



Schriftliche Anfrage

der Abgeordneten **Doris Rauscher SPD**
vom 11.03.2015

Pflegekräfte aus dem Ausland in Bayern

Ich frage die Staatsregierung:

1. a) Wie viele Pflegefach- und -hilfskräfte aus anderen europäischen Ländern arbeiten seit 2010 in bayerischen Pflegediensten und -einrichtungen (bitte aufgeschlüsselt nach Ländern, Fach- und Hilfskräften)?
b) Welche Erkenntnisse hat die Staatsregierung darüber, über welche Kanäle oder Institutionen im Ausland ausländische Fachkräfte vermittelt und angeworben werden?
c) Welche Erkenntnisse hat die Staatsregierung darüber, ob für die Fachkräfte Vermittlungsgebühren oder Lohnabgaben anfallen?
2. a) Welche Erkenntnisse liegen der Staatsregierung zu den mit diesen Arbeitskräften geschlossenen Vertragsbedingungen, beispielsweise zu Arbeitszeit oder Vertragslaufzeit, vor?
b) Welche Erkenntnisse hat die Staatsregierung über die Vergütung dieser europäischen Kräfte?
c) Trifft es nach Erkenntnissen der Staatsregierung zu, dass Pfleger aus Süd- oder Osteuropa deutlich weniger verdienen als deutsche Pfleger?
3. a) Wie hoch waren die Kosten für Sprachkurse, die der Staat übernommen hat (bitte aufgeschlüsselt nach Gesamtkosten und durchschnittlichen Kosten pro Sprachkurs)?
b) Sind der Staatsregierung Fälle aus Bayern bekannt, in denen südeuropäischen Pflegekräften eine Vertragsstrafe angedroht wurde für den Fall eines grundlosen Abbruchs des Arbeitsverhältnisses?
c) Wenn ja, welche Größenordnung für Vertragsstrafen für diese Pflegekräfte ist der Staatsregierung bekannt?
4. Was gedenkt die Staatsregierung gegen diese Form der Bedrohung und Ausbeutung zu tun?
5. a) Wie hoch ist die Zahl der Betreuerinnen und Betreuer aus anderen europäischen Ländern, die bayerische Seniorinnen und Senioren sowie Pflegebedürftige in ihren eigenen vier Wänden betreuen?
b) Wie hat sich diese Zahl in den vergangenen drei Jahren entwickelt?
c) Aus welchen Ländern kommen die Betreuerinnen und Betreuer für die häusliche Pflege (bitte mit anteiliger Angabe)?

6. a) Welche Erkenntnisse hat die Staatsregierung über die Bezahlung des seit 1. Januar 2015 geltenden Mindestlohns für Betreuerinnen und Betreuer für die häusliche Pflege?
b) Mit welchen Kosten müssen Familien für dieses Betreuungsmodell mit Beginn dieser Änderungen rechnen?
c) Gibt es Überlegungen vonseiten der Staatsregierung, diese Beschäftigungs- und Betreuungsmodelle durch Fördermodelle zu unterstützen?

Antwort

der **Staatsministerin für Gesundheit und Pflege**
vom 15.04.2015

Die Schriftliche Anfrage wird im Einvernehmen mit dem Staatsministerium für Arbeit und Soziales, Familie und Integration (StMAS) wie folgt beantwortet:

1. a) Wie viele Pflegefach- und -hilfskräfte aus anderen europäischen Ländern arbeiten seit 2010 in bayerischen Pflegediensten und -einrichtungen (bitte aufgeschlüsselt nach Ländern, Fach- und Hilfskräften)?

Der Staatsregierung liegen hierzu keine eigenen Kenntnisse vor. Das StMAS hat deshalb die Bundesagentur für Arbeit (BA) Regionaldirektion Bayern (RD Bayern) um Stellungnahme gebeten.

Dieser Antwort beigefügt ist jeweils eine statistische Auswertung bezogen auf die Staaten der EU ohne Deutschland (siehe Anlage 1) und eine statistische Auswertung für die Länder Europas – ohne EU (siehe Anlage 2). Aufgrund der Umstellung im Meldeverfahren zur Sozialversicherung von der Klassifikation der Berufe 1988 auf die Klassifikation 2010 ist keine Datenbereitstellung über den gewünschten Zeitraum möglich (Quelle: Statistik BA); die Antwort bezieht sich auf das Aufgabenspektrum der BA.

b) Welche Erkenntnisse hat die Staatsregierung darüber, über welche Kanäle oder Institutionen im Ausland ausländische Fachkräfte vermittelt und angeworben werden?

Der Staatsregierung liegen hierzu keine eigenen Kenntnisse vor. Das StMAS hat deshalb die Bundesfinanzdirektion Südost – als Rechts- und Fachaufsichtsbehörde über die bayerischen Hauptzollämter (Augsburg, Landshut, München, Nürnberg, Regensburg, Rosenheim und Schweinfurt) – sowie die BA (RD Bayern) um Stellungnahme gebeten. Die Bundesfinanzdirektion Südost hat mitgeteilt, dass eine abschließende Auflistung und Beschreibung, über welche Kanäle oder Institutionen im Ausland Pflegefachkräfte in Bayern vermittelt und angeworben werden, aufgrund der

Prüf- und Ermittlungspraxis der bei den Hauptzollämtern angesiedelten Finanzkontrolle Schwarzarbeit nicht möglich sei.

Die BA (RD Bayern) teilt mit:

Die BA ist als Mitglied und Partner im EURES-Netzwerk aktiv tätig. Die Zentrale Auslands- und Fachvermittlung der BA (ZAV) rekrutiert aktiv in den Ländern der EU Pflegekräfte (gem. Fachkräfteengpassanalyse der BA). Wenn Arbeitgeber bei den örtlichen Arbeitsagenturen ein entsprechendes Stellengesuch aufgeben und dieses nicht mit inländischen Bewerbern besetzt werden kann, besteht die Möglichkeit, in den EU-Ländern nach geeigneten Bewerbern zu suchen. In einem Dienstleistungskatalog sind die EURES-Aufgaben verbindlich festgelegt und werden von den Dienststellen der BA bereitgestellt.

Weiterhin besteht eine Kooperation der BA und der Deutschen Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) zur Gewinnung qualifizierter Pflegekräfte im Ausland. Grundlage dafür sind Vermittlungsabsprachen zwischen der BA und der Arbeitsverwaltung des jeweiligen Landes.

Im Rahmen eines sogenannten „Triple Win“-Projektes werden u. a. Pflegefachkräfte aus Bosnien und Serbien für eine Tätigkeit in Deutschland qualifiziert und bei der Integration in den deutschen Arbeitsmarkt unterstützt.

c) Welche Erkenntnisse hat die Staatsregierung darüber, ob für die Fachkräfte Vermittlungsgebühren oder Lohnabgaben anfallen?

Der Staatsregierung liegen hierzu keine eigenen Kenntnisse vor.

Einzelfallbezogene Erkenntnisse lassen sich Urteilsdatenbanken entnehmen, vgl. z. B. AG München, Urteil vom 10.11.2008, Aktenzeichen: 1115 OWi 298 Js 43552/07 (über JURIS).

Die BA (RD Bayern) teilt mit:

Die Vermittlungs- und Beratungsdienstleistung der BA sind kostenfrei.

Bei der Teilnahme von Arbeitgebern an dem Projekt „Triple Win“ fallen für diesen 3.700,- Euro pro vermittelter Pflegefachkraft an. Hierbei handelt es sich um eine Dienstleistungsgebühr, die für die von der GIZ durchgeführten Maßnahmen erhoben wird. Für die teilnehmenden Fachkräfte sind die erbrachten Leistungen (fachliche und sprachliche Vorbereitung im Herkunftsland) kostenfrei.

2. a) Welche Erkenntnisse liegen der Staatsregierung zu den mit diesen Arbeitskräften geschlossenen Vertragsbedingungen, beispielsweise zu Arbeitszeit oder Vertragslaufzeit, vor?

Die Bedingungen zu Arbeitszeit oder Dauer des Arbeitsverhältnisses sind privatrechtliche Vereinbarungen zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber. Erkenntnisse zu den Vertragsbedingungen, wie z. B. zu Arbeitszeit oder Vertragslaufzeit mit ausländischen Pflegekräften, liegen der Staatsregierung nicht vor.

Die BA (RD Bayern) teilt ergänzend mit:

Bei der Teilnahme am Projekt „Triple Win“ verpflichten sich Arbeitgeber zur Nutzung von Formarbeitsverträgen, die die ZAV zur Verfügung stellt. Entsprechende Standards wurden in den Vermittlungsabsprachen mit den Arbeitsverwaltungen der teilnehmenden Projektländer festgehalten. Die Arbeit-

nehmer werden zu den gleichen Bedingungen beschäftigt wie vergleichbare Arbeitnehmer vom deutschen Arbeitsmarkt.

b) Welche Erkenntnisse hat die Staatsregierung über die Vergütung dieser europäischen Kräfte?

c) Trifft es nach Erkenntnissen der Staatsregierung zu, dass Pfleger aus Süd- oder Osteuropa deutlich weniger verdienen als deutsche Pfleger?

Wegen des Sachzusammenhangs werden die Fragen gemeinsam beantwortet.

Der Staatsregierung liegen hierzu keine eigenen Kenntnisse vor.

Die BA (RD Bayern) teilt ergänzend mit:

Projekt „Triple Win“: Der monatliche Bruttolohn für Fachkräfte ohne deutsche Anerkennung ihres Berufsabschlusses beträgt mindestens 1.900,- Euro. Nach der Anerkennung des Abschlusses liegt die Lohnuntergrenze bei 2.300,- Euro. Diese Gehaltsgrenzen dürfen nur unterschritten werden, wenn das ortsübliche Gehalt niedriger liegt. In keinem Fall dürfen die ausländischen Fachkräfte geringer entlohnt werden als ihre deutschen Kollegen vor Ort.

Ergänzende Informationen zu den Entgelten in den Pflegeberufen sind in der Studie des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung „Was man in den Pflegeberufen in Deutschland verdient“ vom 27. Januar 2015 enthalten (siehe Anlage).

3. a) Wie hoch waren die Kosten für Sprachkurse, die der Staat übernommen hat (bitte aufgeschlüsselt nach Gesamtkosten und durchschnittlichen Kosten pro Sprachkurs)?

Seitens des StMAS und seitens des Staatsministeriums für Gesundheit und Pflege (StMGP) werden keine Kurse für Fachkräfte aus dem europäischen Ausland, auf welche die Anfrage erkennbar abzielt, gefördert. Im Bereich der rechtmäßig und dauerhaft Bleibeberechtigten gibt es die Integrationskurse des Bundesamts für Migration und Flüchtlinge (BAMF), die sich aus dem Sprach- und dem Orientierungskurs zusammensetzen. Diese liegen allein in Bundeszuständigkeit.

b) Sind der Staatsregierung Fälle aus Bayern bekannt, in denen südeuropäischen Pflegekräften eine Vertragsstrafe angedroht wurde für den Fall eines grundlosen Abbruchs des Arbeitsverhältnisses?

Der Staatsregierung liegen hierzu keine eigenen Erkenntnisse vor. Es wird jedoch darauf hingewiesen, dass arbeitsvertragliche Vertragsstrafversprechen in vielen Branchen nicht unüblich und nach der arbeitsgerichtlichen Rechtsprechung – im Rahmen der maßgebenden Vorschriften (insb. Inhaltskontrolle nach § 307 BGB) – auch grundsätzlich zulässig sind. Typische Anwendungsfälle sind etwa der Fall des Vertragsbruchs oder der Veranlassung einer fristlosen Kündigung wegen schuldhaft vertragswidrigen Verhaltens, aber auch Verstöße gegen die Verschwiegenheitspflicht, ein Wettbewerbs- oder ein Nebentätigkeitsverbot.

c) Wenn ja, welche Größenordnung für Vertragsstrafen für diese Pflegekräfte ist der Staatsregierung bekannt?

Der Staatsregierung liegen hierzu keine eigenen Erkenntnisse vor.

4. Was gedenkt die Staatsregierung gegen diese Form der Bedrohung und Ausbeutung zu tun?

Vorab ist klarzustellen, dass im Falle arbeitsvertraglicher Vertragsstrafversprechen nicht von vornherein von Bedrohung oder Ausbeutung auszugehen ist (vgl. Ausführungen zu Frage 3b. Sollten tatsächlich missbräuchliche Vertragsgestaltungen vorliegen, gewährleistet das geltende Recht ausreichende Rechtsschutzmöglichkeiten. Teils wird die Einhaltung von arbeitsrechtlichen und arbeitsschutzrechtlichen Vorschriften zudem staatlich überwacht, Verstöße sind in diesen Fällen bußgeldbewehrt.

Dies gilt insbesondere für die Einhaltung der Mindestlöhne nach dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz (AEntG) – also auch des Mindestentgelts in der Pflegebranche – sowie des allgemeinen Mindestlohns nach dem Mindestlohngesetz (MiLoG). Zuständig hierfür sind die Behörden der Zollverwaltung. Diese haben im Rahmen ihrer Zuständigkeit zur Bekämpfung von Schwarzarbeit und illegaler Beschäftigung darüber hinaus zahlreiche weitere Prüfbefugnisse. So prüfen sie zum Beispiel, ob Arbeitgeber ihre sozialversicherungsrechtlichen Melde-, Beitrags- oder Aufzeichnungspflichten erfüllt haben. Eine staatliche Überwachung erfolgt ferner im Bereich des Arbeits- und Gesundheitsschutzes sowie der gesetzlichen Arbeitszeiten. Für den Vollzug des Arbeitsschutzgesetzes sowie des Arbeitszeitgesetzes sind in Bayern die Gewerbeaufsichtsämter bei den Regierungen zuständig.

Grundsätzlich gilt jedoch, dass vorenthaltene Arbeitnehmerrechte vom Beschäftigten selbst gegenüber dem Arbeitgeber, gegebenenfalls gerichtlich, geltend gemacht werden müssen. Zur Erleichterung der Rechtsdurchsetzung besteht für Beschäftigte aus anderen Ländern die Möglichkeit der kostenlosen Rechtsberatung in den DGB-Beratungsstellen Faire Mobilität, die es in verschiedenen Städten in Deutschland, unter anderem in München gibt.

5. a) Wie hoch ist die Zahl der Betreuerinnen und Betreuer aus anderen europäischen Ländern, die bayerische Seniorinnen und Senioren sowie Pflegebedürftige in ihren eigenen vier Wänden betreuen?

b) Wie hat sich diese Zahl in den vergangenen drei Jahren entwickelt?

Der Staatsregierung liegen hierzu keine Erkenntnisse vor. Eine Pflicht, Betreuerinnen und Betreuer aus anderen europäischen Ländern, die Pflegebedürftige zu Hause versorgen, explizit als solche „Pflegekräfte“ zu melden, besteht für private Haushalte nicht. Vom Arbeitgeber angemeldet werden müssen solche Haushaltshilfen nur zur Zahlung von Steuern und Sozialversicherungsbeiträgen. Ob es sich bei ihrer Tätigkeit um die Betreuung von Pflegebedürftigen handelt, wird dabei nicht erfasst.

Häufig werden zudem nicht die Pflegebedürftigen und ihre Familien selbst zum Arbeitgeber, sondern sie beauftragen – ggf. über eine Vermittlungsagentur in Deutschland – einen ausländischen Dienstleister mit der Pflege und Betreuung des pflegebedürftigen Familienmitglieds. Dieser ausländische Dienstleister entsendet dann seine im jeweiligen Herkunftsland angestellten Arbeitnehmer in den Haushalt nach Deutschland.

Nach einer im Internet veröffentlichten Analyse „WISO direkt“ der Friedrich-Ebert-Stiftung vom Juni 2014 gehen Schätzungen von ca. 150.000 Haushaltshilfen mit Migrationshintergrund in deutschen Familien aus, von denen allerdings die wenigsten in regulär geregelten Arbeitsverhältnissen tätig seien.

Der Deutsche Caritasverband bezieht sich in einem ebenfalls im Internet veröffentlichten Beitrag „Pflege und Migration in Europa“ auf Schätzungen von ca. 150.000 bis 200.000 Beschäftigten in Deutschland.

c) Aus welchen Ländern kommen die Betreuerinnen und Betreuer für die häusliche Pflege (bitte mit anteiliger Angabe)?

Der Staatsregierung liegen hierzu keine statistischen Daten vor (siehe Antwort zu den Fragen 5a und 5b. Auf der Grundlage des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes (AEntG) vom 20.04.2009 kommen für die Vermittlung ausländischer Betreuerinnen und Betreuer von Pflegebedürftigen in Deutschland Anbieter aus EU-Beitrittsländern (Estland, Lettland, Litauen, Polen, Slowakei, Slowenien, Tschechien, Ungarn, Bulgarien, Rumänien) in Betracht.

6. a) Welche Erkenntnisse hat die Staatsregierung über die Bezahlung des seit 1. Januar 2015 geltenden Mindestlohns für Betreuerinnen und Betreuer für die häusliche Pflege?

Der Staatsregierung liegen hierzu keine Erkenntnisse vor.

b) Mit welchen Kosten müssen Familien für dieses Betreuungsmodell mit Beginn dieser Änderungen rechnen?

Der Staatsregierung liegen hierzu keine eigenen Erkenntnisse vor. Welche – privatrechtlichen – Absprachen im Einzelfall zum Arbeitsentgelt, zu Unterkunft und Verpflegung und zu den An- und Abreisekosten zwischen privatem Haushalt und Haushaltshilfe getroffen werden, wird statistisch nicht erfasst.

c) Gibt es Überlegungen vonseiten der Staatsregierung, diese Beschäftigungs- und Betreuungsmodelle durch Fördermodelle zu unterstützen?

Nein, hierzu gibt es derzeit keine Überlegungen.

Impressum

Empfänger:	Regionaldirektion Bayern
Auftragsnummer:	202531
Reihe:	Arbeitsmarkt in Zahlen
Titel:	Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (SvB) am Arbeitsort (AO) nach ausgewählten Zielberufen, Anforderungsniveau und Staaten
Region:	Regionaldirektion Bayern (Gebietsstand März 2015)
Berichtsmonat:	Zeitreihe
Erstellungsdatum:	25.03.2015
Hinweise:	
Herausgeber:	Bundesagentur für Arbeit Statistik
Rückfragen an:	Statistik-Service Südost Bundesagentur für Arbeit 90328 Nürnberg
E-Mail:	Statistik-Service-Suedost@arbeitsagentur.de
Hotline:	0911/179-8001
Fax:	0911/179-908001

Weiterführende statistische Informationen

Internet:	http://statistik.arbeitsagentur.de Register: "Statistik nach Themen" http://statistik.arbeitsagentur.de/Navigation/Statistik/Statistik-nach-Themen/Statistik-nach-Themen-Nav.html
Zitierhinweis:	Statistik der Bundesagentur für Arbeit Arbeitsmarkt in Zahlen, Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (SvB) am Arbeitsort (AO) nach ausgewählten Zielberufen, Anforderungsniveau und Staaten, Nürnberg, März 2015
Nutzungsbedingungen:	© Statistik der Bundesagentur für Arbeit Sie können Informationen speichern, (auch auszugsweise) mit Quellenangabe weitergeben, vervielfältigen und verbreiten. Die Inhalte dürfen nicht verändert oder verfälscht werden. Eigene Berechnungen sind erlaubt, jedoch als solche kenntlich zu machen. Im Falle einer Zugänglichmachung im Internet soll dies in Form einer Verlinkung auf die Homepage der Statistik der Bundesagentur für Arbeit erfolgen. Die Nutzung der Inhalte für gewerbliche Zwecke, ausgenommen Presse, Rundfunk und Fernsehen und wissenschaftliche Publikationen, bedarf der Genehmigung durch die Statistik der Bundesagentur für Arbeit.

Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (SvB) am Arbeitsort (AO) nach ausgewählten Zielberufen, Anforderungsniveau und Staaten

 Regionaldirektion Bayern (Gebietsstand März 2015)
 Zeitreihe

Aufgrund einer rückwirkenden Revision der Beschäftigungsstatistik im August 2014 können diese Daten von zuvor veröffentlichten Daten abweichen. Siehe methodische Hinweise.

Aufgrund der Umstellung im Meldeverfahren zur Sozialversicherung von der Klassifikation der Berufe (KldB) 1988 auf die KldB 2010 ist beim Merkmal "ausgeübte Tätigkeit (Beruf)" kein Datenausweis für Stichtage nach dem 30.06.2011 und vor dem 31.12.2012 möglich. Daten nach der KldB 2010 sind aufgrund erheblicher Unterschiede der Systematiken nicht mit den Daten nach der KldB 1988 vergleichbar (siehe Methodische Hinweise).

Staatsangehörigkeit	Dezember 2012				Juni 2013				Dezember 2013				Juni 2014			
	813 Gesundh.,Kranke npfl.,Rettungsd.G eburtsh.		821 Altenpflege		813 Gesundh.,Kranke npfl.,Rettungsd.G eburtsh.		821 Altenpflege		813 Gesundh.,Kranke npfl.,Rettungsd.G eburtsh.		821 Altenpflege		813 Gesundh.,Kranke npfl.,Rettungsd.G eburtsh.		821 Altenpflege	
	Helfer	Fach- kraft	Helfer	Fach- kraft	Helfer	Fach- kraft	Helfer	Fach- kraft	Helfer	Fach- kraft	Helfer	Fach- kraft	Helfer	Fach- kraft	Helfer	Fach- kraft
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
Insgesamt	19.642	101.886	28.032	36.957	19.843	102.284	28.840	36.593	20.661	105.103	29.238	38.329	20.823	104.645	30.098	37.911
EU ohne Deutschland	1.658	3.661	2.294	1.439	1.796	3.799	2.607	1.486	2.003	4.096	2.973	1.657	2.206	4.313	3.394	1.688
124 Belgien	5	18	-	5	5	18	-	6	6	20	-	6	6	19	-	5
126 Dänemark	4	9	*	4	3	11	7	3	*	11	7	*	*	8	5	*
128 Finnland	3	30	5	5	3	32	*	4	4	30	3	3	4	32	3	*
129 Frankreich	15	45	26	18	17	45	26	16	18	45	26	20	19	43	27	19
134 Griechenland	66	79	66	48	67	89	78	45	77	95	92	46	82	99	97	49
135 Irland	*	7	*	6	*	6	*	6	*	7	3	5	*	7	3	4
137 Italien	117	145	106	77	115	151	100	79	131	178	114	88	137	184	128	88
143 Luxemburg	-	6	-	*	-	5	-	*	-	4	-	*	-	4	-	*
148 Niederlande	9	41	11	6	10	44	15	8	11	48	18	9	12	50	13	8
151 Österreich	112	485	169	138	117	479	166	137	104	502	170	138	103	487	171	132
153 Portugal	20	38	27	8	22	43	41	19	37	57	43	32	49	69	49	34
157 Schweden	*	9	8	*	3	9	7	*	*	10	3	*	4	10	4	*
161 Spanien	39	57	34	21	50	84	46	24	70	134	64	37	79	188	97	38
168 Großbritannien und Nordirland	14	42	8	10	14	40	7	12	14	42	8	14	14	42	8	13
127 Estland	9	4	9	3	7	5	9	4	7	6	9	4	8	6	11	3
131 Slowenien	33	87	29	25	44	94	38	23	51	98	53	17	52	99	65	16
139 Lettland	9	16	18	4	12	19	22	4	14	20	17	7	17	21	17	5
142 Litauen	17	14	19	19	14	14	22	20	18	15	16	21	19	16	22	20
145 Malta	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
152 Polen	240	383	508	237	274	404	565	244	300	431	639	278	298	455	727	281
155 Slowakei	113	115	256	61	114	119	296	61	131	119	332	65	154	138	327	60
164 Tschechische Republik	80	238	130	92	86	265	162	95	90	288	183	114	92	303	194	123

Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (SvB) am Arbeitsort (AO) nach ausgewählten Zielberufen, Anforderungsniveau und Staaten

Regionaldirektion Bayern (Gebietsstand März 2015)

Zeitreihe

Aufgrund einer rückwirkenden Revision der Beschäftigungsstatistik im August 2014 können diese Daten von zuvor veröffentlichten Daten abweichen. Siehe methodische Hinweise.

Aufgrund der Umstellung im Meldeverfahren zur Sozialversicherung von der Klassifikation der Berufe (KldB) 1988 auf die KldB 2010 ist beim Merkmal "ausgeübte Tätigkeit (Beruf)" kein Datenausweis für Stichtage nach dem 30.06.2011 und vor dem 31.12.2012 möglich. Daten nach der KldB 2010 sind aufgrund erheblicher Unterschiede der Systematiken nicht mit den Daten nach der KldB 1988 vergleichbar (siehe Methodische Hinweise).

Staatsangehörigkeit	Dezember 2012				Juni 2013				Dezember 2013				Juni 2014			
	813 Gesundh.,Kranke npfl.,Rettungsd.G eburtsh.		821 Altenpflege		813 Gesundh.,Kranke npfl.,Rettungsd.G eburtsh.		821 Altenpflege		813 Gesundh.,Kranke npfl.,Rettungsd.G eburtsh.		821 Altenpflege		813 Gesundh.,Kranke npfl.,Rettungsd.G eburtsh.		821 Altenpflege	
	Helfer	Fach- kraft	Helfer	Fach- kraft	Helfer	Fach- kraft	Helfer	Fach- kraft	Helfer	Fach- kraft	Helfer	Fach- kraft	Helfer	Fach- kraft	Helfer	Fach- kraft
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
165 Ungarn	133	228	185	74	141	243	244	85	171	267	286	101	214	298	321	115
181 Zypern	-	-	-	-	*	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
125 Bulgarien	46	95	51	31	46	94	60	29	51	105	63	38	54	112	77	36
154 Rumänien	150	290	317	181	178	303	360	188	184	321	432	206	223	336	562	221
130 Kroatien	422	1.180	308	363	452	1.183	330	371	509	1.243	392	402	563	1.287	466	410

Erstellungsdatum: 25.03.2015, Statistik-Service Südost, Auftragsnummer 202531

© Statistik der Bundesagentur für Arbeit

*) Aus Datenschutzgründen und Gründen der statistischen Geheimhaltung werden Zahlenwerte von 1 oder 2 und Daten, aus denen rechnerisch auf einen solchen Zahlenwert geschlossen werden kann, anonymisiert.

Methodische Hinweise - Ausgeübte Tätigkeit und Anforderungsniveau (KldB 2010)

Ausgeübte Tätigkeit

Die ausgeübte Tätigkeit wird in der Beschäftigungsstatistik seit dem Stichtag 31.12.2012 nach der Klassifikation der Berufe 2010 (KldB 2010) abgebildet. Maßgebend für die Verschlüsselung ist allein die Tätigkeit, die der Beschäftigte aktuell im Betrieb ausübt – auch wenn diese Tätigkeit nicht dem erlernten Beruf entspricht. Treffen mehrere Tätigkeitsbezeichnungen für einen Beschäftigten zu, wird die Bezeichnung verschlüsselt, die für die überwiegend ausgeübte Tätigkeit gilt. Auszubildende werden mit ihrem Zielberuf (gemäß Ausbildungsvertrag) verschlüsselt. Ein Vergleich der KldB 2010 mit den Angaben älterer Klassifikationen (KldB 1988) ist nur sehr eingeschränkt möglich.

Die Klassifikation der Berufe 2010 strukturiert und gruppiert die in Deutschland üblichen Berufsbezeichnungen anhand ihrer Ähnlichkeit über ein hierarchisch aufsteigendes, numerisches System in fünf Ebenen. Als strukturgebende Dimension weist die KldB 2010 auf den ersten vier Aggregationsebenen die „Berufsfachlichkeit“ aus.

Anforderungsniveau

Die fünfte Stelle der Klassifikation der Berufe 2010 kennzeichnet das „Anforderungsniveau“. Beispiel: der Einzelberuf „Bäcker/in“ wird der Berufsgattung 29222 zugewiesen und hat damit das Anforderungsniveau 2.

Das Anforderungsniveau steht für die Komplexität oder Schwierigkeit der ausgeübten beruflichen Tätigkeit. Das Anforderungsniveau ist nicht zu verwechseln mit dem beruflichen Bildungsabschluss eines Beschäftigten. Zur Einstufung werden zwar die für die Ausübung des Berufs erforderlichen formalen Qualifikationen herangezogen, informelle Bildung und/oder Berufserfahrung sind bei der Zuordnung aber ebenfalls von Bedeutung.

Das Anforderungsniveau wird in vier Ausprägungsstufen erfasst:

Anforderungsniveau 1: Helfer

Die Helfer- und Anlernertätigkeiten des Anforderungsniveau 1 umfassen typischerweise einfache, wenig komplexe (Routine-)Tätigkeiten. Für die Ausübung dieser Tätigkeiten sind in der Regel keine oder nur geringe spezifische Fachkenntnisse erforderlich. Aufgrund der geringen Komplexität der Tätigkeiten wird i. d. R. kein formaler beruflicher Bildungsabschluss bzw. lediglich eine einjährige (geregelte) Berufsausbildung vorausgesetzt.

Anforderungsniveau 2: Fachkraft

Berufe, denen das Anforderungsniveau 2 zugeordnet wird, sind gegenüber den Helfer- und Anlernertätigkeiten deutlich komplexer bzw. stärker fachlich ausgerichtet. Das bedeutet, für die sachgerechte Ausübung dieser Tätigkeiten werden fundierte Fachkenntnisse und Fertigkeiten vorausgesetzt. Das Anforderungsniveau 2 wird üblicherweise mit dem Abschluss einer zwei- bis dreijährigen Berufsausbildung erreicht. Eine entsprechende Berufserfahrung und/oder informelle berufliche Ausbildung werden als gleichwertig angesehen.

Anforderungsniveau 3: Spezialist

Die Berufe mit Anforderungsniveau 3 sind gegenüber den Berufen, die dem Anforderungsniveau 2 zugeordnet werden, deutlich komplexer und mit Spezialkenntnissen und -fertigkeiten verbunden. Zudem erfordern die hier verorteten Berufe die Befähigung zur Bewältigung gehobener Fach- und Führungsaufgaben. Es handelt sich um berufliche Tätigkeiten, für die üblicherweise eine Meister- oder Techniker Ausbildung bzw. ein gleichwertiger Fachschul- oder Hochschulabschluss vorausgesetzt wird.

Anforderungsniveau 4: Experte

Dem Anforderungsniveau 4 werden die Berufe zugeordnet, deren Tätigkeitsbündel einen sehr hohen Komplexitätsgrad aufweisen bzw. ein entsprechend hohes Kenntnis- und Fertigkeiteniveau erfordern. Dazu zählen z.B. Entwicklungs-, Forschungs- und Diagnostiktätigkeiten, Wissensvermittlung sowie Leitungs- und Führungsaufgaben innerhalb eines (großen) Unternehmens. In der Regel setzt die Ausübung dieser Berufe eine mindestens vierjährige Hochschulbildung und/oder eine entsprechende Berufserfahrung voraus. Der typischerweise erforderliche berufliche Bildungsabschluss ist ein Hochschulabschluss (Masterabschluss). Weiterführende Informationen zur Klassifikation der Berufe 2010 finden Sie unter:

<http://statistik.arbeitsagentur.de/Navigation/Statistik/Grundlagen/Klassifikation-der-Berufe/Klassifikation-der-Berufe-Nav.html>

Methodische Hinweise - Revision der Beschäftigungsstatistik zum 28. August 2014

Die Statistik der Bundesagentur für Arbeit hat die Datenaufbereitung für die Beschäftigungsstatistik modernisiert, um genauere Ergebnisse zu erzielen und die Beschäftigungsstatistik weiter ausbauen zu können. Der Datenabruf wurde präzisiert sowie die Abgrenzung der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung überprüft und um neue Personengruppen erweitert.

Auswirkungen

Die Beschäftigungsdaten wurden rückwirkend ab 1999 revidiert. Dadurch wird eine Vergleichbarkeit der Ergebnisse im Zeitverlauf ermöglicht. Auf den Bestand der Beschäftigten wirken sich vor allem die neu hinzugekommenen Personengruppen aus, während für die begonnenen und beendeten Beschäftigungsverhältnisse größtenteils der verfeinerte Datenabruf den Unterschied zu den bisherigen Ergebnissen erklärt.

Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte

Die Revision führt durch die Einbeziehung neuer Personengruppen zu einer Erhöhung des Bestands. Die neu hinzugekommenen Beschäftigten in Werkstätten für behinderte Menschen wirken sich vor allem auf den Wirtschaftsabschnitt „Q Gesundheits- und Sozialwesen“ aus. Für diese Personengruppe liegen derzeit noch keine Informationen zur ausgeübten Tätigkeit vor. Die Erweiterung um Personen, die ein freiwilliges soziales oder ökologisches Jahr oder einen Bundesfreiwilligendienst leisten, spiegelt sich vor allem im Berufsbereich „Gesundheit, Soziales, Lehre und Erziehung“ wider.

Die Anzahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten erhöht sich bundesweit für aktuelle Stichtage um rund 350.000 oder 1,2 Prozent (30.06.2013). Die Bestandsänderung variiert im Zeitverlauf und fällt für frühere Jahre deutlich geringer aus.

Geringfügig Beschäftigte

Die geringfügige Beschäftigung wurde nicht um weitere Personengruppen erweitert. Somit ist die Ursache der Datenveränderung ausschließlich die neue Datenaufbereitung, durch die die Art der Beschäftigung (sozialversicherungspflichtig oder geringfügig oder beides) genauer ermittelt werden kann. Die Anzahl der geringfügig entlohnten Beschäftigten im Nebenjob verringert sich bundesweit durch die Revision um rund 300.000 oder 11,3 Prozent. Dagegen fällt die Zahl der ausschließlich geringfügig entlohnten Beschäftigten um 250.000 oder 5,1 Prozent (30.06.2013) höher aus.

Begonnene und beendete Beschäftigungsverhältnisse

Auch auf die begonnenen und die beendeten sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisse hat die Datenrevision deutliche Auswirkungen. Die Ursache liegt in der nun besseren Identifikation der Übergänge in oder aus den Beschäftigungsverhältnissen. Die Anzahl der begonnenen Beschäftigungsverhältnisse in Deutschland steigt im Berichtsjahr 2013 um 1,84 Mio. oder 25,0 Prozent, während die Anzahl der beendeten Beschäftigungsverhältnisse im gleichen Zeitraum um 1,44 Mio. oder 18,9 Prozent steigt.

Regionale Unterschiede

Die Revision wirkt sich in den verschiedenen Regionen unterschiedlich stark aus. Während in Hamburg die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten lediglich um 0,4 Prozent steigt, ist in Sachsen-Anhalt ein Anstieg von 2,0 Prozent feststellbar. Diese Unterschiede lassen sich durch die unterschiedliche Verteilung der Beschäftigten in Werkstätten für behinderte Menschen erklären, aber auch durch die unterschiedliche Konstanz von Beschäftigungsverhältnissen in den Regionen.

Besonderheiten bei den Altersgruppen

Der präzisere Datenabruf des Übergangs von einer sozialversicherungspflichtigen zu einer geringfügigen Beschäftigung (und umgekehrt) und die zusätzlich einbezogenen Personengruppen führen zu unterschiedlichen Veränderungen in den Altersgruppen. So gibt es überdurchschnittliche Auswirkungen der Revision auf 15- bis unter 25-jährige Beschäftigte.

Weiterführende Informationen zur Datenrevision finden Sie im Methodenbericht

„Beschäftigungsstatistik Revision 2014“:

<http://statistik.arbeitsagentur.de/Navigation/Statistik/Grundlagen/Methodenberichte/Beschaeftigungsstatistik/Methodenberichte-Beschaeftigungsstatistik-Nav.html>

Methodische Hinweise - Sozialversicherungspflichtig und geringfügig Beschäftigte

Grundlage der Statistik bildet das Meldeverfahren zur Sozialversicherung, in das alle Arbeitnehmer (einschließlich der zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten) einbezogen sind, die der Kranken- oder Rentenversicherungspflicht oder Versicherungspflicht nach dem SGB III unterliegen. Auf Basis der Meldungen zur Sozialversicherung durch die Betriebe wird vierteljährlich (stichtagsbezogen) mit 6 Monaten Wartezeit der Bestand an sozialversicherungspflichtig und geringfügig Beschäftigten ermittelt.

Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte umfassen alle Arbeitnehmer, die kranken-, renten-, pflegeversicherungspflichtig und/oder beitragspflichtig nach dem Recht der Arbeitsförderung sind oder für die Beitragsanteile zur gesetzlichen Rentenversicherung oder nach dem Recht der Arbeitsförderung zu zahlen sind. Dazu gehören insbesondere auch Auszubildende, Altersteilzeitbeschäftigte, Praktikanten, Werkstudenten und Personen, die aus einem sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnis zur Ableistung von gesetzlichen Dienstplichten (z. B. Wehrübung) einberufen werden. Nicht zu den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten zählen dagegen Beamte, Selbstständige, mithelfende Familienangehörige, Berufs- und Zeitsoldaten, sowie Wehr- und Zivildienstleistende (siehe o. g. Ausnahme).

Midijobs sind sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse, deren regelmäßiges monatliches Arbeitsentgelt zwischen 450 und 850 Euro liegt (bis 31.12.2012: zwischen 400 und 800 Euro) und für die der Arbeitnehmer (ohne Auszubildende) auf die Anwendung der Gleitzone Regelung nicht verzichtet hat. Die Betriebe machen jährlich Angaben darüber, ob das Arbeitsentgelt während des Meldezeitraums in der Gleitzone lag, und zwar in allen Entgeltabrechnungszeiträumen (**echte Gleitzonefälle**) oder ob sowohl Entgeltabrechnungszeiträume in der Gleitzone als auch darunter oder darüber vorlagen (**Mischfälle**), oder ob das Arbeitsentgelt nicht innerhalb der Gleitzone lag (keine Gleitzonefälle) bzw. ob auf die Anwendung der Gleitzone Regelung in der gesetzlichen Rentenversicherung verzichtet wurde. Auswertungen zu den Midijobs können nicht quartalsweise, sondern nur zum Stichtag 31.12. vorgenommen werden. Nur für diesen Stichtag liegen weitgehend vollzählige Angaben über Beschäftigungen in der Gleitzone vor. Auswertungen zu den Midijobs liegen ab dem Stichtag 31.12.2003 vor.

Zu den **geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen** zählen Arbeitsverhältnisse mit einem niedrigen Lohn (**geringfügig entlohnte Beschäftigung**) oder mit einer kurzen Dauer (**kurzfristige Beschäftigung**). Beide werden auch als "**Minijob**" bezeichnet.

Eine **geringfügig entlohnte Beschäftigung** nach § 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV liegt vor, wenn das Arbeitsentgelt aus dieser Beschäftigung (§ 14 SGB IV) regelmäßig im Monat die Geringfügigkeitsgrenze nicht überschreitet. Die Geringfügigkeitsgrenze beträgt bis einschließlich zum 31.12.2012 400 Euro und ab dem 01.01.2013 450 Euro. Regelmäßig bedeutet, dass, wenn die Grenze von 450 Euro nur gelegentlich und nicht vorhersehbar überschritten wird, trotzdem eine geringfügig entlohnte Beschäftigung vorliegt. Eine Berichterstattung der **ausschließlich geringfügig entlohnten Beschäftigten** erfolgt seit dem Stichtag 30.6.1999, **geringfügig entlohnte Beschäftigte im Nebenjob** können ab dem Stichtag 30.6.2003 ausgewertet werden.

Auch die **Minijob-Zentrale der Deutschen Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See** veröffentlicht Daten über geringfügig entlohnte Beschäftigte im Rahmen eines vierteljährlichen Geschäftsberichts. Diese Daten stellen keine amtliche Statistik dar und sind nicht geeignet, statistische Aussagen über die Entwicklung der Arbeitsmarkt- und Beschäftigungssituation in Deutschland zu treffen. Ebenso wenig sind sie eine verlässliche Grundlage für Erwerbstätigenrechnungen oder Volkswirtschaftliche Gesamtrechnungen (VGR). Sie liefern vielmehr Informationen über die Geschäftsprozesse der Minijob-Zentrale; es handelt sich somit um Geschäftsdaten. Daher sind die Daten auch nicht mit den statistischen Daten der BA, welche die amtliche Statistik über geringfügig entlohnte Beschäftigte führt, vergleichbar.

Eine **kurzfristige Beschäftigung** liegt nach § 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV vor, wenn die Beschäftigung für eine Zeitdauer ausgeübt wird, die im Laufe eines Kalenderjahres, oder auch kalenderjahrüberschreitend, auf nicht mehr als zwei Monate oder insgesamt 50 Arbeitstage nach ihrer Eigenart begrenzt zu sein pflegt oder im Voraus vertraglich (z. B. durch einen auf längstens ein Jahr befristeten Rahmenarbeitsvertrag) begrenzt ist. Auswertungen zu kurzfristig Beschäftigten können ab dem 1. Quartal 2004 vorgenommen werden. Eine weitere Unterteilung der Daten über kurzfristig Beschäftigte in ausschließlich und im Nebenjob kurzfristig Beschäftigte ist aus Geheimhaltungsgründen nicht sinnvoll, da die Fallzahlen relativ gering sind.

Werden von einer Person **mehrere geringfügige Beschäftigungen** ausgeübt, gelten folgende Regeln:

1. Eine geringfügig entlohnte Beschäftigung ist neben einer kurzfristigen Beschäftigung erlaubt.
2. Bei der gleichzeitigen Ausübung von mehreren geringfügig entlohnten Beschäftigungen darf die

Geringfügigkeitsgrenze von 450 EUR nicht überschritten werden.

3. Bei der Ausübung von mehreren kurzfristigen Beschäftigungen darf die Grenze von zwei Monaten oder 50 Arbeitstagen, innerhalb des vorgegebenen Zeitraumes, nicht überschritten werden.

Neben einer nicht geringfügigen versicherungspflichtigen (Haupt-)Beschäftigung ist die Ausübung einer geringfügigen (Neben-)Beschäftigung zulässig. Für den Fall, dass ein Arbeitnehmer neben einer nicht geringfügigen versicherungspflichtigen Beschäftigung bei anderen Arbeitgebern geringfügig entlohnte Beschäftigungen ausübt, gilt für die Bereiche der Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung, dass geringfügig entlohnte Beschäftigungen - mit Ausnahme *einer* geringfügig entlohnten Beschäftigung - mit einer nicht geringfügigen versicherungspflichtigen Beschäftigung zusammenzurechnen sind. Vgl. Richtlinien für die versicherungsrechtliche Beurteilung von geringfügigen Beschäftigungen (Geringfügigkeits-Richtlinien) vom 20. Dezember 2012.

Mehrfachbeschäftigte, die gleichzeitig zwei oder mehr geringfügigen Beschäftigungen nachgehen, werden nur nach den Merkmalen der zuletzt aufgenommenen Beschäftigung ausgewiesen.

Die erhobenen Daten unterliegen grundsätzlich der Geheimhaltung nach § 16 BStatG. Eine Übermittlung von Einzelangaben ist daher ausgeschlossen. Aus diesem Grund werden Zahlenwerte unter 3 und Daten, aus denen sich rechnerisch eine Differenz ermitteln lässt, mit * anonymisiert. Gleiches gilt, wenn in einer Region oder in einem Wirtschaftszweig weniger als 3 Betriebe ansässig sind oder einer der Betriebe einen so hohen Beschäftigtenanteil auf sich vereint, dass die Beschäftigtenzahl praktisch eine Einzelangabe über diesen Betrieb darstellt (Dominanzfall). Hierbei gilt: Bei 3 bis 9 Betrieben, die hinter einer Beschäftigtenzahl stehen, darf keiner der Betriebe 50 oder mehr Prozent der Beschäftigten auf sich vereinen. Bei 10 oder mehr Betrieben dürfen auf keinen Betrieb 85 oder mehr Prozent der Beschäftigten entfallen.

Weiterführende Informationen zur Statistik der sozialversicherungspflichtigen und geringfügigen Beschäftigung finden Sie unter:

<http://statistik.arbeitsagentur.de/cae/servlet/contentblob/4412/publicationFile/858/Qualitaetsbericht-Statistik-Beschaeftigung.pdf>

Statistik-Infoseite

Im **Internet** finden Sie weiterführende Informationen der Statistik der Bundesagentur für Arbeit unter:

<http://statistik.arbeitsagentur.de>

Statistische Daten erhalten Sie unter "Statistik nach Themen":

<http://statistik.arbeitsagentur.de/Navigation/Statistik/Statistik-nach-Themen/Statistik-nach-Themen-Nav.html>

Es werden folgende Themenbereiche angeboten:

[Arbeitsmarkt im Überblick](#)
[Arbeitslose, Unterbeschäftigung und Arbeitsstellen](#)
[Arbeitsmarktpolitische Maßnahmen](#)
[Ausbildungsstellenmarkt](#)
[Beschäftigung](#)
[Grundsicherung für Arbeitsuchende \(SGB II\)](#)
[Leistungen SGB III](#)
[Statistik nach Berufen](#)
[Statistik nach Wirtschaftszweigen](#)
[Zeitreihen](#)
[Eingliederungsbilanzen](#)
[Amtliche Nachrichten der BA](#)
[Kreisdaten](#)

Daten bis 12/2004 finden Sie unter dem Menüpunkt "[Archiv bis 2004](#)"

Glossare zu den verschiedenen Fachstatistiken finden Sie hier:

<http://statistik.arbeitsagentur.de/Navigation/Statistik/Grundlagen/Glossare/Glossare-Nav.html>

Es werden folgende Themenbereiche angeboten:

[Arbeitsmarkt](#)
[Ausbildungsstellenmarkt](#)
[Beschäftigung](#)
[Förderstatistik/Eingliederungsbilanzen](#)
[Grundsicherung für Arbeitsuchende \(SGB II\)](#)
[Leistungen SGB III](#)

Hintergründe zur Statistik nach dem SGB II und III und zur Datenübermittlung nach § 51b SGB II finden Sie unter dem Auswahlpunkt "Grundlagen":

<http://statistik.arbeitsagentur.de/Navigation/Statistik/Grundlagen/Grundlagen-Nav.html>

Die **Methodischen Hinweise** der Statistik finden Sie unter [Methodische Hinweise](#).

Impressum

Empfänger:	Regionaldirektion Bayern
Auftragsnummer:	202594
Reihe:	Arbeitsmarkt in Zahlen
Titel:	Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (SvB) am Arbeitsort (AO) nach ausgewählten Berufen, Anforderungsniveau und Nationalität
Region:	Regionaldirektion Bayern (Gebietsstand März 2015)
Berichtsmonat:	Zeitreihe
Erstellungsdatum:	26.03.2015
Hinweise:	
Herausgeber:	Bundesagentur für Arbeit Statistik
Rückfragen an:	Statistik-Service Südost Bundesagentur für Arbeit 90328 Nürnberg
E-Mail:	Statistik-Service-Suedost@arbeitsagentur.de
Hotline:	0911/179-8001
Fax:	0911/179-908001

Weiterführende statistische Informationen

Internet:	http://statistik.arbeitsagentur.de Register: "Statistik nach Themen" http://statistik.arbeitsagentur.de/Navigation/Statistik/Statistik-nach-Themen/Statistik-nach-Themen-Nav.html
Zitierhinweis:	Statistik der Bundesagentur für Arbeit Arbeitsmarkt in Zahlen, Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (SvB) am Arbeitsort (AO) nach ausgewählten Berufen, Anforderungsniveau und Nationalität, Nürnberg, März 2015
Nutzungsbedingungen:	© Statistik der Bundesagentur für Arbeit Sie können Informationen speichern, (auch auszugsweise) mit Quellenangabe weitergeben, vervielfältigen und verbreiten. Die Inhalte dürfen nicht verändert oder verfälscht werden. Eigene Berechnungen sind erlaubt, jedoch als solche kenntlich zu machen. Im Falle einer Zugänglichmachung im Internet soll dies in Form einer Verlinkung auf die Homepage der Statistik der Bundesagentur für Arbeit erfolgen. Die Nutzung der Inhalte für gewerbliche Zwecke, ausgenommen Presse, Rundfunk und Fernsehen und wissenschaftliche Publikationen, bedarf der Genehmigung durch die Statistik der Bundesagentur für Arbeit.

Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (SvB) am Arbeitsort (AO) nach ausgewählten Berufen, Anforderungsniveau und Nationalität

Regionaldirektion Bayern (Gebietsstand März 2015)

Zeitreihe

Aufgrund einer rückwirkenden Revision der Beschäftigungsstatistik im August 2014 können diese Daten von zuvor veröffentlichten Daten abweichen. Siehe methodische Hinweise.

Aufgrund der Umstellung im Meldeverfahren zur Sozialversicherung von der Klassifikation der Berufe (KldB) 1988 auf die KldB 2010 ist beim Merkmal "ausgeübte Tätigkeit (Beruf)" kein Datenausweis für Stichtage nach dem 30.06.2011 und vor dem 31.12.2012 möglich. Daten nach der KldB 2010 sind aufgrund erheblicher Unterschiede der Systematiken nicht mit den Daten nach der KldB 1988 vergleichbar (siehe Methodische Hinweise).

Staatsangehörigkeit	Dezember 2012				Juni 2013				Dezember 2013				Juni 2014			
	813 Gesundh.,Kranke npfl.,Rettungsd.G eburtsh.		821 Altenpflege		813 Gesundh.,Kranke npfl.,Rettungsd.G eburtsh.		821 Altenpflege		813 Gesundh.,Kranke npfl.,Rettungsd.G eburtsh.		821 Altenpflege		813 Gesundh.,Kranke npfl.,Rettungsd.G eburtsh.		821 Altenpflege	
	Helfer	Fach- kraft	Helfer	Fach- kraft	Helfer	Fach- kraft	Helfer	Fach- kraft	Helfer	Fach- kraft	Helfer	Fach- kraft	Helfer	Fach- kraft	Helfer	Fach- kraft
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
Insgesamt	19.642	101.886	28.032	36.957	19.843	102.284	28.840	36.593	20.661	105.103	29.238	38.329	20.823	104.645	30.098	37.911
Ausland	3.106	5.631	3.916	2.474	3.251	5.779	4.322	2.494	3.559	6.277	4.834	2.875	3.793	6.560	5.344	2.884
Europa ohne EU	959	1.521	1.089	701	963	1.515	1.142	689	1.060	1.658	1.233	813	1.082	1.702	1.308	806
121 Albanien	16	23	24	16	18	22	21	17	18	26	22	17	24	30	22	17
122 Bosnien und Herzegowina	257	444	280	146	269	437	294	154	306	499	348	228	333	525	380	232
123 Andorra	-	-	-	*	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	*	-
136 Island	-	-	-	*	-	-	-	*	-	-	*	-	-	-	*	-
138 Jugoslawien	4	10	3	5	3	*	*	4	*	*	*	3	*	*	*	3
141 Liechtenstein	-	-	-	*	-	-	-	*	-	-	-	-	-	-	-	-
144 Mazedonien	29	51	34	17	28	47	35	17	33	50	35	21	32	57	37	22
146 Moldau	*	9	11	11	*	10	10	9	*	11	12	10	*	13	12	8
147 Monaco	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
149 Norwegen	*	*	-	3	*	5	-	3	*	5	-	3	*	4	*	*
156 San Marino	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
158 Schweiz	5	40	10	13	7	39	9	13	7	42	11	10	9	42	10	8
160 Russische Föderation	92	118	130	104	85	129	134	99	91	146	135	113	95	152	143	107
163 Türkei	301	363	273	174	291	363	300	164	326	388	304	174	310	373	302	175
166 Ukraine	63	135	116	79	70	139	123	76	69	142	134	85	69	147	146	85
167 Vatikanstadt	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
169 Weißrußland	20	35	7	17	20	34	8	17	19	36	8	20	18	39	9	22
195 abhängige Gebiete	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
199 übriges Europa	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
159 Sowjetunion	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
162 Tschechoslowakei	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
132 Serbien und Montenegro	8	23	*	*	7	23	*	*	6	21	*	*	6	19	*	*

Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (SvB) am Arbeitsort (AO) nach ausgewählten Berufen, Anforderungsniveau und Nationalität

Regionaldirektion Bayern (Gebietsstand März 2015)

Zeitreihe

Aufgrund einer rückwirkenden Revision der Beschäftigungsstatistik im August 2014 können diese Daten von zuvor veröffentlichten Daten abweichen. Siehe methodische Hinweise.

Aufgrund der Umstellung im Meldeverfahren zur Sozialversicherung von der Klassifikation der Berufe (KldB) 1988 auf die KldB 2010 ist beim Merkmal "ausgeübte Tätigkeit (Beruf)" kein Datenausweis für Stichtage nach dem 30.06.2011 und vor dem 31.12.2012 möglich. Daten nach der KldB 2010 sind aufgrund erheblicher Unterschiede der Systematiken nicht mit den Daten nach der KldB 1988 vergleichbar (siehe Methodische Hinweise).

Staatsangehörigkeit	Dezember 2012				Juni 2013				Dezember 2013				Juni 2014			
	813 Gesundh.,Kranke npfl.,Rettungsd.G eburtsh.		821 Altenpflege		813 Gesundh.,Kranke npfl.,Rettungsd.G eburtsh.		821 Altenpflege		813 Gesundh.,Kranke npfl.,Rettungsd.G eburtsh.		821 Altenpflege		813 Gesundh.,Kranke npfl.,Rettungsd.G eburtsh.		821 Altenpflege	
	Helfer	Fach- kraft	Helfer	Fach- kraft	Helfer	Fach- kraft	Helfer	Fach- kraft	Helfer	Fach- kraft	Helfer	Fach- kraft	Helfer	Fach- kraft	Helfer	Fach- kraft
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
133 Serbien	*	*	*	*	*	*	*	*	*	-	*	*	*	*	*	-
140 Montenegro	8	12	9	4	7	12	7	4	9	18	10	6	9	17	11	7
150 Kosovo	45	53	55	37	49	57	66	39	52	64	69	45	46	72	81	42
170 Serbien	107	199	134	68	106	193	131	69	120	206	140	76	127	207	147	75
185 Britische Überseegebiete	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

Erstellungsdatum: 26.03.2015, Statistik-Service Südost, Auftragsnummer 202594

© Statistik der Bundesagentur für Arbeit

*) Aus Datenschutzgründen und Gründen der statistischen Geheimhaltung werden Zahlenwerte von 1 oder 2 und Daten, aus denen rechnerisch auf einen solchen Zahlenwert geschlossen werden kann, anonymisiert.

Methodische Hinweise - Ausgeübte Tätigkeit und Anforderungsniveau (KldB 2010)

Ausgeübte Tätigkeit

Die ausgeübte Tätigkeit wird in der Beschäftigungsstatistik seit dem Stichtag 31.12.2012 nach der Klassifikation der Berufe 2010 (KldB 2010) abgebildet. Maßgebend für die Verschlüsselung ist allein die Tätigkeit, die der Beschäftigte aktuell im Betrieb ausübt – auch wenn diese Tätigkeit nicht dem erlernten Beruf entspricht. Treffen mehrere Tätigkeitsbezeichnungen für einen Beschäftigten zu, wird die Bezeichnung verschlüsselt, die für die überwiegend ausgeübte Tätigkeit gilt. Auszubildende werden mit ihrem Zielberuf (gemäß Ausbildungsvertrag) verschlüsselt. Ein Vergleich der KldB 2010 mit den Angaben älterer Klassifikationen (KldB 1988) ist nur sehr eingeschränkt möglich.

Die Klassifikation der Berufe 2010 strukturiert und gruppiert die in Deutschland üblichen Berufsbezeichnungen anhand ihrer Ähnlichkeit über ein hierarchisch aufsteigendes, numerisches System in fünf Ebenen. Als strukturgebende Dimension weist die KldB 2010 auf den ersten vier Aggregationsebenen die „Berufsfachlichkeit“ aus.

Anforderungsniveau

Die fünfte Stelle der Klassifikation der Berufe 2010 kennzeichnet das „Anforderungsniveau“. Beispiel: der Einzelberuf „Bäcker/in“ wird der Berufsgattung 29222 zugewiesen und hat damit das Anforderungsniveau 2.

Das Anforderungsniveau steht für die Komplexität oder Schwierigkeit der ausgeübten beruflichen Tätigkeit. Das Anforderungsniveau ist nicht zu verwechseln mit dem beruflichen Bildungsabschluss eines Beschäftigten. Zur Einstufung werden zwar die für die Ausübung des Berufs erforderlichen formalen Qualifikationen herangezogen, informelle Bildung und/oder Berufserfahrung sind bei der Zuordnung aber ebenfalls von Bedeutung.

Das Anforderungsniveau wird in vier Ausprägungsstufen erfasst:

Anforderungsniveau 1: Helfer

Die Helfer- und Anlernertätigkeiten des Anforderungsniveau 1 umfassen typischerweise einfache, wenig komplexe (Routine-)Tätigkeiten. Für die Ausübung dieser Tätigkeiten sind in der Regel keine oder nur geringe spezifische Fachkenntnisse erforderlich. Aufgrund der geringen Komplexität der Tätigkeiten wird i. d. R. kein formaler beruflicher Bildungsabschluss bzw. lediglich eine einjährige (geregelte) Berufsausbildung vorausgesetzt.

Anforderungsniveau 2: Fachkraft

Berufe, denen das Anforderungsniveau 2 zugeordnet wird, sind gegenüber den Helfer- und Anlernertätigkeiten deutlich komplexer bzw. stärker fachlich ausgerichtet. Das bedeutet, für die sachgerechte Ausübung dieser Tätigkeiten werden fundierte Fachkenntnisse und Fertigkeiten vorausgesetzt. Das Anforderungsniveau 2 wird üblicherweise mit dem Abschluss einer zwei- bis dreijährigen Berufsausbildung erreicht. Eine entsprechende Berufserfahrung und/oder informelle berufliche Ausbildung werden als gleichwertig angesehen.

Anforderungsniveau 3: Spezialist

Die Berufe mit Anforderungsniveau 3 sind gegenüber den Berufen, die dem Anforderungsniveau 2 zugeordnet werden, deutlich komplexer und mit Spezialkenntnissen und -fertigkeiten verbunden. Zudem erfordern die hier verorteten Berufe die Befähigung zur Bewältigung gehobener Fach- und Führungsaufgaben. Es handelt sich um berufliche Tätigkeiten, für die üblicherweise eine Meister- oder Techniker Ausbildung bzw. ein gleichwertiger Fachschul- oder Hochschulabschluss vorausgesetzt wird.

Anforderungsniveau 4: Experte

Dem Anforderungsniveau 4 werden die Berufe zugeordnet, deren Tätigkeitsbündel einen sehr hohen Komplexitätsgrad aufweisen bzw. ein entsprechend hohes Kenntnis- und Fertigkeiteniveau erfordern. Dazu zählen z.B. Entwicklungs-, Forschungs- und Diagnostiktätigkeiten, Wissensvermittlung sowie Leitungs- und Führungsaufgaben innerhalb eines (großen) Unternehmens. In der Regel setzt die Ausübung dieser Berufe eine mindestens vierjährige Hochschulbildung und/oder eine entsprechende Berufserfahrung voraus. Der typischerweise erforderliche berufliche Bildungsabschluss ist ein Hochschulabschluss (Masterabschluss). Weiterführende Informationen zur Klassifikation der Berufe 2010 finden Sie unter:

<http://statistik.arbeitsagentur.de/Navigation/Statistik/Grundlagen/Klassifikation-der-Berufe/Klassifikation-der-Berufe-Nav.html>

Methodische Hinweise - Revision der Beschäftigungsstatistik zum 28. August 2014

Die Statistik der Bundesagentur für Arbeit hat die Datenaufbereitung für die Beschäftigungsstatistik modernisiert, um genauere Ergebnisse zu erzielen und die Beschäftigungsstatistik weiter ausbauen zu können. Der Datenabruf wurde präzisiert sowie die Abgrenzung der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung überprüft und um neue Personengruppen erweitert.

Auswirkungen

Die Beschäftigungsdaten wurden rückwirkend ab 1999 revidiert. Dadurch wird eine Vergleichbarkeit der Ergebnisse im Zeitverlauf ermöglicht. Auf den Bestand der Beschäftigten wirken sich vor allem die neu hinzugekommenen Personengruppen aus, während für die begonnenen und beendeten Beschäftigungsverhältnisse größtenteils der verfeinerte Datenabruf den Unterschied zu den bisherigen Ergebnissen erklärt.

Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte

Die Revision führt durch die Einbeziehung neuer Personengruppen zu einer Erhöhung des Bestands. Die neu hinzugekommenen Beschäftigten in Werkstätten für behinderte Menschen wirken sich vor allem auf den Wirtschaftsabschnitt „Q Gesundheits- und Sozialwesen“ aus. Für diese Personengruppe liegen derzeit noch keine Informationen zur ausgeübten Tätigkeit vor. Die Erweiterung um Personen, die ein freiwilliges soziales oder ökologisches Jahr oder einen Bundesfreiwilligendienst leisten, spiegelt sich vor allem im Berufsbereich „Gesundheit, Soziales, Lehre und Erziehung“ wider.

Die Anzahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten erhöht sich bundesweit für aktuelle Stichtage um rund 350.000 oder 1,2 Prozent (30.06.2013). Die Bestandsänderung variiert im Zeitverlauf und fällt für frühere Jahre deutlich geringer aus.

Geringfügig Beschäftigte

Die geringfügige Beschäftigung wurde nicht um weitere Personengruppen erweitert. Somit ist die Ursache der Datenveränderung ausschließlich die neue Datenaufbereitung, durch die die Art der Beschäftigung (sozialversicherungspflichtig oder geringfügig oder beides) genauer ermittelt werden kann. Die Anzahl der geringfügig entlohnten Beschäftigten im Nebenjob verringert sich bundesweit durch die Revision um rund 300.000 oder 11,3 Prozent. Dagegen fällt die Zahl der ausschließlich geringfügig entlohnten Beschäftigten um 250.000 oder 5,1 Prozent (30.06.2013) höher aus.

Begonnene und beendete Beschäftigungsverhältnisse

Auch auf die begonnenen und die beendeten sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisse hat die Datenrevision deutliche Auswirkungen. Die Ursache liegt in der nun besseren Identifikation der Übergänge in oder aus den Beschäftigungsverhältnissen. Die Anzahl der begonnenen Beschäftigungsverhältnisse in Deutschland steigt im Berichtsjahr 2013 um 1,84 Mio. oder 25,0 Prozent, während die Anzahl der beendeten Beschäftigungsverhältnisse im gleichen Zeitraum um 1,44 Mio. oder 18,9 Prozent steigt.

Regionale Unterschiede

Die Revision wirkt sich in den verschiedenen Regionen unterschiedlich stark aus. Während in Hamburg die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten lediglich um 0,4 Prozent steigt, ist in Sachsen-Anhalt ein Anstieg von 2,0 Prozent feststellbar. Diese Unterschiede lassen sich durch die unterschiedliche Verteilung der Beschäftigten in Werkstätten für behinderte Menschen erklären, aber auch durch die unterschiedliche Konstanz von Beschäftigungsverhältnissen in den Regionen.

Besonderheiten bei den Altersgruppen

Der präzisere Datenabruf des Übergangs von einer sozialversicherungspflichtigen zu einer geringfügigen Beschäftigung (und umgekehrt) und die zusätzlich einbezogenen Personengruppen führen zu unterschiedlichen Veränderungen in den Altersgruppen. So gibt es überdurchschnittliche Auswirkungen der Revision auf 15- bis unter 25-jährige Beschäftigte.

Weiterführende Informationen zur Datenrevision finden Sie im Methodenbericht

„Beschäftigungsstatistik Revision 2014“:

<http://statistik.arbeitsagentur.de/Navigation/Statistik/Grundlagen/Methodenberichte/Beschaeftigungsstatistik/Methodenberichte-Beschaeftigungsstatistik-Nav.html>

Methodische Hinweise - Sozialversicherungspflichtig und geringfügig Beschäftigte

Grundlage der Statistik bildet das Meldeverfahren zur Sozialversicherung, in das alle Arbeitnehmer (einschließlich der zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten) einbezogen sind, die der Kranken- oder Rentenversicherungspflicht oder Versicherungspflicht nach dem SGB III unterliegen. Auf Basis der Meldungen zur Sozialversicherung durch die Betriebe wird vierteljährlich (stichtagsbezogen) mit 6 Monaten Wartezeit der Bestand an sozialversicherungspflichtig und geringfügig Beschäftigten ermittelt.

Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte umfassen alle Arbeitnehmer, die kranken-, renten-, pflegeversicherungspflichtig und/oder beitragspflichtig nach dem Recht der Arbeitsförderung sind oder für die Beitragsanteile zur gesetzlichen Rentenversicherung oder nach dem Recht der Arbeitsförderung zu zahlen sind. Dazu gehören insbesondere auch Auszubildende, Altersteilzeitbeschäftigte, Praktikanten, Werkstudenten und Personen, die aus einem sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnis zur Ableistung von gesetzlichen Dienstplichten (z. B. Wehrübung) einberufen werden. Nicht zu den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten zählen dagegen Beamte, Selbstständige, mithelfende Familienangehörige, Berufs- und Zeitsoldaten, sowie Wehr- und Zivildienstleistende (siehe o. g. Ausnahme).

Midijobs sind sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse, deren regelmäßiges monatliches Arbeitsentgelt zwischen 450 und 850 Euro liegt (bis 31.12.2012: zwischen 400 und 800 Euro) und für die der Arbeitnehmer (ohne Auszubildende) auf die Anwendung der Gleitzone Regelung nicht verzichtet hat. Die Betriebe machen jährlich Angaben darüber, ob das Arbeitsentgelt während des Meldezeitraums in der Gleitzone lag, und zwar in allen Entgeltabrechnungszeiträumen (**echte Gleitzonefälle**) oder ob sowohl Entgeltabrechnungszeiträume in der Gleitzone als auch darunter oder darüber vorlagen (**Mischfälle**), oder ob das Arbeitsentgelt nicht innerhalb der Gleitzone lag (keine Gleitzonefälle) bzw. ob auf die Anwendung der Gleitzone Regelung in der gesetzlichen Rentenversicherung verzichtet wurde. Auswertungen zu den Midijobs können nicht quartalsweise, sondern nur zum Stichtag 31.12. vorgenommen werden. Nur für diesen Stichtag liegen weitgehend vollzählige Angaben über Beschäftigungen in der Gleitzone vor. Auswertungen zu den Midijobs liegen ab dem Stichtag 31.12.2003 vor.

Zu den **geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen** zählen Arbeitsverhältnisse mit einem niedrigen Lohn (**geringfügig entlohnte Beschäftigung**) oder mit einer kurzen Dauer (**kurzfristige Beschäftigung**). Beide werden auch als "**Minijob**" bezeichnet.

Eine **geringfügig entlohnte Beschäftigung** nach § 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV liegt vor, wenn das Arbeitsentgelt aus dieser Beschäftigung (§ 14 SGB IV) regelmäßig im Monat die Geringfügigkeitsgrenze nicht überschreitet. Die Geringfügigkeitsgrenze beträgt bis einschließlich zum 31.12.2012 400 Euro und ab dem 01.01.2013 450 Euro. Regelmäßig bedeutet, dass, wenn die Grenze von 450 Euro nur gelegentlich und nicht vorhersehbar überschritten wird, trotzdem eine geringfügig entlohnte Beschäftigung vorliegt. Eine Berichterstattung der **ausschließlich geringfügig entlohnten Beschäftigten** erfolgt seit dem Stichtag 30.6.1999, **geringfügig entlohnte Beschäftigte im Nebenjob** können ab dem Stichtag 30.6.2003 ausgewertet werden.

Auch die **Minijob-Zentrale der Deutschen Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See** veröffentlicht Daten über geringfügig entlohnte Beschäftigte im Rahmen eines vierteljährlichen Geschäftsberichts. Diese Daten stellen keine amtliche Statistik dar und sind nicht geeignet, statistische Aussagen über die Entwicklung der Arbeitsmarkt- und Beschäftigungssituation in Deutschland zu treffen. Ebenso wenig sind sie eine verlässliche Grundlage für Erwerbstätigenrechnungen oder Volkswirtschaftliche Gesamtrechnungen (VGR). Sie liefern vielmehr Informationen über die Geschäftsprozesse der Minijob-Zentrale; es handelt sich somit um Geschäftsdaten. Daher sind die Daten auch nicht mit den statistischen Daten der BA, welche die amtliche Statistik über geringfügig entlohnte Beschäftigte führt, vergleichbar.

Eine **kurzfristige Beschäftigung** liegt nach § 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV vor, wenn die Beschäftigung für eine Zeitdauer ausgeübt wird, die im Laufe eines Kalenderjahres, oder auch kalenderjahrüberschreitend, auf nicht mehr als zwei Monate oder insgesamt 50 Arbeitstage nach ihrer Eigenart begrenzt zu sein pflegt oder im Voraus vertraglich (z. B. durch einen auf längstens ein Jahr befristeten Rahmenarbeitsvertrag) begrenzt ist. Auswertungen zu kurzfristig Beschäftigten können ab dem 1. Quartal 2004 vorgenommen werden. Eine weitere Unterteilung der Daten über kurzfristig Beschäftigte in ausschließlich und im Nebenjob kurzfristig Beschäftigte ist aus Geheimhaltungsgründen nicht sinnvoll, da die Fallzahlen relativ gering sind.

Werden von einer Person **mehrere geringfügige Beschäftigungen** ausgeübt, gelten folgende Regeln:

1. Eine geringfügig entlohnte Beschäftigung ist neben einer kurzfristigen Beschäftigung erlaubt.
2. Bei der gleichzeitigen Ausübung von mehreren geringfügig entlohnten Beschäftigungen darf die

Geringfügigkeitsgrenze von 450 EUR nicht überschritten werden.

3. Bei der Ausübung von mehreren kurzfristigen Beschäftigungen darf die Grenze von zwei Monaten oder 50 Arbeitstagen, innerhalb des vorgegebenen Zeitraumes, nicht überschritten werden.

Neben einer nicht geringfügigen versicherungspflichtigen (Haupt-)Beschäftigung ist die Ausübung einer geringfügigen (Neben-)Beschäftigung zulässig. Für den Fall, dass ein Arbeitnehmer neben einer nicht geringfügigen versicherungspflichtigen Beschäftigung bei anderen Arbeitgebern geringfügig entlohnte Beschäftigungen ausübt, gilt für die Bereiche der Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung, dass geringfügig entlohnte Beschäftigungen - mit Ausnahme *einer* geringfügig entlohnten Beschäftigung - mit einer nicht geringfügigen versicherungspflichtigen Beschäftigung zusammenzurechnen sind. Vgl. Richtlinien für die versicherungsrechtliche Beurteilung von geringfügigen Beschäftigungen (Geringfügigkeits-Richtlinien) vom 20. Dezember 2012.

Mehrfachbeschäftigte, die gleichzeitig zwei oder mehr geringfügigen Beschäftigungen nachgehen, werden nur nach den Merkmalen der zuletzt aufgenommenen Beschäftigung ausgewiesen.

Die erhobenen Daten unterliegen grundsätzlich der Geheimhaltung nach § 16 BStatG. Eine Übermittlung von Einzelangaben ist daher ausgeschlossen. Aus diesem Grund werden Zahlenwerte unter 3 und Daten, aus denen sich rechnerisch eine Differenz ermitteln lässt, mit * anonymisiert. Gleiches gilt, wenn in einer Region oder in einem Wirtschaftszweig weniger als 3 Betriebe ansässig sind oder einer der Betriebe einen so hohen Beschäftigtenanteil auf sich vereint, dass die Beschäftigtenzahl praktisch eine Einzelangabe über diesen Betrieb darstellt (Dominanzfall). Hierbei gilt: Bei 3 bis 9 Betrieben, die hinter einer Beschäftigtenzahl stehen, darf keiner der Betriebe 50 oder mehr Prozent der Beschäftigten auf sich vereinen. Bei 10 oder mehr Betrieben dürfen auf keinen Betrieb 85 oder mehr Prozent der Beschäftigten entfallen.

Weiterführende Informationen zur Statistik der sozialversicherungspflichtigen und geringfügigen Beschäftigung finden Sie unter:

<http://statistik.arbeitsagentur.de/cae/servlet/contentblob/4412/publicationFile/858/Qualitaetsbericht-Statistik-Beschaeftigung.pdf>

Statistik-Infoseite

Im **Internet** finden Sie weiterführende Informationen der Statistik der Bundesagentur für Arbeit unter:

<http://statistik.arbeitsagentur.de>

Statistische Daten erhalten Sie unter "Statistik nach Themen":

<http://statistik.arbeitsagentur.de/Navigation/Statistik/Statistik-nach-Themen/Statistik-nach-Themen-Nav.html>

Es werden folgende Themenbereiche angeboten:

- [Arbeitsmarkt im Überblick](#)
- [Arbeitslose, Unterbeschäftigung und Arbeitsstellen](#)
- [Arbeitsmarktpolitische Maßnahmen](#)
- [Ausbildungsstellenmarkt](#)
- [Beschäftigung](#)
- [Grundsicherung für Arbeitsuchende \(SGB II\)](#)
- [Leistungen SGB III](#)
- [Statistik nach Berufen](#)
- [Statistik nach Wirtschaftszweigen](#)
- [Zeitreihen](#)
- [Eingliederungsbilanzen](#)
- [Amtliche Nachrichten der BA](#)
- [Kreisdaten](#)

Daten bis 12/2004 finden Sie unter dem Menüpunkt "[Archiv bis 2004](#)"

Glossare zu den verschiedenen Fachstatistiken finden Sie hier:

<http://statistik.arbeitsagentur.de/Navigation/Statistik/Grundlagen/Glossare/Glossare-Nav.html>

Es werden folgende Themenbereiche angeboten:

- [Arbeitsmarkt](#)
- [Ausbildungsstellenmarkt](#)
- [Beschäftigung](#)
- [Förderstatistik/Eingliederungsbilanzen](#)
- [Grundsicherung für Arbeitsuchende \(SGB II\)](#)
- [Leistungen SGB III](#)

Hintergründe zur Statistik nach dem SGB II und III und zur Datenübermittlung nach § 51b SGB II finden Sie unter dem Auswahlpunkt "Grundlagen":

<http://statistik.arbeitsagentur.de/Navigation/Statistik/Grundlagen/Grundlagen-Nav.html>

Die **Methodischen Hinweise** der Statistik finden Sie unter [Methodische Hinweise](#).



Viel Varianz

Was man in den Pflegeberufen in Deutschland verdient

27. Januar 2015

Zusammenfassung

- Im Zentrum dieser Studie steht eine aktuelle Bestandsaufnahme der Bruttoentgelte von Kranken- und Altenpflegern, die auf Grundlage der Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit für Vollzeitbeschäftigte und nach Bundesländern differenziert durchgeführt wird. Diese Ergebnisse werden durch zusätzliche Analysen auf Grundlage des Mikrozensus des Statistischen Bundesamtes flankiert, mit deren Hilfe ein Blick auf den Umfang und die Ursachen der Teilzeitbeschäftigung in den Pflegeberufen geworfen wird.
- In den Pflegeberufen liegen die Teilzeitanteile deutlich über dem Anteil für alle Beschäftigten. Während unter den Pflegekräften unfreiwillige Teilzeitbeschäftigung vor allem im Osten anzutreffen ist, dominieren im Westen persönliche und familiäre Verpflichtungen als Ursache. In Ostdeutschland könnte eine Arbeitszeitausweitung bereits Beschäftigter also einen substantiellen Beitrag zur Linderung der Arbeitskräfteknappheit leisten.
- Insgesamt lässt sich festhalten, dass die Verdienste in den Pflegeberufen im Niveau zwischen Ost und West, den Qualifikationsstufen sowie zwischen den Bundesländern stark variieren.
- Frauen in Pflegeberufen verdienen grundsätzlich weniger als männliche Kollegen. Der Unterschied in der Altenpflege ist jedoch geringer als in der Krankenpflege.
- Allgemein zeigt sich, dass Fachkräfte in der Krankenpflege im Vergleich mit allen Beschäftigten besser entlohnt werden. In Ostdeutschland verdienen sie 18,1 Prozent mehr als im Mittel aller dortigen Beschäftigten. In Westdeutschland ist der Vorsprung mit 1,4 Prozent allerdings geringer. Im Vergleich zu anderen Fachkräften in Deutschland verdienen sie 11,4 Prozent mehr. Vor allem in den neuen Ländern ist der Abstand mit +30,4 Prozent prägnant (alte Bundesländer: +9,5 %).
- Die Fachkräfte in der Altenpflege verdienen im Vergleich mit allen Beschäftigten deutlich weniger: Ost -16,1 Prozent, West -17,0 Prozent. Im Vergleich zu den Fachkräften in der Krankenpflege verdienen sie noch weniger (Ost: -28,9 %, West: -18,2 %). Fachkräfte in der Altenpflege verdienen nur geringfügig mehr als Helfer in der Krankenpflege.
- Fachkräfte der Kranken- bzw. Altenpflege verdienen bei ambulanten Pflegediensten bis zu einem Drittel weniger als in Krankenhäusern.
- Das Entgelt der Helfer in der Krankenpflege in Ost wie West liegt jeweils 20 Prozent unter dem jeweiligen mittleren Einkommen aller Beschäftigten. Sie erreichen aber in Ost wie West ein höheres Medianentgelt im Vergleich zu den Verdiensten aller Helferbeschäftigten (Ost: +13,6 %, West: +13,3 %).
- Altenpflegehelfer liegen um 35,5 Prozent in Ostdeutschland und um 40 Prozent in Westdeutschland unter dem Medianentgelt (über alle Berufe). Zudem verdienen sie deutlich weniger als Helfer in der Krankenpflege (Ost: -19,3 %, West: -24,9 %).

Diese Studie wurde vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung im Auftrag des Beauftragten der Bundesregierung für die Belange der Patientinnen und Patienten sowie Bevollmächtigten für Pflege erstellt.

Aus Gründen der Lesbarkeit im Text wurde bei der Beschreibung von Personen jeweils nur die männliche Form gewählt, wenn eine geschlechtsneutrale Beschreibung nicht möglich war. Die Angaben beziehen sich jedoch immer auf Angehörige beider Geschlechter.

Inhalt

1	Ziel der Untersuchung	4
2	Verglichene Berufe und Anforderungsniveaus.....	5
3	Arbeitszeiten in der Pflege	7
4	Entgelte in den Pflegeberufen.....	10
4.1	Entgelte in den Pflegeberufen im Vergleich zu anderen Berufen	12
4.2	Medianentgelte in den Pflegeberufen im Bundesländervergleich.....	15
4.3	Frauen- und Männer-Verdienste in der Pflege.....	19
4.4	Entgeltvergleiche in Krankenhäusern, stationärer und ambulanter Pflege	20
5	Zusammenfassung.....	22
6	Anhang.....	26
6.1	Beschreibung der ausgewählten Berufe – Auszüge aus der KldB 2010	26
6.2	Tabellen	29
7	Literatur	36
8	Weiterführende Lektüre	37

1 Ziel der Untersuchung

In dieser Studie wird auf Grundlage der Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit eine Bestandsaufnahme der durchschnittlichen Bruttoentgelte von Kranken- und Altenpflegern im Jahr 2013 gegeben. Die Ergebnisse werden dabei auch nach Bundesländern differenziert. Der zweite Schwerpunkt der Untersuchung sind die Arbeitszeitstrukturen und eine Analyse der Gründe für die Teilzeitarbeit.

Für die Entgeltanalyse werden die Bruttoarbeitsentgelte, die im Meldeverfahren zur Sozialversicherung erhoben werden, verwendet.¹ Dabei wird der Entgeltmedian ermittelt. Der Median ist der Wert einer Einkommensverteilung, der genau in der Mitte aller Einzelwerte liegt. Er ist damit aussagekräftiger als eine Durchschnittsbetrachtung, die stärker auf Extremwerte an den Rändern der Verteilung reagiert. Ein Einkommensmedian in Höhe von beispielsweise 2.000 Euro besagt, dass jeweils gleich viele Beschäftigte mehr als dieses Entgelt bzw. weniger verdienen, der Einkommenswert von 2.000 Euro liegt also genau in der Mitte aller Einzelwerte.

Da in der Beschäftigungsstatistik der Stundenumfang der Arbeitszeit nicht erfasst, sondern lediglich eine Differenzierung in Voll- und Teilzeitkräfte vorgenommen wird, können aussagekräftige Entgeltanalysen nur für die Vollzeitbeschäftigten (ohne Auszubildende) durchgeführt werden (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2012). In der Konsequenz heißt das, dass mit der Beschränkung auf Vollzeitbeschäftigte nur 44 Prozent der beschäftigten Fachkräfte und Helfer in der Pflege in die Entgeltanalysen eingehen. Insgesamt wurden die Daten von über 390.000 Fachkräften, über 100.000 Helfern sowie über 40.000 Spezialisten in den Pflegeberufen zur Auswertung herangezogen. Die Bruttoentgeltangaben beinhalten sämtliche Einnahmen der betrachteten Beschäftigten (einschließlich Sonderzahlungen, Schichtzuschlägen und sonstigen Zulagen).

Tabelle 1 gibt einen Überblick über die Anzahl der Beschäftigten in den Pflegeberufen sowie ihre Arbeitszeitstrukturen.

Tabelle 1: Beschäftigte in den für die Analyse ausgewählten Pflegeberufen am 31.12.2013

Berufsgattung (Kennziffer laut Klassifizierung der Berufe 2010)	Beschäftigte Gesamt	darunter:			
		in Vollzeit	in Teilzeit*	in Vollzeit mit Entgeltangabe (Personenauswahl für die Entgeltanalyse)	
		Fallzahl	Fallzahl	Fallzahl	in % 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%
<i>Summe Fachkräfte und Helfer</i>	<i>1.114.003</i>	<i>501.495</i>	<i>612.508</i>	<i>495.622</i>	<i>44%</i>
Spezialisten in der Fachkrankenpflege (81313)	71.276	40.657	30.619	40.297	57%

* 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: 13).

Anm.: Daten vor der Revision der Beschäftigungsstatistik.

Quelle: Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit; eigene Berechnungen.

¹ Zum Zeitpunkt der Datenauswertung waren die Entgeltangaben der Beschäftigungsstatistik noch nicht revidiert. Da die Revision der Beschäftigungsdaten aber keine nennenswerten Auswirkungen auf die hier betrachteten Berufsbereiche hat, würden auch die revidierten Daten zu keinen anderen Ergebnissen führen (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2014).

Zu berücksichtigen ist, dass den Teilzeitbeschäftigten – ungeachtet ihrer tatsächlichen Arbeitszeit und den Gründen für die Ausübung einer Teilzeittätigkeit – ein deutlich geringeres Entgelt zur Verfügung steht (vgl. Abbildung 3). Zur Einordnung werden die Arbeitszeitstrukturen der Pflegekräfte und die Gründe für Teilzeitbeschäftigung mit Hilfe des Mikrozensus 2013 des Statistischen Bundesamtes analysiert.

2 Vergleichene Berufe und Anforderungsniveaus

Mit der Einführung der Klassifizierung der Berufe 2010 (KldB 2010) können 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 danach, welche Art von Ausbildung für die Ausübung in der Regel notwendig ist. Die KldB 2010 unterscheidet die folgenden vier Anforderungsniveaus (Tabelle 2):

Tabelle 2: Anforderungsniveaus von Berufen

Niveau	Bezeichnung	Kurzbeschreibung	Anforderungsniveau
1	Helfer- und Anlerntätigkeiten	Helfer	Einfache, wenig komplexe (Routine-)Tätigkeiten; kein formaler beruflicher Bildungsabschluss oder einjährige (geregelt) Berufsausbildung ²
2	Fachlich ausgerichtete Tätigkeiten	Fachkraft	Fundierte Fachkenntnisse und Fertigkeiten; überwiegend Abschluss einer dreijährigen Ausbildung ³ oder vergleichbare Qualifikation
3	Komplexe Spezialistentätigkeiten	Spezialist	Spezialkenntnisse und -fertigkeiten, gehobene Fach- und Führungsaufgaben; Meister- oder Techniker Ausbildung oder gleichwertiger Fachschul- oder Hochschulabschluss
4	Hoch komplexe Tätigkeiten	Experte	Sehr hohes Kenntnis- und Fertigkeiteniveau, Leitungs- und Führungsaufgaben; mindestens vierjährige Hochschulausbildung oder entsprechende Berufserfahrung

Quelle: Bundesagentur für Arbeit (2011: 27 f).

Zur Einordnung der Entgeltsituation der Helfer und Fachkräfte in den Pflegeberufen (Kranken- und Altenpflege)⁴ werden diese zum einen mit zwei übergreifenden Berufsbereichen verglichen:

- **KldB-Berufsbereich 8** (Gesundheit, Soziales, Lehre und Erziehung)⁵ sowie
- **KldB-Berufsbereich 3** (Bau, Architektur, Vermessung und Gebäudetechnik).

Die Vergleichsgruppe des Berufsbereichs 3 umfasst handwerkliche Berufe (vgl. Tabelle 3). Im Berufsbereich 8 befinden sich zusätzlich zu den Pflegeberufen u. a. medizinische und nicht-medizinische Gesundheitsberufe, Körperpflege- und Wellnessberufe sowie

² Im Gesundheitswesen dominieren die einjährigen Helferausbildungen. Es gibt jedoch in einigen Bundesländern auch eineinhalbjährige (Mecklenburg-Vorpommern) sowie zweijährige Helferausbildungen (Bremen, Hamburg und Sachsen).

³ Die Ausbildung zur Fachkraft in den Pflegeberufen dauert in der Regel 3 Jahre.

⁴ Verwendete KldB 2010-Kennziffern: Fachkraft in der Krankenpflege: 81302; Fachkraft in der Altenpflege: 82102; Helfer in der Krankenpflege: 81301; Helfer in der Altenpflege: 82101.

⁵ Inklusive der in dieser Studie betrachteten Pflegeberufe.

Berufe der Medizintechnik Eingang in die Vergleichsgruppenbetrachtung (vgl. Tabelle 4). Eine Liste aller Berufsgattungen (KldB 2010: 5-Steller), die auf den Anforderungsniveaus Fachkräfte und Helfer in die Berufsbereiche 3 und 8 fallen, findet sich im Anhang (vgl. Tabelle A 1 und Tabelle A 2).

- Zum anderen werden die Medianentgelte über **alle Fachkräfte bzw. Helfer** als Vergleichsgröße herangezogen und schließlich
- über die Medianentgelte für die **Beschäftigten insgesamt** (unabhängig von Beruf und Anforderungsniveau) berichtet.

Obwohl es im engen Sinne um die Entgelte der Fachkräfte und Helfer in der Kranken- und Altenpflege geht, werden zusätzlich die Entgelte für die Spezialisten in der Krankenpflege⁶ ausgewiesen, da diese Gruppe von Beschäftigten vergleichsweise groß ist. In die Vergleichsgruppenbetrachtung fließen die Spezialisten allerdings nicht ein, da der Fokus der Studie auf der Betrachtung der Einkommenssituation von nicht-akademisch ausgebildeten Pflegekräften liegt. Entsprechend werden für den Vergleich mit anderen Berufsgruppen nur Fachkräfte und Helfer betrachtet.

Tabelle 3: Fachkräfte und Helfer im Berufsbereich 3 nach Berufshauptgruppen und Berufsgruppen in Deutschland, Dezember 2013

Berufsbereich 3: Bau, Architektur, Vermessung und Gebäudetechnik		Fachkraft	Helfer	Gesamt	Anteil an Gesamt in %	
					Fachkraft	Helfer
3	Bau, Architektur, Vermessung und Gebäudetechnik	1.089.097	202.991	1.621.453	67,2	12,5
31	Bauplanungs-, Architektur- und Vermessungsberufe	29.032	0	224.942	12,9	0,0
311	Bauplanung und -überwachung, Architektur	10.801	0	192.263	5,6	0,0
312	Vermessung und Kartografie	18.231	0	32.679	55,8	0,0
32	Hoch- und Tiefbauberufe	300.290	122.184	477.174	62,9	25,6
321	Hochbau	221.035	103.261	359.576	61,5	28,7
322	Tiefbau	79.255	18.923	117.598	67,4	16,1
33	(Innen-)Ausbauberufe	256.491	33.419	305.948	83,8	10,9
331	Bodenverlegung	37.941	4.928	43.702	86,8	11,3
332	Maler- und Lackierer-, Stuckateurarbeiten, Bauwerksabdichtung, Holz- und Bautenschutz	114.308	12.858	134.270	85,1	9,6
333	Aus- und Trockenbau, Isolierung, Zimmerei, Glaserie, Rollladen- und Jalousiebau	104.242	15.633	127.976	81,5	12,2
34	Gebäude- und versorgungstechnische Berufe	503.284	47.388	613.389	82,0	7,7
341	Gebäudetechnik	250.308	0	266.479	93,9	0,0
342	Klempnerei, Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik	167.234	7.359	194.513	86,0	3,8
343	Ver- und Entsorgung	85.742	40.029	152.397	56,3	26,3

Anm.: Daten vor der Revision der Beschäftigungsstatistik.

Quelle: Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit; eigene Berechnungen.

⁶ Verwendete KldB 2010-Kennziffer: Spezialisten in der Fachkrankenpflege: 81313.

Tabelle 4: Fachkräfte und Helfer im Berufsbereich 8: Gesundheit und Soziales nach Berufshauptgruppen und Berufsgruppen in Deutschland, Dezember 2013

Berufsbereich 8: Gesundheit, Soziales, Lehre und Erziehung		Fachkraft	Helfer	Gesamt	Anteil an Gesamt in %	
					Fachkraft	Helfer
8	Gesundheit, Soziales, Lehre und Erziehung	2.514.499	509.394	4.747.171	53,0	10,7
81	Medizinische Gesundheitsberufe	1.295.443	127.859	2.104.393	61,6	6,1
811	Arzt- und Praxishilfe	475.913	0	521.748	91,2	0,0
812	Medizinisches Laboratorium	84.939	0	94.042	90,3	0,0
813	Gesundheits- und Krankenpflege, Rettungsdienst und Geburtshilfe	629.824	127.859	879.565	71,6	14,5
814	Human- und Zahnmedizin	0	0	227.892	0,0	0,0
815	Tiermedizin und Tierheilkunde	19	0	10.957	0,2	0,0
816	Psychologie und nicht ärztliche Psychotherapie	0	0	31.009	0,0	0,0
817	Nicht ärztliche Therapie und Heilkunde	37.080	0	207.198	17,9	0,0
818	Pharmazie	67.668	0	131.982	51,3	0,0
82	Nichtmedizinische Gesundheits-, Körperpflege- und Wellnessberufe, Medizintechnik	454.123	195.736	701.503	64,7	27,9
821	Altenpflege	222.909	192.112	425.007	52,4	45,2
822	Ernährungs- und Gesundheitsberatung, Wellness	1.658	0	12.889	12,9	0,0
823	Körperpflege	138.512	3.624	151.028	91,7	2,4
824	Bestattungswesen	6.915	0	8.019	86,2	0,0
825	Medizin-, Orthopädie- und Rehathechnik	84.129	0	104.560	80,5	0,0
83	Erziehung, soziale und hauswirtschaftliche Berufe, Theologie	764.067	185.799	1.360.344	56,2	13,7
831	Erziehung, Sozialarbeit, Heilerziehungspflege	684.347	86.770	1.143.717	59,8	7,6
832	Hauswirtschaft und Verbraucherberatung	63.207	99.029	179.217	35,3	55,3
833	Theologie und Gemeindegarbeit	16.513	0	37.410	44,1	0,0
84	Lehrende und ausbildende Berufe	866	0	580.931	0,1	0,0
841	Lehrtätigkeit an allgemeinbildenden Schulen	0	0	193.158	0,0	0,0
842	Lehrtätigkeit für berufsbildende Fächer, betriebliche Ausbildung und Betriebspädagogik	0	0	93.100	0,0	0,0
843	Lehr- und Forschungstätigkeit an Hochschulen	0	0	192.718	0,0	0,0
844	Lehrtätigkeit an außerschulischen Bildungseinrichtungen	866	0	58.580	1,5	0,0
845	Fahr- und Sportunterricht an außerschulischen Bildungseinrichtungen	0	0	43.375	0,0	0,0

Anm.: Daten vor der Revision der Beschäftigungsstatistik.

Quelle: Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit; eigene Berechnungen.

3 Arbeitszeiten in der Pflege

In diesem Kapitel wird die Relation von Vollzeit- und Teilzeitkräften unter den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in der Pflege beschrieben und mit der Teilzeitquote aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten verglichen. Da in den Beschäftigungsdaten weder der Stundenumfang noch Gründe für die Ausübung einer Teilzeitbeschäftigung erfasst sind, werden die geleisteten Arbeitsstunden durch Analysen des Mikrozensus ergänzt. Der Mikrozensus ist eine Stichprobenerhebung über die Bevölkerung und den Arbeitsmarkt. Sie fungiert zugleich als Arbeitskräftestichprobe der Europäischen Union. Dabei wird jährlich 1 Prozent aller Haushalte mit den darin lebenden Bewohnern in Deutschland befragt. Es werden also jährlich Angaben zu etwa 800.000 Personen erhoben. Die hier präsentierten Mikrozensusauswertungen zu den Arbeitszeiten in den Pflegeberufen basieren auf dem Befragungsjahr 2013 und beruhen auf den Angaben von 6.433 Fachkräften und Helfern in der Krankenpflege und von 4.771 Fachkräften und Helfern in der Altenpflege. Hierunter fallen alle Befragten, die angegeben, in einem der Pflegeberufe erwerbstätig zu sein. Neben den regulär Beschäftigten werden hier z. B. auch Mini-Jobber oder Selbständige erfasst.

Die Beschäftigungsdaten der Bundesagentur für Arbeit stammen demgegenüber nicht aus Befragungen, sondern aus den Meldungen der Arbeitgeber zu den Sozialversicherungsangaben ihrer Beschäftigten.

Vollzeit und Teilzeit

Unter allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Deutschland lag der Anteil der Teilzeitbeschäftigten am 31. Dezember 2013 bei 27,2 Prozent (Ost: 28,3 %; West: 27,0 %, vgl. Tabelle 5). In den Pflegeberufen (Kranken- und Altenpflege) liegen die Teilzeitanteile jedoch deutlich höher. Unter den **Pflegefachkräften** ist etwa jeder zweite teilzeitbeschäftigt. Unter den **Helferberufen in der Pflege** betragen die Teilzeitanteile sogar mehr als doppelt so viel wie im Gesamtdurchschnitt und variieren zwischen 60 und über 70 Prozent. Da die Pflegeberufe überwiegend eine Frauendomäne⁷ sind, ist auch die Teilzeitbeschäftigung in diesen Berufen von Frauen dominiert. Mit etwa 90 Prozent liegt der Frauenanteil bei den Teilzeitbeschäftigten in den Pflegeberufen deutlich über dem entsprechenden Wert für alle Berufe (81,2 %).

In der Vergleichsgruppe der handwerklichen Berufe im Berufsbereich 3 fallen die Teilzeitquoten wesentlich niedriger aus und liegen mit 8,0 Prozent bei **Fachkräften** und 15,5 Prozent bei **Helfern** auch deutlich unter dem Gesamtdurchschnitt.

Teilzeitbeschäftigung ist in Ostdeutschland insgesamt sowie in fast allen hier betrachteten Berufssegmenten etwas stärker ausgeprägt als im Westen.

Tabelle 5: Teilzeitanteile der Sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Deutschland, Dezember 2013

	Teilzeitanteile in Prozent		
	Deutschland	Ostdeutschland	Westdeutschland
Fachkräfte...			
in der Krankenpflege	49,1	45,3	50,1
in der Altenpflege	53,0	58,8	51,2
im Berufsbereich 3	8,0	9,8	7,4
im Berufsbereich 8	49,2	52,7	48,3
Gesamt	27,6	28,2	27,4
Helfer...			
in der Krankenpflege	61,2	61,6	61,2
in der Altenpflege	70,7	76,0	68,9
im Berufsbereich 3	15,5	21,1	14,0
im Berufsbereich 8	70,7	73,0	70,1
Gesamt	41,1	42,7	40,7
Spezialisten...			
in der Fachkrankenpflege	43,0	38,5	44,6
Gesamt	16,9	19,3	16,3
Alle sozialversicherungspflichtig Beschäftigten	27,2	28,3	27,0

Anm.: Daten vor der Revision der Beschäftigungsstatistik.

Quelle: Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit; eigene Berechnungen.

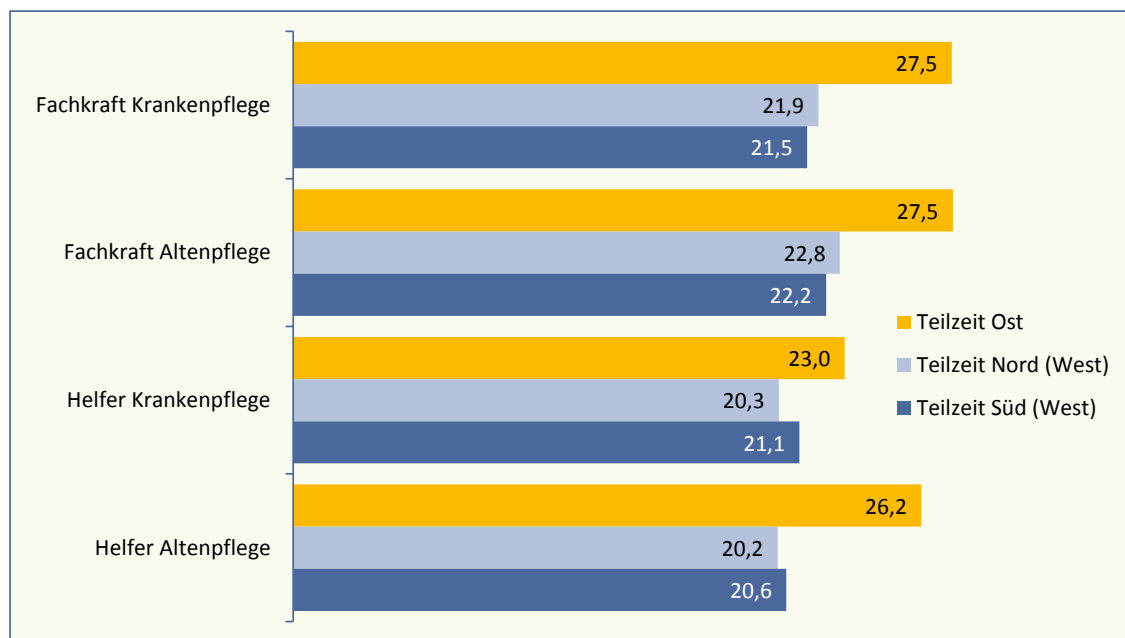
⁷ Laut Beschäftigungsstatistik betragen die Frauenanteile zum 31.12.2013 in den hier betrachteten Pflegeberufen zwischen 80 und 90 Prozent (Fachkräfte in der Krankenpflege: 87 %, Fachkräfte in der Altenpflege: 85 %, Helfer in der Krankenpflege: 82 %, Helfer in der Altenpflege: 89 %).

Teilzeit: Ergänzende Analysen zum Stundenumfang und zu den Gründen

Mit Hilfe des Mikrozensus können der Stundenumfang der Teilzeitbeschäftigten und die Gründe dafür, warum Teilzeit und nicht Vollzeit gearbeitet wird, beleuchtet werden. Da die Fallzahlen für die Teilzeitbeschäftigten in den Gesundheitsberufen im Mikrozensus nur für Frauen ausreichend für belastbare Analysen sind, werden in diesem Abschnitt keine nach dem Geschlecht differenzierten Ergebnisse präsentiert. Regional wird hier zwischen Ostdeutschland (einschl. Berlin), Norddeutschland (Schleswig-Holstein bis Nordrhein-Westfalen) und Süddeutschland (Hessen bis Bayern) unterschieden.

Die Teilzeitkräfte in den Pflegeberufen arbeiten je nach Beruf in Westdeutschland durchschnittlich zwischen 20,2 und 22,8 Stunden, in Ostdeutschland zwischen 23,0 und 27,5 Stunden (vgl. Abbildung 1). Die Unterschiede zwischen Nord- und Süddeutschland sind nur gering ausgeprägt und zeigen keine einheitliche Tendenz.

Abbildung 1: Arbeitsumfang von Teilzeiterwerbstätigen in Pflegeberufen (in Wochenstunden, 2013)



Quelle: Mikrozensus 2013; Sonderauswertung des Statistischen Bundesamts.

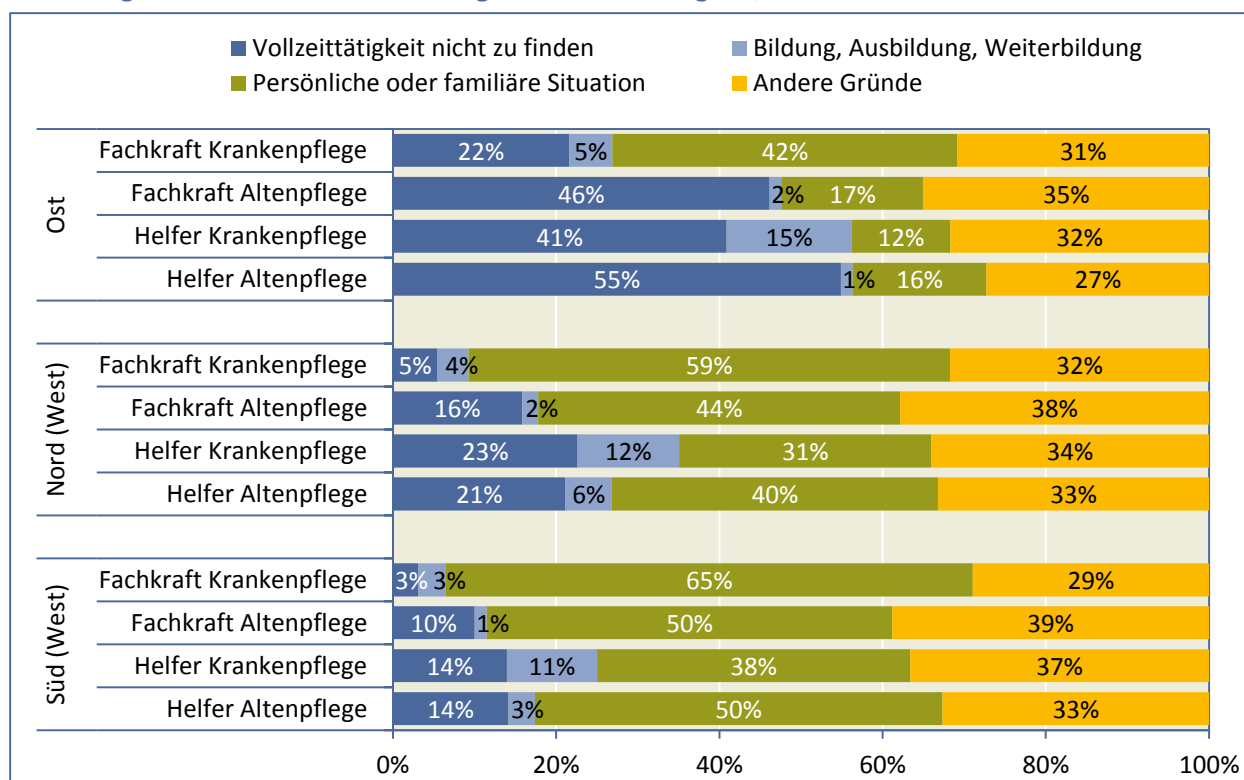
Die Gründe für eine Teilzeiterwerbstätigkeit werden im Rahmen der Mikrozensus-Erhebung erfragt. Die vorgegebenen Antwortkategorien lassen sich in vier Hauptgruppen zusammenfassen (vgl. Abbildung 2):

- Eine Vollzeitstelle ist nicht zu finden,
- persönliche oder familiäre Gründe verhindern die Ausübung einer Vollzeittätigkeit (z. B. Fehlen einer externen Kinderbetreuungsmöglichkeit),
- Bildungs-, Ausbildungs- oder Weiterbildungsaktivitäten binden Zeitressourcen und stehen so einer Vollzeittätigkeit im Wege, oder
- andere nicht genauer spezifizierte Gründe sind für die Ausübung einer Teilzeitbeschäftigung maßgeblich.

Auffällig ist, dass in Ostdeutschland ein deutlich höherer Anteil der Befragten angibt, Teilzeit zu arbeiten, da eine Vollzeitstelle nicht zu finden sei. Diese Personen können also als unfreiwillig in einer Teilzeitbeschäftigung arbeitend bezeichnet werden. Besonders häufig ist dies bei den **Helfern in der Krankenpflege** (41 %) sowie bei **Fachkräften und Helfern in der Altenpflege** (46 % und 55 %). Unter den **Fachkräften in der**

Krankenpflege ist der Wert mit 22 Prozent deutlich niedriger. Dafür überwiegen in dieser Berufsgruppe mit 42 Prozent persönliche oder familiäre Gründe. Bildungsbeteiligung als Grund für eine Teilzeittätigkeit ist vornehmlich bei den **Helfern in der Krankenpflege** ausgeprägt. Hier werden Aus- und Weiterbildung besonders oft mit Erwerbstätigkeit kombiniert. In Westdeutschland sind die Anteile der unfreiwilligen Teilzeit deutlich niedriger als im Osten. Es dominieren hier die persönlichen und familiären Gründe. Dieses Ergebnis spiegelt damit einerseits die unterschiedliche Erwerbsbeteiligung der ost- und westdeutschen Frauen wider. Zugleich dürfte hierfür aber auch die schlechtere Versorgung mit Krippen und Kitaplätzen in Westdeutschland mitverantwortlich sein. Ansonsten treten die persönlichen und familiären Gründe auch im Westen unter den **Fachkräften in der Krankenpflege** am häufigsten auf, während unfreiwillige Teilzeit in den anderen Berufsgruppen stärker vertreten ist. Dabei geben die Befragten aus Norddeutschland wiederum häufiger an, keine Vollzeitstelle zu finden, als Befragte aus dem Süden. Auch in Westdeutschland ist der Besuch von Bildungsgängen besonders unter den **Helfern in der Krankenpflege** ein häufiger Grund für eine Teilzeittätigkeit.

Abbildung 2: Gründe für die Ausübung einer Teilzeittätigkeit, 2013



Quelle: Mikrozensus 2013; Sonderauswertung des Statistischen Bundesamts.

4 Entgelte in den Pflegeberufen

Ein Blick auf die durchschnittlichen Median-Bruttoentgelte der Vollzeitbeschäftigten in den Pflegeberufen im Jahr 2013 zeigt (vgl. Abbildung 3):

- Es gibt deutliche Ost-West-Differenzen in der Entlohnung der Beschäftigten in den Pflegeberufen.
- Die jeweiligen Entgelte in der Krankenpflege liegen deutlich über denen in der Altenpflege.
- Fachkräfte in der Altenpflege verdienen dabei nur geringfügig mehr als Helfer in der Krankenpflege.

Im Detail: Das Median-Bruttoentgelt der vollzeitbeschäftigten **Fachkräfte in der Krankenpflege** liegt in Ostdeutschland bei 2.738 Euro, in Westdeutschland bei 3.139 Euro.

Fachkräfte in der Altenpflege verdienen demgegenüber deutlich weniger: 1.945 Euro im Osten (-28,9 %) und 2.568 Euro im Westen (-18,2 %).

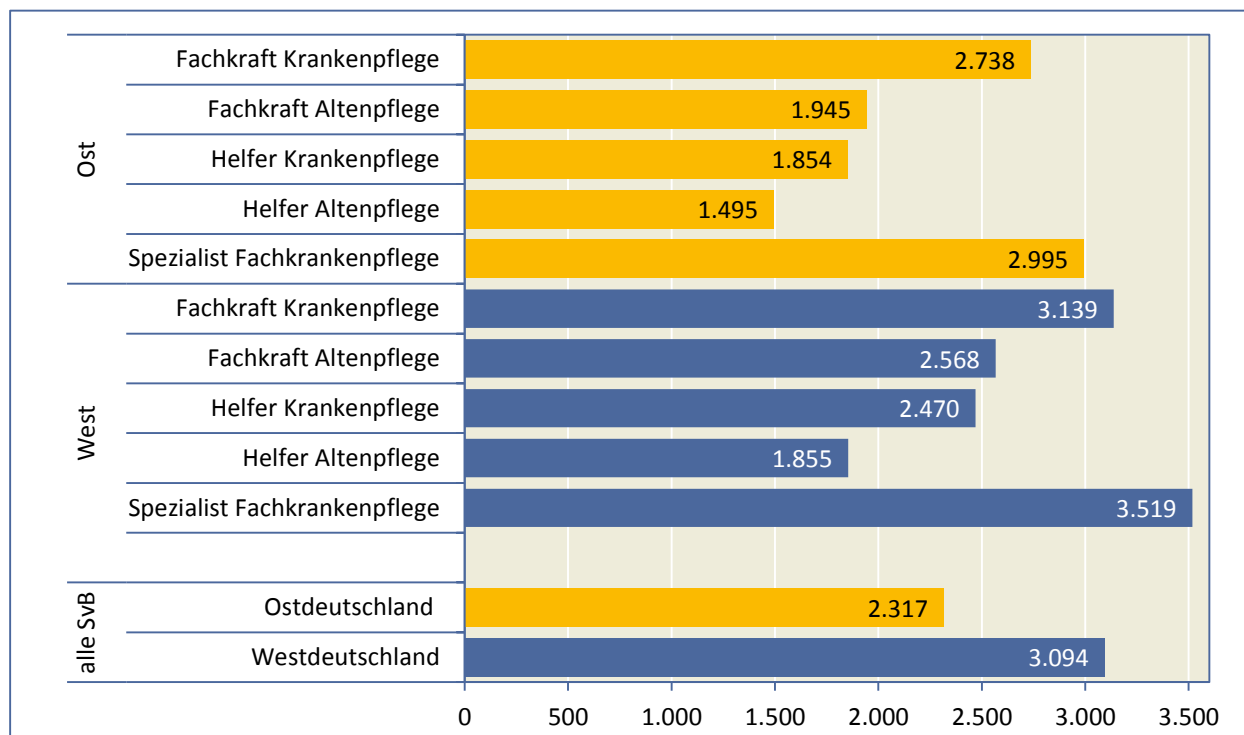
Helfer in der Krankenpflege erzielen in Ostdeutschland im Mittel 1.854 Euro, in Westdeutschland bei 2.470 Euro. Sie verdienen damit jeweils nur knapp 100 Euro weniger als die **Fachkräfte in der Altenpflege**.

Für vollzeitbeschäftigte **Helfer in der Altenpflege** liegen die Median-Verdienste demgegenüber bei 1.495 Euro im Osten (-19,3 %) und bei 1.855 Euro im Westen (-24,9 %).

Ergänzend dazu erzielen die **Spezialisten in der Fachkrankenpflege** als Vollzeitbeschäftigte ein Median-Bruttoentgelt von 2.995 Euro in Ost- und 3.519 Euro in Westdeutschland (vgl. auch Tabelle A 4 im Anhang).

Zum Vergleich: Das Medianentgelt bezogen auf alle sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (alle SvB) liegt bei 2.317 Euro in Ost- und 3.094 Euro in Westdeutschland.

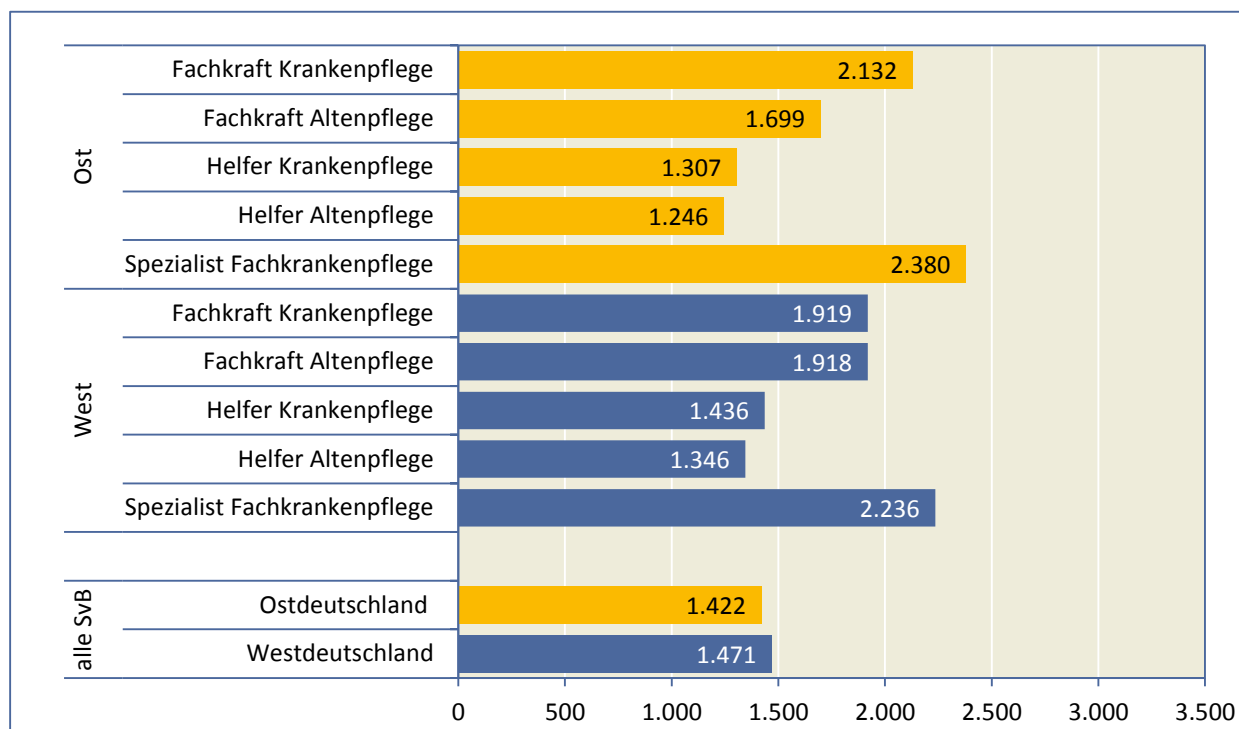
Abbildung 3: Monatliche Median-Bruttoentgelte von Vollzeit-Beschäftigten in den Pflegeberufen in Deutschland (in Euro, 2013)



Anm.: Daten vor der Revision der Beschäftigungsstatistik; Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte ohne Auszubildende.

Quelle: Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit; eigene Berechnungen.

Die Medianentgelte der Teilzeitbeschäftigten liegen naturgemäß unter denjenigen der Vollzeitbeschäftigten. Da in den Beschäftigungsdaten keine Angaben zur ausgeübten Stundenzahl vorliegen, sind die Entgelte der Teilzeitbeschäftigten nicht vergleichbar mit den Entgelten von Vollzeitbeschäftigten. Dennoch geben Sie einen Eindruck darüber, welche Entgelte den Teilzeitbeschäftigten zur Verfügung stehen. So fallen etwa im Osten die Abstände zu den Vollzeitbeschäftigten wegen der höheren Arbeitszeit der Teilzeitbeschäftigten niedriger aus als im Westen.

Abbildung 4 Monatliche Median-Bruttoentgelte von Teilzeit-Beschäftigten* in den Pflegeberufen in Deutschland (in Euro, 2013)

* In diese Analyse gehen alle Teilzeitbeschäftigten ein, unabhängig von ihrer jeweiligen Stundenzahl. 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: 13).

Anm.: Daten vor der Revision der Beschäftigungsstatistik; Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte ohne Auszubildende in Teilzeit.

Quelle: Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit; eigene Berechnungen.

4.1 Entgelte in den Pflegeberufen im Vergleich zu anderen Berufen

In den folgenden beiden Abschnitten wird eine Einordnung der zuvor berichteten Entgeltwerte im Vergleich zu anderen Berufsgruppen vorgenommen. Bei dieser Betrachtung werden, wie oben bereits ausgeführt, vier Vergleichsgruppen herangezogen:

- Fachkräfte und Helfer im Berufsbereich 8 (Gesundheit, Soziales, Lehre und Erziehung),
- Fachkräfte und Helfer im Berufsbereich 3 (Bau, Architektur, Vermessung und Gebäudetechnik),
- Fachkräfte und Helfer über alle Berufsbereiche hinweg sowie
- alle sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (über alle Anforderungsniveaus hinweg).

Verglichen werden die erzielten Entgeltwerte jeweils mit den ost-, west-, bzw. bundeslandspezifischen Referenzwerten (vgl. Abbildung 5).

Vergleichsgruppe: Berufsbereich 8 (Gesundheit, Soziales, Lehre und Erziehung)

Bei dieser Vergleichsgruppe ist die besondere Zusammensetzung der Fachkräfte und Helfer zu berücksichtigen (vgl. Abschnitt 2 „Verglichene Berufe und Anforderungsniveaus“). So stellen hier z. B. die Berufe in der Körperpflege einen zahlenmäßig bedeutenden Bereich dar, in dem überwiegend Fachkräfte arbeiten, die jedoch vergleichsweise niedrig entlohnt werden. Bei den Helferberufen im Berufsbereich 8 nehmen die

hauswirtschaftlichen Berufe eine relativ große Gruppe ein. Auch hier sind die Verdienste relativ gering.

Unter allen **Fachkräften** im Berufsbereich 8 (Gesundheit, Soziales, Lehre und Erziehung) liegen die Medianentgelte bei 2.182 Euro in Ost- und 2.584 Euro in Westdeutschland.

Bei den **Fachkräften in der Krankenpflege** ergeben sich zu dieser Vergleichsgruppe in Ost wie West deutlich höhere Entgelte. Vor allem in den neuen Ländern erzielen Fachkräfte gut ein Viertel mehr Entgelt (+25,4 %) im Vergleich zu allen Fachkräften im Berufsbereich 8 (vgl. Tabelle A 5).

Im Unterschied dazu zeigen die Entgelte der **Fachkräfte in der Altenpflege** ein anderes Muster: In den neuen Ländern liegen sie 10,9 Prozent unter denjenigen aller Fachkräfte im Berufsbereich 8. In den alten Ländern sind die Verdienste hingegen nur um 0,6 Prozent niedriger (vgl. Tabelle A 6).

Mit Blick auf die Helfer liegen die Medianentgelte im Berufsbereich 8 bei 1.592 Euro in Ost- und 2.055 Euro in Westdeutschland.

Die **Helfer in der Krankenpflege** erreichen in Ost wie West ein höheres Medianentgelt im Vergleich zu allen Helferverdiensten (Ost: +16,5 %, West: +20,2 %) (vgl. Tabelle A 7).

Dagegen erzielen **Helfer in der Altenpflege** geringere Verdienste (Ost: -6,1 %, West: -9,7 %) (vgl. Tabelle A 8).

Vergleichsgruppe: Berufsbereich 3 (Bau, Architektur, Vermessung und Gebäudetechnik)

Unter allen Fachkräften der handwerklichen Berufe im Berufsbereich 3 (Bau, Architektur, Vermessung und Gebäudetechnik) liegen die Medianentgelte bei 2.016 Euro in Ost- und 2.790 Euro in Westdeutschland.

Fachkräfte in der Krankenpflege verdienen im Vergleich zu den Fachkräften dieser Vergleichsgruppe in Ost wie West mehr: Vor allem in den neuen Ländern erreichen die Fachkräfte in der Krankenpflege ein um über ein Drittel höheres Entgelt (+35,8 %). Aber auch in Westdeutschland liegen die Verdienste 12,5 Prozent über den Medianentgelten der Fachkräfte im Berufsbereich 3.

Im Unterschied dazu ergeben sich für **Fachkräfte in der Altenpflege** geringere Verdienste zur Vergleichsgruppe des Berufsbereichs 3. In den neuen Ländern liegen die Verdienste der Altenpflegefachkräfte 3,5 Prozent unter dem Niveau für Fachkräfte des Berufsbereichs 3. In den alten Ländern liegen die Entgelte sogar 8 Prozent unter dem Vergleichswert.

Mit Blick auf die Helferberufe liegen die Medianentgelte aller Helfer im Berufsbereich 3 bei 1.878 Euro in Ost- und 2.359 Euro in Westdeutschland. In Ostdeutschland erzielen die **Helfer in der Krankenpflege** ein leicht niedrigeres Medianentgelt im Vergleich (Ost: -1,3 %), während in Westdeutschland die Verdienste mit 2.470 Euro um 4,7 Prozent über denen der Helfer im Berufsbereich 3 liegen. Dagegen verdienen die **Helfer in der Altenpflege** in allen Bundesländern nennenswert weniger (Ost: -20,4 %, West: -21,4 %) im Vergleich zu den Helfern im Berufsbereich 3.

Vergleichsgruppe: Alle Beschäftigten im jeweiligen Anforderungsniveau

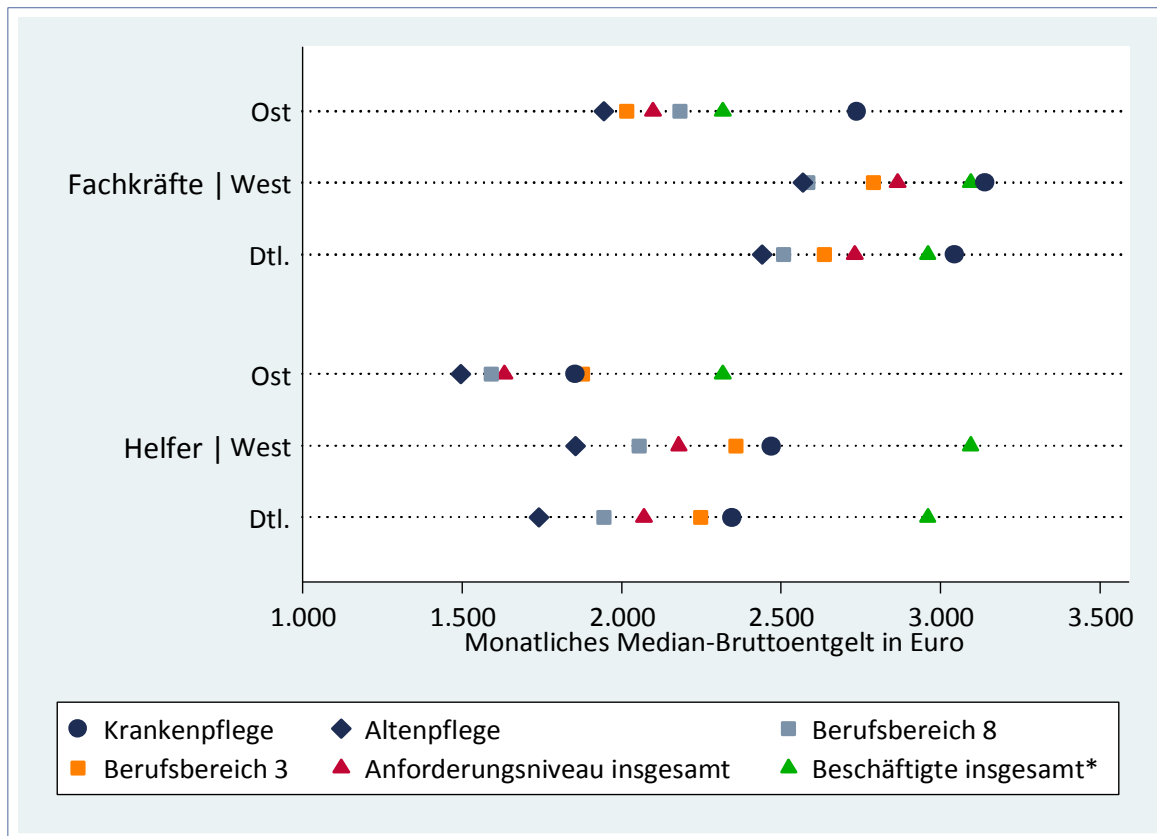
Alle Fachkräfte (über alle Berufsbereiche) zusammengenommen erzielen ein Medianentgelt von 2.099 Euro in Ost- und von 2.865 Euro in Westdeutschland.

Bei den **Fachkräften in der Krankenpflege** liegen die Entgelte in Ostdeutschland rund 30 Prozent, in den alten Ländern 9,5 Prozent über diesem Referenzwert. Die **Fachkräf-**

te in der Altenpflege liegen mit ihren Entgelten im Osten 7,3 Prozent unter dem Medianentgelt aller dortigen Fachkräfte, im Westen sogar um 10,4 Prozent darunter.

Betrachtet man alle Helfer unter den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, erzielen diese ein Medianentgelt von 1.632 Euro in Ost- und 2.179 Euro in Westdeutschland. **Helfer in der Krankenpflege** erreichen demgegenüber in Ost wie West ein jeweils um rund 13 Prozent höheres Medianentgelt. Anders stellt sich die Situation bei den **Helfern in der Altenpflege** dar. Ihre Entgelte liegen im Osten 8,4 Prozent und im Westen rund 15 Prozent unter der jeweiligen Vergleichsgruppe.

Abbildung 5: Monatliche Median-Bruttoentgelte in den Pflegeberufen und ausgewählten Vergleichsgruppen (in Euro, 2013)



* Beschäftigte insgesamt über alle Anforderungsniveaus hinweg.

Anm.: Daten vor der Revision der Beschäftigungsstatistik; Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte ohne Auszubildende in Vollzeit.

Quelle: Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit; eigene Berechnungen.

Vergleichsgruppe: Alle Beschäftigten – unabhängig vom Anforderungsniveau

Das Medianentgelt über alle Vollzeitbeschäftigten beträgt im Jahr 2013 in Ostdeutschland 2.317 Euro und in Westdeutschland 3.094 Euro. Im Vergleich dazu liegen die **Fachkräfte in der Krankenpflege** in Ostdeutschland mit ihren Gehältern 18,1 Prozent über den Beschäftigten insgesamt, in Westdeutschland hingegen nur 1,4 Prozent darüber. **Fachkräfte in der Altenpflege** erzielen hingegen im Osten 16,1 und im Westen 17,0 Prozent weniger Gehalt als alle sozialversicherungspflichtig Beschäftigten.

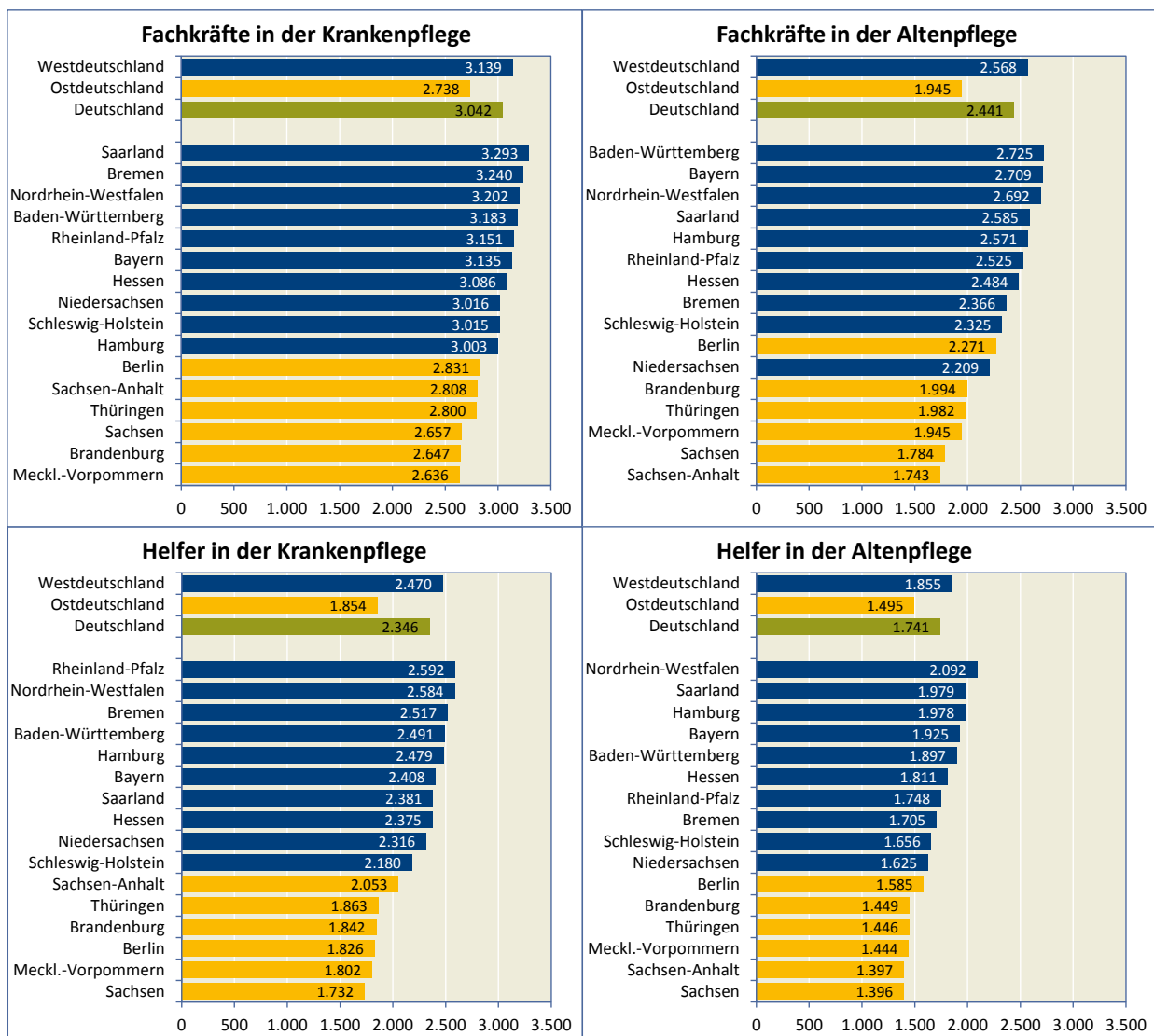
Deutlich höher fallen die Differenzen bei den Helfern aus. In Ostdeutschland liegen die **Helfer in der Krankenpflege** 20 Prozent unter dem Vergleichswert, in Westdeutschland 20,2 Prozent darunter. Einen noch größeren Lohnabstand weisen die **Helfer in der Altenpflege** auf: -35,5 Prozent im Osten und -40,0 Prozent im Westen.

4.2 Medianentgelte in den Pflegeberufen im Bundesländervergleich

In welchen Bundesländern man besonders viel verdient

Abbildung 6 und Tabelle A 3 zeigen die Median-Bruttoentgelte in den Pflegeberufen nach Bundesländern (absteigend sortiert). Bei den **Fachkräften in der Krankenpflege** ist dabei eine deutliche Varianz zwischen den Ländern zu erkennen. Die Entgelte weisen hier eine Spannweite von 2.636 Euro in Mecklenburg-Vorpommern bis zu 3.293 Euro im Saarland (+24,9 %) auf. Eine regionale Spannweite von fast 1.000 Euro weisen die Entgelte der **Fachkräfte in der Altenpflege** auf. Sie variieren von 1.743 Euro in Sachsen-Anhalt bis 2.725 Euro in Baden-Württemberg (+56,3 %).

Abbildung 6: Monatlichen Median-Bruttoentgelte in den Pflegeberufen nach Bundesländern* (in Euro, 2013)



* Für folgende Kombinationen von Bundesländern und Berufen sind die Entgeltangaben aufgrund von zu geringen Fallzahlen unscharf: Bremen: Helfer in der Kranken- und Altenpflege, Fachkräfte in Altenpflege; Saarland: Helfer in der Kranken- und Altenpflege.

Anm.: Daten vor der Revision der Beschäftigungsstatistik; Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte ohne Auszubildende in Vollzeit.

Quelle: Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit; eigene Berechnungen.

Ebenso beachtlich ist die Spannbreite bei den Entgelten der **Helfer in der Krankenpflege**. Diese rangieren zwischen 1.732 Euro in Sachsen und 2.592 Euro in Rheinland-Pfalz (+49,6 %). Sachsen ist auch das Bundesland, in dem die **Helfer in der Altenpflege** mit 1.396 Euro am wenigsten verdienen und damit nur unwesentlich mehr als den im Bezugsjahr 2013 geltenden Pflegemindestlohn von 8,00 Euro/Stunde (Stand: 1. Juli 2013)⁸. In Nordrhein-Westfalen erzielen sie mit 2.092 Euro (+49,9 %) das höchste Entgelt.

Neben der erheblichen Varianz in der Höhe der erzielten Entgelte gibt es aber auch deutliche Unterschiede in den Lohndifferenzen zwischen den Berufen. Die geringsten Lohnunterschiede zwischen **Fachkräften in der Kranken- und in der Altenpflege** bestehen mit 426 Euro in Bayern, die höchsten mit über 1.000 Euro in Sachsen-Anhalt.

Zwischen den **Helfern in der Kranken- und in der Altenpflege** beträgt der Abstand in Berlin vergleichsweise geringe 240 Euro, in Rheinland-Pfalz hingegen über 800 Euro.

In insgesamt vier Bundesländern erzielen die **Fachkräfte in der Altenpflege** sogar weniger Entgelt als die **Helfer in der Krankenpflege**: in Sachsen-Anhalt, Niedersachsen, Rheinland-Pfalz und Bremen.

Die Abbildung 7 und Abbildung 8 stellen die unterschiedlichen Median-Entgelte des Kranken- und Altenpflegebereichs zu den eingangs beschriebenen Vergleichsgruppen nach Bundesländern dar. Diese werden nachfolgend beschrieben.

Vergleichsgruppe: Berufsbereich 8 (Gesundheit, Soziales, Lehre und Erziehung)

Der Verdienst der **Fachkräfte in der Krankenpflege** in den Bundesländern liegt deutlich über dem Verdienst der Vergleichsgruppe im Berufsbereich 8: z. B. in Sachsen-Anhalt (+37,4 %) oder in Niedersachsen (+28,9 %) (vgl. Tabelle A 5).

Unter den **Fachkräften in der Altenpflege** differieren die Entgeltabstände auf Länderebene stark: Während in Bayern (+6,2 %), Baden-Württemberg (+2,4 %), Nordrhein-Westfalen (+2,0 %) und Hamburg (+0,8 %) höhere Verdienste als im Berufsbereich 8 zu verzeichnen sind, liegt das Entgelt in den übrigen Bundesländern darunter (vgl. Tabelle A 6).

Beim Vergleich der **Helfer in der Krankenpflege** zu den Helfern des Berufsbereichs 8 erreicht auf Länderebene Niedersachsen im Vergleich die höchsten Abweichungen (+34,1 %), in Berlin die geringsten (+12,7 %) (vgl. Tabelle A 7).

Helfer in der Altenpflege verdienen im Vergleich zu den Helfern im gesamten Berufsbereich 8 in allen Bundesländern weniger. Dabei lassen sich die größten Differenzen in Rheinland-Pfalz (-16,0 %) sowie in Sachsen-Anhalt (-12,3 %) und Thüringen (-11,3 %) ausmachen (vgl. Tabelle A 8).

Vergleichsgruppe: der handwerklichen Berufe im Berufsbereich 3 (Bau, Architektur, Vermessung und Gebäudetechnik)

Werden die landesweiten Verdienste der **Fachkräfte in der Krankenpflege** mit denen der Fachkräfte in der Vergleichsgruppe 3 gegenübergestellt, liegt der Lohn in Berlin um 27,1 Prozent höher, dagegen in Hamburg nur um 5,6 Prozent.

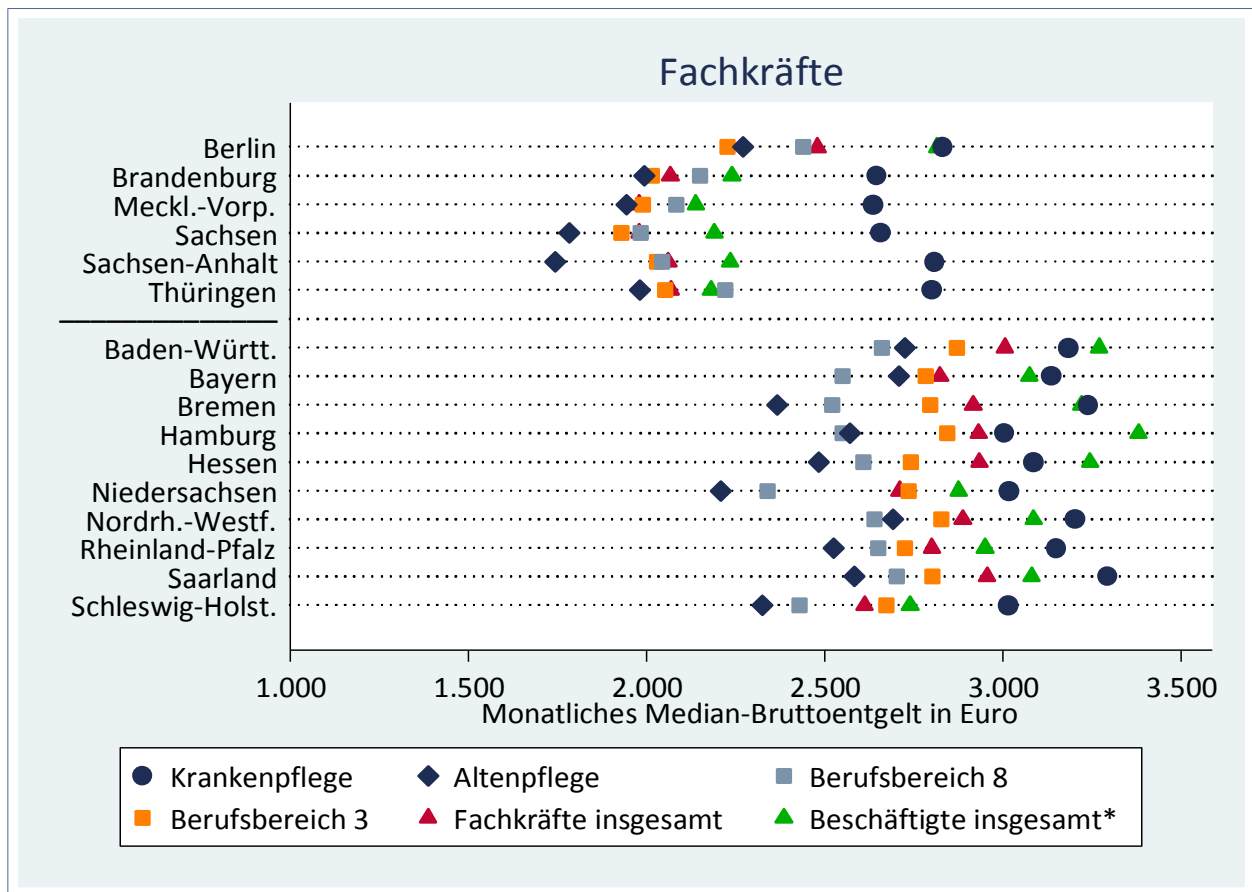
⁸ Seit 01.01.2015 beträgt der Pflegemindestlohn 8,65 Euro (Ost) und 9,40 Euro (West). In zwei Schritten soll er bis Januar 2017 weiter wachsen und dann 10,20 Euro pro Stunde im Westen und 9,50 Euro im Osten betragen. Ab 1. Oktober 2015 soll zudem der Kreis derer, für die der Pflegemindestlohn gilt, deutlich ausgeweitet werden auf Betreuungskräfte von dementen Personen, Alltagsbegleiter sowie Assistenzkräfte gemäß § 87 b SGB XI.

Bei den **Fachkräften in der Altenpflege** zeichnet sich ein anderes Bild ab: Die höchste negative Abweichung in den neuen Ländern zur Vergleichsgruppe 3 zeigt sich in Sachsen-Anhalt (-14,1%). In den alten Ländern liegen die Entgelte durchschnittlich 8,0 Prozent unter dem Vergleichswert – hier zeigt sich der höchste negative Wert mit fast 20 Prozent in Niedersachsen.

Mit Blick auf die Helferberufe ergibt sich zur Vergleichsgruppe der Helfer des Berufsberichts 3 ein sehr uneinheitliches Bild. So erzielen **die Helfer in der Krankenpflege** in Sachsen-Anhalt rund 10 Prozent mehr Entgelt, während in Berlin (-9,2%), Schleswig-Holstein (-7,6%) und Sachsen (-5,8%) die Verdienste geringer sind.

Dagegen verdienen die **Helfer in der Altenpflege** in allen Bundesländern nennenswert weniger im Vergleich zu Helfern der handwerklichen Berufe in der Berufsgruppe 3 (Ost: -20,4%, West: -21,4%). Die stärksten Unterschreitungen mit bis zu ca. 30 Prozent sind in Niedersachsen und Schleswig-Holstein festzustellen.

Abbildung 7: Monatliche Median-Bruttoentgelte der Fachkräfte in den Pflegeberufen und ausgewählten Vergleichsgruppen (in Euro, 2013)**



* 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.

Quelle: Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit; eigene Berechnungen.

Vergleichsgruppe: Alle Beschäftigten im jeweiligen Anforderungsniveau

Im Vergleich zu allen Beschäftigten im jeweiligen Anforderungsniveau (Fachkräfte bzw. Helfer) ergeben sich in der Entlohnung zwischen den Bundesländern erhebliche Differenzen.

Die **Fachkräfte in der Krankenpflege** verdienen in allen Bundesländern mehr als alle dortigen Fachkräfte, besonders in den ostdeutschen Bundesländern z. B. in Sachsen-

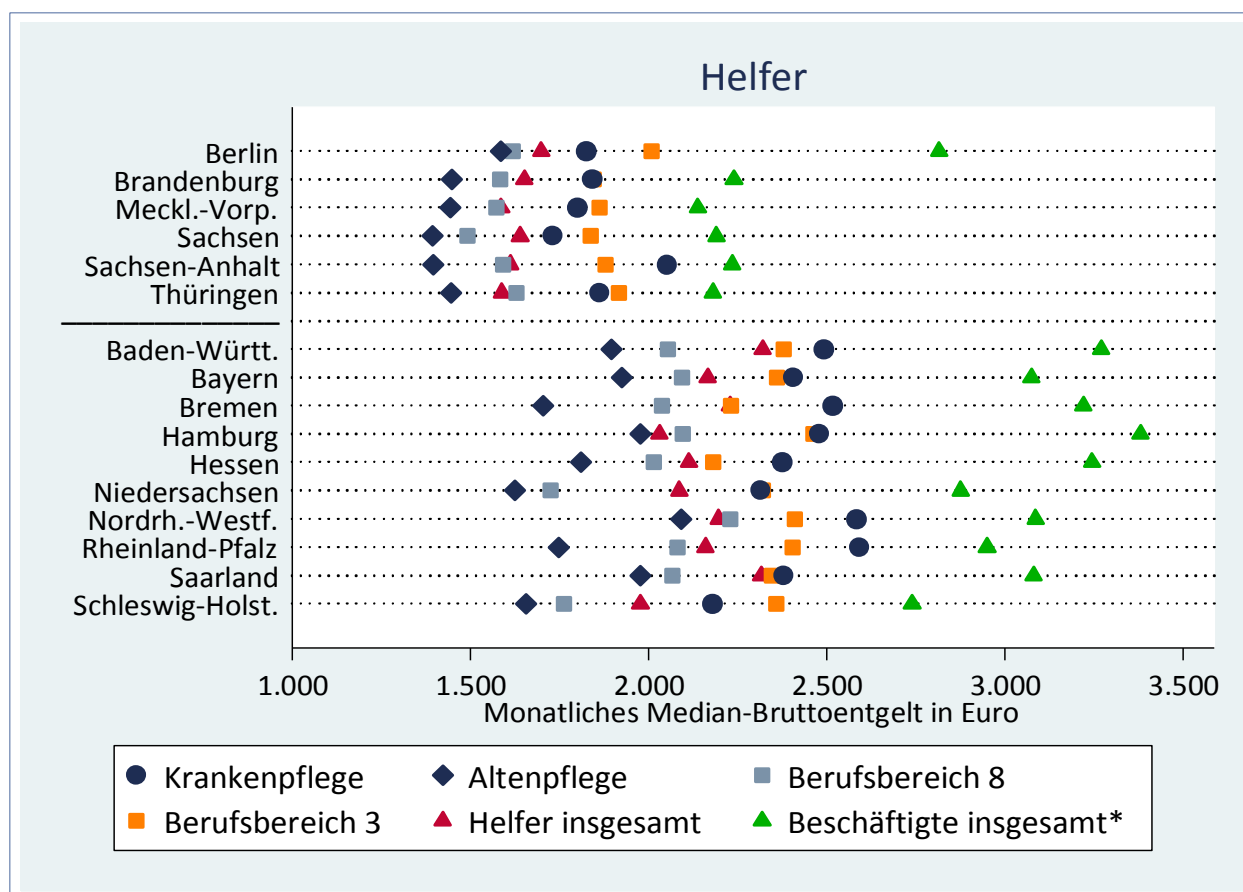
Anhalt (+36,2 %), Thüringen (+35,3 %). Die niedrigsten positiven Lohnabstände werden in den alten Bundesländern erzielt, z. B. in Hamburg (+2,4 %) und in Hessen (+5,2 %).

Die **Fachkräfte in der Altenpflege** dagegen verzeichnen bundesweit ein niedrigeres Entgelt als die Vergleichsgruppe aller Fachkräfte (-10,6 %). In den westlichen Bundesländern sind vor allem die negativen Differenzen der Gehälter in Niedersachsen (-18,5 %) und Hessen (-15,3 %) bemerkenswert. Auch in den neuen Ländern ergeben sich erhebliche Differenzen (Sachsen: -9,9 %, Sachsen-Anhalt: -15,4 %).

Während in Sachsen-Anhalt die **Helfer in der Krankenpflege** deutlich über dem landesspezifischen Entgelt für alle Helfer verdienen (+27,3 %), ist die positive Differenz z. B. im Saarland nur gering (+2,7 %).

Für die **Helfer in der Altenpflege** fallen in Bremen (-23,5 %) und Niedersachsen (-22,1 %) die Gehälter nennenswert niedriger aus als die jeweiligen Entgelte für alle Helfer im jeweiligen Bundesland.

Abbildung 8: Monatliche Median-Bruttoentgelte der Helfer in den Pflegeberufen und ausgewählten Vergleichsgruppen (in Euro, 2013)**



* 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.

Quelle: Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit; eigene Berechnungen.

Vergleichsgruppe: Alle Beschäftigten unabhängig vom Anforderungsniveau

In Westdeutschland zeigen sich für die **Fachkräfte in der Krankenpflege** sehr große Unterschiede auf Länderebene. Im Schnitt liegen ihre Entgelte 1,4 Prozent über dem Median aller Beschäftigten im Westen. In Hamburg (-11,1 %), Hessen (-4,9 %) und Ba-

den-Württemberg (-2,7 %) erzielen **Fachkräfte in der Krankenpflege** jedoch geringere Entgelte im Vergleich zum jeweiligen landesspezifischen mittleren Lohn. In Ostdeutschland erreichen sie besonders in Thüringen und Sachsen-Anhalt um über 25 Prozent höhere Verdienste als die dortigen Beschäftigten insgesamt.

Für die **Fachkräfte in der Altenpflege** sind es im Westen besonders Hamburg (-24,0 %), Niedersachsen (-23,2 %) und Hessen (-23,4 %), die die höchsten negativen Differenzen zum jeweiligen landesspezifischen mittleren Lohn ausweisen. Im Osten zeigt sich ein sehr unterschiedliches Bild. Sachsen-Anhalt verzeichnet die höchste negative Differenz (-22,0 %), Mecklenburg-Vorpommern die geringste (-9,1 %).

Für **Helfer in der Krankenpflege** liegen die Verdienste im Vergleich zum landesspezifischen Durchschnittslohn in Berlin sogar 35,2 Prozent niedriger. **Helfer in der Altenpflege** verdienen besonders in Hessen (-44,2 %), Berlin (-43,7 %), Niedersachsen (-43,5 %) und Hamburg (-41,5 %) deutlich weniger als alle Beschäftigten im Mittel.

4.3 Frauen- und Männer-Verdienste in der Pflege

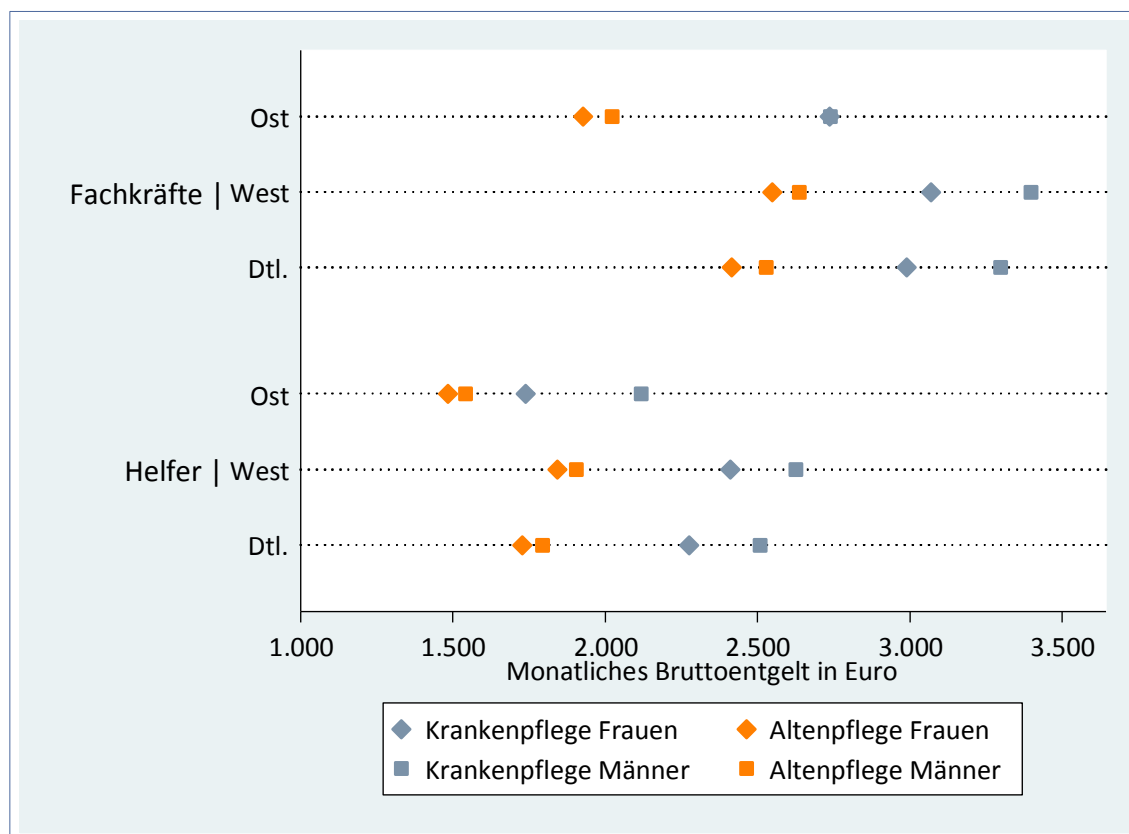
Der geschlechterspezifische Lohnabstand (Gender Pay Gap)⁹ fällt für die Berufe der Krankenpflege und Altenpflege sehr unterschiedlich aus. Werden die geschlechterspezifischen Unterschiede in den Berufen der Krankenpflege und Altenpflege nach dem Anforderungsprofil separiert, ergeben sich folgende Entgeltdifferenzen: Der Gender Pay Gap ist bei den Krankenpflegerinnen und Krankenpflegern auf Fachkräfte- und Helferniveau relativ hoch, während er bei den Altenpflegerinnen und Altenpflegern geringer ausfällt.

So sind bundesweit die Entgeltdifferenzen zwischen Frauen und Männern bei den **Fachkräften in der Krankenpflege** (9,4 %) höher als bei denen der **Altenpflege** (4,5 %). Bezogen auf die **Helferberufe** zeigen sich ähnliche Unterschiede (Krankenpflegehelfer: 9,2 % vs. Altenpflegehelfer: 3,6 %).

Zwischen Ost- und Westdeutschland sind dabei große Entgeltunterschiede nach dem Geschlecht festzustellen. Während in Westdeutschland der Entgeltabstand für **Fachkräfte in der Krankenpflege** bei 9,7 Prozent liegt, verdienen Frauen in den Bundesländern im Osten der Republik genau soviel wie ihre männlichen Kollegen. Bei den **Helfertätigkeiten in der Krankenpflege** hingegen liegt der Entgeltabstand in den östlichen Ländern bei 17,9 Prozent, d. h. Frauen verdienen hier deutlich weniger. Im Westen liegt der Wert bei 8,2 Prozent.

⁹ Geschlechterspezifische Lohnabstand = $(\text{Entgelt}_{\text{Männer}} - \text{Entgelt}_{\text{Frauen}}) / \text{Entgelt}_{\text{Männer}} \times 100$.

Abbildung 9: Monatliche Median-Bruttoentgelte in den Pflegeberufen nach Geschlecht (in Euro, 2013)



Anm.: Daten vor der Revision der Beschäftigungsstatistik; Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte ohne Auszubildende in Vollzeit. Dtl. = Deutschland.

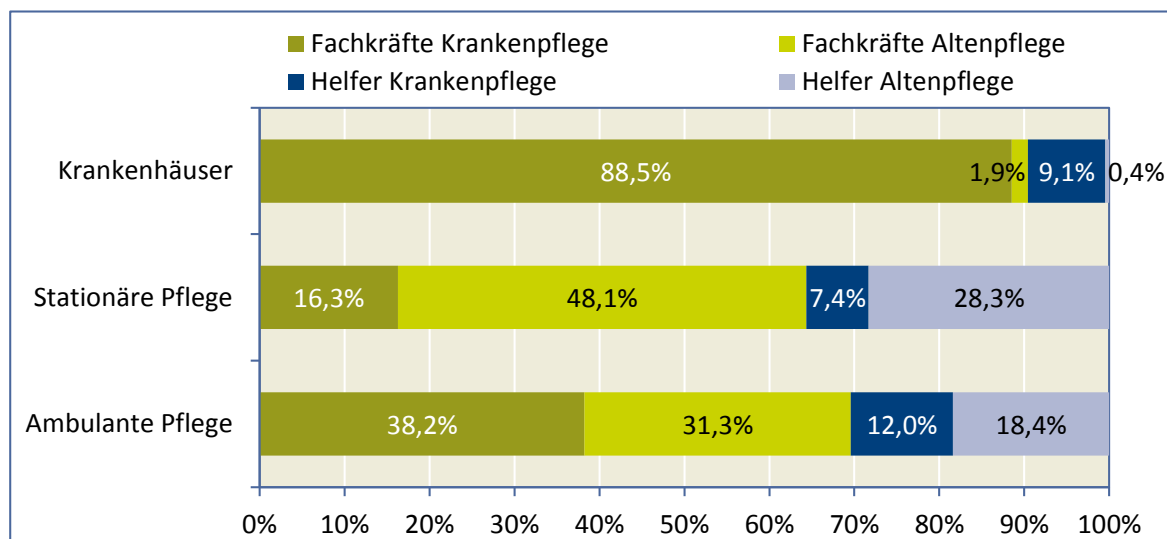
Quelle: Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit; eigene Berechnungen.

Nach einer Untersuchung der Entgelte in den Gesundheits- und Pflegeeinrichtungen (Bellmann u. a. 2013: 86) lässt sich ein erheblicher Teil der Entgeltunterschiede zwischen Frauen und Männern auf die ungleiche Verteilung auf die Leistungsgruppen zurückführen, d. h. „Erklärungen sind zu finden in 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.“

4.4 Entgeltvergleiche in Krankenhäusern, stationärer und ambulanter Pflege

Bei der Betrachtung der unterschiedlichen Entgeltstrukturen in Krankenhäusern sowie der stationären und ambulanten Pflege muss man zunächst die unterschiedliche Verteilung der Berufsgruppen in den jeweiligen Einrichtungen berücksichtigen. So findet man in den Krankenhäusern kaum Altenpfleger, sondern fast ausschließlich Krankenpfleger. In der stationären Pflege dominieren die Altenpfleger, in der ambulanten Pflege ist das Verhältnis ausgeglichener (vgl. Abbildung 10).

Abbildung 10: Verteilung der Vollzeit-Beschäftigten in den Pflegeberufen auf ausgewählte Einrichtungen



Anm.: Daten vor der Revision der Beschäftigungsstatistik.

Quelle: Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit; eigene Berechnungen.

Dass die Beschäftigten in den Gesundheitsberufen in den Einrichtungen des Gesundheitswesens unterschiedlich bezahlt werden, zeigt Abbildung 11. Die Medianentgelte der Beschäftigten in den ausgewählten Gesundheitsberufen nach unterschiedlichen Einrichtungen (Krankenhäuser, stationäre Pflege, ambulante Pflege) divergieren deutlich. Zentrales Ergebnis ist, dass bundesweit das Pflegepersonal in den Krankenhäusern – sowohl Krankenpfleger als auch Altenpfleger – mit Abstand am besten bezahlt wird (vgl. auch Anhang, Tabelle A 10). Dieses Ergebnis gilt für die Ebene der Fachkräfte wie auch die der Helfer. 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 dies für Altenpfleger der Fall ist.

Nach Einrichtungen differenziert liegt am Ende der Entgeltskala die ambulante Pflege, aber auch in der stationären Pflege sind die Verdienste im Vergleich zu den Krankenhäusern deutlich geringer. Nachfolgend werden die Verdienste in den Krankenhäusern (als Referenzgruppe dargestellt und gleich 100 Prozent gesetzt) mit der stationären und ambulanten Pflege verglichen.

Die **Fachkräfte in der Krankenpflege** verdienen in stationären Pflegeeinrichtungen 20,2 Prozent und in ambulanten Diensten fast 30 Prozent weniger gegenüber den Krankenpflegefachkräften in Krankenhäusern. Diese erheblichen Entgeltunterschiede sind in Ostdeutschland noch ausgeprägter (ambulante Pflege: -33,6 %; stationäre Pflege: -27,0 %).

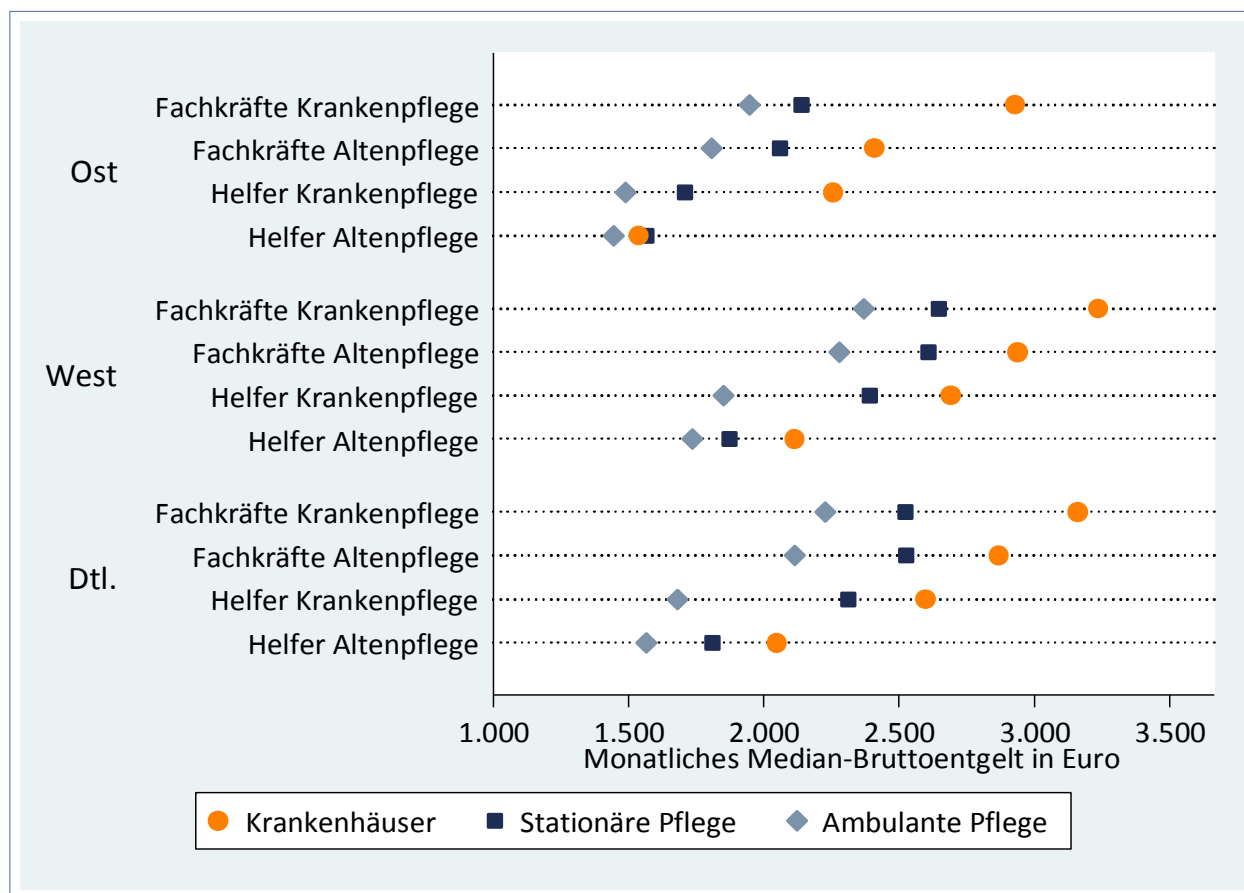
Auch bei den **Altenpflegern** sind die Verdienste bei den ambulanten Diensten deutlich geringer. Bei den **Helfern in der Krankenpflege** zeigen sich ähnliche Muster, allerdings sind hier die Verdienste in der ambulanten Pflege gleichermaßen in Ost wie West deutlich geringer (Ost: -34 %, West: -31,3%), während in den stationären Pflegeeinrichtungen in Ostdeutschland gut ein Viertel und in den alten Ländern 11,2 Prozent weniger Gehalt gezahlt wird.

Im Vergleich zu den Verdiensten in den Krankenhäusern verdienen **Fachkräfte und Helfer in der Altenpflege** in stationären Pflegeeinrichtungen jeweils über 11 Prozent weniger (Fachkraft -11,9 % und Helfer -11,6 %). Hier ergibt sich zudem ein nennenswerter 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 deutlich weniger (-11,4 %). Wenn **Helfer in der Altenpflege** bei ambulanten Diensten arbeiten, sind ihre Einkommen gegenüber ihren Verdienstmöglichkeiten in Krankenhäusern besonders in Westdeutschland deutlich niedriger (-17,9 %).

Diese Ergebnisse decken sich weitgehend mit der Studie von Bellmann u. a. (2012), 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 u. a. 2012: 84).

Abbildung 11: Monatliche Median-Bruttoentgelte in den Pflegeberufen* in ausgewählten Einrichtungen des Gesundheitswesens (in Euro, 2013)



* Folgende Entgeltangaben sind aufgrund von zu geringen Fallzahlen unscharf: Ostdeutschland: Helfer und Fachkräfte in der Altenpflege in Krankenhäusern; Westdeutschland: Helfer in der Altenpflege in Krankenhäusern.

Anm.: Daten vor der Revision der Beschäftigungsstatistik; Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte ohne Auszubildende in Vollzeit. Dtl. = Deutschland.

Quelle: Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit; eigene Berechnungen.

5 Zusammenfassung

In dieser Untersuchung wurden die Entgeltstrukturen der Vollzeitbeschäftigten in den Pflegeberufen analysiert und mit anderen Beschäftigtengruppen (gleichen Anforderungsniveaus oder spezieller Berufe) mit Hilfe der Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit zum Stichtag 30.12.2013 verglichen. Dazu wurden ergänzend Informationen des Mikrozensus 2013 ausgewertet und die Arbeitszeitstrukturen der Pflegekräfte untersucht, bevor eine detaillierte Darstellung der Entgelte erfolgte.

Teilzeitbeschäftigung

Die Analysen zeigen erhebliche Unterschiede im Teilzeitanteil der Beschäftigten, wobei die Beschäftigungsstatistik nicht den genauen Umfang der geleisteten Stundenzahl von Teilzeitbeschäftigten enthält. Die Teilzeitquote ist einerseits in der Altenpflege deutlich höher als in der Krankenpflege und andererseits bei den Helfern höher als bei den Fachkräften. So sind 49 Prozent der **Fachkräfte in der Krankenpflege** und 53 Prozent der **Fachkräfte in der Altenpflege** teilzeitbeschäftigt. Bei den **Helfern** sind es **in der Krankenpflege** 61 Prozent und **in der Altenpflege** 71 Prozent. Während unter den Pflegekräften unfreiwillige Teilzeitbeschäftigung vor allem im Osten anzutreffen ist (Begründung: es sind keine Vollzeitstellen verfügbar), dominieren im Westen persönliche und familiäre Verpflichtungen als Ursache. Demnach könnte gerade in Ostdeutschland eine Arbeitszeitausweitung bereits Beschäftigter einen substantiellen Beitrag zur Linderung der Arbeitskräfteknappheit leisten.

Entgelte – regionale Varianz

In den östlichen Ländern liegt das Bruttoentgelt der **Fachkräfte in der Krankenpflege** mit 2.738 Euro 12,8 % unter dem Niveau der Berufsangehörigen in Westdeutschland (3.139 Euro). Dabei differieren die Gehälter im Osten zwischen Berlin mit den höchsten Verdiensten (+3,4 % / 2.831 Euro) und Mecklenburg-Vorpommern mit den niedrigsten (-3,7 % / 2.636 Euro). Innerhalb der westdeutschen Länder werden die **Fachkräfte in der Krankenpflege** im Vergleich zum westdeutschen Niveau im Saarland am besten entlohnt (+4,9 % / 3.293 Euro). Hingegen sind die Verdienste in Hamburg am geringsten (-4,3 % / 3.003 Euro).

Bei den **Fachkräften in der Altenpflege** liegt der Entgeltunterschied zwischen Ost und West bei fast einem Viertel (-24,2 %). In Ostdeutschland liegt der durchschnittliche Verdienst bei 1.945 Euro, im Westen bei 2.568 Euro. Innerhalb von Ostdeutschland zeigen sich zudem große Verdienstdifferenzen: Mit Abstand wird in Berlin das höchste Entgelt erzielt (2.271 Euro) und liegt damit 16,7 Prozent über dem ostdeutschen Medianentgelt. In Sachsen (-8,3 % / 1.784 Euro) und Sachsen-Anhalt (-10,4 % / 1.743 Euro) sind die Verdienste am geringsten.

Bei den **Helfern in der Krankenpflege** liegt die Verdienstdifferenz zwischen Ost und West ebenfalls bei einem Viertel (-24,9 %) (Entgelt in Ostdeutschland: 1.854 Euro / Westdeutschland: 2.470 Euro). Dabei sind zwischen den ostdeutschen Ländern ebenso regionale Unterschiede festzustellen: In Sachsen werden die geringsten Gehälter für Krankenpflegehelfer gezahlt (-6,6 % / 1.732 Euro). Auch in Berlin liegt deren Verdienst leicht unter dem ostdeutschen Vergleichswert (-1,5 % / 1.826 Euro). Dagegen liegen die Vergleichswerte in Sachsen-Anhalt mit 10,7 Prozent (2.053 Euro) über dem ostdeutschen Vergleichswert.

In den östlichen Bundesländern verdienen die **Helfer in der Altenpflege** fast 20 Prozent (Ost: 1.495 Euro) weniger als in Westdeutschland (1.855 Euro). Die Verdienstunterschiede innerhalb Deutschlands sind in diesem Arbeitsmarktsegment sehr groß. In den östlichen Ländern steht Berlin an der Spitze (+6 % / 1.585 Euro), während in Sachsen (-6,7 % / 1.396 Euro) und Sachsen-Anhalt (-6,6 % / 1.397 Euro) die Berufsangehörigen die geringsten Entgelt zu verzeichnen haben. An der Spitze der alten Länder steht Nordrhein-Westfalen (+12,8 % / 2.092 Euro), am anderen Ende der Entgeltskala steht Niedersachsen (-12,4 % / 1.625 Euro).

Entgelte – Vergleich der Pflegefachkräfte bzw. -helfer untereinander

Das Median-Bruttoentgelt der vollzeitbeschäftigten **Fachkräfte in der Krankenpflege** übersteigt mit 2.738 Euro in Ost- und 3.139 Euro in Westdeutschland das der **Helfer in**

der Krankenpflege (Ost: 1.854 Euro, Westdeutschland 2.470 Euro) um fast die Hälfte bzw. ein gutes Viertel.

Fachkräfte in der Altenpflege verdienen zwar nur knapp 100 Euro mehr als die **Helfer in der Krankenpflege**, dennoch aber mit 1.945 Euro im Osten und 2.568 Euro im Westen deutlich mehr als die **Helfer in der Altenpflege** (Ost: 1.495 Euro, -30,1 % gegenüber allen Fachkräften; West: 1.855 Euro, -38,4 % gegenüber allen Fachkräften). Damit fallen in der Altenpflege die Lohnunterschiede zwischen Fachkräften und Helfern im Osten geringer aus als im Westen.

Einkommensdifferenzen zwischen Fachkräften und Helfern sind wegen der unterschiedlichen Humankapitalinvestitionen zu erwarten. Es bestehen aber auch größere Differenzen im Vergleich zwischen den Beschäftigten der Kranken- und Altenpflege, wenn man jeweils nur die Fachkräfte bzw. nur die Helfer miteinander vergleicht. So erzielen die **Fachkräfte in der Altenpflege** im Osten ein um 28,9 Prozent niedrigeres Entgelt als **Fachkräfte in der Krankenpflege**. Im Westen sind es 18,2 Prozent weniger. Das Entgelt der **Helfer in der Altenpflege** liegt im Osten 19,3 Prozent und im Westen 24,9 Prozent unter dem der **Helfer in der Krankenpflege**. Diese Unterschiede sind vor allem darin begründet, dass Krankenpfleger überwiegend in Krankenhäusern arbeiten, während man Altenpfleger überwiegend in den stationären und ambulanten Pflegeeinrichtungen findet, in denen deutlich schlechter bezahlt wird als in den Krankenhäusern.

Entgelte – im Vergleich zu anderen Berufsgruppen

Zieht man als Vergleich die Durchschnittsverdienste nach Anforderungsniveau heran, ergeben sich für die Pflegeberufe folgende Abweichungen. Die **Fachkräfte in der Krankenpflege** erzielen in Deutschland im Vergleich zu den Verdiensten aller Fachkräfte ein deutlich höheres Bruttoentgelt (+11,4 %). Vor allem in den neuen Ländern liegen die Entgelte rund 30 Prozent über dem dortigen, mittleren Facharbeiterentgelt und in den alten Ländern knapp 10 Prozent darüber.

Die **Fachkräfte in der Altenpflege** erzielen dagegen bundesweit ein niedrigeres Entgelt als im Vergleich zum Verdienst aller Fachkräfte (-10,6 %). In den Bundesländern im Westen der Republik sind vor allem die negativen Differenzen der Gehälter für **Fachkräfte in der Altenpflege** im Norden bemerkenswert. Auch in den neuen Ländern ergeben sich erhebliche Differenzen.

Die **Helfer in der Krankenpflege** erreichen in Ost wie West ein höheres Durchschnittseinkommen im Vergleich zu den Verdiensten aller Helferbeschäftigten (jeweils rund 13 % in Ost und West). Zwischen den Bundesländern variieren die Differenzen stark. Während in Sachsen-Anhalt das Entgelt für die **Helfer in der Krankenpflege** deutlich über dem landesspezifischen Entgelt für Helfer liegt (+27,3 %), ist diese positive Differenz im Nachbarland Sachsen deutlich geringer (+5,6 %).

Anders stellt sich die Situation bei den **Helfern in der Altenpflege** dar. Die Beschäftigten auf diesem Anforderungsniveau erzielen im Osten 8,4 Prozent weniger und im Westen fast 15 Prozent weniger Gehalt als alle Helfer-Beschäftigten. Vor allem in Niedersachsen (-22,1 %) aber auch Rheinland-Pfalz (-19,1 %) und Baden-Württemberg (-18,3 %) sind die Entgelte nennenswert niedriger als die jeweiligen landesspezifischen Entgelte für alle Helfer in den Bundesländern.

Schließlich werden die Entgelte von Beschäftigten der Berufsgruppe 3 herangezogen – einer Vergleichsgruppe, die überwiegend aus handwerklichen Berufen besteht. Eine Ausrichtung auf die lokale Nachfrage und eine hohe Fachkraftquote kennzeichnen beide Arbeitsmarktbereiche.

Bei den **Fachkräften in der Krankenpflege** ergibt sich im Vergleich zu dieser Vergleichsgruppe in Ost wie West eine deutlich höhere Entlohnung: Vor allem in den neu-

en Ländern erreichen examinierte Krankenpfleger über ein Drittel mehr Einkommen (Ost: +35,8 %). Aber auch in Westdeutschland liegen die Verdienste 12,5 Prozent über den Medianentgelten der Vergleichsgruppe. Im Saarland erreicht der Wert sogar 17,5 Prozent, in Hamburg dagegen nur 5,6 Prozent.

Dagegen erzielen **Fachkräfte in der Altenpflege** geringere Verdienste als die Vergleichsgruppe. In den neuen Ländern liegen die Verdienste der **Fachkräfte in der Altenpflege** gut 3,5 Prozent niedriger. Die höchste negative Abweichung in den neuen Ländern zeigt Sachsen Anhalt (-14,1 %). In den alten Ländern liegen die Entgelte um 8 Prozent unter dem Vergleichswert. Hier zeigt sich der höchste negative Wert mit fast 20 Prozent in Niedersachsen.

In den Bundesländern im Osten erzielen die **Helfer in der Krankenpflege** ein leicht niedrigeres Entgelt als Helferberufe der Vergleichsgruppe (-1,3 %), während in Westdeutschland die Verdienste fast 5 Prozent darüber liegen. Auf Länderebene sind die Relationen unterschiedlich. So erzielen die **Helfer in der Krankenpflege** in Sachsen-Anhalt und Bremen rund 10 Prozent mehr Entgelt, während in Berlin (-9,2 %), Schleswig-Holstein (-7,6 %) und Sachsen (-5,8 %) die Verdienste geringer sind.

Helfer in der Altenpflege verdienen in allen Bundesländern nennenswert weniger als Helfer in der Vergleichsgruppe 3 (Ost: -20,4 %, West: -21,4 %). Die negativen Abstände reichen bis zu 30 Prozent weniger Entgelt als die Vergleichsgruppe in Niedersachsen (-30 %) und in Schleswig-Holstein (-29,8 %).

Entgelte – Frauen und Männer

Der Verdienstunterschied zwischen den Geschlechtern fällt für die Berufe der Krankenpflege und Altenpflege sehr unterschiedlich aus. Auf Grundlage der Anforderungsniveaus ergeben sich folgende Entgeltdifferenzen: Der Gender Pay Gap nach Fachkräfte- und Helferniveau zeigt die höchsten geschlechterspezifischen Lohnabstände vor allem in Krankenpflegeberufen. So sind bundesweit die Entgeltdifferenzen zwischen Frauen und Männern bei den **Fachkräften in der Krankenpflege** (9,4 %) höher als bei denen der **Altenpflege** (4,5 %). Bezogen auf die **Helferberufe** zeigen sich ähnliche Unterschiede (Krankenpflegehelfer: 9,2 % vs. Altenpflegehelfer: 3,6 %).

Zwischen Ost- und Westdeutschland sind dabei große Entgeltunterschiede nach dem Geschlecht festzustellen. Während in Westdeutschland der Entgeltabstand für **Fachkräfte in der Krankenpflege** bei 9,7 Prozent liegt, verdienen Frauen in Ostdeutschland genauso viel wie ihre männlichen Kollegen. Bei den **Helfern in der Krankenpflege** hingegen liegt der Entgeltabstand im Osten bei 17,9 Prozent, d. h. Frauen verdienen hier deutlich weniger. Im Westen verdienen Frauen gut 8 Prozent weniger.

Entgelte – Krankenhäuser, stationäre und ambulante Pflege

Abschließend werden die Entgelte nach Einrichtungen des Gesundheitswesens differenziert. Die Medianentgelte der Beschäftigten unterscheiden sich zwischen Krankenhäusern, stationärer bzw. ambulanten Pflege deutlich. Zentrales Ergebnis ist, dass bundesweit in den Krankenhäusern sowohl **Fachkräfte in der Krankenpflege** als auch in der **Altenpflege** mit Abstand am besten bezahlt werden, während die Verdienste in der ambulanten Pflege am niedrigsten sind. In der ambulanten Pflege verdienen Pflegefachkräfte bis zu einem Drittel weniger als bei einer vergleichbaren Tätigkeit in Krankenhäusern. Vergleicht man die stationären Pflegeeinrichtungen mit den Krankenhäusern, liegen die Entgelte der Fachkräfte und Helfer in der stationären Pflege bis zu einem Viertel unter denen der Fachkräfte und Helfer in Krankenhäusern.

6 Anhang

6.1 Beschreibung der ausgewählten Berufe – Auszüge aus der KldB 2010

81301 Berufe in der Gesundheits- und Krankenpflege (ohne Spezialisierung) – Helfer-/Anlern Tätigkeiten

Inhalt:

Diese Systematikposition umfasst alle Berufe in der Gesundheits- und Krankenpflege, deren Tätigkeiten in der Regel keine speziellen Fachkenntnisse erfordern. Angehörige dieser Berufe unterstützen examinierte Pflegefachkräfte bei der Versorgung und Pflege von Patienten.

Aufgaben, Tätigkeiten, Kenntnisse und Fertigkeiten, üblicherweise:

- für Sauberkeit und Hygiene in Krankenzimmern sorgen, Betten abziehen und beziehen
- Patienten lagern, heben und umdrehen, in Rollstühlen oder auf beweglichen Betten transportieren und zu Untersuchungs- oder Therapiemaßnahmen begleiten
- Patienten bei der Nahrungsaufnahme helfen, Puls, Temperatur, Blutdruck messen, Patienten und Patientinnen fachgerecht lagern
- bei der Krankenbehandlung mithelfen, z. B. Salben einreiben, Augentropfen verabreichen
- beim Vorbereiten und Durchführen diagnostischer und therapeutischer Maßnahmen helfen
- bei der Pflege Sterbender helfen, z. B. Maßnahmen zur Atem erleichterung durchführen, Mundschleimhäute feucht halten
- Menschen mit Behinderung bei Tätigkeiten des täglichen Lebens, z. B. bei der Körperpflege, beim Essen oder Anziehen, unterstützen
- bei der Pflegedokumentation und -organisation assistieren

81302 Berufe in der Gesundheits- und Krankenpflege (ohne Spezialisierung) – fachlich ausgerichtete Tätigkeiten

Inhalt:

Diese Systematikposition umfasst alle Berufe in der Gesundheits- und Krankenpflege, deren Tätigkeiten fundierte fachliche Kenntnisse und Fertigkeiten erfordern. Angehörige dieser Berufe betreuen und versorgen kranke und pflegebedürftige Menschen, führen ärztlich veranlasste Maßnahmen durch und assistieren bei Untersuchungen und Behandlungen.

Aufgaben, Tätigkeiten, Kenntnisse und Fertigkeiten, üblicherweise:

- mit ärztlichen Fachkräften zusammenarbeiten und bei ärztlichen Maßnahmen assistieren, z. B. Wunden säubern und medizinische Verbände anbringen
- Maßnahmen der Behandlungspflege und der speziellen Pflege entsprechend der aufgestellten Pflegepläne durchführen, z. B. nach ärztlicher Anordnung Medikamente verabreichen, Infusionen legen, Wunden versorgen

- Patienten auf diagnostische, therapeutische und operative Maßnahmen vorbereiten und während solcher Maßnahmen betreuen
- den Gesundheitszustand von Patienten und ihre Reaktion auf Behandlungen überwachen
- die Informationen über den Gesundheitszustand von Patienten und erhaltenen Behandlungen aufzeichnen und regelmäßig aktualisieren
- bei der Organisation und Planung von Pflegemaßnahmen und der Betreuung einzelner Patienten unterstützen
- in Notfällen bei Erste-Hilfe-Behandlungen unterstützen

81313 Berufe in der Fachkrankenpflege – komplexe Spezialistentätigkeiten

Inhalt:

Diese Systematikposition umfasst alle Berufe in der Fachkrankenpflege, deren Tätigkeiten Spezialkenntnisse und -fertigkeiten erfordern. Angehörige dieser Berufe sind mit der eigenständigen Pflege und mitverantwortlichen Betreuung von Patienten in jeweils spezifischen medizinisch-pflegerischen Fachgebieten betraut.

Aufgaben, Tätigkeiten, Kenntnisse und Fertigkeiten, üblicherweise:

- mit ärztlichen Fachkräften zusammenarbeiten und bei ärztlichen Maßnahmen assistieren
- pflegerische, diagnostische und therapeutische Maßnahmen im jeweiligen medizinischen Fachgebiet auf ärztliche Weisung durchführen, z. B. Dialysegeräte anschließen und einstellen, Patienten während des Dialysevorgangs beobachten und betreuen
- Medikamente verabreichen und den Gesundheitszustand von Patienten sowie ihre Reaktion auf Behandlungen überwachen und aufzeichnen
- Patienten sowie ihre Angehörigen psychosozial betreuen
- das Pflegepersonal in bestimmten medizinisch-pflegerischen Fachgebieten anleiten
- intensiven fachlichen Austausch mit anderen an der Pflege Beteiligten sowie mit ärztlichen und ggf. therapeutischen Fachkräften führen
- bei erforderlichen medizinischen Sofortmaßnahmen mitwirken, z. B. Wiederbelebungsmaßnahmen
- oder künstliche Beatmung vornehmen

82101 Berufe in der Altenpflege (ohne Spezialisierung) – Helfer-/Anlerntätigkeiten

Inhalt:

Diese Systematikposition umfasst alle Berufe in der Altenpflege, deren Tätigkeiten in der Regel keine speziellen Fachkenntnisse erfordern. Angehörige dieser Berufe erledigen einfache zuarbeitende (Routine-)Tätigkeiten und unterstützen Pflegefachkräfte in Altenpflegeeinrichtungen, Krankenhäusern, Rehabilitationskliniken, bei sozialen Diensten und in privaten Haushalten.

Aufgaben, Tätigkeiten, Kenntnisse und Fertigkeiten, üblicherweise:

- ältere Menschen beim Aufstehen, An- und Auskleiden und der Körperpflege unterstützen
- Mahlzeiten austeilen und bei der Nahrungsmittelaufnahme helfen
- Patientenzimmer aufräumen und Betten beziehen
- Altenpflegefachkräfte beim Umbetten und Waschen der Senioren und Seniorinnen unterstützen
- pflegebedürftige Menschen bei Arztbesuchen oder Behördengängen begleiten

**82102 Berufe in der Altenpflege (ohne Spezialisierung)
– fachlich ausgerichtete Tätigkeiten****Inhalt:**

Diese Systematikposition umfasst alle Berufe in der Altenpflege, deren Tätigkeiten fundierte fachliche Kenntnisse und Fertigkeiten erfordern. Angehörige dieser Berufe betreuen und pflegen ältere Menschen und unterstützen sie bei alltäglichen Aufgaben.

Aufgaben, Tätigkeiten, Kenntnisse und Fertigkeiten, üblicherweise:

- Maßnahmen der Grundpflege ausführen
- ältere, hilfsbedürftige Menschen fachgerecht betten und lagern
- Medikamente nach ärztlicher Verordnung zusammenstellen und verabreichen
- den Gesundheitszustand und die Reaktion auf Behandlungen der pflegebedürftigen Personen überwachen
- Informationen über den Gesundheitszustand der pflegebedürftigen Personen sowie die durchgeführten Pflegemaßnahmen dokumentieren
- in Notfällen bei Erste-Hilfe-Behandlungen Unterstützung leisten
- bei der Planung und Organisation der Betreuung und Pflege von älteren Menschen unterstützen, Angehörige beraten und in pflegerische Maßnahmen einweisen

Quelle: Bundesagentur für Arbeit (2011b: 1221 ff., 1297 f.).

6.2 Tabellen

Tabelle A 1: Helfer- und fachlich ausgerichtete Tätigkeiten im Berufsbereich Bau, Architektur, Vermessung und Gebäudetechnik (3)

Helfer-/Anlernertätigkeiten	
32101	Berufe im Hochbau (ohne Spezialisierung)
32201	Berufe im Tiefbau (ohne Spezialisierung)
33101	Berufe in der Bodenverlegung (ohne Spezialisierung)
33211	Berufe für Maler- und Lackiererarbeiten
33301	Berufe im Aus- und Trockenbau (ohne Spezialisierung)
34201	Berufe in der Klempnerei (ohne Spezialisierung)
34301	Berufe in der Ver- und Entsorgung (ohne Spezialisierung)
fachlich ausgerichtete Tätigkeiten	
31102	Berufe in der Bauplanung und -überwachung (ohne Spezialisierung)
31132	Berufe in der Bauplanung von Verkehrswegen und -anlagen
31142	Berufe in der Wasserwirtschaft
31152	Berufe in der Bauwerkserhaltung und -erneuerung
31212	Berufe in der Vermessungstechnik
31222	Berufe in der Kartografie
32102	Berufe im Hochbau (ohne Spezialisierung)
32112	Berufe im Beton- und Stahlbetonbau
32122	Berufe im Maurerhandwerk
32132	Berufe im Schornsteinbau
32142	Berufe in der Dachdeckerei
32152	Berufe im Fassadenbau
32162	Berufe im Gerüstbau
32172	Berufe im Bauwerksabbruch
32202	Berufe im Tiefbau (ohne Spezialisierung)
32212	Pflasterer/Pflasterinnen und Steinsetzer/innen
32222	Berufe im Straßen- und Asphaltbau
32232	Berufe im Gleisbau
32242	Berufe im Brunnenbau
32252	Berufe im Kanal- und Tunnelbau
32262	Berufe im Kultur- und Wasserbau
33102	Berufe in der Bodenverlegung (ohne Spezialisierung)
33112	Berufe in der Fliesen-, Platten- und Mosaikverlegung
33122	Berufe in der Estrich- und Terrazzoüberlegung
33132	Berufe in der Parkettverlegung
33212	Berufe für Maler- und Lackiererarbeiten
33222	Berufe für Stuckateurarbeiten
33232	Berufe in der Bauwerksabdichtung
33242	Berufe im Holz- und Bautenschutz
33302	Berufe im Aus- und Trockenbau (ohne Spezialisierung)
33312	Berufe in der Isolierung
33322	Berufe in der Zimmerei
33332	Berufe in der Bautischlerei
33342	Berufe in der Glaserei
33352	Berufe im Rollladen- und Jalousiebau
34102	Berufe in der Gebäudetechnik (ohne Spezialisierung)
34112	Platz- und Gerätewarte/-wartinnen
34202	Berufe in der Klempnerei (ohne Spezialisierung)
34212	Berufe in der Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik
34222	Berufe im Ofen- und Luftheizungsbau
34232	Berufe in der Kältetechnik
34302	Berufe in der Ver- und Entsorgung (ohne Spezialisierung)
34312	Berufe in der Wasserversorgungs- und Abwassertechnik
34322	Berufe im Rohrleitungsbau
34332	Berufe in der Abfallwirtschaft
34342	Berufe im Anlagen-, Behälter- und Apparatebau

Quelle: Klassifikation der Berufe 2010.

Tabelle A 2: Helfer- und fachlich ausgerichtete Tätigkeiten im Berufsbereich Gesundheit, Soziales, Lehre und Erziehung (8)

Helfer-/Anlerntätigkeiten	
81301	Berufe in der Gesundheits- und Krankenpflege (ohne Spezialisierung)
81341	Berufe im Rettungsdienst
82101	Berufe in der Altenpflege (ohne Spezialisierung)
82311	Berufe im Friseurgewerbe
83111	Berufe in der Kinderbetreuung und -erziehung
83131	Berufe in Heilerziehungspflege und Sonderpädagogik
83211	Berufe in der Hauswirtschaft
fachlich ausgerichtete Tätigkeiten	
81102	Medizinische Fachangestellte (ohne Spezialisierung)
81112	Zahnmedizinische Fachangestellte
81122	Podologen/Podologinnen
81132	Orthoptisten/Orthoptistinnen
81142	Tiermedizinische Fachangestellte
81182	Medizinische Fachangestellte (sonstige spezifische Tätigkeitsangabe)
81212	Medizinisch-technische Berufe im Laboratorium
81222	Medizinisch-technische Berufe in der Funktionsdiagnostik
81232	Medizinisch-technische Berufe in der Radiologie
81242	Medizinisch-technische Berufe in der Veterinärmedizin
81302	Berufe in der Gesundheits- und Krankenpflege (ohne Spezialisierung)
81332	Berufe in der operations-/medizintechnischen Assistenz
81342	Berufe im Rettungsdienst
81352	Berufe in der Geburtshilfe und Entbindungspflege
81382	Berufe in der Gesundheits- und Krankenpflege (sonstige spezifische Tätigkeitsangabe)
81532	Tierheilpraktiker/innen
81712	Berufe in der Physiotherapie
81722	Berufe in der Ergotherapie
81752	Berufe in der Heilkunde und Homöopathie
81762	Berufe in der Diät- und Ernährungstherapie
81782	Berufe in der nicht ärztlichen Therapie und Heilkunde (sonst. spezif. Tätigkeitsangabe)
81822	Berufe in der pharmazeutisch-technischen Assistenz
82102	Berufe in der Altenpflege (ohne Spezialisierung)
82182	Berufe in der Altenpflege (sonstige spezifische Tätigkeitsangabe)
82212	Berufe in der Gesundheitsberatung
82222	Wellnessberufe
82232	Berufe in der Ernährungsberatung
82312	Berufe im Friseurgewerbe
82322	Berufe in der Kosmetik
82332	Tätowierer/innen und Piercer/innen
82342	Berufe in der Maskenbildnerei
82402	Berufe im Bestattungswesen
82502	Berufe in der Medizintechnik (ohne Spezialisierung)
82512	Berufe in der Orthopädie- und Rehathechnik
82522	Berufe in der Augenoptik
82532	Berufe in der Hörgeräteakustik
82542	Berufe in der Zahntechnik
83112	Berufe in der Kinderbetreuung und -erziehung
83132	Berufe in Heilerziehungspflege und Sonderpädagogik
83142	Berufe in der Haus- und Familienpflege
83212	Berufe in der Hauswirtschaft
83322	Berufe in der Gemeindegarbeit
83332	Angehörige geistlicher Orden und Mutterhäuser
83382	Berufe in der Theologie und Gemeindegarbeit (sonstige spezifische Tätigkeitsangabe)
84412	Berufe in der Musikpädagogik

Quelle: Klassifikation der Berufe 2010.

Tabelle A 3: Monatliche Median-Bruttoentgelte in den Pflegeberufen und ausgewählten Vergleichsgruppen (in Euro, 2013)

	Krankenpflege	Altenpflege	Berufsbereich 3	Berufsbereich 8	Anforderungsniveau Insgesamt	Alle Beschäftigten**
Fachkräfte						
01 Schleswig-Holstein	3.015	2.325	2.672	2.430	2.612	2.740
02 Hamburg	3.003	2.571	2.845	2.551	2.932	3.380
03 Niedersachsen	3.016	2.209	2.737	2.340	2.710	2.876
04 Bremen	3.240	2.366*	2.796	2.521	2.917	3.221
05 Nordrhein-Westfalen	3.202	2.692	2.827	2.640	2.888	3.086
06 Hessen	3.086	2.484	2.743	2.609	2.934	3.244
07 Rheinland-Pfalz	3.151	2.525	2.726	2.651	2.801	2.950
08 Baden-Württemberg	3.183	2.725	2.871	2.661	3.006	3.270
09 Bayern	3.135	2.709	2.783	2.551	2.824	3.075
10 Saarland	3.293	2.585	2.802	2.703	2.956	3.081
11 Berlin	2.831	2.271	2.227	2.439	2.480	2.816
12 Brandenburg	2.647	1.994	2.015	2.150	2.067	2.240
13 Meckl.-Vorpommern	2.636	1.945	1.991	2.083	1.980	2.138
14 Sachsen	2.657	1.784	1.929	1.984	1.980	2.190
15 Sachsen-Anhalt	2.808	1.743	2.029	2.044	2.061	2.235
16 Thüringen	2.800	1.982	2.052	2.222	2.069	2.181
Deutschland	3.042	2.441	2.636	2.509	2.731	2.960
Ostdeutschland	2.738	1.945	2.016	2.182	2.099	2.317
Westdeutschland	3.139	2.568	2.790	2.584	2.865	3.094
Helper						
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 Meckl.-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

* Entgeltangaben unscharf wegen geringer Fallzahlen.

** Beschäftigte insgesamt über alle Anforderungsniveaus hinweg.

Anm.: Daten vor der Revision der Beschäftigungsstatistik; Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte ohne Auszubildende in Vollzeit.

Quelle: Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit; eigene Berechnungen.

Tabelle A 4: Monatliche Median-Bruttoentgelte der Spezialisten in der Fachkrankenpflege (in Euro, 2013)

	Spezialist Fachkrankenpflege	SvB Gesamt
Deutschland	3.356	2.960
Ostdeutschland	2.995	2.317
Westdeutschland	3.519	3.094
Bundesländer		
01 Schleswig-Holstein	3.416*	2.740
02 Hamburg	3.368	3.380
03 Niedersachsen	3.578	2.876
04 Bremen	3.186*	3.221
05 Nordrhein-Westfalen	3.550	3.086
06 Hessen	3.522	3.244
07 Rheinland-Pfalz	3.559	2.950
08 Baden-Württemberg	3.607	3.270
09 Bayern	3.426	3.075
10 Saarland	3.704*	3.081
11 Berlin	3.222	2.816
12 Brandenburg	2.886	2.240
13 Mecklenburg-Vorpommern	2.746	2.138
14 Sachsen	3.032	2.190
15 Sachsen-Anhalt	2.980	2.235
16 Thüringen	3.025	2.181
Männer		
Deutschland	3.643	3.146
Ostdeutschland	3.054	2.305
Westdeutschland	3.730	3.305
Frauen		
Deutschland	3.233	2.631
Ostdeutschland	2.982	2.341
Westdeutschland	3.394	2.701

* Entgeltangaben unscharf wegen geringer Fallzahlen.

Anm.: Daten vor der Revision der Beschäftigungsstatistik; Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (SvB) ohne Auszubildende in Vollzeit.

Quelle: Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit; eigene Berechnungen.

Tabelle A 5: Abweichungen der Median-Bruttoentgelte der Fachkräfte in der Krankenpflege zu den ausgewählten Vergleichsgruppen (2013)

	Krankenpflege	Altenpflege	Berufs- bereich 3	Berufs- bereich 8	Fachkräfte Insgesamt	Alle Beschäf- tigten*
	Entgelt in €	Abweichung zu Fachkräften in der Krankenpflege in %				
01 Schleswig-Holstein	3.015	+29,7	+12,8	+24,1	+15,4	+10,0
02 Hamburg	3.003	+16,8	+5,6	+17,7	+2,4	-11,1
03 Niedersachsen	3.016	+36,6	+10,2	+28,9	+11,3	+4,9
04 Bremen	3.240	+36,9	+15,9	+28,5	+11,1	+0,6
05 Nordrhein-Westfalen	3.202	+18,9	+13,2	+21,3	+10,9	+3,7
06 Hessen	3.086	+24,2	+12,5	+18,3	+5,2	-4,9
07 Rheinland-Pfalz	3.151	+24,8	+15,6	+18,9	+12,5	+6,8
08 Baden-Württemberg	3.183	+16,8	+10,9	+19,7	+5,9	-2,7
09 Bayern	3.135	+15,7	+12,6	+22,9	+11,0	+1,9
10 Saarland	3.293	+27,4	+17,5	+21,8	+11,4	+6,9
11 Berlin	2.831	+24,7	+27,1	+16,1	+14,1	+0,5
12 Brandenburg	2.647	+32,8	+31,4	+23,1	+28,0	+18,2
13 Meckl.-Vorpommern	2.636	+35,6	+32,4	+26,5	+33,1	+23,3
14 Sachsen	2.657	+49,0	+37,7	+33,9	+34,2	+21,3
15 Sachsen-Anhalt	2.808	+61,1	+38,4	+37,4	+36,2	+25,6
16 Thüringen	2.800	+41,3	+36,4	+26,0	+35,3	+28,4
Deutschland	3.042	+24,7	+15,4	+21,3	+11,4	+2,8
Ostdeutschland	2.738	+40,7	+35,8	+25,4	+30,4	+18,1
Westdeutschland	3.139	+22,2	+12,5	+21,5	+9,5	+1,4

* Beschäftigte insgesamt über alle Anforderungsniveaus hinweg.

Anm.: Daten vor der Revision der Beschäftigungsstatistik; Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (SvB) ohne Auszubildende in Vollzeit.

Quelle: Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit; eigene Berechnungen.

Tabelle A 6: Abweichungen der Median-Bruttoentgelte der Fachkräfte in der Altenpflege zu den ausgewählten Vergleichsgruppen (2013)

	Altenpflege	Krankenpflege	Berufsbe- reich 3	Berufsbe- reich 8	Fachkräfte Insgesamt	Alle Beschäf- tigten**
	Entgelt in €	Abweichung zu Fachkräften in der Altenpflege in %				
01 Schleswig-Holstein	2.325	-22,9	-13,0	-4,3	-11,0	-15,1
02 Hamburg	2.571	-14,4	-9,6	+0,8	-12,3	-24,0
03 Niedersachsen	2.209	-26,8	-19,3	-5,6	-18,5	-23,2
04 Bremen	2.366*	-27,0	-15,4	-6,1	-18,9	-26,5
05 Nordrhein-Westfalen	2.692	-15,9	-4,8	+2,0	-6,8	-12,8
06 Hessen	2.484	-19,5	-9,4	-4,8	-15,3	-23,4
07 Rheinland-Pfalz	2.525	-19,9	-7,4	-4,7	-9,8	-14,4
08 Baden-Württemberg	2.725	-14,4	-5,1	+2,4	-9,4	-16,7
09 Bayern	2.709	-13,6	-2,7	+6,2	-4,1	-11,9
10 Saarland	2.585	-21,5	-7,7	-4,4	-12,6	-16,1
11 Berlin	2.271	-19,8	+2,0	-6,9	-8,4	-19,3
12 Brandenburg	1.994	-24,7	-1,1	-7,3	-3,6	-11,0
13 Meckl.-Vorpommern	1.945	-26,2	-2,3	-6,7	-1,8	-9,1
14 Sachsen	1.784	-32,9	-7,5	-10,1	-9,9	-18,6
15 Sachsen-Anhalt	1.743	-37,9	-14,1	-14,7	-15,4	-22,0
16 Thüringen	1.982	-29,2	-3,4	-10,8	-4,2	-9,1
Deutschland	2.441	-19,8	-7,4	-2,7	-10,6	-17,5
Ostdeutschland	1.945	-28,9	-3,5	-10,9	-7,3	-16,1
Westdeutschland	2.568	-18,2	-8,0	-0,6	-10,4	-17,0

* Entgeltangaben unscharf wegen geringer Fallzahlen.

** Beschäftigte insgesamt über alle Anforderungsniveaus hinweg.

Anm.: Daten vor der Revision der Beschäftigungsstatistik; Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (SvB) ohne Auszubildende in Vollzeit.

Quelle: Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit; eigene Berechnungen.

Tabelle A 7: Abweichungen der Median-Bruttoentgelte der Helfer in der Krankenpflege zu den ausgewählten Vergleichsgruppen (2013)

	Krankenpflege	Altenpflege	Berufsbe- reich 3	Berufsbe- reich 8	Helfer Insgesamt	Alle Beschäf- tigten**
	Entgelt in €	Abweichung zu Helfern in der Krankenpflege in %				
01 Schleswig-Holstein	2.180	+31,6	-7,6	+23,6	+10,2	-20,4
02 Hamburg	2.479	+25,3	+0,6	+18,2	+22,0	-26,7
03 Niedersachsen	2.316	+42,5	-0,2	+34,1	+11,0	-19,5
04 Bremen	2.517*	+47,6	+12,8	+23,5	+12,9	-21,8
05 Nordrhein-Westfalen	2.584	+23,5	+7,2	+15,9	+17,6	-16,3
06 Hessen	2.375	+31,1	+8,8	+17,9	+12,4	-26,8
07 Rheinland-Pfalz	2.592	+48,2	+7,7	+24,5	+20,0	-12,2
08 Baden-Württemberg	2.491	+31,3	+4,7	+21,3	+7,3	-23,8
09 Bayern	2.408	+25,1	+2,0	+15,0	+11,1	-21,7
10 Saarland	2.381*	+20,3	+1,4	+15,2	+2,7	-22,7
11 Berlin	1.826	+15,2	-9,2	+12,7	+7,4	-35,2
12 Brandenburg	1.842	+27,1	-0,3	+16,3	+11,5	-17,8
13 Meckl.-Vorpommern	1.802	+24,8	+3,4	+14,4	+13,5	-15,7
14 Sachsen	1.732	+24,1	-5,8	+16,0	+5,6	-20,9
15 Sachsen-Anhalt	2.053	+46,9	+9,2	+28,9	+27,3	-8,2
16 Thüringen	1.863	+28,9	-2,8	+14,3	+17,3	-14,6
Deutschland	2.346	+34,8	+4,3	+20,6	+13,3	-20,7
Ostdeutschland	1.854	+24,0	-1,3	+16,5	+13,6	-20,0
Westdeutschland	2.470	+33,1	+4,7	+20,2	+13,3	-20,2

* Entgeltangaben unscharf wegen geringer Fallzahlen.

** Beschäftigte insgesamt über alle Anforderungsniveaus hinweg.

Anm.: Daten vor der Revision der Beschäftigungsstatistik; Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (SvB) ohne Auszubildende in Vollzeit.

Quelle: Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit; eigene Berechnungen.

Tabelle A 8: Abweichungen der Median-Bruttoentgelte der Helfer in der Altenpflege zu den ausgewählten Vergleichsgruppen (2013)

	Altenpflege	Krankenpflege	Berufsbe- reich 3	Berufsbe- reich 8	Helfer Inse- gesamt	Alle Beschäf- tigten**
	Entgelt in €	Abweichung zu Helfern in der Altenpflege in %				
01 Schleswig-Holstein	1.656	-24,0	-29,8	-6,1	-16,3	-39,5
02 Hamburg	1.978	-20,2	-19,7	-5,6	-2,6	-41,5
03 Niedersachsen	1.625	-29,8	-30,0	-5,9	-22,1	-43,5
04 Bremen	1.705*	-32,3	-23,6	-16,3	-23,5	-47,1
05 Nordrhein-Westfalen	2.092	-19,1	-13,2	-6,2	-4,8	-32,2
06 Hessen	1.811	-23,7	-17,0	-10,1	-14,3	-44,2
07 Rheinland-Pfalz	1.748	-32,5	-27,3	-16,0	-19,1	-40,7
08 Baden-Württemberg	1.897	-23,9	-20,3	-7,7	-18,3	-42,0
09 Bayern	1.925	-20,0	-18,5	-8,1	-11,2	-37,4
10 Saarland	1.979*	-16,9	-15,7	-4,2	-14,6	-35,8
11 Berlin	1.585	-13,2	-21,1	-2,2	-6,7	-43,7
12 Brandenburg	1.449	-21,3	-21,5	-8,5	-12,3	-35,3
13 Meckl.-Vorpommern	1.444	-19,9	-22,6	-8,3	-9,0	-32,5
14 Sachsen	1.396	-19,4	-24,1	-6,5	-14,9	-36,3
15 Sachsen-Anhalt	1.397	-31,9	-25,7	-12,3	-13,4	-37,5
16 Thüringen	1.446	-22,4	-24,6	-11,3	-9,0	-33,7
Deutschland	1.741	-25,8	-22,6	-10,5	-15,9	-41,2
Ostdeutschland	1.495	-19,3	-20,4	-6,1	-8,4	-35,5
Westdeutschland	1.855	-24,9	-21,4	-9,7	-14,9	-40,0

* Entgeltangaben unscharf wegen geringer Fallzahlen.

** Beschäftigte insgesamt über alle Anforderungsniveaus hinweg.

Anm.: Daten vor der Revision der Beschäftigungsstatistik; Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (SvB) ohne Auszubildende in Vollzeit.

Quelle: Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit; eigene Berechnungen.

Tabelle A 9: Monatliche Median-Bruttoentgelte in den Pflegeberufen und ausgewählten Vergleichsgruppen – Geschlecht (in Euro, 2013)

	Krankenpflege	Altenpflege	Berufsbereich 3	Berufsbereich 8	Anforderungs- niveau Insgesamt	Alle Beschäftigten**
Fachkräfte						
Männer						
Deutschland	3.297	2.528	2.639	2.854	2.852	3.146
Ostdeutschland	2.738	2.023	2.015	2.363	2.088	2.305
Westdeutschland	3.396	2.638	2.794	2.980	3.007	3.305
Frauen						
Deutschland	2.988	2.414	2.411	2.426	2.505	2.631
Ostdeutschland	2.737	1.927	2.094	2.135	2.126	2.341
Westdeutschland	3.068	2.547	2.505	2.495	2.586	2.701
Helfer						
Männer						
Deutschland	2.508	1.794	2.255	2.168	2.230	3.146
Ostdeutschland	2.117	1.542	1.881	1.782	1.738	2.305
Westdeutschland	2.627	1.905	2.364	2.268	2.340	3.305
Frauen						
Deutschland	2.276	1.729	1.801	1.876	1.743	2.631
Ostdeutschland	1.738	1.483	1.604*	1.555	1.460	2.341
Westdeutschland	2.412	1.842	1.924	1.988	1.824	2.701

* Entgeltangaben unscharf wegen geringer Fallzahlen.

** Beschäftigte insgesamt über alle Anforderungsniveaus hinweg.

Anm.: Daten vor der Revision der Beschäftigungsstatistik; Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte ohne Auszubildende in Vollzeit.

Quelle: Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit; eigene Berechnungen.

Tabelle A 10: Monatliche Median-Bruttoentgelte in den Pflegeberufen – ausgewählte Einrichtungen des Gesundheitswesens (in Euro, 2013)

	Krankenpflege		Altenpflege	
	Fachkräfte	Helfer	Fachkräfte	Helfer
Entgelte				
Krankenhäuser				
Deutschland	3.159	2.598	2.869	2.049
Ostdeutschland	2.931	2.256	2.409*	1.539*
Westdeutschland	3.236	2.692	2.937	2.116*
Stationäre Pflege				
Deutschland	2.522	2.311	2.527	1.811
Ostdeutschland	2.138	1.708	2.059	1.567
Westdeutschland	2.646	2.391	2.610	1.874
Ambulante Pflege				
Deutschland	2.226	1.680	2.115	1.565
Ostdeutschland	1.947	1.489	1.806	1.444
Westdeutschland	2.369	1.850	2.280	1.737
Abstände zu Krankenhäusern (Krankenhäuser = 100 Prozent)				
Stationäre Pflege				
Deutschland	-20,2%	-11,0%	-11,9%	-11,6%
Ostdeutschland	-27,0%	-24,3%	-14,5%	+1,8%
Westdeutschland	-18,2%	-11,2%	-11,2%	-11,4%
Ambulante Pflege				
Deutschland	-29,5%	-35,3%	-26,3%	-23,6%
Ostdeutschland	-33,6%	-34,0%	-25,0%	-6,2%
Westdeutschland	-26,8%	-31,3%	-22,4%	-17,9%

* Entgeltangaben unscharf wegen geringer Fallzahlen.

Anm.: Daten vor der Revision der Beschäftigungsstatistik; Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte ohne Auszubildende in Vollzeit.

Quelle: Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit; eigene Berechnungen.

7 Literatur

Bellmann, Lutz; Grunau, Philipp; Maier, Friederike; Thiele, Günter (2012): Struktur der Beschäftigung sowie Entgeltentwicklung in den Gesundheits- und Pflegeeinrichtungen – 2004 bis 2008, Hans Böckler Stiftung, Düsseldorf.

Bundesagentur für Arbeit (2011a): Klassifikation der Berufe 2010 – Band 1: Systematischer und alphabetischer Teil mit Erläuterungen, Nürnberg.

Bundesagentur für Arbeit (2011b): Klassifikation der Berufe 2010 – Band 2: Definitorischer und beschreibender Teil, Nürnberg.

Bundesagentur für Arbeit (2012): Methodenbericht. Beschäftigungsstatistik – Sozialversicherungspflichtige Bruttoarbeitsentgelte – Entgeltstatistik, Nürnberg.

Bundesagentur für Arbeit (2013): Methodenbericht. Neue Erhebungsinhalte „Arbeitszeit“, „ausgeübte Tätigkeit“ sowie „Schul- und Berufsabschluss“ in der Beschäftigungsstatistik, Nürnberg.

Bundesagentur für Arbeit (2014): Methodenbericht. Beschäftigungsstatistik – Revision 2014 – überarbeitete Fassung, Nürnberg.

Hirsch, Boris; König, Marion; Möller, Joachim (2009): Regionale Unterschiede im "Gender Pay Gap": Lohnabstand von Frauen in der Stadt kleiner als auf dem Land. IAB-Kurzbericht, 22/2009, Nürnberg.

Möller, Joachim (2011): Qualifikationsbedingte Lohnunterschiede. Wer kriegt wie viel Butter aufs Brot? In: Broterwerb: Lohnentwicklung und Lohnpolitik – Analysen, Vergleiche, Denkanstöße. IABForum 1/2011, S. 4–13.

Thiele, Günter; Bellmann, Lutz (2007): Arbeitseinkommen in den Gesundheits- und Krankenpflegeberufen in Deutschland 1998-2003. In: Pflege & Gesellschaft, 4/2007, S. 360–379.

8 Weiterführende Lektüre

Baumann, Doris; Böhme, Stefan (2012): Die Gesundheitswirtschaft in Bayern. Eine Analyse des Beschäftigungssystems. IAB-Regional. Berichte und Analysen aus dem Regionalen Forschungsnetz. IAB Bayern, 01/2012, Nürnberg.

Kotte, Volker (2011): Gesundheitswirtschaft in Schleswig-Holstein. Leit- und Zukunftsbranche für den Arbeitsmarkt. IAB-Regional. Berichte und Analysen aus dem Regionalen Forschungsnetz. IAB Nord, 01/2011, Nürnberg.

Kotte, Volker; Stöckmann, Andrea (2012): Gesundheitswirtschaft in Mecklenburg-Vorpommern. Leit- und Zukunftsbranche für den Arbeitsmarkt. IAB-Regional. Berichte und Analysen aus dem Regionalen Forschungsnetz. IAB Nord, 01/2012, Nürnberg.

Pilger, Carmen; Jahn, Daniel (2013): Gesundheitswesen in Baden-Württemberg. Struktur und Entwicklung der Beschäftigung. IAB-Regional. Berichte und Analysen aus dem Regionalen Forschungsnetz. IAB Baden-Württemberg, 01/2013, Nürnberg.

Schaade, Peter (2013): Gesundheitswesen in Hessen. Die Beschäftigung boomt. IAB-Regional. Berichte und Analysen aus dem Regionalen Forschungsnetz. IAB Hessen, 01/2013, Nürnberg.

Sieglen, Georg (2011): Auswirkungen des demografischen Wandels auf die Beschäftigungsentwicklung in der Gesundheitswirtschaft Nordrhein-Westfalens. IAB-Regional. Berichte und Analysen aus dem Regionalen Forschungsnetz. IAB Nordrhein-Westfalen, 08/2011, Nürnberg.

Sujata, Uwe; Weyh, Antje (2012): Die Gesundheitswirtschaft in Sachsen. Eine Betrachtung des Arbeitsmarktes. IAB-Regional. Berichte und Analysen aus dem Regionalen Forschungsnetz. IAB Sachsen, 01/2012, Nürnberg.

Wiethölter, Doris; Carstensen, Jeanette; Bogai, Dieter (2013): Die Gesundheitswirtschaft in Berlin-Brandenburg. IAB-Regional. Berichte und Analysen aus dem Regionalen Forschungsnetz. IAB Berlin-Brandenburg, 01/2013, Nürnberg.

Impressum

Viel Varianz. Was man in den Pflegeberufen in Deutschland verdient

Herausgeber

Der Beauftragte der Bundesregierung für die Belange der Patientinnen und Patienten sowie Bevollmächtigter für Pflege
Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (IAB)

Redaktion & Grafiken

Jeanette Carstensen

Rechte

Nachdruck – auch auszugsweise – nur ohne Änderungen sowie unter Nennung der Herausgeber gestattet.

Website

www.pflegebevollmaechtigter.de

www.iab.de

Rückfragen zum Inhalt

Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung:

Dieter Bogai

Telefon 030.5555 99 5190

E-Mail dieter.bogai@iab.de

Holger Seibert

Telefon 030.5555 99 5914

E-Mail holger.seibert@iab.de

Der Beauftragte der Bundesregierung für die Belange der Patientinnen und Patienten
sowie Bevollmächtigter für Pflege:

Telefon 030.18 441 3425

E-Mail pflege-patientenrechte@bmg.bund.de