



INSTITUT FÜR ARBEITSMARKT- UND
BERUFSFORSCHUNG
Die Forschungseinrichtung der Bundesagentur für Arbeit

Aktuelle Daten und Indikatoren

ENTGELTE VON PFLEGEKRÄFTEN 2021 // 12. Oktober 2022

Jeanette Carstensen | Holger Seibert | Doris Wiethölder



1 Einleitung

Der Pflegebranche fehlen akut Fachkräfte. Mit der demografisch bedingten Alterung der Bevölkerung verschärft sich die Lage auf lange Sicht weiter. Als eine Ursache für den Fachkräftemangel werden u. a. zu niedrige Gehälter angeführt. Seit dem Jahr 2012 sind die Entgelte bis 2019 in der Krankenpflege weitgehend entsprechend der allgemeinen Lohnentwicklung gestiegen, in der Altenpflege waren die Steigerungen überdurchschnittlich. In den vergangenen zwei Jahren sind die Entgelte sowohl in der Kranken- als auch in der Altenpflege im Gegensatz zur allgemeinen Lohnentwicklung überdurchschnittlich gewachsen. Letztere stagnierte im Coronajahr 2020 vor allem wegen der umfangreichen Inanspruchnahme des Kurzarbeitergeldes (Pusch/Seifert 2021: 99). Seit 2021 spielt die Inflation eine zunehmend wichtige Rolle, weil mit ihrem überdurchschnittlichen Anstieg vergangene Lohnzuwächse deutlich stärker neutralisiert werden als in der Vergangenheit. Zur Einordnung der nominalen Entgeltentwicklung berechnen wir daher auf der Basis des vom Statistischen Bundesamt erstellten Verbraucherpreisindex zusätzlich die preisbereinigte Reallohnentwicklung.

Die hier vorgenommenen Entgeltanalysen beziehen sich auf Vollzeitbeschäftigte in den folgenden vier häufigsten Berufsgattungen in den Pflegeberufen (Stichtag jeweils 31.12.):

- Helferberufe in der Krankenpflege
- Fachkraftberufe in der Krankenpflege
- Helferberufe in der Altenpflege
- Fachkraftberufe in der Altenpflege.

Diese vier Hauptpflegeberufe machen zusammen 85 Prozent der Beschäftigten in den Berufen der Kranken- und Altenpflege aus. Genauere Definitionen dieser ausgewählten Pflegeberufe befinden sich in den Datengrundlagen (Abschnitt 6).

2 Nominale und reale Lohnentwicklung in den Pflegeberufen seit 2012

Zur Einordnung der Entgeltentwicklung in den Pflegeberufen wird in der folgenden Analyse zwischen Nominallohn- und Reallohnentwicklung unterschieden. Bei den nominalen Zuwachsraten der Löhne und Gehälter bleibt unberücksichtigt, dass das Preisniveau im Verlauf der Jahre angestiegen und dass die Kaufkraft damit entsprechend gesunken ist. Beim Reallohn wird der Einfluss der Inflation oder gegebenenfalls auch einer Deflation auf den Nominallohn berücksichtigt. Daher stellen wir zunächst die deutschlandweite Nominallohnentwicklung und anschließend die entsprechende Reallohnentwicklung für die oben genannten vier Hauptpflegeberufe, für die Beschäftigten insgesamt sowie für die Beschäftigten auf Helfer- bzw. Fachkraftniveau insgesamt dar. Da die Preissteigerungen alle Bundesländer nahezu

gleichermaßen betreffen, beschränken wir uns bei der nominalen und realen Lohnentwicklung in der Pflege auf die Darstellung für Deutschland insgesamt.

2.1 Nominale Lohnentwicklung

Fachkräfte in der Krankenpflege verdienen im Dezember 2021 mit durchschnittlich 3.807 Euro mehr als alle Beschäftigten auf dem Anforderungsniveau der Fachkräfte (Berufe insgesamt) mit 3.259 Euro (Abbildung 1). Das Medianentgelt für Helfertätigkeiten in der Krankenpflege beläuft sich auf 2.867 Euro und liegt damit ebenfalls über dem durchschnittlichen Niveau für alle Beschäftigten auf Helferniveau (2.426 €).

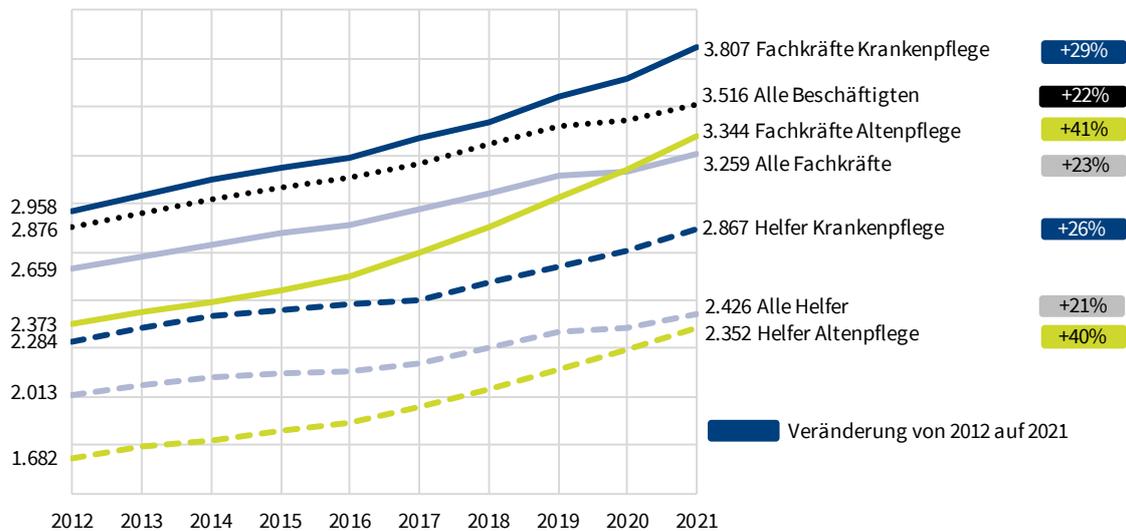
Fachkräfte in der Altenpflege verdienen mit einem mittleren Lohn von 3.344 Euro erstmalig etwas mehr als alle Beschäftigten auf Fachkraftniveau (3.259€). Helfertätigkeiten in der Altenpflege schneiden im Vergleich der vier Hauptpflegeberufe am schlechtesten ab. Sie verdienen im Mittel 2.352 Euro und damit gut 3 Prozent weniger als die Beschäftigten auf Helferniveau insgesamt (2.426 €).

Gegenüber 2012 sind die Entgelte für Fachkräfte in der Altenpflege nominal um gut 41 Prozent gestiegen (vgl. Abbildung 1). In der Krankenpflege erzielen die Fachkräfte im Jahr 2021 um ca. 29 Prozent höhere Entgelte als noch 2012. Die mittleren Entgelte aller Fachkraftberufe erhöhten sich um 23 Prozent. Die Lohnabstände zwischen den Fachkräften in der Krankenpflege und jenen in der Altenpflege haben sich seit 2012 zwar verringert, die Löhne der Fachkräfte in der Altenpflege liegen 2021 aber noch immer um 12 Prozent bzw. 463 Euro unter dem Medianlohn der Krankenpflegefachkräfte.

Die Entgelte für Helferberufe in der Altenpflege erhöhten sich seit 2012 um 40 Prozent, für Helfertätigkeiten in der Krankenpflege stiegen sie um 26 Prozent (vgl. Abbildung 1). Im Vergleich ist die Entlohnung aller Vollzeitbeschäftigten auf Helferniveau zwischen 2012 und 2021 um rund 21 Prozent angestiegen. Auch bei den Helfertätigkeiten in der Altenpflege haben sich die Lohnabstände zu denen in der Krankenpflege verringert, sie liegen aber noch immer um 18 Prozent bzw. 515 Euro auseinander.

Abbildung 1: Entwicklung der monatlichen Bruttoentgelte in ausgewählten Pflegeberufen in Deutschland im Vergleich, 2012–2021

Jeweils 31. Dezember, Entgelte in Euro, Veränderung in Prozent



Anmerkung: Bei den Angaben handelt es sich um die Medianwerte der monatlichen Bruttoentgelte von sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (in Vollzeit, ohne Auszubildende). Aufgrund der Neuregelung der Pflegeausbildung kann es für Fachkräfte in der Krankenpflege und Altenpflege zu statistischen Ungenauigkeiten kommen (vgl. Abschnitt 6).

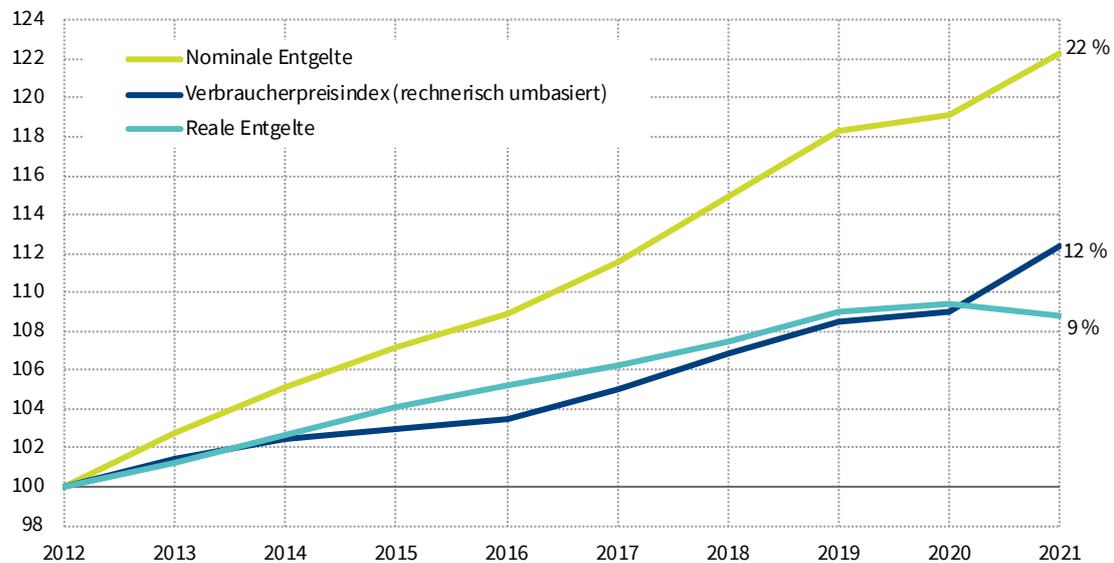
Quelle: Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit; eigene Berechnungen.

2.2 Reale Lohnentwicklung

Die jährliche Inflation macht in der Regel einen Teil der nominalen Lohnentwicklung zunichte, da mit steigenden Verbraucherpreisen die erzielten Entgelte entwertet werden. Der Verbraucherpreisindex des Statistischen Bundesamtes „[...] misst die durchschnittliche Preisveränderung aller Waren und Dienstleistungen, die von privaten Haushalten für Konsumzwecke gekauft werden“ (Statistisches Bundesamt 2022). Diese Waren und Dienstleistungen sind zwischen 2012 und 2021 um 12 Prozent teurer geworden (vgl. Abbildung 2). Unter Berücksichtigung dieser Teuerungsrate (vgl. Abschnitt 6), kommt man zu einer entsprechend niedrigeren Reallohnentwicklung gegenüber der nominalen Lohnentwicklung. Wie Abbildung 2 zeigt, entspricht die nominale Lohnentwicklung aller Beschäftigten zwischen 2012 und 2021 einer Steigerung von 22 Prozent. Die reale Lohnentwicklung beträgt im gleichen Zeitraum unter Berücksichtigung der gestiegenen Verbraucherpreise hingegen 9 Prozent (Indexwert 109; vgl. Abbildung 2). Im gesamten Zeitraum ist somit ein Wachstum der Reallohne zu verzeichnen. Aufgrund der Corona-Krise im Jahr 2020 und der gestiegenen Inflation im Jahr 2021 ist, bezogen auf den Durchschnittslohn aller Beschäftigten, eine Reallohnstagnation gegenüber den Vorjahren zu erkennen, während die Nominallohne gestiegen sind. Im Jahr 2021 ist gegenüber dem Vorjahr sogar ein leichter Reallohnverlust zu verzeichnen.

Abbildung 2: Entwicklung der nominalen und realen Medianentgelte von Vollzeitbeschäftigten sowie Entwicklung des Verbraucherpreisindex in Deutschland, 2012–2021

Jeweils Jahresdurchschnitt, Index: 2012 = 100, Veränderung in %



Anmerkung: Bei den Angaben zu den Entgelten handelt es sich um die Medianwerte der monatlichen Bruttoentgelte von sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (in Vollzeit, ohne Auszubildende, vgl. Abschnitt 6).

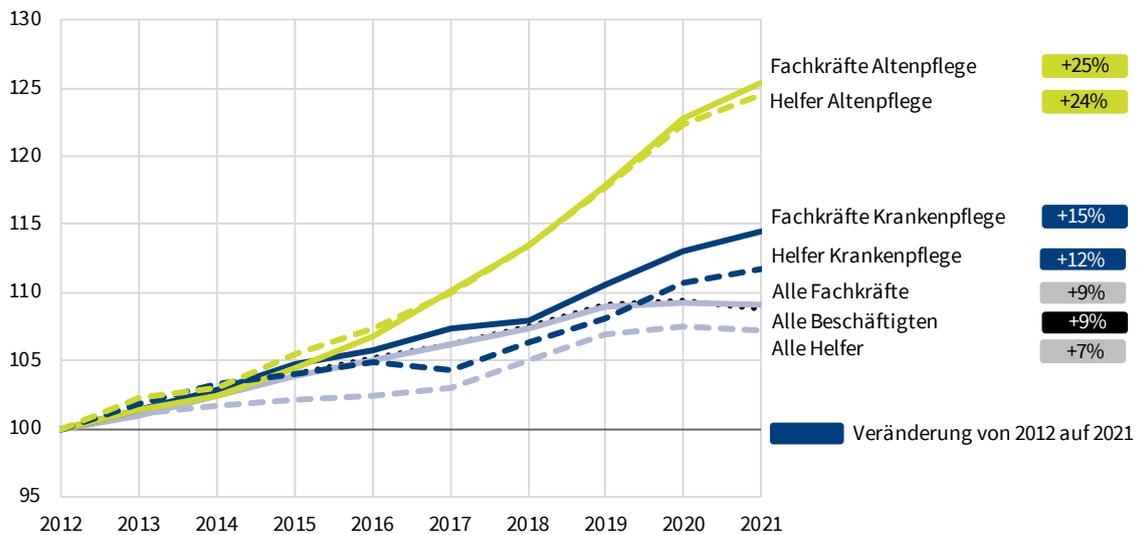
Verbraucherpreisindex für Deutschland: Index mit Basis von 2015 rechnerisch umbasiert auf 2012.

Quelle: Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit; Statistisches Bundesamt; eigene Berechnungen.

Auch die ausgewählten Pflegeberufe weisen unter Berücksichtigung der Verbraucherpreisbereinigung niedrigere Reallohnzuwächse auf. Während z. B. Fachkräfte in der Altenpflege nominale Lohnzuwächse von 41 Prozent verzeichneten, nahmen die Entgelte preisbereinigt um 25 Prozent zu (Helfer in der Altenpflege: nominal: 40 %; real: 24 %). Für die Fachkräfte in der Krankenpflege liegen die nominalen Entgeltzuwächse bei 29 Prozent, die realen bei 15 Prozent (Helfer in der Krankenpflege: nominal: 26 %; real: 12 %). Die Entgelte haben somit deutlich stärker zugelegt, als die Verbraucherpreise. Das bedeutet, dass die Entgelte der Pflegebeschäftigten nicht nur nominell gestiegen sind, sondern auch real. Neben Entgelterhöhungen spielt dafür auch die bis 2016 vergleichsweise niedrige Inflationsrate eine Rolle. Ob sich aber bei der aktuell weiter stark steigenden Inflation, weiterhin Reallohnzuwächse in der Pflege realisieren lassen, muss sich noch zeigen.

Abbildung 3: Entwicklung der um den Verbraucherpreisindex bereinigten monatlichen Bruttoentgelte in ausgewählten Pflegeberufen in Deutschland im Vergleich, 2012–2021

Jeweils 31. Dezember, Entgelte in Euro, Index: 2012 = 100, Veränderung in %



Anmerkung: Bei den Angaben handelt es sich um die Medianwerte der monatlichen Bruttoentgelte von sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (in Vollzeit, ohne Auszubildende). Aufgrund der Neuregelung der Pflegeausbildung kann es für Fachkräfte in der Krankenpflege und Altenpflege zu Unsicherheiten kommen (vgl. Abschnitt 6).

Verbraucherpreisindex für Deutschland: Index mit Basis von 2015 rechnerisch umbasiert auf 2012.

Quelle: Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit; Statistisches Bundesamt; eigene Berechnungen.

3 Aktuelle Lohndifferenzen zwischen den Bundesländern

Die regionalen Entgeltunterschiede sind wie schon in der Vergangenheit (vgl. Bogai et. al 2015; Carstensen/Seibert/Wiethölter 2021) noch immer erheblich. Dies gilt allerdings für das gesamte Lohngefüge, nicht nur für Pflegekräfte. So verdienen Beschäftigte (alle Berufe) in Ostdeutschland 2021 im Schnitt 17 Prozent weniger als in Westdeutschland. Bei Fachkräften sind es 18 Prozent, bei Helferberufen 13 Prozent weniger. Diese Ost-West-Kluft besteht auch in den Pflegeberufen, fällt prozentual aber etwas geringer aus (vgl. Tabelle 1 und Tabelle 2).

Das mittlere Bruttoentgelt der Fachkräfte in der Altenpflege liegt in Ostdeutschland 9 Prozent unter demjenigen in den westdeutschen Bundesländern. Fachkräfte in der Krankenpflege erhalten im Osten im Mittel 7 Prozent weniger als im Westen.

Auch bei den Helferberufen liegt der Westen vorn: Helfertätigkeiten in der Altenpflege in Ostdeutschland erzielen im Mittel 8 Prozent weniger Lohn als im Westen. Bei Helferberufen in der Krankenpflege sind es sogar 13 Prozent weniger.

Die Entgelte im Pflegesektor unterscheiden sich nicht nur zwischen Ost- und Westdeutschland, sondern auch zwischen einzelnen Bundesländern erheblich. Bei den Fachkräften in der Altenpflege etwa liegt die Spannweite bei 22 Prozent zwischen 2.955 Euro in Sachsen-Anhalt und 3.598 Euro in Baden-Württemberg, bei den Fachkräften in der Krankenpflege bei 18 Prozent zwischen 3.426 Euro in Brandenburg und 4.048 Euro im Saarland.

Tabelle 1: Monatliche Bruttoentgelte von Fachkräften nach Bundesländern, 2021

31. Dezember 2021, Entgelte in Euro

	Fachkräfte Krankenpflege	Fachkräfte Altenpflege	Alle Fachkraftberufe	Alle Beschäftigten
Deutschland Gesamt	3.807	3.344	3.259	3.516
Westdeutschland	3.867	3.405	3.372	3.626
Ostdeutschland	3.578	3.111	2.758	3.007
01 Schleswig-Holstein	3.781	3.267	3.118	3.254
02 Hamburg	3.808	3.474	3.475	3.962
03 Niedersachsen	3.713	3.205	3.200	3.366
04 Bremen	3.904	3.409	3.388	3.668
05 Nordrhein-Westfalen	3.886	3.405	3.358	3.566
06 Hessen	3.825	3.306	3.458	3.799
07 Rheinland-Pfalz	3.824	3.347	3.312	3.449
08 Baden-Württemberg	4.002	3.598	3.551	3.843
09 Bayern	3.875	3.491	3.352	3.663
10 Saarland	4.048	3.343	3.416	3.514
11 Berlin	3.797	3.428	3.178	3.631
12 Brandenburg	3.426	3.111	2.728	2.878
13 Mecklenburg-Vorpommern	3.517	3.057	2.634	2.785
14 Sachsen	3.556	2.983	2.619	2.857
15 Sachsen-Anhalt	3.522	2.955	2.714	2.855
16 Thüringen	3.584	3.145	2.703	2.807

Anmerkung: Bei den Angaben handelt es sich um die Medianwerte der monatlichen Bruttoentgelte von sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (in Vollzeit, ohne Auszubildende). Aufgrund der Neuregelung der Pflegeausbildung kann es für Fachkräfte in der Krankenpflege und Altenpflege zu Unsicherheiten kommen (vgl. Abschnitt 6).

Quelle: Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit; eigene Berechnungen.

Die Unterschiede fallen in den Tätigkeiten auf Helferniveau in der Krankenpflege mit 33 Prozent nochmals höher aus (Mecklenburg-Vorpommern: 2.337 Euro vs. Hamburg: 3.101 Euro; vgl. Tabelle 2). Bei den Helferberufen in der Altenpflege ist der Unterschied mit 18 Prozent geringer (Mecklenburg-Vorpommern: 2.155 Euro vs. Nordrhein-Westfalen: 2.550 Euro). Bei der Beurteilung der regionalen Lohnspreizung müssen allerdings auch die regional unterschiedlichen Lebenshaltungskosten berücksichtigt werden, was die Lohndifferenzen entsprechend abfedern dürfte (vgl. Blien u. a. 2019).

Tabelle 2: Monatliche Bruttoentgelte von Helfertätigkeiten nach Bundesländern, 2021

31. Dezember 2021, Entgelte in Euro

	Helfer Krankenpflege	Helfer Altenpflege	Alle Helferberufe	Alle Beschäftigten
Deutschland Gesamt	2.867	2.352	2.426	3.516
Westdeutschland	2.945	2.408	2.492	3.626
Ostdeutschland	2.572	2.221	2.167	3.007
01 Schleswig-Holstein	2.672	2.327	2.343	3.254
02 Hamburg	3.101	2.497	2.358	3.962
03 Niedersachsen	2.742	2.254	2.401	3.366
04 Bremen	2.823	2.452 ¹⁾	2.417	3.668
05 Nordrhein-Westfalen	2.964	2.550	2.464	3.566
06 Hessen	2.790	2.296	2.420	3.799
07 Rheinland-Pfalz	3.016	2.319	2.455	3.449
08 Baden-Württemberg	3.055	2.486	2.646	3.843
09 Bayern	2.982	2.474	2.536	3.663
10 Saarland	2.848	2.424	2.532	3.514
11 Berlin	2.745	2.292	2.251	3.631
12 Brandenburg	2.513	2.186	2.149	2.878
13 Mecklenburg-Vorpommern	2.337	2.155	2.116	2.785
14 Sachsen	2.471	2.194	2.183	2.857
15 Sachsen-Anhalt	2.594	2.178	2.163	2.855
16 Thüringen	2.604	2.190	2.125	2.807

Anmerkungen: Bei den Angaben handelt es sich um die Medianwerte der monatlichen Bruttoentgelte von sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (in Vollzeit, ohne Auszubildende). Aufgrund der Neuregelung der Pflegeausbildung kann es für Fachkräfte in der Krankenpflege und Altenpflege zu Unsicherheiten kommen (vgl. Abschnitt 6).

¹⁾ In Bremen sind die Angaben zu den Entgelten der Helfer in der Altenpflege aufgrund zu geringer Fallzahlen (<500) ungenau.

Quelle: Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit; eigene Berechnungen.

4 Aktuelle Lohndifferenzen zwischen den Pflegeeinrichtungen

Pflegelöhne unterscheiden sich nicht nur nach dem konkreten Pflegeberuf und dem jeweiligen Bundesland. Eine nicht minder wichtige Rolle spielt, ob die Pflegekräfte in Krankenhäusern oder in der stationären bzw. ambulanten Pflege beschäftigt sind.

Für alle vier in dieser Analyse betrachteten Pflegeberufe gilt, dass sie in Krankenhäusern die höchsten Entgelte erzielen, in der ambulanten Pflege die niedrigsten. So verdienen z. B. Fachkräfte in der Krankenpflege in Westdeutschland im Mittel 3.984 Euro, wenn sie in Krankenhäusern beschäftigt sind. Arbeiten sie hingegen in der ambulanten Pflege, verdienen sie 850 Euro weniger (vgl. Tabelle 3). Diese ausgeprägten Unterschiede sind einerseits in den unterschiedlichen Versicherungssystemen zu suchen (Krankenversicherung vs. Pflegeversicherung), daneben aber auch in der Betriebsgröße (und damit in Tarifbindung und

Mitarbeitervertretung) sowie der Trägerschaft der jeweiligen Einrichtungen (privat, gemeinnützig, öffentlich). Die im September 2022 eingeführte Tarifpflicht in der Altenpflege sollte nicht nur dazu beitragen, die Lohndifferenzen zwischen Kranken- und Altenpflege zu verringern, sondern auch die zwischen ambulanter und stationärer Pflege.

Tabelle 3: Monatliche Bruttoentgelte von Pflegekräften nach Art der Pflegeeinrichtung, 2021
31. Dezember 2021, Entgelte in Euro

	Krankenhäuser	Stationäre Pflege	Ambulante Pflege	Wirtschaft Insgesamt
Deutschland				
Fachkräfte Krankenpflege	3.938	3.193	3.088	3.807
Fachkräfte Altenpflege	3.694	3.375	3.038	3.344
Helfer Krankenpflege	3.099	2.636	2.331	2.867
Helfer Altenpflege	2.974	2.383	2.263	2.352
Westdeutschland				
Fachkräfte Krankenpflege	3.984	3.234	3.134	3.867
Fachkräfte Altenpflege	3.732	3.421	3.078	3.405
Helfer Krankenpflege	3.170	2.735	2.406	2.945
Helfer Altenpflege	3.012	2.416	2.319	2.408
Ostdeutschland				
Fachkräfte Krankenpflege	3.759	3.070	2.961	3.578
Fachkräfte Altenpflege	3.534	3.148	2.921	3.111
Helfer Krankenpflege	2.912	2.285	2.233	2.572
Helfer Altenpflege	2.804 ¹⁾	2.238	2.213	2.221

Anmerkungen: Bei den Angaben handelt es sich um die Medianwerte der monatlichen Bruttoentgelte von sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (in Vollzeit, ohne Auszubildende). Aufgrund der Neuregelung der Pflegeausbildung kann es für Fachkräfte in der Krankenpflege und Altenpflege zu Unsicherheiten kommen (vgl. Abschnitt 6).

Für die Definition der Pflegeeinrichtungen vgl. Abschnitt 6 im Folgenden.

¹⁾ Die Angaben zu den Entgelten der in ostdeutschen Krankenhäusern tätigen Altenpflegehelfer*innen sind aufgrund zu geringer Fallzahlen (<500) ungenau.

Quelle: Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit; eigene Berechnungen.

5 Fazit

Die Löhne der Pflegekräfte stellen für die Pflegeeinrichtungen einen wesentlichen Kostenfaktor dar. Sie sind aufgrund der ausgehandelten Pflegesätze außerdem weniger flexibel als in anderen Wirtschaftsbereichen. Zugleich ist der Lohn als Instrument zur Motivation und längerfristigen Mitarbeiterbindung im Rahmen des weiter wachsenden Fachkräftebedarfs in der Pflege von erheblicher Bedeutung (vgl. Bogai 2017).

Insgesamt konnte seit 2012 in den ausgewählten Pflegeberufen eine deutliche Reallohnsteigerung erzielt werden, während die Reallohne aller Beschäftigten im gleichen Zeitraum erkennbar geringere Zuwächse zu verzeichnen hatten. Besonders die stark gestiegene Inflation im Jahr 2021 hat die Lohnsteigerungen der Vorjahre gebremst und zuletzt sogar zu

leichten Reallohnverlusten gegenüber dem Jahr 2020 geführt. In den Pflegeberufen waren hingegen auch im Jahr 2021 noch erkennbare Reallohnzuwächse zu verzeichnen.

Die Löhne in der Pflege unterscheiden sich nach wie vor erheblich zwischen den Pflegeberufen, den Bundesländern und den verschiedenen Pflegeeinrichtungen. Um eine angemessene Bezahlung für das besonders dringend benötigte Personal in der Altenpflege zu gewährleisten, besteht seit September 2022 in den Pflegeeinrichtungen die Pflicht nach Tarif zu bezahlen. Das bestimmt das Gesetz zur Weiterentwicklung der Gesundheitsversorgung (GVWG).

Pflegeeinrichtungen haben laut Bundesgesundheitsministerium nunmehr drei Möglichkeiten: Sie können selbst einen Tarifvertrag abschließen, mindestens entsprechend eines regional anwendbaren Tarifvertrags bezahlen oder mindestens in Höhe des Durchschnitts aller Tariflöhne in der Region entlohnen. Kommen sie der Tarifpflicht nicht nach, können sie keine Versorgungsverträge mehr mit den Pflegekassen abschließen (Bundesministerium für Gesundheit 2022). In welchem Umfang dies die Lohndifferenzen zwischen der Kranken- und Altenpflege sowie zwischen Pflegeeinrichtungen verringert, müssen künftige Lohnauswertungen zeigen.

6 Datengrundlagen

Entgelte in der Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit

Die Entlohnung von Pflegekräften wird durch die sozialversicherungspflichtigen Bruttoarbeitsentgelte aus der Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit ermittelt, die im Meldeverfahren zur Sozialversicherung erhoben werden. Auswertungen zu den Entgelten werden jeweils nur für Beschäftigte am 31.12. eines Jahres durchgeführt. Die Angaben über das Bruttoarbeitsentgelt beziehen sich immer auf einen spezifischen Beschäftigungszeitraum, der das gesamte Kalenderjahr, im Extremfall aber auch nur einen Tag umfassen kann. Das Entgelt wird anhand des vorliegenden Beschäftigungszeitraums nach der folgenden Formel auf ein ganzes Jahr normiert:

$$\text{Durchschnittliches Bruttomonatsentgelt} = \frac{\text{Entgelte in Euro}}{\text{Beschäftigungstage}} \times \frac{365,25}{12}.$$

Die Bruttoarbeitsentgelte (kurz: Arbeitsentgelt) umfassen alle laufenden oder einmaligen Einnahmen aus der Hauptbeschäftigung bis zur sogenannten Beitragsbemessungsgrenze in der Rentenversicherung. Zu den Entgelten zählen beispielsweise auch Urlaubs- und Weihnachtsgelder, Tantiemen, Gratifikationen, Mehrarbeits-/Überstundenvergütungen und Mehrarbeitszuschläge, Familienzuschläge, Gefahrenzuschläge und Schmutzzulagen, Provisionen und Abfindungen (Bundesagentur für Arbeit 2020).

Der steuer- und sozialversicherungsfreie Anteil der Zuschläge wird den Sozialversicherungsträgern hingegen nicht übermittelt und findet demnach in dieser Analyse keine Berücksichtigung (hierunter fallen auch die sogenannten Corona-Prämien). Zudem werden **auf der regionalen Ebene** die Nominallöhne betrachtet, das heißt die **regionale** Kaufkraft des Entgelts bleibt unberücksichtigt. Da für die Beschäftigten keine Angaben zur vereinbarten

Stundenzahl vorliegen, mit der die Berechnung von Stundenlöhnen möglich wäre, müssen sich die Analysen auf die Vollzeitbeschäftigten (ohne Auszubildende) beschränken.

Insgesamt konnten die Entgelt-Daten von ca. 446.000 Fachkräften sowie gut 147.300 Helfern in den ausgewählten Pflegeberufen in Vollzeit-Beschäftigungsverhältnissen ausgewertet werden. Zu berücksichtigen ist, dass wegen des hohen Anteils an Beschäftigten in Teilzeit nur ca. 45 Prozent der Beschäftigten in den ausgewählten Pflegeberufen in die Analysen einfließen.

Berechnung des Reallohnindex

Zur Berechnung des Reallohnindex wird zunächst auf der Basis der Nominallohnentwicklung ein Nominallohnindex erstellt, der die prozentuale Entwicklung der Löhne zwischen 2012 und 2021 darstellt. Ausgehend vom Jahr 2012 mit einem Indexwert von 100 bei einem bundesweiten Medianentgelt von 2.876 Euro, entwickelt sich der Nominallohnindex bis zum Jahr 2021 zu einem Wert von 122 bei einem Medianentgelt von 3.516 Euro. Anschließend erfolgt die Berechnung des Reallohnindex mit Hilfe des von uns rechnerisch vom Basisjahr 2015 auf das Jahr 2012 umbasierten Verbraucherpreisindex (Statistisches Bundesamt 2022) nach der folgenden Formel:

$$\text{Reallohnindex} = \frac{\text{Nominallohnindex}}{\text{Verbraucherpreisindex}} \cdot 100.$$

Einordnung in die Klassifikation der Berufe

Die Einordnung der Helfer und Fachkräfte in den Pflegeberufen (Kranken- und Altenpflege) erfolgt nach der Klassifikation der Berufe (KldB 2010). Dort können Berufe nach ihrem Anforderungsniveau unterschieden werden. Helfer führen einfache, wenig komplexe (Routine-)Tätigkeiten aus, für die kein formaler beruflicher Bildungsabschluss oder eine unter zweijährige (nach Landesrecht geregelte) Berufsausbildung erforderlich ist. Fachkräfte verfügen dagegen über fundierte Fachkenntnisse und überwiegend über den Abschluss einer dreijährigen (geregelten) Ausbildung. In der Analyse berücksichtigen wir folgende vier Berufsgattungen der KldB 2010:

- 81301 Berufe in der Gesundheits- und Krankenpflege (ohne Spezialisierung) – Helfer/Anlernertätigkeiten
- 81302 Berufe in der Gesundheits- und Krankenpflege (ohne Spezialisierung) – fachlich ausgerichtete Tätigkeiten
- 82101 Berufe in der Altenpflege (ohne Spezialisierung) – Helfer /Anlernertätigkeiten
- 82102 Berufe in der Altenpflege (ohne Spezialisierung) – fachlich ausgerichtete Tätigkeiten.

Eine genaue Auflistung der Einzelberufe zu den Berufsgattungen ist im systematischen Teil der Klassifikation der Berufe 2010 zu finden (Bundesagentur für Arbeit 2020: 183, 187).

Wir beginnen mit unseren Lohnanalysen im Jahr 2012, weil ab diesem Jahr erstmals Beschäftigungsmeldungen nach der Klassifikation der Berufe 2010 (KldB2010) vorliegen und damit eine zweifelsfreie Identifikation der Altenpflegeberufe möglich ist, die nach der vorangegangenen Klassifikation (KldB 1988) nicht separat identifiziert werden konnten, sondern Teil der Gruppe der „Sozialarbeiter“ waren.

Hinweis zu Konsequenzen aus der Neuregelung der Pflegeausbildung

Zum 1. Januar 2020 wurde die Pflegeausbildung reformiert. An die Stelle der drei bisherigen Tätigkeiten der Gesundheits- und Krankenpfleger, Gesundheits- und Kinderkrankenpfleger und Altenpfleger tritt mit der Pflegefachkraft eine generalistische Ausbildung in Kraft, die auf Tätigkeiten in allen Bereichen der Pflege vorbereitet. Aufgrund der Neuregelung der Pflegeausbildung kommt es in der Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit zukünftig zu statistisch bedingten Verzerrungen in der Differenzierung von Fachkräften in der Krankenpflege und Fachkräften in der Altenpflege (Statistik der Bundesagentur für Arbeit 2021).

Durch die einheitliche Grundausbildung in der Pflegeausbildung während der ersten beiden Ausbildungsjahre werden zuerst alle Auszubildenden zu der Berufsgattung 81302 „Berufe in der Gesundheits- und Krankenpflege (ohne Spezialisierung)“ gezählt. Erst im dritten Ausbildungsjahr, wenn ihre Spezialisierung auf die Altenpflege erfolgt, werden Auszubildende über die Berufsgattung 82102 „Berufe in der Altenpflege (ohne Spezialisierung) – fachlich ausgerichtete Tätigkeiten“ erfasst. In der Beschäftigungsstatistik, aus der die Daten zum Entgelt stammen, zeigt sich die Reform der Pflegeausbildung im Jahr 2021 nur bei den Auszubildenden. Es gab 2021 noch keine Beschäftigten in der Pflege, die nach der Reform ihre Ausbildung abgeschlossen haben. Zudem enthält die betrachtete Entgelt-Kerngruppe per Definition keine Auszubildenden. Für die Beschäftigten in den genannten Berufsgattungen dürften in kommenden Jahren kleinere statistische Verschiebungen zur Berufsgattung 81302 „Berufe in der Gesundheits- und Krankenpflege (ohne Spezialisierung)“ auftreten. Für die Erfassung von Tätigkeiten steht zukünftig auch die generalistische Berufsbezeichnung „Pflegefachmann/-frau“ ohne Angabe eines Tätigkeitsschwerpunktes zur Verfügung, die der Berufsgattung 81302 angehört. Hier können auch gelernte Altenpfleger*innen beschäftigt sein. Daher weisen wir auf eventuelle statistische Ungenauigkeiten bei der getrennten Betrachtung der Berufsgattungen 83102 und 82102 hin.

Einordnung in die Klassifikation der Wirtschaftszweige

Die Identifikation von Pflegeeinrichtungen (Krankenhäuser, Stationäre Altenpflege, Ambulante Altenpflege) erfolgt anhand der über die Klassifikation der Wirtschaftszweige (WZ 2008) gemeldeten Haupttätigkeitsfelder der jeweiligen Betriebe, in denen die Pflegekräfte beschäftigt sind. Krankenhäuser identifizieren wir über den Wirtschaftszweig 861 „Krankenhäuser“, die Ambulante Altenpflege über den Wirtschaftszweig 88101 „Ambulante soziale Dienste“. Für die Stationäre Altenpflege werden die Wirtschaftszweige 871 „Pflegeheime“ und 873 „Altenheime; Alten- u. Behindertenwohnheime“ zusammengefasst. Um eine Mindestfallzahl für belastbare Entgeltangaben einhalten zu können, werden Analysen nach Pflegeeinrichtungen nur für Ost- und Westdeutschland vorgenommen, nicht aber für einzelne Bundesländer.

Literatur

- Blien, Uwe; Phan thi Hong, Van; Weinand, Sebastian; von Auer, Ludwig (2019): Wächst die Kluft zwischen den Regionen? (Serie "Arbeitsmärkte aus regionaler Perspektive"). In: IAB-Forum, 4. September 2019. <https://www.iab-forum.de/waechst-die-kluft-zwischen-den-regionen/>, Abrufdatum: 23.09.2022.
- Bogai, Dieter (2017): Der Arbeitsmarkt für Pflegekräfte im Wohlfahrtsstaat. De Gruyter Oldenbourg, Berlin/Boston.
- Bogai, Dieter; Carstensen, Jeanette; Seibert, Holger; Wiethölter, Doris; Hell, Stefan; Ludewig, Oliver (2015): Viel Varianz: Was man in den Pflegeberufen in Deutschland verdient, Berlin. https://www.pflegebevollmaechtigter.de/files/upload/pdfs_allgemein/2015-01-27_Studie_zu_den_Entgelten_der_Pflegeberufe.pdf, Abrufdatum: 23.09.2022.
- Bundesagentur für Arbeit (2020): Klassifikation der Berufe 2010 – überarbeitete Fassung 2020. Band 1: Systematischer und alphabetischer Teil mit Erläuterungen, Nürnberg, Dezember 2020. <https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Statischer-Content/Grundlagen/Klassifikationen/Klassifikation-der-Berufe/KldB2010-Fassung2020/Printausgabe-KldB-2010-Fassung2020/Generische-Publikationen/KldB2010-PDF-Version-Band1-Fassung2020.pdf?blob=publicationFile&v=8>, Abrufdatum: 23.09.2022.
- Bundesministerium für Gesundheit (2022): Tarifliche Bezahlung in der Altenpflege verpflichtend. Gehaltssteigerungen um bis zu 30 Prozent, Pressemitteilung vom 01. September 2022. <https://www.bundesgesundheitsministerium.de/presse/pressemitteilungen/tarifliche-bezahlung-in-der-altenpflege-verpflichtend.html>, Abrufdatum: 23.09.2022.
- Carstensen, Jeanette; Seibert, Holger; Wiethölter, Doris (2021): Entgelte von Pflegekräften 2020. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Aktuelle Daten und Indikatoren. https://doku.iab.de/arbeitsmarktdaten/Entgelte_von_Pflegekraeften_2020.pdf, Abrufdatum: 16.09.2022.
- Pusch, Toralf; Seifert, Hartmut (2021): Stabilisierende Wirkungen durch Kurzarbeit. In: Wirtschaftsdienst, 101. Jahrgang, 2021, Heft 2, S. 99–105. <https://www.wirtschaftsdienst.eu/inhalt/jahr/2021/heft/2/beitrag/stabilisierende-wirkungen-durch-kurzarbeit.html>, Abrufdatum: 16.09.2022.
- Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2021): Grundlagen: Hintergrundinfo – Pflegeberufe in den Arbeitsmarktstatistiken, Nürnberg, Juli 2021. <https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Statischer-Content/Grundlagen/Methodik-Qualitaet/Methodenberichte/Uebergreifend/Generische-Publikationen/Hintergrundinfo-Pflegeberufe-in-den-Arbeitsmarktstatistiken.pdf>, Abrufdatum: 13.09.2021.
- Statistisches Bundesamt (2022): Preise. Verbraucherpreisindizes für Deutschland, Jahresbericht 2021, Wiesbaden.

Impressum

Entgelte von Pflegekräften 2021

Veröffentlichungsdatum

12. Oktober 2022

Autoren

- Jeanette Carstensen
- Holger Seibert
- Doris Wiethölter

Herausgeber

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung
Regensburger Straße 104
90478 Nürnberg

Nutzungsrechte

Diese Publikation ist unter folgender Creative-Commons-Lizenz veröffentlicht:
Namensnennung – Weitergabe unter gleichen Bedingungen 4.0 International (CC BY-SA 4.0)
<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/deed.de>.

Bezugsmöglichkeit dieses Dokuments

https://doku.iab.de/arbeitsmarktdaten/Entgelte_von_Pflegekraeften_2021.pdf

Website

<https://iab.de/>