



Entlohnung in der Altenhilfe

Ein Vergleich der
CARITAS-LANGZEITPFLEGE
mit anderen Pflegeträgern
und Branchen in Deutschland
Zahlen für das Jahr 2025



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 Pflegeträger nachgezogen
haben, behält die Caritas ihre Spitzenposition
in der Vergütung bei.

Der Vergleich zeigt für das Jahr 2025 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 fast 100 Euro mehr als im Branchenschnitt und über 500 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 300 Euro oder 10 Prozent mehr als im Schnitt der Altenpflege.
- P6 für Hilfskräfte, deren Tätigkeit eine einjährige Ausbildung voraussetzt. In P6 verdienen Hilfskräfte sogar knapp 800 Euro oder fast ein Viertel mehr als im Schnitt der Altenpflege.
- Bei einem Anteil von einem Drittel Hilfskräften in P6 liegt die Durchschnittsvergütung für Hilfskräfte bei der Caritas bei gut 3.700 Euro.

Vergütungsvergleich bei Auszubildenden

Abbildung
3



Eine angehende Pflegefachkraft erhält bei der Caritas schon im ersten Jahr eine tarifliche Ausbildungsvergütung von 1.427 Euro brutto im Monat. Im Mittel über die drei Ausbildungsjahre verdient sie circa 250 Euro mehr als die angehende Fachkraft für Mechatronik, über 100 Euro mehr als der Bankkaufmann/-kauffrau und über 300 Euro mehr als die Auszubildenden aller Branchen im Schnitt der tariflichen Ausbildungsvergütungen. Bemerkenswert ist auch die weit überdurchschnittliche Höhe der Vergütung für die in der Regel einjährige Ausbildung von Pflegehilfskräften (Pflegeassistenz).

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 Ende 2025 mindestens 16,10 Euro brutto pro Stunde und damit über 25 Prozent mehr als der gesetzliche Mindestlohn. Wie erwartet, profitieren die Pflegekräfte trägerübergreifend von diesen politischen Regelungen.
- ▶ Seit 2022 verdienen sowohl Hilfskräfte als auch Fachkräfte in der Altenpflege mehr als im Durchschnitt aller Berufe. Bei den Fachkräften liegt die Altenpflege fast 12 Prozent, bei den Pflegehilfskräften über 8 Prozent über dem Schnitt aller Berufe.
- ▶ Bei der Caritas überschreitet die Vergütung den Branchenschnitt um 2 Prozent bei Pflegefachkräften und um 15 Prozent bei Pflegehilfskräften. Der Vergütungsabstand der Caritas zur Pflegebranche insgesamt liegt daran, dass Caritasmitarbeitende im Jahr 2024 mit mehr als 11 Prozent die höchste Tariferhöhung seit 50 Jahren erlebten. Durch die Vereinbarung eines Mindesterhöhungsbetrags profitierten untere Tarifgruppen besonders stark. Bei Fachkräften hat sich der Abstand zwischen Caritas und Schnitt der Pflegebranche seit 2020 deutlich reduziert. Damals lag er noch bei über 10 Prozent.
- ▶ In der Gesundheits- und Krankenpflege verdienen trägerübergreifend sowohl Fach- als auch Hilfskräfte mehr als in der Langzeitpflege. Der Abstand beträgt 4 Prozent bei den Fachkräften und fast 9 Prozent bei den Hilfskräften. Diese Unterschiede widersprechen dem Konzept der generalistischen Pflegeausbildung, die eine Gleichwertigkeit von Berufsabschlüssen vorsieht. Gleichwertige Tätigkeiten müssten auch eine vergleichbare Vergütung nach sich ziehen. Allerdings hat sich der Abstand zwischen Krankenpflege und Altenpflege in den letzten Jahren deutlich reduziert. Im Jahr 2012 war der Verdienst in der Krankenpflege bei Fachkräften noch fast 25 Prozent höher als in der Altenpflege, bei Hilfskräften sogar 35 Prozent.

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.

Autoren

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

Dr. Pascal Krimmer, Geschäftsstelle der Dienstgeberseite der Arbeitsrechtlichen Kommission des Deutschen Caritasverbandes.

Methodische Bemerkungen

Für die Caritas ist die Vergütung für alle Auszubildenden und Beschäftigten in den Arbeitsvertragsrichtlinien des Deutschen Caritasverbandes (AVR) festgelegt. Die AVR orientieren sich in der Vergütungshöhe am Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) und haben auch dieselbe Verbindlichkeit. Der Ermittlung der durchschnittlichen Vergütungswerte für die Caritas liegen die Faktenblätter der Dienstgeberseite der Arbeitsrechtlichen Kommission des Deutschen Caritasverbandes (2025) zugrunde. Sie berechnen sich als Durchschnitt der in den Faktenblättern ausgewiesenen Werte für das 1./5./16. Berufsjahr (www.caritas-dienstgeber.de). Eine Fach- bzw. Hilfskraft bei der Caritas erreicht diesen Wert nach 6,5 Berufs-jahren. Der tatsächliche Caritas-Durchschnittswert (Median) liegt bei vielen älteren Mitarbeitenden sogar noch 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 2024. Sie sind mit einer Steigerungsrate von 4 Prozent auf das Jahr 2025 hochgerechnet. Der Index der durchschnittlichen Bruttonomona-verdienste (ohne Sonderzahlungen) von Vollzeitbeschäftigen ist im Schnitt der ersten drei Quartale 2025 für die Gesamtwirtschaft um 3,4 Prozent und für Heime um 4,1 Prozent gestiegen. Die Steigerung des Nominallohnindex (mit Sonderzahlungen) lag durchschnittlich bei 4 Prozent (www.destatis.de).

Alle Daten beziehen sich auf Vollzeitstellen und durchschnittliche Monatswerte aller sozialversicherungspflichtigen Bruttoarbeitsentgelte, bei denen einmalige jährliche Zahlungen wie die Jahressonderzahlung (Weihnachtsgeld) auf den Monat umgerechnet sind. Nicht berücksichtigt sind zusätzliche Leistungen des Arbeitgebers wie die betriebliche Altersvorsorge. Der vom Arbeitgeber getragene Beitrag liegt z.B. in der KZVK (Kirchliche Zusatzversorgungskasse) bei 5,6 Prozent des steuerpflichtigen Arbeitslohns. Für eine Fachkraft (P7) bei der Caritas liegt der monatliche Beitrag zur Betrieblichen Zusatzversorgung beispielsweise im Schnitt bei 264 Euro pro Monat. 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 2024 und sind mit der Steigerungsrate von 4 Prozent auf das Jahr 2025 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

Bildnachweis: Adobe Stock, weyo

www.vkad.de