



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

Aktuelle Daten und Indikatoren

ENTGELTE VON PFLEGEKRÄFTEN 2023 // 26.11.2024

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. Bis 2019 sind die Entgelte in der Krankenpflege weitgehend entsprechend der allgemeinen Entgeltentwicklung gestiegen, in der Altenpflege waren die Steigerungen überdurchschnittlich. Nach 2019 sind die Entgelte sowohl in der Kranken- als auch in der Altenpflege im Gegensatz zur allgemeinen Entgeltentwicklung überdurchschnittlich gewachsen. Letztere stagnierte im Coronajahr 2020 vor allem wegen der umfangreichen Inanspruchnahme des Kurzarbeitergeldes (Pusch/Seifert 2021: 99). Seit 2021 spielte die Inflation eine zunehmend große Rolle, weil mit ihrem überdurchschnittlichen Anstieg die realen Entgeltzuwächse deutlich stärker geschmälert wurden, als in der Vergangenheit. Zur Einordnung der nominalen Entgeltentwicklung berechnen wir daher auf der Basis des vom Statistischen Bundesamt erstellten Verbraucherpreisindex zusätzlich die preisbereinigte Realentgeltentwicklung.

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

- Helfer*innenberufe in der Krankenpflege
- Fachkraftberufe in der Krankenpflege
- Helfer*innenberufe in der Altenpflege
- Fachkraftberufe in der Altenpflege.

Von allen Beschäftigten in den Berufen der Kranken- und Altenpflege, sind 85 Prozent in diesen vier ausgewählten Hauptpflegeberufen tätig. Genauere Definitionen dieser Berufe befinden sich in den Datengrundlagen (Abschnitt 7).

2 Nominale und reale Entgeltentwicklung in den Pflegeberufen

Zur Einordnung der Entgeltentwicklung in den Pflegeberufen, wird in der folgenden Analyse zwischen Nominalentgelt- und Realentgeltentwicklung unterschieden. Bei den nominalen Zuwachsraten der Arbeitsentgelte bleibt unberücksichtigt, dass das Preisniveau im Verlauf der Jahre angestiegen und die Kaufkraft damit entsprechend gesunken ist. Beim Realentgelt wird der Einfluss der Inflation oder gegebenenfalls auch einer Deflation auf das Nominalentgelt berücksichtigt. Daher stellen wir zunächst die deutschlandweite Nominalentgeltentwicklung und anschließend die entsprechende Realentgeltentwicklung für die oben genannten vier Hauptpflegeberufe, für die Beschäftigten insgesamt sowie für die Beschäftigten auf Helfer*innen- bzw. Fachkraftniveau insgesamt dar. Wir beschränken uns bei der nominalen und realen Entgeltentwicklung in der Pflege auf die Darstellung für Deutschland insgesamt.

2.1 Nominale Entgeltentwicklung

Fachkräfte in der Krankenpflege verdienen im Jahr 2023 mit durchschnittlich 4.056 Euro mehr als alle Beschäftigten auf dem Anforderungsniveau der Fachkräfte (Berufe insgesamt) mit 3.519 Euro (vgl. Abbildung 1; zum Pflegemindestlohn in der Pflegebranche siehe Abschnitt 7). Das Medianentgelt für Hilfstätigkeiten in der Krankenpflege beläuft sich auf 3.116 Euro und liegt damit ebenfalls über dem durchschnittlichen Niveau für alle Beschäftigten auf Helfer*innenniveau (2.720 €).

Auch Fachkräfte in der Altenpflege verdienen mit einem mittleren Entgelt von 3.901 Euro seit 2021 mehr als alle Beschäftigten auf Fachkraftniveau (3.519 €). Hilfstätigkeiten in der Altenpflege schneiden im Vergleich der vier Hauptpflegeberufe am niedrigsten ab. Sie verdienen allerdings seit 2022 erstmals mehr als die Beschäftigten auf Helfer*innenniveau insgesamt (2.720 €) und liegen 2023 mit 2.906 Euro mit erkennbarem Abstand darüber.

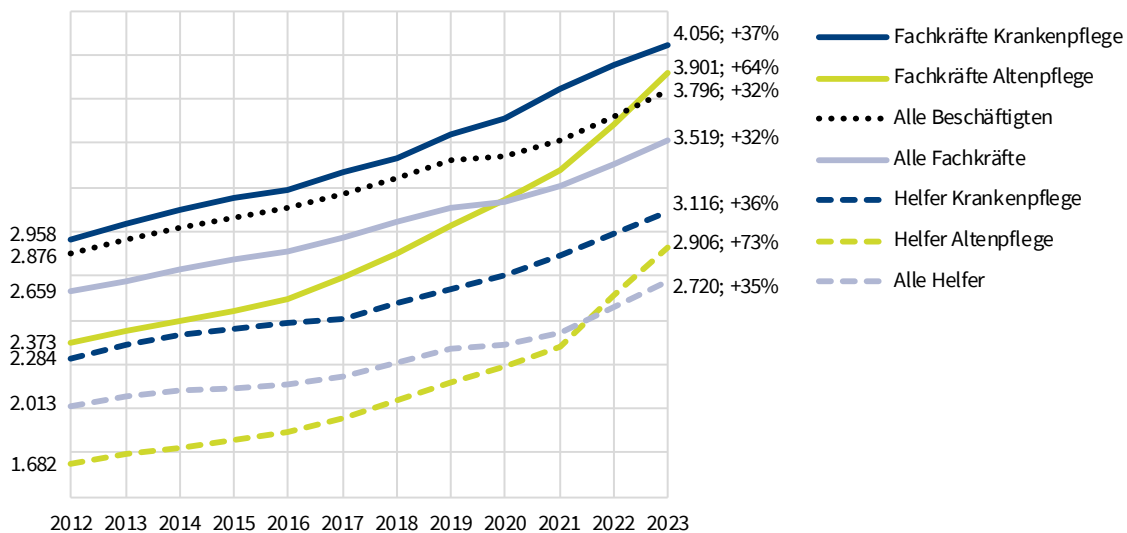
Gegenüber 2012 sind die Entgelte für Fachkräfte in der Altenpflege bis 2023 nominal um gut 64 Prozent gestiegen (vgl. Abbildung 1). In der Krankenpflege stiegen die Entgelte der Fachkräfte in diesem Zeitraum um ca. 37 Prozent. Die mittleren Entgelte aller Fachkraftberufe erhöhten sich im Vergleich um 32 Prozent. Die Entgeltabstände zwischen den Fachkräften in der Krankenpflege und jenen in der Altenpflege haben sich seit 2012 und insbesondere seit 2022 deutlich verringert. Die Arbeitsentgelte der Fachkräfte in der Altenpflege liegen 2023 nur noch um knapp 4 Prozent bzw. 155 Euro unter dem Medianentgelt der Krankenpflegefachkräfte.

Die Entgelte für Helfer*innenberufe in der Altenpflege erhöhten sich seit 2012 um 73 Prozent, für Hilfstätigkeiten in der Krankenpflege stiegen sie um 36 Prozent (vgl. Abbildung 1). Im Vergleich ist das Arbeitsentgelt aller Vollzeitbeschäftigten auf Helfer*innenniveau zwischen 2012 und 2023 um rund 35 Prozent angestiegen. Auch bei den Hilfstätigkeiten in der Altenpflege haben sich die Entgeltabstände zu denen in der Krankenpflege gegenüber 2012 und besonders seit 2022 stark verringert. Sie liegen im Jahr 2023 noch um rund 7 Prozent bzw. 210 Euro auseinander.

Neben dem Inkrafttreten des Pflegelöhneverbesserungsgesetzes (PflegeLohnVG) im Jahre 2019 (Bundesministerium für Arbeit und Soziales 2019, vgl. Abschnitt 7), dürfte vor allem die Einführung der Tarifpflicht in der Langzeitpflege im Jahr 2022 zu der auffälligen Verringerung der Entgeltabstände zwischen Kranken- und Altenpflege beigetragen haben (GKV-Spitzenverband 2022, Bundesministerium für Gesundheit 2022).

Abbildung 1: Entwicklung der monatlichen Bruttoentgelte in ausgewählten Pflegeberufen in Deutschland im Vergleich, 2012–2023

Jeweils zum Stichtag 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 bei der Erfassung der Fachkräfte in der Krankenpflege und Altenpflege zu statistischen Unschärfen kommen. Außerdem können der Pflegemindestlohn und die Tarifflicht positive Einflüsse auf die Höhe der Entgelte im Jahr 2023 haben (vgl. Abschnitt 7).

Quelle: Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit; eigene Berechnungen.

2.2 Reale Entgeltentwicklung

Seit 2021 zehrt die hohe Inflation auch einen Teil der Nominalentgeltzuwächse in den ausgewählten Pflegeberufen auf, 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 2023: 4). Diese Waren und Dienstleistungen sind zwischen 2012 und 2023 um 27 Prozent teurer geworden (vgl. Abbildung 2). Unter Berücksichtigung dieser Teuerungsrate (vgl. Abschnitt 7), kommt man zu einer entsprechend niedrigeren Realentgeltentwicklung gegenüber der nominalen Entgeltentwicklung. Das Realentgelt ist der Verdienst über das Beschäftigte tatsächlich verfügen können, nachdem der Nominallohn um die Inflation bereinigt wurde. Im Gegensatz zum Nominallohn berücksichtigt das Realentgelt also die tatsächliche Kaufkraft des Verdienstes.

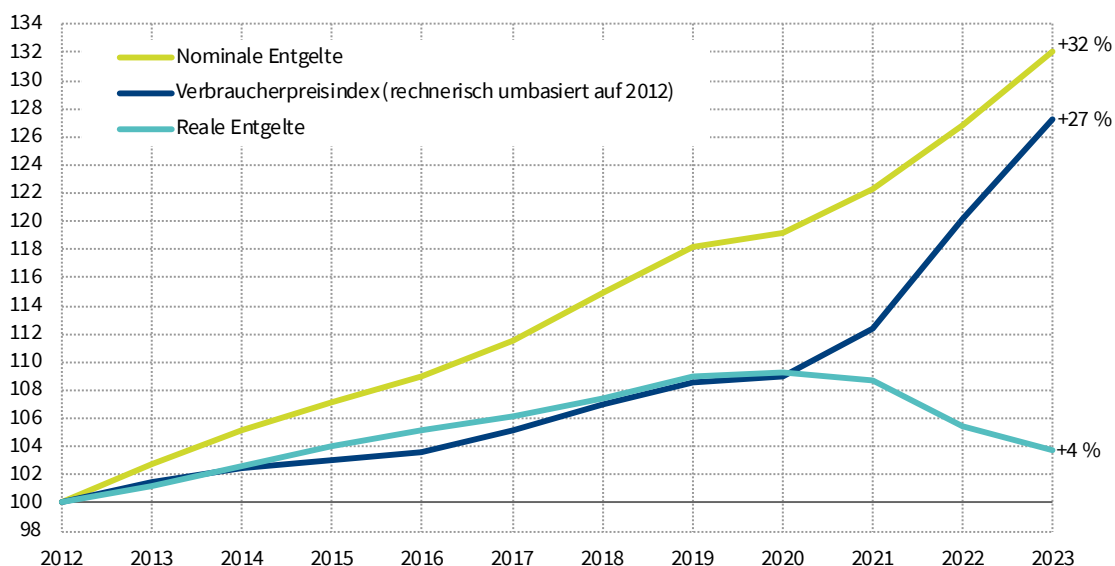
Wie Abbildung 2 zeigt, entspricht die nominale Entgeltentwicklung aller Beschäftigten zwischen 2012 und 2023 einer Steigerung von 32 Prozent. Die reale Verdienstentwicklung beträgt im gleichen Zeitraum unter Berücksichtigung der gestiegenen Verbraucherpreise hingegen nur noch +4 Prozent (Indexwert 104; vgl. Abbildung 2). Im gesamten Zeitraum ist somit ein Wachstum der Realentgelte zu verzeichnen.

Aufgrund der Corona-Krise im Jahr 2020, ist – bezogen auf das Medianentgelt aller Beschäftigten – eine Stagnation gegenüber den Vorjahren zu erkennen, während die Nominallöhne gestiegen sind. In den Folgejahren 2022 und 2023 zehrte die hohe Inflation den nominalen Anstieg der Entgelte gegenüber 2012 teilweise wieder auf.

Seit dem letzten Quartal des Jahres 2023 sowie in der ersten Jahreshälfte 2024 sind die Verbraucherpreise deutlich langsamer gestiegen als zuvor, womit sich für 2024 wieder Realentgeltzuwächse einstellen sollten. Das Statistische Bundesamt hat auf der Basis der Verdiensterhebung bereits für 2023 einen leichten Zuwachs der Reallöhne um 0,1 Prozent gegenüber 2022 ermittelt (Statistisches Bundesamt 2024). Aus methodischen Gründen sind die Verdiensterhebung und die Entgeltstatistik der Bundesagentur für Arbeit aber nur bedingt vergleichbar.

Abbildung 2: Entwicklung der nominalen und realen Medianentgelte von Vollzeitbeschäftigten sowie Entwicklung des Verbraucherpreisindex in Deutschland, 2012–2023

Verbraucherpreis: Jahresdurchschnitt, Entgelte: jeweils zum Stichtag 31. Dezember, Index: 2012 = 100, Veränderung in Prozent



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 7).

Verbraucherpreisindex für Deutschland: Index mit Basis von 2020 rechnerisch umbasiert auf 2012.

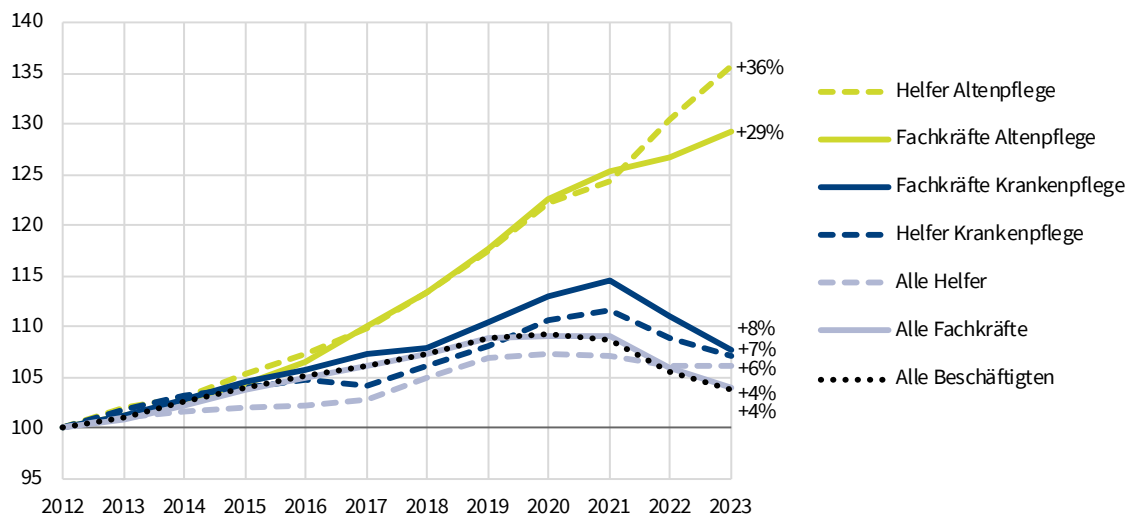
Quelle: Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit; Statistisches Bundesamt; eigene Berechnungen.

Auch die ausgewählten Pflegeberufe weisen seit 2012 unter Berücksichtigung der Verbraucherpreisbereinigung niedrigere Realentgeltzuwächse auf. Diese Zuwächse fallen jedoch in der Kranken- und der Altenpflege sehr unterschiedlich aus. Während Fachkräfte in der Altenpflege nominale Entgeltzuwächse von 64 Prozent verzeichneten, nahmen die Entgelte preisbereinigt um 29 Prozent zu (Helfer*innen in der Altenpflege: nominal: +73 %; real: +36 %). Für die Fachkräfte in der Krankenpflege liegen die nominalen Entgeltzuwächse bei 37 Prozent, die realen bei 8 Prozent (Helfer*innen in der Krankenpflege: nominal: +36 %; real: +7 %). Die Entgelte in der Altenpflege haben somit deutlich stärker zugelegt, als die Verbraucherpreise. Die Entgelte in der Krankenpflege hatten in den letzten zwei Jahren entsprechend der Entwicklung der Gesamtbeschäftigung aber erkennbare Rückgänge der Reallöhne zu verzeichnen. Die Entgelte der Altenpflegebeschäftigten sind hingegen nicht nur nominell, sondern auch real jedes Jahr zwischen 2012 und 2023 gestiegen. Die Einführung der Tarifpflicht bzw. die sukzessive Erhöhung des Pflegemindestlohns (vgl. Abschnitt 7: Entlohnung in der Pflege) dürften die

überdurchschnittliche Entgeltentwicklung in der Altenpflege begünstigt haben. Mit der aktuell deutlich schwächer ausfallenden Inflation sollten sich zukünftig auch wieder höhere Realentgeltzuwächse einstellen.

Abbildung 3: Entwicklung der um den Verbraucherpreisindex bereinigten monatlichen Bruttoentgelte in ausgewählten Pflegeberufen in Deutschland im Vergleich, 2012–2023

Jeweils zum Stichtag 31. Dezember, Index: 2012 = 100, 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 bei der Erfassung der Fachkräfte in der Krankenpflege und Altenpflege zu statistischen Unschärfen kommen. Außerdem können der Pflegemindestlohn und die Tarifflicht positive Einflüsse auf die Höhe der Entgelte im Jahr 2023 haben (vgl. Abschnitt 7).

Verbraucherpreisindex für Deutschland: Index mit Basis von 2020 rechnerisch umbasiert auf 2012.

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

3 Aktuelle Entgeltdifferenzen in der Pflege zwischen den Bundesländern

Die regionalen Entgeltunterschiede sind wie schon in der Vergangenheit (vgl. Bogai et. al 2015; Carstensen/Seibert/Wiethölter 2023) noch immer erheblich. Dies gilt allerdings für das gesamte Entgeltgefüge, nicht nur für Pflegekräfte. So verdienen Beschäftigte (alle Berufe) in Ostdeutschland 2023 im Schnitt 15 Prozent weniger als in Westdeutschland. Bei Fachkräften sind es ebenfalls 15 Prozent, bei Helfer*innenberufen 10 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 und der Fachkräfte in der Krankenpflege liegt in Ostdeutschland 4 Prozent unter demjenigen in den westdeutschen Bundesländern.

Auch bei den Helfer*innenberufen liegt der Westen vorn: Hilfstätigkeiten in der Altenpflege in Ostdeutschland erzielen im Mittel 4 Prozent weniger Entgelt als in den westdeutschen Bundesländern. Bei Helfer*innenberufen in der Krankenpflege sind es 6 Prozent weniger.

Die Entgelte im Pflegesektor unterscheiden sich nicht nur zwischen Ost- und Westdeutschland, sondern auch zwischen den einzelnen Bundesländern erheblich. Bei den Fachkräften in der Altenpflege etwa liegt die Spannweite bei 10 Prozent zwischen 3.676 Euro in Sachsen-Anhalt und 4.058 Euro in Baden-Württemberg, bei den Fachkräften in der Krankenpflege bei 11 Prozent zwischen 3.845 Euro in Brandenburg und 4.276 Euro im Saarland.

Tabelle 1: Monatliche Bruttoentgelte von Fachkräften nach Bundesländern, 2023

Zum Stichtag 31. Dezember 2023, Entgelte in Euro

	Fachkräfte Krankenpflege	Fachkräfte Altenpflege	Alle Fachkraftberufe	Alle Beschäftigten
Deutschland Gesamt	4.056	3.901	3.519	3.796
Westdeutschland	4.093	3.932	3.625	3.898
Ostdeutschland	3.914	3.787	3.064	3.329
01 Schleswig-Holstein	4.060	3.932	3.381	3.526
02 Hamburg	4.024	3.952	3.778	4.304
03 Niedersachsen	3.994	3.856	3.459	3.627
04 Bremen	4.139	3.949	3.638	3.942
05 Nordrhein-Westfalen	4.069	3.892	3.600	3.821
06 Hessen	4.107	3.942	3.724	4.087
07 Rheinland-Pfalz	4.065	3.884	3.552	3.707
08 Baden-Württemberg	4.217	4.058	3.806	4.134
09 Bayern	4.102	3.988	3.604	3.948
10 Saarland	4.276	3.834	3.671	3.770
11 Berlin	4.119	4.029	3.465	3.982
12 Brandenburg	3.845	3.824	3.031	3.173
13 Mecklenburg-Vorpommern	3.877	3.723	2.951	3.098
14 Sachsen	3.854	3.677	2.936	3.182
15 Sachsen-Anhalt	3.850	3.676	3.016	3.152
16 Thüringen	3.886	3.804	2.998	3.109

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 7).

Quelle: Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit; eigene Berechnungen.

Die regionalen Entgeltunterschiede fallen in der Krankenpflege auf Helfer*innenniveau mit 14 Prozent nochmals höher aus (Mecklenburg-Vorpommern: 2.839 Euro vs. Hamburg: 3.247 Euro; vgl. Tabelle 2). Bei den Helfer*innenberufen in der Altenpflege ist der Unterschied mit 10 Prozent geringer (Thüringen: 2.717 Euro vs. Nordrhein-Westfalen: 2.999 Euro). Bei der Beurteilung der regionalen Entgeltspreizung müssen allerdings auch die regional unterschiedlichen Lebenshaltungskosten berücksichtigt werden, was die Entgeltdifferenzen entsprechend abfedern dürfte (vgl. Blien u. a. 2019, Goecke u. a. 2023).

Tabelle 2: Monatliche Bruttoentgelte von Helfer*innen nach Bundesländern, 2023

Zum Stichtag 31. Dezember 2023, Entgelte in Euro

	Helfer*innen Krankenpflege	Helfer*innen Altenpflege	Alle Helfer*innen- berufe	Alle Beschäftigten
Deutschland Gesamt	3.116	2.906	2.720	3.796
Westdeutschland	3.162	2.928	2.772	3.898
Ostdeutschland	2.975	2.816	2.496	3.329
01 Schleswig-Holstein	3.017	2.930	2.656	3.526
02 Hamburg	3.247	2.919	2.640	4.304
03 Niedersachsen	3.009	2.836	2.701	3.627
04 Bremen¹⁾	3.137	2.982	2.709	3.942
05 Nordrhein-Westfalen	3.181	2.999	2.739	3.821
06 Hessen	3.124	2.908	2.724	4.087
07 Rheinland-Pfalz	3.187	2.843	2.737	3.707
08 Baden-Württemberg	3.242	2.970	2.907	4.134
09 Bayern	3.181	2.934	2.810	3.948
10 Saarland	3.026	2.876	2.820	3.770
11 Berlin	3.093	2.959	2.611	3.982
12 Brandenburg	2.934	2.795	2.485	3.173
13 Mecklenburg-Vorpommern	2.839	2.731	2.445	3.098
14 Sachsen	2.859	2.737	2.503	3.182
15 Sachsen-Anhalt	2.976	2.733	2.494	3.152
16 Thüringen	2.937	2.717	2.438	3.109

Anmerkungen: Bei den Angaben handelt es sich um die Medianwerte der monatlichen Bruttoentgelte von sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (in Vollzeit, ohne Auszubildende; vgl. Abschnitt 7).

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

Quelle: Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit; eigene Berechnungen.

4 Aktuelle Entgeltdifferenzen zwischen den Pflegeeinrichtungen

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

Für drei der vier in dieser Analyse betrachteten Pflegeberufe gilt, dass die Pflegebeschäftigten in Krankenhäusern die höchsten Entgelte erzielen, in der ambulanten Pflege die niedrigsten. So verdienen z. B. Helfer*innen in der Altenpflege in Westdeutschland im Mittel 3.267 Euro, wenn sie in Krankenhäusern beschäftigt sind. Arbeiten sie hingegen in der ambulanten Pflege, verdienen sie 406 Euro weniger (vgl. Tabelle 3).

Die Ausnahme sind die Krankenpflegefachkräfte, sie erzielen im Vergleich die geringsten Entgelte in der stationären Pflege: In westdeutschen Krankenhäusern beläuft sich das Monatsentgelt von Fachkräften in der Krankenpflege auf 4.144 Euro, in der stationären Pflege liegt es mit 3.820 Euro am niedrigsten, in der ambulanten Pflege bei 3.974 Euro. Damit scheinen die Verdienste in der ambulanten Pflege für Krankenpflegefachkräfte attraktiver zu werden, denn in der Vergangenheit erzielten sie in der ambulanten Pflege die niedrigsten Entgelte (z. B. Carstensen/Seibert/Wiethölter 2023).

Die ausgeprägten Entgeltdifferenzen zwischen den Pflegeeinrichtungen sind einerseits in den unterschiedlichen Versicherungssystemen zu suchen (Krankenversicherung vs. Pflegeversicherung), daneben aber auch in der Betriebsgröße sowie der Trägerschaft der jeweiligen Einrichtungen (privat, gemeinnützig, öffentlich). Die sukzessive Erhöhung des Pflegemindestlohns bzw. die Einführung der Tarifpflicht in der Altenpflege dürften bereits zu Entgeltsteigerungen in diesem Bereich geführt haben. Auch zukünftig sollte die Tarifpflicht nicht nur dazu beitragen, die Entgeltdifferenzen zwischen Kranken- und Altenpflege zu verringern, sondern auch die zwischen ambulanten und stationären Pflegeeinrichtungen.

Tabelle 3: Monatliche Bruttoentgelte von Pflegekräften nach Art der Pflegeeinrichtung, 2023

Zum Stichtag 31. Dezember 2023, Entgelte in Euro

	Krankenhäuser	Stationäre Pflege	Ambulante Pflege	Wirtschaft Insgesamt
Deutschland				
Fachkräfte Krankenpflege	4.117	3.805	3.906	4.056
Fachkräfte Altenpflege	3.996	3.910	3.835	3.901
Helfer*innen Krankenpflege	3.250	3.024	2.907	3.116
Helfer*innen Altenpflege	3.250	2.928	2.832	2.906
Westdeutschland				
Fachkräfte Krankenpflege	4.144	3.820	3.974	4.093
Fachkräfte Altenpflege	4.018	3.933	3.874	3.932
Helfer*innen Krankenpflege	3.288	3.054	2.951	3.162
Helfer*innen Altenpflege	3.267	2.940	2.861	2.928
Ostdeutschland				
Fachkräfte Krankenpflege	4.005	3.750	3.739	3.914
Fachkräfte Altenpflege	3.895	3.806	3.740	3.787
Helfer*innen Krankenpflege	3.132	2.860	2.816	2.975
Helfer*innen Altenpflege ¹⁾	3.148	2.851	2.792	2.816

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 7).

Für die Definition der Pflegeeinrichtungen vgl. Abschnitt 7.

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 Entgeltdifferenzen in den Pflegeberufen nach Staatsangehörigkeit

Wie Carstensen/Seibert/Wiethölter (2024) feststellen, federn ausländische Pflegekräfte den Fachkräftemangel in der Pflege maßgeblich ab. Dabei liegen die Entgelte von einigen ausländischen Staatsangehörigen deutlich unter denen ihrer deutschen Kolleg*innen.

Für die Identifizierung dieser Unterschiede, betrachten wir hier die unbereinigten Pay Gaps. Das heißt, unterschiedliche lohnbestimmende Ausstattungen zum Beispiel hinsichtlich der Qualifikation oder der Arbeitsmarkterfahrung sind nicht berücksichtigt (vgl. Fuchs et al. 2023: 5 ff.).

In Deutschland besaßen im Dezember 2023 rund 16,5 Prozent aller Vollzeitbeschäftigten eine ausländische Staatsangehörigkeit. Unter den Pflegeberufen bewegt sich der Anteil der ausländischen Beschäftigten bei den Fachkräften in der Kranken- und Altenpflege auf einem ähnlichen Niveau (18,3 bzw. 15,7 %). Bei den Helfer*innen in der Kranken- und Altenpflege fallen die Anteile mit 40,6 bzw. 36,9 Prozent jedoch deutlich höher aus (Abbildung 4). Vergleicht man hier die Beschäftigten in der Kranken- mit denen in der Altenpflege, liegen die Anteile der ausländischen Beschäftigten in der Krankenpflege sowohl auf dem Helfer*innen- als auch auf dem Fachkraftniveau etwas höher als in der Altenpflege.

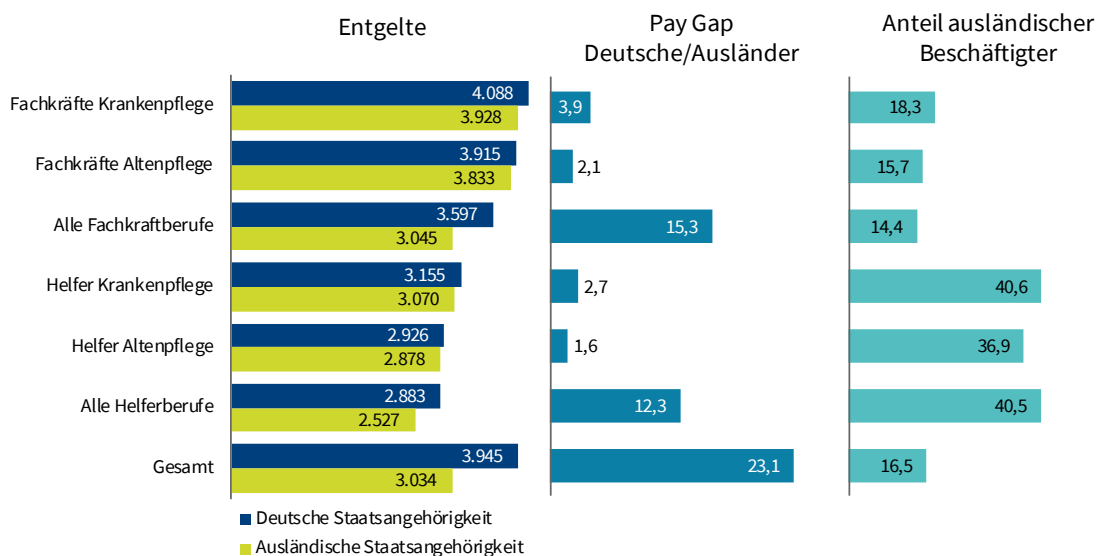
Der Entgeltabstand von deutschen und ausländischen Beschäftigten insgesamt beträgt bundesweit im Durchschnitt gut 23 Prozent. Diese Differenzen erklären sich vor allem aus der unterschiedlichen Verteilung der ausländischen Beschäftigten auf die Berufe, da Beschäftigte mit ausländischer Staatsangehörigkeit häufiger Hilfstätigkeiten ausüben und seltener Berufe mit höherem Anforderungsniveau (Seibert/Wiethölter/Schwengler 2021).

Im Vergleich zu den Entgeltunterschieden von deutschen und ausländischen Beschäftigten nach Anforderungsniveau fällt der Pay Gap in den ausgewählten Pflegeberufen deutlich niedriger aus. Der höchste Entgeltabstand ergibt sich bei den Fachkräften in der Krankenpflege mit 3,9 Prozent, der niedrigste bei den Helfer*innen in der Altenpflege (1,6 %) – dort sind die Entgelte von deutschen und ausländischen Beschäftigten also annähernd ausgeglichen. Für Helfer*innen beträgt der Entgeltabstand zwischen deutschen und ausländischen Beschäftigten in der Krankenpflege 2,7 und für die Fachkräfte in der Altenpflege 2,1 Prozent.

Die höheren 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 geringere Betriebszugehörigkeitsdauern verfügen. Ein weiterer Grund dürfte der höhere Anteil ausländischer Krankenpflegefachkräfte in der stationären und ambulanten Altenpflege sein. In diesen Einrichtungen liegt das Niveau der Arbeitsentgelte von Fachkräften in der Krankenpflege deutlich unter denen in Krankenhäusern (vgl. Abschnitt 4).

Abbildung 4: Monatliche Bruttoentgelte von Pflegekräften nach Staatsangehörigkeit im Vergleich, unbereinigter Pay Gap von Beschäftigten mit ausländischer Staatsangehörigkeit sowie Anteil ausländischer Beschäftigter, 2023

Zum Stichtag 31. Dezember 2023, Entgelte in Euro, Pay Gap und Anteil ausländische Beschäftigte in Prozent



Anmerkung: Bei den Entgeltangaben 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 Unschärfen kommen (vgl. Abschnitt 7).
 Unbereinigter Pay Gap Deutsche/Ausländer: Differenz aus durchschnittlichem Bruttoverdienst der Deutschen und durchschnittlichem Bruttoverdienst der Ausländer geteilt durch den durchschnittlichen Bruttoverdienst der Deutschen multipliziert mit 100.

Quelle: Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit; eigene Berechnungen.

6 Fazit

Die Bezahlung der Pflegekräfte ist für die Pflegeeinrichtungen ein wesentlicher Kostenfaktor. Zugleich ist das Arbeitsentgelt als Instrument zur Motivation und längerfristigen Mitarbeiterbindung im Rahmen des weiter wachsenden Fachkräftebedarfs in der Pflege von erheblicher Bedeutung (vgl. Bogai 2017). Insgesamt konnten bis 2019 in den ausgewählten Pflegeberufen deutliche Zuwächse in den realen Entgelten erzielt werden, während die Realentgelte aller Beschäftigten im gleichen Zeitraum erkennbar geringere Zuwächse zu verzeichnen hatten. Die stark gestiegene Inflation hat seit 2021 die Entgeltsteigerungen der Vorjahre jedoch gebremst und zuletzt sogar zu leichten Realentgeltverlusten geführt. In den Pflegeberufen waren seit 2022 nur noch in der Altenpflege erkennbare Zuwächse beim Realentgelt zu verzeichnen.

Die Entgelte 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 (siehe Abschnitt 7). Im zweiten Jahr nach Einführung sind erkennbare Entgeltzuwächse in der Altenpflege (Fachkraft- und Helfer*innenniveau) zu verzeichnen, die sich von der Entwicklung der

vergangenen Jahre abheben. In welchem Umfang dies die Entgeltdifferenzen zwischen der Kranken- und Altenpflege sowie zwischen Pflegeeinrichtungen weiter verringert, müssen zukünftige Entgeltentwicklungen zeigen. Daneben lassen sich auch Verdienstunterschiede zwischen ausländischen und deutschen Beschäftigten in den Pflegeberufen aufzeigen, auch wenn die Entgeltlücke deutlich kleiner ausfällt als bei den ausländischen Beschäftigten insgesamt.

7 Datengrundlagen

Einordnung in die Klassifikation der Berufe

Die Einordnung der Helfer*innen 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*innen 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-/Anlerntätigkeiten
- 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 KldB 2010 zu finden (Bundesagentur für Arbeit 2020: 183, 187).

Wir beginnen mit unseren Entgeltanalysen im Jahr 2012, weil ab diesem Jahr erstmals Beschäftigungsmeldungen nach der KldB 2010 vorliegen und damit eine zweifelsfreie Identifikation der Altenpflegeberufe möglich ist. Nach der vorangegangenen Klassifikation (KldB 1988) konnten die Berufe in der Altenpflege nicht separat identifiziert werden, sondern waren Teil der Berufsordnung „861 Sozialarbeiter“.

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*innen, Gesundheits- und Kinderkrankenpfleger*innen und Altenpfleger*innen 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, hat die Reform der Pflegeausbildung im Jahr 2023 nur bei den Auszubildenden deutliche Auswirkungen. Die betrachtete Entgelt-Kerngruppe enthält jedoch per Definition keine Auszubildenden, wodurch dieser Effekt ausgeklammert werden kann. Es sollten 2023 allerdings bereits die ersten Beschäftigten in der Pflege tätig sein, die nach der Reform ihre Ausbildung abgeschlossen haben. 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. Kleinere statistische Verschiebungen zur Berufsgattung 81302 „Berufe in der Gesundheits- und Krankenpflege (ohne Spezialisierung)“ könnten aktuell bereits stattgefunden haben, dürften sich aber vor allem in den kommenden Jahren noch stärker zeigen. Aus diesen Gründen 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.

Zum Wirtschaftszweig Arbeitnehmerüberlassung gehören alle Betriebe mit dem Schwerpunkt Arbeitnehmerüberlassung (78.2, 78.3). Da der Beschäftigungsbetrieb bzw. Arbeitgeber von Zeitarbeiter*innen immer der Verleiher ist, sind Aussagen zu Betrieben und Branchen (Entleiher), die Zeitarbeitskräfte einsetzen, nicht möglich. Diesem Zuordnungsproblem kann näherungsweise mit der Angabe zur beruflichen bzw. ausgeübten Tätigkeit von Zeitarbeitskräften begegnet werden. Im Pflegesektor ist daher anzunehmen, dass Zeitarbeiter in Berufen der Kranken- bzw. Altenpflege primär in Pflegeeinrichtungen tätig sind. In vielen andern Berufen bzw. Tätigkeiten, die Zeitarbeitskräfte ausüben, ist die Zuordnung der Branche mit deutlich höherer statistischer Unsicherheit verbunden.

Entlohnung in der Pflege

Entgelte in der Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit

Das Entgelt 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 (Statistik der Bundesagentur für Arbeit 2024).

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 bzw. der Inflationsausgleich). Zudem werden **auf der regionalen Ebene** die Nominallöhne betrachtet, das heißt die **regionale** Kaufkraft des Entgelts bleibt unberücksichtigt. Da in der Beschäftigungsstatistik keine Angaben zur vereinbarten Stundenzahl vorliegen, mit der die Berechnung von Stundenlöhnen möglich wäre, müssen sich die Analysen auf die Vollzeitbeschäftigten der Kerngruppe beschränken. Die Kerngruppe umfasst alle sozialversicherungspflichtig Beschäftigten abzüglich der Beschäftigten, für die eine besondere (gesetzliche) Vergütungsregelung zur Ausbildung, zur Jugendhilfe, zur Berufsförderung, zu Tätigkeiten in Behindertenwerkstätten oder zu Freiwilligendiensten gilt (Statistik der Bundesagentur für Arbeit 2024).

Insgesamt konnten die Entgelt-Daten von ca. 454.400 Fachkräften sowie gut 167.500 Helfer*innen 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 Realentgeltindex

Zur Berechnung des Realentgeltindex wird zunächst auf der Basis der Nominalentgeltentwicklung ein Nominalentgeltindex erstellt, der die prozentuale Entwicklung der Löhne zwischen 2012 und 2023 darstellt. Ausgehend vom Jahr 2012 mit einem Indexwert von 100 bei einem bundesweiten Medianentgelt von 2.876 Euro, entwickelt sich der Nominalentgeltindex bis zum Jahr 2023 zu einem Wert von 132 bei einem Medianentgelt von

3.796 Euro. Anschließend erfolgt die Berechnung des realen Entgelts mit Hilfe des von uns rechnerisch vom Basisjahr 2020 auf das Jahr 2012 umbasierten Verbraucherpreisindex (Statistisches Bundesamt 2023) nach der folgenden Formel:

$$\text{Realentgelt} = \frac{\text{Durchschnittliches Nominalentgelt}}{\text{Verbraucherpreisindex}} \times 100.$$

Zur Berechnung der realen Entgeltsteigerung wählen wir, wie bereits beim Nominalentgeltindex, das Jahr 2012 als Index.

Taripflicht in der Altenpflege und Pflegemindestlohn

Seit September 2022 besteht in den Pflegeeinrichtungen die Pflicht, Pflege- und Betreuungspersonal 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. Die Tariflohnpflicht betrifft alle Betriebe im Sinne des § 71 SGB XI, die einen Versorgungsvertrag nach § 72 SGB XI mit der Pflegekasse haben bzw. abschließen. Dies sind: ambulante Pflegedienste, ambulante Betreuungsdienste sowie stationäre Pflegeeinrichtungen. Seitdem erhalten nur noch Pflegeeinrichtungen bzw. Pflegedienste einen Versorgungsvertrag mit den Pflegekassen, wenn sie ihre Pflege und Betreuungskräfte nach einem Tarifvertrag oder einer kirchlichen Arbeitsvertragsrichtlinie (AVR) oder auf der Höhe des regionalen tariflichen Entgeltniveaus bezahlen (§ 72 Abs. 3 a 3 g und § 82 c SGB XI). Nur wenn sie diese Bedingungen erfüllen, können sie einen Versorgungsvertrag mit den Pflegekassen abschließen und Leistungen abrechnen. Im Gegenzug sind die Pflegekassen verpflichtet, die steigenden Lohnaufwendungen bei den Verhandlungen der Vergütung der Pflegeleistungen zu berücksichtigen und damit die Refinanzierung der Tarifbindung oder -orientierung zu gewährleisten.

Tabelle 4: Mindestlöhne für drei Lohngruppen in der Pflege

Bruttostundenlöhne in Euro nach den Pflegearbeitsbedingungenverordnungen (PflegeArbbV), Mai 2023 bis Juli 2025

Qualifikation in der Pflege	5. PflegeArbbV		6. PflegeArbbV		
	ab 01.05.2023	ab 1.12.2023	ab 01.02.2024	ab 01.05.2024	ab 01.07.2025
Ungelernte Pflegehilfskräfte	13,90 €	14,15 €	14,15 €	15,50 €	16,10 €
Pflegehilfskräfte mit mindestens 1-jähriger Ausbildung in einer entsprechenden Tätigkeit	14,90 €	15,25 €	15,25 €	16,50 €	17,35 €
Pflegefachkräfte	17,65 €	18,25 €	18,25 €	19,50 €	20,50 €

Quelle: ver.di (2023); Bundesregierung (2024), eigene Darstellung. © IAB

Gleichzeitig gilt im Bereich der Alten- bzw. Langzeitpflege sowie der ambulanten Krankenpflege auf der Grundlage des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes bereits seit August 2010 ein spezieller Pflegemindestlohn. Der Mindestlohn ist eine gesetzliche Regelung und wurde eingeführt, um sicherzustellen, dass Pflegekräfte und andere Beschäftigte in der Pflegebranche eine angemessene und faire Vergütung für ihre Arbeit erhalten. Die

6. Pflegearbeitsbedingungenverordnung (PflegeArbbV) hat eine Laufzeit vom 1.2.2024 bis

30.6.2026. Am 1.2.2024 starteten die Mindestlöhne mit den Werten, die mit der 5. Pflegearbeitsbedingungenverordnung zuletzt zum 1.12.2023 erhöht wurden (siehe Tabelle 4).

Gesetzesänderungen in der Arbeitnehmerüberlassung

Die Gesetzesänderungen in der Zeitarbeit vom 1. Januar 2020 betreffen die Vergütungsrichtlinien in der Pflege. Eine Verringerung des Einsatzes von Leiharbeit in der Pflege hatte unter anderem das MDK-Reformgesetz (MDK: Medizinische Dienste der Krankenversicherung) zum Ziel (WD 2023: 18). Die Kosten für Leiharbeit sollen im Rahmen des Pflegebudgets nur bis zum Tariflohn vergütet werden. Mit Wirkung vom 1. Januar 2020 wurde in § 6a Abs. 2 Satz 9 des Krankenhausentgeltgesetz (KHEntgG) geregelt, dass die Kosten für den Einsatz von Leiharbeitskräften, die über dem tarifvertraglich vereinbarten Arbeitsentgelt des Stammpersonals liegen, und damit auch die Zahlung von Vermittlungsentgelten, nicht im Pflegebudget zu berücksichtigen sind. Die Eindämmung der Leiharbeit soll auch auf Pflegeeinrichtungen über eine Kostengrenze gelöst werden. Pflegeeinrichtungen könnten also die Mehrkosten, die durch den Einsatz von Leiharbeiter*innen entstehen, nicht mehr an die Kassen weitergeben. Auch die Vermittlungsgebühren, die Zeitarbeitsfirmen erheben, dürften nicht mehr weiterberechnet werden.

Einfluss von Corona-Sonderzahlungen

Nach § 150a Elftes Sozialgesetzbuch (SGB XI) haben alle Beschäftigten in der Alten- bzw. Langzeitpflege, die innerhalb des Bemessungszeitraums (1. November 2020 bis 30. Juni 2022) für mindestens drei Monate in oder für eine zugelassene Pflegeeinrichtung in der Alten- bzw. Langzeitpflege tätig waren und zum Stichtag 30. Juni 2022 bei ihrer Arbeitgeberin/ihrem Arbeitgeber noch beschäftigt und tätig gewesen sind, einen Rechtsanspruch auf einen Bonus. Auch Leiharbeitnehmer*innen in der Pflege wurden in die Bonusregelung einbezogen. Diese Sonderzahlungen sind steuerfrei, damit auch sozialabgabenfrei und fließen nicht unsere Entgeltauswertungen ein.

Einfluss der Inflationsausgleichsprämie

Grundlage für die Inflationsausgleichsprämie ist das „Gesetz zur temporären Senkung des Umsatzsteuersatzes auf Gaslieferungen über das Erdgasnetz“ vom 19. Oktober 2022. Die Inflationsausgleichsprämie ist Teil der ausgehandelten Tarifverträge (TVöD-P) im öffentlichen Dienst und richtet sich damit auch an Pflegekräfte in öffentlichen Krankenhäusern, Kliniken und Pflegeeinrichtungen. Auch viele kirchliche, freigemeinnützige und private Einrichtungen orientieren sich an den geltenden Tarifverträgen des öffentlichen Dienstes. Grundsätzlich handelt es sich bei der Inflationsausgleichsprämie aber um eine freiwillige Leistung, die der Arbeitgeber gewähren bzw. vereinbaren kann. Es besteht kein Anspruch auf eine Zahlung oder Gewährung dieser Prämie.

Der Begünstigungszeitraum ist zeitlich befristet – vom Tag nach der Verkündung des Gesetzes (also seit dem 25.10.2022) bis zum 31. Dezember 2024. In diesem Zeitraum sind Zahlungen bis zu einem Betrag von 3.000 Euro steuer- und sozialversicherungsfrei möglich. Die Regelung ist vergleichbar mit der Corona-Prämie der Jahre 2020–2021 und fließt somit nicht in unsere Entgeltauswertungen ein.

8 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: 24.10.2024.

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: 24.10.2024.

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: 24.10.2024.

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2019): Schritt für bessere Löhne in der Pflege, 19. Juni 2019. <https://www.bmas.de/DE/Service/Presse/Pressemitteilungen/2019/pflegeloeohneverbesserungsgesetz-beschlossen.html>, abgerufen am 25.10.2024.

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: 24.10.2024.

Bundesregierung (2024): Pflegemindestlohn: Mindestlohn in der Altenpflege steigt. Dienstag, 23. April 2024. URL: <https://www.bundesregierung.de/breg-de/themen/arbeit-und-soziales/mindestlohn-altenpflege-steigt-2216632>, abgerufen am 18.10.2024.

Carstensen, Jeanette; Seibert, Holger; Wiethölter, Doris (2023): Entgelte von Pflegekräften 2022. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Aktuelle Daten und Indikatoren. https://doku.iab.de/arbeitsmarktdaten/Entgelte_von_Pflegekraeften_2022.pdf, Abrufdatum: 23.10.2024.

Carstensen, Jeanette; Seibert, Holger; Wiethölter, Doris (2024): Internationalisierung der Pflege – Pflegekräfte mit ausländischer Staatsangehörigkeit und ihr Beitrag zur Fachkräftesicherung. IAB-Forschungsbericht, Nr. 22. <https://doku.iab.de/forschungsbericht/2024/fb2224.pdf>, Abrufdatum: 13.10.2024

Fuchs, Michaela; Rossen, Anja; Weyh, Antje; Wydra-Somaggio, Gabriele (2023): Regionale Unterschiede im Gender Pay Gap in Deutschland 2021. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Aktuelle Daten und Indikatoren, 06. März 2023. https://doku.iab.de/arbeitsmarktdaten/Gender_Pay_Gap_2021_regional.pdf, Abrufdatum: 24.10.2024.

GKV-Spitzenverband (2022): Bezahlung mindestens in Tariffhöhe – Richtlinien für die Langzeitpflege treten in Kraft. Gemeinsame Pressemitteilung – Berlin, 28.01.2022. https://www.gkv-spitzenverband.de/gkv_spitzenverband/presse/pressemitteilungen_und_statements/pressemitteilung_1373056.jsp, abgerufen am 24.10.2024.

Goecke, Henry; Henger, Ralph; Kawka, Rupert; Schröder, Bjarne; Schröder, Christoph; Wendt, Jan Marten (2023): Regionaler Preisindex – ein neuer Ansatz mit Big Data. Gutachten in Zusammenarbeit mit dem Bundesinstitut für Bau-, Stadt- und Raumforschung (BBSR) im Bundesamt für Bauwesen und Raumordnung (BBR), Köln. https://www.iwkoeln.de/fileadmin/user_upload/Studien/Gutachten/PDF/2023/Gutachten_Regionaler_Preisindex_2023.pdf, Abrufdatum: 24.10.2024.

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: 24.10.2024.

Schäfer, Holger; Stettes, Oliver (2023): Zeitarbeiterbefragung – Zeitarbeit in der Pflegebranche. Gutachten des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln e. V., 29.04.2023. https://www.iwkoeln.de/fileadmin/user_upload/Studien/Gutachten/PDF/2023/2023-04-28-IW-Gutachten-BAPiGZ-Kurzstudie_final-WS-474.pdf, Abrufdatum: 24.10.2024.

Seibert, Holger; Wiethölter, Doris; Schwengler, Barbara (2021): Beschäftigungsentwicklung von Helfertätigkeiten: Starker Einbruch in der Corona-Krise. IAB-Kurzbericht Nr. 16. <https://doku.iab.de/kurzber/2021/kb2021-16.pdf>, Abrufdatum: 24.10.2024.

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: 24.10.2024.

Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2024): Sozialversicherungspflichtige Bruttomonatsentgelte (Jahreszahlen) – Deutschland, West/Ost, Länder und Kreise, Stichtag: 31.12.2023, Nürnberg, 20.07.2024. https://statistik.arbeitsagentur.de/Statistikdaten/Detail/202312/iiia6/beschaeftigung-entgelt-entgelt/entgelt-dwolk-0-202312-xlsx.xlsx?_blob=publicationFile&v=2, Abrufdatum: 25.10.2024.

Statistisches Bundesamt (2008): Klassifikation der Wirtschaftszweige (WZ 2008), Wiesbaden 2008. https://www.destatis.de/DE/Methoden/Klassifikationen/Gueter-Wirtschaftsklassifikationen/Downloads/klassifikation-wz-2008-3100100089004-aktuell.pdf?_blob=publicationFile, Abrufdatum: 24.10.2024.

Statistisches Bundesamt (2023): Preise. Verbraucherpreisindizes für Deutschland, Jahresbericht 2022, Wiesbaden. https://www.destatis.de/DE/Themen/Wirtschaft/Preise/Verbraucherpreisindex/Publikationen/Downloads-Verbraucherpreise/verbraucherpreisindex-jahresbericht-pdf-5611104.pdf?_blob=publicationFile, Abrufdatum: 24.10.2024.

Statistisches Bundesamt (2024): Presse: Reallöhne im Jahr 2023 um 0,1 % gegenüber 2022 gestiegen. Pressemitteilung Nr. 076 vom 29. Februar 2024, Wiesbaden. URL:

https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2024/02/PD24_076_62321.html,
abgerufen am 18.10.2024.

ver.di (2023): Pflegemindestlohn steigt erneut. Eine angemessene Bezahlung garantiert er noch nicht, aber er ist ein weiterer Schritt in die richtige Richtung. Themen, Pflegepolitik, 30.08.2023. URL: <https://gesundheit-soziales-bildung.verdi.de/themen/pflegepolitik/++co++b83195ba-cef4-11e7-85f9-525400423e78>, abgerufen am 18.10.2024.

Wissenschaftlicher Dienst des Bundestages (WD) (2023): Verfassungsrechtliche Aspekte eines Leiharbeitsverbots in der Pflege vor dem Hintergrund aktueller Entwicklungen, Ausarbeitung WD 6 - 3000 - 038/2. <https://www.bundestag.de/resource/blob/958228/ab417abdeea088e84e7a4b7a778b8d74/WD-6-038-23-pdf-data.pdf>, abgerufen am 24.10.2024.

Impressum

Entgelte von Pflegekräften 2023

Veröffentlichungsdatum

26. November 2024

Autor*innen

- 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_2023.pdf

Website

<https://iab.de/>