

Entlohnung in der Altenhilfe

Ein Vergleich der
CARITAS-LANGZEITPFLEGE
mit anderen Pflge-trägern
und Branchen in Deutschland



In der Altenhilfe gehört schlechte Bezahlung längst der Vergangenheit an.

Dies ist ein wichtiger Schritt, um dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken.



Die
150.000
Beschäftigten



in fast
3.200
Einrichtungen der Caritas

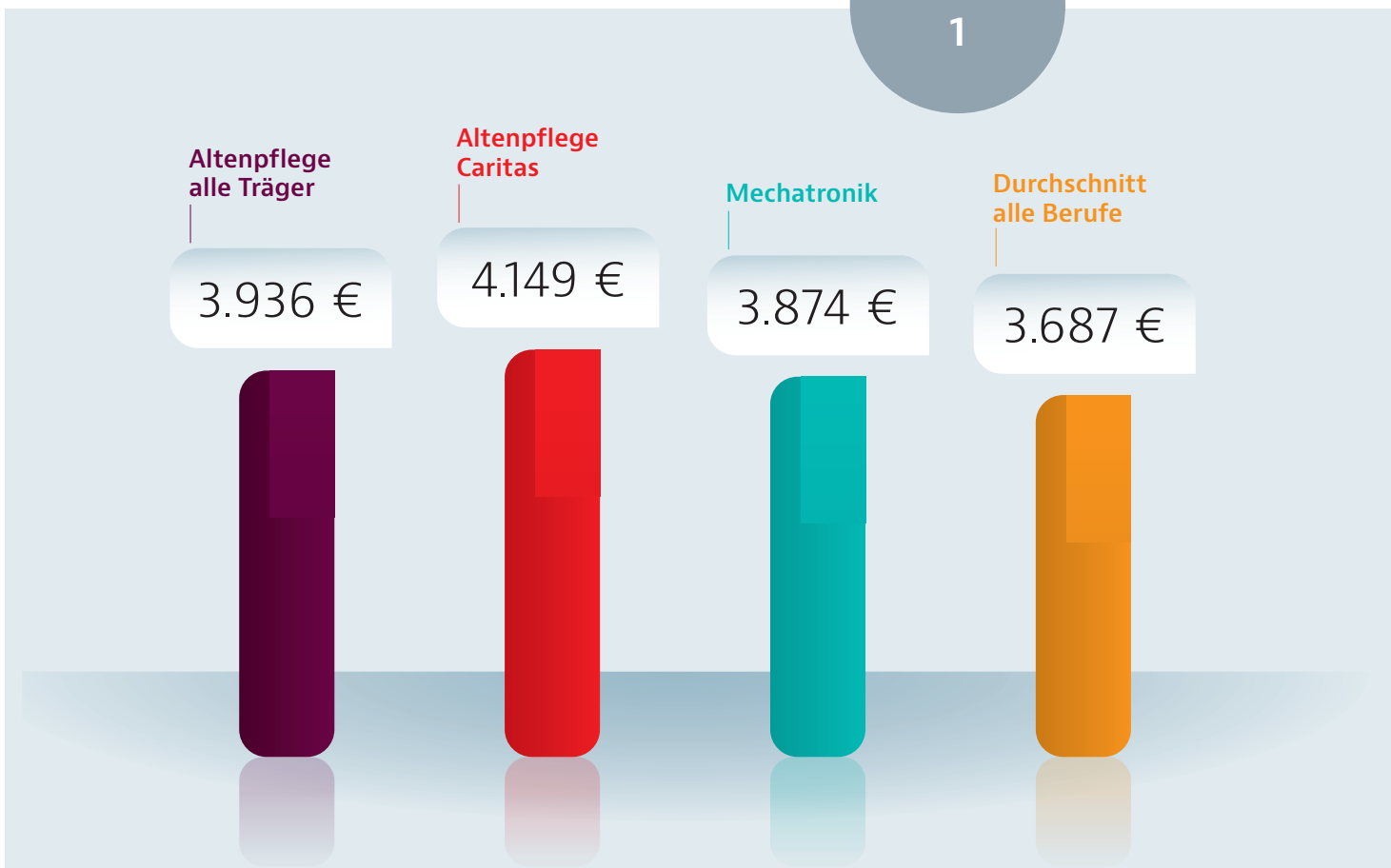
verdienen seit jeher überdurchschnittlich gut, auch im Vergleich zu anderen Branchen. Während andere Pflge-träger nachgezogen haben, behält die Caritas ihre Spitzenposition in der Vergütung bei.

Der Vergleich zeigt für das Jahr 2024 die Vergütung von Altenpflegekräften bei der Caritas auf der Basis aktueller verfügbarer Daten. Er bezieht sich auf die Vergütung von Fachkräften (Abb. 1), Hilfskräften (Abb. 2) und Auszubildenden (Abb. 3) in Deutschland.



Vergütungsvergleich bei Fachkräften

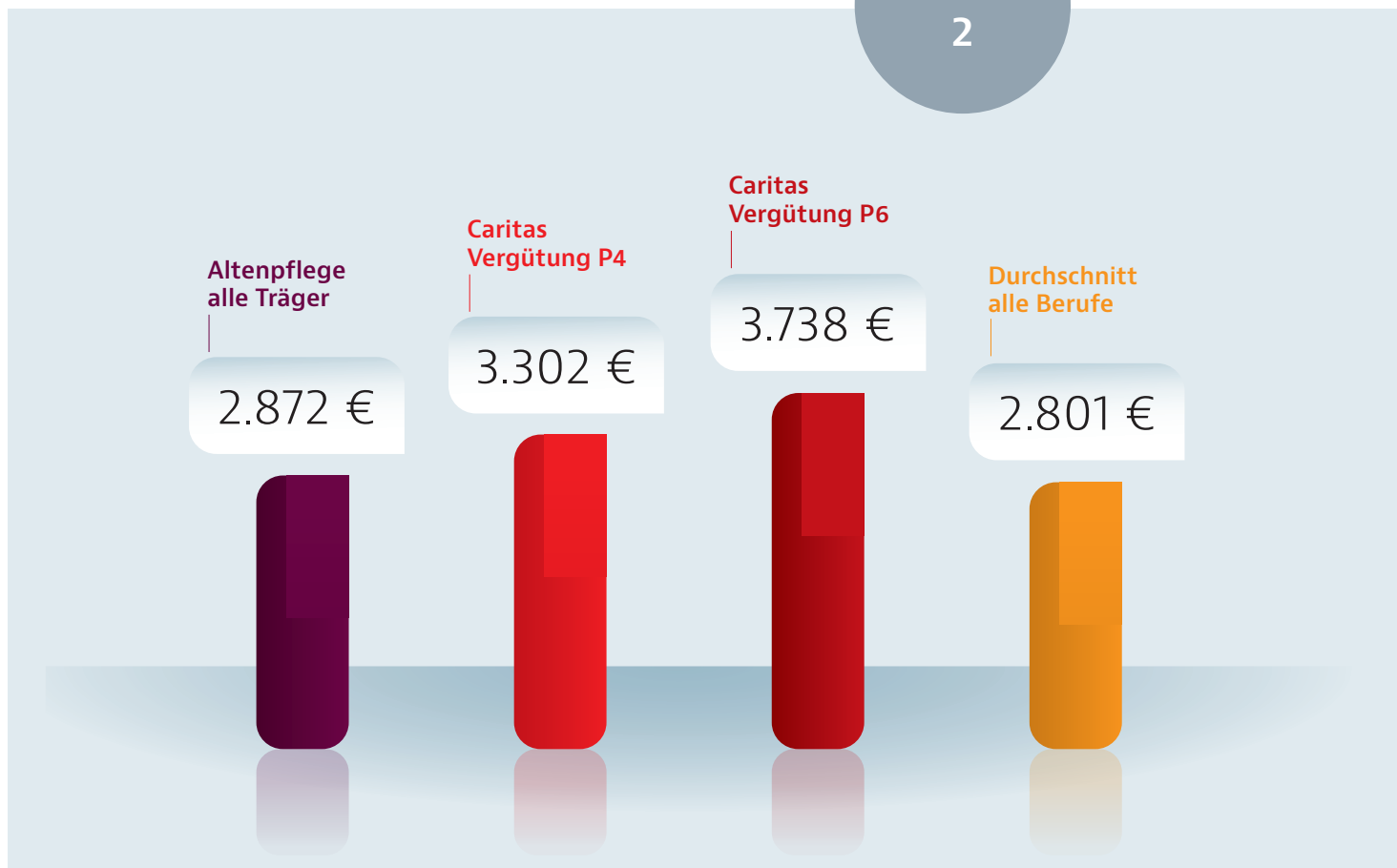
Abbildung
1



Die Fachkräfte in der Langzeitpflege – Pflegefachfrauen und -männer – verdienen bei der Caritas rund 200 Euro mehr als im Branchenschnitt und 450 Euro mehr als der Durchschnitt der Fachkräfte aller Branchen. Ihre Vergütung übersteigt auch die der Fachkraft für Mechatronik.

Vergütungsvergleich bei Hilfskräften

Abbildung
2



Besonders deutlich ist der Vergütungsabstand bei Hilfskräften. Zwischen der Caritas und anderen Trägern der Altenhilfe sowie anderen Branchen gibt es in diesem Bereich erhebliche Unterschiede. Die Caritas unterscheidet bei den Hilfskräften zwei Vergütungsgruppen:

- P4 für Hilfskräfte ohne Ausbildung. In P4 verdienen Hilfskräfte bei der Caritas um über 400 Euro mehr als im Schnitt der Altenpflege.
- P6 für Hilfskräfte, deren Tätigkeit eine einjährige Ausbildung voraussetzt. In P6 verdienen Hilfskräfte sogar 850 Euro mehr als im Schnitt der Altenpflege.

Vergütungsvergleich bei Auszubildenden

Abbildung
3



Eine angehende Pflegefachkraft erhält bei der Caritas schon im ersten Jahr eine tarifliche Ausbildungsvergütung von 1.341 Euro brutto im Monat. Im Mittel über die drei Ausbildungsjahre verdient sie fast 250 Euro mehr als die angehende Fachkraft für Mechatronik, über 100 Euro mehr als der Versicherungskaufmann/-kauffrau und über 300 Euro mehr als die Auszubildenden aller Branchen im Schnitt.

Die Ausbildungsvergütung für die angehende Pflegefachkraft der Caritas ist im Krankenhaus und in der Langzeitpflege identisch mit der tarifvertraglichen Vergütung für Auszubildende im Öffentlichen Dienst.

Jüngste Entwicklungen

- ▶ Im September 2022 trat das Tariftreuegesetz in Kraft. Seitdem sind Träger der Langzeitpflege dazu verpflichtet, ihre Pflegekräfte nach Tarif zu bezahlen, um Ansprüche aus der Sozialversicherung geltend machen zu können. Zudem gibt es hohe branchenspezifische Mindestlöhne.
- ▶ Pflegehilfskräfte in der Altenpflege verdienen Anfang 2024 mindestens 14,15 Euro brutto pro Stunde und damit 14 Prozent mehr als der gesetzliche Mindestlohn. Wie erwartet, profitieren die Pflegekräfte trägerübergreifend von diesen politischen Regelungen.
- ▶ Erstmals verdienen sowohl Hilfskräfte als auch Fachkräfte in der Altenpflege mehr als im Durchschnitt aller Berufe. Bei den Fachkräften liegt die Altenpflege mehr als 6 Prozent, bei den Pflegehilfskräften 2,5 Prozent über dem Schnitt aller Berufe.
- ▶ Bei der Caritas überschreitet die Vergütung den Branchenschnitt um 5 Prozent bei Pflegefachkräften, und um 18 Prozent bei Pflegehilfskräften. Der Vergütungsabstand der Caritas zur Pflegebranche insgesamt liegt daran, dass Caritasmitarbeitende im Jahr 2024 die höchste Tarifierhöhung seit 50 Jahren erleben. Sie liegt bei insgesamt mehr als 11 Prozent. Durch die Vereinbarung eines Sockel-Erhöhungsbetrags profitieren untere Tarifgruppen besonders stark.
- ▶ Im Krankenhaus verdienen trägerübergreifend sowohl Fach- als auch Hilfskräfte mehr als in der Langzeitpflege. Der Abstand beträgt 9 Prozent bei den Fachkräften und 14 Prozent bei den Hilfskräften. Diese Unterschiede entsprechen nicht dem Konzept der generalistischen Pflegeausbildung, die eine Gleichwertigkeit von Berufsabschlüssen vorsieht. Gleichwertige Tätigkeiten müssten zwingend auch eine vergleichbare Vergütung nach sich ziehen.

Fazit

Die allgemeine Wertschätzung der Caritas gegenüber der Pflegearbeit, die sich auch in dieser Entlohnung widerspiegelt, ist ein wesentlicher Beitrag zur Aufwertung des Pflegeberufs. Auch angesichts des hohen Bedarfs an Nachwuchskräften für die Pflege ist dieser Weg alternativlos. Gute Pflege ist nicht zum Nulltarif zu bekommen. Nun sind Kostenträger, Schiedsstellen und die Politik in der Pflicht, dass die Pflegeversicherung als Sozialversicherung ihrem Namen wieder gerecht wird. Pflgeträger, insbesondere die am Gemeinwohl orientierten, dürfen nicht vermehrt zum Fall für den Insolvenzverwalter werden.

Autorin & Autor

Barbara Dietrich-Schleicher, Vorsitzende Verband katholischer Altenhilfe in Deutschland e.V. (VKAD)

Dr. Robert Seitz, Abteilungsleiter Bildung und Soziales beim Diözesan-Caritasverband Regensburg;
Vorsitzender Fachbeirat Personal im VKAD.

Herzlicher Dank geht an Herrn Dr. Pascal Krimmer, Geschäftsstelle der Dienstgeberseite der Arbeitsrechtlichen Kommission des Deutschen Caritasverbandes, und Andreas Wedeking, Geschäftsführer des VKAD, für die Unterstützung bei der Erstellung des Vergütungsvergleichs.

Methodische Bemerkungen

Für die Caritas ist die Vergütung für alle Auszubildenden und Beschäftigten in den Arbeitsvertragsrichtlinien des Deutschen Caritasverbandes (AVR) festgelegt. Die AVR bauen in der Vergütungshöhe auf dem Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TvöD) auf und haben auch dieselbe Verbindlichkeit. Den Vergütungswerten für die Caritas liegen die Faktenblätter der Dienstgeberseite der Arbeitsrechtlichen Kommission des Deutschen Caritasverbandes (2024) zugrunde. Sie berechnen sich als Durchschnitt der Werte für das 1./5./16. Berufsjahr (www.caritas-dienstgeber.de). Eine Fach- bzw. Hilfskraft bei der Caritas erreicht den Wert nach 6,5 Berufsjahren. Der tatsächliche Caritas-Durchschnittswert (Median) liegt bei vielen älteren Mitarbeitenden höher. Dies zeigten empirische Analysen aller Vollzeit-, Fach- und Hilfskräfte des DiCV Regensburg bzw. der Caritas Trägergesellschaft „St. Elisabeth“ gGmbH (CTE) in Erfurt. Die Vergleichswerte für Altenpflege und andere Berufe bzw. Berufsgruppen sowie der Durchschnitt aller Beschäftigten (jeweils Mediane) sind aus der Statistik der Bundesagentur für Arbeit (BA) entnommen bzw. wurden vom Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung der BA bereitgestellt (www.arbeitsagentur.de; www.iab.de). Die (aktuellen) Daten der BA beziehen sich auf Dezember 2022. Sie sind mit einer Steigerungsrate von 9 Prozent auf 2024 hochgerechnet. Im Jahr 2023 stiegen die Nominallöhne nach Angaben des Statistischen Bundesamts gegenüber 2022 um 6 Prozent - fast identisch mit der Inflationsrate (www.destatis.de). Für die Nominallohnentwicklung 2024 wird eine prognostizierte Inflation von knapp 3 Prozent (www.bundesbank.de; 2,7 Prozent) herangezogen, so dass sich kumuliert die Steigerung von 9 Prozent ergibt.

Alle Daten beziehen sich auf Vollzeitstellen und durchschnittliche Monatswerte aller sozialversicherungspflichtigen Bruttoarbeitsentgelte, bei denen einmalige jährliche Zahlungen wie das Weihnachtsgeld auf den Monat umgerechnet sind. Nicht berücksichtigt sind zusätzliche Leistungen des Arbeitgebers wie die betriebliche Altersvorsorge, die bei der Caritas mindestens 4,8 Prozent des Bruttoentgelts beträgt. Für eine Fachkraft (P7) zahlt die Caritas beispielsweise im Schnitt 249 Euro pro Monat in die Betriebliche Zusatzversorgung ein. Zu beachten ist zudem, welche Arbeitszeit einer Vollzeitstelle zugrunde liegt und welcher Urlaubsanspruch besteht. Bei der Caritas sind dies 30 Tage bei einer 39-Stunden-Woche für die Vollzeitstelle. Unterschiedliche Arbeitszeiten (für Vollzeit je nach Tarifvertrag bzw. Branche) ergeben eine methodische Unschärfe durch unterschiedliche Vergütungen je Arbeitsstunde.

Für den Vergleich der Ausbildungsvergütungen wurde auf die Datenbank des Bundesinstituts für Berufsbildung zu tariflichen Ausbildungsvergütungen zurückgegriffen (www.bibb.de). Diese beziehen sich auf Oktober 2023 und sind mit der Steigerungsrate von 3 Prozent auf 2024 hochgerechnet.

Die vorliegende Publikation steht auf der Webseite www.vkad.de/publikationen zum Download bereit.

Weitere Informationen zur Methodik finden Sie im Beitrag „**Caritaslöhne im Branchenvergleich**“ von P. Krimmer und R. Seitz, in der Ausgabe **neue caritas** 17/2019, Seite 26 – 28 sowie in den Ökonomischen Analysen auf www.caritas-dienstgeber.de.

Herausgegeben vom Verband katholischer Altenhilfe in Deutschland e.V.
Reinhardtstraße 13 · 10117 Berlin
Telefon (030) 284 447-853
V.i.S.d.P.: Andreas Wedeking
vkad@caritas.de

www.vkad.de

Bildnachweis: Adobe Stock, weyo