



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

Aktuelle Daten und Indikatoren

ENTGELTE VON PFLEGEKRÄFTEN // 4. November 2020

Jeanette Carstensen | Holger Seibert | Doris Wiethölder



Die folgenden Entgeltanalysen beziehen sich auf Vollzeitbeschäftigte in den folgenden vier Hauptpflegeberufen (Stichtag 31.12.2019):

- Helfer in der Krankenpflege
- Fachkraft in der Krankenpflege
- Helfer in der Altenpflege
- Fachkraft in der Altenpflege.

Der Pflegebranche fehlen akut Fachkräfte. In der aktuellen Corona-Krise könnte sich die Lage noch einmal deutlich verschärfen. Als eine Ursache für den Fachkräftemangel werden u. a. zu niedrige Gehälter angeführt. Seit dem Jahr 2012 sind die Entgelte in der Krankenpflege im Großen und Ganzen entsprechend der allgemeinen Lohnentwicklung gestiegen, in der Altenpflege waren die Steigerungen überdurchschnittlich.

1 Lohndifferenzen zwischen den Pflegeberufen und Lohnentwicklung seit 2012

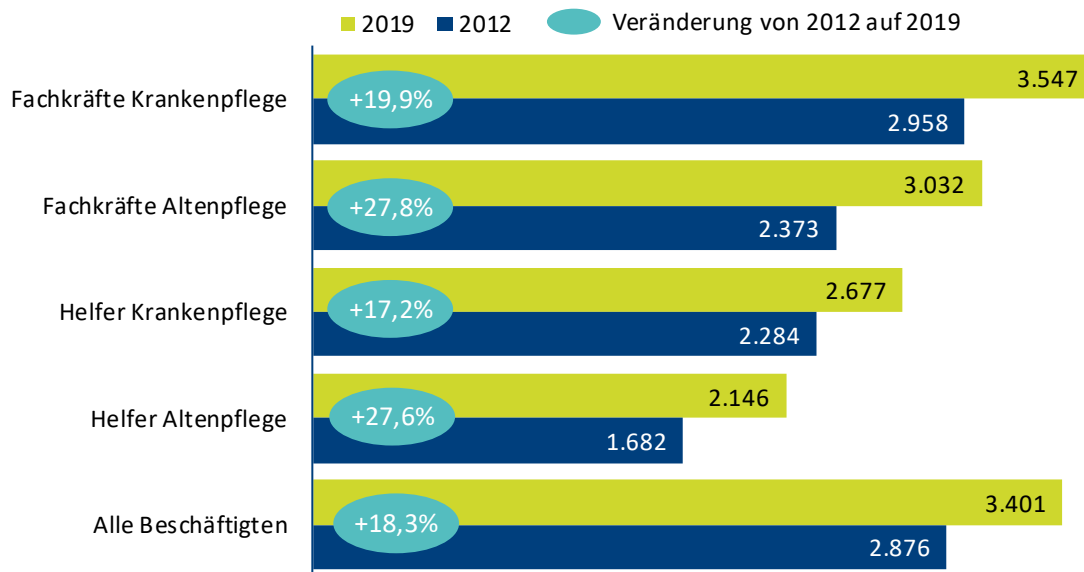
Fachkräfte in der Krankenpflege verdienen im Jahr 2019 mit durchschnittlich 3.547 Euro geringfügig mehr als die Beschäftigten insgesamt mit 3.401 Euro. Das Durchschnittsgehalt für Helfer in der Krankenpflege beläuft sich auf 2.677 Euro.

Fachkräfte in der Altenpflege verdienen dagegen mit einem mittleren Lohn von 3.032 Euro 10,8 Prozent weniger als die Beschäftigten insgesamt. Helfer in der Altenpflege schneiden im Vergleich am schlechtesten ab. Sie verdienen im Mittel 2.146 Euro und damit 531 Euro weniger als Helfer in der Krankenpflege bzw. 36,9 Prozent weniger im Vergleich zum Medianentgelt aller Beschäftigten.

Gegenüber 2012 sind die Entgelte in der Altenpflege um gut 28 Prozent gestiegen (Helfer: +27,6 %; Fachkräfte: +27,8 %). In der Krankenpflege erzielen die Fachkräfte 2019 dagegen 19,9 Prozent höhere Entgelte als noch 2012. Die Entgelte für Helfer erhöhten sich um 17,2 Prozent. Im Vergleich ist die Entlohnung aller Vollzeitbeschäftigten zwischen 2012 und 2019 um 18,3 Prozent angestiegen (siehe Abbildung 1).

Bei der Beurteilung der Pflegeentgelte ist zu berücksichtigen, dass sowohl in der Kranken- als auch in der Altenpflege häufig Zuschläge für Nachtschichten sowie Wochenend- bzw. Feiertagsdienste anfallen, die in den hier präsentierten Entgelten nur zum Teil enthalten sind.

Abbildung 1: Monatliche Bruttoentgelte von Pflegekräften in Deutschland, 2012 und 2019
in Euro bzw. in Prozent



Anmerkung: Bei den Angaben handelt es sich um monatliche Bruttoentgelte von sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (in Vollzeit, ohne Auszubildende) im Jahresdurchschnitt, Medianwerte.

Quelle: Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit; eigene Berechnungen. ©IAB

2 Lohndifferenzen zwischen Bundesländern

Die regionalen Entgeltunterschiede sind wie schon in der Vergangenheit (vgl. Bogai et al. 2015; Seibert/Carstensen/Wiethölter 2018) noch immer erheblich. Dies gilt allerdings für das gesamte Lohngefüge, nicht nur für Pflegekräfte. So verdienen Beschäftigte in Ostdeutschland 2019 im Schnitt 20 Prozent weniger als in Westdeutschland. Bei Fachkräften beträgt die Differenz -20,7 %, bei Helfern -16,2 %. Diese Ost-West-Kluft besteht auch in den Pflegeberufen, fällt allerdings prozentual meist etwas geringer aus (siehe Tabelle 1 und Tabelle 2).

Das mittlere Bruttoentgelt der Fachkräfte in der Altenpflege liegt in Ostdeutschland mit 2.707 Euro gut -13 Prozent unter demjenigen in Westdeutschland mit 3.120 Euro. Zugleich liegen sie seit zwei Jahren über dem mittleren Entgelt aller Fachkräfte in Ostdeutschland (2.591 Euro). Fachkräfte in der Krankenpflege erhalten im Osten im Mittel 10,3 Prozent weniger als im Westen. Auch bei den Helferberufen liegt der Westen vorn: Helfer, die in Ostdeutschland in der Altenpflege tätig sind, verdienen im Mittel 1.977 Euro. Das ist gut ein Achtel (-11,1 %) weniger als im Westen, wo der Verdienst 2.223 Euro beträgt. Bei Helfern in der Krankenpflege sind es sogar 18,4 Prozent weniger: Hier liegt der mittlere Verdienst im Osten bei 2.273 Euro, im Westen dagegen bei 2.785 Euro.

Die Entgelte im Pflegesektor unterscheiden sich nicht nur zwischen Ost- und Westdeutschland, sondern auch zwischen einzelnen Bundesländern erheblich. Bei den Fachkräften in der Krankenpflege liegt die Spannweite zwischen 3.109 Euro in Brandenburg und 3.818 Euro im Saarland (+22,8 % gegenüber Brandenburg), bei den Fachkräften in der Altenpflege zwischen 2.532 Euro in

Sachsen-Anhalt und 3.326 Euro in Baden-Württemberg (+31,4 % gegenüber Sachsen-Anhalt (vgl. Tabelle 1). Die regionalen Unterschiede fallen bei den Helfern in der Pflege nochmals höher aus. So variiert die Entlohnung bei den Helfern in der Krankenpflege zwischen 2.045 Euro in Mecklenburg-Vorpommern und 2.970 Euro in Rheinland-Pfalz (+45,2 % gegenüber Mecklenburg-Vorpommern), bei den Helfern in der Altenpflege zwischen 1.903 Euro in Sachsen und 2.412 Euro in Nordrhein-Westfalen (+26,7 % gegenüber Sachsen) (vgl. Tabelle 2).

Bei der Beurteilung der regionalen Lohnspreizung müssen allerdings auch die unterschiedlichen Lebenshaltungskosten berücksichtigt werden, was die Differenzen der Reallöhne etwas mindern dürfte (vgl. Blien u. a. 2019).

Tabelle 1: Monatliche Bruttoentgelte von Fachkräften nach Bundesländern, 2019

in Euro

	Fachkräfte Krankenpflege	Fachkräfte Altenpflege	Alle Fachkraftberufe	Alle Beschäftigten
Deutschland Gesamt	3.547	3.032	3.140	3.401
Westdeutschland	3.625	3.120	3.267	3.526
Ostdeutschland	3.250	2.707	2.591	2.827
01 Schleswig-Holstein	3.550	2.964	2.995	3.134
02 Hamburg	3.564	3.204	3.336	3.820
03 Niedersachsen	3.493	2.841	3.092	3.261
04 Bremen	3.686	3.029	3.268	3.578
05 Nordrhein-Westfalen	3.667	3.134	3.258	3.477
06 Hessen	3.549	3.011	3.343	3.686
07 Rheinland-Pfalz	3.626	3.112	3.202	3.353
08 Baden-Württemberg	3.718	3.326	3.455	3.755
09 Bayern	3.616	3.217	3.243	3.549
10 Saarland	3.818	3.074	3.359	3.469
11 Berlin	3.462	3.024	2.972	3.383
12 Brandenburg	3.109	2.772	2.550	2.708
13 Mecklenburg-Vorpommern	3.157	2.620	2.462	2.608
14 Sachsen	3.218	2.557	2.468	2.695
15 Sachsen-Anhalt	3.206	2.532	2.552	2.702
16 Thüringen	3.290	2.715	2.560	2.659

Anmerkung: Bei den Angaben handelt es sich um monatliche Bruttoentgelte von sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (in Vollzeit, ohne Auszubildende) im Jahresdurchschnitt, Medianwerte.

Quelle: Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit; eigene Berechnungen. ©IAB

Tabelle 2: Monatliche Bruttoentgelte von Helfern nach Bundesländern, 2019

in Euro

	Helfer Krankenpflege	Helfer Altenpflege	Alle Helferberufe	Alle Beschäftigten
Deutschland Gesamt	2.677	2.146	2.334	3.401
Westdeutschland	2.785	2.223	2.412	3.526
Ostdeutschland	2.273	1.977	2.022	2.827
01 Schleswig-Holstein	2.584	2.108	2.246	3.134
02 Hamburg	2.913	2.340	2.307	3.820
03 Niedersachsen	2.531	2.041	2.294	3.261
04 Bremen	2.584	2.119	2.335	3.578
05 Nordrhein-Westfalen	2.860	2.412	2.387	3.477
06 Hessen	2.605	2.121	2.326	3.686
07 Rheinland-Pfalz	2.970	2.160	2.383	3.353
08 Baden-Württemberg	2.888	2.300	2.577	3.755
09 Bayern	2.766	2.274	2.453	3.549
10 Saarland	2.682	2.248	2.491	3.469
11 Berlin	2.445	2.073	2.089	3.383
12 Brandenburg	2.229	1.983	2.022	2.708
13 Mecklenburg-Vorpommern	2.045	1.923	1.984	2.608
14 Sachsen	2.122	1.903	2.035	2.695
15 Sachsen-Anhalt	2.420	1.920	2.004	2.702
16 Thüringen	2.303	1.942	1.984	2.659

Anmerkungen: Bei den Angaben handelt es sich um monatliche Bruttoentgelte von sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (in Vollzeit, ohne Auszubildende) im Jahresdurchschnitt, Medianwerte.

In Bremen sind die Angaben zu den Entgelten der Helfer in der Kranken- und Altenpflege aufgrund zu geringer Fallzahlen ungenau.

Quelle: Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit; eigene Berechnungen. ©IAB

3 Lohndifferenzen zwischen Pflegeeinrichtungen

Pfiegelöhne 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 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 3.750 Euro, wenn sie in Krankenhäusern beschäftigt sind. Arbeiten Sie hingegen in der ambulanten Pflege, verdienen sie mit 2.859 Euro annähernd 900 Euro weniger (siehe Tabelle 3). Diese ausgeprägten Unterschiede sind hier 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).

Tabelle 3: Monatliche Bruttoentgelte von Pflegekräften nach Art der Pflegeeinrichtung, 2019
in Euro

	Krankenhäuser	Stationäre Pflege	Ambulante Pflege	Wirtschaftszweige Insgesamt
Deutschland				
Fachkräfte Krankenpflege	3.684	2.914	2.776	3.547
Fachkräfte Altenpflege	3.415	3.099	2.721	3.032
Helfer Krankenpflege	2.939	2.526	2.111	2.677
Helfer Altenpflege	2.746	2.182	2.039	2.146
Westdeutschland				
Fachkräfte Krankenpflege	3.750	2.981	2.859	3.625
Fachkräfte Altenpflege	3.482	3.160	2.805	3.120
Helfer Krankenpflege	3.035	2.609	2.223	2.785
Helfer Altenpflege	2.794	2.227	2.138	2.223
Ostdeutschland				
Fachkräfte Krankenpflege	3.445	2.713	2.573	3.250
Fachkräfte Altenpflege	3.139	2.776	2.518	2.707
Helfer Krankenpflege	2.637	2.085	1.967	2.273
Helfer Altenpflege	2.526	2.000	1.949	1.977

Anmerkungen: Bei den Angaben handelt es sich um monatliche Bruttoentgelte von sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (in Vollzeit, ohne Auszubildende) im Jahresdurchschnitt, Medianwerte.

Für die Definition von „Stationärer Pflege“ siehe Infokasten im Folgenden.

Die Angaben zu den Entgelten der in ostdeutschen Krankenhäusern tätigen Altenpflegehelfer sind aufgrund zu geringer Fallzahlen ungenau.

Quelle: Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit; eigene Berechnungen. ©IAB

4 Lohndifferenzen zwischen Frauen und Männern

Auch in den Pflegeberufen variieren wie in vielen anderen Berufen die Löhne zwischen Frauen und Männern. Dies zeigt sich, wenn man die unbereinigten Gender Pay Gaps betrachtet. Die sogenannte unbereinigte Entgeltlücke berücksichtigt allerdings nicht die geschlechtsspezifischen Unterschiede in Bezug auf unterschiedliche lohnbestimmende Faktoren, wie zum Beispiel die beruflichen Qualifikationen, die Arbeitsmarkterfahrung, den Wirtschaftszweig des Arbeitgebers oder den ausgeübten Beruf (vgl. Fuchs et al. 2019: 1 f.).

In der Gesamtwirtschaft sind Entgeltunterschiede zwischen vollzeitbeschäftigten Frauen und Männern immer noch sehr stark ausgeprägt. 2019 erzielten Frauen in Deutschland einen durchschnittlichen monatlichen Bruttoverdienst von 3.117 Euro und Männer von 3.560 Euro, was einem unbereinigten Gender Pay Gap von 12,4 Prozent entspricht. Dabei zeigen sich zwischen Ost und West nennenswerte Unterschiede (vgl. Abbildung 2). Nach unseren Ergebnissen betrug der Gender Pay Gap in Westdeutschland 14,3 Prozent und lag damit leicht über dem Deutschlandwert. Dagegen fällt der Gender Pay Gap in Ostdeutschland sogar negativ (-1,6 %) aus. Frauen verdienten

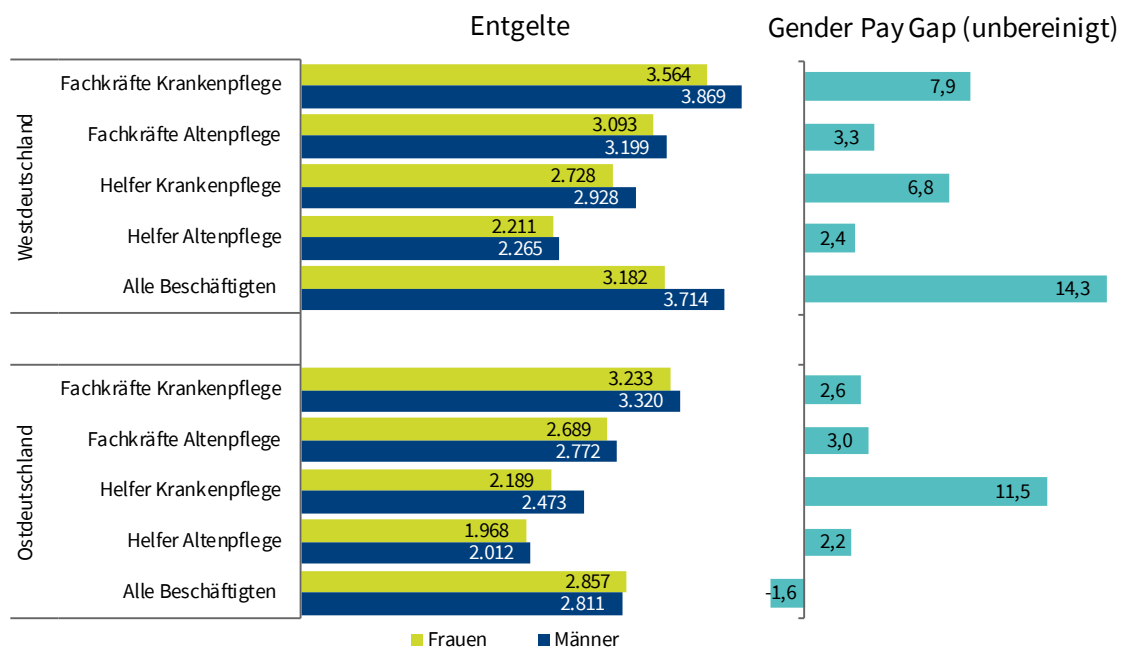
mit 2.857 Euro in Ostdeutschland im Schnitt etwas mehr als die männlichen Beschäftigten (2.811 Euro). Gründe dafür sind zum einen, dass in Ostdeutschland das von Männern dominierte Verarbeitende Gewerbe unterrepräsentiert ist und Frauen eher stärker im Dienstleistungsbereich vertreten sind. Dies trägt deutlich zur Entgeltangleichung zwischen Frauen und Männern bei (Müller/Fuchs 2020: 457 f.).

In Westdeutschland fällt der Entgeltabstand von Frauen zu Männern in den vier Hauptpflegeberufen im Jahr 2019 generell niedriger aus als die durchschnittliche Lohnlücke zwischen allen beschäftigten Frauen und Männern (vgl. Abbildung 2), ist aber dennoch ausgeprägt. So erzielen in den alten Bundesländern Männer in der Krankenpflege – sowohl Helfer als auch Fachkräfte – 6,8 bzw. 7,9 Prozent höhere Entgelte. In der Altenpflege erlangen männliche Fachkräfte gut 3,3 Prozent bzw. Helfer 2,4 Prozent höhere Entgelte im Vergleich zu ihren Kolleginnen.

Für Ostdeutschland zeigt sich bei den Pflegeberufen ein etwas anderes Bild. Trotz der über alle Beschäftigten günstigeren Entgeltsituation der Frauen, weisen die Pflegeberufe einen Gender Pay Gap im positiven Bereich auf – Männer erzielen hier höhere Bruttomedianentgelte als Frauen. Dabei betragen die Entgeltlücken bei den Fachkräften und Helfern in der Altenpflege ähnlich wie in Westdeutschland 3,0 bzw. 2,2 Prozent. Bei den Fachkräften in der Krankenpflege fällt der Gender Pay Gap mit 2,6 Prozent ebenfalls vergleichsweise niedrig aus. Einzig die Helfer in der Krankenpflege weisen in Ostdeutschland einen deutlich höheren Entgeltabstand von 11,5 Prozent auf.

Abbildung 2: Bruttomonatsentgelte und unbereinigter Gender Pay Gap von Pflegekräften in West- und Ostdeutschland, 2019

in Euro bzw. in Prozent



Unbereinigter Gender Pay Gap: Differenz aus durchschnittlichem Bruttomonatsentgelt der Männer und durchschnittlichem Bruttomonatsentgelt der Frauen geteilt durch durchschnittlichem Bruttomonatsentgelt der Männer multipliziert mit 100.

Anmerkung: Bei den Angaben handelt es sich um monatliche Bruttoentgelte von sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (in Vollzeit, ohne Auszubildende) im Jahresdurchschnitt, Medianwerte.

Quelle: Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit; eigene Berechnungen.

5 Fazit

Die Entgelte 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 und im Rahmen des weiter wachsenden Fachkräftebedarfs von erheblicher Bedeutung (vgl. Bogai 2017).

Dennoch unterscheiden sich die Entgelte in der Pflege nach wie vor erheblich zwischen den Pflegeberufen, den Bundesländern und den verschiedenen Pflegeeinrichtungen. Zudem ist in Bezug auf die Entgeltlücke zwischen Männern und Frauen für die Pflegeberufe ein unbereinigter Gender Pay Gap zugunsten der Männer zu beobachten.

Daten und Methoden

Die Entlohnung von Pflegekräften wird in dieser Untersuchung durch die Bruttoarbeitsentgelte ermittelt, die im Meldeverfahren zur Sozialversicherung erhoben werden. Diese Angaben entsprechen den tatsächlichen Zahlungen der Arbeitgeber, wobei nur die steuerpflichtigen Sonderzahlungen und Zuschläge für Nachschichten sowie Sonn- und Feiertagsdienste einfließen. Der steuerfreie Anteil der Zuschläge wird den Sozialversicherungsträgern nicht übermittelt und findet demnach in dieser Analyse keine Berücksichtigung. Zudem werden Nominallöhne betrachtet, das heißt die Kaufkraft des Entgelts wird nicht ermittelt. Da für die Teilzeitbeschäftigten keine Angaben zur vereinbarten Stundenzahl vorliegen, können sich die Analysen nur auf die Vollzeitbeschäftigten (ohne Auszubildende) beschränken.

Insgesamt konnten die Entgelt-Daten von über 435.000 Fachkräften und 134.000 Helfern in den Pflegeberufen mit Vollzeit-Beschäftigungsverhältnissen ausgewertet werden. Zu berücksichtigen ist, dass wegen des hohen Teilzeitanteils nur 45 Prozent der Beschäftigten in den ausgewählten Pflegeberufen in die Analysen einfließen. Die vielen Teilzeitbeschäftigten in der Pflege erreichen gegenüber den hier ausgewiesenen Vollzeidlöhnen entsprechend niedrigere Lohnpositionen.

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 einjährige (geregelt) Berufsausbildung erforderlich ist. Fachkräfte verfügen über fundierte Fachkenntnisse und überwiegend über den Abschluss einer dreijährigen (geregelt) Ausbildung.

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. Für die Stationäre Altenpflege wurden 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") (<https://www.iab-forum.de/waechst-die-kluft-zwischen-den-regionen/>) . In: IAB-Forum, 04.09.2019, o. Sz.
- 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 ([https://www.pflegebevollmaechtigter.de/files/upload/pdfs_allgemein/2015-01-27 Studie zu den Entgelten der Pflegeberufe.pdf](https://www.pflegebevollmaechtigter.de/files/upload/pdfs_allgemein/2015-01-27_Studie_zu_den_Entgelten_der_Pflegeberufe.pdf)). Berlin.
- Fuchs, Michaela; Rossen, Anja; Weyh, Antje; Wydra-Somaggio, Gabriele (2019): Gender-Pay-Gap von Vollzeitbeschäftigten auf Kreisebene: Unterschiede in der Lohnlücke erklären sich vor allem durch die Betriebslandschaft vor Ort (<http://doku.iab.de/kurzber/2019/kb1019.pdf>). IAB-Kurzbericht Nr. 10.
- Müller, Dana; Fuchs, Michaela (2020): Geschlechtsspezifische Ost-West-Unterschiede im Erwerbsverlauf, Geschlechtsspezifische Ost-West-Unterschiede im Erwerbsverlauf. In: Sozialer Fortschritt, Vol. 69, No. 06/07, S. 445–466.
- Seibert, Holger; Carstensen, Jeanette; Wiethölter, Doris (2018): Entgelte von Pflegekräften – große Unterschiede zwischen Berufen, Bundesländern und Pflegeeinrichtungen ([http://doku.iab.de/arbeitsmarktdaten/Entgelte von Pflegekraeften.pdf](http://doku.iab.de/arbeitsmarktdaten/Entgelte_von_Pflegekraeften.pdf)). In: IAB, Aktuelle Daten und Indikatoren, 22. November 2018.

Impressum

Entgelte von Pflegekräften

Veröffentlichungsdatum

4. November 2020

Autoren

- Jeanette Carstensen
- Holger Seibert
- Doris Wiethölter

Herausgeber

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung
Regensburger Straße 104
90478 Nürnberg

Rechte

Nachdruck - auch auszugsweise - nur mit Genehmigung des IAB gestattet.

Bezugsmöglichkeit dieses Dokuments

http://doku.iab.de/arbeitsmarktdaten/Entgelte_von_Pflegekraeften_2019.pdf

Website

www.iab.de