

Viel Verantwortung, wenig Geld

Die Altenpflege liegt bei den Löhnen weit zurück. Um den Fachkräftemangel in den Griff zu bekommen, braucht es dringend eine Aufwertung.

Gemessen an Verantwortung, Anforderungen und notwendigen Qualifikationen sind Pflegeberufe relativ niedrig bezahlt – trotz einiger Verbesserungen in letzter Zeit. Das gilt insbesondere für die Altenpflege: Während vollzeitbeschäftigte Fachkräfte der Gesundheitspflege in Krankenhäusern gut 3340 Euro brutto im Monat verdienen, kamen Fachkräfte in der Altenpflege 2017 im Mittel nur auf rund 2740 Euro. Das entspricht etwa 85 Prozent des mittleren Verdienstes für alle Berufe in Deutschland. Bei Hilfskräften in der Altenpflege sind es etwa 1940 Euro pro Monat – knapp 61 Prozent dessen, was Vollzeitbeschäftigte im Mittel verdienen. Zwar sind die Löhne in der Altenpflege zwischen 2012 und 2017 etwas stärker gestiegen als in anderen Berufsgruppen. Trotz-

Im unteren Fünftel der Lohnverteilung sieht es besonders düster aus: In der ambulanten Pflege liegen die Einkommen der vollzeitbeschäftigten Hilfskräfte am unteren Ende der Lohnskala unter 1560 Euro im Monat und damit im Bereich des allgemeinen Mindestlohns. „Eine Zahl, die an Brisanz gewinnt, verdeutlicht man sich, dass 67 Prozent der Hilfskräfte in der Altenpflege in Teilzeit arbeiten und deshalb noch einmal niedrigere Einkommen erzielen“, so IAT-Expertin Evans.

„Die Beschäftigten im gesellschaftlich enorm wichtigen Tätigkeitsfeld der Altenpflege tragen ein überdurchschnittliches Risiko, trotz Arbeit arm zu sein“, konstatiert Ludwig. Das stelle eine schwere Hypothek für die Arbeitskräftesicherung in der Altenpflege dar – und damit für die gesamte Wirtschaft und Gesellschaft. Denn mehr und mehr Erwerbstätige seien gleichzeitig pflegende Angehörige.

Um die Abwanderung der Fachkräfte abzuwehren, braucht es nach Analyse der IAT-Expertinnen eine arbeitspolitische Strategie zur Aufwertung der Altenpflege. Teil dieser Strategie müsse es sein, durch flächendeckende tarifliche Mindeststandards faire Wettbewerbsbedingungen herzustellen. Zusätzlich müssten aber auch die Personalbemessung, verlässliche Arbeitszeiten, berufliche Qualifizierung und die Einführung digitaler Technik angegangen werden. Die dafür notwendige Datengrundlage könne ein neu einrichtendes Berichtssystem zur Verdienst- und Personalstrukturentwicklung in der Altenpflege liefern.

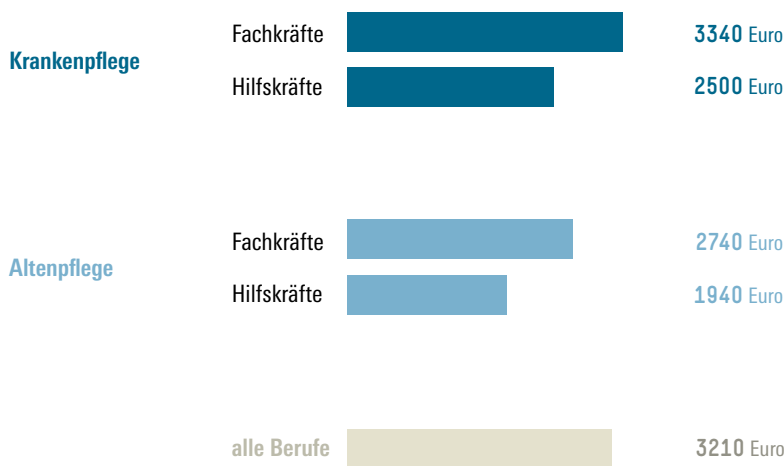
Zudem müssten die gesetzlichen Vorgaben für die Refinanzierung von Lohnerhöhungen in der Branche geändert werden. Wenn die Beschäftigten besser bezahlt werden, schlage das bislang direkt auf die Eigenbeiträge der Gepflegten durch, weil die Pflegeversicherung Lohnerhöhungen nicht übernimmt. Durch diesen Mechanismus würden die Löhne in der Altenpflege „faktisch auf relativ niedrigem Niveau ausgebremst“, erklären die Wissenschaftlerinnen.

Das Ziel, die Löhne in der Altenpflege der Bezahlung in der Krankenpflege anzunähern, sei auch deshalb besonders drängend, weil durch die Reform der Ausbildung für Pflegeberufe alle Azubis zunächst mit einer „generalistischen“ Ausbildung beginnen und sich erst im zweiten Schritt für eine Spezialisierung entscheiden. Sie dürften sich also doppelt fragen, warum sie sich für einen Bereich mit schlechteren Verdienstmöglichkeiten entscheiden sollten. <

Quelle: Michaela Evans, Christine Ludwig: Zwischen Aufwertung, Abwertung und Polarisierung, Working Paper der Forschungsförderung der Hans-Böckler-Stiftung Nr. 128, März 2019
Download: bit.do/impuls1521

Zu wenig für die Altenpflege

So hoch waren 2017 die mittleren Brutto-Monatslöhne* im Bereich ...



* Medianlohn der sozialversicherungspflichtigen Vollzeitbeschäftigten
Quelle: Evans, Ludwig 2019 Grafik zum Download: bit.do/impuls1520

Hans Böckler
Stiftung

dem haben sie im gesamtwirtschaftlichen Vergleich nur moderat aufgeholt. Zu diesen Ergebnissen kommt eine von der Hans-Böckler-Stiftung geförderte Studie des Instituts Arbeit und Technik (IAT) an der Hochschule Gelsenkirchen.

Die Autorinnen Michaela Evans und Christine Ludwig haben die repräsentative Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit für die Jahre 2017 und 2012 ausgewertet. Ihrer Analyse zufolge schwanken die Entgelte von Altenpflegekräften sehr stark nach Region und Art der Pflegeeinrichtung. So ist die Bezahlung in Krankenhäusern deutlich besser als in Senioreneinrichtungen oder der ambulanten Pflege – auch, weil in Kliniken häufiger ein Tarifvertrag gilt. Besonders niedrig sind die Löhne in der ambulanten Altenpflege, wo besonders selten nach Tarif gezahlt wird.