

Gute Arbeit gegen Pflegenotstand

Die Aufwertung sozialer Berufe ist dringend notwendig. Wie das gelingen kann, zeigt eine aktuelle Analyse.

In Deutschland herrscht Pflegenotstand, überall fehlen Fachkräfte. Wer daran etwas ändern will, muss laut einer Studie von Dorothea Voss und Christina Schildmann die Arbeitsbedingungen in den sozialen Berufen verbessern. Die Forscherinnen von der Hans-Böckler-Stiftung zeigen anhand zahlreicher Daten, wo die Probleme liegen – und wo Veränderungen ansetzen müssen. „Soziale Dienstleistungen sind Teil der gesellschaftlichen Infrastruktur“, so Voss und Schildmann. Eine moderne Gesellschaft, in der Frauen sowie Männer am Arbeitsmarkt teilhaben und die darüber hinaus immer älter wird, sei auf eine solche Infrastruktur dringend angewiesen. „Wo sie nicht zur Verfügung steht, wird das Leben im Alltag oft zur Zerreißprobe.“

Ein zentraler Faktor, der soziale Dienstleistungsberufe unattraktiv macht, ist das relativ niedrige Einkommen. Viele Beschäftigte sind zudem körperlich und seelisch überlastet, oft als Folge zu schlechter Personalausstattung. Arbeit am Abend oder am Wochenende ist keine Seltenheit, was die Vereinbarkeit von Familie und Beruf erschwert. Hinzu kommt, dass ein unübersichtliches Ausbildungssystem die berufliche Mobilität und die Entwicklung im Lebensverlauf erschwert. „Benötigt werden konkrete Schritte für die Aufwertung sozialer Dienstleistungsarbeit – und zwar beim Entgelt, der Personalbemessung, der Arbeitszeit und der beruflichen Entwicklung“, so Voss und Schildmann.

Bezahlung nach Tarif ausweiten

Selbst Fachkräfte in der Pflege verdienen unterdurchschnittlich: Die Brutto-Stundenlöhne von examinierten Kräften in der Altenpflege liegen im Mittel bei 14,24 Euro, in der Krankenpflege bei 16,23 Euro. Noch deutlich weniger verdienen Hilfskräfte. Zum Vergleich: Der Mittelwert für alle Beschäftigten in Deutschland beträgt 16,97 Euro pro Stunde.

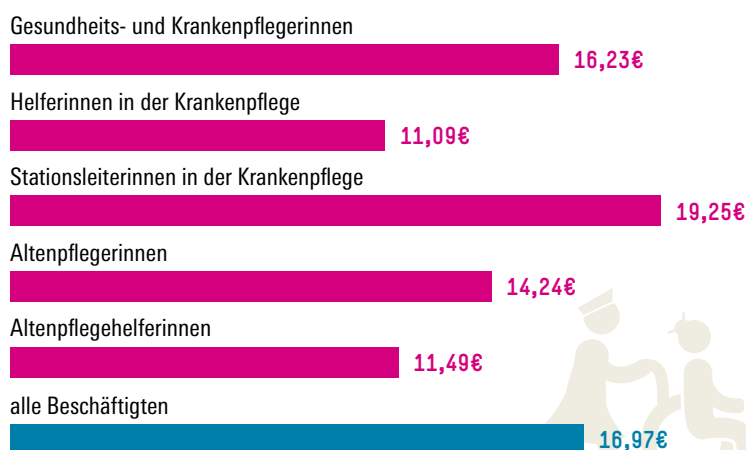
Am besten werden Pflegekräfte dort bezahlt, wo ein Tarifvertrag gilt: Tarifbeschäftigte in Vollzeit verdienen laut WSI-Lohnspiegel monatlich im Schnitt 422 Euro oder 18 Prozent mehr. Eine möglichst flächendeckende Tarifbindung wäre ein effektiver Weg zu besserer Bezahlung in der gesamten Branche, erklären die Forscherinnen. Erschwert wird das allerdings durch den „Flickenteppich“ kleiner Betriebe in der Branche sowie den starken Anteil kirchlicher Einrichtungen, die ihre Löhne auf dem „Dritten Weg“ ohne Tarifverhandlungen mit Gewerkschaften festlegen können.

Ein zusätzliches Hindernis sind veraltete gesetzliche Regelungen. Bislang werden etwa im Krankenhausbereich Tarifsteigerungen bei den Kostenverhandlungen zwischen Krankenkassen und Kliniken nicht voll refinanziert. Tariflöhne werden somit zum finanziellen Risiko – ein Relikt der Pri-

vatisierungslogik der 1990er-Jahre. Die große Koalition hat zwar vereinbart, das zu ändern, so wie 2015 bereits für Leistungen in der Altenpflege – allerdings nur, wenn sie von der Pflegeversicherung und nicht von der Krankenkasse finanziert werden. Außerdem: Wenn Lohnunterbietungskonkurrenz im Bereich der Pflege nicht nur auf dem Papier, sondern auch in der Praxis verhindert werden soll, muss dafür gesorgt werden, dass Tariflöhne auch wirklich bei den Be-

Pflege wird schlecht bezahlt

So hoch lag 2014 der durchschnittliche Stundenlohn für ...



Quelle: Schildmann, Voss 2018 Grafik zum Download: bit.do/impuls1216

Hans Böckler
Stiftung

schäftigten ankommen. Einen Schritt in diese Richtung hat das Bundesland Hamburg gemacht: Dort erhalten Anbieter, die nachweisen, dass Pflegekräfte Tariflöhne bekommen, höhere Pflegesätze.

Verbindliche Personalschlüssel einführen

In sozialen Dienstleistungsberufen sind hohe Arbeitsbelastungen häufig ein enormes Problem. Das liegt nicht nur daran, dass für Pflegerinnen oder Erzieherinnen das Heben erheblicher Gewichte, Arbeiten in gebückter oder hockender Stellung, Lärm und dauerndes Multitasking zum Arbeitsalltag gehören. Es gibt noch eine tieferliegende Ursache: Die langjährige Unterfinanzierung hat dazu geführt, dass es zu wenig Personal gibt. Das führe rasch in einen „Teufelskreis“, warnen die Wissenschaftlerinnen. Überlastete Beschäftigte werden häufiger krank, sie steigen aus dem Beruf aus oder müssen vorzeitig unfreiwillig in den Ruhestand gehen, was wiederum zu noch dünneren Personaldecken führt, also zu noch mehr Belastung. Dass es auch anders geht, zeigt der Blick ins Ausland: Die Expertinnen verweisen auf eine Studie, der zufolge in US-amerika-

nischen Krankenhäusern durchschnittlich 5,3 Patienten auf eine Pflegefachkraft kommen, in den Niederlanden 6,9, in Schweden 7,7 und in der Schweiz 7,9. In Deutschland müssen sich Krankenschwestern dagegen im Schnitt um 13 Patienten kümmern. In etlichen Staaten gibt es schon seit Jahren Mindest-Personalschlüssel, die in der Krankenhauspflege per Gesetz gelten.

Auch hierzulande sind solche verbindlichen Standards dringend nötig, so Schildmann und Voss. Zwar gebe es in letzter Zeit Ansätze für Verbesserungen – gesetzliche Regelungen ebenso wie etwa den Tarifvertrag „Gesundheitsschutz und Demografie“ zwischen der Berliner Charité und Verdi. Doch flächendeckende Regelungen seien das noch nicht. Und selbst wenn diese beschlossen würden, gäbe es ein zweites Problem: Die benötigten zusätzlichen Fachkräfte seien derzeit auf dem Arbeitsmarkt knapp.

Bessere Qualifizierung sicherstellen

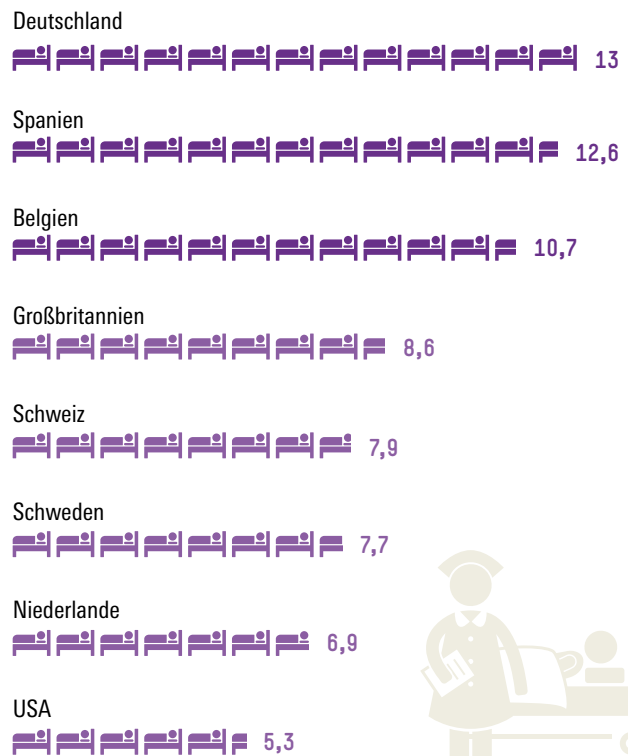
Doch es gibt durchaus Potenziale: Die langjährige strikte Linie, Kosten im Pflegebereich möglichst zu deckeln, ist nach der Analyse ein wesentlicher Grund dafür, dass viele Beschäftigte nur Teilzeitstellen haben. Krankenhäuser oder Pflegeheime seien dazu übergegangen, Arbeitsabläufe wie in einer Fabrik zu zerlegen und Fachkräfte nur dort einzusetzen, wo es unabdingbar ist. Die Lücke füllen Hilfskräfte, die vor allem dann eingesetzt werden, wenn im Tagesablauf „alle Hände gebraucht werden“, also beispielsweise in der Mittagszeit oder abends, wenn die Patienten zu Bett gebracht werden. Im Ergebnis liegt die Teilzeitquote bei sozialen Berufen in Deutschland deutlich über dem europäischen Durchschnitt, und das vor allem bei Helfertätigkeiten.

Neben Verbesserungen bei der Finanzierung ist es aus Sicht der Forscherinnen daher zentral, die beruflichen Einstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten in sozialen Dienstleistungen zu verbessern. Dazu gehöre, die Vielfalt unübersichtlicher und teilweise von Bundesland zu Bundesland unterschiedlicher Helferinnenausbildungen zu systematisieren. Zudem müsse die Weiterqualifizierung für Hilfskräfte einfacher gemacht werden. Eine weitere Bedingung: Es braucht mehr betriebliche Ausbilder – auch daran herrscht in sozialen Dienstleistungen ein erheblicher Mangel. <

Quelle: Christina Schildmann, Dorothea Voss: Aufwertung von sozialen Dienstleistungen. Warum sie notwendig ist und welche Stolpersteine noch auf dem Weg liegen, Report der Forschungsförderung der Hans-Böckler-Stiftung Nr. 4, Juni 2018 Download: bit.do/impuls1217

Personalschlüssel in Deutschland am schlechtesten

So viele Patienten kommen in Kliniken im Schnitt auf eine Pflegefachkraft in ...



Quelle: Schildmann, Voss 2018
Grafik zum Download: bit.do/impuls1218

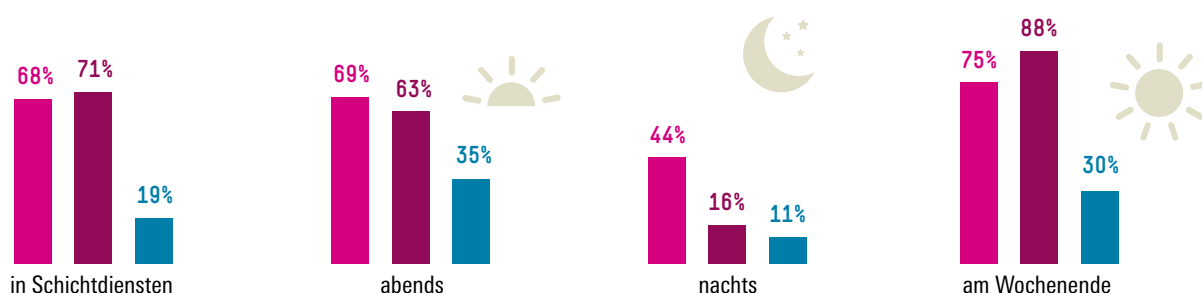
Hans Böckler
Stiftung



Soziale Dienstleistungen aufwerten – das fordert auch die von der Hans-Böckler-Stiftung initiierte Kommission „Arbeit der Zukunft“. Die Empfehlung: Es braucht einen neuen Produktivitätsbegriff und eine geschlechtergerechte Arbeitsplatzbewertung. Mehr dazu in: Kerstin Jürgens, Reiner Hoffmann, Christina Schildmann: Arbeit transformieren!, Transcript Verlag 2017, ab Seite 63 < Download: bit.do/impuls1219

Ungesunde Arbeitszeiten

Sehr häufig oder oft arbeiten Beschäftigte in der **Krankenpflege, Altenpflege** und **allen Branchen** ...



Quelle: Schildmann, Voss 2018 Grafik zum Download: bit.do/impuls1220

Hans Böckler
Stiftung