

Standpunkte und Informationen des DBfK zum

„Mindestlohn in der Pflege“

Seit Sonntag, 01. August 2010 ist er nun offiziell in Kraft – und sorgt sogleich für Verwirrung: der „Mindestlohn für die Pflege“. Die zugehörige Rechtsgrundlage trägt den sperrigen Namen „Verordnung über zwingende Arbeitsbedingungen für die Pflegebranche“ (Pflegearbeitsbedingungenverordnung – PflegeArbbV), nachzulesen im Bundesanzeiger Nummer 110 Seite 2571 oder im Internet unter www.bmas.de/portal/47084/property=pdf/2010_07_30_verordnung+mindestlohn.pdf.

„Gilt der Mindestlohn nun oder gilt er nicht? Gilt er für Pflegehelfer oder für Fachkräfte? Warum kommt der Pflege-Mindestlohn in Deutschland erst jetzt, andere Länder haben ihn aus gutem Grund seit Jahren? Muss ich den Mindestlohn beantragen oder zahlt mein Arbeitgeber automatisch? Was kann ich tun, wenn er sich weigert? Gilt der Mindestlohn auch in Krankenhäusern? Wird die Mindestlohnregelung Einfluss haben auf den zunehmenden Pflegefachkräftemangel?“

Solche Fragen gehen in allen DBfK-Geschäftsstellen ein, offenbar hat das Gesetz selbst nicht deutlich genug für Klarheit gesorgt. Inzwischen hat auch das federführende Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) in seinen Internetauftritt eine Zusammenstellung wichtiger Fragen und Erläuterungen aufgenommen: „Fragen und Antworten zum Mindestlohn in der Pflegebranche“ unter www.bmas.de/portal/47086/2010_07_30_mindestlohn_pflege_faq.html. Hier finden Sie Hinweise zu Geltungsbereich, betroffenen Personengruppen, Fälligkeit usw.

Zum Thema „Mindestlohn in der Pflege“ stellt der DBfK klar:

1. Selbstverständlich kann die hier festgelegte Lohnuntergrenze (zunächst 7,50 €/Std. Ost, 8,50 €/Std. West jeweils brutto siehe Tabelle)

Datum: ab...	Ost	West
01.08.2010	7,50 Euro	8,50 Euro
01.01.2012	7,75 Euro	8,75 Euro
01.07.2013	8,00 Euro	9,00 Euro

nicht für pflegerische Fachkräfte mit mindestens dreijähriger beruflicher Ausbildung gelten. Deren Vergütung muss deutlich darüber liegen, die tariflichen Stundensätze für Pflegefachkräfte beginnen etwa bei 13,50 € aufwärts. Selbst das BMAS drückt das in seiner Erläuterung zum Pflegemindestlohn aus, wenn auch verklausuliert: „Eine Absenkung des allgemeinen Lohnniveaus für Pflegefachkräfte soll damit nicht verbunden sein.“

Die Arbeitsmarktlage und der zunehmende Fachkräftemangel in der Pflege bewirken schon jetzt erkennbare Steigerungen der Gehaltsniveaus, oft verbunden mit Prämiensystemen oder zusätzlichen Anreizen (z.B. Übernahme von Umzugskosten, Jobticket, Beihilfen, kostenlose Kitaplätze, kostengünstiger Wohnraum, zusätzliche betriebliche Alterssicherung). Trotzdem wird es für Arbeitgeber immer schwieriger, Fachpersonal zu finden. **Gute, qualifizierte Arbeit hat ihren Preis, dies gilt natürlich auch für pflegerische Leistungen.** Es muss in der Pflege ebenso wie in allen anderen Branchen ein solches Lohngefälle zwischen qualifizierter Arbeit und Anlerntätigkeiten geben, dass dies genügend Anreiz bietet für berufliche Ausbildung und Weiterqualifizierung. **Wir fordern daher Pflegefachkräfte ausdrücklich auf, sich nicht länger mit Dumpinglöhnen abspesen zu lassen.** Wenn Sie in Gesprächen mit Ihrem bisherigen Arbeitgeber nicht weiterkommen, ziehen Sie einen Arbeitsplatzwechsel in Betracht. DBfK-Mitglieder können sich in Vorbereitung von Gehaltsverhandlungen individuell in ihrer Regionalgeschäftsstelle beraten lassen.

2. Die Formulierung im Gesetzestext, dass die Verordnung **für Mitarbeiter/innen** gilt, die „**überwiegend pflegerische Tätigkeiten in der Grundpflege** nach §14 Absatz 4 Nummer 1 bis 3 des SGB XI“ erbringen, lässt möglicherweise einigen Interpretationsspielraum für Arbeitgeber zu. Um zu verhindern, dass das eigentliche Anliegen des Gesetzes unterlaufen wird, müssen a) wirksame Kontrollen durchgeführt und Sanktionen durchgesetzt werden, und b) die Pflegenden selbstbewusst und mutig ihre Rechte einfordern.
3. Die Tatsache dass eine Mindestlohnregelung für die Pflege nötig war zeigt, dass allzu oft in dieser Branche Niedrigstlöhne gezahlt werden. Der DBfK kennt Fälle in strukturschwachen Regionen, wo Pflegefachkräfte mit Berufserfahrung nur Stundenlöhne um die 5,- € erhalten. **Pflege von Menschen ist offenbar nicht viel wert!** Dieses Signal ist fatal vor dem Hintergrund der Bevölkerungsentwicklung; Prognosen zeigen, dass sich der Pflegekräftebedarf bis 2050 etwa verdreifachen wird. Gleichzeitig wählen immer weniger junge Menschen diesen Beruf, weil er unattraktiv, hoch belastend und vergleichsweise schlecht bezahlt ist. Ein Mindestlohn, zumal in Höhe der Mindestvergütung von Reinigungskräften, ist da keine motivierende Botschaft.
4. Die Aufstockung von Niedriglöhnen auf das jetzt geltende Mindestniveau wird für die „vertraglich vereinbarte Arbeitszeit zum 15. des Monats fällig, der auf den Monat folgt, für den das Mindestentgelt zu zahlen ist.“ D.h. spätestens am 15. September 2010 werden ggfs. die Nachzahlungen für den August fällig und müssen den Mitarbeitern ausgezahlt werden. Eigentlich müssen die Arbeitgeber den Mindestlohn automatisch zahlen. **Der DBfK rät allen Betroffenen, umgehend die Ansprüche schriftlich geltend zu machen, wenn die Zahlung ausbleibt.** Denn die Ansprüche verfallen sonst innerhalb von zwölf Monaten. Auch hier gilt: DBfK-Mitglieder können sich hierfür Beratung, auch Rechtsberatung, bei ihrem Regionalverband holen.
5. **Der DBfK hält die in Ost und West unterschiedliche Höhe des Mindestlohns für kontraproduktiv und nicht zeitgemäß.** Wegen des Lohngefälles wandern vor allem junge Pflegekräfte aus den neuen in die alten Bundesländer und nach Berlin ab, dies verstärkt den ohnehin bestehenden Pflegefachkräftemangel in Ostdeutschland. Zwanzig Jahre nach dem Mauerfall sind solche Lohnunterschiede nicht mehr angemessen!

Zum Inkrafttreten des Pflege-Mindestlohns sagte Bundesarbeitsministerin Ursula von der Leyen Ende Juli:

"Vom Pflegemindestlohn profitieren Pflegepersonal und die Pflegebedürftigen gleichermaßen. Der Pflegebedarf wächst und hochwertige, qualifizierte Pflege braucht motiviertes Fachpersonal. Das geht nicht ohne angemessene Entlohnung - insbesondere mit Blick auf die volle Freizügigkeit innerhalb der Europäischen Union ab dem 1. Mai 2011. Der Mindestlohn kommt daher zur rechten Zeit. Wichtig ist, dass Arbeitgeber und Beschäftigte der Pflegebranche eigenständig und einvernehmlich ihre spezielle Lohnuntergrenze ausgehandelt und beschlossen haben. Damit haben die besten Experten in eigener Sache die Rahmenbedingungen so justiert, dass diese Zukunftsbranche für Arbeitskräfte attraktiv bleibt und weiter wachsen kann."

Der DBfK sagt: Damit die Pflege als „Zukunftsbranche“ überhaupt wieder attraktiv und zukunftsfest werden kann muss neben der Vergütung noch an vielen anderen Stell-schrauben nachhaltig justiert werden.

Berlin, 12. August 2010

Deutscher Berufsverband für Pflegeberufe (DBfK) e.V.
Salzufer 6
10587 Berlin
Tel.: 030-21 91 570
Email: dbfk@dbfk.de