



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

Aktuelle Daten und Indikatoren

ENTGELTE VON PFLEGEKRÄFTEN 2024 // 20.08.2025

Jeanette Carstensen | Holger Seibert | Doris Wiethölter



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: Ihr überdurchschnittlicher Anstieg schmälert die realen Entgeltzuwächse deutlich stärker als in den Jahren davor. 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.

In diesen vier ausgewählten Hauptpflegeberufen sind 85 Prozent aller Beschäftigten der Kranken- und Altenpflege tätig. Genauere Definitionen dieser Berufe befinden sich in den Datengrundlagen (Abschnitt 6). Zu berücksichtigen ist, dass wegen des hohen Anteils an Beschäftigten in Teilzeit nur ca. 46 Prozent der Beschäftigten in den ausgewählten Pflegeberufen – nämlich die Vollzeitbeschäftigten – in die Analysen einfließen. In der Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit liegen keine Angaben zur konkreten Arbeitszeit vor, sondern lediglich das Vollzeit-/Teilzeitmerkmal. Daher werden Entgeltanalysen nur für Vollzeitbeschäftigte durchgeführt, während Teilzeitentgelte aufgrund der fehlenden Arbeitszeit nicht aussagekräftig sind.

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 nominale Entgeltentwicklung und anschließend die entsprechende Realentgeltentwicklung für die Beschäftigten in den oben genannten vier Hauptpflegeberufe, für die Beschäftigten insgesamt sowie für die Beschäftigten auf Helfer*innen- bzw. Fachkraftniveau 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 2024 mit durchschnittlich 4.329 Euro mehr als der Durchschnitt aller Beschäftigten auf dem Anforderungsniveau der Fachkräfte (Berufe insgesamt) mit 3.720 Euro. Das Medianentgelt für Hilfstätigkeiten in der Krankenpflege beläuft sich auf 3.363 Euro und liegt damit ebenfalls deutlich über dem durchschnittlichen Niveau für Beschäftigte auf Helfer*innenniveau insgesamt (2.863 €) (vgl. Abbildung 1; zum Pflegemindestlohn in der Pflegebranche siehe Abschnitt 6).

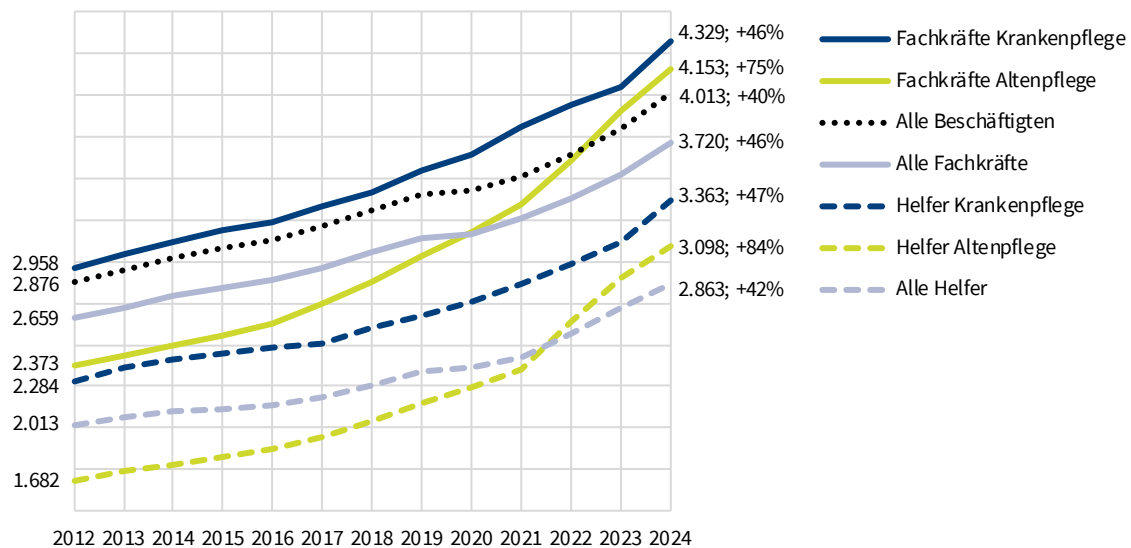
Auch Fachkräfte in der Altenpflege verdienen mit einem mittleren Entgelt von 4.153 Euro mehr als Beschäftigte auf Fachkraftniveau insgesamt (3.720 €). Bis 2020 lagen ihre Verdienste noch unter dem Durchschnitt für Fachkräfte. Helfer*innen in der Altenpflege schneiden im Vergleich der vier Hauptpflegeberufe am niedrigsten ab. Auch sie verdienen mehr als die Beschäftigten auf Helfer*innenniveau insgesamt (2.863 €) und liegen mit 3.098 Euro mit erkennbarem Abstand darüber. Bis 2021 lagen sie hingegen noch darunter.

Gegenüber 2012 sind die Entgelte für Fachkräfte in der Altenpflege bis 2024 nominal um 75 Prozent gestiegen (vgl. Abbildung 1). In der Krankenpflege stiegen die Entgelte der Fachkräfte in diesem Zeitraum um 46 Prozent. Die mittleren Entgelte der Fachkraftberufe insgesamt erhöhten sich im Vergleich um 40 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 2024 nur noch um 4 Prozent bzw. 176 Euro unter dem Medianentgelt der Krankenpflegefachkräfte.

Die Entgelte für Helfer*innenberufe in der Altenpflege erhöhten sich seit 2012 um 84 Prozent, für Hilfstätigkeiten in der Krankenpflege stiegen sie um 47 Prozent (vgl. Abbildung 1). Im Vergleich ist das Arbeitsentgelt aller Vollzeitbeschäftigten auf Helfer*innenniveau zwischen 2012 und 2024 um 42 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 2024 noch um 8 Prozent bzw. 265 Euro auseinander.

Abbildung 1: Entwicklung der monatlichen Bruttoentgelte in ausgewählten Pflegeberufen in Deutschland im Vergleich, 2012–2024

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 Tarifpflicht positive Einflüsse auf die Höhe der Pflegeentgelte im Jahr 2024 haben (vgl. Abschnitt 6).

Quelle: Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit; eigene Berechnungen.

Neben dem Inkrafttreten des Pflegelöhneverbesserungsgesetzes (PflegeLohnVG) im Jahre 2019 (Bundesministerium für Arbeit und Soziales 2019, vgl. Abschnitt 6), 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). Im Jahr 2024 gab es im Bereich der Krankenhäuser und Altenpflege deutliche Tarifsteigerungen. Die Entgelte der Krankenpflegekräfte sowohl auf Helfer- als auch auf Fachkraftniveau haben sich 2024 gegenüber dem Vorjahr noch einmal sichtlich erhöht, sodass sich die Abstände zwischen Alten- und Krankenpflege seit 2023 nicht weiter verringert haben. Erklären dürfte sich dies dadurch, dass sich öffentliche Krankenhäuser bei der Entlohnung ihres Pflegepersonals nach dem Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) orientieren und hier 2024 prozentual zweistellige Lohnsteigerungen zu verzeichnen waren. Bei den Pflegeheimen spielen öffentliche Einrichtungen hingegen nur eine untergeordnete Rolle. Diese entlohnen vorwiegend nach nicht tarifgebundenen oder kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen (z. B. der Caritas oder der Diakonie, siehe auch vgl. Abschnitt 6: Entlohnung in der Pflege).

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 2024 um 30 Prozent teurer geworden (vgl. Abbildung 2). Unter Berücksichtigung dieser Teuerungsrate (vgl. Abschnitt 6), kommt man zu einer entsprechend niedrigeren Realentgeltentwicklung gegenüber der nominalen Entgeltentwicklung. Das Realentgelt ist der Verdienst, über den 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.

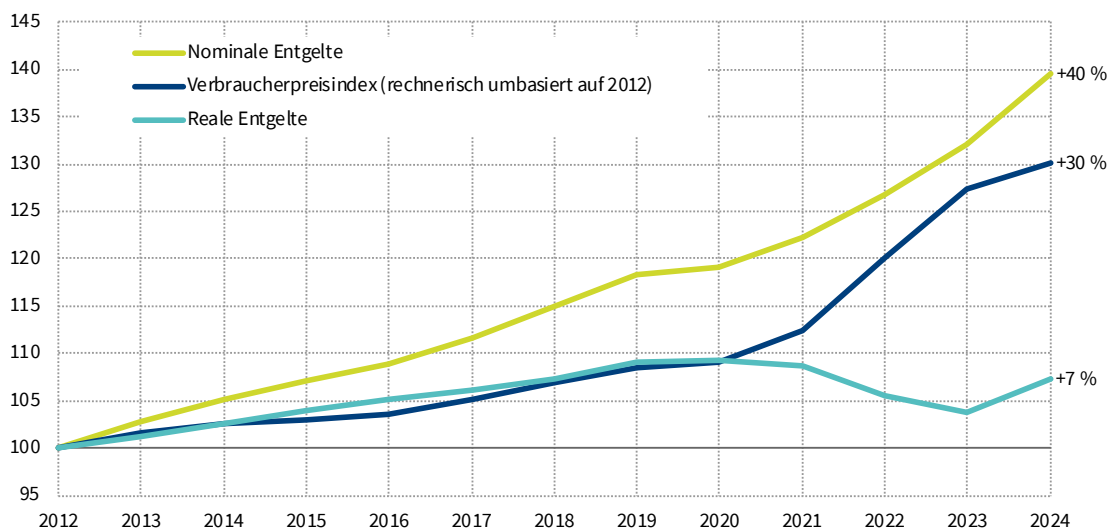
Wie Abbildung 2 zeigt, entspricht die nominale Entgeltentwicklung aller Beschäftigten zwischen 2012 und 2024 einer Steigerung von 40 Prozent. Die reale Verdienstentwicklung beträgt im gleichen Zeitraum unter Berücksichtigung der gestiegenen Verbraucherpreise hingegen nur noch +7 Prozent (Indexwert 107; vgl. Abbildung 2). Im gesamten Zeitraum ist somit ein Wachstum der Realentgelte zu verzeichnen.

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

Im Jahr 2024 sind die Verbraucherpreise deutlich langsamer gestiegen als zuvor, womit sich für 2024 wieder Realentgeltzuwächse eingestellt haben.

Abbildung 2: Entwicklung der nominalen und realen Medianentgelte von Vollzeitbeschäftigten sowie Entwicklung des Verbraucherpreisindex in Deutschland, 2012–2024

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 6).

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

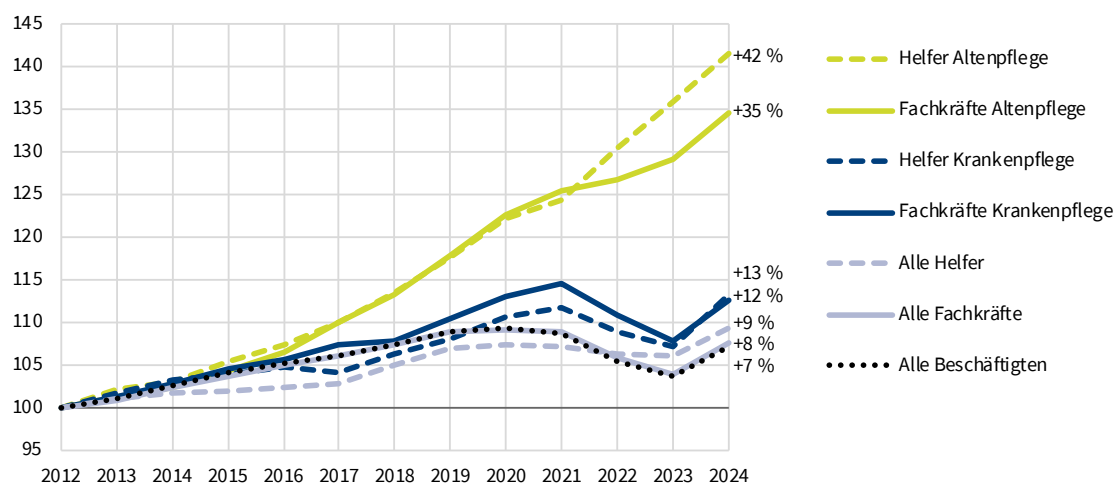
Quelle: Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit; Statistisches Bundesamt; eigene Berechnungen.

Auch für die ausgewählten Pflegeberufe fallen unter Berücksichtigung der Verbraucherpreisbereinigung die Realentgeltzuwächse 2024 gegenüber 2012 deutlich niedriger aus als die Nominalentgeltzuwächse. Erstere fallen jedoch in der Kranken- und der Altenpflege

sehr unterschiedlich aus. Während Fachkräfte in der Altenpflege nominale Entgeltzuwächse von 75 Prozent verzeichneten, nahmen die Entgelte preisbereinigt um 35 Prozent zu (Helfer*innen in der Altenpflege: nominal: +84 %; real: +42 %). Für die Fachkräfte in der Krankenpflege liegen die nominalen Entgeltzuwächse bei 46 Prozent, die realen bei 12 Prozent (Helfer*innen in der Krankenpflege: nominal: +47 %; real: +13 %). Die Entgelte in der Altenpflege haben somit deutlich stärker zugelegt als die Verbraucherpreise. In der Krankenpflege sind 2022 und 2023 entsprechend der Entwicklung der Gesamtbeschäftigung erkennbare Rückgänge der Reallöhne gegenüber 2021 zu verzeichnen. Zuletzt sind aufgrund der aktuell deutlich schwächer ausfallenden Inflation aber auch in den Krankenpflegeberufen und für alle Berufe die Reallöhne wieder gestiegen.

Abbildung 3: Entwicklung der um den Verbraucherpreisindex bereinigten monatlichen Bruttoentgelte in ausgewählten Pflegeberufen in Deutschland im Vergleich, 2012–2024

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 Tarifpflicht positive Einflüsse auf die Höhe der Entgelte im Jahr 2024 haben (vgl. Abschnitt 6).

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 2024) noch immer erheblich. Dies gilt allerdings für das gesamte Entgeltgefüge, nicht nur für Pflegekräfte. So verdienen Beschäftigte (alle Berufe) in Ostdeutschland 2024 im Schnitt 14 Prozent weniger als in Westdeutschland. Bei Fachkräften sind es 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 liegt in Ostdeutschland 4 Prozent unter demjenigen in den westdeutschen Bundesländern, jenes der Fachkräfte in der Krankenpflege 6 Prozent darunter. Auch bei den Helfer*innen liegt der Westen vorn: Hilfstätigkeiten in der Altenpflege in Ostdeutschland erzielen im Mittel 5 Prozent weniger Entgelt als in den westdeutschen Bundesländern. Bei Helfer*innenberufen in der Krankenpflege sind es 7 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 11 Prozent zwischen 3.891 Euro in Sachsen und 4.325 Euro in Baden-Württemberg, bei den Fachkräften in der Krankenpflege beträgt sie Spanne 13 Prozent zwischen 4.017 Euro in Sachsen und 4.520 Euro in Baden-Württemberg.

Tabelle 1: Monatliche Bruttoentgelte von Fachkräften nach Bundesländern, 2024

Zum Stichtag 31. Dezember 2024, Entgelte in Euro

	Fachkräfte Krankenpflege	Fachkräfte Altenpflege	Alle Fachkraftberufe	Alle Beschäftigten
Deutschland Gesamt	4.329	4.153	3.720	4.013
Westdeutschland	4.380	4.189	3.825	4.117
Ostdeutschland	4.115	4.024	3.262	3.539
01 Schleswig-Holstein	4.301	4.139	3.570	3.731
02 Hamburg	4.360	4.263	3.997	4.527
03 Niedersachsen	4.262	4.075	3.659	3.832
04 Bremen	4.460	4.178	3.844	4.157
05 Nordrhein-Westfalen	4.368	4.178	3.801	4.038
06 Hessen	4.407	4.195	3.944	4.325
07 Rheinland-Pfalz	4.339	4.160	3.748	3.920
08 Baden-Württemberg	4.520	4.325	4.013	4.356
09 Bayern	4.380	4.211	3.801	4.166
10 Saarland	4.510	4.079	3.856	3.975
11 Berlin	4.365	4.241	3.660	4.198
12 Brandenburg	4.096	4.077	3.241	3.402
13 Mecklenburg-Vorpommern	4.036	3.959	3.130	3.294
14 Sachsen	4.017	3.891	3.122	3.388
15 Sachsen-Anhalt	4.075	3.963	3.211	3.353
16 Thüringen	4.077	4.028	3.187	3.307

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

Die regionalen Entgeltunterschiede fallen in der Krankenpflege auf Helfer*innenniveau mit 19 Prozent nochmals höher aus (Mecklenburg-Vorpommern: 3.023 Euro vs. Hamburg: 3.605 Euro; vgl. Tabelle 2). Bei den Helfer*innenberufen in der Altenpflege ist der Unterschied mit 11 Prozent etwas geringer (Thüringen: 2.900 Euro vs. Nordrhein-Westfalen: 3.228 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, 2024

Zum Stichtag 31. Dezember 2024, Entgelte in Euro

	Helfer*innen Krankenpflege	Helfer*innen Altenpflege	Alle Helfer*innen- berufe	Alle Beschäftigten
Deutschland Gesamt	3.363	3.098	2.863	4.013
Westdeutschland	3.421	3.129	2.915	4.117
Ostdeutschland	3.169	2.988	2.636	3.539
01 Schleswig-Holstein	3.215	3.048	2.794	3.731
02 Hamburg	3.605	3.180	2.803	4.527
03 Niedersachsen	3.287	2.986	2.836	3.832
04 Bremen ¹⁾	3.423	3.131	2.869	4.157
05 Nordrhein-Westfalen	3.431	3.228	2.877	4.038
06 Hessen	3.368	3.092	2.888	4.325
07 Rheinland-Pfalz	3.452	3.090	2.881	3.920
08 Baden-Württemberg	3.526	3.210	3.046	4.356
09 Bayern	3.449	3.131	2.960	4.166
10 Saarland	3.305	3.058	2.967	3.975
11 Berlin	3.285	3.090	2.750	4.198
12 Brandenburg	3.141	2.958	2.615	3.402
13 Mecklenburg-Vorpommern	3.023	2.904	2.594	3.294
14 Sachsen	3.052	2.939	2.638	3.388
15 Sachsen-Anhalt	3.145	2.954	2.624	3.353
16 Thüringen	3.164	2.900	2.600	3.307

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

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 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 3.604 Euro, wenn sie

in Krankenhäusern beschäftigt sind. Arbeiten sie hingegen in der ambulanten Pflege, verdienen sie 585 Euro weniger (vgl. Tabelle 3).

Tabelle 3: Monatliche Bruttoentgelte von Pflegekräften nach Art der Pflegeeinrichtung, 2024

Zum Stichtag 31. Dezember 2024, Entgelte in Euro

	Krankenhäuser	Stationäre Pflege	Ambulante Pflege	Wirtschaft Insgesamt
Deutschland				
Fachkräfte Krankenpflege	4.412	4.035	4.108	4.329
Fachkräfte Altenpflege	4.372	4.157	4.050	4.153
Helfer*innen Krankenpflege	3.526	3.216	3.069	3.363
Helfer*innen Altenpflege	3.566	3.126	2.988	3.098
Westdeutschland				
Fachkräfte Krankenpflege	4.457	4.056	4.162	4.380
Fachkräfte Altenpflege	4.419	4.182	4.081	4.189
Helfer*innen Krankenpflege	3.574	3.254	3.130	3.421
Helfer*innen Altenpflege	3.604	3.142	3.019	3.129
Ostdeutschland				
Fachkräfte Krankenpflege	4.203	3.967	3.962	4.115
Fachkräfte Altenpflege	4.133	4.048	3.964	4.024
Helfer*innen Krankenpflege	3.370	3.009	2.974	3.169
Helfer*innen Altenpflege ¹⁾	3.370	3.033	2.942	2.988

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

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.

Die Ausnahme sind die Fachkräfte in der Krankenpflege. Sie erzielen im Vergleich die geringsten Entgelte in der stationären Pflege: In westdeutschen Krankenhäusern beläuft sich das Monatsentgelt von Fachkräften in der Krankenpflege auf 4.457 Euro, in der stationären Pflege liegt es mit 4.056 Euro am niedrigsten, in der ambulanten Pflege bei 4.162 Euro. Damit scheinen die Verdienste in der ambulanten Pflege für Krankenpflegefachkräfte attraktiver geworden zu sein, denn in der Vergangenheit erzielten sie in der ambulanten Pflege die niedrigsten Entgelte (z. B. Carstensen/Seibert/Wiethölter 2023). In Ostdeutschland verdienen die Fachkräfte in der Krankenpflege in Krankenhäuser 4.203 Euro, in der stationären und ambulanten Altenpflege liegen sie mit 3.967 bzw. 3.962 Euro fast gleichauf.

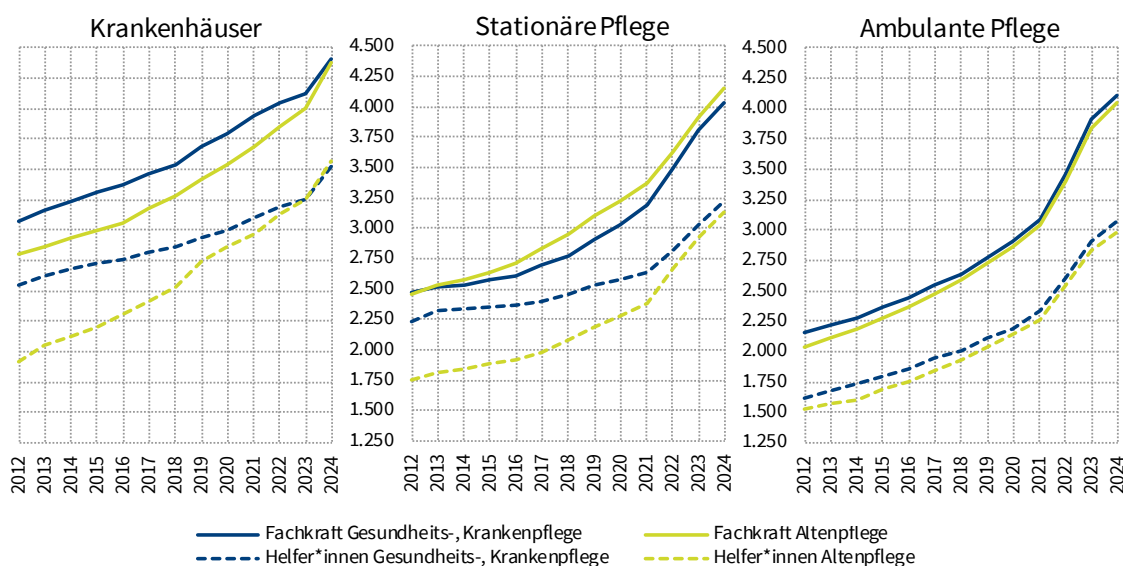
Die ausgeprägten Entgeltdifferenzen zwischen den Pflegeeinrichtungen sind einerseits in den unterschiedlichen Versicherungssystemen zu suchen (Krankenversicherung vs. Pflegeversicherung), daneben aber auch in der Betriebsgröße sowie der Trägerschaft der jeweiligen Einrichtungen (privat, gemeinnützig, öffentlich). Die sukzessive Erhöhung des

Pflegemindestlohn bzw. die Einführung der Tariffpflicht in der Altenpflege haben bereits zu Entgeltsteigerungen in diesem Bereich geführt.

Im Folgenden nehmen wir eine Betrachtung der zeitlichen Entwicklung der Entlohnung von Pflegekräften in den unterschiedlichen Pflegeeinrichtungen vor (Abbildung 4). Helfer*innen in der Altenpflege konnten insbesondere in Krankenhäusern und in der stationären Pflege die Entlohnungslücke zu den Helfer*innen in der Krankenpflege schließen. In den Krankenhäusern lagen die Helfer*innen in Altenpflegeberufen zuletzt sogar leicht über dem Medianentgelt der Helfer*innen in Krankenpflegeberufen. Aber auch die Fachkräfte in der Altenpflege konnten nennenswert aufholen. Außerdem konnten die Entgeltunterschiede zwischen Alten- und Krankenpflegekräften in Krankenhäusern nahezu ausgeglichen werden, wo die Lücke bei den Fachkräften anfänglich noch bei teils über 300 Euro lag und bei den Helfer*innen sogar bei über 600 Euro.

Abbildung 4: Entwicklung der monatlichen Bruttoentgelte von Pflegekräften nach Art der Pflegeeinrichtung, Deutschland, 2012–2024

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



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 statistischen Unschärfen kommen (vgl. Abschnitt 6).

Für die Definition der Pflegeeinrichtungen vgl. Abschnitt 6.

Quelle: Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit; eigene Berechnungen.

Ein weiterer Aspekt ist die unterschiedliche Bezahlung der Pflegekräfte im Vergleich der Einrichtungen. Zu Beginn des Beobachtungszeitraums 2012 verzeichneten besonders die Helfer*innen und Fachkräfte in Krankenpflegeberufen noch ausgeprägte Entgeltunterschiede je nachdem, in welcher Einrichtung sie tätig waren. So zeigten sich bis 2019 für Fachkräfte in der Krankenpflege noch Lohnabstände von über 900 Euro zwischen Krankenhäusern und der ambulanten Pflege. Bis 2024 sind diese Entgeltunterschiede auf gut 300 Euro zurückgegangen.

Auch ist die Angleichung der Entgelte, die in der stationären sowie der ambulanten Pflege gezahlt werden, zu erwähnen. Zwischen beiden Einrichtungsarten bestehen bei den Fachkräften heute

nur noch geringe Entgeltunterschiede, während 2012 noch eine Lücke von über 300 Euro bestand. Bei den Helfer*innen bestehen hingegen auch 2024 zwischen der stationären und ambulanten Pflege noch Entgeltunterschiede von knapp 150 Euro.

5 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 sogar zu leichten Realentgeltverlusten geführt. In den Pflegeberufen waren zwischen 2022 und 2023 nur noch in der Altenpflege erkennbare Zuwächse beim Realentgelt zu verzeichnen. Aktuell sind aufgrund der zuletzt nur noch leicht steigenden Inflation wieder über alle Berufe hinweg leichte Realentgeltsteigerungen zu erkennen.

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 6). In den Jahren 2022 und 2023 sind erkennbare Entgeltzuwächse in der Altenpflege (Fachkraft- und Helfer*innenniveau) zu verzeichnen gewesen, die sich von der Entwicklung der vergangenen Jahre abheben. Auch 2024 konnten überdurchschnittlichen Entgeltsteigerungen in den Pflegeberufen erzielt werden. Die Lücke zwischen Alten- und Krankenpflegeberufen ist zuletzt stabil geblieben. Mit Blick auf die Lohnentwicklung in den vier Hauptpflegeberufen sowie in den verschiedenen Pflegeeinrichtungen (Krankenhäuser, Stationäre Pflege, Ambulante Pflege) scheinen die seit September 2022 für die Langzeitpflege bestehende Tarifpflicht sowie die kontinuierlichen Anstiege des Pflegemindestlohns maßgeblich zu dem beobachteten Abschmelzen der Entgeltdifferenzen zwischen der Kranken- und Altenpflege sowie zwischen den Pflegeeinrichtungen beigetragen zu haben.

Zu berücksichtigen ist, dass über die Hälfte der Beschäftigten in den Pflegeberufen in Teilzeit arbeitet und somit trotz verbesserter Gehaltsstrukturen entsprechend ihrer reduzierten Arbeitszeit niedrigere als die in diesem Bericht ausgewiesenen Vollzeit-Entgelte bezieht.

6 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-/Anlern Tätigkeiten
- 81302 Berufe in der Gesundheits- und Krankenpflege (ohne Spezialisierung) – fachlich ausgerichtete Tätigkeiten
- 82101 Berufe in der Altenpflege (ohne Spezialisierung) – Helfer-/Anlern Tätigkeiten
- 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 2024 nur bei den Auszubildenden deutliche Auswirkungen. Die betrachtete Entgelt-Kerngruppe enthält jedoch per Definition keine Auszubildenden, wodurch dieser Effekt ausgeklammert werden kann. Es sollten 2024 allerdings bereits einige 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)“ können 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, Statistisches Bundesamt 2008) gemeldeten Haupttätigkeitsfelder der jeweiligen Betriebe, in denen die Pflegekräfte beschäftigt sind. Krankenhäuser identifizieren wir über den Wirtschaftszweig 861 „Krankenhäuser“, die Ambulante Pflege über den Wirtschaftszweig 88101 „Ambulante soziale Dienste“. Für die Stationäre Pflege 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.

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. 460.500 Fachkräften sowie gut 177.300 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. 46 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 2024 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 2024 zu einem Wert von 140 bei einem Medianentgelt von 4.013 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 2025) 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.

Tarifflicht 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). Nicht tarifgebundene Einrichtungen haben die Wahl zwischen mindestens in Höhe eines in der Region anwendbaren Pflege-Tarifvertrags bzw. kirchlicher Arbeitsrechtsregelungen zu entlohnen oder eine Entlohnung zu zahlen, die nach den definierten Qualifikationsgruppen jeweils im Durchschnitt mindestens der Höhe des jeweiligen regional üblichen Entlohnungsniveaus entspricht (Bundesministerium für Gesundheit 2025). 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 Entgeltlevels 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.

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 **Fehler! Ungültiger Eigenverweis auf Textmarke.**).

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 (2025); Bundesregierung (2025), eigene Darstellung. © IAB

Einfluss von Corona-Sonderzahlungen

Nach § 150a Elftes Sozialgesetzbuch (SGB XI) hatten 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 waren, einen Rechtsanspruch auf einen Bonus. Diese Sonderzahlungen sind steuerfrei, damit auch sozialabgabenfrei und fließen nicht in 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 sogenannten Corona-Prämie der Jahre 2020–2022 und fließt somit nicht in unsere Entgeltauswertungen ein.

7 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: 28.07.2025.

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.bundesgesundheitsministerium.de/fileadmin/Dateien/4_Pressemitteilungen/2015/2015_1/150127_zuPM-Anlage_Studie_zu_den_Entgelten_der_Pflegeberufe.pdf, Abrufdatum: 28.07.2025.

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: 28.07.2025.

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 28.07.2025.

Bundesministerium für Gesundheit (2025): Entlohnung in der Pflege. <https://www.bundesgesundheitsministerium.de/themen/pflege/pflegekraefte/entlohnung>, abgerufen am 28.07.2025

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: 28.07.2025.

Bundesregierung (2025): Pflegemindestlohn: Mindestlohn in der Altenpflege. Dienstag, 1. Juli 2025. URL: <https://www.bundesregierung.de/breg-de/aktuelles/mindestlohn-altenpflege-steigt-2216632>, abgerufen am 28.07.2025.

Carstensen, Jeanette; Seibert, Holger; Wiethölter, Doris (2024): Entgelte von Pflegekräften 2023. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Aktuelle Daten und Indikatoren. https://doku.iab.de/arbeitsmarktdaten/Entgelte_von_Pflegekraeften_2023.pdf, Abrufdatum: 28.07.2025.

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 28.07.2025.

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: 28.07.2025.

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: 28.07.2025.

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: 28.07.2025.

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: 28.07.2025.

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: 28.07.2025.

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: 28.07.2025.

Statistisches Bundesamt (2025): Verbraucherpreisindex für Deutschland - Lange Reihen ab 1948, Juni 2025, Wiesbaden. https://www.destatis.de/DE/Themen/Wirtschaft/Preise/Verbraucherpreisindex/Publikationen/Downloads-Verbraucherpreise/statistischer-bericht-verbraucherpreisindex-lange-reihen-5611103.xlsx?__blob=publicationFile&v=25, abgerufen am 28.07.2025.

ver.di (2025): Pflegemindestlohn steigt erneut. Eine angemessene Bezahlung garantiert er noch nicht, aber er ist ein weiterer Schritt in die richtige Richtung. Themen, Pflegepolitik, 03.02.2025. URL: <https://gesundheit-soziales-bildung.verdi.de/themen/pflegepolitik/++co++b83195ba-cef4-11e7-85f9-525400423e78>, abgerufen am 28.07.2025.

Impressum

Entgelte von Pflegekräften 2024

Veröffentlichungsdatum

20. August 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_2024.pdf

Website

<https://iab.de/>