

Pflege-Report 2016

„Die Pflegenden im Fokus“

Klaus Jacobs / Adelheid Kuhlmeiy /
Stefan Greß / Jürgen Klauber /
Antje Schwinger (Hrsg.)

Schattauer (Stuttgart) 2016

Auszug Seite 91-107



6	Die Entlohnung von Pflegekräften – große Unterschiede zwischen Berufen und Regionen	91
	<i>Dieter Bogai, Holger Seibert und Doris Wiethölter</i>	
6.1	Einleitung.....	92
6.2	Datengrundlage	92
6.3	Entgeltunterschiede zwischen Pflegeberufen und Ost-West-Diskrepanz.....	94
6.4	Entgeltunterschiede zwischen den Bundesländern	95
6.5	Pfiegelöhne im Vergleich zu anderen Berufsgruppen	96
6.6	Entgeltvergleiche zwischen Krankenhäusern, stationärer und ambulanter Pflege	100
6.7	Entlohnungsunterschiede zwischen Männern und Frauen	101
6.8	Ursachen für die Entlohnungsunterschiede	103
6.8.1	Regionale Disparitäten.....	104
6.8.2	Produktivitätsunterschiede zwischen den Sektoren	104
6.8.3	Benachteiligung sozialer Berufe.....	105
6.8.4	Unterschiedliche Finanzierung von Kranken- und Altenpflege	105
6.8.5	Institutionelle Ursachen	106
6.8.6	Geringe räumliche Mobilität	106
6.9	Fazit	107

6 Die Entlohnung von Pflegekräften – große Unterschiede zwischen Berufen und Regionen

Dieter Bogai, Holger Seibert und Doris Wiethölter

Abstract

Obwohl Pflegekräfte seit langem am Arbeitsmarkt stark gefragt sind, reagieren die Löhne kaum auf diese Situation. Neben dem unterdurchschnittlichen Lohnwachstum ist festzustellen, dass die Löhne in den Pflegeberufen regional erheblich variieren. Im Zentrum dieses Beitrags steht die Entlohnung von Pflegekräften in den Bundesländern, die für Fachkräfte und Helfer in der Kranken- und in der Altenpflege untersucht wird. Insgesamt lässt sich festhalten, dass examinierte Altenpflegekräfte in Deutschland im Schnitt etwa ein Fünftel weniger als Fachkräfte in der Krankenpflege verdienen. Die Studie zeigt starke Verdienstunterschiede im gleichen Pflegeberuf zwischen den Bundesländern sowie zwischen Pflegeeinrichtungen. Darüber hinaus ergibt sich kein einheitliches Bild der Verdienste im Verhältnis zum allgemeinen Lohnniveau von Fachkräften bzw. Helfern oder anderen vergleichbaren Berufsgruppen in den 16 Bundesländern. Abschließend werden die Gründe für die Lohnunterschiede diskutiert und betont, dass höhere Löhne in der Altenpflege nicht nur zur Linderung von Fachkräftengpässen, sondern auch zur Stärkung der gesellschaftlichen Anerkennung eines überaus verantwortungs- und anspruchsvollen Berufs beitragen.

Although nurses have long been in high demand on the labour market, wages have not increased at a rate which reflects this demand. In addition to their below-average growth, wages in the nursing profession vary considerably across regions in Germany. The salaries of nurses in the German states are examined for trained hospital nurses and geriatric nurses as well as for assistants in these professions. Overall it can be concluded that caregivers for the elderly in Germany earn on average about one fifth less than professionals in nursing. The study demonstrates huge regional differences in earnings within the same nursing profession as well as between different care facilities. Moreover, there is no clear correlation between the level of wages within these nursing professions and overall wage levels for comparable professions across the 16 federal states. Finally, the reasons for the pay gap are discussed, emphasizing that higher wages in geriatric care not only help to alleviate a labour-shortage in these occupations, but also strengthen the social recognition of what is a highly responsible and demanding profession.

6.1 Einleitung

Die professionelle Pflege älterer Menschen gewinnt bereits seit geraumer Zeit erheblich an Bedeutung. Angesichts der demografischen Entwicklung wird die Zahl der Pflegebedürftigen weiter deutlich zunehmen. Gleichzeitig ist kaum damit zu rechnen, dass das Angebot an Pflegekräften hinreichend ausgeweitet werden kann, wodurch wachsende Arbeitskräfteengpässe im Pflegesektor absehbar sind (Bogai 2014).

Bereits heute deuten Indikatoren wie Laufzeit von Vakanzen und Stellensituation auf einen Fachkräfteengpass in Pflegeberufen hin. So waren im Juni 2015 Stellenangebote für examinierte Altenpflegefachkräfte und -spezialisten im Bundesdurchschnitt 123 Tage vakant (+50% gegenüber insgesamt). 100 gemeldeten Stellen (außerhalb der Zeitarbeit) standen rechnerisch 46 Arbeitslose gegenüber (Bundesagentur für Arbeit 2015). Die angespannte Fachkräftesituation besteht bereits seit Jahren. Unter diesen Bedingungen wäre zu erwarten, dass die Entlohnung der knapper werdenden Arbeitskräfte überdurchschnittlich steigen sollte. Dies ist aber nicht der Fall. Der Lohnzuwachs in den Pflegeberufen war geringer als die allgemeine Lohnentwicklung und glich damit noch nicht einmal den Anstieg des Preisniveaus aus (IAW 2011).

Neben dem unterdurchschnittlichen Lohnwachstum ist festzustellen, dass die Löhne in den Pflegeberufen regional erheblich variieren. Dabei ist allerdings zu berücksichtigen, dass in Deutschland generell deutliche regionale Lohnunterschiede bestehen, die durch entsprechende regionale Preisunterschiede allenfalls teilweise ausgeglichen werden. Dies liegt vor allem an der unterschiedlichen Wirtschaftskraft und Arbeitsmarktsituation in den verschiedenen Regionen.

Im Zentrum dieses Beitrags steht die Entlohnung von Pflegekräften in den Bundesländern. Es wird dabei zugleich untersucht, ob ähnliche regionale Lohnunterschiede wie bei den sonstigen Beschäftigten bestehen oder ob die Pflegeberufe hier eine Ausnahme darstellen. Zudem wird die Entlohnung von Pflegekräften in den verschiedenen Pflegeeinrichtungen dargestellt. Abschließend werden die wesentlichen Gründe für die Entlohnungsunterschiede in den Pflegeberufen diskutiert.

6.2 Datengrundlage

Die Entlohnung der Pflegekräfte wird in dieser Untersuchung durch die Bruttoarbeitsentgelte ermittelt, die im Meldeverfahren zur Sozialversicherung erhoben werden, d. h. die Angaben entsprechen den tatsächlichen Zahlungen der Arbeitgeber. Neben der Repräsentativität für sozialversicherungspflichtige Beschäftigte haben die Entgeltdaten einen weiteren Vorzug: Mit der Einführung der Klassifizierung der Berufe 2010 (KldB 2010) im Jahr 2012 liegen in der Beschäftigungsstatistik erstmals detaillierte Informationen für die Altenpfleger vor, die neben den Krankenpflegern die Grundlage der Untersuchung bilden.

In der KldB 2010 können zudem berufliche Tätigkeiten nicht nur nach ihrer inhaltlichen Ausrichtung, sondern auch nach ihrem Anforderungsniveau unterschieden werden – also nach der Komplexität der jeweiligen Tätigkeit und damit auch

Tabelle 6–1

Beschäftigte in den untersuchten Pflegeberufen am 31.12.2013

Berufsgattung (Kennziffer laut Klassifizierung der Berufe 2010)	Beschäftigte insgesamt	darunter:			
		in Vollzeit	in Teilzeit*	in Vollzeit mit Entgeltangabe (Personenauswahl für die Entgeltanalyse)	
		Fallzahl			in Prozent an allen Beschäftigten
Fachkräfte in der Krankenpflege (81302)	576 842	293 378	283 464	290 168	50
Fachkräfte in der Altenpflege (82102)	219 246	103 151	116 095	101 934	46
Helfer in der Krankenpflege (81301)	125 803	48 756	77 047	48 057	38
Helfer in der Altenpflege (82101)	192 112	56 210	135 902	55 463	29
Summe Fachkräfte und Helfer	1 114 003	501 495	612 508	495 622	44

* Im Meldeverfahren zur Sozialversicherung zählen Beschäftigte bereits dann als Teilzeitbeschäftigte, wenn ihre Arbeitszeit unterhalb der tariflich bzw. betrieblich festgelegten Regelarbeitszeit liegt (Bundesagentur für Arbeit 2013, S. 13).

Anm.: Daten vor der Revision der Beschäftigungsstatistik

Quelle: Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit

Pflege-Report 2016

WlD0

danach, welche Art von Ausbildung für die Ausübung in der Regel notwendig ist. Helfer führen einfache, wenig komplexe (Routine-)Tätigkeiten aus, für die kein formaler beruflicher Bildungsabschluss oder eine einjährige (geregelte) Berufsausbildung erforderlich ist. Fachkräfte verfügen über fundierte Fachkenntnisse und Fertigkeiten und überwiegend über den Abschluss einer dreijährigen Ausbildung oder eine vergleichbare Qualifikation. Spezialisten haben Spezialkenntnisse und -fertigkeiten, üben gehobene Fach- und Führungsaufgaben aus, für die in der Regel ein Fachschul- oder Hochschulabschluss erforderlich ist.

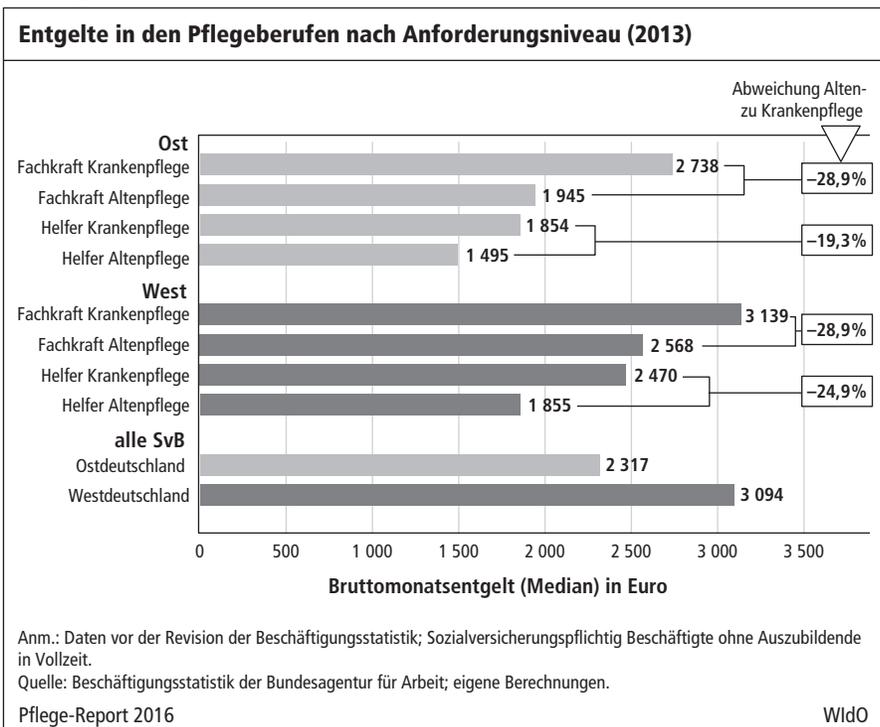
Die Entlohnungsvergleiche basieren auf dem Entgeltmedian, der von den Beschäftigten in den verschiedenen Berufen erzielt wird. Der Median ist der Wert, der genau in der Mitte aller Einzelentgelte liegt. 50 % der Beschäftigten verdienen mehr als den Medianlohn, die anderen 50 % weniger. Da in der Beschäftigungsstatistik lediglich nach Voll- und Teilzeitkräften differenziert, nicht aber der Stundenumfang der Arbeitszeit erfasst wird, beschränken sich belastbare Entgeltanalysen auf die Vollzeitbeschäftigten (ohne Auszubildende). Das bedeutet jedoch, dass nur 44 % aller in der Pflege beschäftigten Fachkräfte und Helfer in die Analysen einfließen. Insgesamt konnten die Daten von über 390 000 Fachkräften und mehr als 100 000 Helfern in den Pflegeberufen ausgewertet werden (Tabelle 6–1). Die gemeldeten Bruttoentgeltangaben umfassen sämtliche Einnahmen der Beschäftigten, einschließlich Sonderzahlungen, Schichtzuschlägen und sonstigen Zulagen.

6.3 Entgeltunterschiede zwischen Pflegeberufen und Ost-West-Diskrepanz

Eines der wichtigsten Ergebnisse dieser Untersuchung ist der starke Lohnunterschied zwischen Alten- und Krankenpflegern. In Deutschland liegt der monatliche Medianverdienst einer examinierten Altenpflegekraft bei 2441 €, das sind 600 € bzw. ein Fünftel weniger als das Bruttomonatsentgelt einer Fachkraft in der Krankenpflege. Der Verdienstnachteil der Helfer in der Altenpflege gegenüber denjenigen in der Krankenpflege entspricht im Mittel auch genau diesem Betrag (600 €) und beträgt anteilig sogar über ein Viertel.

Auch fast 25 Jahre nach der Wiedervereinigung prägen noch immer erhebliche Ost-West-Unterschiede die Entlohnung. Dies gilt auch für die Pflegekräfte. Zunächst lässt sich festhalten, dass das mittlere Bruttoentgelt der Fachkräfte in der Altenpflege in den östlichen Bundesländern mit 1945 € immer noch deutlich – nämlich um ein Viertel – unter demjenigen in Westdeutschland (2568 €) liegt (Abbildung 6–1). Dagegen erhalten Fachkräfte in der Krankenpflege dort im Mittel 12,8% geringere Bezüge als im Westen. Auf der Ebene der Helferberufe sind ebenfalls nennenswerte Unterschiede festzustellen: Die Helfer in der Altenpflege verdienen im Mittel im Osten ein Fünftel weniger als im Westen, Krankenpflegehelfer sogar ein Viertel weniger.

Abbildung 6–1



Auch die Lohnabstände zwischen der Alten- und Krankenpflege sind in beiden Landesteilen unterschiedlich. So verdienen Fachkräfte in der Altenpflege in Ostdeutschland 29% weniger als Krankenpfleger, in Westdeutschland sind es 18,2% (Abbildung 6–1). Bei den Helfern ist der Entgeltunterschied zwischen der Alten- und Krankenpflege dagegen in den östlichen (19,3%) geringer als in den westlichen Bundesländern (24,9%).

6.4 Entgeltunterschiede zwischen den Bundesländern

6

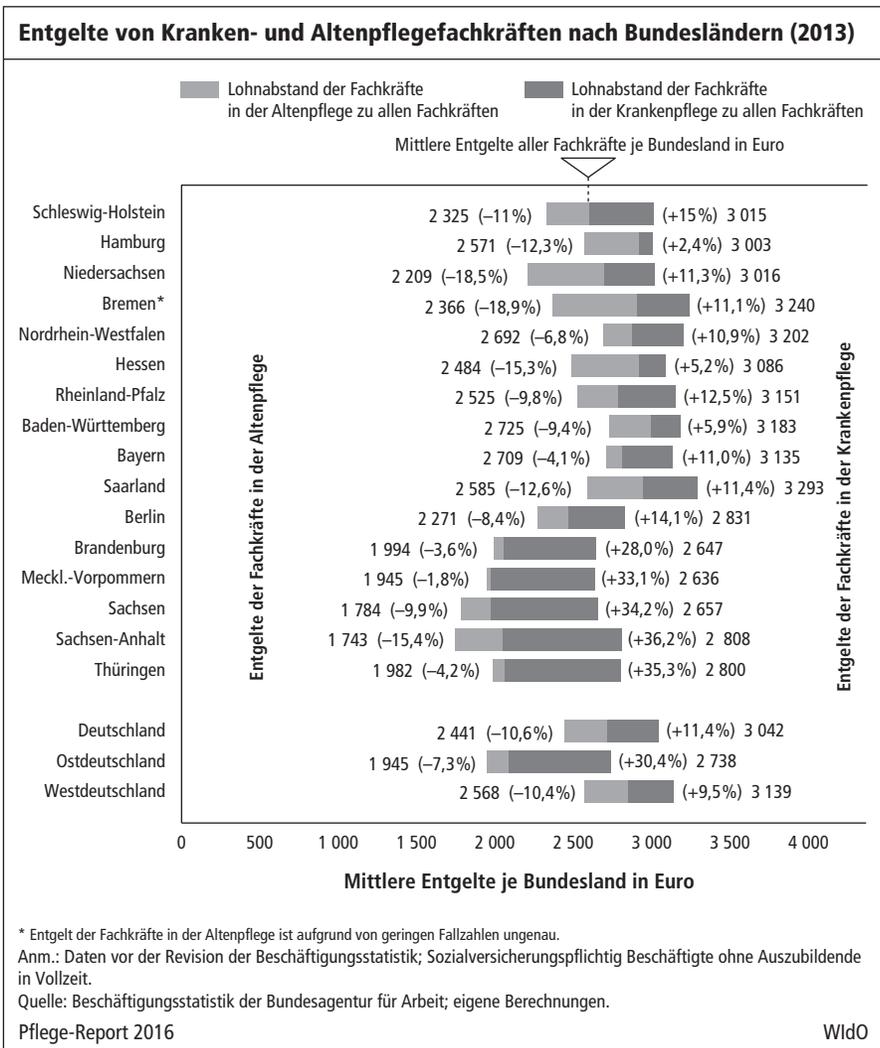
Bemerkenswert sind die Entlohnungsunterschiede im gleichen Pflegeberuf zwischen den Bundesländern: Examierte Altenpfleger verdienen in Sachsen und Sachsen-Anhalt rd. 1 000 € brutto weniger als in Baden-Württemberg und in Bayern. Insgesamt beträgt der Ost-West-Lohnunterschied gut 600 €. Bei den Fachkräften in der Krankenpflege sind die Differenzen zwischen den Bundesländern nicht so hoch; sie erreichen maximal rd. 660 € zwischen dem Saarland und Mecklenburg-Vorpommern. Die Medianlöhne der Fachkräfte in der Krankenpflege differieren auch deutlich weniger zwischen Ost (2 738 €) und West (3 139 €).

Im Bundesländervergleich variieren die Entgeltunterschiede zwischen den Fachkräften in der Gesundheits- und Altenpflege deutlich. Die examinierten Altenpfleger verdienen in Sachsen-Anhalt und Sachsen erheblich weniger als die Krankenpfleger. Ihr Bruttogehalt von knapp 1 800 € liegt bis zu 38% niedriger als das mittlere Entgelt der Krankenpfleger in den beiden Bundesländern (Abbildung 6–2). Aber nicht in allen Bundesländern ist der Verdienstunterschied derart stark: In Hamburg, Bayern und Baden-Württemberg befinden sich die Löhne der Altenpflegefachkräfte im Schnitt 14% unter dem Niveau der Krankenpfleger.

Die Helfer in der Altenpflege schneiden beim Verdienstvergleich mit den Helfern in den Gesundheits- und Sozialberufen am schlechtesten ab. Im Mittel liegt ihr Monatsentgelt in Deutschland bei 1 741 €. Die Verdienste der Altenpflegehelfer weisen allerdings eine sehr große Bandbreite zwischen knapp 1 400 € (in Sachsen bzw. Sachsen-Anhalt) und 2 092 € (in Nordrhein-Westfalen) auf, was einem maximalen Lohnunterschied von fast 50% entspricht (Abbildung 6–3).

Auch bei den Helfern in der Krankenpflege sind die Verdienstunterschiede zwischen den Bundesländern beträchtlich. In Sachsen liegt der Bruttomonatsverdienst um 850 € niedriger als in Nordrhein-Westfalen. Das Verhältnis der Entlohnung in den beiden Pflegehelferberufen ist in den Bundesländern höchst unterschiedlich. Während im Rheinland-Pfalz die Verdienste der Helfer in der Altenpflege 32,5% niedriger ausfallen als die Bezüge von Krankenpflegehelfern, sind es in Berlin lediglich 13,2%.

Abbildung 6–2

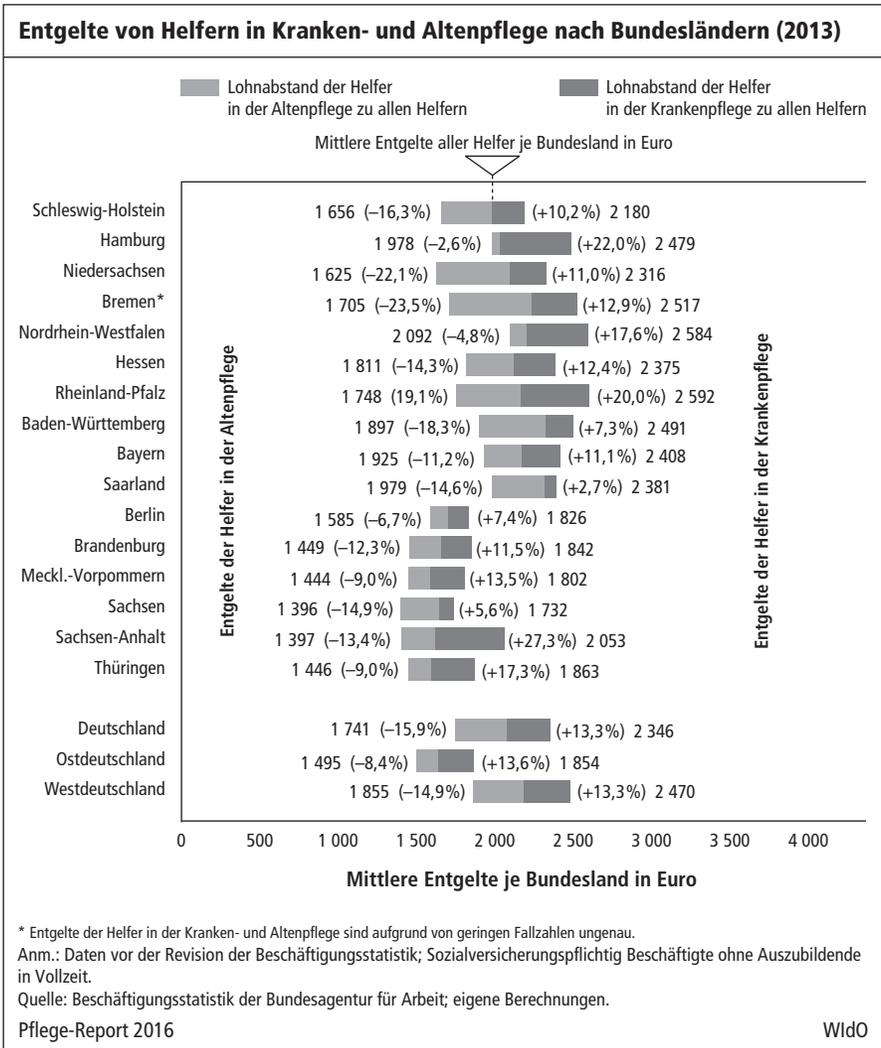


6.5 Pflegelöhne im Vergleich zu anderen Berufsgruppen

Wichtig ist zur Beurteilung der Entlohnung von Pflegekräften zudem, wie sich ihre Verdienste in das allgemeine Lohnniveau der Fachkräfte bzw. der Helfer im jeweiligen Bundesland einfügen. Weitere Anhaltspunkte liefern die Entgelte in den ähnlich weiblich geprägten Sozial- und Erziehungsberufen bzw. diejenigen in den männlich dominierten Handwerksberufen.

Zunächst ist festzuhalten, dass die Bezugsgröße dieses Vergleichs – also das allgemeine Lohnniveau der Fachkräfte bzw. Helfer in einem Bundesland – von der regionalen Wirtschaftsstruktur bestimmt wird, insbesondere davon, ob hochproduktive

Abbildung 6–3



Branchen wie Maschinenbau, Elektro- und Chemieindustrie oder andere forschungs- und wissensintensive Branchen vorhanden sind. Dies betrifft das Lohnniveau der Fachkräfte und in noch stärkerem Maße das der Helfer in einzelnen westdeutschen Bundesländern, die in der Industrie weit überdurchschnittlich entlohnt werden.

Innerhalb Westdeutschlands ist bei den Fachkräften über alle Branchen hinweg in Niedersachsen, Schleswig-Holstein und Rheinland-Pfalz ein unterdurchschnittliches Entgeltelniveau zu beobachten. Innerhalb Ostdeutschlands sind die Unterschiede deutlich geringer (Tabelle 6–2). Bei den Helfern fallen die Lohnunterschiede zwischen den Bundesländern besonders stark aus. In Baden-Württemberg, Bremen und dem Saarland liegen die Löhne der Helfer, die häufig in der hochproduktiven

Tabelle 6–2

Monatliche Median-Bruttoentgelte der Fachkräfte in den Pflegeberufen und ausgewählten Vergleichsgruppen (in Euro, 2013)

	Gesundheits- u. Kranken- pflege (o. S.)	Alten- pflege (o. S.)	Berufs- bereich Bau (3)	Berufsbereich Gesundheit/ Soziales (8)	Alle Fach- kräfte	Alle Beschäftigten*
01 Schleswig-Holstein	3015	2325	2672	2430	2612	2740
02 Hamburg	3003	2571	2845	2551	2932	3380
03 Niedersachsen	3016	2209	2737	2340	2710	2876
04 Bremen**	3240	2366	2796	2521	2917	3221
05 Nordrhein-Westfalen	3202	2692	2827	2640	2888	3086
06 Hessen	3086	2484	2743	2609	2934	3244
07 Rheinland-Pfalz	3151	2525	2726	2651	2801	2950
08 Baden-Württemberg	3183	2725	2871	2661	3006	3270
09 Bayern	3135	2709	2783	2551	2824	3075
10 Saarland	3293	2585	2802	2703	2956	3081
11 Berlin	2831	2271	2227	2439	2480	2816
12 Brandenburg	2647	1994	2015	2150	2067	2240
13 Mecklenburg- Vorpommern	2636	1945	1991	2083	1980	2138
14 Sachsen	2657	1784	1929	1984	1980	2190
15 Sachsen-Anhalt	2808	1743	2029	2044	2061	2235
16 Thüringen	2800	1982	2052	2222	2069	2181
Deutschland	3042	2441	2636	2509	2731	2960
Ostdeutschland	2738	1945	2016	2182	2099	2317
Westdeutschland	3139	2568	2790	2584	2865	3094

* Beschäftigte insgesamt über alle Anforderungsniveaus hinweg

** Für Bremen sind die Entgeltangaben zu den Fachkräften in der Altenpflege aufgrund von zu geringen Fallzahlen unscharf.

Anm.: Daten vor der Revision der Beschäftigungsstatistik; Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte ohne Auszubildende in Vollzeit; o. S. = ohne Spezialisierung; Berufsbereich 3: Bau, Architektur, Vermessung und Gebäudetechnik; Berufsbereich 8: Gesundheit, Soziales, Lehre und Erziehung.

Quelle: Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit

Pflege-Report 2016

WIdO

Industrie beschäftigt sind, über dem westdeutschen Durchschnitt, in Hamburg und Schleswig-Holstein dagegen deutlich darunter.

Mit Blick auf die unterschiedliche Verdienstsituation der Pflegebeschäftigten in den Bundesländern lässt sich zunächst zeigen, dass die examinierten Krankenpfleger in allen Bundesländern überdurchschnittlich entlohnt werden. Die Vergütung von Fachkräften in der Krankenpflege übertrifft in den neuen Bundesländern das vergleichsweise niedrige Entgeltniveau aller Fachkräfte um rund ein Drittel. In den alten Bundesländern verdienen examinierte Gesundheitspfleger zwischen 2,4% (Hamburg) und 15,4% (Schleswig-Holstein) mehr als alle Fachkräfte in den jeweiligen Bundesländern.

Fachkräfte in der Altenpflege beziehen in den Bundesländern Niedersachsen und Hessen ein um mehr als 15% geringeres mittleres Bruttoentgelt als alle Fachkräfte. Dagegen entspricht die Vergütung der Altenpflegefachkräfte in Brandenburg und Mecklenburg-Vorpommern dem ohnehin niedrigen Verdienstniveau in diesen strukturschwachen Bundesländern. In dem ostdeutschen Bundesland Sachsen-Anhalt mit ähnlich geringem Lohnniveau liegt die Entlohnung der Pflegefachkräfte nochmals niedriger.

Die Entgelte in Sozial- und Erziehungsberufen entsprechen in Westdeutschland den Löhnen von Pflegebeschäftigten, in Ostdeutschland liegen die der Pflegefachkräfte rd. 11% darunter. Zieht man die Verdienste von Fachkräften im Handwerk,

Tabelle 6–3

Monatliche Bruttoentgelte der Helfer in den Pflegeberufen und ausgewählten Vergleichsgruppen (in Euro, 2013)

	Gesundheits- u. Kranken- pflege (o. S)	Alten- pflege (o. S.)	Berufs- bereich Bau (3)	Berufsbereich Gesundheit/ Soziales (8)	Alle Helfer	Alle Beschäftigten*
01 Schleswig-Holstein	2 180	1 656	2 359	1 764	1 978	2 740
02 Hamburg	2 479	1 978	2 463	2 096	2 031	3 380
03 Niedersachsen	2 316	1 625	2 320	1 727	2 086	2 876
04 Bremen**	2 517	1 705	2 232	2 038	2 229	3 221
05 Nordrhein-Westfalen	2 584	2 092	2 411	2 229	2 197	3 086
06 Hessen	2 375	1 811	2 183	2 015	2 114	3 244
07 Rheinland-Pfalz	2 592	1 748	2 405	2 082	2 160	2 950
08 Baden-Württemberg	2 491	1 897	2 380	2 054	2 321	3 270
09 Bayern	2 408	1 925	2 361	2 094	2 167	3 075
10 Saarland**	2 381	1 979	2 347	2 066	2 317	3 081
11 Berlin	1 826	1 585	2 010	1 620	1 699	2 816
12 Brandenburg	1 842	1 449	1 847	1 584	1 652	2 240
13 Mecklenburg- Vorpommern	1 802	1 444	1 864	1 574	1 587	2 138
14 Sachsen	1 732	1 396	1 838	1 493	1 640	2 190
15 Sachsen-Anhalt	2 053	1 397	1 879	1 592	1 613	2 235
16 Thüringen	1 863	1 446	1 917	1 630	1 589	2 181
Deutschland	2 346	1 741	2 249	1 945	2 070	2 960
Ostdeutschland	1 854	1 495	1 878	1 592	1 632	2 317
Westdeutschland	2 470	1 855	2 359	2 055	2 179	3 094

* Beschäftigte insgesamt über alle Anforderungsniveaus hinweg

** Für Bremen und Saarland sind die Entgeltangaben zu den Helfern in der Kranken- und Altenpflege aufgrund von zu geringen Fallzahlen unscharf.

Anm.: Daten vor der Revision der Beschäftigungsstatistik; Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte ohne Auszubildende in Vollzeit; o. S. = ohne Spezialisierung; Berufsbereich 3: Bau, Architektur, Vermessung und Gebäudetechnik; Berufsbereich 8: Gesundheit, Soziales, Lehre und Erziehung.

Quelle: Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit

das ebenso wie die Pflege auf die lokale Nachfrage ausgerichtet ist, als Maßstab heran, gilt Folgendes: Es treten wiederum West-Ost-Unterschiede auf, wobei Sachsen-Anhalt erneut mit einer Lohneinbuße von 14% einen Sonderfall darstellt. Pflegefachkräfte verdienen vor allem im Westen der Republik und dort in Niedersachsen und Schleswig-Holstein deutlich weniger als alle Fachkräfte im Handwerk (West insgesamt 8% weniger), während sie in Ostdeutschland einen um 3,5% geringeren Lohn beziehen.

Die Helfer in der Krankenpflege werden in der Regel besser entlohnt als alle im jeweiligen Bundesland beschäftigten Helfer (Tabelle 6–3). Allerdings ist der Abstand in Sachsen sehr gering, in Hamburg und Sachsen-Anhalt dagegen liegt er bei rund einem Viertel.

Wie bereits erwähnt beziehen Helfer in der Altenpflege im Vergleich die geringsten Löhne. Im Mittel liegt ihr Monatsentgelt bei 1 741 € und damit um rd. ein Sechstel niedriger als der Verdienst aller beschäftigten Helfer in Deutschland. In den Bundesländern bestehen jedoch große Unterschiede: Während in Hamburg der Lohnrückstand lediglich 2,6% beträgt, liegt er in Niedersachsen oder Rheinland-Pfalz bei 22,1% bzw. 19,1%.

Eine mögliche Ursache für die Entlohnungsunterschiede im Helferbereich könnten die unterschiedlichen Ausbildungsdauern der Helfer in der Altenpflege sein, die zwischen einem mehrwöchigen Kurs und einer zweijährigen Ausbildung liegen. Diese Differenzen dürften verdienstrelevant ein, können aber in den Auswertungen nicht explizit berücksichtigt werden.

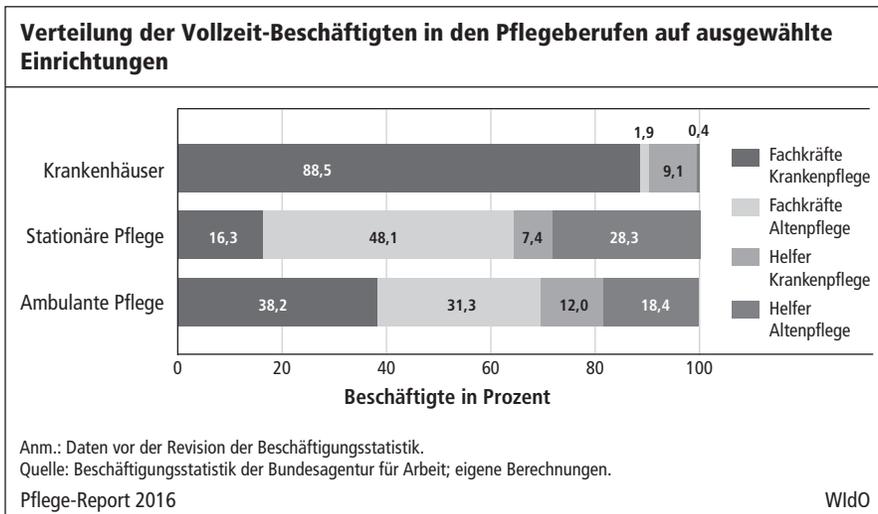
6.6 Entgeltvergleiche zwischen Krankenhäusern, stationärer und ambulanter Pflege

Ein weiterer Einflussfaktor auf die Lohndifferenzen bildet die Pflegeeinrichtung, in der die Pflegekraft beschäftigt ist. Zunächst sind die unterschiedlichen Anteile der ausgewählten Berufsgruppen in Krankenhäusern sowie der stationären und ambulanten Pflege zu berücksichtigen. In den Krankenhäusern sind überwiegend Krankenpfleger tätig. In der stationären Pflege dominieren die Altenpfleger, in der ambulanten Pflege ist das Verhältnis ausgeglichener (Abbildung 6–4).

Die Auswertungen der Beschäftigungsstatistik kommen zu dem Ergebnis, dass die Medianentgelte der Pflegekräfte je nach Einrichtung deutlich divergieren. In den Krankenhäusern wird das Pflegepersonal – sowohl Krankenpfleger als auch Altenpfleger – mit Abstand am besten entlohnt. Dies gilt für die Fachkräfte wie für die Helfer und in allen Bundesländern. Dabei fallen die Verdienstabstände bei den Beschäftigten in der Krankenpflege in der stationären und ambulanten Pflege im Vergleich zu den Verdiensten in den Krankenhäusern höher aus als bei den Altenpflegern.

Die Fachkräfte in der Krankenpflege verdienen in stationären Pflegeeinrichtungen 20% und in ambulanten Diensten fast 30% weniger als in Krankenhäusern (Tabelle 6–4). Diese erheblichen Entgeltunterschiede sind in Ostdeutschland noch ausgeprägter (ambulante Pflege: 33,6%; stationäre Pflege: 27,0%). Für Helfer in der Krankenpflege gelten ähnliche Entgeltmuster, allerdings sind hier die Verdiensts-

Abbildung 6–4



te in der ambulanten Pflege gleichermaßen in Ost wie West deutlich geringer (Ost: –34%, West: –31,3%). In den stationären Pflegeeinrichtungen wird diese Berufsgruppe in Ostdeutschland um gut ein Viertel und in den alten Ländern um 11,2% geringer entlohnt als in Krankenhäusern.

Im Vergleich zu den Krankenhäusern erhalten Fachkräfte und Helfer in der Altenpflege in stationären Pflegeeinrichtungen jeweils um gut 11% geringere Bezüge. Zudem besteht wiederum ein Ost-West-Unterschied. Während sich im Osten die Verdienste für Helfer in der Altenpflege in stationären Pflegeeinrichtungen von denen in Krankenhäusern kaum unterscheiden, verdienen sie in den westlichen Ländern rd. 11% weniger. Wenn Helfer in der Altenpflege bei ambulanten Diensten arbeiten, sind ihre Entgelte gegenüber ihren Verdienstmöglichkeiten in Krankenhäusern besonders in Westdeutschland mit fast einem Fünftel deutlich niedriger.

6.7 Entlohnungsunterschiede zwischen Männern und Frauen

Als letzter Aspekt wird die Entlohnung nach dem Geschlecht in den Pflegeberufen untersucht, die zu gut 80% von Frauen ausgeübt werden. Dabei zeigt sich, dass bei den Krankenpflegern ein größerer Lohnunterschied zwischen Frauen und Männern als bei den Altenpflegern besteht (Tabelle 6–5). Die Unterschiede sind bei den Fachkräften in der Krankenpflege (9,4%) etwa doppelt so hoch wie bei denen in der Altenpflege (4,5%). Bei den Helfern ist die Relation zwischen den beiden Berufen noch etwas größer (Krankenpfleger 9,2% vs. Altenpflege 3,6%).

Bemerkenswert ist, dass in Ostdeutschland weibliche und männliche Fachkräfte in der Krankenpflege im Schnitt gleich viel verdienen. Im Westen der Republik sind

Tabelle 6–4

Monatliche Bruttoentgelte in den Pflegeberufen* in ausgewählten Einrichtungen des Gesundheitswesens (in Euro, 2013)

	Gesundheits- u. Kranken- pflege (o. S.)	Alten- pflege (o. S.)	Berufsbereich Gesundheit/ Soziales (8)	Alle Fach- kräfte bzw. alle Helfer	Alle Beschäftigten
Fachkräfte					
Krankenhäuser					
Deutschland	3 159	2 869	3 110	3 063	3 325
Ostdeutschland*	2 931	2 409	2 896	2 818	3 070
Westdeutschland	3 236	2 937	3 178	3 129	3 397
Stationäre Pflege					
Deutschland	2 522	2 527	2 594	2 586	2 616
Ostdeutschland	2 138	2 059	2 146	2 115	2 189
Westdeutschland	2 646	2 610	2 688	2 686	2 705
Ambulante Pflege					
Deutschland	2 226	2 115	2 171	2 160	2 113
Ostdeutschland	1 947	1 806	1 876	1 866	1 781
Westdeutschland	2 369	2 280	2 316	2 308	2 287
Helfer					
Krankenhäuser					
Deutschland	2 598	2 049	2 546	2 501	3 325
Ostdeutschland*	2 256	1 539	2 242	2 237	3 070
Westdeutschland*	2 692	2 116	2 615	2 542	3 397
Stationäre Pflege					
Deutschland	2 311	1 811	1 938	1 915	2 616
Ostdeutschland	1 708	1 567	1 615	1 595	2 189
Westdeutschland	2 391	1 874	2 008	1 986	2 705
Ambulante Pflege					
Deutschland	1 680	1 565	1 594	1 595	2 113
Ostdeutschland	1 489	1 444	1 462	1 461	1 781
Westdeutschland	1 850	1 737	1 751	1 749	2 287

* Die Entgeltangaben in der Altenpflege sind aufgrund von geringen Fallzahlen unscharf.

Anm.: Daten vor der Revision der Beschäftigungsstatistik; Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte ohne Auszubildende in Vollzeit; o. S. = ohne Spezialisierung; Berufsbereich 3: Bau, Architektur, Vermessung und Gebäudetechnik; Berufsbereich 8: Gesundheit, Soziales, Lehre und Erziehung.

Quelle: Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit

Tabelle 6–5

Monatliche Bruttoentgelte in den Pflegeberufen nach Geschlecht (in Euro, 2013)

	Fachkräfte		Helfer	
	Gesundheits- u. Krankenpflege (o. S.)	Altenpflege (o. S.)	Gesundheits- u. Krankenpflege (o. S.)	Altenpflege (o. S.)
Männer				
Deutschland	3 297	2 528	2 508	1 794
Ostdeutschland	2 738	2 023	2 117	1 542
Westdeutschland	3 396	2 638	2 627	1 905
Frauen				
Deutschland	2 988	2 414	2 276	1 729
Ostdeutschland	2 737	1 927	1 738	1 483
Westdeutschland	3 068	2 547	2 412	1 842

Anm.: Daten vor der Revision der Beschäftigungsstatistik; Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte ohne Auszubildende in Vollzeit; o. S. = ohne Spezialisierung.

Quelle: Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit

Pflege-Report 2016

WIdO

die Entgelte der Frauen dagegen im Mittel 9,7% niedriger. Bei den Helfertätigkeiten in der Krankenpflege hingegen liegt der Entgeltabstand in den östlichen Ländern bei 17,9%, d.h. Männer verdienen hier im gleichen Beruf deutlich mehr als ihre Kolleginnen. In den alten Bundesländern ist die Differenz nur halb so hoch (8,2%).

Nachdem die regionalen und geschlechtsspezifischen Lohnunterschiede in den Pflegeberufen detailliert dargestellt wurden, werden in einem abschließenden Abschnitt deren Ursachen diskutiert.

6.8 Ursachen für die Entlohnungsunterschiede

Für die Bewertung der Löhne von Kranken- und Altenpflegern in den Bundesländern wurden die Entlohnung von Fachkräften und Helfern allgemein sowie die Löhne in ausgewählten Berufsgruppen herangezogen. Diese Vergleichslöhne variieren sehr stark zwischen den Regionen Deutschlands. Beredtes Beispiel hierfür ist der allgemeine Lohnunterschied zwischen Ost und West.

Damit sind zunächst die Ursachen für die regionalen Lohnunterschiede zu beleuchten. Nach den Befunden der regionalen Arbeitsmarktforschung hängen regionale Lohnstrukturen von einer Vielzahl von Faktoren ab, wobei sich regionsspezifische Faktoren mit Bestimmungsgründen vermischen, die auf der Ebene der einzelnen Beschäftigten greifen (Fuchs et al. 2014). Zu ersteren zählen unter anderem die Produktivität der regionalen Wirtschaft und die lokale Arbeitsmarktsituation. Zu letzteren gehören unter anderem Geschlecht, Arbeitserfahrung und Qualifikation der Beschäftigten.

6.8.1 Regionale Disparitäten

Die Produktivität und folglich das allgemeine Lohnniveau einer Region hängt wie oben erwähnt davon ab, ob hochproduktive Branchen vorhanden sind. Zudem üben die Größe der Region und damit einhergehende Urbanisationseffekte, die aus Größenvorteilen von Unternehmen und einer Vielzahl wirtschaftlicher Aktivitäten resultieren, Einflüsse auf Wirtschaftskraft und Entlohnung aus. In Ballungsregionen werden meist höhere Löhne gezahlt als in ländlich geprägten Gebieten.

Auf dem deutschen Arbeitsmarkt gilt nach wie vor: Je höher die Qualifikation, desto geringer ist die Wahrscheinlichkeit, arbeitslos zu sein und desto höher ist der Lohn (Bogai et al. 2014). Die Arbeitsmarktentwicklung hat in den vergangenen Jahrzehnten zum Verlust von Arbeitsplätzen mit geringen Qualifikationsanforderungen geführt. Beschäftigte ohne Berufsabschluss haben dabei deutliche (Real-) Lohnverluste hinnehmen müssen.

Die Arbeitslosigkeit der Helfer ist in Deutschland überdurchschnittlich hoch, wobei es auch hier ausgeprägte regionale Unterschiede gibt. In rd. einem Drittel der Kreise Deutschlands liegt die spezifische Arbeitslosenquote der Helfer bei einem Viertel und höher. Aber auch die Arbeitslosigkeit insgesamt ist vor allem in Ostdeutschland und einigen westdeutschen Regionen wie z. B. dem Ruhrgebiet überdurchschnittlich hoch, wodurch ein Druck auf die regionalen Löhne ausgelöst wird.

Aus theoretischer Sicht hat die regionale Wirtschaftskraft und Arbeitslosigkeit auch einen Einfluss auf die Entlohnung von Pflegekräften, die sich zumindest langfristig nicht vom herrschenden Lohnniveau insbesondere bei den Fachkräften abkoppeln kann.

6.8.2 Produktivitätsunterschiede zwischen den Sektoren

Speziell mit Blick auf die Entlohnung in personenbezogenen Dienstleistungen, in denen das Rationalisierungspotenzial begrenzt ist, gilt üblicherweise ein Mechanismus, der zu über die Produktivität hinausgehenden Lohnsteigerungen führt. Dort wirken auf den Arbeitsmärkten Kräfte, die tendenziell eine Angleichung an das allgemeine Lohnniveau zumindest bei qualifizierten Arbeitskräften bewirken, da sonst nicht die erforderlichen Fachkräfte rekrutiert werden können. Hierdurch werden Preis- und Lohnanstiege herbeigeführt, die über der Produktivität des jeweiligen Tätigkeitsbereichs liegen.

Das Argument des tendenziell überdurchschnittlichen Lohnanstiegs von weniger produktiven Humandienstleistungen, der zur Annäherung an das allgemeine Lohnniveau beiträgt, gilt für die Krankenpflege, aber in den meisten Bundesländern nicht für die Altenpflege. Fachkräfte in der Altenpflege verdienen in allen westdeutschen Ländern deutlich weniger als alle qualifizierten Arbeitnehmer im Durchschnitt. In Ostdeutschland ist der Rückstand gegenüber dem allgemeinen Lohnniveau der Fachkräfte geringer. In Mecklenburg-Vorpommern, Thüringen und Brandenburg indes ist sogar kaum ein Unterschied zum Gehaltsniveau aller Fachkräfte festzustellen.

6.8.3 Benachteiligung sozialer Berufe

Soziale Berufe im Allgemeinen und Pflegeberufe im Besonderen sind durch strukturelle Eigenheiten gekennzeichnet, die sich auf die Entlohnung auswirken dürften und oben beschriebene Anpassungen verhindert. So kann die Benachteiligung der Vergütung in typischen Frauenberufen angeführt werden. Nach dieser These (Kurz-Scherf et al. 2006) würden Frauen bestimmte Grundqualifikationen und Eigenschaften in die Erwerbsarbeit einbringen wie die stärkere inhaltliche Aufgabenerfüllung und intensivere Zuwendung zu Personen, die im Fall der Pflege der Hausarbeit zugeschrieben werden. Typische Frauenberufe werden häufig geringerwertig als Produktionsberufe angesehen und folglich auch ungünstiger entlohnt als die von Männern dominierten Berufe in Industrie und Handwerk. Die Entgeltunterschiede zwischen Kranken- und Altenpflege zeigen jedoch, dass dieses Argument vor allem für die Altenpflege und weniger für die Krankenpflege zutrifft.

Zudem werden die Ursachen für die Entgeltunterschiede zwischen Männern und Frauen in den Pflegeberufen zu großen Teilen „mit der Besetzung der unterschiedlichen Hierarchieebenen (vertikale Segregation) sowie einer Reihe anderer Faktoren, wie z. B. der geringeren Dauer der Berufserfahrung (wenn Frauen z. B. wegen Familienarbeit die Erwerbsarbeit unterbrechen) oder der größeren Konzentration der Frauen in kleineren Betrieben, in Betrieben ohne Tarifbindung etc.“ erklärt (Bellmann et al. 2013: 86).

6.8.4 Unterschiedliche Finanzierung von Kranken- und Altenpflege

Bei den festgestellten Gehaltsunterschieden zwischen der Kranken- und Altenpflege ist die unterschiedliche Finanzierung der Leistungen nach dem SGB XI (soziale Pflegeversicherung) und dem SGB V (gesetzliche Krankenversicherung) zu berücksichtigen. Die soziale Pflegeversicherung finanziert nur einen Teil der Gesamtpflegekosten über staatliche Pflegeleistungen, während in der gesetzlichen Krankenversicherung Leistungen in der Regel in vollem Umfang abgedeckt sind. Der Teilkaskocharakter der Pflegeversicherung sowie die einrichtungsspezifischen Pflegesatzverhandlungen führen zu ungünstigeren Finanzierungsbedingungen im Bereich der Altenpflege als in der Krankenpflege, die aufgrund ihrer Vollkostenerstattung seltener vor Finanzierungsproblemen steht.

Die Preise für Pflegeleistungen nach dem SGB XI werden durch Vergütungsvereinbarungen zwischen Trägern der stationären bzw. ambulanten Pflegeeinrichtungen und den Pflegekassen oder sonstigen Sozialversicherungsträgern, dem Sozialamt sowie den jeweiligen Arbeitsgemeinschaften festgelegt. Die Vergütungsvereinbarungen determinieren den wirtschaftlichen Verhandlungsspielraum für Lohnzahlungen der Pflegekräfte. Entsprechend den §§ 84 und 89 SGB XI haben Pflegeeinrichtungen Anspruch auf eine leistungsgerechte Vergütung und könnten höhere Vergütungen im Extremfall einklagen. Allerdings machen die Einrichtungen aus Wettbewerbsgründen von diesem Recht nur selten Gebrauch (Prognos 2014). Aufgrund des hohen Lohnkostenanteils in den Pflegeeinrichtungen wirken sich Lohn erhöhungen stark auf die Pflegesätze und damit auf die Eigenanteile der Pflegebedürftigen bzw. auf die Ausgaben der Hilfe zur Pflege aus. Überdurchschnittliche Kostensteigerungen könnten Wettbewerbsnachteile für die betroffenen Einrichtun-

gen verursachen. Die Pflegekassen würden zudem geltend machen, dass andere Träger gleiche Leistungen zu geringeren Vergütungen erbringen können. Die Verhandlungen werden durch eine Einigung des Einrichtungsträgers und der Mehrheit der Kostenträger abgeschlossen, wobei die Sozialhilfeträger ein Einspruchsrecht besitzen. Damit verfügt das Sozialamt über eine starke Verhandlungsposition, sein Interesse an einer Ausgabenbegrenzung der Hilfe zur Pflege durchzusetzen.

6.8.5 Institutionelle Ursachen

Institutionelle Gründe, die im System der Lohnverhandlungen liegen, sind vor allem im Bereich der Altenpflege von Bedeutung, nämlich unterschiedliche Grade der Tarifbindungen in den einzelnen Pflegeeinrichtungen. So decken sich die von uns festgestellten Lohnunterschiede nach Pflegeeinrichtungen weitgehend mit den Ergebnissen der Studie von Bellmann et al. (2013), der zufolge die Erklärung für die vergleichsweise niedrigen Entgelte in den ambulanten sozialen Diensten in der jeweiligen Trägerschaft liegen dürfte: „Besonders in den ambulanten sozialen Diensten dominiert die private Trägerschaft und damit zumeist der Zustand ohne Tarifbindung sowie der damit einhergehende geringe Organisationsgrad der Beschäftigten“ (Bellmann et al. 2013, S. 84).

Wie eingangs berichtet, ist die Entlohnung in den Pflegeeinrichtungen langjährig nicht an die Inflation angepasst worden. Über mögliche Gründe kann aufgrund der fehlenden Transparenz in den Vergütungsverhandlungen nur spekuliert werden. Möglicherweise unterblieb die Dynamisierung der Löhne auch dadurch, dass die in den Vergütungsvereinbarungen verhandelten und auf tariflichen und kirchenarbeitsrechtlichen Vereinbarungen basierenden Entgelte teilweise nicht an die Beschäftigten vollständig ausgezahlt wurden. Seit dem 1. Januar 2015 wird den Kostenträgern nach § 84 SGB XI das Recht eingeräumt, Nachweise zu verlangen, dass die finanziellen Mittel auch tatsächlich bei den Beschäftigten ankommen. Eine ähnliche Regelung wird für die ambulante Krankenpflege nach dem SGB V diskutiert.

6.8.6 Geringe räumliche Mobilität

Zwischen den Bundesländern wurden erhebliche Nominallohndifferenzen im gleichen Pflegeberuf ermittelt, die nicht durch entsprechende regionale Preisunterschiede kompensiert werden dürften. Grundsätzlich ist hierdurch ein Anreiz für Arbeitskräftewanderungen in Richtung „Hochlohnregionen“ gegeben. Ein großes Ausmaß solcher Mobilität ist allerdings aufgrund familiärer und sozialer Bindungen der Pflegekräfte mittleren und höheren Alters nicht gegeben. Zudem lohnt es sich für die überwiegend in Teilzeit beschäftigten Pflegekräfte kaum, aufgrund geringerer Lohnvorteile den Wohnort zu verlagern. Kleinräumige Bewegungen sind z. B. an den Randregionen Niedersachsens in besser bezahlende Pflegeeinrichtungen in Nordrhein-Westfalen zu beobachten. Eine starke Belastung für die Nachwuchsbindung stellt hingegen die niedrige Entlohnung von Pflegekräften in Ostdeutschland dar. Für dort neu ausgebildete Pflegekräfte ist der Anreiz hoch, für einen deutlich höheren Lohn nach Westdeutschland überzusiedeln.

6.9 Fazit

Insgesamt lässt sich festhalten, dass examinierte Altenpflegekräfte in Deutschland im Schnitt etwa ein Fünftel weniger als Fachkräfte in der Krankenpflege verdienen. Helfer in der Altenpflege liegen am Ende der Verdienstskala. Ihr Gehalt liegt bei knapp der Hälfte desjenigen der Fachkräfte in der Krankenpflege. Die Pflegeberufe werden zudem je nach Bundesland unterschiedlich entlohnt, wobei die Differenzen zwischen den verschiedenen Pflegeberufen ebenso wie das Verhältnis zu den Löhnen anderer Berufsgruppen in den Bundesländern nicht einheitlich sind. In den meisten Regionen werden die Beschäftigten in der Altenpflege jedoch vergleichsweise niedrig entlohnt. Bei der Anhebung der Pflegelöhne sind verschiedene Kräfte, nämlich eine Annäherung der Entlohnung im gleichen Pflegeberuf, aber auch das Verhältnis zum regionalen Lohnniveau auf vergleichbarer Qualifikationsebene auszutarieren.

Eine höhere Vergütung der Pflegekräfte würde die Attraktivität der Altenpflege – und damit die Bindung an dieses Berufsfeld – verbessern und bestehenden wie künftigen Fachkräfteengpässen entgegenwirken. Sie wäre zudem ein Ausdruck für die stärkere gesellschaftliche Anerkennung eines überaus verantwortungs- und anspruchsvollen Berufsbilds. Nicht zuletzt wäre eine bessere Entlohnung der Pflege auch ein Beitrag zum Abbau geschlechtsspezifischer Lohnungleichheiten.

Literatur

- Bellmann L, Grunau P, Maier F, Thiele G. Struktur der Beschäftigung und Entgeltentwicklung in den Gesundheits- und Pflegeeinrichtungen – 2004 bis 2008. *Sozialer Fortschritt*, 2013; 62 (3): 77–87.
- Bogai D. Perspektiven des Arbeitsmarktes für Pflegekräfte. *Vierteljahreshefte zur Wirtschaftsforschung* 2014; 83 (4): 107–22.
- Bogai D, Buch T, Seibert H. Arbeitsmarktchancen von Geringqualifizierten: Kaum eine Region bietet genügend einfache Jobs. *IAB-Kurzbericht* 11/2014.
- Bogai D, Carstensen J, Seibert H, Wiethölter D, Hell S, Ludewig O. Viel Varianz: Was man in den Pflegeberufen in Deutschland verdient. Berlin 2015.
- Bundesagentur für Arbeit. *Der Arbeitsmarkt in Deutschland – Fachkräfteengpassanalyse*. Nürnberg. Juli 2015.
- Fuchs M, Rauscher C, Weyh A. Lohnhöhe und Lohnwachstum: Die regionalen Unterschiede in Deutschland sind groß. *IAB-Kurzbericht* 17/2014.
- Harsch K, Verbeek H. Der Mindestlohn in der Pflegebranche – Die Folgen eines Mindestlohns in einer Wachstumsbranche. *Journal of Labour Market Research* 2012; 45: 355–78.
- Kurz-Scherf I, Lepperhoff J, Scheele A. *Arbeit und Geschlecht im Wandel: Kontinuitäten, Brüche und Perspektiven für Wissenschaft und Politik*. Berlin 2006.
- Institut für Angewandte Wirtschaftsforschung e. V. (IAW). *Evaluation bestehender Mindestlohnregelungen – Branche: Pflege. Abschlussbericht an das Bundesministerium für Arbeit und Soziales*. Tübingen 2011.
- Prognos. *Fachkräftesicherung durch gute Arbeit. Rahmenbedingungen und Zukunftsperspektiven in der Pflege in Thüringen*. Berlin 2014.