



Kölner Impulse zur Wirtschaftspolitik

Nr. 1/2026 | 03. Februar 2026

In diesem Impuls...

...wird die Regulierung der Pflegelöhne in Deutschland in den Blick genommen. Im Mittelpunkt stehen dabei branchenspezifische Pflege-mindestlöhne sowie die Tariftreue-Regelung, die das Ziel verfolgen, die Bezahlung von Pflegekräften zu erhöhen und zugleich die Versorgungssicherheit für Pflegebedürftige zu verbessern. Die vorliegende Analyse zeigt: Zwar führen die Regulierungen nachweislich zu höheren Löhnen der Beschäftigten in unteren Lohngruppen, doch sprechen zahlreiche Argumente dagegen, dass sie die strukturellen Probleme der Pflege nachhaltig lösen. Vielmehr entstehen neue Zielkonflikte, insbesondere steigende Kosten für Pflegebedürftige, Investitionshemmnisse für Einrichtungen und potenziell negative Effekte auf Beschäftigung und Arbeitsbelastung.

Außerdem kommentieren Michael Krause und Steffen J. Roth kurz US-Zölle.



Neues aus dem iwp

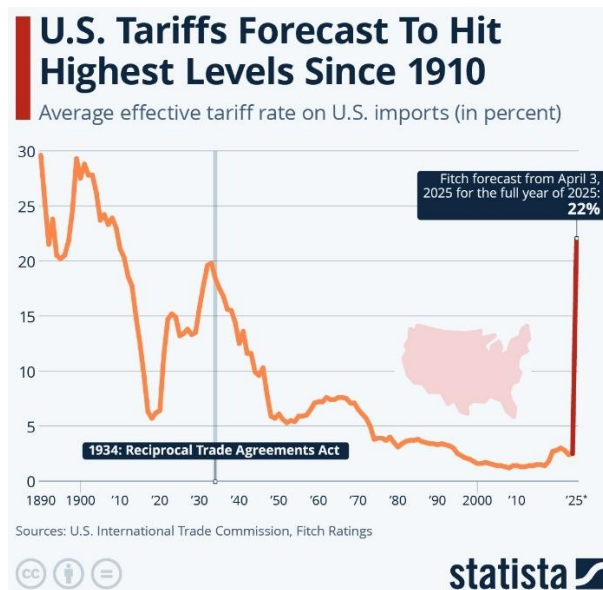
Wir blicken mit Vorfreude auf die Veranstaltungen im Sommersemester, unter anderem auf das Seminar „Dialog Junge Wissenschaft und Praxis“, das vom 20. – 22. Mai 2026 im Haus Marienhof in Königswinter stattfindet. Das Seminar richtet sich an Studierende und kann im Rahmen des Studium Integrale angerechnet werden. Im Mittelpunkt stehen Fragen zur Zukunft der Sozialen Marktwirtschaft, insbesondere zu Wohlstand, Wettbewerb und sozialer Absicherung im 21. Jahrhundert. Gefördert wird das Seminar durch die Hanns Martin Schleyer-Stiftung und die Heinz Nixdorf Stiftung. Weitere Informationen finden Sie [hier](#).

Im Dezember des vergangenen Jahres erschien bei *Global Policy* der Artikel „Beyond the Pledge: Addressing Ambiguities in International Climate Finance Agreements“ von Ann-Kristin Becker und Ina Sieberichs, auf den wir hier verweisen möchten. Den vollständigen Artikel finden Sie [hier](#).

Kurz kommentiert: US-Zölle wirken wie Scheinriesen

Michael Krause und Steffen J. Roth

Donald Trumps wahllos erscheinende Entscheidungen bringen uns aus dem Gleichgewicht. Das gilt für die Militäreinsätze im In- und Ausland und die Aufkündigung des Pariser Klimaschutzabkommens genauso wie für seine erratische Zollpolitik.



Die effektiven Durchschnittszölle der USA erreichten in 2025 mit ca. 22 % Höhen, wie sie zuletzt 1910 galten. Wie wichtig der sonst eher abstrakt scheinende Nutzen von Freihandel ist, zeigt sich gerade angesichts überraschender Einschränkungen. Und die USA sind riesig. Der Schaden ihrer Zollpolitik eindrucksvoll. Es lohnt sich ein genauerer Blick zur Einordnung.

Zunächst gilt, dass hohe Zölle politisch zwar stark wirken, ökonomisch jedoch negative Effekte auch auf das Zölle erhebende Land selbst bzw. auf seine Konsumenten und Produzenten haben. So stiegen die US-Zolleinnahmen 2025 um etwa 200 Mrd. US-Dollar. Nur 4 % davon trugen ausländische Exporteure durch geringere Gewinne. 96 %

wurden an US-Käufer weitergegeben, die höhere Preise für die Produkte zahlen mussten. Laut Umfragen lehnen 2/3 der US-Wähler die aktuelle Zollpolitik ab. Darauf wird Trump Rücksicht nehmen müssen: ab März 2026 beginnen die Vorwahlen für die wichtigen Midterm Elections in den USA.

Die europäischen Exporteure leiden dennoch unter den Zöllen, denn aufgrund der Preissteigerungen verlieren sie Absatzmärkte in den USA. Schätzungen prognostizieren für ein Szenario mit 15 % Zoll den Verlust von jährlich 20 bis 25 Mrd. Euro an realer Wirtschaftsleistung für die EU. In einem Eskalationsszenario mit 30 % Zoll würden die EU-weiten Verluste bei über 60 Mrd. Euro liegen.

Zum Glück sind die USA nicht der einzige Absatzmarkt. Es ist kein Zufall, dass sich die EU vor diesem Hintergrund zum Abschluss von zwei großen Freihandelsabkommen durchringen konnte. Am 17.1.2026 erfolgte die Unterzeichnung des EU-Mercosur-Assoziierungsabkommens, das seit 1999 verhandelt wurde.¹ Am 27.1.2026 gelang auch der Durchbruch zum seit 2007 verhandelten EU-India Free Trade Agreement (FTA). Dass die drei Regionen die Gelegenheit wahrnehmen, ihren Wohlstand durch Freihandelsabkommen zu fördern, ist sehr zu begrüßen. Sie werden einen Anstieg der EU-Exporte in die Mercosur-Länder um 40 % und nach Indien um 65 % ermöglichen. Damit einher geht ein jährlicher BIP-Zuwachs in der EU von 22 Mrd. Euro im FTA mit Indien und 18 Mrd. Euro mit dem Mercosur. Die neuen Abkommen kompensieren damit in der Summe zwei Drittel der BIP-Verluste eines Eskalationsszenarios der US-Zölle oder überkompensieren die Verluste aus einem moderaten US-Zollsszenarios, wie es seit dem EU-US Trade Deal von August 2025 gilt.

Womöglich sind die US-Zölle eher Scheinriesen, die nur aus der Ferne gigantisch erscheinen? Bei entschlossener Gegenwehr wirken sie nicht niedlich aber auch nicht mehr ganz so bedrohlich. Vielleicht denkt Trump nochmal darüber nach.

¹ Am 21.1.2026 beschloss das Europaparlament, das Abkommen durch den EUGH prüfen zu lassen. Die vorläufige Anwendung des Handelsteils bleibt jedoch rechtlich möglich und wird von der EU-Kommission forciert.

Die Kosten der Pflegemindestlöhne und der Tarif-treue

Steffen J. Roth

Bundesgesundheitsministerin Nina Warken erhofft sich von der geplanten Pflegereform spürbare Entlastungen für Pflegebedürftige und deren Angehörige. Mit dem Ziel der „nachhaltigen Finanzstabilisierung bei gleichzeitiger Aufrechterhaltung einer guten und flächendeckenden Gesundheitsversorgung“ stünde die Pflegeversicherung „vor einer der größten Reformen der letzten Jahrzehnte“, kündigt sie auf ihrer Webseite an.² Zu den Finanzierungsfragen ist im Februar 2026 eine nächste Bund-Länder-Runde geplant.

Unterdessen steigen die individuell zu tragenden Belastungen der Pflegebedürftigen in atemberaubender Geschwindigkeit. Im Januar 2026 berichtet der Verband der Ersatzkassen (VDEK), dass der Eigenanteil vollstationär im Pflegeheim wohnender Pflegebedürftiger im ersten Jahr im bundesweiten Durchschnitt auf 3.245 Euro pro Monat gestiegen ist.³ In Sachsen-Anhalt sind es durchschnittlich 2.720 Euro, in Nordrhein-Westfalen 3.528 Euro monatlich.⁴ Seit der Gründung der Pflegeversicherung sind auch die Beiträge der Versicherten eindrucksvoll gestiegen. Damit diese Steigerungen nicht zu deutlich ausfallen müssen, stabilisieren unverzinsten Darlehen des Bundes die Pflegeversicherung. 2025 gab es ein Darlehen in Höhe von 0,5 Mrd. Euro. Für 2026 waren zunächst weitere 1,5 Mrd. Euro als Darlehen vorgesehen, die dann im parlamentarischen Verfahren um weitere 1,7 Mrd. auf insgesamt 3,2 Mrd. Euro aufgestockt wurden.⁵

Die Kostensteigerungen in der Pflege kommen nicht überraschend. Neben strukturellen Änderungen in den Lebensweisen der Bürger und Kostensteigerungen im System selbst erklärt vor allem die demografische Entwicklung den zunehmenden Kostendruck. Die Politik kann sich dennoch nicht vornehm aus der Debatte heraushalten, denn sie ist nicht nur durch die politisch gestalteten Leistungsversprechen, sondern auch durch immer wieder vorgenommene politische Eingriffe in die Kostenstrukturen selbst maßgeblich verantwortlich für massive Kostensteigerungen.

Im vorliegenden Beitrag soll vor allem auf die Begründung und Wirkung der zentralen Regulierungen des Pflegelohnes eingegangen werden. Diese Regulierungen werden selten unvoreingenommen diskutiert, weil eine genauere Betrachtung in großen Teilen der Bevölkerung als beinahe unanständig wahrgenommen wird. Jedenfalls dann, wenn dabei deutlich wird, dass die Löhne zwar verdient sein mögen, zugleich aber auch bezahlt werden müssen und damit unmittelbar etwas mit den Kosten der Pflegebedürftigkeit zu tun haben.

Pflegearbeit ist körperlich und psychisch anspruchsvoll. In der politischen und öffentlichen Debatte besteht weitgehend Einigkeit darüber, dass Pflegekräfte gesellschaftlich unverzichtbare Leistungen erbringen und hierfür angemessen entlohnt werden sollten. Da die Löhne solche politisch erwünschten Höhen nicht oder nicht schnell genug erreichten, wurden in Deutschland

² Bundesministerium für Gesundheit (2025).

³ Verband der Ersatzkassen e.V. (VDEK) (2026a).

⁴ Verband der Ersatzkassen e.V. (VDEK) (2026b).

⁵ Deutscher Bundestag (2025a). Vorläufig ist geplant, dass die Darlehen zwischen 2029 und 2035 an den Bund zurückgezahlt werden sollen.

spezifische Lohnregulierungen eingeführt: der Pflegemindestlohn (seit 2010) sowie die Tariftreue-Regelung (seit 2022), die Einrichtungen faktisch verpflichtet, tarifliche oder tarifähnliche Entgelte zu zahlen, wenn sie Leistungen mit der Pflegeversicherung abrechnen wollen. Die offiziellen Zielsetzungen dieser Maßnahmen lauten folgerichtig: Erstens sollen „faire“ und höhere Löhne gezahlt werden, zweitens soll dadurch der Pflegeberuf attraktiver werden, um dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken und die Versorgungssicherheit zu verbessern.

Anhand einer Prüfung der Wirkung der Lohnregulierungen in Bezug zu diesen beiden Zielsetzungen soll geprüft werden, ob das Instrumentarium geeignet erscheint oder im Rahmen der anstehenden Reformen hinterfragt werden sollte.

Wirkungen der Lohnregulierung auf die Entlohnung in der Pflege

Empirisch lässt sich festhalten, dass die Pflege-lohnregulierungen die Löhne tatsächlich erhöhen – allerdings differenziert nach Qualifikationsgruppen. Einen ersten Eindruck vermittelt die intuitiv erfassbare Steigerung der Mindestlohn-Stundenlohnsätze in absoluten Größen: Betrag der branchenspezifische Mindestlohn für den Pflegesektor bei seiner Einführung 2010 noch 8,50 Euro (West) bzw. 7,50 Euro (Ost), wird er für ungelernete Pflegehilfskräfte im Juli 2026 auf 16,52 Euro steigen. Für qualifizierte Pflegekräfte mit einem Jahr Ausbildung wird er dann 17,80 Euro betragen, Pflegefachkräfte werden mindestens 21,03 Euro pro Stunde verdienen. Diese Entwicklungen sind allerdings schwer einzuordnen, wenn man sie nicht in Beziehung zur allgemeinen Lohnentwicklung oder zur allgemeinen Mindestlohngesetzgebung setzt.

Die Lohnsteigerung bei Pflegehilfskräften auf 16,52 Euro beispielsweise liegt deutlich über dem allgemeinen gesetzlichen Mindestlohn von 13,90 Euro. Zugleich sind die Mindestlöhne in der Pflege

seit 2023 bundesweit einheitlich, was den durchschnittlichen Stundenlohn in den neuen Bundesländern überproportional gesteigert hat. Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung vermutet in seinem im Auftrag des Bundesarbeitsministeriums erstellten und Ende 2023 veröffentlichten Bericht eine "Lohnuntergrenze mit Sogwirkung" für die gesamte Branche, die das gesamte Lohngefüge nach oben verschiebt.⁶ Der tatsächliche durchschnittliche Stundenlohn für Pflegefachkräfte 2026 beispielsweise liegt bundesweit nach Schätzungen zwischen 23,40 Euro und 24,60 Euro.⁷ Aufgrund des Wettbewerbs um knappe Fachkräfte und aufgrund der Tarifbindung liegen die real gezahlten Löhne damit häufig deutlich über dem Mindestlohn von 20,50 Euro (seit Juli 2025) bzw. 21,03 Euro (ab Juli 2026).

Noch aussagekräftiger sind wissenschaftlich begründete Einschätzungen zum spezifischen „Netto-Effekt“ des Pflegemindestlohns. Man versucht dabei durch den Vergleich mit ähnlichen Branchen ohne Branchenmindestlohn oder durch Längsschnittdaten die zusätzliche Steigerung der Löhne im Pflegebereich im Vergleich zu einem hypothetischen Szenario ohne das Pflegemindestlohngesetz aufzuzeigen. Auch in dieser Perspektive zeigen sich spürbare Zusatzsteigerungen in der Pflege – insbesondere im unteren Lohnsegment, also bei den Pflegehilfskräften. Das Institut für Angewandte Wirtschaftsforschung kam in seinem Evaluationsbericht im Auftrag des BMAS⁸ zu folgenden Ergebnissen über den Netto-Effekt: Zwischen 2010 und 2014, also vor Einführung des allgemeinen Mindestlohns, bewirkte der Pflegemindestlohn für Pflegehilfskräfte eine durchschnittliche Zusatzsteigerung von ca. 1,0 % bis 1,5 % pro Jahr. Aufsummiert bewirkte der Pflegemindestlohn nach dieser Schätzung zwischen 2010 und 2014 im Pflegesektor insgesamt 5 % bis 6 % über die Steigerung in anderen Branchen hinausgehende Lohnerhöhungen. In der zweiten Phase von 2015 bis 2026, d.h. nach Einführung des allgemeinen gesetzlichen Mindestlohns, liegt der Pflegemindestlohn weiterhin

⁶ Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) (2023).

⁷ Medi-Karriere (2025).

⁸ IAW - Institut für Angewandte Wirtschaftsforschung (2011), S. 112 ff. (Kapitel „Effekte auf die Lohnstruktur“).

systematisch über dem allgemeinen Mindestlohn. Der Pflegemindestlohn stieg im Schnitt um ca. 3,5 % bis 4,8 % pro Jahr, während der allgemeine Mindestlohn und die allgemeine Lohnentwicklung weniger stark zunahm. Die dadurch im Pflegesektor zusätzliche Lohnsteigerung betrug hierbei schätzungsweise 0,8 % bis 2,0 % pro Jahr. Insgesamt liegt der Pflegemindestlohn für Pflegehilfskräfte damit im Januar 2026 bei 16,10 Euro, der allgemeine Mindestlohn hingegen bei 13,90 Euro. Das entspricht einem Vorsprung der Pflegehilfskräfte im Vergleich zu Beschäftigten im allgemeinen gesetzlichen Mindestlohn von 15,8 %.⁹

Hinzu tritt seit September 2022 die Wirkung der Tariftreue-Regelung. Sie wirkt naturgemäß dort, wo Gehälter zuvor über dem Pflegemindestlohn, aber unter dem regionalen Tarifdurchschnitt lagen. Es profitieren damit vor allem Pflegefachkräfte, da deren durchschnittlichen Stundenlöhne (zwischen 23,40 Euro und 24,60 Euro) weit über dem Pflegefachkraft-Mindestlohn (20,50 €) liegen. Bei den Pflegehilfskräften hingegen wirkt oft der Pflegemindestlohn als stärkere Triebfeder, da die Tarifgehälter für Ungelernte häufiger nah an der gesetzlichen Lohnuntergrenze liegen. Insgesamt macht die Tariftreue-Regelung über den Zeitraum von 2022 bis Ende 2025 für die Pflegelöhne eine kumulierte zusätzliche Lohnsteigerung von insgesamt 8 bis 10 % gegenüber der Situation mit Pflegemindestlohngesetz aber ohne Tariftreue-Regelung aus.¹⁰

Der eindeutige Trend, dass die Pflegelöhne eine höhere Dynamik aufweisen als der allgemeine Durchschnittslohn in Deutschland, lässt sich auch grafisch leicht erfassbar zeigen. Ein Blick auf die Zeitreihen zeigt, dass die Pflegemindestlöhne seit 2021 deutlich stärker gestiegen

sind als der durchschnittliche Bruttolohn in Deutschland. Die Datenreihe in den Abbildungen bilden die historische Entwicklung der gesetzlichen Lohnuntergrenze für Pflegehilfskräfte, qualifizierte Pflegekräfte und Pflegefachkräfte in Deutschland ab, basierend auf den vom Bundesarbeitsministerium auf Basis der Beschlüsse der Pflege Lohnkommission erlassenen „Verordnungen über zwingende Arbeitsbedingungen für die Pflegebranche“ (PflegeArbbV). Die Werte zum Durchschnittslohn stammen von Destatis und die Entwicklung des allgemeinen gesetzlichen Mindestlohns ist dem Mindestlohngesetz (MiLoG) bzw. den Verordnungen der Mindestlohnkommission entnommen.

Um die Dynamik der Entwicklung, d.h. die Veränderungsraten, sichtbar zu machen, wurden die Werte indexiert.¹¹ Während der Durchschnittslohn in Deutschland zwischen Dezember 2020 und Juli 2025 um 15 % gestiegen ist, stieg der Lohn der Pflegehilfskräfte (gemessen am Pflegemindestlohn für Hilfskräfte) um 42 %. Der Pflegemindestlohn für qualifizierte Pflegekräfte stieg im selben Zeitraum um 53 %, der Pflegemindestlohn der Pflegefachkräfte sogar um 81 %.¹²

Nur der Vollständigkeit halber sei hier ein grafischer Vergleich der Entwicklung des allgemeinen gesetzlichen Mindestlohns und der Pflegemindestlöhne angestellt: Während die Pflegemindestlöhne um 42 %, 53 % und 81 % gestiegen sind, ist der gesetzliche Mindestlohn im gleichen Zeitraum um 35 % gestiegen. Die Lohnsteigerungen in der Pflege in den vergangenen Jahren erklären sich also keineswegs vollständig durch den allgemeinen Trend der überproportionalen Steigerungen im Niedriglohnbereich.

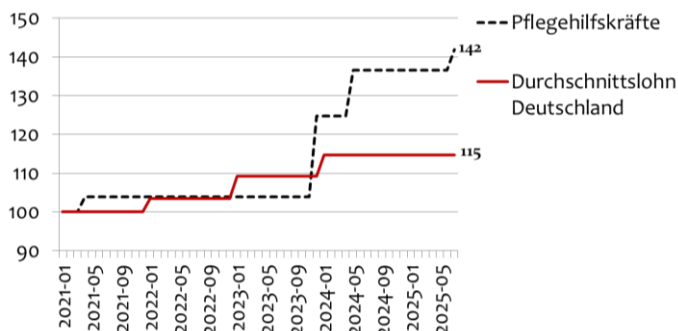
⁹ Im Juli wird der gesetzliche Mindestlohn weiterhin bei 13,90 Euro liegen, der Mindestlohn für Pflegehilfskräfte hingegen bei 16,52 Euro. Der Vorsprung für die Pflege liegt dann bei 18,85 %.

¹⁰ GKV-Spitzenverband (2025).

¹¹ Dabei wurde der Nominalwert aus Dezember 2020, d.h. unmittelbar vor Greifen des Pflegemindestlohns im Januar 2021, als Basiszeitpunkt (Indexwert = 100) gewählt. Der Indexwert berechnet sich als $\frac{\text{Wert zum Zielzeitpunkt}}{\text{Wert zum Basiszeitpunkt}} * 100$.

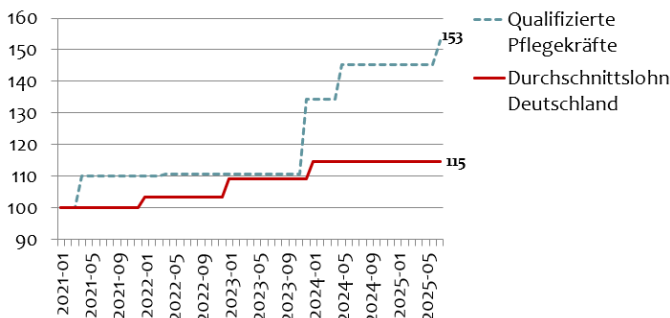
¹² Dabei hatte die Betrachtung der tatsächlichen Pflegelöhne gezeigt, dass die tatsächlich gezahlten durchschnittlichen Löhne im Fall der Pflegefachkräfte über den in der Pflegemindestlohnverordnung festgelegten Wert deutlich übertreffen. Entsprechend höher wäre der Indexwert.

**Abbildung 1: Indexierte Entwicklung der Pflege-
mindestlöhne für Pflegehilfskräfte im Vgl. zum
deutschen Durchschnittslohn (nominal) bis
7/2025 (Dez. 2020 = 100)**



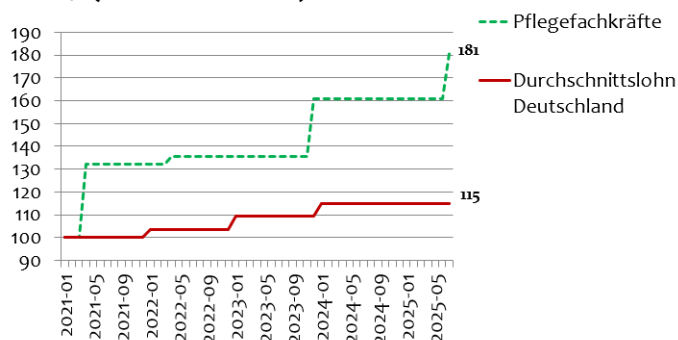
Eigene Darstellung. Datenquellen: BMAS, BMAS Pflege-ArbvV auf Basis Pflege Lohnkommission & Destatis

**Abbildung 2: Indexierte Entwicklung der Pflege-
mindestlöhne für Qualifizierte Pflegekräfte im Vgl. zum deutschen Durchschnittslohn (nominal)
bis 7/2025 (Dez. 2020 = 100)**



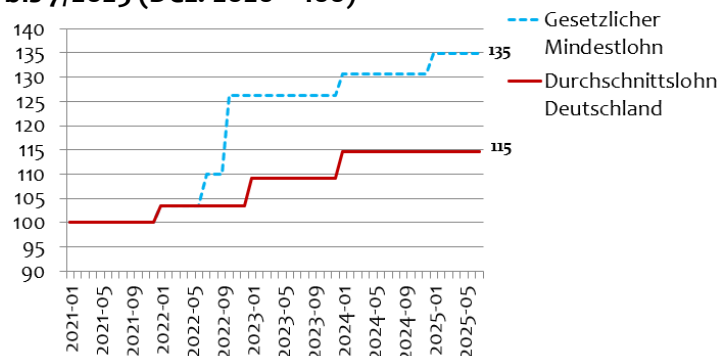
Eigene Darstellung. Datenquellen: BMAS, BMAS Pflege-ArbvV auf Basis Pflege Lohnkommission & Destatis

**Abbildung 3: Indexierte Entwicklung der Pflege-
mindestlöhne für Pflegefachkräfte im Vgl. zum deutschen Durchschnittslohn (nominal) bis
7/2025 (Dez. 2020 = 100)**



Eigene Darstellung. Datenquellen: BMAS, BMAS Pflege-ArbvV auf Basis Pflege Lohnkommission & Destatis

**Abbildung 4: Indexierte Entwicklung der gesetz-
lichen Mindestlöhne (Mindestlohngesetz) im
Vgl. zum deutschen Durchschnittslohn (nominal)
bis 7/2025 (Dez. 2020 = 100)**



Eigene Darstellung. Datenquellen: Mindestlohngesetz & Destatis

Einordnung der Lohnentwicklungen in die wirtschafts- und sozialpolitische Debatte

Deskriptiv ist festzuhalten, dass die Löhne im Pflegebereich infolge der Regulierungen gestiegen sind. Allerdings ist zu bedenken, dass Löhne auch marktgetrieben steigen können. Aus der Deskription der Lohnentwicklungen im letzten Abschnitt ist also nicht ohne Weiteres ablesbar, welche Anteile der Lohnsteigerungen kausal auf die Regulierungen zurückzuführen sind und welche auch ohne diese zu erwarten gewesen sind. Lohnsteigerungen sind auf freien Arbeitsmärkten insbesondere dort zu erwarten, wo Einrichtungen im Wettbewerb um knappe Arbeitskräfte stehen. Steigende Zahlen von Pflegebedürftigen und immer schwierigere Konstellationen für innerfamiliäre, häusliche Pflege durch Angehörige haben zu einer deutlich größeren Nachfrage nach Pflegepersonal geführt. Und lassen weitere Steigerungen erwarten. Faktoren sind demografischer Natur, wie etwa weniger Kinder je pflegebedürftiger Person, höheres Alter der Pflegebedürftigen und entsprechend der Kinder, größere räumliche Entfernungen zwischen pflegebedürftigen Eltern und deren Kindern sowie höhere berufliche Anforderungen an die Kinder, die deren Flexibilität für Pflegetätigkeiten einschränken. Hinzu tritt eine allgemein höhere Nachfrage nach professioneller Pflege schon zur Sicherstellung einer ausreichenden Qualität der Pflegeleistungen. Die

Löhne in der Pflege wären mithin vermutlich auch ohne die Lohnregulierungen gestiegen und würden wahrscheinlich weiter steigen.

Kurzfristig können jedoch Besonderheiten des jeweiligen Marktes die Erwartung knappheitsgerechter Löhne einschränken. Insbesondere regionale Nachfragemacht, d.h. mangelhafte Konkurrenz unter den Arbeitgebern, kann Löhne unter den erwarteten Gleichgewichtslohn drücken. Zwar ist in Anbetracht der steigenden Nachfrage im Pflegesektor nicht mit einem dauerhaft stabilen Monopson zu rechnen. Wenn aber eine geringe räumliche Mobilität der Pflegekräfte hinzukommt, z.B. weil Pflegekräfte in vielen Fällen nicht in Vollzeit arbeiten und nicht Hauptverdiener der jeweiligen Haushaltsgemeinschaften sind, gewinnen regional starke Arbeitgeber durchaus an Marktmacht. Eine berufliche Loyalität von erfahrenen Pflegekräften, die trotz Löhnen unterhalb des zur Attrahierung zukünftiger Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gleichgewichtigen Lohnes weiterhin ihrer Tätigkeit nachgehen, statt die Branche zu verlassen, kann theoretisch dazu führen, dass Löhne unterhalb eines langfristig nachhaltigen Niveaus bleiben. Das mag aufgrund einer mangelnden beruflichen Mobilität, der Kollegialität gegenüber dem Team oder der Loyalität gegenüber den Pflegebedürftigen in der Pflegebranche häufiger vorkommen als in anderen Berufen.

Andererseits ist mit der Möglichkeit und Vielzahl unterschiedlicher Pflegeformen auch eine Vielzahl denkbarer Pflegearbeitgeber entstanden. Mobile Pflegedienste, ambulante Ganztagspflege und Pflegeheime stehen tendenziell in Konkurrenz um ausgebildete und erfahrene Pflegekräfte. Hinzu kommt seit der Einführung der generalistischen Pflegeausbildung im Jahr 2020 und der damit auch für bereits vor 2020 ausgebildeten Pflegekräfte verbundenen Wechselmöglichkeit

von der Alten- in die Krankenpflege die zunehmende Integration dieser beiden früher strikter getrennten Arbeitsmärkte.

Normativ wird in der politischen und öffentlichen Lohndebatte häufig von „gerechten“ Löhnen gesprochen. Dieser Begriff der Lohngerechtigkeit ist allerdings nicht nur hochgradig emotional aufgeladen, sondern auch inhaltlich unbestimmt. Eine Diskussion mit solchen Schlagworten oder gar Kampfbegriffen, wie „Lohndumping“, ist wissenschaftlich kaum fruchtbar zu führen. Unbeantwortet bleibt bereits die Frage, wem gegenüber die Löhne gerecht sein sollen (Beschäftigten, Beitragszahlern, Pflegebedürftigen). Aber auch die Frage, nach welchen Kriterien diese Gerechtigkeit bemessen werden soll, bleibt meist im Vagen.

Aus einer naiven Perspektive heraus könnte man argumentieren, dass marktgetriebene Löhne, die sich aus dem Zusammenspiel von Angebot und Nachfrage als markträumende Gleichgewichtslöhne ergeben, mindestens dem alten Begriff der „Entsprechung“ folgend „der Situation gerecht“ werden und der Idee der kommutativen Gerechtigkeit genügen.

Aus der Perspektive überforderter Pflegebedürftiger und deren Angehörigen mag man den hart arbeitenden Pflegekräften von Herzen jede Lohnsteigerung gönnen. Ob allerdings Personalkosten, die als wesentliche Treiber der Pflegekosten insgesamt die Eigenanteile der Pflegebedürftigen über 3.200 Euro monatlich steigen lassen, diesen hilfebedürftigen Menschen, ihren Bedarfen und ihren Fähigkeiten „gerecht“ werden, sei dahingestellt.¹³

Der Begriff des „Lohndumpings“ wird in der öffentlichen Debatte oft verwendet, wenn Löhne unterhalb von Tarifverträgen gezahlt werden. Solange Tarifverträge nicht für allgemeinverbindlich erklärt sind, kann man über eine solche Verwendung des Begriffs weidlich streiten. Dumping ist

¹³ Laut Verband der Ersatzkassen e.V. (VDEK) 22.1.2026 entfallen in der vollstationären Pflege durchschnittlich 70 % bis 85 % der pflegebedingten Aufwendungen auf die Personalkosten. In der ambulanten Pflege liegt der Personalkostenanteil sogar bei 80 % bis 90 % der Gesamtkosten der Pflegedienste.

jedenfalls nicht einfach jeder Preis oder Lohn, den eine Rednerin, ein Verbandsvertreter, eine Pressesprecherin oder ein Journalist für unangemessen niedrig hält.¹⁴ Dass in der deutschen Literatur der Begriff des Lohndumpings verwendet wird, wenn ein Lohn unterhalb des gesetzlich festgelegten Pflegemindestlohns liegt, ist tautologisch, d.h. ohne weiteren Erkenntnisgewinn selbsterfüllend: Der Pflegemindestlohn ist nach dieser Auslegung wichtig, weil er Lohndumping verhindert und jeder Lohn unterhalb des Pflegemindestlohns ist Lohndumping.

In der aktuellen deutschen Rechtsprechung wird Lohndumping laut juristischen Fachportalen¹⁵ in der Pflege dann konstatiert, wenn Löhne mehr als 20 % unter dem Tarifniveau oder dem ortsüblichen Entgelt liegen. Allerdings ist der juristische Fachterminus, der dann genutzt wird, der der Sittenwidrigkeit. Die Sittenwidrigkeit wird nach Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zwar erst bei Unterschreiten von 66 % der üblicherweise gezahlten Tarifentgelte oder ortsüblichen Entgelte eindeutig berührt, in der Pflege hat sich aber aufgrund der Tariftreue-Regelung bereits eine Unterschreitung von 80 % vom regional üblichen Entlohnungsniveau als Hinweis auf sittenwidrige Löhne etabliert. In diesen Fällen der Sittenwidrigkeit gemäß § 138 BGB ist der Begriff des Lohndumpings überflüssig.

Ökonomisch und juristisch greifbar beschreibt Dumping hingegen im internationalen Handelsrecht eine eindeutig zu identifizierende Wettbewerbsstrategie, bei der Preise unter den Herstellungskosten zzgl. plausibler Nebenkosten liegen, also keine Kostendeckung ermöglichen.¹⁶ Dem Kostendeckungsgedanken folgend wären Löhne, die nicht zur Aufrechterhaltung der Arbeitskraft

ausreichen, Lohndumping. Diese Untergrenze dürfte mit den Pflegelöhnen in Deutschland wohl kaum unterschritten werden. Schon deshalb nicht, weil nicht nur die allgemeinen gesetzlichen Mindestlöhne existenzsichernd sein sollen, die deutlich unter den Pflegemindestlöhnen liegen. Auch deshalb nicht, weil das sozio-kulturelle Existenzminimum notfalls bereits durch die Eckregelsätze der sozialen Mindestsicherung garantiert werden soll.

Aus wissenschaftlicher Perspektive ist daher Vorsicht geboten, wenn politische Zielsetzungen mit moralischen Begriffen begründet werden, ohne diese Begriffe zu operationalisieren und damit einer systematischen Prüfung zugänglich zu machen.

Auswirkungen der Lohnregulierung auf die Versorgung der Pflegebedürftigen

Ein zentrales Ziel der Lohnregulierung ist die Verbesserung der Versorgungssicherheit. Auf den ersten Blick erscheint es trivial zu schlussfolgern, dass höhere Löhne die Arbeit in der Pflege attraktiver machen. Wenn mehr Menschen das Arbeiten in Pflegeberufen reizvoll finden und sich beruflich entsprechend orientieren, sollte dies die Versorgungssicherheit für die Pflegebedürftigen erhöhen. Für eine sachgerechte Bewertung der Pflegelohnregulierung in Hinblick auf die Versorgung der Pflegebedürftigen ist zwischen kurzfristigen Anpassungsreaktionen und langfristigen Strukturwirkungen zu unterscheiden. Beide Ebenen folgen unterschiedlichen ökonomischen Logiken und dürfen analytisch nicht vermengt werden.

¹⁴ Es sind nicht nur Gewerkschaften und Wohlfahrtsverbände, die sich dieses Begriffs bedienen, wie beispielsweise ver.di (2025) oder der Deutsche Caritasverband (2025). Auch die Bundeszentrale für politische Bildung (bpb) verwendete den Ausdruck 2018 ganz offiziell und auch der Deutsche Bundestag (2025), hier das Sekretariat des Ausschusses für Arbeit und Soziales, oder die Bundesregierung, hier das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2025) in der sechsten Pflegearbeitsbedingungenverordnung, nutzen den Ausdruck „Lohndumping“ als Beschreibung dessen, was eben ihrer Auffassung nach nicht „faire Löhne“ sind.

¹⁵ Vgl. z.B. Haufe - www.haufe.de/personal/arbeitsrecht

¹⁶ Vgl. WTO-Antidumping-Übereinkommen Art. 2.2: Die Herstellungskosten zzgl. von Verwaltungs-, Vertriebs- und Gemeinkosten sowie eines angemessenen Gewinnaufschlags sind die rechnerischen Komponenten des „Normalwerts“. Ein Exportpreis unterhalb des Normalwerts ist Dumping (Art. 2.1).

Kurzfristig führen höhere, gesetzlich vorgegebene Lohnuntergrenzen zu einem unmittelbaren Anstieg der Personalkosten in Pflegeeinrichtungen. Da die Pflegeeinrichtungen die Personalkostensteigerungen erst mit zeitlicher Verzögerung in den Verhandlungen mit der Pflege- und Krankenversicherung zu refinanzieren versuchen können, statt unmittelbar die Preise zu erhöhen, reagieren Einrichtungen häufig auf steigende Personalkosten mit internen Anpassungen. Dazu zählen eine Verdichtung der Arbeitsabläufe, eine steigende Arbeitsbelastung des vorhandenen Personals sowie eine Zurückhaltung bei Neueinstellungen. Solche Maßnahmen erhöhen den Druck auf das verbleibende Pflegepersonal und verschlechtern die Arbeitsbedingungen jenseits des Stundenlohns. Welcher Effekt hier überwiegt, d.h. ob die Maßnahmen die Pflegeberufe attraktiver machen (höheres Gehalt) oder weniger attraktiv (steigende Arbeitsbelastung) kann a priori nicht gefolgert werden.

Auch die Beitrags- und Steuerzahler sowie die Pflegebedürftigen selbst spüren die steigende Kostenbelastung sofort, ohne dass kurzfristig bereits mehr Personal attrahiert worden wäre. Nur zur Erinnerung sei holzschnittartig wiederholt, was kein größeres Geheimnis ist: Die Beiträge zur Pflegeversicherung sind seit 1996 von 1,7 % auf heute 4,2 % (Kinderlose) gestiegen.¹⁷ Im Jahr 2022 gab es 1 Mrd. Euro Zuschuss für die Pflegeversicherung aus dem Bundeshaushalt, 2025 ein unverzinstes Darlehen in Höhe von 0,5 Mrd. und 2026 kamen weitere 3,2 Mrd. Euro unverzinstes Darlehen aus dem Bundeshaushalt dazu. Und doch sind zugleich die von den Pflegebedürftigen durchschnittlich zu zahlenden Eigenanteile von monatlich rund 1.600 Euro in 2015 auf monatlich 3.245 Euro 2026 gestiegen. Diese individuellen Kostensteigerungen wirken indirekt auch auf die Versorgungslage der Pflegebedürftigen zurück.

Die wenigsten Familien können solche monatlichen Belastungen tragen. Die Nachfrage nach

professionellen Pflegediensten nimmt entsprechend nur dort zu, wo eine Eigenleistung nicht möglich und der Bedarf unverkennbar ist. Die Versorgung der Pflegebedürftigen ist unter diesem Betrachtungswinkel eher eingeschränkt.

Gleichzeitig erhöhen steigende Lohnkosten – zusammen mit weiteren regulatorischen Vorgaben – die wirtschaftliche Unsicherheit für die Träger und Investoren. Insbesondere bei privaten und freigemeinnützigen Trägern führt ein höheres Risiko tendenziell zu Investitionszurückhaltung. Kapitalgeber erwarten zu Recht, dass sich der Bau und Betrieb von Pflegeeinrichtungen vergleichbar rentieren wie ähnliche wirtschaftliche Vorhaben. Und diese Investitionen werden dringend gebraucht: Nach Berechnungen des RWI besteht bis 2040 ein Investitionsbedarf von rund 125 Mrd. Euro für Pflegeinfrastruktur.¹⁸ Bereits heute fehlen hunderttausende Pflegeheimplätze.

Langfristig können sich andere Effekte einstellen. Höhere Löhne können die Attraktivität des Pflegeberufs steigern und Ausbildungs- sowie Berufsentscheidungen beeinflussen. Ob und in welchem Umfang dieser Effekt eintritt, hängt entscheidend davon ab, ob die höheren Löhne von dauerhaft tragfähigen Arbeitsbedingungen, verlässlichen Dienstplänen und realistischen Karriereperspektiven begleitet werden.

Sofern Arbeitgeber im Wettbewerb um knappe Arbeitskräfte stehen, sind höhere Löhne ein wichtiger Parameter, um mit attraktiven Arbeitsbedingungen dringend benötigte Pflegekräfte anzuwerben bzw. zu halten. Dafür braucht man aber keine regulierten Löhne, im Modell steigt schlicht der markträumende Gleichgewichtslohn. Arbeitnehmer bieten im Regelfall mehr Arbeitszeit an. Dieses höhere Arbeitsangebot ermöglicht eine bessere Versorgung durch professionelle Pflege, dem auch eine entsprechende Zahlungsbereitschaft gegenübersteht.

¹⁷ Tatsächlich besteht ein Kontinuum der Beiträge von 2,6 % (Versicherte mit fünf und mehr Kindern unter 25 Jahren), 3,6 % (Versicherte mit einem Kind unter 25 Jahren oder Versicherte, deren Kinder älter als 25 Jahre sind) oder eben 4,2 % für kinderlose Versicherte.

¹⁸ Vgl. RWI – Leibniz-Institut für Wirtschaftsforschung (2024).

Gesetzlich regulierte Mindestlöhne erhöhen die Stundenlöhne aber per Definition über das Gleichgewicht hinaus, die Löhne sind dann nicht durch die Produktivität gedeckt. Das bedeutet im simplen Zusammenhang eines freien Arbeitsmarktes, dass die Arbeitgeber zu diesen höheren Löhnen weniger Pflegekräfte nachfragen als vorher, damit sie ihr Pflegepersonal kostendeckend beschäftigen können. Weniger Personal bedeutet tendenziell eine schlechtere Versorgung der Pflegebedürftigen.

Um die Bedingungen aufzuzeigen, unter denen die erhöhte Anzahl ausgebildeter Pflegekräfte zu einer besseren Versorgung der Pflegebedürftigen führt, muss der Zusammenhang zwischen Lohnhöhe und Beschäftigungsmenge berücksichtigt werden. Denn mittel- oder langfristig könnten aufgrund höherer Löhne auch im Fall der regulierten Löhne tatsächlich mehr junge Menschen Pflegeberufe erlernen. Dieses höhere Angebot würde im Fall freier Lohnbildung im zweiten Schritt zu sinkenden Löhnen führen und dies wiederum erst einen höheren Personaleinsatz ermöglichen. Die Versorgung der Pflegebedürftigen würde sich verbessern. Aber nur bei niedrigeren Löhnen oder einer höheren Produktivität. Sonst nicht. Ob diese Strategie geplant ist, scheint mindestens unklar. Transparent gemacht wird dies jedenfalls nicht.

Zugleich wirken Mindestlöhne auch auf die Beschäftigung höher qualifizierter Fachkräfte. Die durch Regulierungen im Niedriglohnsegment erhöhten Löhne reduzieren im ersten Schritt Lohnabstände zwischen den Qualifikationsstufen. Dies kann besser bezahlte Arbeitnehmer demotivieren, weshalb im zweiten Schritt mittelfristig auch deren Löhne steigen (oder deren Arbeitsangebot sinkt). Werden in der Mindestlohngruppe weniger Arbeitskräfte beschäftigt, müssen außerdem höher qualifizierte Teile der zuvor von niedriger qualifizierten erledigten Aufgaben übernehmen. Auch dies demotiviert besser ausgebildete Fachkräfte. Und es senkt gleichzeitig ihre eigene

durchschnittliche Produktivität. Beide Entwicklungen erhöhen nicht die Versorgungssicherheit für die Pflegebedürftigen.¹⁹

Zudem setzen dauerhaft steigende Lohnkosten Anreize zur Substitution von Arbeit durch Technik und Organisation. Digitalisierung, Automatisierung von Dokumentationspflichten und eine veränderte Aufgabenabgrenzung zwischen Qualifikationsgruppen können langfristig zu einem Strukturwandel in der Pflege führen. Diese Anpassungen sind nicht per se problematisch, verändern jedoch Tätigkeitsprofile, Qualifikationsanforderungen und die Nachfrage nach unterschiedlichen Berufsgruppen. Ihre Auswirkungen auf Versorgungsqualität und Beschäftigung sind offen und lassen sich nicht eindeutig prognostizieren.

Insgesamt zeigt sich, dass kurzfristige Kosten- und Belastungseffekte nicht automatisch durch positive Strukturwirkungen kompensiert werden. Ohne flankierenden Faktoren besteht die Gefahr, dass höhere Löhne lediglich kurzfristig höhere Kosten widerspiegeln, ohne langfristig die strukturellen Engpässe zu überwinden. Eine politisch motivierte Konzentration auf Lohnregulierung greift daher zu kurz, wenn die unterschiedlichen Zeithorizonte nicht explizit berücksichtigt werden.

Exkurs: Regulierung treibt Regulierung

Deutschlands Bürokratie wird als wesentliches Hemmnis der deutschen Wirtschaft und Gesellschaft gesehen. „Sklerose der Gesellschaft“, „zu hohe Regulierungsdichte“ etc. sind Klagen in aller Munde. Die Anzahl von Gesetzen und Regulierungen sowie deren Komplexität nehmen dennoch

¹⁹ Vgl. beispielhaft zu solchen Spillover- und Substitutionseffekten Filipe B. Caires (2025) oder Terry Gregory, and Ulrich Zierhahn (2022).

zu. Tatsächlich ist das Volumen der Gesetzgebung innerhalb von 15 Jahren um etwa 60 Prozent angewachsen.²⁰

Bürokratie speist sich im Regelfall selbst, eine Regelung erzwingt die nächste. So ist es auch bei der Lohnregulierung der Pflegearbeit. Die Pflegemindestlöhne ab 2010 stören das Lohngefüge und demotivieren Höherqualifizierte. Sie werden dennoch nicht abgeschafft, als 2015 der allgemeine gesetzliche Mindestlohn eingeführt wird. Ab 2020 differenziert man drei Pflegemindestlöhne und definiert damit gesetzgeberisch Lohnabstände (formal jedenfalls, denn natürlich können tatsächliche Pflegelöhne höher ausfallen als die festgelegten Pflegemindestlöhne). Um noch höhere Tariflöhne zu schützen, erweitert man die Mindestlohngesetzgebung im September 2022 um die Tariftreue-Regelung. Weil Marktteilnehmer auf Preisregulierungen mit Mengenanpassung reagieren, flankiert der Gesetzgeber seine Lohnregulierungen mit Mengenregulierungen: hier z.B. mit der Vorgabe von Personalschlüsseln nach „wissenschaftlicher Personalbemessung“ in Pflegeheimen seit Sommer 2023 (flächendeckend umzusetzen bis Ende 2025) und der im Krankenhaus stufenweise ab 2024 eingeführten Pflegepersonalregelung. Diese Regulierungsketten mit den dazugehörigen Dokumentationspflichten wirken mindestens indirekt kostenerhöhend und senken zugleich die unmittelbare Versorgung der Pflegebedürftigen.

Aber es geht noch absurder, wenn man in die Details eintaucht. Die diagnosebezogenen Fallpauschalen in Akutkrankenhäusern (DRG-Fallpauschalen) haben beispielsweise dazu geführt, dass Krankenhäuser an Personal gespart haben. Daraufhin wurden 2020 die Pflegepersonalkosten aus den DRGs „ausgliedert“. Diese werden seitdem über ein separates Pflegebudget nach dem Selbstkostendeckungsprinzip refinanziert. Übersetzt bedeutet das, die tatsächlichen Personalkosten werden vollständig durchgereicht, an Personalkosten zu sparen ist weder hilfreich noch

notwendig. So wird es aber attraktiv, die Tätigkeitsbereiche des Pflegepersonals großzügig auszuweiten (falls man über Pflegekräfte verfügt). Welche administrativen Aufgaben gehören zur Pflege? Welche Serviceleistungen gehören dazu? Demnächst wird also folgerichtig reguliert werden müssen, welche Aufgaben zu welcher Qualifikation gehören. Auch die Dokumentationspflichten müssten dann ergänzt werden.

Fazit und ordnungspolitische Handlungsempfehlungen

Die vorliegende Analyse verdeutlicht, dass die staatliche Lohnregulierung in der Pflege zwar Lohnsteigerungen in den unteren Entgeltgruppen bewirkt, dabei aber zugleich mit erheblichen Zielkonflikten behaftet ist. Aus normativer Sicht erscheint diese Intervention nur eingeschränkt gerechtfertigt: Die Pflegemindestlöhne liegen bereits signifikant über dem allgemeinen Mindestlohn, während die Kostensteigerungen in der Pflege enorm sind und eine nachhaltige Verbesserung der Versorgungssicherheit für Pflegebedürftige durch die Lohnregulierung kaum erwartet werden kann.

Kurzfristig führen die gesetzlichen Lohnuntergrenzen zu einer Kostensteigerung, die Investitionen hemmt, die Arbeitsverdichtung fördert und die Eigenanteile der Pflegebedürftigen massiv belastet, obwohl auch Bundeszuschüsse und Versicherungsbeiträge steigen. Langfristig bleibt fraglich, ob höhere Löhne allein die Berufsattraktivität steigern können, solange strukturelle Engpässe in der Arbeitsorganisation und Finanzierung bestehen. Ohne flankierende Reformen drohen höhere Löhne lediglich die professionellen Pflegeleistungen zu verteuern, ohne die Versorgungskapazitäten zu erweitern. Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass die gegenwärtige Pflegelohnregulierung allein kein geeignetes Instrument zur Sicherung guter Arbeitsbedingun-

²⁰ Stefan Wagner (2025). Zum Vergleich: 2010 gab es ca. 20 % weniger Einzelnormen als 2025, diese füllten mit insgesamt rund 24.775 Normseiten ca. 60 % weniger Seiten als heute.

gen in der Pflege und zur verbesserten Versorgung von Pflegebedürftigen darstellt. Von der gegenwärtigen Ausgestaltung profitieren weder Pflegebedürftige und Beitragszahler noch Investoren. Selbst der langfristige Nutzen für die Beschäftigten in der Pflege bleibt angesichts steigender Belastungen und ausbleibender Beschäftigungseffekte zweifelhaft.

Aus ordnungspolitischer Sicht ist daher eine Neuausrichtung geboten. Statt auf administrativen Lohnfestsetzungen sollte der Fokus auf Instrumenten liegen, die direkt an den Ursachen der Versorgungskrise ansetzen: Der Ausbau von Ausbildungskapazitäten, die Beschleunigung der Anerkennung ausländischer Abschlüsse sowie eine gezielte Erwerbsmigration könnten das Arbeitsangebot im Pflegesektor erhöhen. Durch Entbürokratisierung, Digitalisierung und eine klare Aufgabenabgrenzung können Fachkräfte zugleich von administrativen Tätigkeiten entlastet werden. Solche Produktivitätsgewinne eröffnen eventuell Spielräume für Lohnsteigerungen, ohne die Kosten pro Pflegeleistung im gleichen Maße zu erhöhen.

Literaturverzeichnis

Bundesministerium für Arbeit und Soziales. (2025). Pflegearbeitsbedingungenverordnung. Abgerufen am 24.01.2026, von <https://www.bmas.de/DE/Service/Gesetze-und-Gesetzesvorhaben/sechste-verordnung-zwingende-arbeitsbedingungen-pflegebranche.html>.

Bundesministerium für Gesundheit. (2025). Das ändert sich 2026 in Gesundheit und Pflege. Bundesministerium für Gesundheit. Abgerufen am 24.01.2026, von <https://www.bundesgesundheitsministerium.de/presse/pressemitteilungen/das-aendert-sich-2026-in-gesundheit-und-pflege.html>.

Bundeszentrale für politische Bildung. (2018). Pflegekräfte dringend gesucht. Abgerufen am

24.1.2026, von <https://www.bpb.de/themen/politisches-system/politik-einfach-fuer-alle/276889/pflegekraefte-dringend-gesucht>.

Caires, Filipe B. (2025). The ‘spillover effects’ of the minimum wage. Abgerufen am 24.1.2026, von <https://www.eui.eu/news-hub?id=filipe-b-caires-draft>, European University Institute.

Deutscher Bundestag. (2025a). Höheres Darlehen für die Pflegeversicherung im Gesundheitsetat 2026. Bundestag. Abgerufen am 24.01.2026, von <https://www.bundestag.de/dokumente/textarchiv/2025/kw48-de-gesundheit-1126072>.

Deutscher Bundestag. (2025b). Sekretariat des Ausschusses für Arbeit und Soziales. Zusammenstellung der schriftlichen Stellungnahmen zur Anhörung der Pflegekommission / Mindestlohnanpassung.

Deutscher Caritasverband e. V. (2025). Pflegemindestlöhne steigen zum 1. Juli 2026 um 2,6 Prozent. Abgerufen am 24.01.2026, von <https://caritas-dienstgeber.de/service/presse/pressemitteilungen/detail/pflegemindestloehne-steigen-zum-1-juli-2026/>.

GKV-Spitzenverband. (2025). Löhne in der Pflege steigen bundesweit durchschnittlich um 4,9 Prozent, Pressemitteilung vom 04.11.2025 und GKV-90 Prozent: Die Pflegelöhne steigen – die Kosten auch, Online-Magazin, Ausgabe 45, 11.12.2025.

Gregory, Terry und Ulrich Zierhahn. (2022). When the minimum wage really bites hard: The negative spillover effect on high-skilled workers, in *Journal of Public Economics*. <https://doi.org/10.1016/j.jpubeco.2021.104582>.

Institut für Angewandte Wirtschaftsforschung e. V. (2011). Evaluation bestehender Mindestlohnregelungen – Branche: Pflege. Abschlussbericht an das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS).

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB). (2023). Entgelte von Pflegekräften 2022 / 2023, Bericht veröffentlicht am 21.12.2023.

Medi-Karriere. (2025). Branchenanalyse vom 09.10.2025: "Pflegefachkraft Gehalt & Verdienst 2026". Abgerufen am 24.1.2026, von <https://www.medi-karriere.de/medizinische-berufe/pflegefachkraft-gehalt/>.

RWI – Leibniz-Institut für Wirtschaftsforschung. (2024). Bewertung der Tariftreueverordnung – Gesetz zur Weiterentwicklung des Gesundheitsversorgung (GVWG), Dörte Heger und Rebecca Leber mit Förderung des bpa Arbeitgeberverband e.V.

Wagner, Stefan. (2025). Der Bürokratie-Index: Messung des deutschen Gesetzgebungsvolumens und empirische Befunde. Ifo Institut. <https://www.ifo.de/publikationen/2025/aufsatzzeitschrift/der-buerokratie-index-messung-des-deutschen>.

Verband der Ersatzkassen e. V. (2026). Pflegebedürftige in Pflegeheimen müssen erneut mehr aus eigener Tasche bezahlen: Eigenanteil steigt auf durchschnittlich 3.245 Euro im ersten Aufenthaltsjahr. Abgerufen am 24.01.2026, von <https://www.vdek.com/presse/pressemitteilungen/2026/eigenanteile-pflegeheim-auswertung.html>.

Verband der Ersatzkassen e. V. (vdek). (2026). Datenauswertung: Eigenbeteiligung in vollstationärer Pflege 2026. Abgerufen am 24.01.2026, von https://www.vdek.com/content/dam/vdek-site/vdek/presse/pm/2026/01_2026_Grafiken_Eigenanteile.pdf.

Ver.di. (2025). Pressemitteilung vom 23. September 2025: „Pflagemindestlohn macht Schluss mit Lohndumping“.

IMPRESSUM

Abbildung S.1:
<https://www.pexels.com/de-de/foto/person-die-schwarze-ledertasche-halt-6129583/>

Autorenkontakt:

Prof. Dr. Steffen J. Roth
Institut für Wirtschaftspolitik
Pohligstr. 1
50969 Köln
Tel. 0221 / 470-5348
steffen.roth@wiso.uni-koeln.de

Herausgeber:

Institut für Wirtschaftspolitik
an der Universität zu Köln
Pohligstr. 1
50969 Köln
Tel. 0221 / 470-5347
Fax 0221 / 470-5350

Redaktion und V.i.S.d.P.:

Prof. Dr. Steffen J. Roth
Tel. 0221 / 470-5348
steffen.roth@wiso.uni-koeln.de