



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

Aktuelle Daten und Indikatoren

# ENTGELTE VON PFLEGEKRÄFTEN 2022 // 21. Dezember 2023

Jeanette Carstensen | Holger Seibert | Doris Wiethölder



# 1 Einleitung

Der Pflegebranche fehlen akut Fachkräfte. Mit der demografisch bedingten Alterung der Bevölkerung verschärft sich die Lage auf lange Sicht weiter. Als eine Ursache für den Fachkräftemangel werden u. a. zu niedrige Gehälter angeführt. Seit dem Jahr 2012 sind die Entgelte bis 2019 in der Krankenpflege weitgehend entsprechend der allgemeinen Lohnentwicklung 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 Lohnentwicklung überdurchschnittlich gewachsen. Letztere stagnierte im Coronajahr 2020 vor allem wegen der umfangreichen Inanspruchnahme des Kurzarbeitergeldes (Pusch/Seifert 2021: 99). Seit 2021 spielt die Inflation eine zunehmend wichtige Rolle, weil mit ihrem überdurchschnittlichen Anstieg Lohnzuwächse deutlich stärker neutralisiert werden, als in der Vergangenheit. Zur Einordnung der nominalen Entgeltentwicklung berechnen wir daher auf der Basis des vom Statistischen Bundesamt erstellten Verbraucherpreisindex zusätzlich die preisbereinigte Reallohnentwicklung.

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

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

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

## 2 Nominale und reale Lohnentwicklung in den Pflegeberufen seit 2012

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

## 2.1 Nominale Lohnentwicklung

Fachkräfte in der Krankenpflege verdienen im Dezember 2022 mit durchschnittlich 3.944 Euro mehr als alle Beschäftigten auf dem Anforderungsniveau der Fachkräfte (Berufe insgesamt) mit 3.383 Euro (vgl. Abbildung 1; zum Pflegemindestlohn in der Pflegebranche siehe Abschnitt 7). Das Medianentgelt für Helfertätigkeiten in der Krankenpflege beläuft sich auf 2.991 Euro und liegt damit ebenfalls über dem durchschnittlichen Niveau für alle Beschäftigten auf Helferniveau (2.570 €).

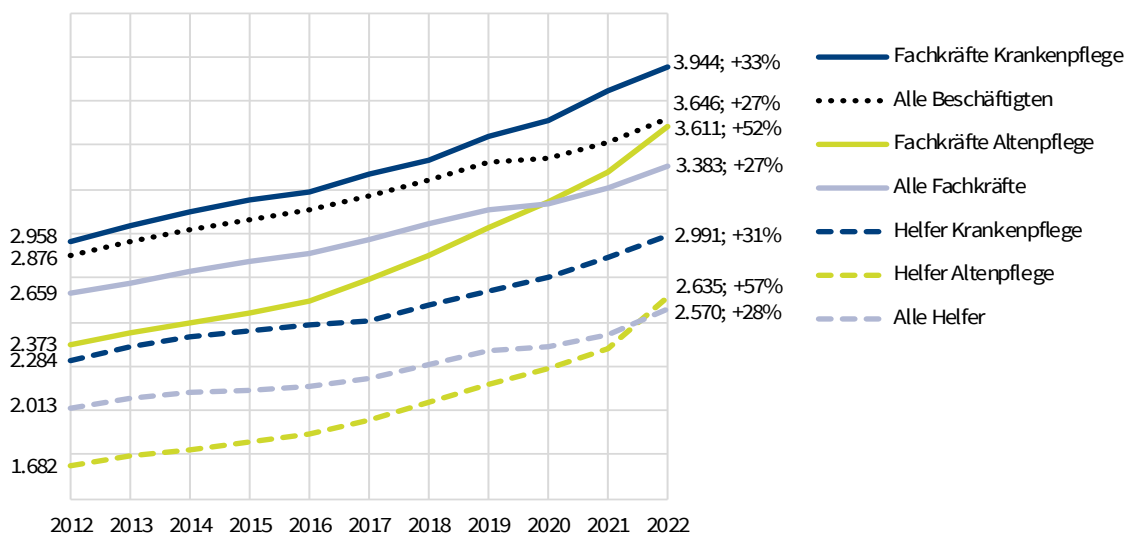
Auch Fachkräfte in der Altenpflege verdienen mit einem mittleren Lohn von 3.611 Euro seit 2021 mehr als alle Beschäftigten auf Fachkraftniveau (3.383 €). Helfertätigkeiten in der Altenpflege schneiden im Vergleich der vier Hauptpflegeberufe am schlechtesten ab. Sie verdienen allerdings im Jahr 2022 mit 2.635 Euro erstmals mehr (+2,5 %) als die Beschäftigten auf Helferniveau insgesamt (2.570 €).

Gegenüber 2012 sind die Entgelte für Fachkräfte in der Altenpflege bis 2022 nominal um gut 52 Prozent gestiegen (vgl. Abbildung 1). In der Krankenpflege stiegen die Entgelte der Fachkräfte in diesem Zeitraum um ca. 33 Prozent. Die mittleren Entgelte aller Fachkraftberufe erhöhten sich im Vergleich um 27 Prozent. Die Lohnabstände zwischen den Fachkräften in der Krankenpflege und jenen in der Altenpflege haben sich seit 2012 zwar deutlich verringert, die Löhne der Fachkräfte in der Altenpflege liegen 2022 aber immer noch um 8 Prozent bzw. 333 Euro unter dem Medianlohn der Krankenpflegefachkräfte.

Die Entgelte für Helferberufe in der Altenpflege erhöhten sich seit 2012 um 57 Prozent, für Helfertätigkeiten in der Krankenpflege stiegen sie um 31 Prozent (vgl. Abbildung 1). Im Vergleich ist die Entlohnung aller Vollzeitbeschäftigten auf Helferniveau zwischen 2012 und 2022 um rund 28 Prozent angestiegen. Auch bei den Helfertätigkeiten in der Altenpflege haben sich die Lohnabstände zu denen in der Krankenpflege verringert, sie liegen aber noch um 12 Prozent bzw. 356 Euro auseinander. Aber insbesondere durch die Lohnzuwächse 2022 gegenüber 2021 konnten die Gehälter in der Altenpflege sowohl auf Fachkraft- wie auch Helferebene nochmals deutlich aufholen. Neben dem Inkrafttreten des Pflegelöhneverbesserungsgesetzes im Jahre 2019 (Bundesministerium für Gesundheit 2021, vgl. Abschnitt 7), dürfte auch die Einführung der Tarifpflicht in der Langzeitpflege im Jahr 2022 (GKV-Spitzenverband 2022) zu den jüngsten Lohnsprüngen in der Pflege beigetragen haben.

## Abbildung 1: Entwicklung der monatlichen Bruttoentgelte in ausgewählten Pflegeberufen in Deutschland im Vergleich, 2012–2022

Jeweils 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 für Fachkräfte in der Krankenpflege und Altenpflege zu statistischen Ungenauigkeiten kommen. Außerdem können der Pflegemindestlohn und die Tarifpflicht positive Einflüsse auf die Höhe der Entgelte im Jahr 2022 haben (vgl. Abschnitt 7).

Quelle: Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit; eigene Berechnungen.

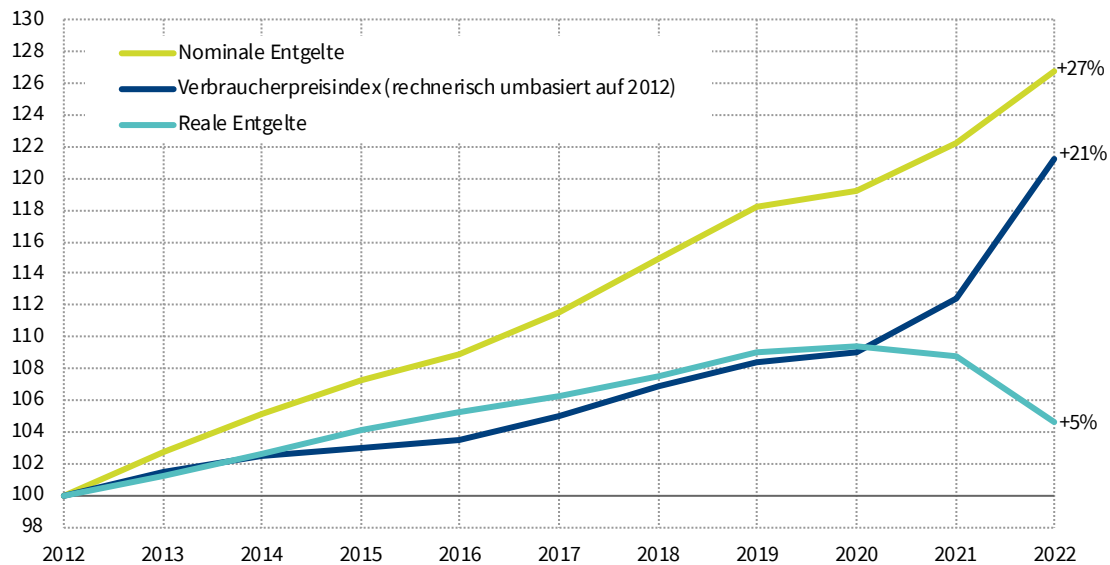
## 2.2 Reale Lohnentwicklung

2021 und besonders 2022 zehrte die hohe Inflation auch einen Teil der Nominallohnzuwächse 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 2022). Diese Waren und Dienstleistungen sind zwischen 2012 und 2022 um 21 Prozent teurer geworden (vgl. Abbildung 2). Unter Berücksichtigung dieser Teuerungsrate (vgl. Abschnitt 7), kommt man zu einer entsprechend niedrigeren Reallohnentwicklung gegenüber der nominalen Lohnentwicklung. Der Reallohn ist das Entgelt über das Beschäftigte tatsächlich verfügen können, nachdem der Nominallohn um die Inflation bereinigt wurde. Im Gegensatz zum Nominallohn berücksichtigt der Reallohn die tatsächliche Kaufkraft des Verdienstes (Statistisches Bundesamt 2023).

Wie Abbildung 2 zeigt, entspricht die nominale Lohnentwicklung aller Beschäftigten zwischen 2012 und 2022 einer Steigerung von 27 Prozent. Die reale Lohnentwicklung beträgt im gleichen Zeitraum unter Berücksichtigung der gestiegenen Verbraucherpreise hingegen 5 Prozent (Indexwert 105; vgl. Abbildung 2). Im gesamten Zeitraum ist somit ein Wachstum der Reallöhne zu verzeichnen. Aufgrund der Corona-Krise im Jahr 2020, ist – bezogen auf den Durchschnittslohn aller Beschäftigten – eine Reallohnstagnation gegenüber den Vorjahren zu erkennen, während die Nominallöhne gestiegen sind. Geschuldet der stark gestiegenen Inflation in den Jahren 2021 und 2022 ist in den letzten zwei Jahren hingegen ein Reallohnverlust gegenüber 2022 zu verzeichnen.

## Abbildung 2: Entwicklung der nominalen und realen Medianentgelte von Vollzeitbeschäftigten sowie Entwicklung des Verbraucherpreisindex in Deutschland, 2012–2022

Jeweils Jahresdurchschnitt, Index: 2012 = 100, Veränderung in Prozent



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

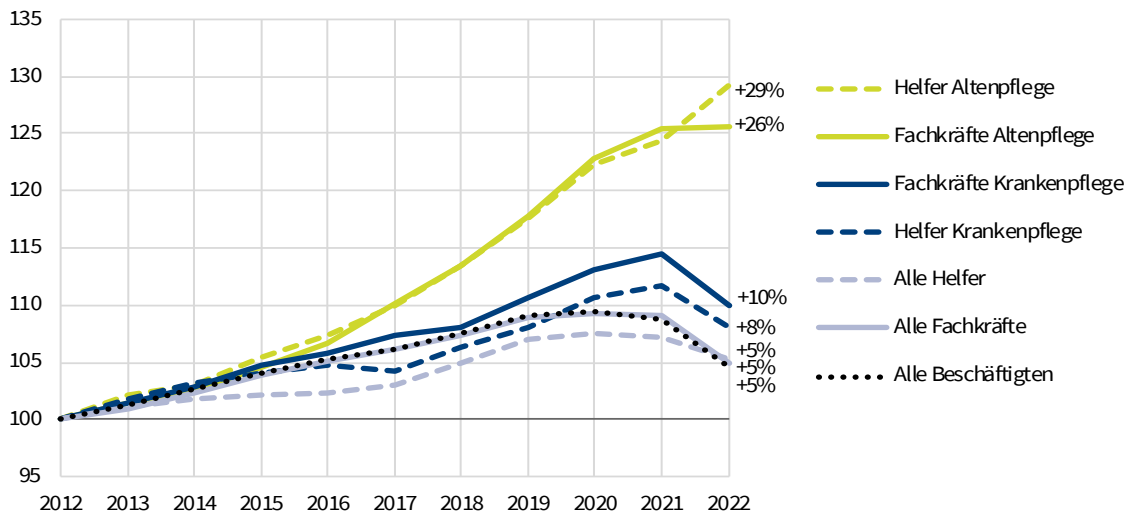
Verbraucherpreisindex für Deutschland: Index mit Basis von 2015 rechnerisch umbasiert auf 2012.

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

Auch die ausgewählten Pflegeberufe weisen unter Berücksichtigung der Verbraucherpreisbereinigung niedrigere Reallohnzuwächse auf. Während Fachkräfte in der Altenpflege nominale Lohnzuwächse von 52 Prozent verzeichneten, nahmen die Entgelte preisbereinigt um 26 Prozent zu (Helfer in der Altenpflege: nominal: +57 %; real: +29 %). Für die Fachkräfte in der Krankenpflege liegen die nominalen Entgeltzuwächse bei 33 Prozent, die realen bei 10 Prozent (Helfer in der Krankenpflege: nominal: +31 %; real: +8 %). Die Entgelte in der Altenpflege haben somit deutlich stärker zugelegt, als die Verbraucherpreise. Die Entgelte in der Krankenpflege hatten entsprechend der Entwicklung der Gesamtbeschäftigung bereits Rückgänge der Reallöhne zu verkraften. Das bedeutet, dass die Entgelte der Altenpflegebeschäftigten nicht nur nominell gestiegen sind, sondern auch real. Die Einführung der Tarifpflicht bzw. die sukzessive Erhöhung des Pflegemindestlohns (vgl. Abschnitt 7) dürften die überdurchschnittliche Lohnentwicklung in der Altenpflege begünstigt haben. Neben Entgelterhöhungen spielt dafür auch die bis 2016 vergleichsweise niedrige Inflationsrate eine Rolle. Sollte sich allerdings die Inflation weiter fortsetzen, muss sich noch zeigen, ob sich die nennenswerten Reallohnzuwächse in den Pflegeberufen auch zukünftig realisieren lassen.

**Abbildung 3: Entwicklung der um den Verbraucherpreisindex bereinigten monatlichen Bruttoentgelte in ausgewählten Pflegeberufen in Deutschland im Vergleich, 2012–2022**

Jeweils 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 für Fachkräfte in der Krankenpflege und Altenpflege zu Unsicherheiten kommen. Außerdem können der Pflegemindestlohn und die Tarifpflicht positive Einflüsse auf die Höhe der Entgelte im Jahr 2022 haben (vgl. Abschnitt 7).

Verbraucherpreisindex für Deutschland: Index mit Basis von 2015 rechnerisch umbasiert auf 2012.

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

### 3 Aktuelle Lohndifferenzen zwischen den Bundesländern

Die regionalen Entgeltunterschiede sind wie schon in der Vergangenheit (vgl. Bogai et. al 2015; Carstensen/Seibert/Wiethölter 2022) noch immer erheblich. Dies gilt allerdings für das gesamte Lohngefüge, nicht nur für Pflegekräfte. So verdienen Beschäftigte (alle Berufe) in Ostdeutschland 2022 im Schnitt 16 Prozent weniger als in Westdeutschland. Bei Fachkräften sind es 17 Prozent, bei Helferberufen 12 Prozent weniger. Diese Ost-West-Kluft besteht auch in den Pflegeberufen, fällt prozentual aber etwas geringer aus (vgl. Tabelle 1 und Tabelle 2).

Das mittlere Bruttoentgelt der Fachkräfte in der Altenpflege und der Fachkräfte in der Krankenpflege liegt in Ostdeutschland 7 Prozent unter demjenigen in den westdeutschen Bundesländern.

Auch bei den Helferberufen liegt der Westen vorn: Helfertätigkeiten in der Altenpflege in Ostdeutschland erzielen im Mittel 6 Prozent weniger Lohn als in den westdeutschen Bundesländern. Bei Helferberufen in der Krankenpflege sind es sogar 10 Prozent weniger.

Die Entgelte im Pflegesektor unterscheiden sich nicht nur zwischen Ost- und Westdeutschland, sondern auch zwischen einzelnen Bundesländern erheblich. Bei den Fachkräften in der Altenpflege etwa liegt die Spannweite bei 17 Prozent zwischen 3.259 Euro in Sachsen-Anhalt und 3.807 Euro in Baden-Württemberg, bei den Fachkräften in der Krankenpflege bei 15 Prozent zwischen 3.615 Euro in Brandenburg und 4.171 Euro im Saarland.

**Tabelle 1: Monatliche Bruttoentgelte von Fachkräften nach Bundesländern, 2022**

31. Dezember 2022, Entgelte in Euro

	Fachkräfte Krankenpflege	Fachkräfte Altenpflege	Alle Fachkraftberufe	Alle Beschäftigten
<b>Deutschland Gesamt</b>	<b>3.944</b>	<b>3.611</b>	<b>3.383</b>	<b>3.646</b>
Westdeutschland	3.996	3.659	3.494	3.752
Ostdeutschland	3.729	3.415	2.907	3.157
01 Schleswig-Holstein	3.920	3.578	3.247	3.385
02 Hamburg	3.947	3.685	3.620	4.127
03 Niedersachsen	3.859	3.539	3.326	3.488
04 Bremen	4.016	3.683	3.504	3.781
05 Nordrhein-Westfalen	3.999	3.645	3.474	3.687
06 Hessen	3.964	3.608	3.590	3.938
07 Rheinland-Pfalz	3.959	3.585	3.428	3.570
08 Baden-Württemberg	4.128	3.807	3.674	3.977
09 Bayern	4.011	3.731	3.473	3.792
10 Saarland	4.171	3.590	3.526	3.621
11 Berlin	3.960	3.735	3.330	3.806
12 Brandenburg	3.615	3.411	2.864	3.011
13 Mecklenburg-Vorpommern	3.662	3.377	2.790	2.935
14 Sachsen	3.690	3.288	2.770	3.012
15 Sachsen-Anhalt	3.637	3.259	2.857	2.993
16 Thüringen	3.732	3.425	2.840	2.945

Anmerkung: Bei den Angaben handelt es sich um die Medianwerte der monatlichen Bruttoentgelte von sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (in Vollzeit, ohne Auszubildende). Aufgrund der Neuregelung der Pflegeausbildung kann es für Fachkräfte in der Krankenpflege und Altenpflege zu Unsicherheiten kommen (vgl. Abschnitt 7).

Quelle: Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit; eigene Berechnungen.

Die regionalen Entgeltunterschiede fallen in der Krankenpflege auf Helferniveau mit 23 Prozent nochmals höher aus (Mecklenburg-Vorpommern: 2.583 Euro vs. Baden-Württemberg: 3.181 Euro; vgl. Tabelle 2). Bei den Helferberufen in der Altenpflege ist der Unterschied mit 15 Prozent geringer (Thüringen: 2.433 Euro vs. Nordrhein-Westfalen: 2.793 Euro). Bei der Beurteilung der regionalen Lohnspreizung müssen allerdings auch die regional unterschiedlichen Lebenshaltungskosten berücksichtigt werden, was die Lohndifferenzen entsprechend abfedern dürfte (vgl. Blien u. a. 2019, Goecke u. a. 2023).

**Tabelle 2: Monatliche Bruttoentgelte von Helfertätigkeiten nach Bundesländern, 2022**

31. Dezember 2022, Entgelte in Euro

	Helfer Krankenpflege	Helfer Altenpflege	Alle Helferberufe	Alle Beschäftigten
<b>Deutschland Gesamt</b>	<b>2.991</b>	<b>2.635</b>	<b>2.570</b>	<b>3.646</b>
Westdeutschland	3.058	2.677	2.629	3.752
Ostdeutschland	2.765	2.509	2.324	3.157
01 Schleswig-Holstein	2.816	2.626	2.504	3.385
02 Hamburg	3.180	2.680	2.500	4.127
03 Niedersachsen	2.871	2.573	2.543	3.488
04 Bremen	2.900	2.642 <sup>1)</sup>	2.531	3.781
05 Nordrhein-Westfalen	3.063	2.793	2.603	3.687
06 Hessen	2.960	2.599	2.564	3.938
07 Rheinland-Pfalz	3.098	2.566	2.595	3.570
08 Baden-Württemberg	3.181	2.742	2.772	3.977
09 Bayern	3.100	2.707	2.671	3.792
10 Saarland	2.977	2.664	2.667	3.621
11 Berlin	2.940	2.619	2.435	3.806
12 Brandenburg	2.731	2.467	2.305	3.011
13 Mecklenburg-Vorpommern	2.583	2.461	2.289	2.935
14 Sachsen	2.670	2.447	2.339	3.012
15 Sachsen-Anhalt	2.759	2.443	2.319	2.993
16 Thüringen	2.731	2.433	2.266	2.945

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

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

Quelle: Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit; eigene Berechnungen.

## 4 Aktuelle Lohndifferenzen zwischen den Pflegeeinrichtungen

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

Für alle vier in dieser Analyse betrachteten Beschäftigten in den Pflegeberufen gilt, dass sie in Krankenhäusern die höchsten Entgelte erzielen, in der ambulanten Pflege die niedrigsten. So verdienen z. B. Fachkräfte in der Krankenpflege in Westdeutschland im Mittel 4.093 Euro, wenn sie in Krankenhäusern beschäftigt sind. Arbeiten sie hingegen in der ambulanten Pflege, verdienen sie 559 Euro weniger (vgl. Tabelle 3). Diese ausgeprägten Unterschiede sind einerseits in den unterschiedlichen Versicherungssystemen zu suchen (Krankenversicherung vs. Pflegeversicherung), daneben aber auch in der Betriebsgröße sowie der Trägerschaft der jeweiligen Einrichtungen (privat, gemeinnützig, öffentlich). Die sukzessive Erhöhung des



Pflegemindestlohns bzw. die Einführung der Tarifpflicht in der Altenpflege dürften bereits zu Lohnsteigerungen in diesem Bereich geführt haben. Auch zukünftig sollte die Tarifpflicht nicht nur dazu beitragen, die Lohndifferenzen zwischen Kranken- und Altenpflege zu verringern, sondern auch die zwischen ambulanter und stationärer Pflegeeinrichtungen.

**Tabelle 3: Monatliche Bruttoentgelte von Pflegekräften nach Art der Pflegeeinrichtung, 2022**  
31. Dezember 2022, Entgelte in Euro

	Krankenhäuser	Stationäre Pflege	Ambulante Pflege	Wirtschaft insgesamt
<b>Deutschland</b>				
Fachkräfte Krankenpflege	4.054	3.493	3.461	3.944
Fachkräfte Altenpflege	3.856	3.628	3.398	3.611
Helfer Krankenpflege	3.193	2.823	2.608	2.991
Helfer Altenpflege	3.127	2.669	2.541	2.635
<b>Westdeutschland</b>				
Fachkräfte Krankenpflege	4.093	3.535	3.534	3.996
Fachkräfte Altenpflege	3.889	3.665	3.447	3.659
Helfer Krankenpflege	3.245	2.879	2.676	3.058
Helfer Altenpflege	3.158	2.694	2.583	2.677
<b>Ostdeutschland</b>				
Fachkräfte Krankenpflege	3.889	3.366	3.285	3.729
Fachkräfte Altenpflege	3.712	3.452	3.277	3.415
Helfer Krankenpflege	3.034	2.543	2.501	2.765
Helfer Altenpflege	2.987 <sup>1)</sup>	2.533	2.489	2.509

Anmerkungen: Bei den Angaben handelt es sich um die Medianwerte der monatlichen Bruttoentgelte von sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (in Vollzeit, ohne Auszubildende). Aufgrund der Neuregelung der Pflegeausbildung kann es für Fachkräfte in der Krankenpflege und Altenpflege zu Unsicherheiten kommen (vgl. Abschnitt 7).

Für die Definition der Pflegeeinrichtungen vgl. Abschnitt 7 im Folgenden.

<sup>1)</sup> Die Angaben zu den Entgelten der in ostdeutschen Krankenhäusern tätigen Altenpflegehelfer\*innen sind aufgrund zu geringer Fallzahlen (<500) ungenau.

Quelle: Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit; eigene Berechnungen.

## 5 Exkurs: Entgelte in der Arbeitnehmerüberlassung in den Pflegeberufen

Vor dem Hintergrund des sich verschärfenden Fachkräftemangels in den Pflegeberufen hat sich in den letzten Jahren die Zahl der Beschäftigten, die im Rahmen von Zeitarbeit bzw. Arbeitnehmerüberlassung in der Pflege tätig sind, erhöht. Die genannten Begriffe „Zeitarbeit“, „Leiharbeit“ und „Arbeitnehmerüberlassung“ werden im Folgenden synonym verwendet.

Nach einer Einschätzung des Wissenschaftlichen Dienstes des Bundestages sind Krankenhäuser und Pflegeeinrichtungen vielfach auf den Einsatz von Leiharbeitskräften angewiesen. Immer häufiger müssten zur Sicherstellung der Versorgung Zeitarbeitskräfte eingesetzt werden. Gleichzeitig wird der Einsatz von Zeitarbeitskräften in der Pflege schon seit längerem kontrovers diskutiert (Deutscher Pflegerat 2023 und WD 2023). Dabei unterscheidet sich Zeitarbeit in der Pflege in vielerlei Hinsicht von der Zeitarbeit in anderen Branchen (u. a. Arbeitsbedingungen, Arbeitszeit, Verdienste). Wir setzen in dieser Analyse den Fokus auf die Beschäftigungsentwicklung und die erzielten Entgelte von Vollzeitbeschäftigten in der Zeitarbeit. Beschäftigte in der Arbeitnehmerüberlassung lassen sich über den Wirtschaftszweig ihres Arbeitgebers identifizieren. Nach der Klassifizierung der Wirtschaftszweige 2008 (Statistisches Bundesamt 2008) entspricht dies Unternehmen, die den Wirtschaftszweiggruppen 78.2 (Befristete Überlassung von Arbeitskräften) und 78.3 (Sonstige Überlassung von Arbeitskräften) verortet sind. Bei den Pflegekräften, die von Zeitarbeitsfirmen beschäftigt werden, liegen keine Informationen darüber vor, in welcher Art von Pflegeeinrichtung diese beschäftigt sind (Krankenhäuser, Stationäre Altenpflege oder Ambulante Pflege).

Ende Dezember 2022 betrug die Zahl der Vollzeitbeschäftigten in einem Zeitarbeitsverhältnis in den ausgewählten Pflegeberufen bundesweit rund 21.500. Der Anteil der Leiharbeitskräfte in den ausgewählten Pflegeberufen stieg von 1,4 Prozent (2013) auf 3,5 Prozent (2022), während der Anteil der Zeitarbeitskräfte (Vollzeit) für alle Beschäftigten rückläufig war. Im Bereich der Fachkräfte liegen die Anteile in der Krankenpflege mittlerweile bei 3,0 Prozent und in der Altenpflege bei 5,7 Prozent (vgl. Abbildung 2).

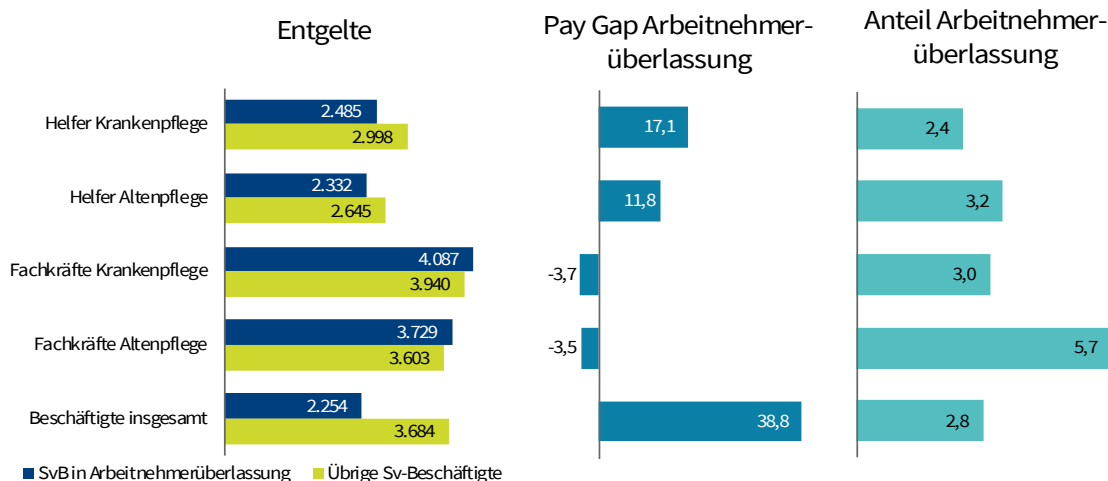
Eine Studie zu den Motiven für die Aufnahme einer Pfl egetätigkeit in der Zeitarbeit ergab, dass eine leistungsgerechte Entlohnung und der Einfluss auf die Arbeitszeitgestaltung von großer Bedeutung für die Beschäftigten sind (Schäfer/Stettes 2023). Auf Seiten der Betriebe werden am häufigsten die Möglichkeit des kurzfristigen Ersatzes für personelle Ausfälle (Krankheit, Urlaub, Weiterbildung) der Stammbesetzung und die Einhaltung gesetzlich vorgeschriebener Pflegepersonalquoten genannt (WD 2023: 6).

Betrachtet man den Pay Gap der Beschäftigten (Vollzeit) in der Arbeitnehmerüberlassung gegenüber übrigen Beschäftigten, so liegt dieser über alle Berufe hinweg bei 38,8 Prozent. Beschäftigte in Zeitarbeitsunternehmen verdienen also fast zwei Fünftel weniger als jene in anderen Unternehmen. Pflegekräfte auf Helferniveau, die von Zeitarbeitsfirmen entliehen werden, verdienen ebenfalls weniger als direkt beschäftigte Pflegehelfer. Bei den Helfern in der Krankenpflege sind es 17,1 Prozent, in der Altenpflege 11,8 Prozent weniger. Anders verhält es sich bei den Pflegefachkräften, bei denen negative Pay Gaps zu verzeichnen sind (Fachkräfte in der Krankenpflege: -3,7 %; Fachkräfte in der Altenpflege -3,5 %). Pflegefachkräfte, die von Zeitarbeitsunternehmen entliehen werden, verdienen also im Durchschnitt etwas mehr als die direkt beschäftigten Fachkräfte in der Kranken- bzw. Altenpflege.

Zu berücksichtigen ist bei diesen Analysen, dass es sich bei den Pay Gaps auch auf der Ebene der vier Hauptpflegeberufe noch um unbereinigte Lohnlücken handelt. Bereinigte Pay Gaps würden weitere erklärende Faktoren wie das Alter, Geschlecht oder die Arbeitserfahrung der Beschäftigten berücksichtigen (vgl. Fuchs et al. 2023: 3 ff.).

## Abbildung 4: Monatliche Bruttoentgelte in ausgewählten Pflegeberufen in der Leiharbeit in Deutschland, 2022

31. Dezember 2022, Entgelte in Euro, Anteil 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 für Fachkräfte in der Krankenpflege und Altenpflege zu Unsicherheiten kommen (vgl. Abschnitt 7).

Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte mit dem Personenmerkmal „Arbeitnehmerüberlassung“ in Betrieben mit einer Erlaubnis zur Arbeitnehmerüberlassung (§1 AÜG).

Quelle: Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit; eigene Berechnungen.

## 6 Fazit

Die Löhne der Pflegekräfte stellen für die Pflegeeinrichtungen einen wesentlichen Kostenfaktor dar. Sie sind aufgrund der ausgehandelten Pflegesätze außerdem weniger flexibel als in anderen Wirtschaftsbereichen. Zugleich ist der Lohn als Instrument zur Motivation und längerfristigen Mitarbeiterbindung im Rahmen des weiter wachsenden Fachkräftebedarfs in der Pflege von erheblicher Bedeutung (vgl. Bogai 2017).

Insgesamt konnte seit 2012 in den ausgewählten Pflegeberufen eine deutliche Reallohnsteigerung erzielt werden, während die Reallöhne aller Beschäftigten im gleichen Zeitraum erkennbar geringere Zuwächse zu verzeichnen hatten. Besonders die stark gestiegene Inflation in den Jahren 2021/2022 hat die Lohnsteigerungen der Vorjahre gebremst und zuletzt sogar zu leichten Reallohnverlusten gegenüber dem Jahr 2021 geführt. In den Pflegeberufen waren im Jahr 2022 nur noch in der Altenpflege erkennbare Reallohnzuwächse zu verzeichnen.

Die Löhne in der Pflege unterscheiden sich nach wie vor erheblich zwischen den Pflegeberufen, den Bundesländern und den verschiedenen Pflegeeinrichtungen. Um eine angemessene Bezahlung für das besonders dringend benötigte Personal in der Altenpflege zu gewährleisten, besteht seit September 2022 in den Pflegeeinrichtungen die Pflicht nach Tarif zu bezahlen (siehe Abschnitt 7). Im ersten Jahr nach Einführung sind erkennbare Lohnzuwächse in der Altenpflege (Fachkraft- und Helferniveau) erkennbar, die sich von der Entwicklung der vergangenen Jahre abheben. In welchem Umfang dies die Lohndifferenzen zwischen der Kranken- und Altenpflege sowie zwischen Pflegeeinrichtungen weiter verringert, müssen zukünftige Lohnentwicklungen

zeigen. Die im Mittel höheren Entgelte in der Zeitarbeit vor allem auf der Ebene der Fachkräfte in der Kranken- und Altenpflege sind in vielerlei Hinsicht diskussionswürdig (WD 2023, Deutscher Pflegerat 2023), sind aber nicht thematischer Fokus dieser Analyse.

## 7 Datengrundlagen

### Entgelte in der Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit

Die Entlohnung von Pflegekräften wird durch die sozialversicherungspflichtigen Bruttoarbeitsentgelte aus der Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit ermittelt, die im Meldeverfahren zur Sozialversicherung erhoben werden. Auswertungen zu den Entgelten werden jeweils nur für Beschäftigte am 31.12. eines Jahres durchgeführt. Die Angaben über das Bruttoarbeitsentgelt beziehen sich immer auf einen spezifischen Beschäftigungszeitraum, der das gesamte Kalenderjahr, im Extremfall aber auch nur einen Tag umfassen kann. Das Entgelt wird anhand des vorliegenden Beschäftigungszeitraums nach der folgenden Formel auf ein ganzes Jahr normiert:

$$\text{Durchschnittliches Bruttomonatsentgelt} = \frac{\text{Entgelte in Euro}}{\text{Beschäftigungstage}} \times \frac{365,25}{12}.$$

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 2023).

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 für die Beschäftigten 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 2023).

Insgesamt konnten die Entgelt-Daten von ca. 450.400 Fachkräften sowie gut 152.700 Helfern in den ausgewählten Pflegeberufen in Vollzeit-Beschäftigungsverhältnissen ausgewertet werden. Zu berücksichtigen ist, dass wegen des hohen Anteils an Beschäftigten in Teilzeit nur ca. 45 Prozent der Beschäftigten in den ausgewählten Pflegeberufen in die Analysen einfließen.

## Berechnung des Reallohnindex

Zur Berechnung des Reallohnindex wird zunächst auf der Basis der Nominallohnentwicklung ein Nominallohnindex erstellt, der die prozentuale Entwicklung der Löhne zwischen 2012 und 2022 darstellt. Ausgehend vom Jahr 2012 mit einem Indexwert von 100 bei einem bundesweiten Medianentgelt von 2.876 Euro, entwickelt sich der Nominallohnindex bis zum Jahr 2022 zu einem Wert von 127 bei einem Medianentgelt von 3.646 Euro. Anschließend erfolgt die Berechnung des Reallohnindex mit Hilfe des von uns rechnerisch vom Basisjahr 2015 auf das Jahr 2012 umbasierten Verbraucherpreisindex (Statistisches Bundesamt 2023) nach der folgenden Formel:

$$\text{Reallohnindex} = \frac{\text{Nominallohnindex}}{\text{Verbraucherpreisindex}} \cdot 100.$$

## Einordnung in die Klassifikation der Berufe

Die Einordnung der Helfer und Fachkräfte in den Pflegeberufen (Kranken- und Altenpflege) erfolgt nach der Klassifikation der Berufe (KldB 2010). Dort können Berufe nach ihrem Anforderungsniveau unterschieden werden. Helfer führen einfache, wenig komplexe (Routine-)Tätigkeiten aus, für die kein formaler beruflicher Bildungsabschluss oder eine unter zweijährige (nach Landesrecht geregelte) Berufsausbildung erforderlich ist. Fachkräfte verfügen dagegen über fundierte Fachkenntnisse und überwiegend über den Abschluss einer dreijährigen (geregelten) Ausbildung. In der Analyse berücksichtigen wir folgende vier Berufsgattungen der KldB 2010:

- 81301 Berufe in der Gesundheits- und Krankenpflege (ohne Spezialisierung) – Helfer-/Anlerntätigkeiten
- 81302 Berufe in der Gesundheits- und Krankenpflege (ohne Spezialisierung) – fachlich ausgerichtete Tätigkeiten
- 82101 Berufe in der Altenpflege (ohne Spezialisierung) – Helfer-/Anlerntätigkeiten
- 82102 Berufe in der Altenpflege (ohne Spezialisierung) – fachlich ausgerichtete Tätigkeiten.

Eine genaue Auflistung der Einzelberufe zu den Berufsgattungen ist im systematischen Teil der Klassifikation der Berufe 2010 zu finden (Bundesagentur für Arbeit 2020: 183, 187).

Wir beginnen mit unseren Lohnanalysen im Jahr 2012, weil ab diesem Jahr erstmals Beschäftigungsmeldungen nach der Klassifikation der Berufe 2010 (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, Gesundheits- und Kinderkrankenpfleger und Altenpfleger tritt mit der Pflegefachkraft eine generalistische Ausbildung in Kraft, die auf Tätigkeiten in allen Bereichen der Pflege vorbereitet. Aufgrund der Neuregelung der Pflegeausbildung kommt es in der Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit

zukünftig zu statistisch bedingten Verzerrungen in der Differenzierung von Fachkräften in der Krankenpflege und Fachkräften in der Altenpflege (Statistik der Bundesagentur für Arbeit 2021). Durch die einheitliche Grundausbildung in der Pflegeausbildung während der ersten beiden Ausbildungsjahre werden zuerst alle Auszubildenden zu der Berufsgattung 81302 „Berufe in der Gesundheits- und Krankenpflege (ohne Spezialisierung)“ gezählt. Erst im dritten Ausbildungsjahr, wenn ihre Spezialisierung auf die Altenpflege erfolgt, werden Auszubildende über die Berufsgattung 82102 „Berufe in der Altenpflege (ohne Spezialisierung) – fachlich ausgerichtete Tätigkeiten“ erfasst. In der Beschäftigungsstatistik, aus der die Daten zum Entgelt stammen, zeigt sich die Reform der Pflegeausbildung im Jahr 2022 nur bei den Auszubildenden. Es gab 2022 noch keine Beschäftigten in der Pflege, die nach der Reform ihre Ausbildung abgeschlossen haben. Zudem enthält die betrachtete Entgelt-Kerngruppe per Definition keine Auszubildenden. Für die Beschäftigten in den genannten Berufsgattungen dürften in kommenden Jahren kleinere statistische Verschiebungen zur Berufsgattung 81302 „Berufe in der Gesundheits- und Krankenpflege (ohne Spezialisierung)“ auftreten. Für die Erfassung von Tätigkeiten steht zukünftig auch die generalistische Berufsbezeichnung „Pflegefachmann/-frau“ ohne Angabe eines Tätigkeitsschwerpunktes zur Verfügung, die der Berufsgattung 81302 angehört. Hier können auch gelernte Altenpfleger\*innen beschäftigt sein. Daher weisen wir auf eventuelle statistische Ungenauigkeiten bei der getrennten Betrachtung der Berufsgattungen 83102 und 82102 hin.

## Einordnung in die Klassifikation der Wirtschaftszweige

Die Identifikation von Pflegeeinrichtungen (Krankenhäuser, Stationäre Altenpflege, Ambulante Altenpflege) erfolgt anhand der über die Klassifikation der Wirtschaftszweige (WZ 2008) gemeldeten Haupttätigkeitsfelder der jeweiligen Betriebe, in denen die Pflegekräfte beschäftigt sind. Krankenhäuser identifizieren wir über den Wirtschaftszweig 861 „Krankenhäuser“, die Ambulante Altenpflege über den Wirtschaftszweig 88101 „Ambulante soziale Dienste“. Für die Stationäre Altenpflege werden die Wirtschaftszweige 871 „Pflegeheime“ und 873 „Altenheime; Alten- u. Behindertenwohnheime“ zusammengefasst. Um eine Mindestfallzahl für belastbare Entgeltangaben einhalten zu können, werden Analysen nach Pflegeeinrichtungen nur für Ost- und Westdeutschland vorgenommen, nicht aber für einzelne Bundesländer.

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

## Pflegemindestlohn in der Pflegebranche

Für die Altenpflege gilt auf der Grundlage des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes bereits seit August 2010 ein spezieller Pflegemindestlohn, der seit dem 1. Januar 2015 auch für die ambulante Krankenpflege gilt (Bundesministerium für Gesundheit 2021). Mit der Vierten Verordnung über zwingende Arbeitsbedingungen in der Pflegebranche (4. PflegeArbbV) wurde der Mindestlohn für ungelernete Pflegehilfskräfte bis zum 1. April 2022 auf 12,55 Euro angehoben. Für einjährig qualifizierte Pflegehilfskräfte stieg der Lohn auf 13,20 EUR. Ab dem 1. Juli 2021 gibt es zudem erstmals einen Mindestlohn für Pflegefachkräfte in Höhe von 15 Euro, der zum 1. April 2022 nochmals auf 15,40 Euro gestiegen ist (ebenda).

## Einfluss von Corona-Sonderzahlungen

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

## Tarifpflicht in der Altenpflege

Seit September 2022 besteht in den Pflegeeinrichtungen die Pflicht nach Tarif zu bezahlen. Das bestimmt das Gesetz zur Weiterentwicklung der Gesundheitsversorgung (GVWG). Pflegeeinrichtungen haben laut Bundesgesundheitsministerium nunmehr drei Möglichkeiten: Sie können selbst einen Tarifvertrag abschließen, mindestens entsprechend eines regional anwendbaren Tarifvertrags bezahlen oder mindestens in Höhe des Durchschnitts aller Tariflöhne in der Region entlohnen. Kommen sie der Tarifpflicht nicht nach, können sie keine Versorgungsverträge mehr mit den Pflegekassen abschließen (Bundesministerium für Gesundheit 2022).

## Gesetzesänderungen in der Arbeitnehmerüberlassung

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

Kassen weitergeben. Auch die Vermittlungsgebühren, die Zeitarbeitsfirmen erheben, dürften nicht mehr weiterberechnet werden.

## 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: 23.09.2022.
- Bogai, Dieter (2017): Der Arbeitsmarkt für Pflegekräfte im Wohlfahrtsstaat. De Gruyter Oldenbourg, Berlin/Boston.
- Bogai, Dieter; Carstensen, Jeanette; Seibert, Holger; Wiethölter, Doris; Hell, Stefan; Ludewig, Oliver (2015): Viel Varianz: Was man in den Pflegeberufen in Deutschland verdient, Berlin. [https://www.pflegebevollmaechtigter.de/files/upload/pdfs\\_allgemein/2015-01-27\\_Studie\\_zu\\_den\\_Entgelten\\_der\\_Pflegeberufe.pdf](https://www.pflegebevollmaechtigter.de/files/upload/pdfs_allgemein/2015-01-27_Studie_zu_den_Entgelten_der_Pflegeberufe.pdf), Abrufdatum: 23.09.2022.
- 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: 23.09.2022.
- Bundesministerium für Gesundheit (2021): Entlohnung in der Pflege, 17. Mai 2021. <https://www.bundesgesundheitsministerium.de/themen/pflege/pflegekraefte/entlohnung.html>, abgerufen am 20.11.2023.
- 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: 23.09.2022.
- Deutscher Pflegerat e.V. (DPR) (2023): Ursachen und Auswirkungen der Leiharbeit in der Pflege entgegenwirken, Berlin, 28. April 2023. [http://deutscher-pflegerat.de/wp-content/uploads/2023/05/dpr\\_ursachen-und-auswirkungen-der-leiharbeit-in-der-pflege\\_aktualisiert\\_230428.pdf](http://deutscher-pflegerat.de/wp-content/uploads/2023/05/dpr_ursachen-und-auswirkungen-der-leiharbeit-in-der-pflege_aktualisiert_230428.pdf), abgerufen am 27.10.2023.
- Carstensen, Jeanette; Seibert, Holger; Wiethölter, Doris (2022): Entgelte von Pflegekräften 2021. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Aktuelle Daten und Indikatoren. [https://doku.iab.de/arbeitsmarktdaten/Entgelte\\_von\\_Pflegekraeften\\_2021.pdf](https://doku.iab.de/arbeitsmarktdaten/Entgelte_von_Pflegekraeften_2021.pdf), Abrufdatum: 17.09.2023.
- Fuchs, Michaela; Rossen, Anja; Weyh, Antje; Wydra-Somaggio, Gabriele (2023): Regionale Unterschiede im Gender Pay Gap in Deutschland 2021. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Aktuelle Daten und Indikatoren, 06. März 2023. [https://doku.iab.de/arbeitsmarktdaten/Gender\\_Pay\\_Gap\\_2021\\_regional.pdf](https://doku.iab.de/arbeitsmarktdaten/Gender_Pay_Gap_2021_regional.pdf), Abrufdatum: 1.12.2023.



- 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](https://www.gkv-spitzenverband.de/gkv_spitzenverband/presse/pressemitteilungen_und_statements/pressemitteilung_1373056.jsp), abgerufen am 02.11.2023.
- 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
- 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: 16.09.2022.
- Schäfer, Holger; Stettes, Oliver (2023): Zeitarbeiterbefragung – Zeitarbeit in der Pflegebranche. Gutachten des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln e. V., 29.04.2023.
- 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: 13.09.2021.
- Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2023): Sozialversicherungspflichtige Bruttomonatsentgelte (Jahreszahlen) - Deutschland, West/Ost, Länder und Kreise, Nürnberg, Juli 2023. [https://statistik.arbeitsagentur.de/Statistikdaten/Detail/202212/iiia6/beschaeftigung-entgelt-entgelt/entgelt-dwolk-0-202212-xlsx.xlsx?\\_blob=publicationFile&v=3](https://statistik.arbeitsagentur.de/Statistikdaten/Detail/202212/iiia6/beschaeftigung-entgelt-entgelt/entgelt-dwolk-0-202212-xlsx.xlsx?_blob=publicationFile&v=3), Abrufdatum: 28.07.2023.
- Statistisches Bundesamt (2008): Klassifikation der Wirtschaftszweige (WZ 2008), Wiesbaden 2008.
- Statistisches Bundesamt (2023): Preise. Verbraucherpreisindizes für Deutschland, Jahresbericht 2022, Wiesbaden.
- Wissenschaftlicher Dienst des Bundestages (WD) (2023): Verfassungsrechtliche Aspekte eines Leiharbeitsverbots in der Pflege vor dem Hintergrund aktueller Entwicklungen, Ausarbeitung WD 6 - 3000 - 038/2. <https://www.bundestag.de/resource/blob/958228/ab417abdeea088e84e7a4b7a778b8d74/WD-6-038-23-pdf-data.pdf>, abgerufen am 02.11.2023.

# Impressum

## Entgelte von Pflegekräften 2022

### Veröffentlichungsdatum

21. Dezember 2023

### Autoren

- 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\\_2022.pdf](https://doku.iab.de/arbeitsmarktdaten/Entgelte_von_Pflegekraeften_2022.pdf)

### Website

<https://iab.de/>