

René Lehweß-Litzmann (SOFI)

# Wie gut sind Berufe der Daseinsvorsorge in Deutschland bezahlt? Ein europäischer Vergleich

Tagung „Fachkräfte für die Daseinsvorsorge:  
Große Motivation oder ‚Great Resignation‘?“  
13. September 2022 in Göttingen

# Einführung



- Fokus auf Bildung, Gesundheit, Soziales = „Care-Arbeit“ im weiten Sinne
- Verbindendes: Gesellschaftlich notwendige, interaktive Dienstleistungsarbeit
- Kontext: Wachsender Bedarf an Care-Beschäftigten
  - Steigende Nachfrage (Menge) und steigende Anforderungen (Qualität)
  - Begrenzt Produktivitätswachstum aufgrund Interaktivität (J. Fourastié)
- Demografischer Wandel lässt die Zahl der Erwerbstätigen schrumpfen
  - Wettbewerb um Arbeitskräfte mit anderen Branchen
- Wie attraktiv sind Care-Berufe im Hinblick auf die monetäre Entlohnung?
  - Wie unterscheidet sich Deutschland hier von anderen europ. Ländern?
- Quantitative Untersuchung auf Basis der Arbeitskräfteerhebung der EU (LFS)

# Kriterien des Sampling



*Tabelle: 16 ausgewählte „Berufsuntergruppen“ (3-Steller) der ISCO in drei Tätigkeitsbereichen*

## Sample

- 24 Länder, 2012-2020
- Abhängig Beschäftigte
- zw. 16 und 69 Jahren
- Vollzeit (35-44 h)
- im Wohnsitzland beschäftigt
- Einkommens- und Gewichtungsdaten verfügbar

Bildung und Erziehung	Gesundheit und Pflege	Soziales
Kinder- und Lernbetreuer	Ärzte	Sozialwissenschaftler, Geistliche und Seelsorger
Lehrkräfte im Primar- und Vorschulbereich	Akademische und vergleichbare Krankenpflege- und Geburtshilfefachkräfte	
Lehrkräfte im Sekundarbereich	Nicht akademische Krankenpflege- und Geburtshilfefachkräfte	Nicht akademische juristische, sozialpflegerische und religiöse Berufe
Lehrkräfte im Bereich Berufsbildung	Betreuungsberufe im Gesundheitswesen	
Universitäts- und Hochschullehrer	Medizinische und pharmazeutische Fachberufe	
Fachkräfte im Bereich Sport und Fitness	Sonstige akademische und verwandte Gesundheitsberufe	
Sonstige Lehrkräfte	Sonstige Assistenzberufe im Gesundheitswesen	



# Untersuchungssample (Basis: EU-LFS)

- 24 Länder \* 9 Jahre= 216 „Länder-Jahre“
- Fehlt Datenlieferung von einem Land für ein Jahr, werden Daten des letzten verfügbaren Jahres eingesetzt (10 Fälle, siehe Klammern)
- Etwa 500.000 Beobachtungen im Sample, über alle Länder und Jahre (zus. mit Nicht-Care-Beschäftigten insgs. N = 4.178.170)
- Ungleich verteilt über Berufsgruppen und Länder aufgrund realer Größe...
- ... und Differenzen der Survey-Methode (durch Gewichtung ausgeglichen)

Country	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	Total
AT	2,125	2,182	2,146	2,075	2,259	2,275	2,216	2,214	(2,214)	19,706
BE	1,713	1,681	1,841	1,757	1,842	896	880	943	746	12,299
CH	1,679	1,637	1,634	1,842	1,763	1,856	1,879	1,843	1,906	16,039
CY	482	468	486	501	473	458	469	476	443	4,256
CZ	1,175	1,241	1,236	1,253	1,238	1,267	(1,267)	(1,267)	(1,267)	11,211
DE	12,640	12,449	12,760	13,056	14,691	14,968	15,232	15,589	(15,589)	126,974
DK	3,696	3,527	3,766	3,594	3,416	3,428	3,704	3,383	3,723	32,237
EE	510	531	583	560	557	686	790	778	754	5,749
ES	2,828	2,690	2,703	2,871	2,855	2,832	2,954	3,074	(3,074)	25,881
FI	1,305	1,244	1,278	1,277	1,316	1,228	(1,228)	1,261	1,251	11,388
FR	4,404	1,657	1,895	1,862	1,883	2,000	1,894	1,884	1,374	18,853
GR	924	847	953	1,042	1,036	1,057	963	1,019	956	8,797
HR	414	424	457	495	498	438	519	502	489	4,236
HU	3,423	3,308	3,338	3,182	3,196	3,150	3,148	3,076	2,860	28,681
IE	1,225	1,103	933	854	843	1,065	991	1,145	839	8,998
IT	6,385	6,536	6,563	6,459	6,563	6,805	6,645	6,700	6,683	59,339
LT	1,054	1,069	873	1,126	1,191	1,267	1,343	1,275	1,095	10,293
LU	495	373	334	321	295	303	198	277	258	2,854
LV	691	752	838	948	859	499	499	300	335	5,721
NL	1,070	1,384	1,177	1,032	1,075	1,110	1,281	1,101	1,105	10,335
PT	2,297	2,320	2,502	2,747	2,828	2,803	2,915	2,996	2,517	23,925
RO	3,062	2,989	2,992	3,632	3,496	3,673	3,760	3,618	3,425	30,647
SK	789	758	728	727	1,033	1,068	1,169	1,177	(1,177)	8,626
UK	(1,364)	1,364	1,394	1,353	1,378	1,407	1,435	1,479	(1,479)	12,653
Total	55,750	52,534	53,410	54,566	56,584	56,539	57,379	57,377	55,559	499,698



# Merkmale von Care-Beschäftigten

*Tabelle: Zusammensetzung der beob. Beschäftigten, Durchschnittswerte für 24 Länder, 2016-2020 (gepoolt)*

- Drei Viertel sind Frauen
- Häufig akademisch gebildet, selten nur mit Sekundarstufe I
- Häufiger als andere Beschäftigte: Arbeitszeitrandlagen, Befristung, in Großstädten
- Seltener: in kleinen Unternehmen, Zeitarbeit, Führungsverantwortung

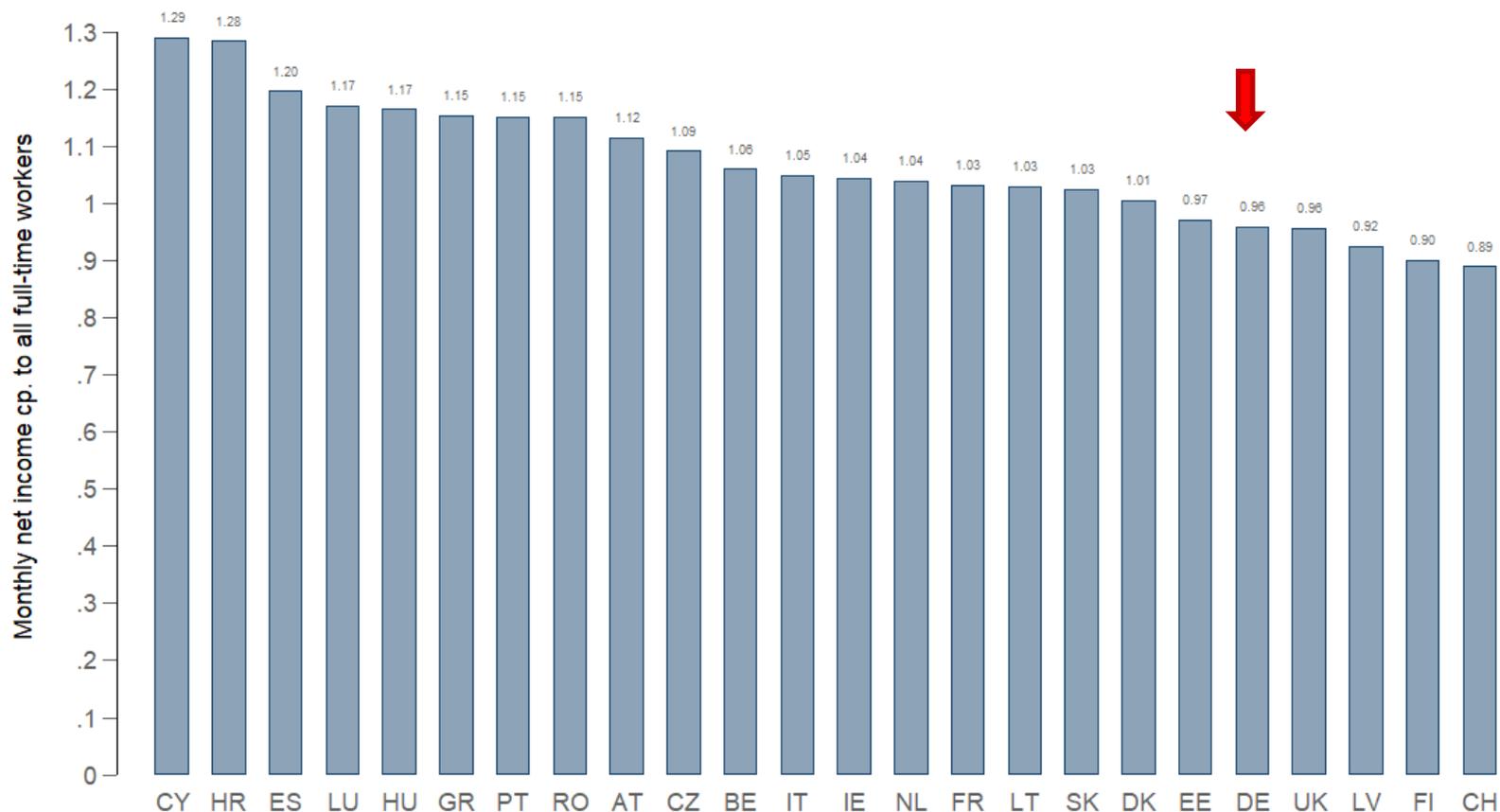
Merkmale		Care-Beschäftigte	Andere	Alle Beschäftigten
Geschlecht (% weiblich)		75,5	35,8	40,4
Alter (Jahre)		42,1	41,3	41,4
Bildungsabschluss (%)	Niedrig: Untere Sekundarstufe	6,7	18,3	16,9
	Mittel: Obere Sekundarstufe	33,8	50,7	48,7
	Hoch: Tertiär	59,4	31,1	34,4
Herkunft	Im Land geboren (/unbekannt) (%)	88,4	86,3	86,6
	Eingewandert (%)	11,6	13,7	13,4
	Eingewandert vor # Jahren	19,4	18,8	18,9
Wochenendarbeit (% ja)		31,7	20,4	21,7
Nacht- oder Schichtarbeit (% ja)		29,2	18,9	20,1
Leitungsposition (% ja)		19,3	22,5	22,1
Befristete Beschäftigung (% ja)		14,2	11,7	12,0
Zeitarbeit (% ja)		0,6	2,3	2,1
Dauer Betriebszugehörigkeit (Jahre)		11,4	10,3	10,4
Größe des Unternehmens (%)	1 bis 10 Personen	11,9	17,9	17,2
	11 bis 19 Personen	10,8	10,7	10,7
	20 bis 49 Personen	19,5	15,3	15,8
	50 Personen und mehr	57,8	56,0	56,2
Urbanitätsgrad (%)	Ländlicher Raum (dünn besiedelt)	21,7	24,1	23,8
	Städte und Vorstädte (mittel)	32,7	34,6	34,4
	Großstädte (dicht besiedelt)	45,7	41,4	41,9



# Einkommensvergleich: Deskriptive Ergebnisse nach Land

Abbildung: Einkommensposition von Care-Beschäftigten insg. im Vergleich zu allen Vollzeitbeschäftigten, nach Land, 2016–2020

- Nur in zwei von 24 Ländern verdienen Care-Beschäftigte 10% weniger als der Durchschnitt der Vollzeitbeschäftigten, aber in neun Ländern verdienen sie mindestens um 10% mehr
- In Deutschland knapp unterdurchschnittliche Einkommen: 96%



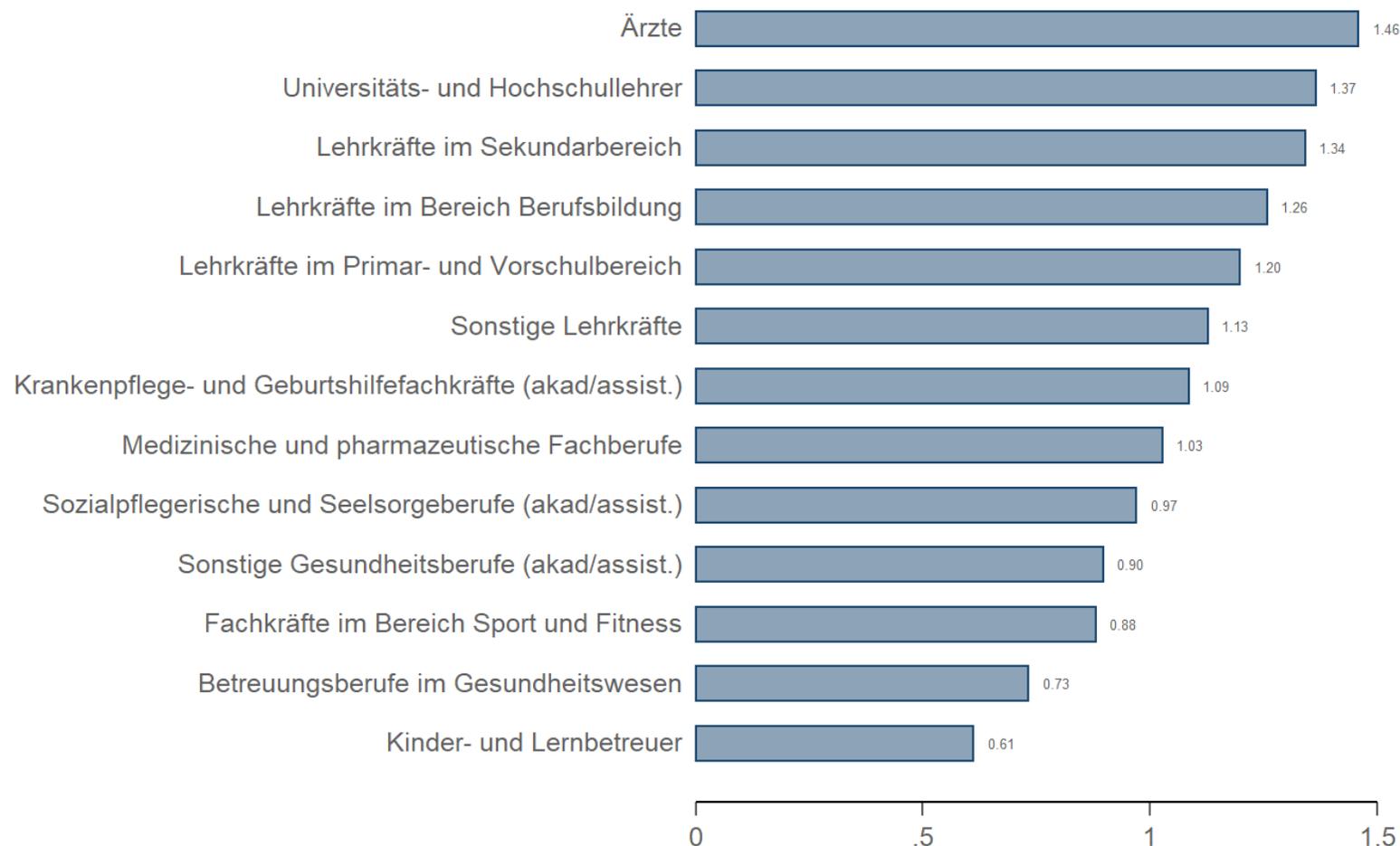
Source: EU-LFS, own calculations. Weighted values. Averages across country-years with available data. Full-time employees only.



# Einkommensvergleich: Deskriptive Ergebnisse nach Berufsgruppe

Abbildung: Einkommenspositionen im Care-Bereich, nach Beruf, im Vgl. zu allen VZ-Beschäftigten. 24 europäische Länder, 2016–2020

- Ärzte an der Spitze der Verteilung, Bildungsbereich ebenfalls gut platziert → Qualifikation scheint eine wichtige Rolle zu spielen
- Betreuungsberufe im Bildungs- und im Gesundheitswesen ganz unten: Oft nicht akademisch, Frauen- und Befristungsanteil besonders hoch



# Einkommenspositionen vor Care-Berufen in Deutschland



- **Betreuungsberufe in Deutschland ganz besonders schlecht entlohnt**
- **Krankenpflege- und Geburtshilfe ebenfalls deutlich schlechter als anderswo**
- **Grundschul-lehrer/innen hingegen recht gut bezahlt**

*Tabelle: Relative Einkommen im Care-Bereich, nach Berufsgruppe. Deutschland im Vgl. zum Durchschnitt von 24 europ. Ländern, 2016–2020*

Bereich	Berufsgruppe	DE	24 Länder	Minimum	Maximum
Bildung	Kinder- und Lernbetreuer	0,46	0,61	0,41	0,87
	Lehrkräfte im Primar- und Vorschulbereich	1,33	1,20	0,92	1,49
	Lehrkräfte im Sekundarbereich	1,37	1,34	1,14	1,64
	Lehrkräfte im Bereich Berufsbildung	1,27	1,26	1,03	1,65
	Universitäts- und Hochschullehrer	1,30	1,37	1,16	1,77
	Fachkräfte im Bereich Sport und Fitness	0,94	0,88	0,58	1,20
	Sonstige Lehrkräfte	1,21	1,13	0,92	1,40
Gesundheit	Ärzte	1,49	1,46	1,11	1,72
	Krankenpflege- und Geburtshilfefachkräfte	0,87	1,09	0,81	1,48
	Betreuungsberufe im Gesundheitswesen	0,59	0,74	0,48	0,90
	Medizinische und pharmazeutische Fachberufe	0,95	1,03	0,91	1,37
	Sonstige Gesundheitsberufe	0,74	0,90	0,74	1,20
Soziale Arbeit	Sozialpflegerische und religiöse Berufe	0,93	0,97	0,88	1,37



# Einkommensentwicklung des Care-Bereichs, nach Land

- Überwiegend negative Trends in den 2010ern; wenige Länder mit Besserstellung des Care-Bereichs
- Uneinheitliche Entwicklungen innerhalb Ost- und Südeuropas
- In Deutschland insg. stabile Einkommensposition der GenDis-Berufe, leicht aufwärts nur Betreuungsberufe im Gesundheitswesen (nicht dargestellt)

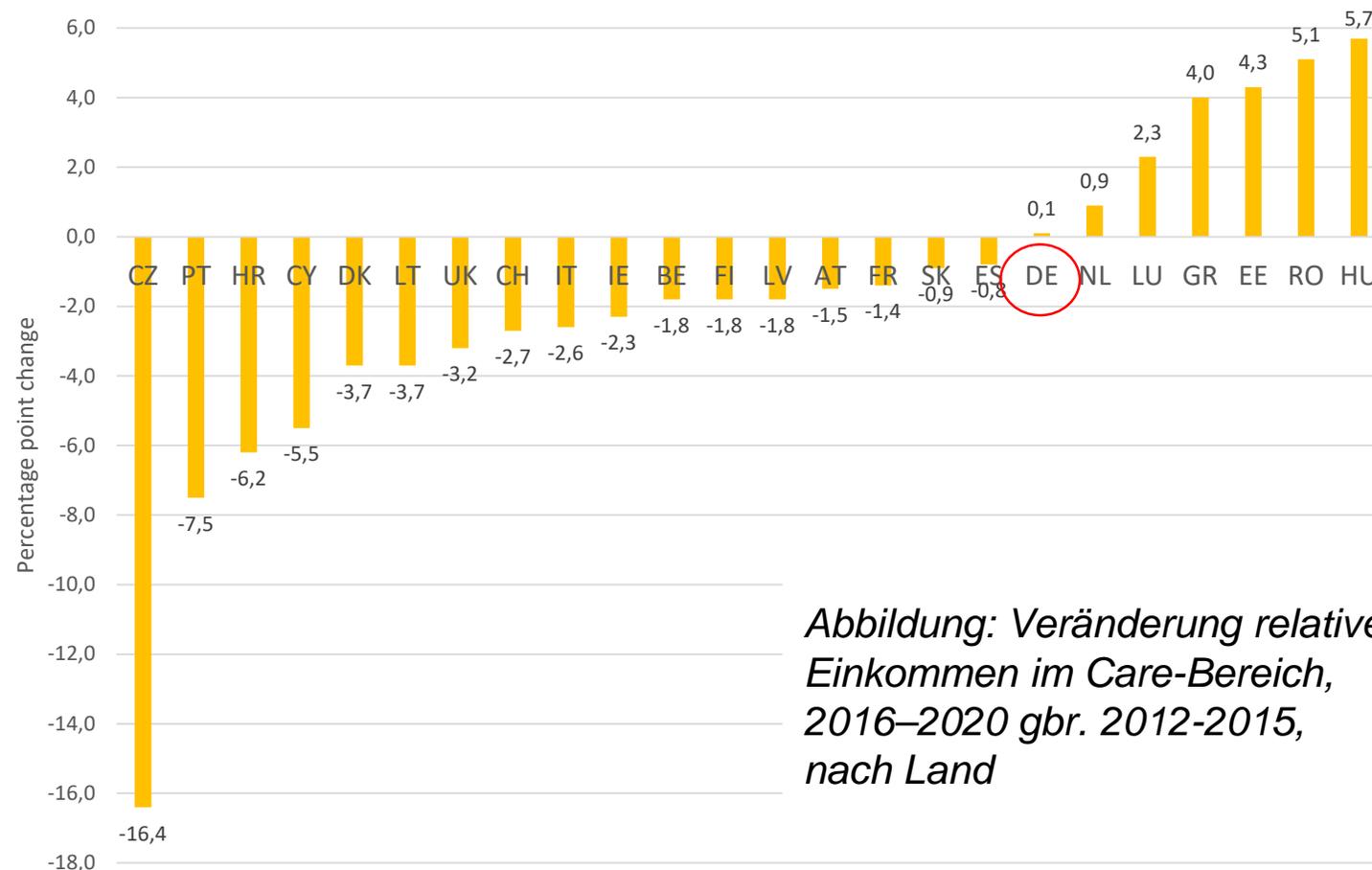


Abbildung: Veränderung relativer Einkommen im Care-Bereich, 2016–2020 gbr. 2012–2015, nach Land



# Einkommensentwicklung des Care-Bereichs, nach Berufsgruppe

*Tabelle: Relative Einkommen im Care-Bereich und deren Veränderung, 2016–2020 vs. 2012-2015, 24 Länder, nach Berufsgruppe*

- Oft Stabilität im Vergleich zu anderen Beschäftigten, aber negative häufiger als positive Entwicklungen
- Konvergenz zwischen Care-Berufen? Ärzte, Hochschullehrer büßen ein (von hohem Niveau), leichte Verbesserung im Elementarbereich

Berufsgruppe	2012-2015	2016-2020	Veränderung in P.p.	Trend
Fachkräfte im Bereich Sport und Fitness	0,85	0,88	3,70	Aufstieg
Kinder- und Lernbetreuer	0,60	0,61	1,40	Stabilität (+/- 2,5)
Lehrkräfte im Primar- und Vorschulbereich	1,20	1,20	0,30	
Sonstige Gesundheitsberufe (akad/assist.)	0,90	0,90	0,30	
Lehrkräfte im Bereich Berufsbildung	1,26	1,26	-0,40	
Lehrkräfte im Sekundarbereich	1,36	1,34	-1,20	
Betreuungsberufe im Gesundheitswesen	0,75	0,74	-1,40	
Sozialpflegerische und Seelsorgeberufe (akad/assist.)	0,99	0,97	-1,70	
Sonstige Lehrkräfte	1,15	1,13	-1,90	
Krankenpflege- und Geburtshilfefachkräfte (akad/assist.)	1,11	1,09	-2,10	
Universitäts- und Hochschullehrer	1,39	1,37	-2,70	
Ärzte	1,50	1,46	-3,60	
Medizinische und pharmazeutische Fachberufe	1,07	1,03	-4,40	
<b>Gesamt</b>	<b>1,06</b>	<b>1,05</b>	<b>-1,20</b>	





# Multivariate Modelle (Teil 1)

Dependent variable: relative income position of EHW employees compared to all employees (full-time)

Model abstracting from irremediable occupational features

Model incl. education, working time arrangement and supervisory responsibility

**Determinants:**

Occupational group (ref: all other workers)	Model abstracting from irremediable occupational features	Model incl. education, working time arrangement and supervisory responsibility
Child care workers and teachers' aides	-0.256***	-0.212***
Primary school and early childhood teachers	0.240***	0.107***
Secondary education teachers	0.291***	0.144***
Vocational education teachers	0.210***	0.082***
University and higher education teachers	0.311***	0.137***
Sports and fitness workers	-0.050*	-0.120***
Other teaching professionals	0.154***	0.021***
Medical doctors	0.458***	0.261***
Nursing and midwifery (associate) professionals	0.119***	0.072***
Personal care workers in health services	-0.174***	-0.091***
Medical and pharmaceutical technicians	0.043***	-0.010
Other health (associate) professionals	0.018***	-0.014***
Social and religious (associate) professionals	0.067***	-0.030***

...

...

...

...

# Multivariate Modelle (Teil 2)



...	...	...	...
Size of firm (ref: 1 to 10 persons)	11 to 19 persons	0.062***	0.050***
	20 to 49 persons	0.096***	0.075***
	50 persons or more	0.176***	0.138***
Degree of urbanisation (ref: towns and suburbs: intermediate density)	Cities (Densely-populated areas)	0.055***	0.025***
	Rural area (Thinly-populated areas)	-0.041***	-0.028***
Usual weekly working time (hours)		0.093***	0.096***
Usual weekly working time (hours <sup>2</sup> )		-0.001***	-0.001***
Temporary employment: yes (ref: no)		-0.218***	-0.171***
Temp agency work: yes (ref: no)		-0.037***	-0.009**
Tenure with same employer (ref: 0–1 ys)	2–4 ys	0.022***	0.021***
	5–9 ys	0.067***	0.063***
	10-19 ys	0.107***	0.104***
	20 ys and more	0.199***	0.193***
...	...	...	...

# Multivariate Modelle (Teil 3)

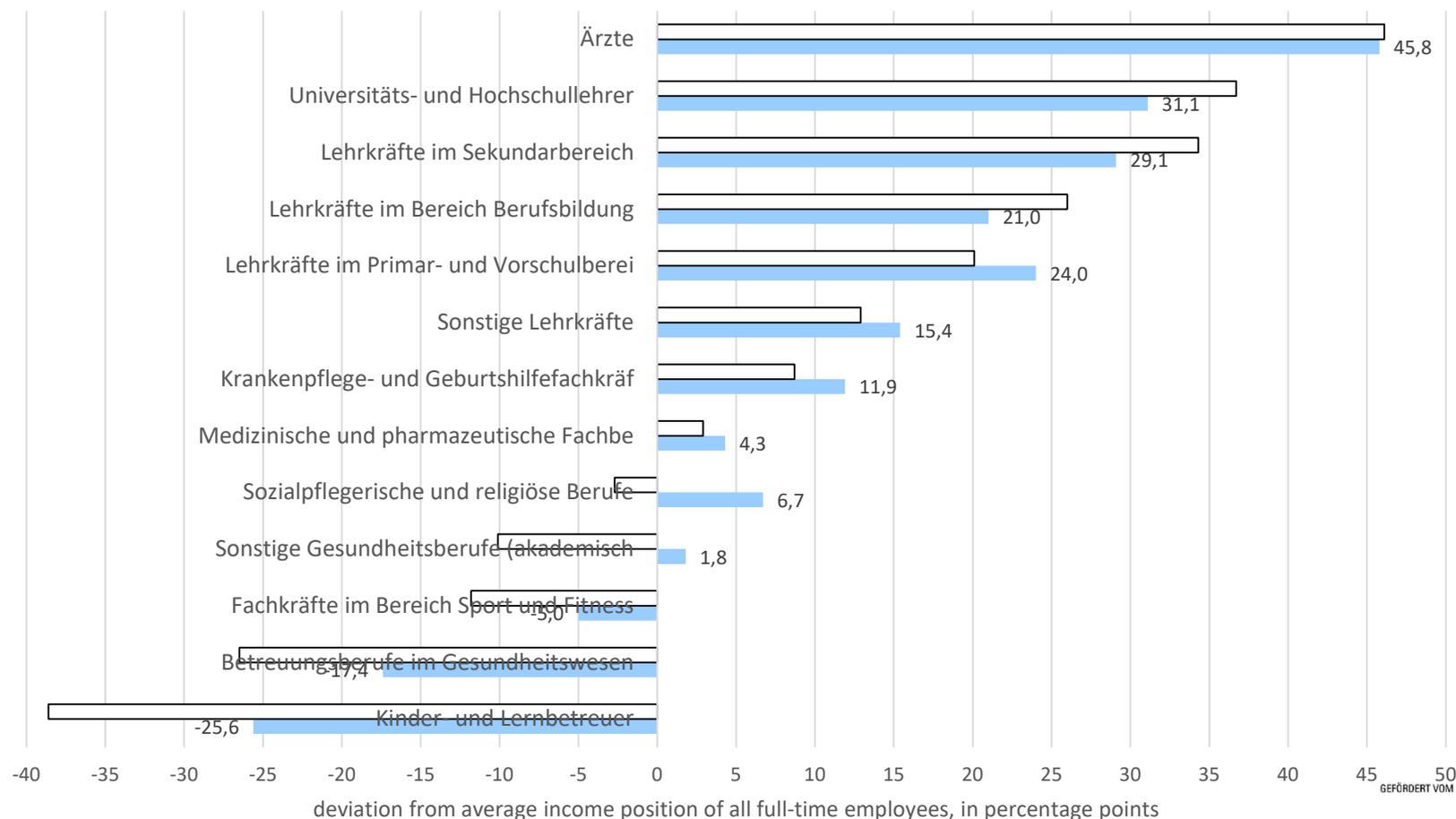


...	...	...	...
	Gender: female (ref: male)	-0.116***	-0.133***
	Age (years)	0.040***	0.030***
	Age (years <sup>2</sup> )	-0.000***	-0.000***
Years of residence in country (ref: born)	Resident for 5 ys or less	-0.052***	-0.044***
	Resident for 6 to 10 ys	-0.093***	-0.065***
	Resident for 11 to 24 ys	-0.120***	-0.072***
	Resident for 25 ys or more	-0.055***	-0.019***
<b>Education (ref: medium: upper secondary)</b>	<b>Low: Lower secondary</b>		<b>-0.130***</b>
	<b>High: Third level</b>		<b>0.230***</b>
<b>Weekend work (ref: no)</b>			<b>-0.054***</b>
<b>Shift or night work (ref: no)</b>			<b>0.012***</b>
<b>Supervisory position: yes (ref: no)</b>			<b>0.141***</b>
Intercept		-2.090***	-1.936***
N		3223808	3223808
R <sup>2</sup>		0.259	0.380

# Deskription vs. multivariate Ergebnisse (Modell 1)

*Grafik: Deskriptive und geschätzte Einkommenseffekte von Care-Berufen, 24 Länder, 2016–2020*

- Einkommensunterschiede mehrheitlich nicht aufgrund der Strukturmerkmale der Beschäftigten und der Arbeitsverträge
- Einkommen in Betreuungsberufen aber werden von entlohnungshinderlichen Merkmalen gedrückt und fielen ohne diese höher aus

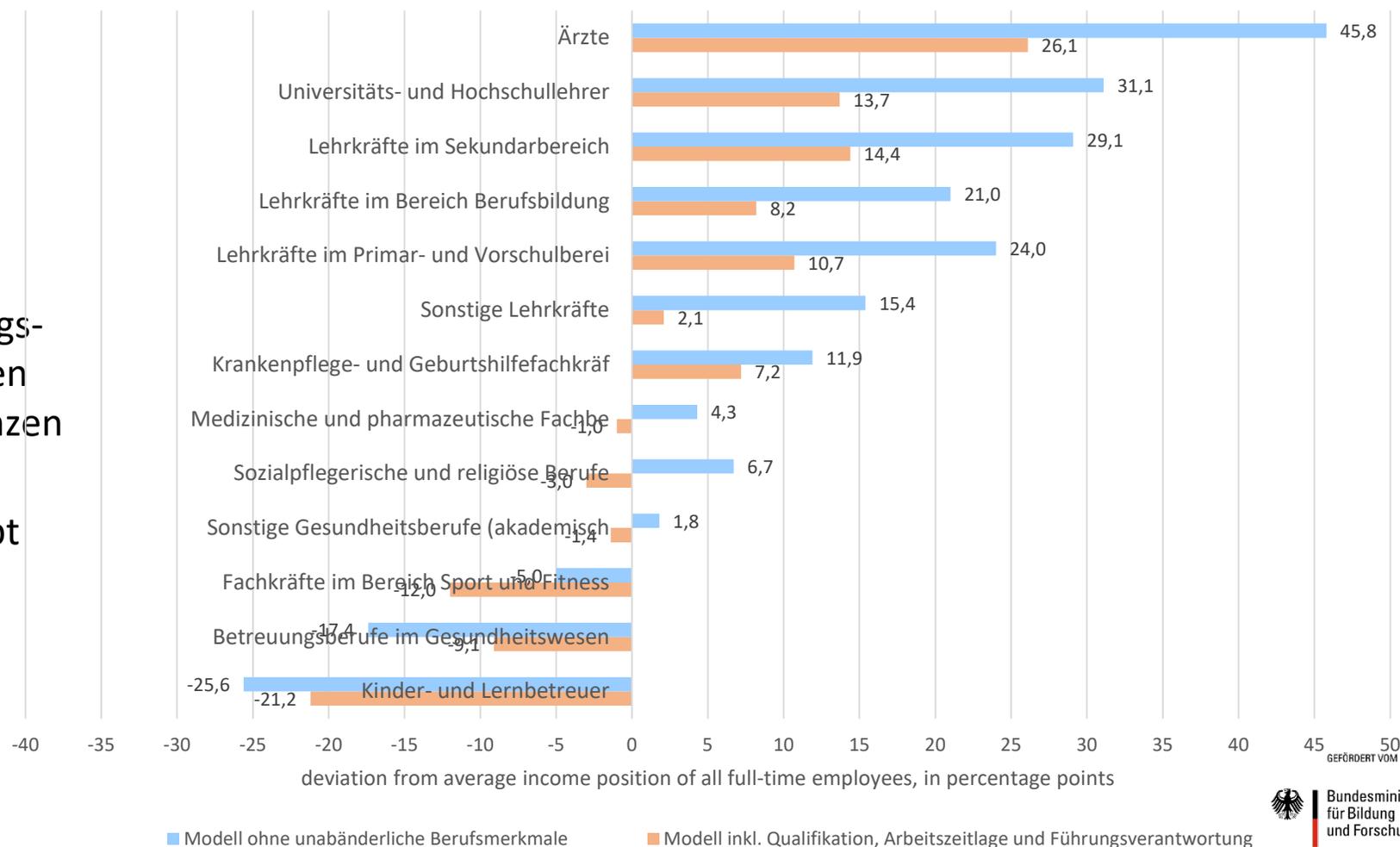




# Multivariate Ergebnisse: Modelle 1 und 2

*Grafik: Geschätzte Einkommens-Effekte der Care-Berufsgruppen, 24 Länder, 2016–2020*

- Unterschiedliche Bildungsinvestitionen, Arbeitszeitlagen und Führungsverantwortung erklären einen Teil der Einkommensdifferenzen zwischen Care-Berufen
- Ein Teil der Differenzen bleibt aber unerklärt. Ggf. Soziale Schließung (Lizensierung, Beamtung, etc.)



# Zusammenfassung



- Arbeit in personenorientierten, gesellschaftlich notwendigen Dienstleistungen in Europa nicht generell schlecht bezahlt, aber heterogen zwischen Berufen
- Geringqualifizierte Betreuungsberufe schlecht bezahlt – *insbesondere in Deutschland* – obwohl Arbeit mit abhängigen Klient/innen immer eine große Verantwortung
- Einkommensunterschiede etwa zur Hälfte durch unterschiedliche HK-Investitionen, Belastungen und Führungsverantwortung verursacht – also z.T. unabänderliche Berufsmerkmale. ... Zur Hälfte aber eben auch nicht
- Europa: Leichte Verschlechterung der relativen Einkommensposition des Care-Sektors im letzten Jahrzehnt und gewisse Konvergenz zwischen Care-Berufen
- Deutschland: Tendenziell stabile Einkommen der Care-Berufe, leichte Verbesserung nur bei Betreuungsberufen im Gesundheitswesen

# Fazit und Ausblick



- Daten nicht mehr ganz aktuell: Durch Corona hat sich im Care-Bereich etwas geändert
- Grundsätzlich bleibt aber das Problem der Unterbezahlung „einfacher“ Care-Arbeit
- Diese zu überwinden würde eine erhebliche finanzielle Anstrengung der öffentlichen Hand erfordern: Überwindung der „Kostenkrankheit“ (Baumol)
- Bereitstellung öffentlicher Güter wird davon abhängen, ob Menschen davon überzeugt werden können, sich etwa für Erziehung und Pflege ausbilden zu lassen und dort zu arbeiten
- Doch welche Rolle wird Geld bei der Bestimmung der Attraktivität dieser Berufe spielen?
  - Sonstige Beschäftigungsbedingungen: Arbeitsverdichtung, Feedback, etc.
  - Care-Arbeit ist durchaus auch intrinsisch motiviert
  - Aber untere Lohngrenze: Menschen müssen von ihrer Arbeit leben können
- In Zukunft könnten Arbeitnehmer/innen und insb. Frauen in Pflegeberufen ihre Interessen effektiver als heute vertreten, möglicherweise mit Hilfe von Gewerkschaften

# Vielen Dank für die Aufmerksamkeit!



## ■ GenDis

- <http://www.sofi-goettingen.de/projekte/gesellschaftlich-notwendige-dienstleistungen-sicherstellen-ist-arbeit-am-gemeinwohl-attraktiv/>

## ■ SOFI

- <http://www.sofi-goettingen.de>