

Löhne in der Altenpflege: Helferniveaus im Spiegel von Fachkräftesicherung und Lohnverteilung

Ein Beitrag zur Lohn- und Tarifdebatte

Autorinnen

Christine Ludwig  
Michaela Evans

**Auf den Punkt**

- Das Profil der Arbeitslosigkeit in den Pflegeberufen legt angesichts der drängenden Suche nach Fach- und Arbeitskräften nahe, Pflegeeinrichtungen bei der Entwicklung neuer betrieblicher Integrationskonzepte zu stärken.
- Es bestehen nach wie vor hohe Verdienstunterschiede zwischen den pflegerischen Berufsgattungen, den Einsatzfeldern der Pflegekräfte und den Bundesländern. Dies ist insbesondere für die Stärkung der ambulanten Pflege kontraproduktiv.
- 58 Prozent der Altenpflegehilfskräfte liegen mit ihren Verdiensten unterhalb der OECD-Niedriglohnschwelle. Um mehr Pflegehelfer/-innen zu gewinnen, ist mehr Aufmerksamkeit für die Löhne dieser Zielgruppe erforderlich.
- Hilfskräfte profitieren von der Aufwertung der Löhne weniger als die Fachkräfte – dabei sind gerade ihre Löhne gemessen an der OECD-Schwelle oftmals prekär.
- Betrachtet man ausschließlich die Bruttomedianverdienste von Pflegekräften, geraten diese und weitere wichtige Aspekte der Verdienstsituation in der Pflege aus dem Blick.
- Der vorliegende Beitrag diskutiert Merkmale der Lohnverteilung in der Altenpflege, die mit Blick auf die aktuelle Lohn- und Tarifdebatte relevant sind.

Zentrale Einrichtung der  
Westfälischen Hochschule  
Gelsenkirchen Bocholt  
Recklinghausen in  
Kooperation mit der  
Ruhr-Universität Bochum

 **Westfälische  
Hochschule**

**RUHR  
UNIVERSITÄT  
BOCHUM** **RUB**

## 1. Aufwertung und Verdienste in der Altenpflege – Wo steht die Debatte?

Nicht erst, seitdem die Corona-Pandemie die „Systemrelevanz“ der Pflege verschärft sichtbar gemacht hat, ist die Bezahlung der Pflegekräfte in aller Munde. Das sogenannte Pflegelöhneverbesserungsgesetz (2019), die Tarifeinigung zwischen ver.di und der Bundesvereinigung der Arbeitgeber in der Pflegebranche (BVAP) als Grundlage für einen flächendeckenden Tarifvertrag, der Corona-Pflegebonus und die Pflegezulage im aktuellen TVöD-Abschluss sind nur die jüngsten Maßnahmen in einer langen Reihe von Bemühungen, über höhere Verdienste den Beruf attraktiver zu gestalten.

Für viele Pflegekräfte sind beispielsweise verlässliche Arbeitszeiten, eine ausreichende Personalausstattung und weniger Zeitdruck – also gute Arbeitsbedingungen – mindestens genauso wichtige, wenn nicht wichtigere Themen (vgl. Schroeder 2017: 165 ff.). Dass Tarifverträge neben den Gehältern auch Arbeitsbedingungen in der Fläche verlässlich regeln können und das mit Festlegungen zu Urlaub, Arbeitszeiten und Arbeitsvertragsfragen in der Regel auch tun, wird in der Debatte häufig vernachlässigt. Dabei hat zuerst, aber nicht zuletzt, der 2016 an der Charité Berlin von ver.di ausgehandelte Tarifvertrag für Personalbemessung (Tarifvertrag Entlastung) ganz konkret gezeigt, dass in der Pflege Entlastung und Gesundheitsschutz zum Gegenstand von Tarifverhandlungen gemacht werden können.

Höhere Verdienste sind also nur *ein* Baustein für die Aufwertung der Pflegearbeit in der Altenpflege, und sie sind auch nicht alleiniger Gegenstand von Tarifverträgen. Insofern sind die politischen Bestrebungen, in der Altenpflege einen Tarifvertrag auf die gesamte Branche zu erstrecken, nicht nur in Hinblick auf die Löhne interessant. Denn Tarifverträge sind die Grundlage für verlässliche Arbeitsbedingungen in der Fläche, die eine weitere Dimension einer arbeitspolitischen „High-Road-Strategie“ sind.

Die Möglichkeit für eine Allgemeinverbindlicherklärung (AVE) ist mit dem Tarifautonomiestärkungsgesetz novelliert worden.<sup>1</sup> Sowohl im Tarifvertragsgesetz (TVG) als auch im Arbeitnehmer-Entsendegesetz (AEntG) wurden Hürden reduziert. Es wurde konkretisiert, dass das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) auf gemeinsamen Antrag der Tarifvertragsparteien einen Tarifvertrag für allgemeinverbindlich erklären kann, wenn die Allgemeinverbindlichkeit „im öffentlichen Sinne geboten erscheint“ (vgl. § 5 Abs. 1 TVG). Ein „öffentliches Interesse“ an einer AVE liegt dann vor, wenn ein Tarifvertrag „in seinem Geltungsbereich für die Gestaltung der Arbeitsbedingungen überwiegende Bedeutung erlangt hat“ *oder* wenn „die Absicherung der Wirksamkeit der tarifvertraglichen Normsetzung gegen die Folgen wirtschaftlicher Fehlentwicklung eine Allgemeinverbindlicherklärung verlangt“. Das heißt, es sind die gesamten wirtschaftlichen und sozialen Verhältnisse und Eigenarten des betreffenden Wirtschaftszweigs zu berücksichtigen sowie arbeitsmarkt- und sozialpolitische Erwägungen miteinzubeziehen.

<sup>1</sup> Das politische Interesse am Thema verdeutlicht sich durch die jüngste Änderung des § 5 TVG vor dem Hintergrund der Corona-Pandemie, die ergänzt, dass das Recht der betroffenen Stakeholder, sich im AVE-Prozess „in einer mündlichen und öffentlichen Verhandlung“ zu äußern, auch mittels Video- oder Telefonkonferenz gewahrt werden könne (Sozialschutzpaket II, Mai 2020).

## Löhne in der Altenpflege: Helferniveaus im Spiegel von Fachkräftesicherung und Lohnverteilung

Die in ihrer heutigen Form berufsförmig verfasste Altenpflege ist vor dem Hintergrund ihrer ursprünglichen Institutionalisierung als sozialpflegerischer Beruf zu reflektieren, womit schon früh eine Abschottung von der stärker an medizinischen Berufen orientierten Krankenpflege erfolgte. Die ursprüngliche Zuschreibung der Altenpflege als typischer Frauenberuf, der insbesondere von Wiedereinsteigerinnen ausgeübt werde (vgl. Auth 2020: 305), ist sowohl angesichts des Professionalisierungsprozesses der Altenpflege selbst als auch mit Blick auf ihre sozialpolitische Bedeutung und ihre funktionalen Bezüge für die Wirtschaft insgesamt mittlerweile überholt. Arbeit in der Altenpflege ist als erwerbsförmig organisierte und informelle Care-Arbeit eine elementare Voraussetzung für eine funktionsfähige Wirtschaft, sie bildet den sozialen Rahmen für gesellschaftliche Produktion und stellt selbst einen sozioökonomischen Produktivfaktor dar (vgl. Meier-Gräwe 2020). Nicht zuletzt die gegenwärtigen Erfahrungen mit der Corona-Pandemie haben offengelegt, dass soziale und wirtschaftliche Vulnerabilitäten in erheblichem Umfang davon abhängig sind, ob und wie professionelle Infrastrukturen in der Altenpflege vor Ort verfügbar sind (vgl. Evans et al. 2020).

Damit werden drei Dimensionen sozialer und wirtschaftlicher Verhältnisse thematisiert: *Erstens* ist zu reflektieren, unter welchen Rahmenbedingungen menschenwürdiges Altern und eine menschenwürdige Pflege als Ausdruck gesellschaftlicher Werte möglich werden. *Zweitens* sind die Leistungsbeiträge der in der Altenpflege Tätigen für sozialen Zusammenhalt und Wohlstand eine zentrale Rahmenbedingung für den Wandel der Lebens- und Wirtschaftskonzepte (vgl. Evans et al. 2020). So zeigt eine aktuelle Studie zur Situation pflegender Angehöriger in der Corona-Pandemie, dass der *Zeitaufwand für Pflege* während der Pandemie gestiegen ist, während sich die verfügbaren *Zeitressourcen* jedoch nur für wenige pflegende Angehörige erhöht haben (vgl. Rothgang/Wolf-Ostermann 2020: 33) und Vereinbarkeitsprobleme im Zuge der Pandemie für viele Erwerbstätige zugenommen haben (vgl. ebd.: 38). Dies betrifft auch die Unternehmen in erheblichem Umfang, denn die betrieblichen Folgekosten aufgrund schlechter oder fehlender Vereinbarkeit werden auf rund 19 Milliarden Euro für alle deutschen Betriebe geschätzt (vgl. Schneider et al. 2011, zitiert nach: Unabhängiger Beirat für die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf 2019: 26). Aus Perspektive der Bundesvereinigung der Arbeitgeberverbände ist Vereinbarkeit ein gesamtgesellschaftlich wichtiges Thema, um gut qualifizierte und motivierte Mitarbeitende auch mit Pflegeverantwortung gewinnen und langfristig binden zu können. Betont werden andererseits vor allem die *betrieblichen* Aktivitäten, die darauf zielen, jenseits gesetzlicher Regulierungen entsprechende Lösungen über Homeoffice-Regelungen, flexible Arbeitszeitgestaltung oder über besondere Unterstützungsangebote im Bereich des Gesundheitsmanagements für Beschäftigte mit Pflegeverantwortung zu fördern (vgl. BDA 2019).

Betriebe sind jedoch in erheblichem Umfang auf verlässliche Infrastrukturen für Pflege angewiesen, die erst die Voraussetzungen schaffen, damit betriebliche Angebote der Unterstützung und Entlastung überhaupt greifen können. Denn auch im Homeoffice oder bei flexiblerer Arbeitszeitgestaltung entstehen bei Erwerbstätigen mit Pflegeverantwortung Zeitverwendungskonkurrenzen, zumal es noch weitergehender Sensibilisierungsmaßnahmen der Arbeitgeber bedarf (vgl. Rothgang/Wolf-Ostermann 2020:

## Löhne in der Altenpflege: Helferniveaus im Spiegel von Fachkräftesicherung und Lohnverteilung

49). Insofern ist es mit Blick auf Überforderungsrisiken pflegender Erwerbstätiger auch aus Sicht der Arbeitgeber dringend notwendig, verlässliche und leistungsfähige Pflegeinfrastrukturen vor Ort vorzuhalten. Selbst unter Annahme technischer Unterstützungs- und Produktivitätspotenziale werden der „Faktor Mensch“ und die Verfügbarkeit von qualifizierten und motivierten Fach- und Arbeitskräften in der Altenpflege auch künftig zentrale Voraussetzungen bleiben.

Vor diesem Hintergrund gewinnt eine arbeitspolitische „High-Road-Strategie“ (vgl. Evans/Ludwig 2019) für die Altenpflege zusätzlich an Relevanz. Mit Blick auf die Lohn- und Arbeitsbedingungen wird die Prekarisierung von Pflegearbeit entlang von vier Dimensionen thematisiert: 1. Prekarisierung in der *Einkommensentwicklung*, 2. Prekarisierung entlang der Integration in das *soziale Sicherungssystem* (v. a. über Teilzeitarbeit), 3. Prekarisierung entlang von *Beschäftigungsstabilität* und 4. Prekarisierung entlang von *Arbeitsbedingungen* (vgl. Auth 2020: 310 ff.). Wir haben in unserer Publikation 2019 den Fokus vor allem auf die Entgeltdimension gelegt, und dabei zwischen Lohnniveau, Lohnentwicklung und Lohnverteilung unterschieden. Betrachtet wurden Lohnunterschiede innerhalb der Altenpflege, aber auch im Vergleich mit der Gesundheits- und Krankenpflege entlang unterschiedlicher Berufsgattungen und Pflegeeinrichtungen.

An diese Publikation möchten wir nachfolgend auf Basis aktualisierter Daten anschließen und Lohnentwicklungen in der Altenpflege insbesondere

- a) vor dem Hintergrund des *Wandels von Arbeitsmärkten und betrieblichen Qualifikationsstrukturen* (Abschnitt 2.1)
- b) vor dem Hintergrund der *Entwicklung der Beschäftigungsverhältnisse* (Abschnitt 2.2)
- c) mit Blick auf *Lohn disparitäten* innerhalb der Pflegeberufe und zwischen den Einsatzfeldern unter besonderer Berücksichtigung der *Relevanz von Niedriglöhnen* (Abschnitt 2.3)

erneut in den Blick nehmen.

## 2. Ausgewählte statistische Merkmale der Branche Altenpflege

Mit Rückgriff auf eine Sonderauswertung von Statistiken der Bundesagentur für Arbeit (BA) soll im Folgenden anhand empirischer Daten die Debatte um die Lohn- und Tarifentwicklung in der Altenpflege um wichtige Aspekte erweitert werden. Dies geschieht auch in Hinblick auf die in der öffentlichen Diskussion oft vernachlässigte, aber wichtige und zahlenmäßig wachsende Gruppe der Hilfskräfte sowie auf den ambulanten Bereich, dem unter der Devise „ambulant vor stationär“ nach wie vor eine besondere sozialpolitische Bedeutung zugewiesen wird. Die Darstellung schließt auf Basis der Klassifikation der Berufe (KldB 2010) folgende Berufsgattungen auf 5-Steller-Ebene ein: Altenpflege (o.S.)-Fachkräfte [82102], Altenpflege (o.S.)-Helfer/-innen [82101] sowie

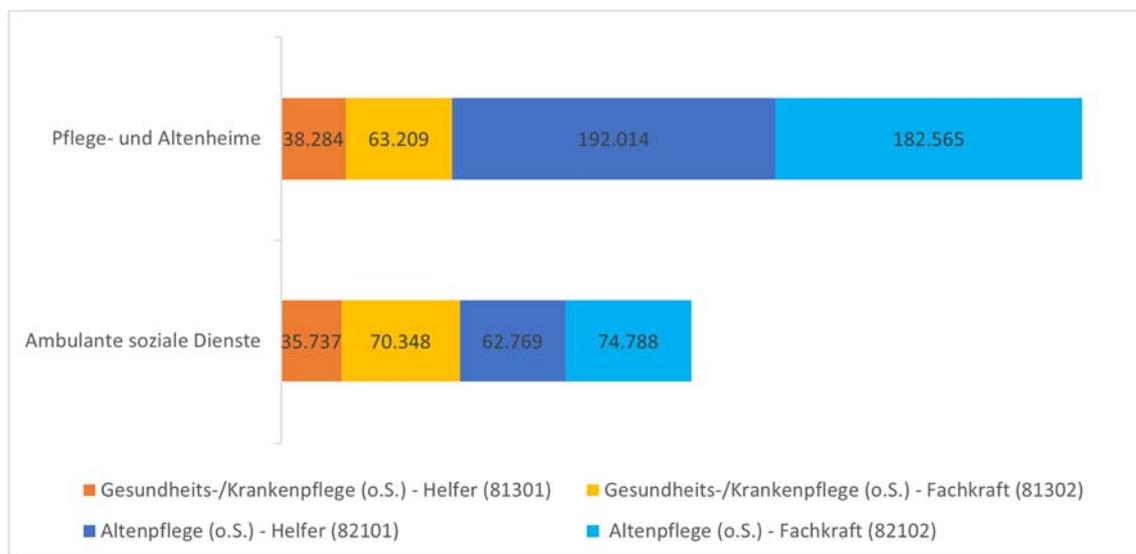
## Löhne in der Altenpflege: Helferniveaus im Spiegel von Fachkräftesicherung und Lohnverteilung

Gesundheits- und Krankenpflege (o.S.)-Fachkräfte [81302] und Gesundheits- und Krankenpflege (o.S.)-Helfer/-innen [81301]<sup>2</sup>. Zur Ergänzung der eigenen Analyse wird darüber hinaus zum Teil auf vorliegende Publikationen und Daten auf 3-Steller-Ebene (Gesundheits- und Krankenpflege, Rettungsdienst und Geburtshilfe [813], Altenpflege [821]) zurückgegriffen.

### 2.1 Wandel des Arbeitsmarktes und betrieblicher Qualifikationsstrukturen

Im Jahr 2019 waren insgesamt 476.072 Beschäftigte in Pflegeberufen (hier: Gesundheits- und Krankenpflegefachkräfte, Altenpflege-Fachkräfte, Gesundheits- und Krankenpflegehelfer/-innen und Altenpflegehelfer/-innen) in den Pflege- und Altenheimen sowie in den ambulanten sozialen Diensten tätig (vgl. Abb.1).

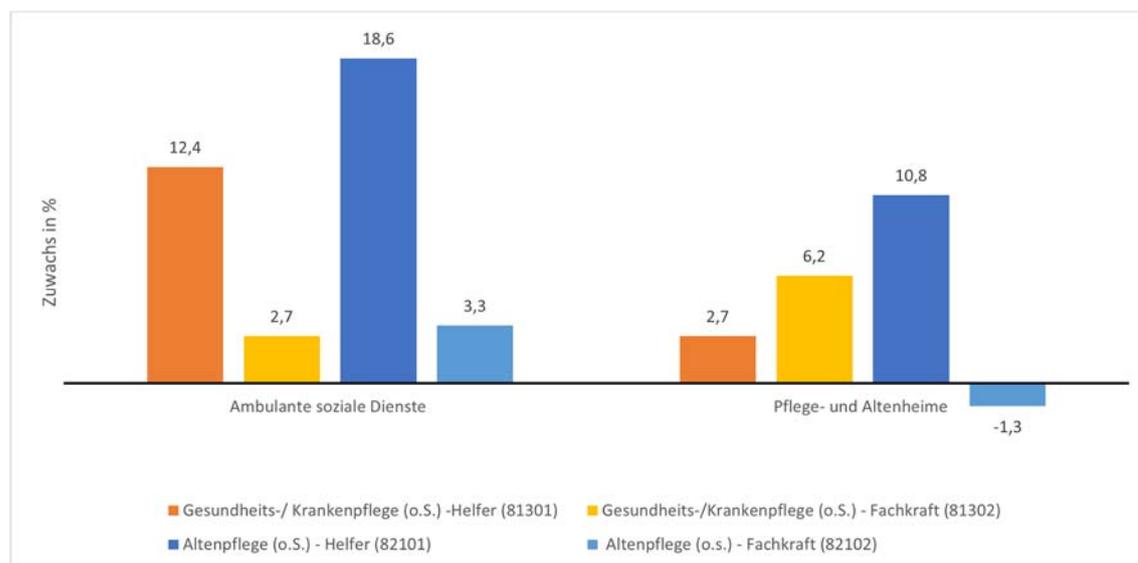
**Abb. 1: Beschäftigung von Pflegeberufen nach Berufsgattung und Pflegeeinrichtungen (2019)**



Quelle: Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit (2020); eigene Berechnung und Darstellung

Betrachtet man die Veränderung der Beschäftigtenzahlen nach Berufsgattung und Pflegeeinrichtung im Zeitraum 2017-2019, so zeigen sich unterschiedliche Entwicklungen nach den betrachteten Berufsgattungen (vgl. Abb. 2).

<sup>2</sup> Zur besseren Lesbarkeit der Berufsbezeichnungen wird im Folgenden das generische Maskulinum verwendet. [Anm. d. Verf.]

**Abb. 2: Veränderung der Beschäftigung von Pflegeberufen nach Berufsgattung und Pflegeeinrichtung (2017-2019)**

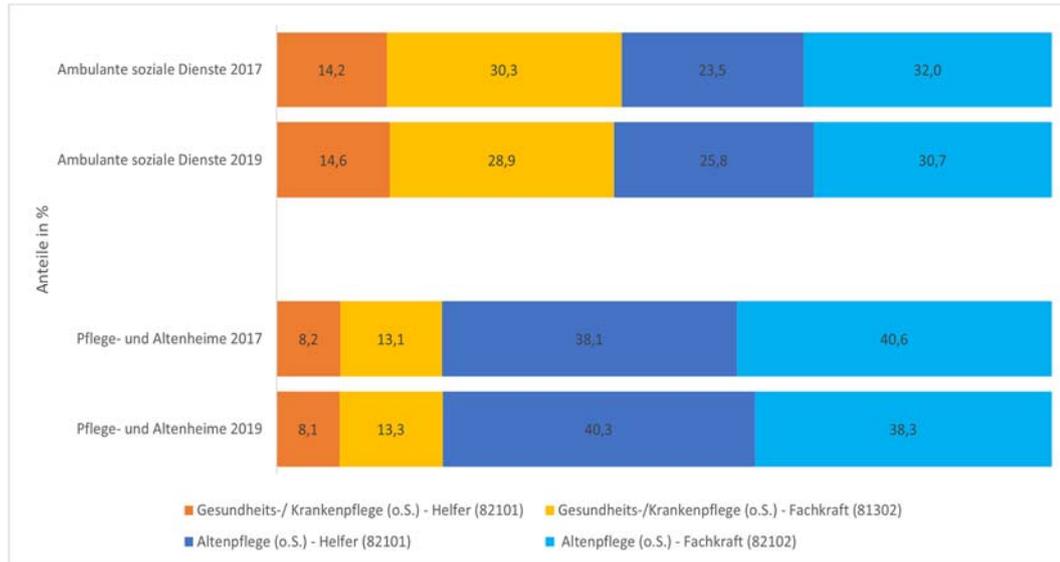
Quelle: Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit (2020); eigene Berechnung und Darstellung

In den ambulanten sozialen Diensten ist mit + 18,6 % insbesondere ein Zuwachs an Altenpflege-Helfern und Gesundheits- und Krankenpflege-Helfern (+ 12,4 %) zu beobachten. Demgegenüber fiel der Zuwachs sowohl bei den Altenpflege-Fachkräften (+ 3,3 %) als auch den Gesundheits- und Krankenpflegefachkräften deutlich geringer aus (+ 2,7 %). In den Alten- und Pflegeheimen sind ebenfalls Zuwächse bei den Helferqualifikationen zu verzeichnen. So verzeichneten die Altenpflege-Helfer einen Zuwachs im Beobachtungszeitraum von + 10,8 % und die Gesundheits- und Krankenpflege-Helfer einen Zuwachs von +2,7 %. Angesichts der gegenwärtigen Arbeitsmarktlage für Fachkräfte in der Altenpflege ist es nicht sonderlich überraschend, dass in den Alten- und Pflegeheimen bei den Altenpflegefachkräften sogar ein leichter Rückgang der Beschäftigung um -1,3 % im kurzfristigen Beobachtungszeitraum zu verzeichnen ist, wobei gleichwohl ein Zuwachs bei den Gesundheits- und Krankenpflege-Fachkräften um + 6,2 % zu verzeichnen ist. Insgesamt ist die Altenpflege, mit Blick auf die Strukturen sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung, ohnehin durch einen hohen Anteil an Beschäftigung auf dem Anforderungsniveau Helfer geprägt (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2020a: 8).

Zwischen 2017 und 2019 ist der Anteil der Fachkräfte sowohl in den ambulanten sozialen Diensten als auch in den Pflege- und Altenheimen leicht gesunken (vgl. Abb. 3). Sowohl in den ambulanten sozialen Diensten als auch in den Pflege- und Altenheimen sind die Beschäftigungsanteile bei den Altenpflege-Helfern hingegen gestiegen. In **Abgleich zu vorliegenden Daten auf 3-Steller-Ebene** zeigt sich für den Bereich der Altenpflege [821], dass auch im längerfristigen Trendverlauf (2015-2019) der Zuwachs an Berufen auf Helferniveau (+ 24,4 %) deutlich stärker als der Zuwachs an Berufen auf Fachkraftniveau (+10,6 %) ausfiel. Mit Blick auf diese Zuwächse zeigen sich jedoch Unterschiede zwischen Ost- und Westdeutschland. So lag der Zuwachs an Fachkräften in

Löhne in der Altenpflege: Helferniveaus im Spiegel von Fachkräftesicherung und Lohnverteilung

Ostdeutschland im Zeitraum 2015-2019 bei + 8,0 %, in Westdeutschland betrug er hingegen + 11,3 %. **Abb. 3: Anteile der jeweiligen Berufsgattungen an Pflegeberufen nach Pflegeeinrichtung (2017-2019)**



Quelle: Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit (2020); eigene Berechnung und Darstellung

Bei den Berufen auf Helferniveau konnten im Zeitraum 2015-2019 Zuwächse in Ostdeutschland von + 25,3 %, in Westdeutschland von + 24,1 % verzeichnet werden (vgl. Deutscher Bundestag 2020; eigene Berechnung). Betrachtet man für den Beobachtungszeitraum die Entwicklung der Anteile der Helferniveaus im Verhältnis zum Fachkräfteniveau entlang der Berufsgruppen in der Altenpflege, so lag dieser Anteil 2019 bei 47,6 % (Deutschland insgesamt) bzw. bei 46,2 % (Westdeutschland) und 52,4 % (Ostdeutschland). Im Vergleich zum Basisjahr 2015 sind die Anteile der Helferqualifikationen insgesamt gestiegen, wobei in Ostdeutschland die höchsten Zuwächse zu verzeichnen sind (Deutschland 2015: 44,5 %; Westdeutschland 2015: 43,3 %; Ostdeutschland 2015: 48,4 %) (vgl. ebd.).

Betrachtet man die Entwicklung des **Bestandes an Arbeitslosen** in der Altenpflege [3-Steller-Ebene, 821] mit Blick auf das Anforderungsniveau „Helfer“ im Zeitraum 2015-2019, so zeigt sich, dass sich dieser für Deutschland insgesamt um -13,0 % verringert hat (Westdeutschland: -7,8 %; Ostdeutschland: -25,0 %). Auf Helferniveau übersteigt die Zahl der Arbeitslosen jedoch die der gemeldeten Stellen. Bei Fachkräften stellt sich die Situation genau umgekehrt dar (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2020a: 4). Unter den arbeitslos gemeldeten Altenpflegekräften beträgt der Anteil der Helfer rund 90 % (vgl. ebd.: 10).

Gleichwohl sind es auch die Helferniveaus, die offensichtlich im Zuge der Corona-Pandemie besonders betroffen waren. Hier ist der Bestand an Arbeitslosen im **kurzfristigen Betrachtungszeitraum 2019-2020** in Deutschland insgesamt um 29,4 % gestiegen (Westdeutschland: 29,4 %; Ostdeutschland: 29,3 %). Im Beobachtungszeitraum 2015-2019 ist zudem der **Bestand an Arbeitslosen mit Staatsangehörigkeit**

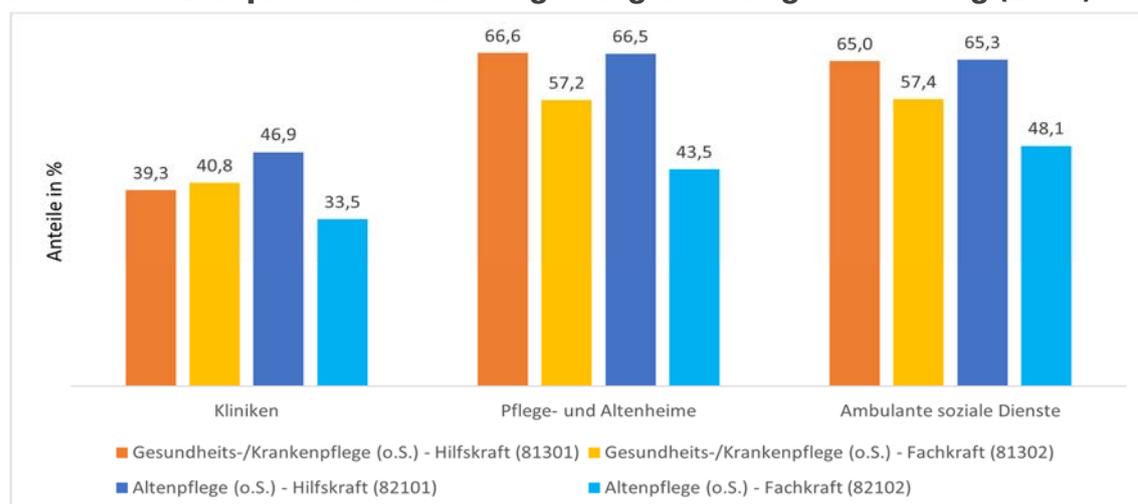
„**Ausland**“ in Deutschland insgesamt um + 29,0 % gestiegen (Westdeutschland: + 29,3 %; Ostdeutschland: + 27,7 %). Zusätzlich ist bei dieser Zielgruppe der Bestand an Arbeitslosen im kurzfristigen Beobachtungszeitraum 2019-2020 bundesweit um + 36,9 % gestiegen (Westdeutschland: + 37,7 %; Ostdeutschland: + 36,7 %) (vgl. Deutscher Bundestag 2020; eigene Berechnung).

## 2.2 Entwicklung der Beschäftigungsverhältnisse

Nachfolgend wird cursorisch ein Blick auf die Entwicklung ausgewählter Dimensionen zur Abbildung der Beschäftigungsverhältnisse geworfen. Eine wichtige Zielsetzung gegenwärtiger politischer Bemühungen besteht darin, die **Teilzeitquoten** in der Altenpflege zu reduzieren. Die folgende Abbildung 4 zeigt die Teilzeitquoten 2019 nach den ausgewählten Berufsgattungen und Pflegeeinrichtungen.

Deutlich wird, dass in den Kliniken, unabhängig von der betrachteten Berufsgattung, deutlich geringere Teilzeitanteile realisiert werden. Sowohl bei den Hilfskräften in den Pflege- und Altenheimen als auch in den ambulanten sozialen Diensten liegen die realisierten Teilzeitquoten zudem deutlich über denen der Fachkräfte in der Gesundheits- und Krankenpflege sowie in der Altenpflege. Zudem realisieren die Gesundheits- und Krankenpflege-Fachkräfte 2019 in beiden berücksichtigten Einrichtungstypen (57,2 % bzw. 57,4 %) höhere Teilzeitanteile als die Altenpflege-Fachkräfte (43,5 % bzw. 48,1 %).

**Abb. 4: Teilzeitquoten nach Berufsgattung und Pflegeeinrichtung (2019)**



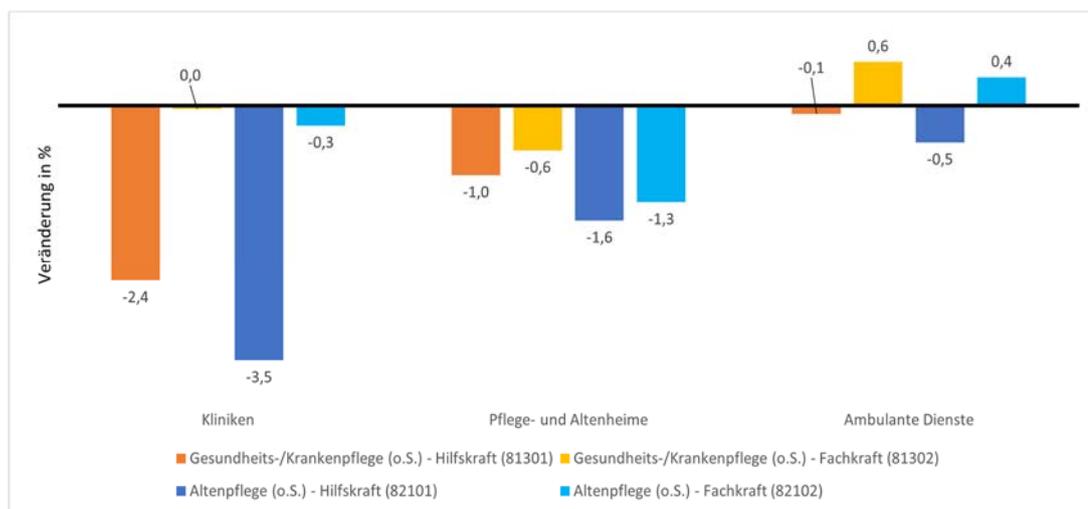
Quelle: Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit (2020); eigene Berechnung und Darstellung

Betrachtet man die **Veränderung der Teilzeitquoten** zwischen 2017-2019 (vgl. Abb. 5) so zeigen sich bei allen betrachteten Berufsgattungen und Pflegeeinrichtungen nur

Löhne in der Altenpflege: Helferniveaus im Spiegel von Fachkräftesicherung und Lohnverteilung

marginale Veränderungen. Die Veränderung der Teilzeitquoten fällt bei den Altenpflege-Fachkräften in den Alten- und Pflegeheimen mit -1,3 % nur sehr gering aus, demgegenüber verzeichneten die Altenpflegehelfer, wenngleich auch auf geringem Niveau, mit -1,6 % eine leicht höhere Reduzierung der Teilzeitanteile. Auffällig ist jedoch, wenngleich ebenfalls auf niedrigem Niveau, die Erhöhung der Teilzeitanteile bei den Fachkräften der Gesundheits-/Krankenpflege- und Altenpflege in den ambulanten Diensten.

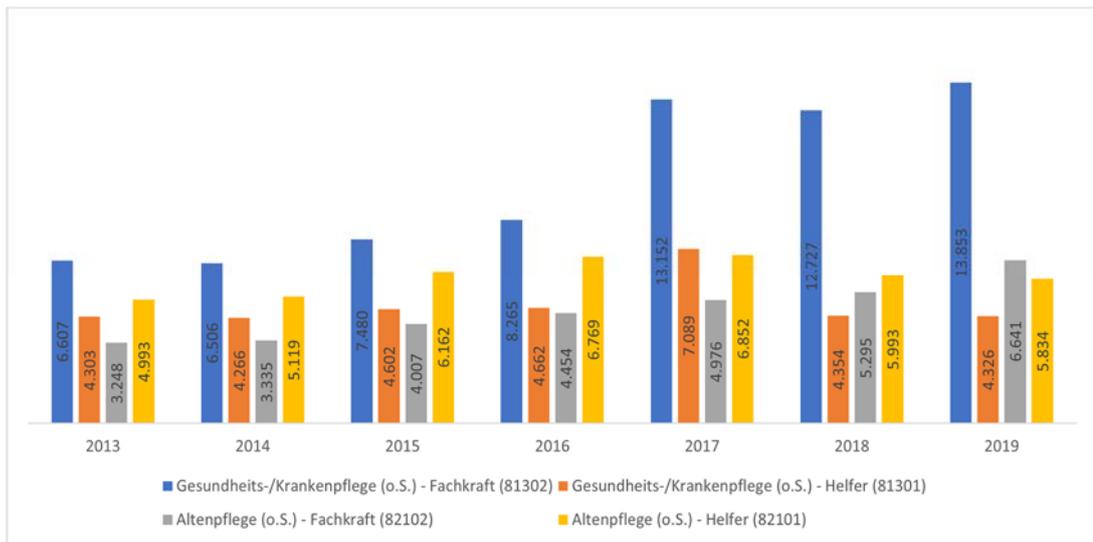
**Abb. 5: Veränderung der Teilzeitquoten nach Berufsgattung und Pflegeeinrichtung (2017-2019)**



Quelle: Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit (2020); eigene Berechnung und Darstellung

Die Entwicklung der **Leiharbeit** in den betrachteten Berufsgattungen ist ebenfalls ein Indikator für die Entwicklung der Beschäftigungsverhältnisse (vgl. Abb. 6). Es zeigt sich, dass über alle betrachteten Berufsgattungen die Zahl der Fach- und Hilfskräfte, die in der Arbeitnehmerüberlassung tätig sind, seit 2013 gestiegen ist. Besonders deutlich ist der Anstieg bei den Gesundheits- und Krankenpflege-Fachkräften (+ 109,7 %). Aber auch bei den Altenpflegefachkräften ist in diesem Beobachtungszeitraum ein Zuwachs von + 104,5 % zu verzeichnen. Für die Altenpflegefachkräfte ist zudem festzuhalten, dass hier im kurzfristigen Beobachtungszeitraum zwischen 2017 und 2019 ein Zuwachs von + 33,0 % zu verzeichnen ist. Der Zuwachs an **teilzeitbeschäftigten Altenpflege-Fachkräften in der Arbeitnehmerüberlassung** betrug zwischen 2013 und 2019 rund 70,5 %. Dabei ist jedoch in Rechnung zu stellen, dass der Anteil der Leiharbeitnehmer an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in der Pflege mit knapp zwei Prozent weiterhin unterdurchschnittlich ist (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2020: 9).

**Abb. 6: Entwicklung von Leiharbeit nach Berufsgattung (2013-2019)**



Quelle: Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit (2020); eigene Berechnung und Darstellung

Mit Blick auf **geringfügige Beschäftigungsverhältnisse** zeigen sich zudem deutliche Unterschiede nach Anforderungsniveaus (Berufsgruppen 3-Steller-Ebene). Für die Berufsgruppe 821 zeigt sich, dass 2019 im Anforderungsniveau „Helfer“ (67,0 %) deutlich höhere Anteile geringfügiger Beschäftigung realisiert wurden, als im Anforderungsniveau „Fachkraft“ (32,4 %). Im Zeitverlauf (2015-2019) hat sich der Anteil derjenigen Beschäftigten, die im Anforderungsniveau „Helfer“ geringfügig beschäftigt arbeiten, kaum verändert (2015: 67,2 %). Auch für das Anforderungsniveau „Fachkraft“ lassen sich zwischen 2015 und 2019 nur marginale Veränderungen aufzeigen (2015: 32,0 %) (vgl. Deutscher Bundestag 2020; eigene Berechnung). Nach Auth (2020: 314) liegt der Anteil **befristeter Arbeitsverhältnisse** im Bereich „Gesundheit, Soziales, Lehre und Erziehung“ insgesamt bei rund 9,4 %, wobei hier ein deutlich höherer Anteil in der Pflegebranche ausgemacht wird.

### 2.3 Verteilung der Löhne

*Berufsgruppenspezifische und regionale Varianz besteht fort*

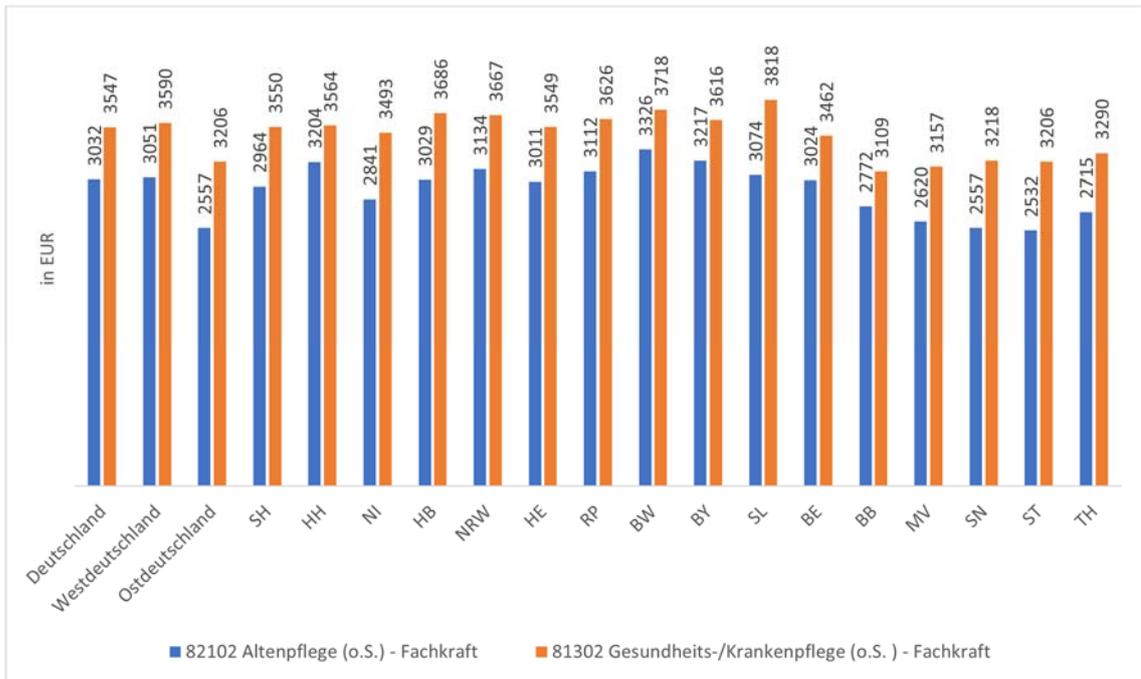
Die bereits bekannte große Varianz der Verdienste in der Pflege (vgl. Evans/Ludwig 2019, Bogai et al. 2015) besteht auch im Jahr 2019 fort. Die Abbildungen 7 und 8 zeigen, dass

- die **Löhne der Altenpflegeberufe weiterhin deutlich unter denjenigen der Gesundheits- und Krankenpflegeberufe** liegen: Im bundesdeutschen Median beträgt der Abstand 515 Euro (Fachkräfte) bzw. 531 Euro (Hilfskräfte).
- weiterhin **deutliche Verdienstunterschiede zwischen Ost- und Westdeutschland** bestehen, aber auch mit Blick auf die Bundesländerebene. Die

Löhne in der Altenpflege: Helferniveaus im Spiegel von Fachkräftesicherung und Lohnverteilung

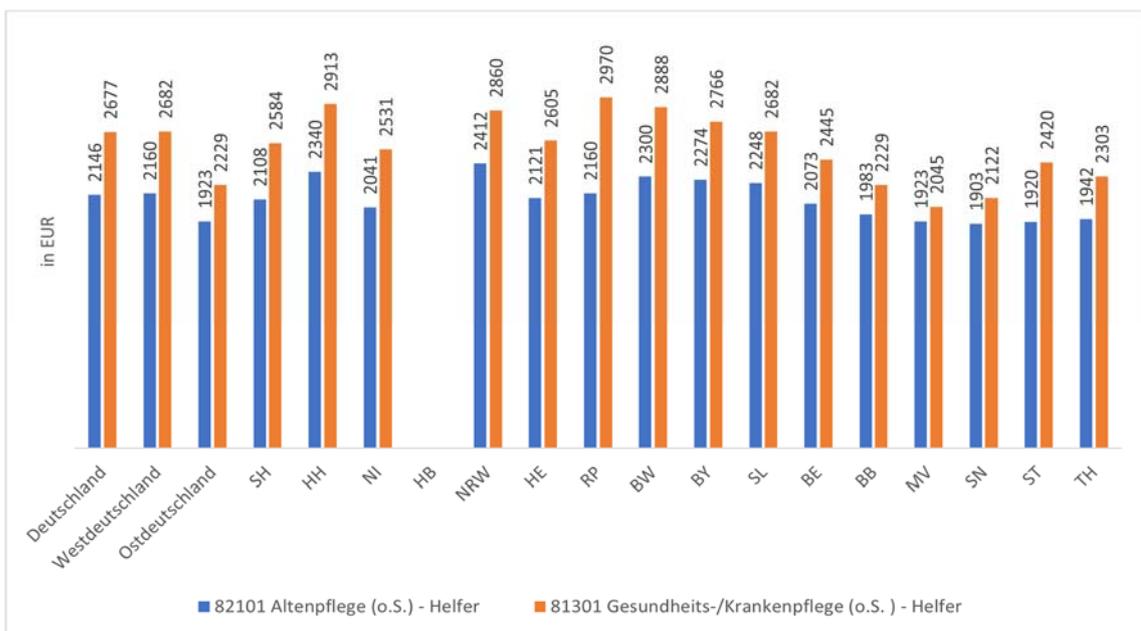
Differenz zwischen dem höchsten Bundesländermedianwert und dem niedrigsten beträgt für die Fachkräfte 794 Euro (Baden-Württemberg/Sachsen-Anhalt) bzw. 509 Euro bei den Hilfskräften (Nordrhein-Westfalen/Sachsen).

**Abb. 7: Bruttomedianlöhne nach Berufsgattung und Bundesland (Fachkräfte)**



Quelle: Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit (2020); eigene Berechnung und Darstellung

**Abb. 8: Bruttomedianlöhne nach Berufsgattung und Bundesland (Hilfskräfte)**



Quelle: Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit (2020); eigene Berechnung und Darstellung

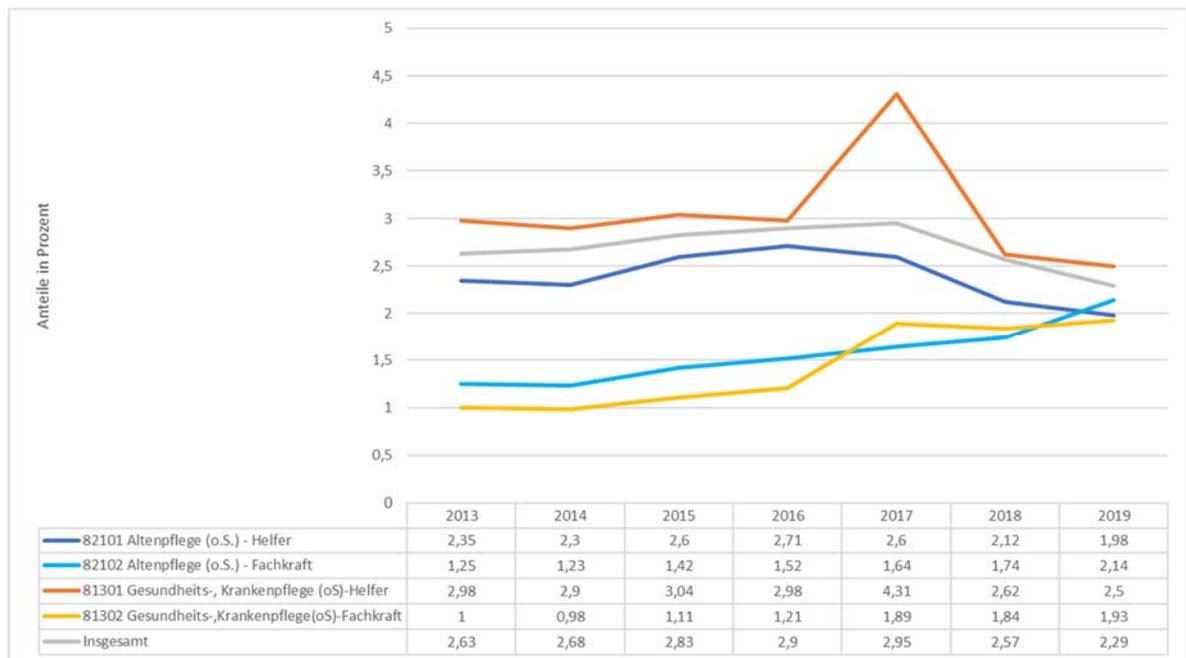
Löhne in der Altenpflege: Helferniveaus im Spiegel von Fachkräftesicherung und Lohnverteilung

Im Vergleich zu 2017 haben sich sowohl die Verdienstabstände zwischen Altenpflege und Krankenpflege, als auch die regionalen Differenzen reduziert. In beiden Dimensionen haben **die Fachkräfte von den Annäherungen deutlicher profitiert als die Hilfskräfte**. Zwischen den Berufsgruppen verringerten sich die Abstände um 13 % (Fachkräfte) und 5 % (Hilfskräfte), zwischen Minimal- und Maximalwert der einzelnen Bundesländer um 12 % (Fachkräfte) und 6 % (Hilfskräfte).

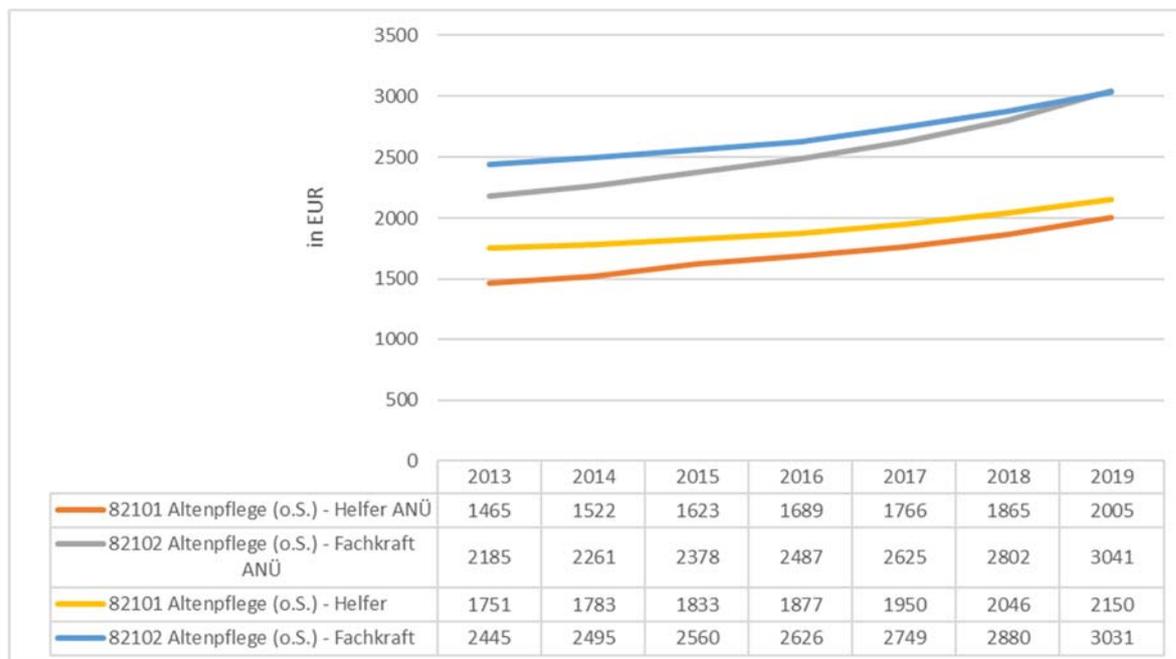
*Leiharbeit nimmt weiter zu und die Löhne steigen*

Wie oben bereits erwähnt, zeigen sich auch bei der Entwicklung der Leiharbeit deutliche Unterschiede zwischen den Qualifikationsniveaus der Pflegeberufe. Während die Anteile der Beschäftigten in Leiharbeit bei den Hilfskräften tendenziell sinken, verzeichnen insbesondere die Altenpflegefachkräfte steigende Werte (vgl. Abb. 9). Da die Beschäftigtenzahlen in der Altenpflege insgesamt zulegen, verdeutlicht ein Blick auf die nominalen Werte die Höhe der Zuwächse: Zwischen 2017 und 2019 stieg die Anzahl der Altenpflege-Fachkräfte in Leiharbeit von 4.976 auf 6.641 um **33 %**, bei den Gesundheits- und Krankenpflegern von 13.152 auf 13.853 um 5 %.

**Abb. 9: Entwicklung der Leiharbeit (2013-2019)**



Quelle: Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit (2020); eigene Berechnung und Darstellung

**Abb. 10: Entwicklung der Bruttomedianverdienste in der Leiharbeit (2013-2019)**

Quelle: Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit (2020); eigene Berechnung und Darstellung

Neben Wunscharbeitszeiten und mehr Verlässlichkeit werben die Leiharbeitsfirmen in der Pflege auch mit guten Verdiensten. Abbildung 10 zeigt die Entwicklung der Medianlöhne in den Altenpflegeberufen in regulärer Beschäftigung und in der Leiharbeit (ANÜ=Arbeitnehmerüberlassung). Für die Altenpflege-Helfer lässt sich hier erkennen, dass die Kolleg\*innen in regulärer Beschäftigung 2019 weiterhin höhere Einkommen erreichen als die Leasingkräfte. Allerdings nähern sich die Medianlöhne leicht an. Die Differenz betrug 2019 nur noch 150 Euro (2013: 286 Euro). **Bei den Fachkräften haben die Leasingkräfte die regulär in den Einrichtungen angestellten Kolleg\*innen bereits knapp überholt.** 2013 hatten sie noch 216 Euro weniger verdient, 2019 verdienen sie im Median 10 Euro mehr.

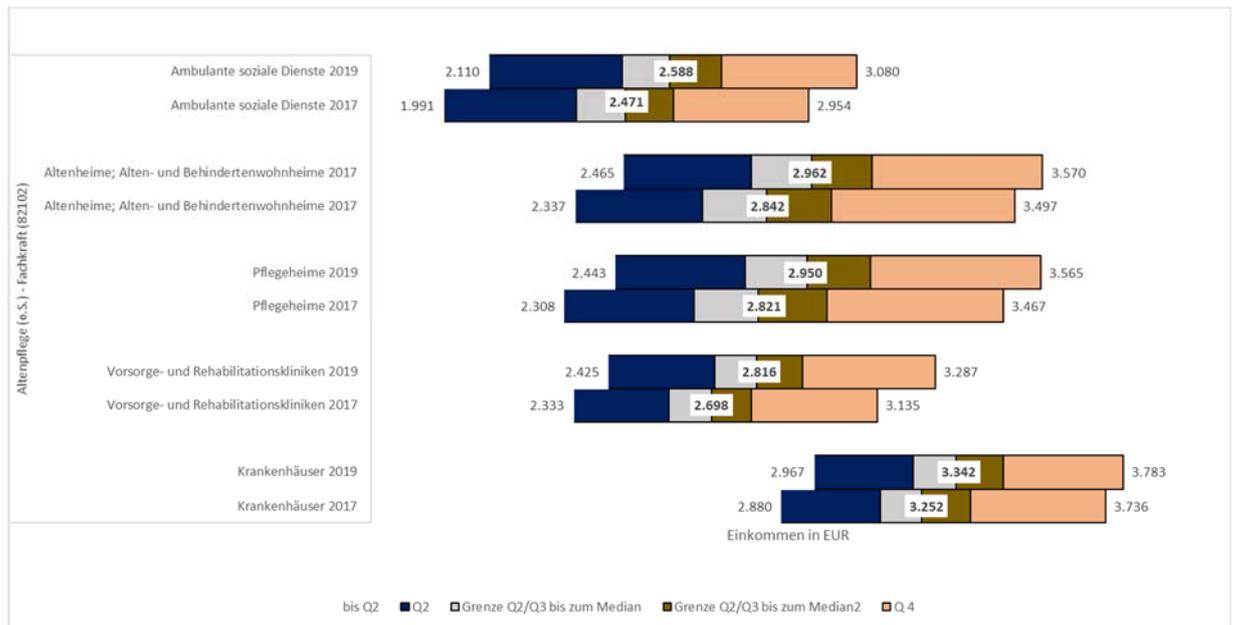
*Hohe Bandbreite der Verdienste und Unterschiede zwischen den Einsatzfeldern bestehen fort*

Neben dem Median, der den mittleren Wert der Lohnverteilung angibt (das heißt, 50 % der Beschäftigten liegen mit ihren Verdiensten darunter, 50 % darüber), betrachten wir in den Abbildungen 11 und 12 auch die Quintilswerte. Sie markieren die vier Werte, die die Verteilung aller Verdienste in fünf Abschnitte aufteilen. Das heißt, dass 20 % der Beschäftigten mit ihren Verdiensten unterhalb der Q1/2-Grenze liegen, 40 % unterhalb der Q2/3-Grenze und so weiter (Die Balken in der Grafik reichen von der untersten Quintilsgrenze bis zur obersten Quintilsgrenze und stellen damit die mittleren 60 % der Verdienste dar). Es lohnt sich, diese Werte genauer zu beleuchten, da in der Debatte über die Altenpflegelöhne ansonsten ausschließlich der Medianwert verwendet wird.

Löhne in der Altenpflege: Helferniveaus im Spiegel von Fachkräftesicherung und Lohnverteilung

Dadurch besteht die Gefahr, dass ausgeblendet wird, dass viele reale Einkommen von Pflegekräften deutlich unter dem kommunizierten Wert liegen – und damit prekärer sind, als der Medianwert vermuten lässt (vgl. für alle Verteilungsparameter Tabelle 4 im Anhang).

**Abb. 11: Lage der mittleren 60 Prozent der Verdienste (2019 und 2017, Altenpflege-Fachkräfte)**



Quelle: Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit (2020); eigene Berechnung und Darstellung

Die Abbildungen 11 und 12 zeigen zunächst einmal sehr deutlich, wie unterschiedlich die Löhne in den verschiedenen Pflegebereichen ausfallen. **Auch bei gleichem Berufsabschluss verdienen die Kolleg\*innen im Krankenhaus deutlich mehr als in der Langzeitpflege, wo wiederum die Löhne im ambulanten Bereich deutlich unter denjenigen in Pflege- und Altenheimen liegen.**

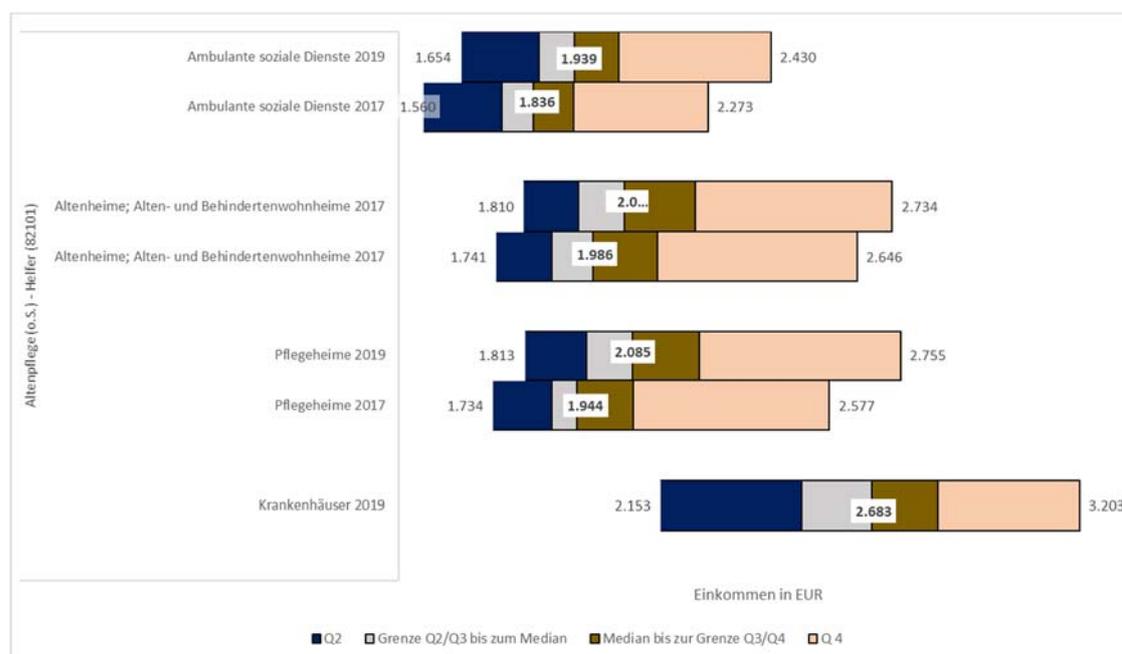
Für die **Altenpflegefachkräfte** gilt, dass sich die Spannbreite kaum verändert hat. Die verschiedenen Quintilsgrenzwerte sind jedoch unterschiedlich stark gestiegen (vgl. Tabelle 1). In allen hier betrachteten Einsatzbereichen sind die **unteren Einkommen stärker gestiegen** als die oberen. Dies gilt insbesondere in den Pflegeheimen. Hier haben die unteren beiden Quintilsgrenzen um 5,9 % bzw. 5,1 % zugelegt, während die oberen Werte lediglich um 3,8 % bzw. 2,8 % gestiegen sind.

**Tabelle 1: Entwicklung ausgewählter Quintilsgrenzen (2017-2019, Altenpflege-Fachkräfte)**

Zuwächse 2017-2019 in %					
	Q1/2	Q2/3	Median	Q 3/4	Q 4/5
Krankenhäuser	3,02	2,80	2,77	2,57	1,26
Pflegeheime	5,85	5,09	4,57	3,80	2,83
ambulante Dienste	5,98	5,12	4,73	4,85	4,27

Quelle: Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit (2020); eigene Berechnung und Darstellung

**Abbildung 12: Lage der mittleren 60 Prozent der Verdienste (2019 und 2017, Altenpflege-Hilfskräfte)**



Quelle: Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit (2020); eigene Berechnung und Darstellung; für das Jahr 2017 sind die Fallzahlen im Krankenhaus zu gering für eine Auswertung

**Bei den Hilfskräften hat sich die Spannbreite, vor allem in den ambulanten Diensten und in den Pflegeheimen deutlich vergrößert:** um 8,8 bzw. 11,8 % (vgl. Tabelle #). Anders als bei den Fachkräften ergibt sich für die Steigerung der Quintilsgrenzwerte kein einheitliches Bild. Nur für den Pflegeheimbereich lässt sich feststellen, dass sich die unteren beiden Werte deutlich anders entwickelt haben als die oberen. **Im Gegensatz zu den Fachkräften legen hier jedoch die oberen Verdienste deutlicher zu als die unteren:** um beinahe 8 (Q3/4) und 7 % (Q4/5) im Vergleich zu jeweils 4,6 % (Q1/2 und Q2/3).

**Tabelle 2: Entwicklung der Quintilsgrenzen (2017-2019, Altenpflege-Hilfskräfte)**

Zuwächse 2017-2019 in %					
	<b>Q1/2</b>	<b>Q2/3</b>	<b>Median</b>	<b>Q 3/4</b>	<b>Q 4/5</b>
Pflegeheime	4,56	4,62	7,25	7,91	6,91
ambulante Dienste	6,03	5,23	5,61	5,78	6,91
Alten- und Behindertenwohnheime	3,96	3,61	3,93	4,42	3,33

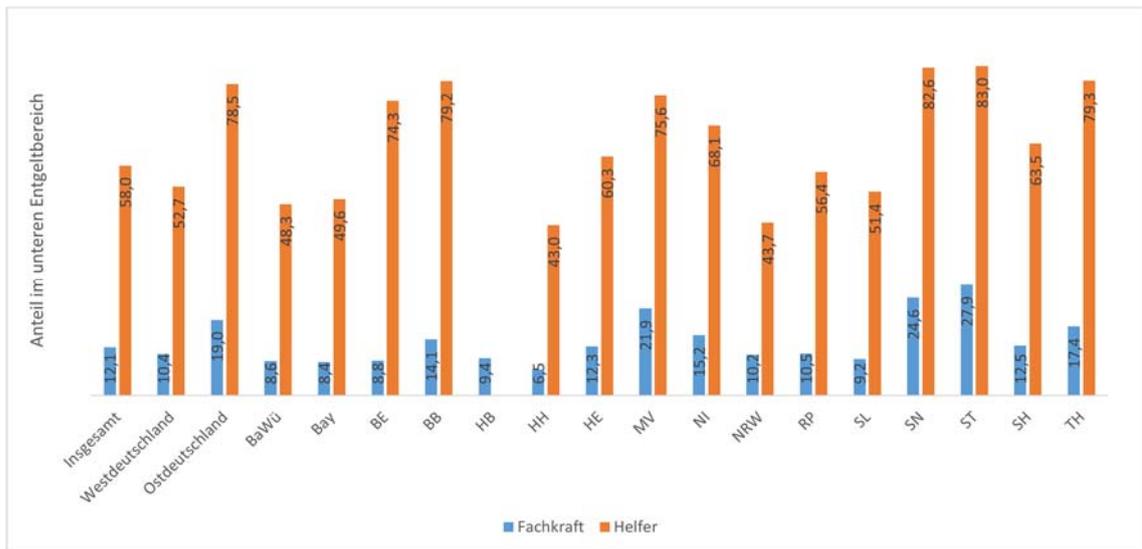
Quelle: Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit (2020); eigene Berechnung und Darstellung

#### *Viele Pflegekräfte nach OECD-Definition im prekären Verdienstbereich*

Konkret betragen bei den Altenpflegehilfskräften die untersten Quintilsgrenzen in den drei Einsatzbereichen 1.813 Euro (Pflegeheime), 1.810 Euro (Alten- und Behindertenwohnheime) sowie 1.654 Euro (ambulante Dienste) (vgl. Tabelle 4 im Anhang). Dass 20 % der Altenpflegshelfer\*innen (mit einer Vollzeitstelle) weniger verdienen als diese Grenzwerte, irritiert vor dem Hintergrund, dass sie unter den Geltungsbereich des Pflege Mindestlohns fallen. Dieser betrug im Jahr 2019 für eine 39 Std. Woche 1.867 Euro (West) bzw. 1.783 Euro (Ost) (pro Std. 11,05/10,55 Euro). Die Lage der unteren Quintilsgrenzen wirft hier Fragen auf, vor allem im ambulanten Bereich.

Ein weiterer Indikator für prekäre Verdienste ist die *Niedriglohnschwelle nach Definition der OECD*. Sie ist definiert als der Wert, der zwei Drittel des Bruttomedians beträgt. Diese bundeseinheitliche „Schwelle des unteren Entgeltbereichs“ (BA 2020) betrug 2019 2.267 Euro. Bezogen auf die Vollzeitangestellten aller Berufe liegen 18,8 % mit ihrem Lohn unter dieser Schwelle. Für die Altenpflegeberufe (Berufsgruppe: 821) liegt diese Niedriglohnquote bei 28,3 %, wobei sich die Werte für Westdeutschland (25,3 %) und Ostdeutschland (40,7 %) deutlich unterscheiden und auch auf Bundesländerebene teilweise stark voneinander abweichen (Deutscher Bundestag 2020).

**Abbildung 13: Anteile der Beschäftigten im unteren Entgeltbereich nach Anforderungsniveaus (Berufsgruppe 821, 2019)**



Quelle: Bundestag 2020, eigene Darstellung

Abbildung 13 zeigt außerdem, dass sich die Anteile zwischen den Anforderungsniveaus deutlich unterscheiden. Für Gesamtdeutschland beträgt die **Niedriglohnquote bei den Hilfskräften 58 %**, für die Fachkräfte nur 12,1 % (vgl. Abbildung 13).

Tabelle 3 verdeutlicht anhand verschiedener Bruttoverdienste in aufsteigender Reihenfolge für das Jahr 2019 die Niedriglohnsituation in der Altenpflege. Sie zeigt, dass nicht nur die unteren Quintilswerte, sondern auch einige Medianwerte unterhalb der OECD-Niedriglohnschwelle liegen. Zur Erinnerung: 20 % der Beschäftigten liegen mit ihren Verdiensten **unterhalb** der Q1/2-Grenze, 40 % **unterhalb** der Q2/3-Grenze und 50 % **unterhalb** des Medians. Die aufgeführten Zahlen betreffen also keine unwesentliche Zahl an Beschäftigten. Die Werte beziehen sich auf Vollzeitbeschäftigte, die konkreten Verdienste der vielen Teilzeitbeschäftigten (s.o.) dürften in vielen Fällen noch einmal deutlich niedriger liegen. Der Deutsche Bundesverband für Pflegeberufe hat außerdem kürzlich noch einmal darauf hingewiesen, dass ein „erheblicher Anteil“ der Verdienste von Pflegekräften auf Zulagen für bestimmte Erschwernisse (Schichtarbeit, Sonn- und Feiertagsarbeit, Nachtdienste) zurückgehen, nämlich 350 bis 420 Euro (DBfK 2020). Dies müsse bei einem Vergleich mit anderen Berufen (und insofern auch mit dem Allgemeinen Mindestlohn und der Niedriglohnschwelle) berücksichtigt werden.

**Tabelle 3: Ausgewählte Verdienste im Vergleich (2019)**

Allgemeiner Mindestlohn (39-Stunden-Woche)	1.553 Euro	
Q1/2-Grenze Hilfskraft Altenpflege, ambulanter Dienst	1.654 Euro	
Pflegemindestlohn (39-Stunden-Woche), Ost	1.783 Euro	
Q1/2-Grenze Hilfskraft Altenpflege, Pflegeheim	1.813 Euro	
Q2/3-Grenze Hilfskraft Altenpflege, ambulanter Dienst	1.850 Euro	
Pflegemindestlohn (39-Stunden-Woche), West	1.867 Euro	
Median Hilfskraft Altenpflege, ambulanter Dienst	1.939 Euro	
Median Hilfskraft Altenpflege, Pflegeheim	2.085 Euro	
Median Fachkraft Altenpflege, ambulanter Dienst	2.110 Euro	
OECD-Niedriglohnschwelle	2.267 Euro	
Q1/2-Grenze aller Berufe	2.312 Euro	

Quelle: Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit (2020), BA (2020b), BMAS (2020)

### 3. Interpretation und Schlussfolgerungen

Ziel dieses Beitrags war es, die Debatte um Verdienste und Tarife in der Altenpflege um Gesichtspunkte zu erweitern, die darin zu häufig untergehen. Angesichts der Fachkräfteknappheit wird unseres Erachtens ein zu geringes Augenmerk auf die Hilfskräfte geworfen, die nicht nur zahlenmäßig eine große und wachsende Bedeutung haben, sondern auch in der Versorgung der Pflegebedürftigen eine wichtige Rolle spielen. Wie unter 2.1 gezeigt wurde, verschiebt sich das Verhältnis der Fach- und Hilfskräfte in den Einrichtungen. Auch die Diskussionen um das neue Personalbemessungsinstrument verweisen auf die wachsende Bedeutung der Hilfskräfte. Denn um die Versorgung der steigenden Anzahl an Pflegebedürftigen in Zukunft sicherstellen zu können, muss zunehmend auf Pflegekräfte ohne Abschluss oder mit Abschlüssen unterhalb des Fachkraftniveaus zurückgegriffen werden. Zur Qualitätssicherung wird zukünftig ein größeres Augenmerk darauf zu legen sein, Hilfskräfte auch unterhalb des Fachkraftniveaus besser zu qualifizieren. Der neue Pflegemindestlohn, der zwischen drei Qualifikationsniveaus unterscheidet (vgl. BMAS 2020), setzt in dieser Hinsicht möglicherweise auf individueller Ebene Anreize.

Insgesamt steigen die Beschäftigtenzahlen, insofern gibt es auch bei den Fachkräften Zuwächse, jedoch in geringerem Umfang als bei den Hilfskräften. Eine Ausnahme ist im stationären Bereich zu verzeichnen, hier arbeiten 2019 3.371 weniger Pflegekräfte

## Löhne in der Altenpflege: Helferniveaus im Spiegel von Fachkräftesicherung und Lohnverteilung

als zwei Jahre zuvor – angesichts des steigenden Bedarfs eine bedenkliche Entwicklung.

Die Teilzeitquote der Pflegekräfte ist weiterhin hoch. Es ist bisher also nicht in signifikantem Umfang gelungen, zur Sicherung des Personalbedarfs auf das Potenzial zurückzugreifen, das in der Erweiterung der Arbeitszeit von Teilzeitkräften liegt. Möglicherweise werden diesbezügliche Anstrengungen von der hohen Arbeitsbelastung ausgebremst. Im Vergleich zur Krankenpflege verdienen Altenpflegekräfte weiterhin deutlich weniger – auch wenn sich die Löhne seit 2017 weiter angenähert haben. Es fällt auf, dass die Hilfskräfte von den Annäherungstendenzen sowohl zwischen den Berufsgruppen als auch auf regionaler Ebene weniger profitieren als die Fachkräfte.

In den vergangenen Jahren hat das Thema Leiharbeit in der Pflege zunehmende Aufmerksamkeit erhalten. Auch quantitativ ist – zumindest bei den Altenpflegefachkräften – mit 33 Prozent ein deutlicher Anstieg zu verzeichnen (für Hilfskräfte hingegen sinkt die Bedeutung der Leiharbeit). Für diese Berufsgruppe liegt der Medianverdienst in Leiharbeit inzwischen auch oberhalb des Medianverdienstes der regulär Beschäftigten. Für Fachkräfte in der Altenpflege stellt Leiharbeit also nicht nur mit Blick auf Wunsch-arbeitszeiten ohne ständiges Einspringen eine Alternative dar, sondern auch in Hinblick auf die Entlohnung. Die Entwicklung deutet darauf hin, dass die Einrichtungen weiterhin einen Bedarf an Fachkräften haben, den sie über ihre eigenen Rekrutierungsanstrengungen nicht decken können. Überlegungen, Leiharbeit in der Pflege zu begrenzen, sollten nicht ausblenden, dass die Gründe, aus denen sich Fachkräfte für die Leiharbeit entscheiden, adressiert werden müssen.

Der Blick auf die Verteilung der Löhne zeigt zunächst eine weitere Steigerung in der Höhe der Verdienste zwischen 2017 und 2019. Allerdings bestehen regionale Unterschiede und die Diskrepanzen zwischen den Einsatzfeldern und Berufsgruppen fort. Der Blick auf die Verteilungsparameter der beiden Altenpflegeberufe zeigt außerdem: Während bei den Fachkräften die unteren Verdienste deutlicher gestiegen sind als die oberen Verdienste, ist es bei den Hilfskräften tendenziell umgekehrt. Im quantitativ bedeutsamen Pflegeheimbereich sind es die oberen Einkommen der Hilfskräfte, die stärker gestiegen sind als die unteren. Insofern lässt sich sagen, dass die Hilfskräfte von der Aufwertung der Löhne weniger profitieren als die Fachkräfte – dabei sind gerade ihre Löhne prekär. Der Vergleich einiger Verteilungsparameter mit dem Pflegemindestlohn und der OECD-Niedriglohnschwelle verdeutlicht den Handlungsbedarf bei der Absicherung der unteren Löhne gegen Armut. 58 % der Hilfskräfte liegen mit ihren Einkommen unterhalb dieser Schwelle. Die Situation verschärft sich noch einmal mit Blick auf die hohen Teilzeitquoten, denn ein Großteil der Pflegekräfte dürfte mit ihren Verdiensten teilweise deutlich unter den hier untersuchten Vollzeitlöhnen liegen.

Der Handlungsbedarf in der Lohn- und Tarifpolitik für die Altenpflege bleibt also weiterhin hoch. Politisch stehen die Zeichen auf Aufwertung. Inwiefern nicht in erster Linie nur die Fachkräfte davon profitieren, sondern auch deutliche Verbesserungen für die Hilfskräfte verwirklicht werden, bleibt abzuwarten. Auch eine klare Reduktion der Verdienstunterschiede zwischen den pflegerischen Einsatzfeldern steht weiterhin aus. Schon heute haben ambulante Dienste und stationäre Pflegeeinrichtungen mit der

## Löhne in der Altenpflege: Helferniveaus im Spiegel von Fachkräftesicherung und Lohnverteilung

Konkurrenz „Krankenhaus“ zu kämpfen. Für zukünftig generalistisch ausgebildete Pflegefachpersonen wird sich die Frage stellen, warum sie sich für die Altenpflege entscheiden sollen.

**Anhang**

Tabelle 4: Verteilungsparameter (Quintilsgrenzen und Median) der Bruttoverdienste von Pflegekräften nach Berufsgattung (Klassifikation der Berufe) und Einsatzbereich (Klassifikation der Wirtschaftszweige)

Berufsgattung		Q 1/2	Q 2/3	Median	Q 3/4	Q 4/5
Alle Berufe (sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigte)		2312	3034	3401	3809	5145
81301 Gesundheits-, Krankenpflege (o.S.)-Helfer	86101 Krankenhäuser (ohne Hochschulkliniken, Vorsorge- und Rehabilitationskliniken)	2414	2730	2898	3071	3501
	86102 Hochschulkliniken	2637	2868	2984	3118	3474
	86103 Vorsorge- und Rehabilitationskliniken	1791	2071	2217	2414	2893
	87100 Pflegeheime	1881	2198	2436	2672	3181
	87300 Altenheime; Alten- und Behindertenwohnheime	1884	2249	2492	2663	3192
	88101 Ambulante soziale Dienste	1689	1904	2007	2150	2591
81302 Gesundheits-, Krankenpflege(o.S.)-Fachkraft	86101 Krankenhäuser (ohne Hochschulkliniken, Vorsorge- und Rehabilitationskliniken)	3081	3385	3533	3704	4086
	86102 Hochschulkliniken	3264	3557	3691	3832	4190
	86103 Vorsorge- und Rehabilitationskliniken	2411	2781	2948	3123	3598
	87100 Pflegeheime	2070	2565	2759	2957	3551
	87300 Altenheime; Alten- und Behindertenwohnheime	2076	2598	2800	3019	3659
	88101 Ambulante soziale Dienste	2100	2500	2641	2796	3267
82101 Altenpflege (o.S.) - Helfer	86101 Krankenhäuser (ohne Hochschulkliniken, Vorsorge- und Rehabilitationskliniken)	2153	2508	2683	2848	3203
	87100 Pflegeheime	1813	1970	2085	2252	2755
	87300 Altenheime; Alten- und Behindertenwohnheime	1810	1950	2064	2242	2734
	88101 Ambulante soziale Dienste	1654	1850	1939	2049	2430
82102 Altenpflege (o.S.) - Fachkraft	86101 Krankenhäuser (ohne Hochschulkliniken, Vorsorge- und Rehabilitationskliniken)	2967	3230	3342	3467	3783
	86103 Vorsorge- und Rehabilitationskliniken	2425	2706	2816	2938	3287
	87100 Pflegeheime	2443	2786	2950	3116	3565
	87300 Altenheime; Alten- und Behindertenwohnheime	2465	2803	2962	3121	3570
	88101 Ambulante soziale Dienste	2110	2462	2588	2724	3080

Quelle: Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit (2020)

## Literatur

- Auth, Diana (2020): Prekarisierung der Pflege(arbeit) = Armut der Pflegenden? In: Dackweiler, Regina-Maria/Rau, Alexandra/Schäfer, Reinhild (Hrsg.): Frauen und Armut – Feministische Perspektiven. Opladen, Berlin & Toronto: Barbara Budrich, S. 303 -324.
- BDA – Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (2019): Betriebliche Lösungen für die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf stärken. Minderheitsvotum zum ersten Bericht des Beirats für die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf. Anhang zum Bericht, S. 75-78.
- Bogai, Dieter/Carstensen, Jeanette/Seibert, Holger/Wiethölter, Doris/Hell, Stefan/Ludewig, Oliver (2015): Viel Varianz. Was man in den Pflegeberufen in Deutschland verdient. [https://www.patientenbeauftragter.de/images/pdf/2015-01-27\\_Studie\\_zu\\_den\\_Entgelten\\_der\\_Pflegeberufe.pdf](https://www.patientenbeauftragter.de/images/pdf/2015-01-27_Studie_zu_den_Entgelten_der_Pflegeberufe.pdf)
- Bundesagentur für Arbeit (BA) (2020): Sonderauswertung der Beschäftigungsstatistik.
- Bundesagentur für Arbeit (BA) (2020a): Blickpunkt Arbeitsmarkt, Mai 2020. Arbeitsmarktsituation im Pflegebereich, Nürnberg, [https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Statischer-Content/Statistiken/Themen-im-Fokus/Berufe/Generische-Publikationen/Altenpflege.pdf?\\_blob=publicationFile&v=8](https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Statischer-Content/Statistiken/Themen-im-Fokus/Berufe/Generische-Publikationen/Altenpflege.pdf?_blob=publicationFile&v=8)
- Bundesagentur für Arbeit (BA) (2020b): Sozialversicherungspflichtige Bruttoarbeitsentgelte – Deutschland, West/Ost, Länder und Kreise (Jahreszahlen) (2019), [https://statistik.arbeitsagentur.de/Statistikdaten/Detail/201912/iiia6/beschaeftigung-entgelt-entgelt/entgelt-d-0-201912-xlsm.xlsm?\\_blob=publicationFile&v=1](https://statistik.arbeitsagentur.de/Statistikdaten/Detail/201912/iiia6/beschaeftigung-entgelt-entgelt/entgelt-d-0-201912-xlsm.xlsm?_blob=publicationFile&v=1)
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) (2020): Fragen und Antworten zum Pflegemindestlohn, <https://www.bmas.de/DE/Themen/Arbeitsrecht/Mindestlohn/faq-mindestlohn-pflege.html#faq28c827bb-e8f6-4a5a-be48-8e0881a686a7>
- Deutscher Berufsverband für Pflegeberufe (DBfK) (2020): Konkurrenzfähige Pflegelöhne – Welches Lohnniveau macht die Pflegebranche wettbewerbsfähig?, [https://www.dbfk.de/media/docs/download/DBfK-Positionen/Positionspapier-DBfK\\_konkurrenzfaehige-Pflegeloehne\\_2020-06-16.pdf](https://www.dbfk.de/media/docs/download/DBfK-Positionen/Positionspapier-DBfK_konkurrenzfaehige-Pflegeloehne_2020-06-16.pdf)
- Deutscher Bundestag (2019): Gesetz für bessere Löhne in der Pflege beschlossen, <https://www.bundestag.de/dokumente/textarchiv/2019/kw43-de-pflegeloehverbesserungsgesetz-663300>
- Deutscher Bundestag (2020): Antwort der Bundesregierung auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten René Springer, Uwe Witt, Jörg Schneider, weiterer Abgeordneter und der Fraktion der AfD– Drucksache 19/20826 –Beschäftigte in der Alten- und Krankenpflege, <https://dip21.bundestag.de/dip21/btd/19/216/1921684.pdf>
- Evans, Michaela/Ludwig, Christine (2019): Zwischen Aufwertung, Abwertung und Polarisierung. Chancen der Tarif- und Lohnpolitik für eine arbeitspolitische „High-Road-



**Autorinnen:** Christine Ludwig ist wissenschaftliche Mitarbeiterin im Forschungsschwerpunkt Arbeit und Wandel am IAT, Michaela Evans ist Direktorin des Forschungsschwerpunkts

Kontakt: [ludwig@iat.eu](mailto:ludwig@iat.eu); [evans@iat.eu](mailto:evans@iat.eu)

### **Forschung Aktuell 2020-11**

ISSN 1866 – 0835

Institut Arbeit und Technik

der Westfälischen Hochschule Gelsenkirchen – Bocholt - Recklinghausen

Redaktionsschluss: 09.11.2020

**<http://www.iat.eu/forschung-und-beratung/publikationen/forschung-aktuell.html>**

### **Redaktion**

Claudia Braczko

Tel.: 0209 - 1707 176

Institut Arbeit und Technik

Fax: 0209 - 1707 110

Munscheidstr. 14

E-Mail: [braczko@iat.eu](mailto:braczko@iat.eu)

45886 Gelsenkirchen

IAT im Internet: <http://www.iat.eu>