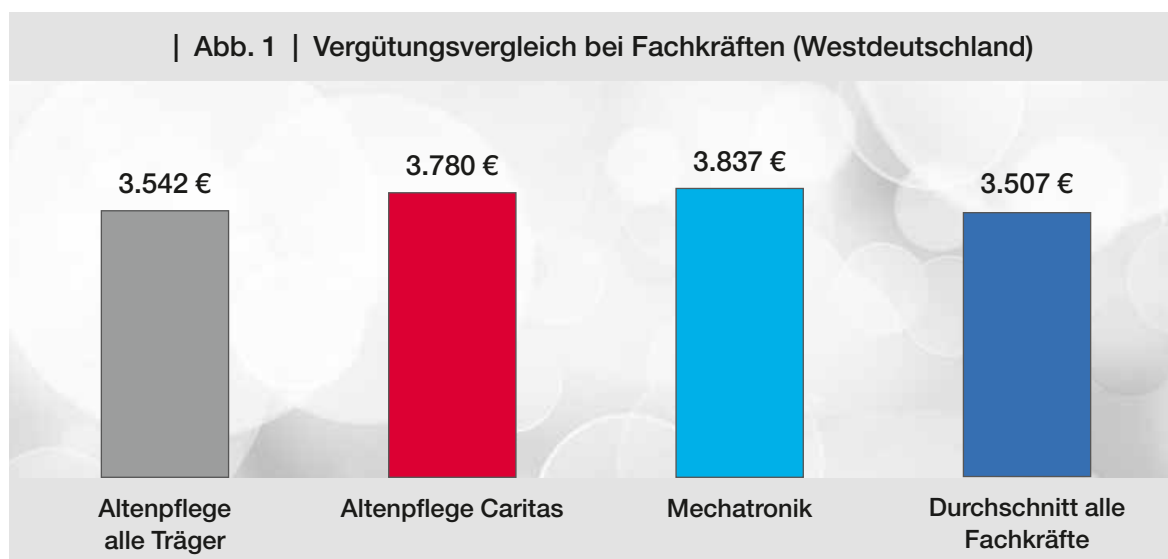


Fehleinschätzungen zur Entlohnung in der Altenhilfe Vergleich Vergütung für Westdeutschland

»Die Mitarbeiterinnen in der Altenhilfe werden schlecht bezahlt!« In jede Talkshow kann man diesen Satz unwidersprochen einwerfen. Aber er stimmt nicht – zumindest nicht für die bundesweit 150.000 Beschäftigten in fast 3.200 Einrichtungen der Caritas.

■ Der Vergütungsvergleich zeigt für das Jahr 2022 die Vergütung von Altenpflegekräften bei der Caritas auf der Basis aktuellster verfügbarer Daten. Er bezieht sich auf die Vergütung von Fachkräften (Abb. 1), Hilfskräften (Abb. 2) und Auszubildenden (Abb. 3) in Westdeutschland.



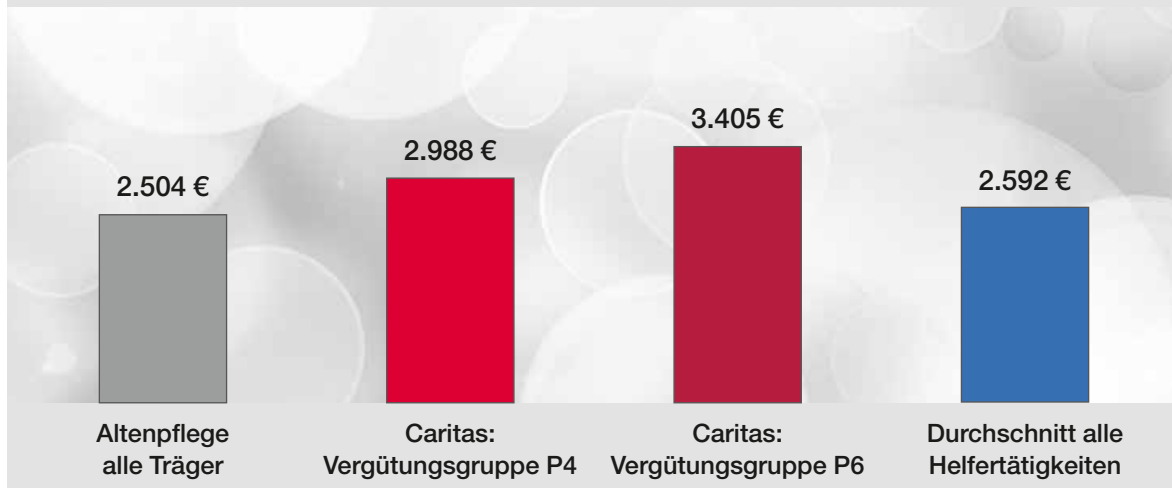
■ Die Fachkräfte in der Altenpflege – Pflegefachfrauen und -männer in der Langzeitpflege – verdienen bei der Caritas um fast 250 € mehr als im Branchenschnitt und über 250 € mehr als der Durchschnitt aller Fachkräfte. Ihre Vergütung ist vergleichbar mit der eines Mechatronikers.

■ Noch deutlicher als bei den Fachkräften ist der Unterschied zwischen der Caritas und anderen Trägern der Altenhilfe bei Hilfskräften. Bei der Caritas gibt es hier zwei Vergütungsgruppen: P4 für Hilfskräfte ohne Ausbildung und P6 für solche, deren Tätigkeit eine einjährige Ausbildung voraussetzt. In P4 verdienen Hilfskräfte bei der Caritas um über 450 €, in P6 sogar 900 € mehr als im Schnitt der Altenpflege.

Im Vergleich zum Durchschnitt aller Berufe verdienen in der Altenpflege Fachkräfte erstmals besser, Helfer knapp 100 € weniger im Monat. Politische Vorgaben wie höhere Mindestlöhne in der Pflege und die Verpflichtung zur Tarifbindung (ab September 2022) führen dazu, dass die Löhne in der Pflegebranche auch außerhalb der Caritas stark anziehen. Bei der Caritas verdienen sowohl die Pflegefachfrauen und -männer als auch die Helfer immer noch um 7% bzw. 20% mehr als im Branchenschnitt.

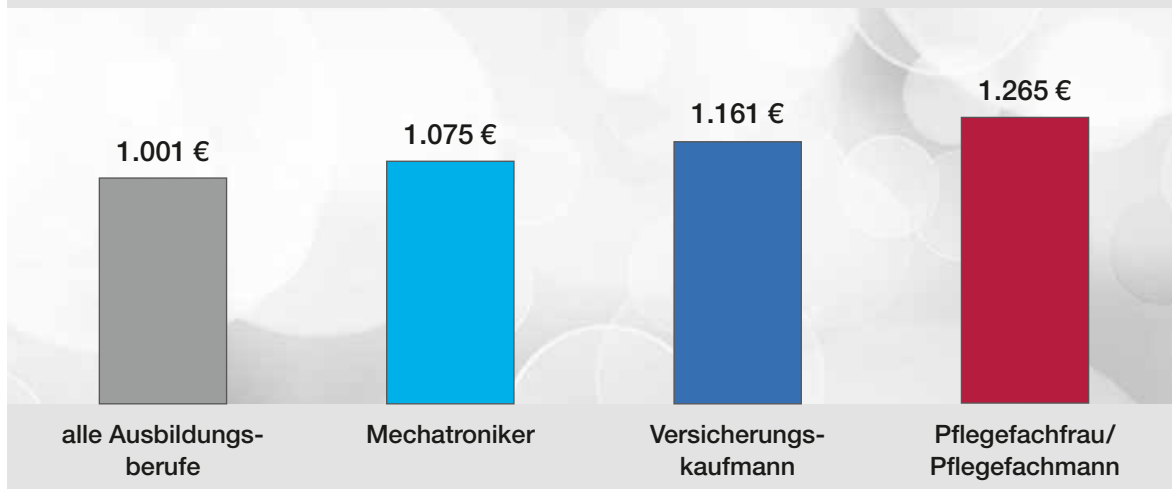


| Abb. 2 | Vergütungsvergleich bei Helfertätigkeiten (Westdeutschland)



■ Zur Ausbildungsvergütung: Eine angehende Pflegefachkraft erhält bei der Caritas schon im ersten Jahr eine Ausbildungsvergütung von fast 1.200 €. Im Mittel über die drei Ausbildungsjahre verdient sie über 100 € mehr als der angehende Mechatroniker oder Versicherungskaufmann und über 250 € mehr als alle Azubis im Schnitt.

| Abb. 3 | Vergleich der Ausbildungsvergütungen (Westdeutschland)



■ Träger wie die Caritas, die sich in der Pflegevergütung weiterhin am TvöD-Tarif orientieren und damit ihre Pflegekräfte fair bezahlen, waren bisher in der Minderheit. Die allgemeine Wertschätzung der Caritas gegenüber der Pflegearbeit, die sich auch in dieser Entlohnung widerspiegelt, ist ein wesentlicher Beitrag zur Aufwertung des Pflegeberufs. Nur wenn weitere Träger sich entscheiden, diesen Weg mitzugehen, wird der Pflegeberuf auf Dauer attraktiv sein. Angesichts des hohen Bedarfs an Nachwuchskräften für die Pflege ist dieser Weg im Grunde alternativlos. Die jüngsten Entwicklungen, die auch auf politische Vorgaben zum Mindestlohn in der Pflege und die Verpflichtung zur Tarifbindung zurückzuführen sind, weisen in diese Richtung.

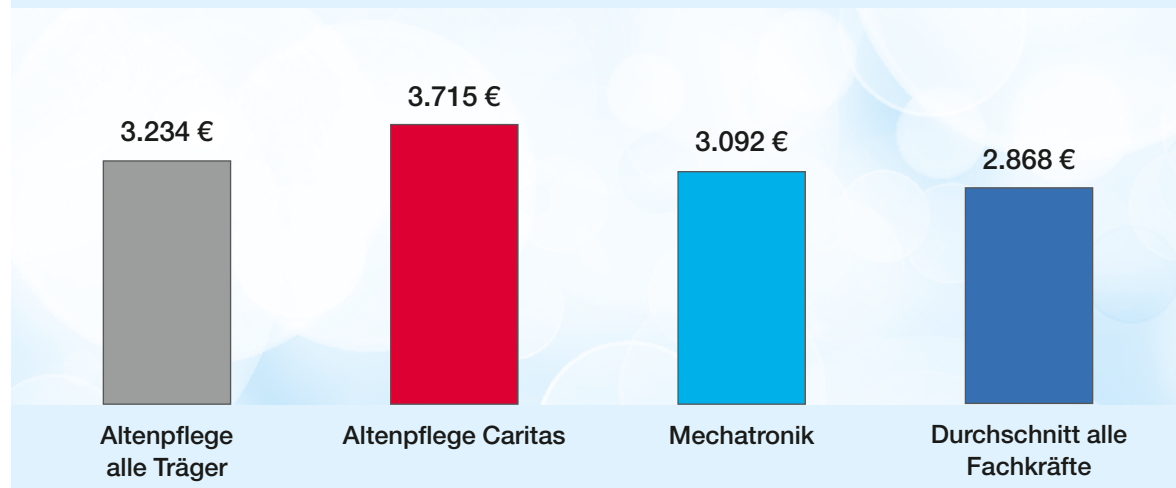


Vergleich Vergütung für Ostdeutschland

»Die Mitarbeiterinnen in der Altenhilfe werden schlecht bezahlt!« In jede Talkshow kann man diesen Satz unwidersprochen einwerfen. Aber er stimmt nicht – zumindest nicht für die bundesweit 150.000 Beschäftigten in fast 3.200 Einrichtungen der Caritas.

■ In Ostdeutschland ist die Vergütung durchgängig niedriger als in Westdeutschland. Bei der Caritas ist die Differenz zwischen Ost und West weniger stark ausgeprägt als bei den trägerübergreifenden Vergleichsdaten für Fachkräfte, Helfer und andere Berufe.

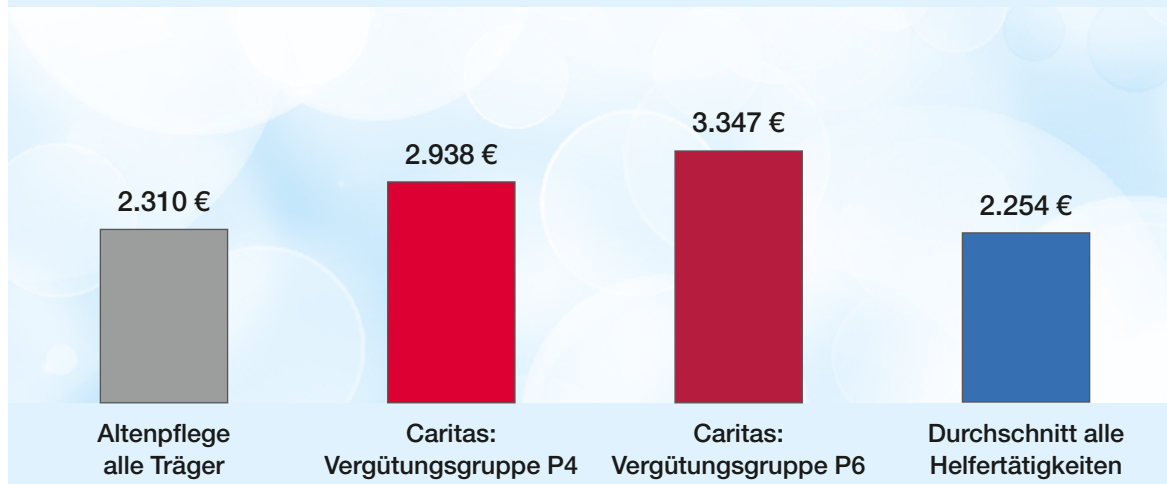
| Abb. 4 | Vergütungsvergleich bei Fachkräften (Ostdeutschland)



■ Die Fachkräfte in der Altenpflege – Pflegefachfrauen und -männer in der Langzeitpflege – verdienen bei der Caritas um über 450 € mehr als im Branchenschnitt der Altenpflege. Dieser Altenpflege-Durchschnittswert liegt wiederum mehr als 350 € über dem Durchschnitt aller Fachkräfte und fast 150 € über dem Schnitt der Mechatroniker.

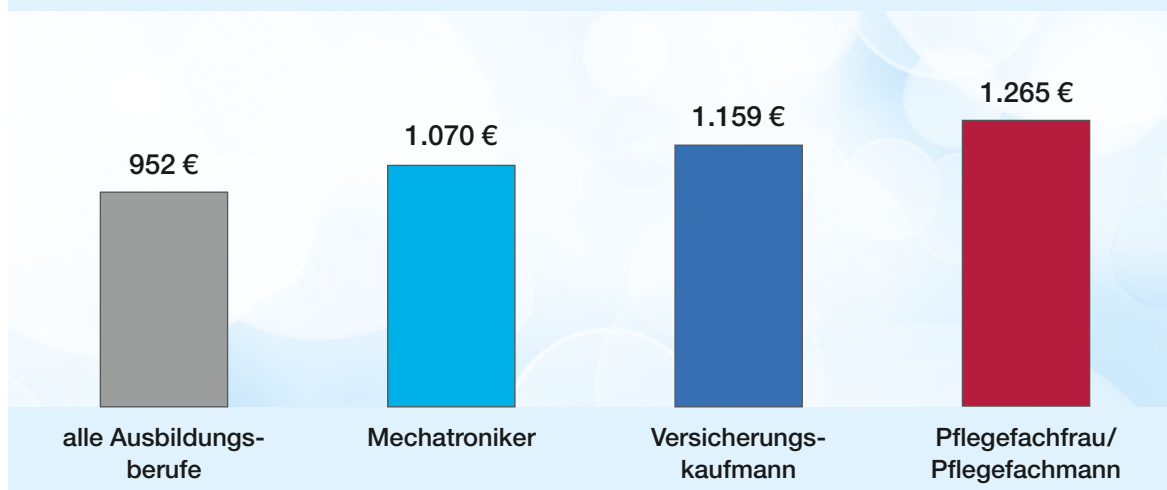
■ Noch deutlicher als bei den Fachkräften ist der Unterschied zwischen der Caritas und anderen Trägern der Altenhilfe bei Hilfskräften. Bei der Caritas gibt es hier zwei Vergütungsgruppen: P4 für Hilfskräfte ohne Ausbildung und P6 für solche, deren Tätigkeit eine einjährige Ausbildung voraussetzt. In P4 verdienen Hilfskräfte bei der Caritas um mehr als 600 €, in P6 sogar 1.000 € mehr als im Branchenschnitt. Während der Helfer in der Altenpflege trägerübergreifend nur ca. 50 € mehr verdient als in anderen Berufen, bekommt er bei der Caritas deutlich mehr.

| Abb. 5 | Vergütungsvergleich bei Helfertätigkeiten (Ostdeutschland)



■ Zur Ausbildungsvergütung: Eine angehende Pflegefachkraft erhält bei der Caritas schon im ersten Jahr eine Ausbildungsvergütung von fast 1.200 €. Im Mittel über die drei Ausbildungsjahre verdient sie fast 200 € mehr als der angehende Mechatroniker und über 300 € mehr als alle Azubis im Schnitt.

| Abb. 6 | Vergleich der Ausbildungsvergütungen (Ostdeutschland)



■ Träger wie die Caritas, die sich in der Pflegevergütung weiterhin am TvöD-Tarif orientieren und damit ihre Pflegekräfte fair bezahlen, waren bisher in der Minderheit. Die allgemeine Wertschätzung der Caritas gegenüber der Pflegearbeit, die sich auch in dieser Entlohnung widerspiegelt, ist ein wesentlicher Beitrag zur Aufwertung des Pflegeberufs. Nur wenn weitere Träger sich entscheiden, diesen Weg mitzugehen, wird der Pflegeberuf auf Dauer attraktiv sein. Angesichts des hohen Bedarfs an Nachwuchskräften für die Pflege ist dieser Weg im Grunde alternativlos. Die jüngsten Entwicklungen, die auch auf politische Vorgaben zum Mindestlohn in der Pflege und die Verpflichtung zur Tarifbindung zurückzuführen sind, weisen in diese Richtung.





Autoren

Eva-Maria Güthoff

Vorsitzende Verband Katholischer
Altenhilfe in Deutschland (VKAD)

Dr. Robert Seitz

Abteilungsleiter Soziale Einrichtungen beim
Diözesan-Caritasverband Regensburg;
Vorstandsmitglied und Vorsitzender Fachbeirat
Personalentwicklung beim VKAD.



Die Autoren bedanken sich bei Herrn Dr. Pascal Krimmer, Geschäftsstelle der Dienstgeberseite der Arbeitsrechtlichen Kommission des Deutschen Caritasverbandes, für die Unterstützung bei der Erstellung des Vergütungsvergleichs und bei Herrn Gundekar Fürsich, Geschäftsführer der Caritas Trägergesellschaft »St. Elisabeth« gGmbH (CTE) in Erfurt, für die empirische Analyse für Ostdeutschland.

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 Werten in Abb. 1, 2, 4 und 5 liegen die Faktenblätter der Dienstgeberseite der Arbeitsrechtlichen Kommission des Deutschen Caritasverbandes (2022) zugrunde. Sie berechnen sich als Durchschnitt der Werte für das 1./5./16. Berufsjahr (caritas-dienstgeber.de). Eine Fach- bzw. Hilfskraft bei der Caritas erreicht den Wert nach 6,5 Berufsjahren. Der tatsächliche Caritas-Durchschnittswert (Median) liegt bei vergleichsweise vielen älteren Mitarbeitern in der Regel höher. Dies bestätigt eine empirische Analyse aller Vollzeit-Fach- und -Hilfskräfte 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 (statistik.arbeitsagentur.de). Die (aktuellsten) Daten der BA beziehen sich auf das Jahr 2021. Sie sind mit einer Steigerungsrate von 4% auf 2022 hochgerechnet.

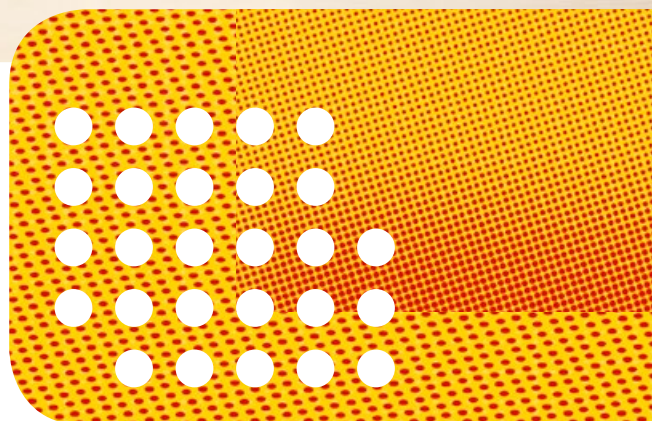
Alle Daten beziehen sich auf Vollzeitstellen und durchschnittliche Monatswerte, bei denen einmalige jährliche Zahlungen wie das Weihnachtsgeld auf den Monat umgerechnet sind. Nicht berücksichtigt sind zusätzliche Leistungen des Arbeitgebers wie die betriebliche Altersvorsorge, die bei der Caritas mindestens 4,8% des Bruttoentgelts beträgt. 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.

Für den Vergleich mit dem Mechatroniker-Beruf und allen Ausbildungsberufen wird auf die Datenbank des Bundesinstituts für Berufsbildung zu tariflichen Ausbildungsvergütungen zurückgegriffen (bibb.de). Diese beziehen sich auf das Jahr 2021 und sind mit der Caritas-Steigerungsrate von 2% auf 2022 hochgerechnet.

Stand: September 2022



Weitere Informationen zur Methodik und weitere Daten 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 (08/2022).



Verband katholischer Altenhilfe in Deutschland e.V.

Herausgegeben vom Verband
katholischer Altenhilfe in Deutschland e.V.
Reinhardtstraße 13 · D-10117 Berlin
Telefon (030) 284 447-853 · Fax (0761) 200-710
V.i.S.d.P.: Andreas Wedeking
vkad@caritas.de · (9/2022)

Artwork & Fotografie: Archiv VKAD, Shutterstock
Gestaltung: Büro MAGENTA, Freiburg

