

Handreichung

Beurteilung von Arbeitsverträgen, Tarifangeboten / Zusatzleistungen

Einführung

Die Landschaft der Gehälter für Pflegefachpersonen in Deutschland ist zersplittert und heterogen: Einerseits existiert eine Vielzahl an unterschiedlichen Tarifverträgen (z.B. Lohn-, Gehalts- und Entgelttarifverträge, Rahmentarifverträge (RTV), Manteltarifverträge und sonstige Tarifverträge¹) und tarifvertragsähnlichen Regelungen, andererseits sind zahlreiche Einrichtungen der ambulanten und stationären Langzeitpflege nicht tarifgebunden. Es gestaltet sich daher für manche Pflegefachpersonen schwierig, einen Überblick zu behalten und insbesondere bei einem Stellenwechsel die Angebote der Arbeitgeber zu vergleichen.

Nicht gut entlohnt zu werden erhöht das Risiko der Altersarmut bei Pflegefachpersonen. Löhne ohne Tarifbindung sind in der Regel niedriger und können im Alter zu einer Rente unterhalb der gesetzlichen Grundsicherung führen². Vor dem Hintergrund, dass sich bundesweit ca. 43 % der nach SGB XI zugelassenen voll-/und teilstationären Pflegeheime und ca. 66 % der ambulanten Pflegedienste in privater Trägerschaft befinden³ und auch bei den Krankenhäusern der Anteil privater Träger ohne Bindung an Flächentarife steigt, hat diese Thematik eine besonders hohe Relevanz.

Der Deutsche Berufsverband für Pflegeberufe (DBfK) setzt sich für eine leistungs- und verantwortungsgerechte Bezahlung und für gute Rahmenbedingungen in der Pflege ein, damit der Beruf attraktiv wird und gesund bis zum Renteneintritt ausgeübt werden kann. Es ist ihm ein Anliegen, Altersarmut bei Pflegefachpersonen vorzubeugen. Wiederholt veröffentlichte der DBfK Positionen, z.B. die Broschüre „Mein Recht auf Frei – Sammelband der DBfK-Aktion 2016“⁴ oder erst kürzlich den Sammelband „Mein Beruf: Pflegen“⁵ (2019), mit nützlichen Tipps und Empfehlungen für beruflich Pflegende zu Forderungen, die sie im Betrieb stellen und verhandeln können.

Darüber hinaus beschäftigte sich eine Expertengruppe des DBfK intensiv mit den Arten und Inhalten von Tarifverträgen und ähnlichen Werken aus verschiedenen Bereichen des öffentlichen Dienstes, kirchlichen Einrichtungen, großen freigemeinnützigen sowie privaten Organisationen. Für eine Gegenüberstellung überprüfte die Arbeitsgruppe festgelegte Vergleichskriterien. Ausgehend von den Erkenntnissen formulierte sie arbeitsvertragliche Elemente, die für Arbeitnehmer/innen zur Bewertung der Attraktivität von Arbeitsverträgen und Tarifangeboten von großer Bedeutung sein können.

Die Arbeitsergebnisse der Expertengruppe werden hiermit in Form einer Handreichung zur Beurteilung von Arbeitsverträgen, Tarifangeboten und Zusatzleistungen veröffentlicht. Diese richten sich an Unternehmer/innen und Arbeitnehmer/innen in allen pflegerischen Versorgungsbereichen.

Einschätzungs- / Beurteilungskriterien

Die nachfolgenden Punkte können als Checkliste verwendet werden, um die Angebote verschiedener Unternehmen miteinander zu vergleichen. Sie stellen nach Einschätzung der Expertengruppe eine Auswahl wesentlicher Kriterien dar. Persönlich besonders wichtig erachtete Aspekte sollten auf jeden Fall ergänzt werden. Außerdem ist von jeder Pflegefachperson zu überlegen, welche Punkte ihr besonders wichtig erscheinen.

Arbeitszeit

- ✓ Wie ist die Dauer und Lage der Wochenarbeitszeit in der Einrichtung geregelt? (Dies ist auch bei Teilzeitverträgen wichtig, da sich manche Bedingungen an der maximalen Wochenarbeitszeit orientieren und prozentual heruntergerechnet werden.)

Arbeitsentgelt

- ✓ Welche Entgeltregelungen gibt es?
- ✓ Erfolgt die Eingruppierung auf Grundlage der Tätigkeit oder des Berufsabschlusses?
- ✓ Wie hoch ist das Einstiegsgehalt?
- ✓ Wie hoch ist das Gehalt bei gleichbleibender Tätigkeit nach zwei/fünf/zehn Jahren Betriebszugehörigkeit?
- ✓ Wie sehen die Regelungen zur Höhergruppierung bei einem Aufstieg aus?
- ✓ Welche leistungsbezogenen Komponenten werden berücksichtigt?

Sonderbestandteile des Entgelts

- ✓ Welche fixen Zuschläge (z.B. für Arbeit in psychiatrischen Bereichen oder Kinderzulage) werden gezahlt?
- ✓ Welche variablen Zuschläge (z.B. für Schichtdienst) gibt es?
- ✓ Welche Zuschläge für Arbeit zu ungünstigen Zeiten (Nacht, Wochenende, Feiertage, kurzfristiges Einspringen) werden gezahlt?
- ✓ Werden Zuschläge aufgrund der Arbeit in bestimmten Regionen gezahlt?
- ✓ Welche Sonderzahlungen (z.B. Weihnachtsgeld/Urlaubsgeld) gibt es?
- ✓ Welche Altersversorgung/Zusatzversorgung gibt es für Arbeitnehmer/innen?
- ✓ Welche sonstigen „geldwerten“ Vorteile werden geboten (z.B. Bereitstellung einer ÖPNV-Jahreskarte für den Arbeitsweg, Bereitstellung von Parkraum, die private Nutzung eines Dienstwagens, Beteiligung an Umzugskosten, Bereitstellung von Betriebswohnraum, Mietzuschuss, Kosten für Fitness-Studio, etc.)?

Urlaub

- ✓ Wie hoch ist die Anzahl der Urlaubstage pro Jahr?
- ✓ Wie ist der zeitliche Ausgleich für Sonderformen von Arbeit (Zusatzurlaubstage etc.) geregelt?
- ✓ Gibt es Zusatzurlaub, z.B. für bestimmte familiäre Ereignisse?
- ✓ Nach welchen Kriterien wird entschieden, wer wann Urlaub nehmen darf?

Sonstiges

- ✓ Welche Regelungen zur Fort- und Weiterbildung existieren?
- ✓ Welche Kündigungsregelungen bestehen?
- ✓ Welche Regelung zur Arbeit an Heiligabend und Silvester gibt es?

Neben diesen „harten Fakten“, die im oder mit dem Arbeitsvertrag geregelt werden, sollten noch folgende Aspekte mit in die Entscheidung einbezogen bzw. deren Anwendung abgefragt werden:

- ✓ Wie ist die Größe der zu versorgenden Patient/innen- oder Bewohner/innengruppe?
- ✓ Welche Möglichkeiten der Karriereplanung/Perspektiven gibt es?
- ✓ Welches Führungsverständnis liegt zugrunde?
- ✓ Wie sieht das Vorgehen bei der Dienstplangestaltung aus?
- ✓ Wie sieht das Einarbeitungskonzept/Onboarding aus und wie verbindlich wird es eingehalten?
- ✓ Welche Regelung zu Arbeitszeitkonten gibt es?
- ✓ Gibt es ein betriebliches Gesundheitsmanagement/betriebliches Eingliederungsmanagement?

Die hier dargestellten Punkte können bei der Prüfung eines Arbeitsvertrags Berücksichtigung finden, um die bestmöglichen Bedingungen auf dieser Ebene zu erreichen. Zu beachten ist, dass hinter dem Arbeitsvertrag ggf. ein Tarifvertrag (z.B. Tarifvertrag für den Öffentlichen Dienst), eine tarifvertragsähnliche Regelung (z.B. Arbeitsvertragsrichtlinien für Einrichtungen der Diakonie, des Deutschen Caritasverbandes oder des Bundesverband privater Anbieter sozialer Dienste e.V.) oder ein Haustarifvertrag steht. Diese sollten durch den Betrieb auf Nachfrage zur Verfügung gestellt, die Quelle im Internet genannt oder die o.g. Punkte daran erläutert werden. Wohlgermerkt können bei dieser Prüfung ebenso weitere Aspekte aus den oben aufgeführten DBfK-Broschüren abgeprüft werden. In nicht tarifgebundenen Betrieben besteht die Möglichkeit, die Bedingungen ganz frei auszuhandeln. Dazu sollte man sich vorab gut informieren und den persönlichen Verhandlungsspielraum festlegen. Aber auch bei Unternehmen mit Tarifbindung ist es unter Umständen möglich, individuelle Absprachen vertraglich zu vereinbaren, die über die Regelungen eines Tarifvertrags hinausgehen. Der DBfK bietet seinen Mitgliedern auch in solchen Fragen Beratung an.

Fazit

In Deutschland hat sich der Arbeitsmarkt Pflege durch den verbreiteten Personalmangel zu einem Arbeitnehmermarkt entwickelt. Aufgrund dessen locken Einrichtungen mittlerweile oftmals mit Wechselprämien oder besonderen Vergünstigungen. Je nach Lebenssituation können diese ein sehr gutes Angebot für die Arbeitnehmer/innen sein. Oben genannte Punkte stellen jedoch längerfristig geltende Bedingungen dar, die für das Berufsleben möglicherweise wichtiger sind als kurzfristige Anreize. Daher sollten sich Arbeitnehmer/innen vorher dazu über eigene Wünsche und Prioritäten klar werden, um die individuell wichtigen Punkte in Erfahrung zu bringen. Es lohnt sich, diese dann deutlich vorzutragen. Qualifizierte Pflegefachpersonen sollten sich ihres Wertes bewusst sein und gut vorbereitet und informiert in die Verhandlungen gehen. Denn die wegen des Pflegefachpersonalmangels überaus günstige Verhandlungsposition im Gespräch mit interessierten Arbeitgebern kann auch genutzt werden, um längerfristige Vergünstigungen auszuhandeln. Auch können womöglich verschiedene weitere Elemente guter Arbeitsbedingungen, wie z.B. familienfreundliche Arbeitszeiten, vereinbart werden.

Ausblick

Im Juli 2018 startete die Konzertierte Aktion Pflege (KAP) des Bundesgesundheits-, Bundesfamilien- und des Bundesarbeitsministeriums mit dem Ziel, die Situation in der Pflege maßgeblich zu verbessern. Hierzu wurden unter Einbezug aller wichtigen Akteure im deutschen Gesundheits- und Pflegesystems – darunter der DBfK – fünf Arbeitsgruppen eingerichtet, um konkrete Empfehlungen und Maßnahmen zu erarbeiten. Am 4. Juni 2019 stellte die KAP ihre Arbeitsergebnisse mit zahlreichen konsentierten Vorschlägen für die Verbesserung der Arbeits- und Entlohnungsbedingungen in der Pflege vor. So wurde vereinbart, „die Entlohnungsbedingungen in der Altenpflege zu verbessern“, „nach Qualifikation differenzierte Mindestlöhne zu entwickeln (mindestens für Pflegefach- und Hilfskräfte)“ und „die Ost-West-Differenzierung beim Pflegemindestlohn aufzugeben“.

Bundesarbeitsminister Hubertus Heil hat im Juli 2019 einen Gesetzesentwurf für eine bessere Bezahlung in der Altenpflege eingebracht. Dieser sieht zwei Varianten vor: Die Einführung eines allgemein verbindlichen Tarifvertrages für die Branche oder die Festlegung von höheren Lohnuntergrenzen für Pflegefachpersonen. Der DBfK sieht die anzustrebende Lösung in einem allgemeinverbindlich erklärten Tarifvertrag, da dieser differenzierte Regelungen enthalten würde als ein pauschal geltender Mindestlohn als Untergrenze.

Klar ist: mit schlechter Bezahlung guter Arbeit braucht sich in der professionellen Pflege niemand mehr abspesen zu lassen!

Expertengruppe ‚AG Eckpunkte/Entgelt‘ des DBfK, Berlin; September 2019

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

Literatur

¹WSI Institut der Hans-Böckler-Stiftung. WSI Tarifarchiv. Glossar zur Tarifpolitik.

URL: https://www.boeckler.de/wsi-tarifarchiv_2267.htm#cont_2539 (letzter Zugriff am 17.06.2019)

²Blank, F., Schulz, S. (2015). Soziale Sicherung unter dem Brennglas – Altersarmut und Alterssicherung bei Beschäftigten im deutschen Sozialsektor, Friedrich-Ebert-Stiftung: WISO Diskurs. URL: <https://library.fes.de/pdf-files/wiso/11144.pdf> (letzter Zugriff am 17.06.2019)

³Statistisches Bundesamt (Destatis) (2018). Pflegestatistik. Pflege im Rahmen der Pflegeversicherung. Deutschlandergebnisse. 2017. URL: https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Gesundheit/Pflege/Publikationen/Downloads-Pflege/pflege-deutschlandergebnisse-5224001179004.pdf?__blob=publicationFile&v=5 (letzter Zugriff am 17.06.2019)

⁴DBfK (2016). Mein Recht auf Frei! Sammelband zur DBfK-Aktion 2016. URL: https://www.dbfk.de/media/docs/download/Allgemein/Mein-Recht-auf-Frei_Sammelband-2016.pdf (letzter Zugriff 17.06.2019)

⁵DBfK (2019). Mein Beruf: Pflegen. Sammelband. URL: <https://www.dbfk.de/media/docs/download/Allgemein/Mein-Beruf-Pflegen-Broschuere.pdf> (letzter Zugriff 17.06.2019)

⁶Der Bevollmächtigte der Bundesregierung für Pflege. (2019). Konzertierte Aktion Pflege – KAP. URL: <https://www.pflegebevollmaechtigter.de/attraktive-pflegeberufe-details/konzertierte-aktion-pflege-kap.html> (letzter Zugriff am 17.06.2019)

⁷Bundesministerium für Gesundheit (2019). Konzertierte Aktion Pflege. URL: <https://www.bundesgesundheitsministerium.de/konzertierte-aktion-pflege.html> (letzter Zugriff am 17.06.2019)

⁸Deutsches Ärzteblatt (2019). Gesetz für bessere Bezahlung in der Altenpflege kommt ins Kabinett. URL: <https://www.aerzteblatt.de/nachrichten/103933/Gesetz-fuer-bessere-Bezahlung-in-der-Altenpflege-kommt-ins-Kabinett> (letzter Zugriff am 17.06.2019)