



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

Aktuelle Daten und Indikatoren

ENTGELTE VON PFLEGEKRÄFTEN 2020 // 29. September 2021

Jeanette Carstensen | Holger Seibert | Doris Wiethölder



1 Einleitung

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

Die hier vorgenommenen Entgeltanalysen beziehen sich auf Vollzeitbeschäftigte in den folgenden vier häufigsten Berufsgattungen in den Pflegeberufen (Stichtag 31.12.2020):

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

Genauere Definitionen dieser ausgewählten Pflegeberufe befinden sich in den Datengrundlagen.

2 Lohndifferenzen zwischen den Pflegeberufen und Lohnentwicklung seit 2012

Fachkräfte in der Krankenpflege verdienen im Dezember 2020 mit durchschnittlich 3.645 Euro mehr als alle Beschäftigten auf dem Anforderungsniveau der Fachkräfte (Berufe insgesamt) mit 3.166 Euro. Das Medianentgelt für Helfertätigkeiten in der Krankenpflege beläuft sich auf 2.755 Euro und liegt damit ebenfalls über dem durchschnittlichen Niveau aller Beschäftigten auf Helferniveau (2.357 €).

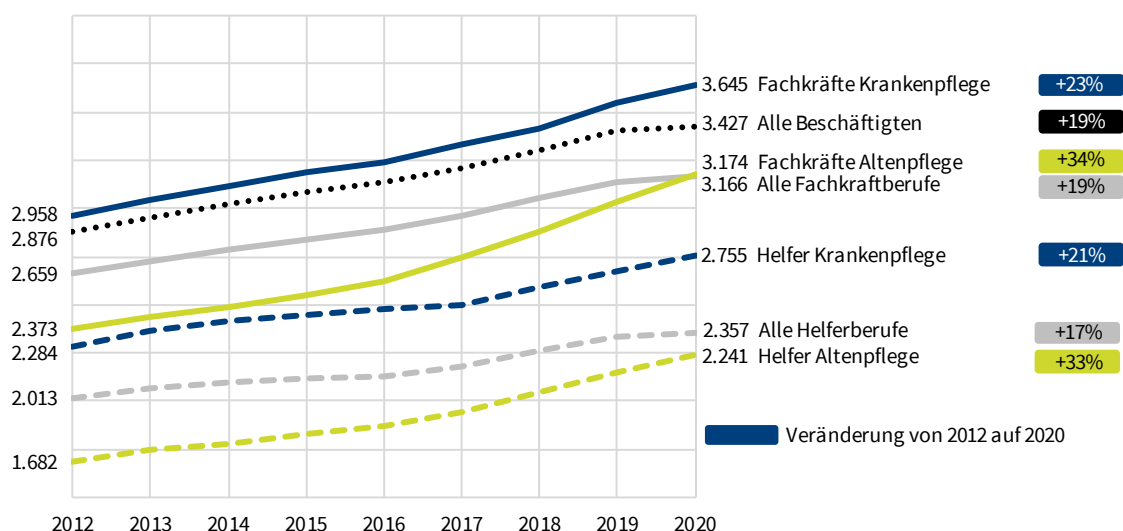
Fachkräfte in der Altenpflege verdienen erstmals mit einem mittleren Lohn von 3.174 Euro etwas mehr als alle beschäftigten Fachkräfte (3.166 €). Helfertätigkeiten in der Altenpflege schneiden im Vergleich am schlechtesten ab. Sie verdienen im Mittel 2.241 Euro und damit 514 Euro weniger als Helferberufe in der Krankenpflege bzw. fast 5 Prozent weniger im Vergleich zum Medianentgelt aller Beschäftigten auf Helferniveau (2.357 €).

Gegenüber 2012 sind die Entgelte für Fachkräfte in der Altenpflege um gut 34 Prozent gestiegen. In der Krankenpflege erzielen die Fachkräfte 2020 dagegen um ca. 23 Prozent höhere Entgelte als noch 2012. Die mittleren Entgelte aller Fachkraftberufe erhöhten sich um 19 Prozent. Die Lohnabstände zwischen den Fachkräften in der Krankenpflege und denen in der Altenpflege haben sich seit 2012 zwar verringert, die Löhne der Fachkräfte in der Altenpflege liegen 2020 aber noch immer um 12,9 Prozent bzw. 471 Euro unter dem Medianlohn der Krankenpflegefachkräfte.

Die Entgelte für Helferberufe in der Altenpflege erhöhten sich seit 2012 um 33 Prozent, für Helfertätigkeiten in der Krankenpflege stiegen sie um 21 Prozent (vgl. Abbildung 1). Im Vergleich ist die Entlohnung aller Vollzeitbeschäftigten auf Helferniveau zwischen 2012 und 2020 um rund 17 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 19 Prozent bzw. 514 Euro auseinander.

Abbildung 1: Entwicklung der monatlichen Bruttoentgelte in ausgewählten Pflegeberufen in Deutschland im Vergleich, 2012–2020, jeweils Dezember

Entgelte in Euro, Veränderung in %



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

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

3 Lohndifferenzen zwischen den Bundesländern

Die regionalen Entgeltunterschiede sind wie schon in der Vergangenheit (vgl. Bogai et. al 2015; Carstensen/Seibert/Wiethölter 2020) noch immer erheblich. Dies gilt allerdings für das gesamte Lohngefüge, nicht nur für Pflegekräfte. So verdienen Beschäftigte (alle Berufe) in Ostdeutschland 2020 im Schnitt 18 Prozent weniger als in Westdeutschland. Bei Fachkräften sind es 19 Prozent, bei Helferberufen 15 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 fast 11 Prozent unter demjenigen in den westdeutschen Bundesländern. Fachkräfte in der Krankenpflege erhalten im Osten im Mittel ca. 8 Prozent weniger als im Westen.

Auch bei den Helferberufen liegt der Westen vorn: Helfertätigkeiten in der Altenpflege in Ostdeutschland erzielen im Mittel gut 9 Prozent weniger Lohn als im Westen. Bei Helferberufen in der Krankenpflege sind es sogar 15 Prozent weniger. Für alle Beschäftigten auf Helferniveau liegt der Entgelt-Unterschied zwischen Ost und West ebenfalls bei 15 Prozent.

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 26 Prozent zwischen 2.736 Euro in Sachsen-Anhalt und 3.446 Euro in Baden-Württemberg, bei den Fachkräften in der Krankenpflege bei 20 Prozent zwischen 3.245 Euro in Brandenburg und 3.894 Euro im Saarland.

Tabelle 1: Monatliche Bruttoentgelte von Fachkräften nach Bundesländern, Dezember 2020
in Euro

	Fachkräfte Krankenpflege	Fachkräfte Altenpflege	Alle Fachkraftberufe	Alle Beschäftigten
Deutschland Gesamt	3.645	3.174	3.166	3.427
Westdeutschland	3.706	3.243	3.284	3.540
Ostdeutschland	3.416	2.898	2.648	2.890
01 Schleswig-Holstein	3.642	3.124	3.029	3.170
02 Hamburg	3.644	3.327	3.379	3.863
03 Niedersachsen	3.572	3.019	3.117	3.283
04 Bremen	3.733	3.211	3.291	3.598
05 Nordrhein-Westfalen	3.736	3.231	3.273	3.487
06 Hessen	3.653	3.158	3.369	3.709
07 Rheinland-Pfalz	3.676	3.208	3.222	3.372
08 Baden-Württemberg	3.841	3.446	3.456	3.751
09 Bayern	3.697	3.329	3.262	3.572
10 Saarland	3.894	3.208	3.344	3.456
11 Berlin	3.590	3.253	3.051	3.484
12 Brandenburg	3.245	2.910	2.614	2.772
13 Mecklenburg-Vorpommern	3.356	2.824	2.522	2.676
14 Sachsen	3.384	2.768	2.511	2.742
15 Sachsen-Anhalt	3.397	2.736	2.611	2.754
16 Thüringen	3.464	2.923	2.598	2.699

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

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

Die Unterschiede fallen in den Tätigkeiten auf Helferniveau in der Krankenpflege mit 40 Prozent nochmals höher aus (Mecklenburg-Vorpommern: 2.157 Euro vs. Rheinland-Pfalz: 3.003 Euro; vgl. Tabelle 2). Bei den Helferberufen in der Altenpflege ist der Unterschied geringer (23 %; Sachsen-Anhalt: 2.021 Euro vs. Nordrhein-Westfalen: 2.480 Euro). Bei der Beurteilung der regionalen Lohnspreizung müssen allerdings auch die unterschiedlichen Lebenshaltungskosten berücksichtigt werden, was die Differenzen der Reallöhne entsprechend abfedern dürfte (vgl. Blien u. a. 2019).

Tabelle 2: Monatliche Bruttoentgelte von Helfertätigkeiten nach Bundesländern, Dezember 2020
in Euro

	Helfer Krankenpflege	Helfer Altenpflege	Alle Helferberufe	Alle Beschäftigten
Deutschland Gesamt	2.755	2.241	2.357	3.427
Westdeutschland	2.844	2.304	2.428	3.540
Ostdeutschland	2.419	2.089	2.075	2.890
01 Schleswig-Holstein	2.603	2.215	2.281	3.170
02 Hamburg	2.982	2.417	2.303	3.863
03 Niedersachsen	2.616	2.135	2.336	3.283
04 Bremen	2.693	2.231	2.323	3.598
05 Nordrhein-Westfalen	2.885	2.480	2.403	3.487
06 Hessen	2.663	2.194	2.343	3.709
07 Rheinland-Pfalz	3.003	2.244	2.406	3.372
08 Baden-Württemberg	2.951	2.387	2.575	3.751
09 Bayern	2.860	2.357	2.474	3.572
10 Saarland	2.739	2.309	2.495	3.456
11 Berlin	2.586	2.199	2.162	3.484
12 Brandenburg	2.365	2.067	2.078	2.772
13 Mecklenburg-Vorpommern	2.157	2.022	2.042	2.676
14 Sachsen	2.309	2.027	2.075	2.742
15 Sachsen-Anhalt	2.518	2.021	2.080	2.754
16 Thüringen	2.471	2.042	2.021	2.699

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

Werte in grauer Schrift: In Bremen sind die Angaben zu den Entgelten der Helfer in der Kranken- und Altenpflege aufgrund zu geringer Fallzahlen (<500) ungenau.

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

4 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 3.831 Euro, wenn sie in Krankenhäusern beschäftigt sind. Arbeiten sie hingegen in der ambulanten Pflege, verdienen sie ca. 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).

Tabelle 3: Monatliche Bruttoentgelte von Pflegekräften nach Art der Pflegeeinrichtung, Dezember 2020
in Euro

	Krankenhäuser	Stationäre Pflege	Ambulante Pflege	Wirtschaft insgesamt
Deutschland				
Fachkräfte Krankenpflege	3.785	3.030	2.912	3.645
Fachkräfte Altenpflege	3.531	3.227	2.857	3.174
Helfer Krankenpflege	3.004	2.577	2.193	2.755
Helfer Altenpflege	2.859	2.277	2.137	2.241
Westdeutschland				
Fachkräfte Krankenpflege	3.831	3.075	2.986	3.706
Fachkräfte Altenpflege	3.569	3.279	2.929	3.243
Helfer Krankenpflege	3.085	2.661	2.289	2.844
Helfer Altenpflege	2.891	2.313	2.209	2.304
Ostdeutschland				
Fachkräfte Krankenpflege	3.613	2.901	2.722	3.416
Fachkräfte Altenpflege	3.373	2.973	2.678	2.898
Helfer Krankenpflege	2.766	2.198	2.076	2.419
Helfer Altenpflege	2.666	2.124	2.062	2.089

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

Für die Definition der Pflegeeinrichtungen vgl. Datengrundlagen im Folgenden.

Werte in grauer Schrift: Die Angaben zu den Entgelten der in ostdeutschen Krankenhäusern tätigen Altenpflegehelfer sind aufgrund zu geringer Fallzahlen (<500) ungenau.

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

5 Lohndifferenzen in den Pflegeberufen nach Staatsangehörigkeit

In unserer vorigen Publikation zu den Pflegeentgelten im Jahr 2019 (Carstensen/Seibert/Wiethölter 2020) haben wir für die vier Pflegeberufe den Gender-Pay-Gap, also die Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern untersucht. In dieser Veröffentlichung vergleichen wir die Löhne der Pflegebeschäftigten nach der Staatsangehörigkeit (hier: ausländische und deutsche sozialversicherungspflichtig Beschäftigte). Dafür betrachten wir die unbereinigten Pay Gaps. Das heißt, unterschiedliche lohnbestimmende Ausstattungen zum Beispiel hinsichtlich der Qualifikation oder der Arbeitsmarkterfahrung sind nicht berücksichtigt (vgl. Fuchs et al. 2019).

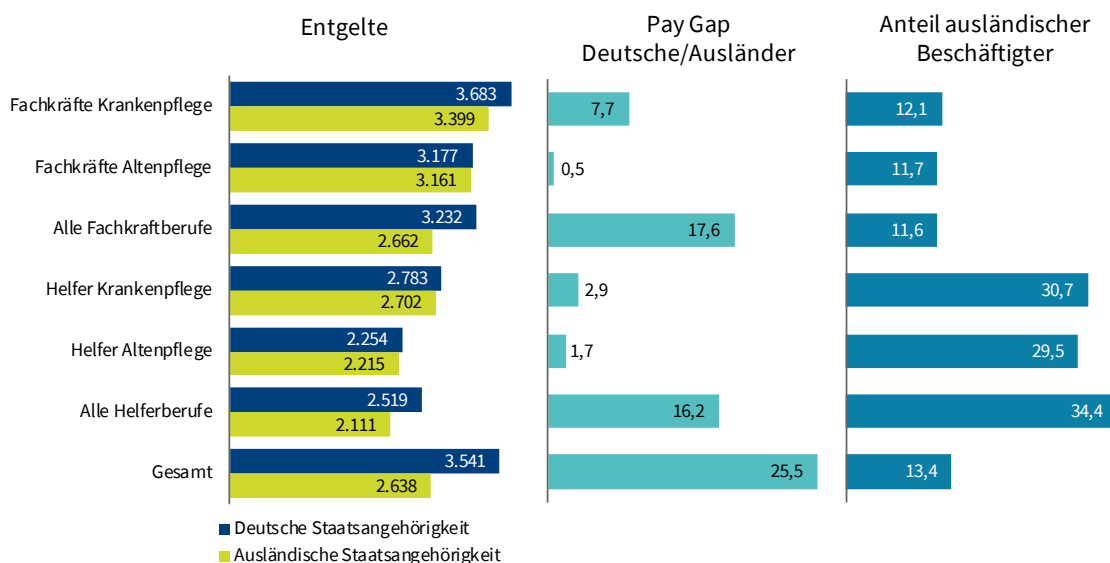
In Deutschland besaßen im Dezember 2020 rund 13 Prozent aller Vollzeitbeschäftigten eine ausländische Staatsangehörigkeit. Unter den Pflegeberufen ist der Anteil der ausländischen Beschäftigten bei den Fachkräften in der Kranken- und Altenpflege vergleichbar hoch (jeweils ca. 12 %), bei den Helferberufen in der Kranken- und Altenpflege liegen die Anteile mit 30,7 bzw. 29,5 Prozent deutlich höher (Abbildung 2).

Der Lohnabstand von deutschen und ausländischen Beschäftigten insgesamt liegt bundesweit im Durchschnitt bei gut 26 Prozent. Diese Lohndifferenzen sind vor allem der unterschiedlichen Verteilung der ausländischen Beschäftigten auf die Berufe geschuldet, da Beschäftigte mit ausländischer Staatsangehörigkeit häufiger Helfertätigkeiten ausüben und seltener Berufe mit höherem Anforderungsniveau (Seibert/Wiethölter/Schwengler 2021). Dementsprechend fallen die Entgeltunterschiede in den ausgewählten Pflegeberufen deutlich niedriger aus. Der höchste Lohnabstand ergibt sich bei den Fachkräften in der Krankenpflege mit 7,7 Prozent, der niedrigste bei den Fachkräften in der Altenpflege (0,5 %) – dort sind die Entgelte von deutschen und ausländischen Beschäftigten also fast ausgeglichen. Auf Helferniveau beträgt der Lohnabstand zwischen deutschen und ausländischen Beschäftigten für die Krankenpflege 2,9 und für die Altenpflege 1,7 Prozent. Damit zeigen sich in der Altenpflege geringere unbereinigte Gehaltsdifferenzen als in der Krankenpflege.

Die ausgeprägten Entgeltdifferenzen bei den Fachkräften in der Krankenpflege dürften einerseits darauf zurückzuführen sein, dass die hier betrachteten ausländischen Krankenpflegefachkräfte jünger sind als deutsche und damit vermutlich über weniger Arbeitserfahrung und Betriebszugehörigkeitsdauer verfügen. Andererseits arbeiten ausländische Krankenpflegefachkräfte deutlich häufiger in der stationären und ambulanten Altenpflege als deutsche Fachkräfte in der Krankenpflege. In diesen Einrichtungen liegt das Niveau der Arbeitsentgelte von Fachkräften in der Krankenpflege deutlich unter denen in Krankenhäusern (vgl. Abschnitt 4).

Abbildung 2: Monatliche Bruttoentgelte von Pflegekräften im Vergleich, unbereinigter Pay Gap von Beschäftigten mit deutscher und ausländischer Staatsangehörigkeit sowie Anteil ausländischer Beschäftigter, Dezember 2020

Entgelte in Euro, Pay Gap und Anteil ausländische Beschäftigte in Prozent



Unbereinigter Pay Gap Deutsche/Ausländer: Differenz aus dem durchschnittlichen Bruttomonatsverdienst deutscher Beschäftigter und dem durchschnittlichen Bruttomonatsverdienst der Beschäftigten mit ausländischer Staatsangehörigkeit geteilt durch den durchschnittlichen Bruttomonatsverdienst deutscher Beschäftigter multipliziert mit 100.

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

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

6 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).

Dennoch unterscheiden sich die Löhne in der Pflege nach wie vor erheblich zwischen den Pflegeberufen, den Bundesländern und den verschiedenen Pflegeeinrichtungen. Daneben lassen sich auch Lohnunterschiede zwischen ausländischen und deutschen Beschäftigten in den Pflegeberufen aufzeigen.

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:

$$\text{Durchschnittliches Bruttomonatsentgelt} = \frac{\text{Entgelt in Euro}}{\text{Beschäftigungstage}} \cdot \frac{365,25}{12}$$

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 Nominallöhne betrachtet, das heißt die 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 über 446.200 Fachkräften sowie ca. 139.800 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 in den ausgewählten Pflegeberufen Beschäftigten in die Analysen einfließen.

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 /Anlern-tätigkeiten
- 81302 Berufe in der Gesundheits- und Krankenpflege (ohne Spezialisierung) – fachlich ausgerichtete Tätigkeiten

- 82101 Berufe in der Altenpflege (ohne Spezialisierung) – Helfer /Anlerntätigkeiten
- 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).

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 2020 nur bei den Auszubildenden. Es gab 2020 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: 13. September 2021.
- 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, abgerufen am 13.09.2021.
- 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, abgerufen am 13.09.2021.
- Carstensen, Jeanette; Seibert, Holger; Wiethölter, Doris (2020): Entgelte von Pflegekräften. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Aktuelle Daten und Indikatoren. http://doku.iab.de/arbeitsmarktdaten/Entgelte_von_Pflegekraeften_2019.pdf, abgerufen am 13.09.2021.
- Fuchs, Michaela; Lawitzky, Corinna; Rossen, Anja; Weyh, Antje (2020): Geschlechtsspezifische Lohnunterschiede in Sachsen-Anhalt. IAB-Regional, IAB Sachsen-Anhalt-Thüringen Nr. 1. http://doku.iab.de/regional/SAT/2020/regional_sat_0120.pdf, abgerufen am 13.09.2021.
- 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. IAB-Kurzbericht Nr. 10. <http://doku.iab.de/kurzber/2019/kb1019.pdf>, abgerufen am 13.09.2021.
- 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>, abgerufen am 13.09.2021.
- Seibert, Holger; Wiethölter, Doris; Schwengler, Barbara (2021): Beschäftigungsentwicklung von Helfertätigkeiten: Starker Einbruch in der Corona-Krise. IAB-Kurzbericht Nr. 16. <http://doku.iab.de/kurzber/2021/kb2021-16.pdf>, abgerufen am 13.09.2021.

Impressum

Entgelte von Pflegekräften 2020

Veröffentlichungsdatum

29. September 2021

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_2020.pdf

Website

www.iab.de