

Positionspapier

Konkurrenzfähige Pflegelöhne – Welches Lohnniveau macht die Pflegebranche wettbewerbsfähig?

Zusammenfassung

Die Gehälter in der Pflege in Deutschland sind sehr unterschiedlich. So werden in den einzelnen Pflegeberufen, Bundesländern und den jeweiligen Einrichtungsarten, vom Krankenhaus bis zum ambulanten Pflegedienst, sehr verschiedene Gehälter bezahlt. Dabei erzielen die Pflegefachpersonen in der Langzeitpflege generell niedrigere Löhne als ihre Kolleginnen und Kollegen im Krankenhaus. Ein Lohngefälle ist auch vom Krankenhaus zum Pflegeheim und vom Heim zum ambulanten Pflegedienst festzustellen. Im Verhältnis zum Medianeinkommen aller Fachberufe liegen die Einkommen der Pflegefachpersonen im Krankenhaus je nach Bundesland, West- oder Ostdeutschland über dem Referenzeinkommen, während die Einkommen der Pflegefachpersonen in der Langzeitpflege deutlich darunter liegen. Daher gilt als Gebot der Stunde, die unverzügliche Angleichung der Gehälter in der Langzeitpflege an das Lohnniveau in den Krankenhäusern. Doch damit ist es nicht getan. Aufgrund des erheblichen Anteils an Zulagen für die Arbeit zu ungünstigen Zeiten oder unter erschwerten Bedingungen, führt der Vergleich mit dem Lohnniveau anderer Fachberufe zu einem falsch positiven Ergebnis. Wird dies berücksichtigt, zeigt sich, dass die Pflegelöhne, angesichts der großen Verantwortung und der stets hohen Arbeitsbelastung in den Pflegeberufen nicht gerecht werden und einer deutlichen Anhebung bedürfen.

1 Einführung

Nicht erst die COVID-19-Pandemie hat gezeigt, wie systemrelevant die Pflegeberufe für unsere Gesellschaft sind. Demographisch bedingt steigt einerseits die Nachfrage nach den Leistungen beruflich Pflegenden, andererseits sind rund ein Drittel der in den Pflegeberufen Beschäftigten bereits älter als 50 Jahre und gehen der Pflegebranche in absehbarer Zeit durch den Renteneintritt verloren (Landespflegekammer Rheinland-Pfalz, 2019). Neben einer spürbaren Verbesserung der Arbeitsbedingungen sind auch konkurrenzfähige Pflegelöhne erforderlich, will sich die Pflegebranche im Wettbewerb um den Nachwuchs, aber auch im Kampf gegen die Berufsfucht, erfolgreich aufstellen. Doch in welcher Höhe wären Pflegelöhne als wettbewerbsfähig zu bezeichnen? Eine kurze prägnante Antwort greift angesichts der Vielfalt der Pflegelöhne leicht zu kurz, dennoch ist der Handlungsbedarf nicht nur in der Langzeitpflege offensichtlich.

2 Grundlagen der sektoralen Lohnentwicklung

Die Löhne im Krankenhaus waren lange von deren nahezu ausschließlichen öffentlich-freigemeinnützigen Trägerschaft und der damit verbundenen Tarifbindung geprägt. Darüber hinaus übernimmt die Krankenversicherung im Grunde alle Kosten der Behandlung ihrer Versicherten. Im Gegensatz dazu bezahlt die Pflegeversicherung lediglich Festzuschüsse. Damit wird die Hauptlast der Kosten an die Versicherten weitergereicht und in vielen Fällen an die Kommunen als Sozialhilfeträger. Daher bremsen neben den Pflegekassen auch die Kommunen das Anwachsen der Pflegesätze. Das hat Auswirkungen auf die Bezahlung der Mitarbeitenden. Zentrale Ursache für die niedrigen Gehälter bleibt allerdings, dass weit über die Hälfte der Langzeitpflegeeinrichtungen in privater Hand sind, keinerlei Tarifbindung unterliegen und sich nicht selten den Renditeerwartungen ihrer Stakeholder und Aktiennehmer verpflichtet sehen. Wer bei knappen Pflegesätzen am beschäftigten Personal spart und das übrige schlecht bezahlt, kann mit schlechter Pflege viel Geld verdienen.

Die Mär vom freien Markt, der alles zum Besten regelt, war und ist lediglich die Maske vor dem Gesicht derer, die sich auf Kosten der Pflegebedürftigen und beruflich Pflegenden die Taschen füllen und dies einer jahrzehntelangen, neoliberalen und verantwortungsscheuen Politik verdanken.

3 Lohnspreizung

Zur Erläuterung der Lohnspreizung wird ab hier statt dem arithmetischen Mittel (Durchschnitt) der Median der Pflegegehälter, als Trennwert zwischen der oberen Hälfte und der unteren Hälfte der Pflegegehälter, herangezogen (Carstensen, Seibert & Wiethöfer, 2020): Der deutsche Median des monatlichen Bruttoeinkommens für Pflegefachpersonen in der Langzeitpflege liegt im Jahr 2018 bei 2.877 €, für Pflegefachpersonen im Krankenhaus dagegen bei 3.415 €. Damit verdienen Pflegefachpersonen in der Langzeitpflege rund 540 € weniger als in der Krankenhauspflege. Im Ost-West-Vergleich verdienen Pflegefachpersonen im Krankenhaus im Osten rund 390 € weniger und in der Langzeitpflege rund 460 € weniger als im Westen. Auf Länderebene verdienen Pflegefachpersonen in der Langzeitpflege im Median zwischen 2.329 € in Sachsen-Anhalt und 3.169 € in Baden-Württemberg. Pflegefachpersonen im Krankenhaus erzielen dagegen zwischen 2.962 € in Mecklenburg-Vorpommern und 3.644 € im Saarland. Die Lohnspreizung zwischen Pflegefachpersonen in der Langzeitpflege und im Krankenhaus beträgt zwischen 383 € in Bayern und 771 € in Sachsen-Anhalt. Das geringere Lohnniveau in der Langzeitpflege wiederholt sich auch beim Vergleich der Alten- und Krankenpflegehilfe. Während der Gehaltsunterschied zwischen Pflegefach- und Pflegehilfspersonen ohnehin relativ gering ausfällt, verdienen Pflegefachpersonen in der Langzeitpflege in Sachsen-Anhalt sogar 8 € weniger und in Rheinland-Pfalz nur 19 € mehr, als einjährig ausgebildete Krankenpflegehelfer. Abhängig von der Einrichtungsart verdienen Pflegefachpersonen mit einer Berufszulassung in Altenpflege und/oder Gesundheits- und (Kinder-) Krankenpflege im Krankenhaus besser als im Pflegeheim, während in der ambulanten Pflege die geringsten Löhne realisiert werden. So liegt in Westdeutschland das Mediangehalt von Pflegefachpersonen im Krankenhaus bei 3.609 €, während die Pflegefachperson in der ambulanten Langzeitpflege mit 2.690 € rund 920 € weniger erzielt (Carstensen et al., 2020).

4 Lohnniveau

Im Jahr 2018 liegen die Gehälter von Pflegefachpersonen im Krankenhaus in Ostdeutschland 25,3 % und in Westdeutschland 9,6 % über dem Medianentgelt aller Fachberufe. Dagegen liegen die Gehälter der Pflegefachpersonen in der Langzeitpflege im Osten 6,5 % unter und im Westen 1,4 % über dem Referenzeinkommen (Carstensen et al., 2020).

Dieser Vergleich ist jedoch problematisch. Während die meisten Fachberufe in einer geregelten Fünftagewoche tätig sind und bestenfalls eine einmalige Gratifikation i.S. eines dreizehnten Monatsgehalts erhalten, sind im Bruttomediangehalt von beruflich Pflegenden ein erheblicher Anteil monatlicher Zulagen enthalten, wie z.B. Wechselschicht- oder Schichtzulage, Nachtdienstzuschlag, Samstags-, Sonn- und Feiertagszuschläge sowie Zulagen für die Arbeit in bestimmten Fach- und Funktionsbereichen. Diese summieren sich auf 350 € bis 420 € pro Monat. Zieht man 385 € Zulagen von den jeweiligen Pflegebruttolöhnen ab, dann liegen die Gehälter von Pflegefachpersonen im Krankenhaus im Osten nur noch 9,8 % über und im Westen 2,4 % unter dem Referenzeinkommen. Pflegefachpersonen in der Langzeitpflege liegen dann im Osten 14 % und im Westen 6,5 % unter dem Referenzniveau.

5 Diskussion und Schlussfolgerungen

Mit Blick auf den Vergleich der Pflegegehälter mit dem Lohnniveau aller Fachberufe auf Bundesländerebene wird deutlich, dass absolute Zahlen ins Verhältnis gesetzt und interpretiert werden müssen. Dies macht die Empfehlung eines bundesweit einheitlichen Bruttomindestlohn für Pflegefachpersonen so schwierig. So erzielen Pflegefachpersonen im Krankenhaus in Ostdeutschland zwar weniger Gesamtbruttogehalt als im Westen, im Osten liegen diese Gehälter aber deutlich über dem Median aller Fachberufe im Osten, im Westen dagegen nur moderat darüber. Die Bruttogehälter der Pflegefachpersonen in der Langzeitpflege liegen dagegen im Osten unter und im Westen nur knapp über dem Referenzmedian aller Fachberufe und zudem deutlich unter dem Lohnniveau der Pflegefachpersonen im Krankenhaus.

Rechnet man aus den Pflegegehältern allerdings die nicht unerheblichen Zulagen heraus, die andere Fachberufe aufgrund ihrer geregelten Arbeitszeit nicht erhalten, liegen die Gehälter der Pflegefachpersonen im Krankenhaus in etwa auf und die Gehälter der Pflegefachpersonen in der Langzeitpflege deutlich unter dem Lohnniveau aller Fachberufe.

Aus diesen Ergebnissen lassen sich folgende Konsequenzen für konkurrenzfähige Pflegegehälter ableiten:

1. Die Gehälter der ambulanten und stationären Langzeitpflege sind auf das Lohnniveau der im Krankenhaus beschäftigten Pflegefachpersonen anzuheben. Die Hans-Böckler-Stiftung spricht dabei von einer arbeitspolitischen „Highroad-Strategie für die Altenpflege“ (Evans, Ludwig & Hermann, 2019). Dabei sollten der TVöD¹ und die AVR² der konfessionellen Krankenhasträger richtungsleitend sein. Die bestehende Differenz fußt vor allem auf der geringen Tarifbindung des Altenpflegesektors, ist weder durch Unterschiede in der Qualifikation, der Verantwortungsübernahme noch der Arbeitsbelastung zu rechtfertigen und stellt eine Diskriminierung der Pflegefachpersonen in der Altenpflege dar. Um dies zu ändern ist auch die längst überfällige „Solidarische Neuausrichtung der Pflegeversicherung“ überfällig, wie sie Rothgang, Kalwitzki und Cordes (2019) fordern.
2. Der hohe Zulagenanteil der Pflegegehälter von 350 € bis 420 € führt zu einem falsch hohen Ergebnis im Vergleich mit dem Referenzwert aller Fachberufe. Daher müssten die Pflegegehälter entsprechend angehoben werden, um zumindest im Vergleich mit allen anderen Fachberufen gleichziehen zu können. Dazu wäre bereits ein Pflegebruttogehalt, inklusive Zulagen, von ca. 3.800 € erforderlich.
3. In Anbetracht der zentralen Schlüsselfunktion der Pflegefachpersonen im Gesundheitssystem und ihrer Verantwortung und Arbeitsbelastung, aus denen die Systemrelevanz der Pflegeberufe resultiert, ist eine Angleichung an Durchschnittseinkommen nicht ausreichend, sondern hier ist auch eine deutliche monetäre Aufwertung angebracht.

Vor diesem Hintergrund fordert der Deutscher Berufsverband für Pflegeberufe mit Nachdruck ein Bruttoeinkommen von 4.000 € für alle Pflegefachpersonen (DBfK, 2020) als Einstiegsgrundgehalt in den Beruf. Selbstverständlich muss dann das Bruttogehalt mit zunehmender Berufserfahrung und der beruflichen Spezialisierung steigen. Daneben müssen weiterhin die monatlichen Zulagen gezahlt werden, wie z.B. Wechselschicht- oder Schichtzulage, Nachtdienstzuschlag, Samstags-, Sonn- und Feiertagszuschläge sowie Zulagen für die Arbeit in bestimmten Fach- und Funktionsbereichen. Diese symbolträchtigen 4.000 € Einstiegsgehalt müssen Kostenträger, Gewerkschaften, Arbeitgeber und die Politik als Weckruf verstehen, sich schleunigst auf den Weg zu machen. Wir brauchen Investitionen in die Pflegeberufe, um Menschen im Beruf zu halten und sie für ihn zu gewinnen.

Der Bundesvorstand, Berlin; 12. Juni 2020

Deutscher Berufsverband für Pflegeberufe (DBfK) - Bundesverband e. V.

Alt-Moabit 91 | 10559 Berlin | Telefon: +49 (0)30-2191570 | E-Mail: dbfk@dbfk.de | www.dbfk.de



¹TVöD: Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes

²AVR: Arbeitsvertragliche Richtlinien

Literaturverzeichnis

- DBfK Deutscher Berufsverband für Pflegeberufe (2020). Der kurzfristige warme Händedruck wird nicht reichen. Pressemitteilung vom 22.04.2020. Online verfügbar: <https://www.dbfk.de/de/presse/meldungen/2020/Der-kurzfristige-warme-Haendedruck-wird-nicht-reichen.php> [12.05.2020].
- Evans, Ludwig & Hermann (2019). Zwischen Aufwertung, Abwertung und Polarisierung. Chancen der Tarif- und Lohnpolitik für eine arbeitspolitische „High-Road-Strategie“ in der Altenpflege. Hans-Böckler-Stiftung (Hrsg.). Working Paper Forschungsförderung, Nr. 128. Online verfügbar: https://www.boeckler.de/pdf/p_fofoe_WP_128_2019.pdf [12.05.2020].
- Landespflegekammer Rheinland-Pfalz (2019). Ältere Mitarbeiter – Kulturwandel jetzt. In: Pflegekammer interaktiv. Jg. 3 (13), S. 96-99. Online verfügbar: <https://www.pflegemagazin-rlp.de/aeltere-mitarbeiter-kulturwandel-jetzt> [12.05.2020].
- Rothgang, Kalwitzki, Cordes (2019). Alternative Ausgestaltung der Pflegeversicherung. 2. Gutachten. Zusammenfassung AAPV II. Initiative Pro Pflege (Hrsg.) Online verfügbar: https://www.pro-pflegereform.de/fileadmin/default/Zweites_Gutachten/2._Gutachten_AAPV_-_Kurzfassung.pdf [12.05.2020].
- Carstensen, Seibert & Wiethölter (2020). Aktuelle Daten und Indikatoren. Entgelte von Pflegekräften. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung IAB (Hrsg.) Online verfügbar: http://doku.iab.de/arbeitsmarktdaten/Entgelte_von_Pflegekraeften_2020.pdf [12.05.2020].