

Löhne in der Kranken- und Altenpflege

Regionale Unterschiede sind beträchtlich

In der professionellen Altenpflege fehlen Fachkräfte. Dies liegt zum einen an den Arbeitsbedingungen, zum anderen an der Entlohnung. Allerdings sind die Lohnunterschiede je nach Art des Pflegeberufs und je nach Region erheblich. Dies zeigt eine aktuelle Studie des IAB im Auftrag des Pflegebevollmächtigten der Bundesregierung.



Die professionelle Pflege älterer Menschen gewinnt bereits seit geraumer Zeit erheblich an Bedeutung. Angesichts der demografischen Entwicklung wird der Pflegebedarf weiter deutlich zunehmen. Es dürfte daher in Zukunft immer schwieriger werden, eine ausreichende Zahl von Arbeitskräften für diese anspruchsvollen Berufe zu gewinnen.

Bereits heute deuten etwa die sinkende Anzahl von Bewerbern auf offene Stellen oder die überdurchschnittliche Dauer bis zur Besetzung einer offenen Stelle auf Fachkräftengpässe in der Kranken- und Altenpflege hin. Obwohl sich Tätigkeiten und Qualifikationsanforderungen in den beiden Pflegeberufen ähneln, werden Altenpflegefachkräfte im Verhältnis zu den Krankenpflegefachkräften jedoch in hohem Maße unterschiedlich entlohnt.

Zudem bestehen in Deutschland erhebliche regionale Lohnunterschiede, die durch regionale Preisunterschiede allenfalls teilweise ausgeglichen werden. Dafür gibt es eine Reihe von Gründen, wobei sich regionsspezifische Faktoren mit Bestimmungsgründen vermischen, die auf der Ebene der einzelnen Beschäftigten greifen. Zu Ersteren zählen unter anderem die Produktivität der regionalen Wirtschaft und die lokale Arbeitsmarktsituation. Zu Letzteren gehören Geschlecht, Alter und Arbeitserfahrung der Beschäftigten. Eine ausführliche Analyse dazu findet sich in einem 2014 erschienenen IAB-Kurzbericht von Michaela Fuchs, Cerstin Rauscher und Antje Weyh.

Wenn sich das Lohnniveau in vergleichbaren Berufen von Region zu Region stark unterscheidet, kann dies Fachkräftengpässe in den Regionen mit geringerer Bezahlung noch verschärfen. Insoweit ist es von erheblicher Bedeutung, ob sich regionale Unterschiede auch in der Lohnstruktur der Pflegekräfte widerspiegeln. Näheren Aufschluss darüber gibt die oben erwähnte Studie, die das IAB in diesem Jahr im Auftrag des Pflegebevollmächtigten der Bundesregierung erstellt hat. Dafür wurden die mittleren Bruttomonatsentgelte von Kranken- und Altenpflegern auf Ebene der Bundesländer ermittelt. Die zentralen Befunde der IAB-Studie werden im Folgenden dargestellt.

Daten und Methoden

Für die Entgeltanalysen in den Pflegeberufen werden die erzielten Löhne von Fachkräften und Helfern in der Alten- und Krankenpflege betrachtet und mit den Löhnen aller Beschäftigten auf Fachkräfte- bzw. Helferniveau verglichen. Gemessen wurden dabei jeweils die mittleren Löhne (Median). Da in der Beschäftigungsstatistik lediglich nach Voll- und Teilzeitkräften differenziert, nicht aber der Stundenumfang der Arbeitszeit erfasst wird, beschränken sich belastbare Entgeltanalysen auf die Vollzeitbeschäftigten (ohne Auszubildende). Das bedeutet jedoch, dass nur 44 Prozent aller in der Pflege beschäftigten Fachkräfte und Helfer in die Analysen einfließen. Insgesamt wurden die Daten von mehr als 390.000 Fachkräften und über 100.000 Helfern in den Pflegeberufen ausgewertet. Die gemeldeten Bruttoentgeltangaben umfassen sämtliche Einnahmen der Beschäftigten, einschließlich Sonderzahlungen, Schichtzuschlägen und sonstigen Zulagen.

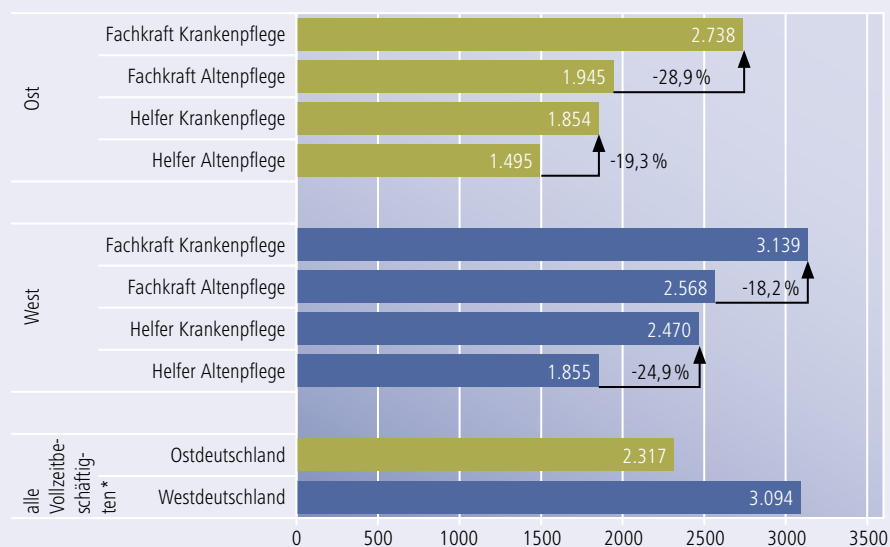
Als Basis für die Analysen dient die Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit. Dort sind alle Daten enthalten, welche die Arbeitgeber über ihre Beschäftigten an die Sozialversicherungsträger zu melden haben. Neben Angaben zu Geschlecht, Alter, ausgeübter Tätigkeit oder Arbeitsort, wird dort auch die Höhe des erzielten Bruttoentgeltes im jeweiligen Meldezeitraum erfasst. Daraus lässt sich ein monatlicher Bruttolohn errechnen. In der Beschäftigungsstatistik der BA sind alle sozialversicherungspflichtig Beschäftigten enthalten. Es handelt sich damit um eine Vollerhebung.

Dokumentiert werden in der Untersuchung die Medianlöhne. Sie werden auch als mittlere Löhne bezeichnet und stellen den Wert dar, der genau in der Mitte liegt, wenn man alle Beschäftigten nach ihrer Lohnhöhe sortiert. Medianlöhne sind verglichen mit Durchschnittslöhnen erkennbar weniger verzerrt durch einzelne extrem hohe bzw. niedrige „Ausreißer“.

Abbildung 1

Entgelte von Fachkräften und Helfern in den Pflegeberufen in Ost- und Westdeutschland, 2013

in Euro



Anmerkung: Daten vor der Revision der Beschäftigungsstatistik; sozialversicherungspflichtig Beschäftigte ohne Auszubildende in Vollzeit.

Quelle: Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit; eigene Berechnungen.

©IAB

In der Krankenpflege sind die Verdienste deutlich höher als in der Altenpflege

Ein zentraler Befund der Studie ist der ausgeprägte Lohnunterschied zwischen Kranken- und Altenpflegern. Der mittlere Bruttomonatslohn einer examinierten und vollzeitbeschäftigten Fachkraft in der Krankenpflege in Deutschland betrug 2013 3.042 Euro. Das sind gut 600 Euro beziehungsweise ein Viertel mehr als das Bruttomonatsentgelt einer Fachkraft in der Altenpflege (2.441 Euro). Helfer in der Krankenpflege verdienen mit 2.346 Euro im Mittel ebenfalls gut 600 Euro und damit sogar über ein Drittel mehr als Helfer in der Altenpflege (1.741 Euro).

Zwischen Ost und West gibt es vor allem im Altenpflegebereich starke Lohnunterschiede

Auch zwischen West- und Ostdeutschland bestehen gerade im Altenpflegebereich markante Lohnunterschiede. Das mittlere Bruttomonatsentgelt der Fachkräfte in der Altenpflege liegt in den östlichen Bundesländern mit 1.945

Euro immer noch deutlich – nämlich um ein Viertel – unter demjenigen in Westdeutschland mit 2.568 Euro (vgl. Abbildung 1). Etwas geringer fällt der regionale Lohnunterschied bei Fachkräften in der Krankenpflege aus: Dort sind die Bezüge im Osten um durchschnittlich 12,8 Prozent niedriger als im Westen.

Bei den Helferberufen in der Pflege zeigen sich ebenfalls nennenswerte Unterschiede: Die Helfer in der Altenpflege verdienen im Osten ein Fünftel weniger als im Westen, Krankenpflegehelfer sogar ein Viertel weniger.

Damit ist auch der Lohnvorsprung der Fachkräfte in der Krankenpflege gegenüber denen in der Altenpflege regional nicht einheitlich: Während er sich in Ostdeutschland auf rund 30 Prozent beläuft, liegt er in Westdeutschland bei knapp 20 Prozent (vgl. Abbildung 1). Gravierende Unterschiede gibt es ebenso bei den Helfern in der Kranken- und Altenpflege: Hier beträgt der Lohnvorsprung in den ostdeutschen Bundesländern circa ein Fünftel und in den westdeutschen Bundesländern etwa ein Viertel.

Lohnunterschiede fallen im Vergleich der Bundesländer noch deutlicher aus

Noch deutlicher fallen die regionalen Lohnunterschiede im Pflegebereich auf Ebene der Bundesländer aus: So verdienen Fachkräfte in der Altenpflege in Sachsen und Sachsen-Anhalt circa 1.000 Euro weniger als in Baden-Württemberg und in Bayern. Bei den Fachkräften in der Krankenpflege sind die Differenzen zwischen den Bundesländern etwas geringer und erreichen maximal 650 Euro zwischen dem Saarland und Mecklenburg-Vorpommern.

Auch die Entgeltunterschiede zwischen den Kranken- und Altenpflegefachkräften variieren von Bundesland zu Bundesland erheblich. Besonders groß ist der Abstand in Sachsen-Anhalt und Sachsen: Das Bruttomonatsgehalt

der Fachkräfte in der Altenpflege liegt in Sachsen-Anhalt mehr als 1.000 Euro unter dem der Fachkräfte in der Krankenpflege, in Sachsen um annähernd 900 Euro niedriger (vgl. Abbildung 2 auf Seite 112). Die Verdienste unterscheiden sich jedoch nicht in allen Bundesländern derart stark. In Hamburg, Bayern und Baden-Württemberg erreichen die Löhne der Altenpflegefachkräfte zwischen 85 und 86,4 Prozent des Lohnniveaus der Fachkräfte in der Krankenpflege.

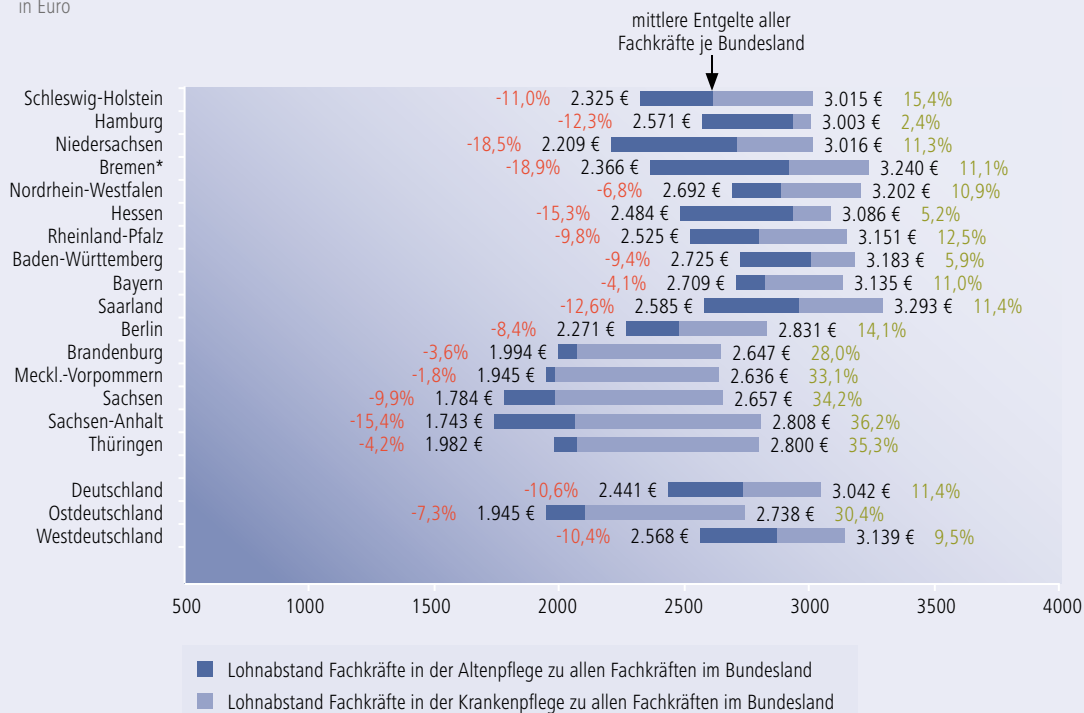
Die Helfer in der Alten- und Krankenpflege beziehen ebenfalls regional sehr unterschiedliche Gehälter: Bei den Altenpflegehelfern reicht die Bandbreite von knapp 1.400 Euro in Sachsen und Sachsen-Anhalt bis 2.092 Euro in Nordrhein-Westfalen, was einem maximalen Lohnunter-



Abbildung 2

Mittlere Entgelte von Fachkräften in der Kranken- und Altenpflege nach Bundesländern, 2013

in Euro



Lesebeispiel: Eine Altenpflegefachkraft in Schleswig-Holstein verdient im Schnitt 2.325€. Dies ist 11% weniger als der Durchschnitt aller Fachkräfte in Schleswig-Holstein.

Demgegenüber verdient eine Krankenpflegefachkraft dort im Schnitt 3.015€ – und damit 15,4% mehr als der Durchschnitt aller Fachkräfte in diesem Bundesland.

Anmerkung: * Entgeltangaben aufgrund von zu geringen Fallzahlen unscharf

Quelle: Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit; eigene Berechnungen.

©IAB

schied von fast 50 Prozent entspricht (vgl. Abbildung 3 auf Seite 113). Die Helfer in der Krankenpflege verdienen in Sachsen circa 850 Euro weniger als in Nordrhein-Westfalen. Auch der Lohnabstand zwischen den beiden Pflegehelferberufen ist je nach Bundesland höchst unterschiedlich. Während die Verdienste der Helfer in der Altenpflege im Saarland nur 58,6 Prozent der Bezüge von Krankenpflegehelfern erreichen, sind es in Berlin 86,8 Prozent.

Pflegekräfte verdienen teils besser, teils schlechter als andere Berufsgruppen

Ob die Entlohnung von Pflegekräften angemessen ist oder nicht, hängt nicht zuletzt davon ab, wie sich deren Verdienste in das allgemeine Lohnniveau für Fachkräfte beziehungsweise Helfer im jeweiligen Bundesland einfü-

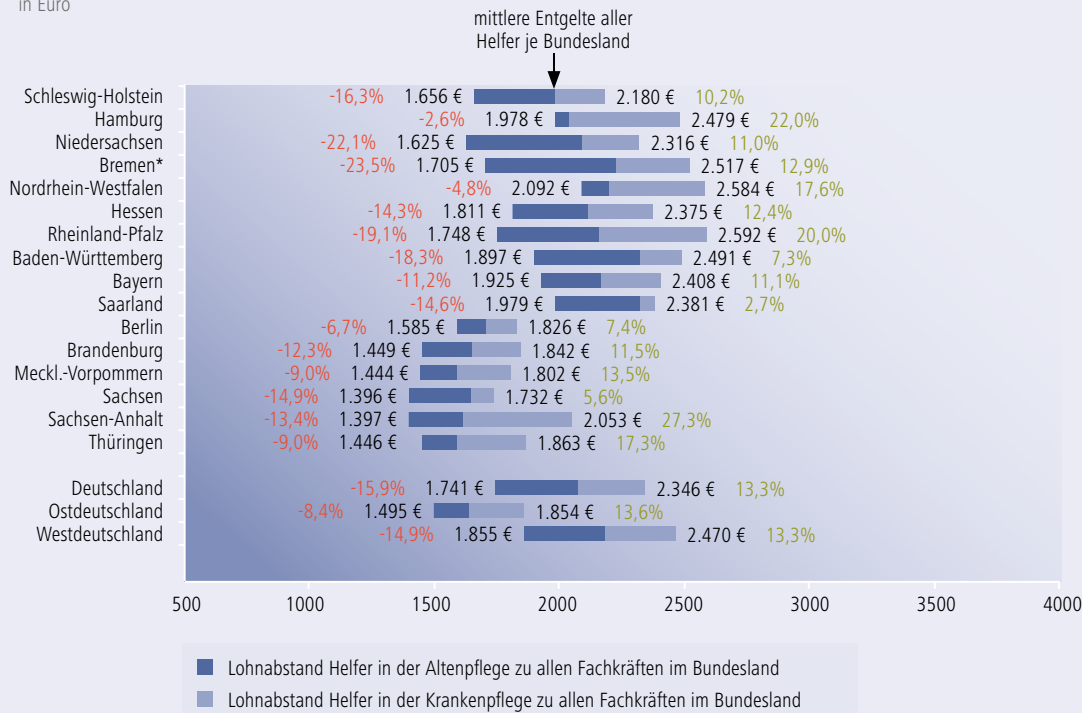
gen. Letzteres wird von der regionalen Wirtschaftsstruktur bestimmt – insbesondere davon, ob hochproduktive Branchen wie Fahrzeugbau, Chemie oder Maschinenbau vertreten sind. So liegt das mittlere Lohnniveau in Hamburg, Bremen, Baden-Württemberg, Hessen und dem Saarland über dem westdeutschen Durchschnittslohn, in Niedersachsen, Schleswig-Holstein und Rheinland-Pfalz hingegen darunter. Da die Wirtschaft in den ostdeutschen Bundesländern (ohne Berlin) generell über weniger hochproduktive Branchen verfügt, sind die regionalen Unterschiede im Lohnniveau dort wesentlich geringer.

Die Entgeltunterschiede zwischen den Bundesländern sind bei den Helfern besonders stark ausgeprägt. In Baden-Württemberg, Bremen und dem Saarland liegen die mittleren Löhne von Beschäftigten auf Helferniveau,

Abbildung 3

Mittlere Entgelte von Helfern in der Kranken- und Altenpflege nach Bundesländern, 2013

in Euro



Lesbeispiel: Ein Helfer in der Altenpflege verdient in Schleswig-Holstein im Schnitt 1.656€. Dies ist 16,3% weniger als der Durchschnitt aller Helfer in Schleswig-Holstein. Demgegenüber verdient ein Helfer in der Krankenpflege dort im Schnitt 2.180€ – und damit 10,2% mehr als der Durchschnitt aller Helfer in diesem Bundesland.

Anmerkung: * Entgeltangaben aufgrund von zu geringen Fallzahlen unscharf

Quelle: Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit; eigene Berechnungen.

©IAB

die dort häufig in der hochproduktiven Industrie beschäftigt sind, über dem westdeutschen Median. In Hamburg und Schleswig-Holstein sind sie hingegen deutlich niedriger. In den ostdeutschen Ländern – mit Ausnahme von Berlin – verdienen Helfer generell unterdurchschnittlich, im Ländervergleich jedoch sehr ähnlich.

Allerdings werden Fachkräfte in der Krankenpflege in allen Bundesländern im Schnitt besser bezahlt als die Fachkräfte in anderen Berufsgruppen. Die Vergütung von Fachkräften in der Krankenpflege übertrifft in den neuen Bundesländern das vergleichsweise niedrige Entgeltniveau aller Fachkräfte um rund ein Drittel. In den alten Bundesländern verdienen sie hingegen zwischen 2,4 Prozent (Hamburg) und 15,4 Prozent (Schleswig-Holstein) mehr als alle Beschäftigten auf Fachkräfteniveau in den jeweiligen Bundesländern.

Altenpflegefachkräfte erhalten in Bremen, Niedersachsen und Hessen im Vergleich zu allen Fachkräften rund 15 Prozent weniger Gehalt. Dagegen entspricht ihre Vergütung in Brandenburg und Mecklenburg-Vorpommern dem ohnehin niedrigen Verdienstniveau in diesen strukturschwachen Bundesländern. In Sachsen-Anhalt, das ein ähnlich geringes Lohnniveau aufweist, verdienen Fachkräfte in der Altenpflege nochmals schlechter als die dortigen Fachkräfte insgesamt.

Helfer in der Krankenpflege werden in der Regel besser entlohnt als alle im jeweiligen Bundesland beschäftigten Helfer. Das Entgeltplus ist im Saarland und in Sachsen allerdings sehr gering, in Hamburg und Sachsen-Anhalt dagegen mit über 20 Prozent recht ausgeprägt.



Fazit

Examinierte Altenpflegekräfte werden im Vergleich zu allen Beschäftigten und vor allem im Vergleich zu Fachkräften in der Krankenpflege wesentlich niedriger entlohnt. Fachkräfte in der Altenpflege verdienen sogar nur geringfügig mehr als Helfer in der Krankenpflege, die allerdings im Gegensatz zu anderen Helfern eine ein- bis zweijährige Ausbildung absolviert haben.

Der allgemeine Lohnrückstand in der Altenpflege ist vor allem auf die unterschiedliche Finanzierung der Leistungen nach dem SGB XI (soziale Pflegeversicherung) und dem SGB V (gesetzliche Krankenversicherung) zurückzuführen. Die soziale Pflegeversicherung finanziert nur einen Teil der Gesamtpflegekosten, während in der gesetzlichen Kranken-

versicherung Leistungen in der Regel in vollem Umfang abgedeckt sind. Diese Teilfinanzierung und die einrichtungsspezifischen Pflegesatzverhandlungen führen im Bereich der Altenpflege zu ungünstigeren Finanzierungsbedingungen als in der Krankenpflege, die aufgrund ihrer Vollkostenerstattung seltener vor Finanzierungsproblemen steht.

Auch die Frage, inwieweit Pflegeeinrichtungen tarifgebunden sind, macht für das Entgeltniveau einen Unterschied. Dies zeigt eine 2013 erschienene Analyse von Lutz Bellmann, Philipp Grunau, Friederike Maier und Günter Thiele. So verdienen Fachkräfte der Kranken- beziehungsweise Altenpflege in ambulanten Pflegediensten, deren Beschäftigte einen geringen Organisationsgrad aufweisen, bis zu einem Drittel weniger als in Krankenhäusern.

Hinzu kommt ein weiterer Faktor: Personen ohne Berufsabschluss, die auf Helfertätigkeiten angewiesen sind, haben in den letzten Jahrzehnten deutliche Reallohnverluste hinnehmen müssen. Die Arbeitslosigkeit in diesem Bereich ist überdurchschnittlich hoch. Dies trägt ebenfalls zur weit unterdurchschnittlichen Entlohnung der Helfer in der Altenpflege bei.

Ein starkes Hemmnis für die Gewinnung und Bindung von beruflichem Nachwuchs stellt vor allem die niedrige Entlohnung von Pflegekräften in Ostdeutschland dar. Für dort neu ausgebildete Pflegekräfte ist der Anreiz hoch, für einen deutlich höheren Lohn nach Westdeutschland überzusiedeln.

Neben den belastenden Arbeitsbedingungen führen die geringen Löhne der Altenpfleger häufig dazu, dass die Beschäftigten den Beruf nach wenigen Jahren aufgeben. Eine höhere Vergütung der Pflegekräfte würde die Attraktivität der Altenpflege – und damit die Bindung an dieses Berufsfeld – verbessern und bestehenden wie künftigen Fachkräftengpässen entgegenwirken. Sie wäre zudem ein Ausdruck für die stärkere gesellschaftliche Anerkennung eines überaus verantwortungs- und anspruchsvollen Berufsbilds. Nicht zuletzt wäre eine bessere Entlohnung der Pflege auch ein Beitrag zum Abbau geschlechtsspezifischer Lohnungleichheiten. Pflegeberufe werden nämlich zu gut 80 Prozent von Frauen ausgeübt.

Literatur

Bellmann, Lutz; Grunau, Philipp; Maier, Friederike; Thiele, Günter (2013): Struktur der Beschäftigung und Entgeltentwicklung in den Gesundheits- und Pflegeeinrichtungen – 2004 bis 2008. In: Sozialer Fortschritt, Jg. 62, H. 3, S. 77-87.

Bogai, Dieter; Buch, Tanja; Seibert, Holger (2014): Arbeitsmarktchancen von Geringqualifizierten: Kaum eine Region bietet genügend einfache Jobs. IAB-Kurzbericht Nr. 11.

Bogai, Dieter; Carstensen, Jeanette; Seibert, Holger; Wiethölter, Doris; Hell, Stefan; Ludewig, Oliver (2015): Viel Varianz: Was man in den Pflegeberufen in Deutschland verdient. Berlin.

Bundesagentur für Arbeit (2014): Beschäftigungsstatistik Revision 2014.

Fuchs, Michaela; Rauscher, Cerstin; Weyh, Antje (2014): Lohnhöhe und Lohnwachstum: Die regionalen Unterschiede in Deutschland sind groß. IAB-Kurzbericht Nr. 17.

Die Autoren



Dr. Dieter Bogai

ist wissenschaftlicher Mitarbeiter im Forschungsbereich „Regionales Forschungsnetz“ in der Regional-einheit IAB Berlin-Brandenburg am IAB.

dieter.bogai@iab.de



Dr. Holger Seibert

ist wissenschaftlicher Mitarbeiter im Forschungsbereich „Regionales Forschungsnetz“ in der Regional-einheit IAB Berlin-Brandenburg am IAB.

holger.seibert@iab.de



Doris Wiethölter

ist wissenschaftliche Mitarbeiterin im Forschungsbereich „Regionales Forschungsnetz“ in der Regional-einheit IAB Berlin-Brandenburg am IAB.

doris.wiethoelter@iab.de