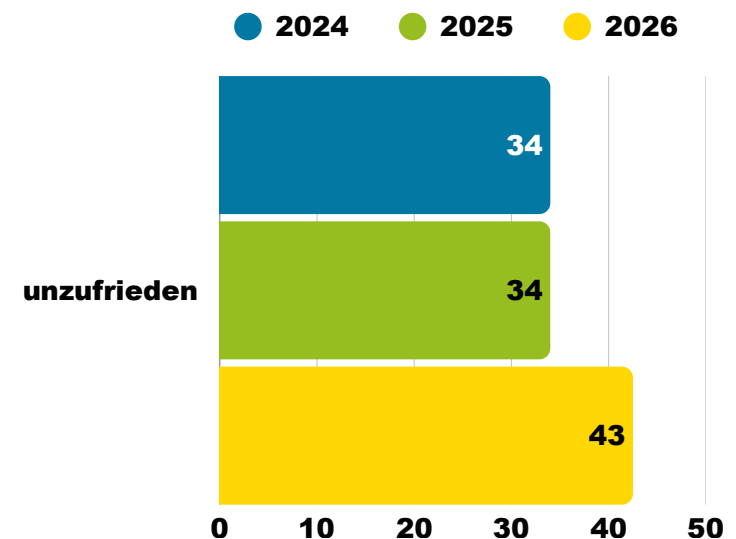
... sondern das System drumherum.

Bei den Teilnehmenden ohne Führungsverantwortung werden Zusammenarbeit im Team, Arbeitszeiten und Dienstplangestaltung eher positiv bewertet. Negativ fallen dagegen vor allem die Wertschätzung durch den Arbeitgeber und die Arbeitsauslastung auf. Das Problem ist also nicht primär das Kollegium, sondern Überlastung und mangelnde organisationale Anerkennung.

Mit der Zusammenarbeit im Team sind die befragten Pflegefachpersonen...



Mit Führung und Management sind die Befragten Pflegefachpersonen...



n = 2253, Angaben in Prozent, gerundet/abgerundet.

Der Anteil der Unzufriedenen steigt im Vergleich zu den beiden Vorjahren deutlich an. Bemerkenswert: 2026 sind nur 9 % „sehr zufrieden“, während 19 % „sehr unzufrieden“ sind.

Und was beschäftigt die Pflegeunternehmer:innen?

87 %

der Pflegeunternehmer:innen sehen Bürokratie als das Thema an, das sie 2026 am meisten beschäftigt.

68 %

würden den Pflegeberuf wieder ergreifen.

80 %

beschäftigen sich mit der Refinanzierung hoher Kosten.

52 %

würden wieder ein Pflegeunternehmen gründen.

71 %

bewegt vor allem der Ausbau der Digitalisierung.

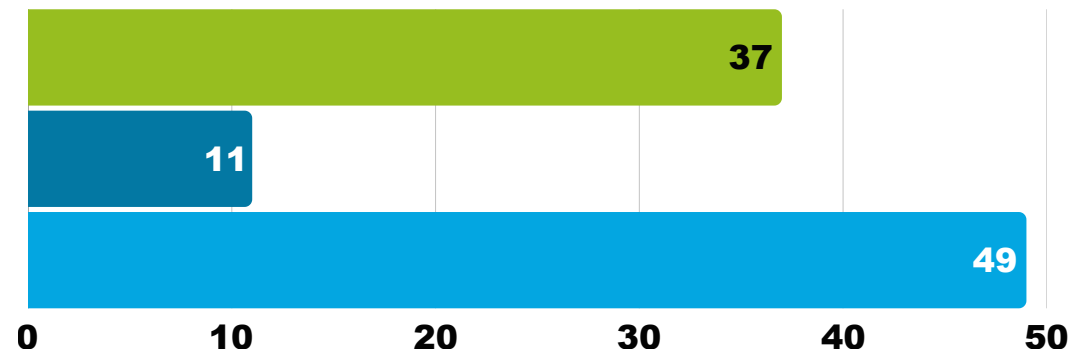
67 %

treibt das Thema Personalmangel und -gewinnung um.

43 % der befragten Pflegeunternehmer:innen machten im vergangenen Jahr Gewinne, 31 % Verluste.

Können die Unternehmen unter den gegebenen Umständen eine hohe Pflegequalität anbieten?

● ja ● nein ● manchmal ja/manchmal nein



n = 163, Angaben in Prozent, gerundet, die fehlenden Prozentzahlen wurden mit „ich weiß es nicht“ oder „keine Angabe“ beantwortet.

Zwischenfazit: Love the work, hate the job?

Die Ergebnisse der Befragung zeichnen ein differenziertes Bild der aktuellen Stimmung in der Pflege.

Die zentrale Erkenntnis ist nicht, dass Pflegenden sich von ihrem Beruf abgewandt hätten. Im Gegenteil: Viele identifizieren sich weiterhin stark mit ihrer Tätigkeit, erleben ihren Beruf als sinnstiftend und sind grundsätzlich bereit, Verantwortung zu übernehmen.


Gerade darin liegt aber auch die politische Sprengkraft der Ergebnisse: Die hohe Bindung an den Beruf steht in einem deutlichen Spannungsverhältnis zu den Bedingungen, unter denen Pflege heute geleistet wird.

Besonders auffällig ist, dass nicht das direkte Arbeitsumfeld im Team im Vordergrund der Kritik steht, sondern die strukturellen Rahmenbedingungen. Zusammenarbeit im Team, Arbeitszeiten oder Dienstplangestaltung werden vielfach weniger kritisch bewertet als Arbeitsauslastung, mangelnde Wertschätzung durch den Arbeitgeber und fehlende gesellschaftliche Anerkennung.

Das spricht dafür, dass die eigentliche Belastung vieler Pflegenden nicht in der kollegialen Zusammenarbeit oder gar in ihrer fachlichen Tätigkeit liegt, sondern in einem System, das dauerhaft überfordert, zu wenig Rückhalt gibt und professionelle Pflege nicht in dem Maß anerkennt, das ihrem Anspruch und ihrer Verantwortung entspricht.

Zugleich zeigen die Ergebnisse, dass Wechselgedanken weit verbreitet sind. Diese sind kein Randphänomen und kein Ausdruck mangelnder Identifikation mit dem Beruf, sondern eher eine Reaktion auf anhaltend belastende Bedingungen.

Gerade diese Gleichzeitigkeit von hoher Berufsbindung und hoher Wechselbereitschaft ist ein ernstes Warnsignal: Nicht der Beruf als solcher wird infrage gestellt, sondern die Art und Weise, wie Pflege in vielen Einrichtungen organisiert und ermöglicht wird.



„Love the work, hate the job.“ Dieses Fazit zog der International Council of Nurses bereits 2007 – und es scheint heute, fast 20 Jahre später, immer noch zu gelten.*

Vera Lux

*Oulton 2007



Schwerpunkt: Führung

Wie gut führt die Pflege?

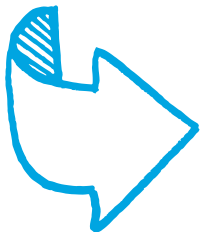
Wir wollten 2026 wissen: Wie zufrieden sind beruflich Pflegende mit ihren direkten Führungspersonen? Und wie gut können die Führungspersonen selbst ihre Aufgabe im beruflichen Alltag wahrnehmen? Was sind Chancen, was sind Stolpersteine?

67 %

der Befragten mit Führungsaufgaben fühlen sich von ihrer direkten Führungsperson wertgeschätzt,

62 %

sagen, dass ihre pflegerische Expertise geschätzt wird,



aber nur

22 %

finden, dass Veränderungen in ihrem Unternehmen gemeinsam und partizipativ gestaltet werden.

31 %

der Befragten haben eine Führungsposition inne*

Streit ums Pflegebudget, Pflegepersonaluntergrenzen, Primärversorgung, Zukunftspakt Pflege, BEEP – politisch ist das laufende Jahr 2026 für die Pflege spannend wie selten. Unruhige Zeiten verlangen nach guter Führung. Nach Anleitung, Transparenz und Entscheidungsfähigkeit. Doch wie zufrieden sind die Pflegenden mit ihren Führungspersonen?

Auffällig ist: In den Einschätzungen zu Führung und Unternehmenskultur zeigen sich deutliche Brüche. Positiv ist, dass viele Befragte Handlungsspielräume sehen (54,7 %). Negativ stechen aber mehrere Führungs- und Kulturthemen heraus: Entscheidungen werden zu wenig transparent kommuniziert (46,3 %), Konflikte werden aus Sicht vieler Befragter nicht gut gelöst (45,3 %), und besonders schlecht wird bewertet, dass Veränderungen nicht gemeinsam und partizipativ gestaltet würden (54,2 %).

Das Problem liegt also weniger in der individuellen Führungshaltung als in der Organisation. Wenn Führung verbessert werden soll, reichen Trainings nicht, sondern es geht um eine gute Informations- und Kommunikationspolitik sowie um geregelte Beteiligungsstrukturen.

*ohne Unternehmer:innen und ohne diejenigen Personen, die unter „Sonstiges“ im Freitext leitende Positionen angegeben haben.

Führung – eine Kulturfrage?

Wie nehmen Pflegende die Unternehmenskultur in ihrem Arbeitsumfeld wahr?



Führung ist immer auch eine Frage der Unternehmenskultur. Fehlende Transparenz, geringe Mitgestaltung und schwach ausgeprägte Veränderungskultur belasten nicht nur das Arbeitsklima, sondern schwächen auch professionelle Pflege. Viele der Befragten sehen ihre berufliche Kompetenz anerkannt, bemängeln aber fehlende Fehlerkultur, Intransparenz, mangelnde Partizipation und zu wenig Zukunftsperspektiven.

● **stimme voll und ganz zu/stimme eher zu**

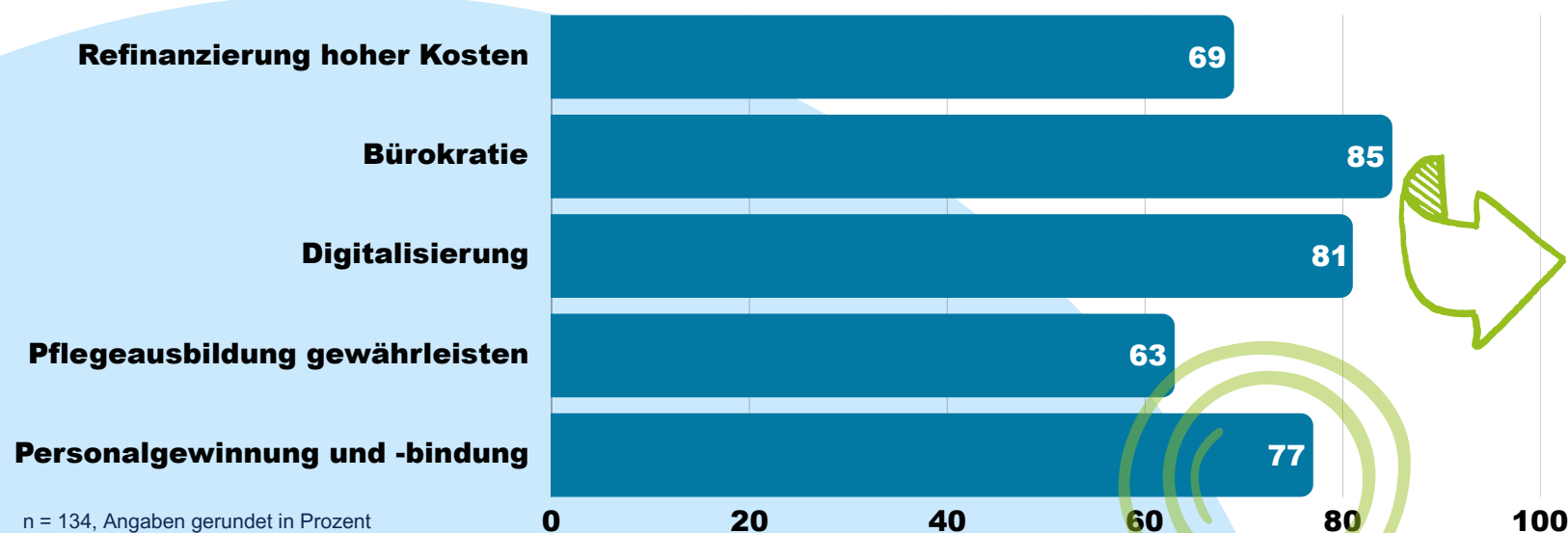


n = 2253, Angaben in Prozent, gerundet

Hoher Problemdruck bei Pflegenden in Führungspositionen

Was auffällt: Pflegedienstleitungen bewerten die eigene Führungsrealität insgesamt positiver als Befragte ohne Führungsverantwortung und Befragte mit anderen Führungsfunktionen. Auch die gesellschaftliche Anerkennung des Pflegeberufs wird dort positiver bewertet (7 % „stimmen voll und ganz zu“ vs. 3 % bei Pflegenden ohne Führungsposition). Trotzdem ist auch dort der Problemdruck hoch. Welche Themen beschäftigen die PDL im Alltag vor allem?

Pflegedienstleitungen und Pflegedirektor:innen bewegen besonders die Themen ...



Auffällig: Digitalisierung wird offensichtlich derzeit eher als Belastung empfunden, nicht als Unterstützung. Am meisten bewegt Führungspersonen das Thema Bürokratie.

82 %

bieten Unterstützung wie Coachings, Supervisionen oder Gesundheitsförderung an.

98 %

geben die Möglichkeit zu regelmäßigen Fort- und Weiterbildungen.

Zwischenfazit: Gute Pflege braucht starke Führung

Die Ergebnisse zeigen: Führung ist in der Pflege nicht nur eine Frage einzelner Personen, sondern vor allem eine Frage von Strukturen, Zuständigkeiten und Unternehmenskultur.

Hier wird deutlich, wo die Brüche liegen: Handlungsspielräume sind zwar vorhanden, zugleich fehlen vielerorts Transparenz, echte Beteiligung und verlässliche Kommunikationswege. Entscheidungen werden zu oft nicht nachvollziehbar vermittelt, Veränderungen nicht gemeinsam gestaltet und Konflikte aus Sicht vieler Befragter nicht gut bearbeitet.

Damit wird auch politisch etwas sichtbar, das der DBfK seit Langem betont: **Gute Pflege braucht starke Führung*** – und starke Führung braucht klare Gestaltungsrechte, pflegefachliche Mitsprache und tragfähige Rahmenbedingungen. Wer von Pflegenden mehr Verantwortung erwartet, muss ihnen auch mehr Einfluss auf Entscheidungen geben, die Personal, Prozesse, Qualität und Versorgung betreffen. Sonst bleibt Führung reaktiv, statt Versorgung aktiv gestalten zu können. In einer Phase von Krankenhausreform, Personaldruck und wachsender Komplexität ist genau das ein zentrales Risiko für die Zukunftsfähigkeit der Versorgung.

Die Ergebnisse zeigen: Dort, wo Transparenz, Beteiligung und verlässliche Kommunikation fehlen, wächst der Frust. Führung in der Pflege braucht deshalb mehr als Appelle: Sie braucht Organisationen, die pflegefachliche Expertise ernst nehmen und Beteiligung nicht versprechen, sondern verbindlich ermöglichen.

Vera Lux



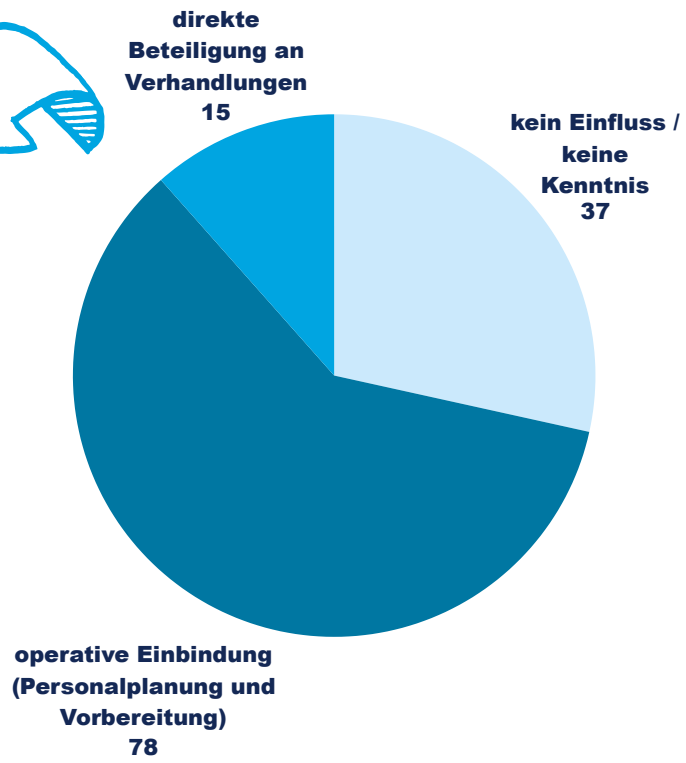


Zoom: Pflegebudget

Pflegebudget: Potenzial wird nur eingeschränkt ausgeschöpft

Während die operative Einbindung der Pflege hoch ist, bleibt ihre tatsächliche Steuerungsbeteiligung gering.

nur
15 %
der Pflegenden in Führungspositionen werden an Verhandlungen zum Pflegebudget beteiligt



Der Themenblock zum Pflegebudget innerhalb der Befragung basiert auf den Angaben von Teilnehmenden mit Budgetverantwortung und Führungsfunktion in der Pflege. Ziel war es, die praktische Umsetzung, Bewertung und Wirkung des Pflegebudgets aus einer unmittelbar verantwortlichen Perspektive zu erfassen. Denn: Es wird derzeit viel über das Pflegebudget geredet, aber selten mit den professionell Pflegenden selbst.

Die Ergebnisse zeigen insgesamt ein ambivalentes, aber klar strukturiertes Bild: Das Pflegebudget wird als relevantes und notwendiges Instrument anerkannt, seine konkrete Ausgestaltung und Umsetzung in der Praxis wird jedoch differenziert bewertet.

Auch wenn das Pflegebudget eine deutliche Weiterentwicklung und Professionalisierung der Pflege im Krankenhaus ermöglicht hat, wird zugleich deutlich, dass sein volles Potenzial nur eingeschränkt ausgeschöpft wird. Solange Pflegefachpersonen in Führungspositionen lediglich zu 15 % direkt an Budgetverhandlungen beteiligt sind, können zentrale Entwicklungspotenziale, insbesondere in der Rollenentwicklung, nicht konsequent genutzt werden.

Pflegebudget als Veränderungsimpuls für neue Rollenstrukturen

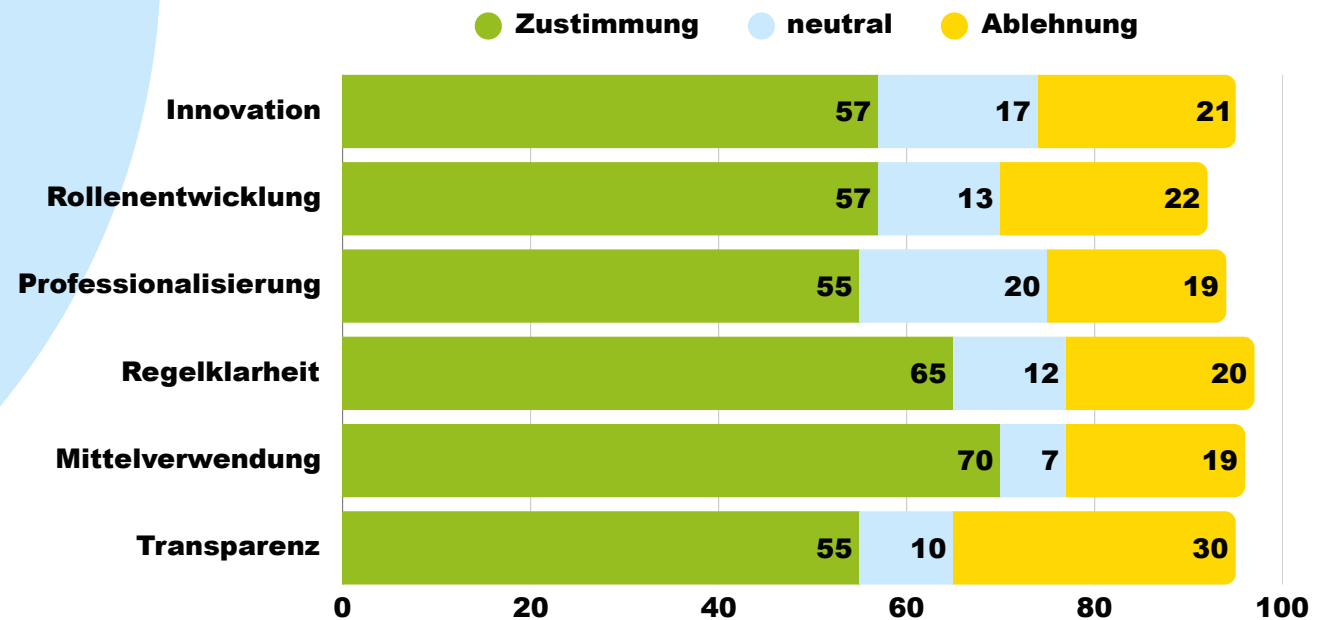
Die Verwendung der Mittel wird von den allermeisten Befragten als zweckgebunden in der Ausrichtung auf pflegerische Kernaufgaben bewertet, was für einen überwiegend sachgerechten Einsatz der Mittel spricht. Am schlechtesten schneidet bei den Befragten die Transparenz des Pflegebudgets ab. Das korreliert mit der niedrigen Beteiligung des Pflege-managements an den Budgetverhandlungen.

Die Entwicklungsperspektiven des Pflegebudgets zeigen ein ähnliches Bild. Zwischen 55 und knapp 60 % der Befragten sehen positive Effekte auf Professionalisierung, Rollenentwicklung und Innovation. Gerade mit Blick auf die Entwicklung neuer pflegerischer Rollen wird deutlich, dass vorhandene Potenziale bislang nicht konsequent ausgeschöpft werden. Zugleich hat das Pflegebudget einen erkennbaren Veränderungsimpuls für die Weiterentwicklung professioneller Rollenstrukturen gesetzt.

Wir brauchen neue, hochprofessionalisierte Rollen und erweiterte Kompetenzprofile in der Pflege, wie zum Beispiel Advanced Practice Nurses. Das Pflegebudget kann dabei helfen, für diese Entwicklung Impulse zu setzen, sie zu fördern und auszubauen sowie den dafür notwendigen finanziellen Spielraum zu schaffen

Vera Lux

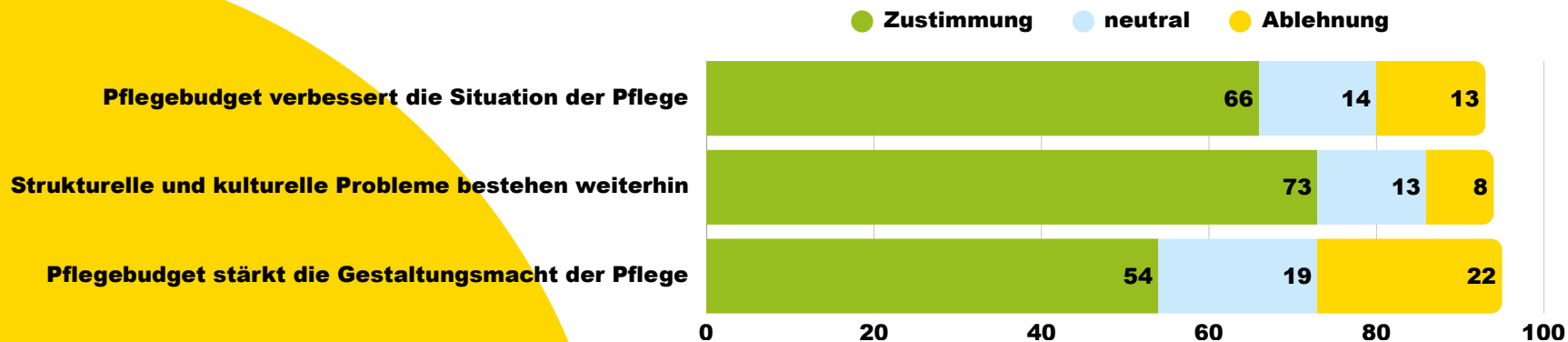
Zustimmung zur Transparenz, Verwendung und Entwicklung des Pflegebudgets



n = 134, Angaben gerundet, in Prozent, fehlende Prozentzahlen sind „trifft auf mich nicht zu“

Deckelung des Pflegebudgets wirft die Pflege zurück

Zustimmung zu organisatorischen Rahmenbedingungen



n = 134, Angaben gerundet, in Prozent, fehlende Prozentzahlen sind „trifft auf mich nicht zu“.

Positive Bilanz des Pflegebudgets

Eine deutliche Mehrheit der Befragten zieht eine positive Bilanz für das Pflegebudget und sieht auch die Gestaltungsmacht der Pflege dadurch gestärkt. Dennoch bleiben weiterhin strukturelle und kulturelle Probleme, die das Pflegebudget – als reines Finanzierungsinstrument – alleine nicht lösen kann.

Dadurch wird deutlich, dass das Pflegebudget viele positive Auswirkungen hatte, aber als Instrument alleine nicht die volle Wirkung zeigen kann.

56 %

geben an, dass Pflegeentlastende Maßnahmen (PEM) in ihrem Krankenhaus umgesetzt wurden.




Aus den Freitextantworten in der Befragung wird deutlich, dass sich PEM nicht nur auf personelle Entlastung, etwa durch Servicepersonal oder Patiententransportdienste, sondern auch auf strukturelle und technologische Ansätze beziehen. Insbesondere Digitalisierungsmaßnahmen wie digitale Pflegedokumentation, automatisierte Prozesse, Tablets oder digitale Patientenakten werden als konkrete Einsatzbereiche der PEM genannt. Sie leisten damit einen wichtigen Beitrag zur Entlastung. Mit der geplanten Deckelung des Pflegebudgets droht also eine Begrenzung sowohl personeller als auch struktureller Entlastungs- und Entwicklungsmöglichkeiten in der Pflege.

Zwischenfazit: Spannungsfeld Pflegebudget

Die Ergebnisse zum Pflegebudget zeigen: Das Instrument wird überwiegend als sinnvoll und wirksam bewertet, sein Potenzial wird in der Praxis aber noch nicht ausgeschöpft.

Viele Befragte sehen positive Effekte für pflegerische Kernaufgaben, Professionalisierung, Rollenentwicklung und Innovation. Gleichzeitig bleibt die direkte Beteiligung der Pflegefachpersonen an Verhandlungen gering, und gerade die Transparenz der Mittelverwendung wird deutlich negativer beurteilt als die grundsätzliche Wirkung des Budgets.

Daraus folgt politisch eine klare Schlussfolgerung: Nicht das Pflegebudget ist das Problem, sondern seine unzureichende Weiterentwicklung und die begrenzte Gestaltungsmacht der Pflege. Der DBfK warnt deshalb zu Recht davor, das **Pflegebudget zu deckeln*** oder pflegeentlastende Maßnahmen zurückzufahren. Das würde nicht nur die Pflegepersonalausstattung treffen, sondern auch Digitalisierung, Organisationsentwicklung und die Entwicklung neuer pflegerischer Rollen schwächen oder sogar stoppen. Notwendig ist eine Weiterentwicklung des Pflegebudgets, die verbindlich mit Pflegepersonalbemessung, Qualitätsanforderungen und Qualitätsindikatoren sowie den Mitbestimmungsrechten des Pflegemanagements verknüpft wird.



Eine Deckelung des Pflegebudgets ab 2027 sowie der Wegfall der pauschalen Finanzierung pflegeentlastender Maßnahmen beträfe nicht nur die Ausstattung mit Pflegepersonal, sondern auch Investitionen in Digitalisierung und strukturelle Weiterentwicklung, die durch das Pflegebudget eine Finanzierungsgrundlage erhalten. Eine Deckelung des Pflegebudgets ohne Stärkung der Mitbestimmungsrechte der Pflege droht, bestehende Probleme zu verschärfen und notwendige Entwicklungen auszubremsen.

*Dr. Jörg Kurmann, Sprecher der
Bundesarbeitsgemeinschaft
Pflegemanagement im DBfK*



Fazit: Pflege, wie geht es dir?



Pflege darf nicht länger Gegenstand von Politik sein – sie muss endlich Mitgestalterin von Versorgung werden.

Ein „Danke, es geht so“ wäre wohl die angemessene Antwort auf die Ausgangsfrage der Befragung, würde man „der Pflege“ auf dem Stationsflur oder beim Einsatz zu Hause begegnen.

Die Befragung des DBfK 2026 zeigt ein klares und politisch hoch relevantes Bild: Professionell Pflegende stehen weiterhin hinter ihrem Beruf, erleben ihn als sinnstiftend und sind in großer Zahl bereit, mehr Verantwortung zu übernehmen. Gleichzeitig erleben sie zu wenig gefühlte Wertschätzung und zu wenig reale Anerkennung ihrer Kompetenzen, zu wenig Mitsprache und zu viele strukturelle Hürden und Barrieren. Nicht der Beruf selbst ist das Problem, sondern die Bedingungen, unter denen Pflege heute geleistet wird. Genau darin liegt die eigentliche Warnung dieser Ergebnisse. Die anstehenden politischen Reformen sind notwendig, das ist gewiss. Für große Teil der Pflege tun sich damit für die Zukunft neue Möglichkeiten auf, bringen aber vor allem neue Herausforderungen.

Wer Pflege stärken will, darf es deshalb nicht bei der symbolischen Versicherung von Systemrelevanz und Wertschätzung belassen. Es braucht mehr Konkretion: verbindliche Personalausstattung, mehr Transparenz und Beteiligung in Organisationen, echte Steuerungsrechte für die Profession und Reformen, die Pflegekompetenz und neue, erweiterte Rollen nicht nur rhetorisch beschwören, sondern strukturell absichern. Das gilt im Krankenhaus ebenso wie in der Primärversorgung oder in der ambulanten Pflege.

Der DBfK fordert deshalb zu Recht, das Pflegebudget nicht zu schwächen, Mindeststandards nicht aufzuweichen, ambulante Pflege und Primärversorgung zu sichern und erweiterte pflegerische Kompetenzen wie Advanced Practice Nurses (APN) endlich gesetzlich und finanziell abzusichern. Die anstehenden Entscheidungen in der Gesundheits- und Krankenhauspolitik werden daran zu messen sein, ob sie Pflege wirklich stärken – oder ob erneut über Pflege gesprochen wird, ohne ihr die nötige Macht zur Mitgestaltung zu geben.

Datengrundlage

Die Online-Umfrage wurde vom 1. März bis 6. April 2026 mit SurveyMonkey durchgeführt. Aufgerufen zur Teilnahme waren alle beruflich Pflegenden, die Teilnahme war unabhängig von einer DBfK-Mitgliedschaft möglich. Es wurde ein Einladungsmailing an alle DBfK-Mitglieder gesendet, die Umfrage wurde in Social Media sowie über eine Pressemitteilung beworben, außerdem wurde im digitalen Magazin DBfK aktuell auf die Befragung hingewiesen. Die Umfrage ist nicht repräsentativ, kann aber als Stimmungsbarometer der beruflichen Pflegenden gelten.

Die Hintergrunddaten stammen aus öffentlich zugänglichen Quellen, die jeweils vermerkt sind.

Quellen

BA Bericht: Bundesagentur für Arbeit: Blickpunkt Arbeitsmarkt/Ausgabe Mai 2025, „Arbeitsmarktsituation im Pflegebereich“, <https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Statischer-Content/Statistiken/Themen-im-Fokus/Berufe/Generische-Publikationen/Altenpflege.pdf?blob=publicationFile&v=7>, letzter Abruf: 30.3.2026

BA Statistik 2025: Beschäftigte nach Berufen: Bundesagentur für Arbeit, „Beschäftigte nach Berufen (Klassifikation der Berufe 2010) – Deutschland, West/Ost und Länder (Quartalszahlen)“, September 2025, https://statistik.arbeitsagentur.de/SiteGlobals/Forms/Suche/Einzelheftsuche_Formular.html?topic_f=beschaeftigung-sozbe-bo-heft, letzter Abruf: 27.04.2026

BA-Statistik: Branchen im Fokus, Juni 2025, https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Navigation/Statistiken/Interaktive-Statistiken/Branchen-im-Fokus/Branchen-im-Fokus-Nav.html?Thema%3Dueberblick%26DR_Gebietsstruktur%3Dd%26Gebiete_Region%3DDeutschland%26DR_Region%3Dd%26DR_Region_d%3Dd%26DR_Jahr%3D2025%26toggleswitch_jv%3D0, letzter Abruf 27.4.2026

BMBFSFJ 2025: Bundesministerium für Bildung, Familien, Senioren, Frauen und Jugend. Berufsbildungsbericht 2025: <https://www.bmbfsfj.bund.de/bmbfsfj/service/publikationen/der-berufsbildungsbericht-2025-273882>, letzter Abruf: 10.04.2026

DBfK-Positionspapier Pflegebudget 2026: Pflegequalität gibt es nicht zum Nulltarif: Pflegebudget sichert die Versorgung im Krankenhaus. Stand 5. März 2026, https://www.dbfk.de/media/docs/newsroom/dbfk-positionen/DBfK-Positionspapier_Pflegebudget_PPR_Leistungsgruppen.pdf, letzter Abruf: 27.04.2026

DBfK-PolicyBrief 2026: Pflegebudget sichern – Versorgungsqualität erhalten, Stand 17.04.2026, https://www.dbfk.de/media/docs/Berufspolitik/stellungnahmen/2026-04-17_DBfK_Policy_Brief_FinanzKommission-Gesundheit.pdf, letzter Abruf: 27.04.2026

DBfK-Stellungnahme 2026: Stellungnahme zum Referentenentwurf des Bundesministeriums für Gesundheit für ein Gesetz zur Stabilisierung der Beitragssätze in der gesetzlichen Krankenversicherung, 20.04.2026, https://www.dbfk.de/media/docs/Berufspolitik/stellungnahmen/2026-04-20_DBfK_Stellungnahme-BStabG.pdf letzter Abruf 27.04.2026

DBfK-Positionspapier 2025: Gute Führung in der Pflege ist unerlässlich. Stand April 2025, https://www.dbfk.de/media/docs/newsroom/dbfk-positionen/Positionspapier_Gute-Fuehrung-in-der-Pflege-ist-unerlaesslich-042025.pdf

Destatis Pressemitteilung Nr. 090 vom 18. März 2026: Ausbildung in der Pflege: 8 % mehr neue Auszubildende im Jahr 2025. https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2026/03/PD26_090_212.html, letzter Abruf: 30.0.2026

Destatis Themenseite Pflege, https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Gesundheit/Pflege/_inhalt.html, letzter Abruf 27.04.2026

Destatis: Grunddaten KH 2024: Statistischer Bericht – Grunddaten der Krankenhäuser – 2024. https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Gesundheit/Krankenhauser/Publikationen/_publikationen-innen-grunddaten-krankenhaus.html, letzter Abruf 27.04.2026

Destatis: Personal in Pflegeheimen und ambulanten Pflegediensten 2023. <https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Gesundheit/Pflege/Tabellen/personal-pflegeeinrichtungen.html>, letzter Abruf 27.04.2026

Destatis: Pflegekräftevorausberechnung 2024-2070: <https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bevoelkerung/Bevoelkerungsvorausberechnung/pflegekraeftevorausberechnung.html> letzter Abruf: 30.03.2026

forsa 2025: dbb Bürgerbefragung öffentlicher Dienst. 2025. https://www.dbb.de/fileadmin/user_upload/globale_elemente/pdfs/2025/250903_Buergerbefragung_oeffentlicher_Dienst_Hauptbefragung_aktuell_.pdf, letzter Abruf 23.04.2026

Wissenschaftsrat 2023: HGQplus-Studie: Perspektiven für die Weiterentwicklung der Gesundheitsfachberufe. Wissenschaftliche Potenziale für die Gesundheitsversorgung erkennen und nutzen. <https://www.wissenschaftsrat.de/download/2023/1548-23.pdf?blob=publicationFile&v=14>, letzter Abruf am 24.04.2026.

Krankenhausreport 2023: Maier, Ludwig, Köppen, Kleine, Busse: Das „Image“ der Pflege: das Ansehen des Pflegeberufs in der Öffentlichkeit und bei Pflegefachpersonen. In: Krankenhausreport 2023. Schwerpunkt Personal. <https://link.springer.com/book/10.1007/978-3-662-66881-8>, letzter Abruf 27.04.2026

Oulton 2007: Judith A. Oulton. Love the work, hate the job. International Nursing Review: Volume 54, Issue 2, May 2007, p. 122. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1111/j.1466-7657.2007.00578.x>, letzter Abruf: 24.04.2026



Deutscher Berufsverband für Pflegeberufe
DBfK Bundesverband
Alt-Moabit 91
10559 Berlin
Telefon (030) 219157-0
E-Mail: dbfk@dbfk.de
www.dbfk.de

Stand: Mai 2026

Bildquellen:

Fotos: Vanessa Schulte

Porträt Vera Lux: Susanne Schmidt-Dominé, Helmut Hahn

Porträt Dr. Jörg Kurmann: privat

One-Line-Illustrationen: Art des Hauses

Grafiken: Canva