

INHALT DIESER AUSGABE

- 1 Gewaltige Personallücke
- 2 Keine Befristungen ohne Sachgrund
- 3 Demografischer Wandel in der Pflege
- 4 Faire Löhne auch in Niedersachsen

EDITORIAL



„Altenpflege finanzieren heißt Zukunft gewinnen!“

WEICHEN AUF ZUKUNFT STELLEN

Die Pflege alter Menschen kann zum Jobmotor in Deutschland werden. Das setzt unbedingt mehr und besser bezahlte Arbeitsplätze in der Altenpflege voraus. Dafür müssen jetzt die Weichen für die Zukunft gestellt werden!

Wir zeigen auf, wo es hinführt, wenn pflegende und pflegebedürftige Menschen dem freien Spiel der Marktkräfte ausgeliefert sind. Unsere in der Altenpflege beschäftigten Kolleginnen und Kollegen müssen vor Lohndumping und krank machender Arbeitsverdichtung geschützt werden. Auch zum Wohle der Pflegebedürftigen.

Uns ist ein weiteres aktuelles Thema wichtig: Die Abschaffung der befristeten Arbeitsverträge ohne Sachgrund. Der unbefristete, tarifgebundene Arbeitsplatz muss wieder zum Standard werden – nicht nur in der Pflege.

Pflege braucht Zukunft, Arbeit braucht Sicherheit. Dafür setzen wir uns ein.



Thomas Rühl, Sprecher der ak.mas

Pflege.Zukunft.Gestalten: Besser statt billiger!

„Gute Pflege setzt qualifiziertes Personal voraus“, so heißt es im Koalitionsvertrag von CDU/CSU und SPD. Doch der Pflege droht das Personal auszugehen. In der Altenpflege zeichnet sich durch die Zunahme der Pflegebedürftigkeit eine gewaltige Personallücke ab. Um den Personalbedarf zu decken, bedarf es mehr als Imagekampagnen und allgemeiner Aufwertungsrhetorik.



Ständiger Zeitdruck, körperlich anstrengend, emotional stressig: Die Arbeit in der Pflege ist anspruchsvoll. (Foto: ak.mas / Jörg Frank)

Beruflich Pflegende haben einen Anspruch auf Arbeitsbedingungen, die ihre Gesundheit erhalten und auf ein Arbeitsentgelt, das den hohen Anforderungen des Pflegeberufes entspricht. Daher müssen mehr und besser bezahlte Personalstellen in der Altenpflege geschaffen werden. Die Politik hat dafür noch nicht alles Notwendige getan.

BEI DER GESETZLICHEN PERSONALBEMESSUNG NACHLEGEN

Eine bedarfsgerechte Personalausstattung ist nicht nur in der stationären, sondern auch in der ambulanten Altenpflege bundesweit einheitlich sicherzustellen. Entscheidend ist dabei sowohl die Personalausstattung nach Köpfen als auch das zahlenmäßige Verhältnis zwischen Pflegefachkräften und sonstigem Pflegepersonal. Bei der Personalbedarfsermittlung sollte die Expertise aus der Pflegepraxis hinzugezogen werden, durch die Beteiligung der Betriebsräte und der Mitarbeitervertretungen.

TARIFBINDUNG UND TARIFTREUE IN DER PFLEGE FÖRDERN

Qualitätswettbewerb in der Altenpflege hat nur eine Chance, wenn Tariflöhne und tarifähnliche Arbeitsentgelte der Kirchen

von den Kostenträgern vollumfänglich refinanziert werden. Tarifflicht und Entlohnung unter Tarifniveau dürfen nicht länger zu Wettbewerbsvorteilen in der Altenpflege führen. Dass Pflegeeinrichtungen und -dienste eine Betriebserlaubnis erhalten, muss unter der Voraussetzung einer tarifgebundenen Entlohnung der Beschäftigten geschehen.

FINANZIERUNG VON TARIFLÖHNEN GEWÄHRLEISTEN

Das deutsche Durchschnittsgehalt beträgt 3.500 Euro. Eine Pflegefachkraft in Deutschland verdient durchschnittlich 1.000 Euro brutto im Monat weniger. Die ver.di-Forderung nach mindestens 3.000 Euro monatlicher Grundvergütung für eine Fachkraft in der Altenpflege unterstützt die ak.mas. Zur Finanzierung steigender Personalkosten ist die Einführung einer paritätisch finanzierten Pflegevollkostenversicherung unter Einbeziehung aller Einkommensarten zwingend notwendig.



Dr. Evelyn Schmidtke
Geschäftsführerin ak.mas

UNTERNEHMEN WÄLZEN BESCHÄFTIGUNGSRISEN AUF ARBEITNEHMER AB

ak.mas fordert: befristete Arbeitsverhältnisse unterlassen

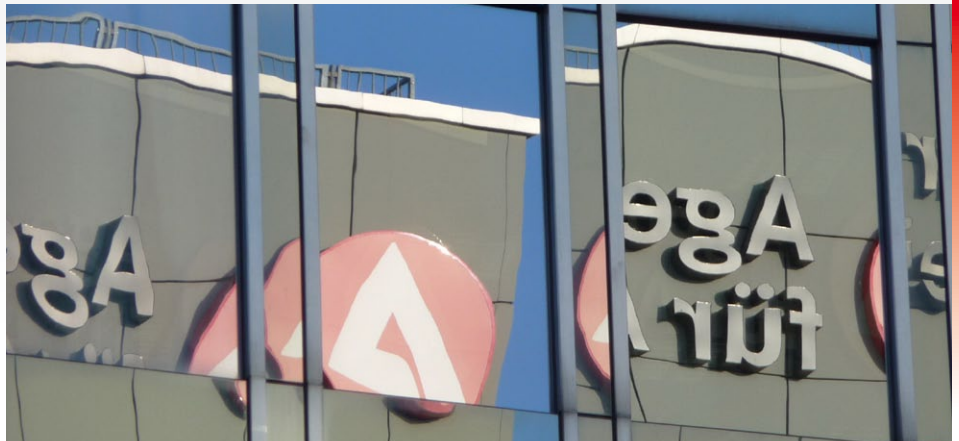
Menschen mit befristetem Arbeitsvertrag ist es unmöglich, ihr Leben zu planen. Ihnen ist es verwehrt, fachlich und persönlich an einem Arbeitsplatz anzukommen. Gerade für jüngere Beschäftigte und die mit Familien sind befristete Arbeitsverhältnisse eine Dauerstresssituation. Für befristete Beschäftigte verschärft sich zudem die Gefahr von Erwerbsarmut und Altersarmut. Immer mehr Arbeitgeber nutzen die vielfältigen Möglichkeiten zur Befristung von Arbeitsverträgen aus. Sie wälzen das Beschäftigungsrisiko auf die ArbeitnehmerInnen ab.

SCHUTZRECHTE FÜR ARBEITNEHMER GESCHLEIFT

Der Gesetzgeber führte 1985 die sachgrundlose Befristung ein und erleichterte den Einsatz dieses Instruments in den 1990er Jahren erheblich. Mit dem Teilzeit- und Befristungsgesetz wurde 2001 außerdem der Katalog der Sachgründe für Befristungen ausgedehnt. Die beiden wichtigsten Änderungen zu Lasten der Beschäftigten waren die sachgrundlose Befristung für die Dauer von bis zu zwei Jahren und die Befristung zur Erprobung, die über die sechsmonatige Probezeitdauer hinausgehen kann. Seitdem läuft der gesetzliche Kündigungsschutz für viele Beschäftigte ins Leere. Mit diesen Regulierungen wurden zentrale Schutzrechte für Arbeitnehmer geschleift. Sie wurden eingeführt, ohne dass Arbeitsuchende nachweislich niedrigere Einstiegsschwellen in den Arbeitsmarkt hatten.

MITNAHMEEFFEKT INSBESONDERE BEI NEUEINSTELLUNGEN

Vor 25 Jahren waren 5,8 Prozent der abhängig Beschäftigten im Alter über 25 Jahren befristet beschäftigt. 2001, im Jahr der Erleichterung der sachgrundlosen Befristung, betrug ihr Anteil 6,7 Prozent. Im Jahr 2014 lag die Befristungsquote bei 8,1 Prozent. Deutlich höher ist der Anstieg befristeter Arbeitsverträge bei Neueinstellungen. Er betrug 2001 32 Prozent und lag 2012 bei 45 Prozent. Die Effekte der sachgrundlosen Befristung auf die Höhe der Beschäftigungszahlen blie-



Nach Auslauf eines befristeten Arbeitsvertrages finden nicht alle sofort wieder eine Anstellung.

(Foto: Dr. Klaus-Uwe Gerhardt / pixelio.de)

ben gering. Beim Beschäftigungseinstieg wurde jedoch ein tiefgreifender Wandel vollzogen. Fast die Hälfte der Neueinstellungen erfolgt mittlerweile befristet. Dies weist auf einen Mitnahmeeffekt hin: Das Befristungsinstrument wird von den Arbeitgebern genutzt, ohne dass sich daraus eine Notwendigkeit für einen Beschäftigungsaufbau ableiten ließe. Daher fordert die ak.mas: Sachgrundlose Befristung abschaffen und Sachgrundbefristung einschränken.

UNTERNEHMERRISIKO NICHT ABWÄLZEN

Das Beschäftigungsrisiko gehört zum Unternehmerrisiko und darf nicht auf abhängig Beschäftigte abgewälzt werden. Außerdem ist nicht hinnehmbar, dass die gesetzlich auf sechs Monate begrenzte Probezeit und der Kündigungsschutz durch sachgrundlo-

se Befristungen und Probearbeitsverträge durch die Hintertür ausgehebelt werden. Kündigungsschutz in unbefristeten Arbeitsverhältnissen verhindert in der betrieblichen Praxis weder notwendige Einstellungen noch Entlassungen. Die ak.mas fordert daher, die sachgrundlose Befristung abzuschaffen und den Probearbeitsvertrag aus dem Katalog der Sachgründe für einen befristeten Arbeitsvertrag zu streichen. Das unbefristete, vollzeitige und tarifgebundene Normalarbeitsverhältnis muss wieder von der Ausnahme zur Norm werden.



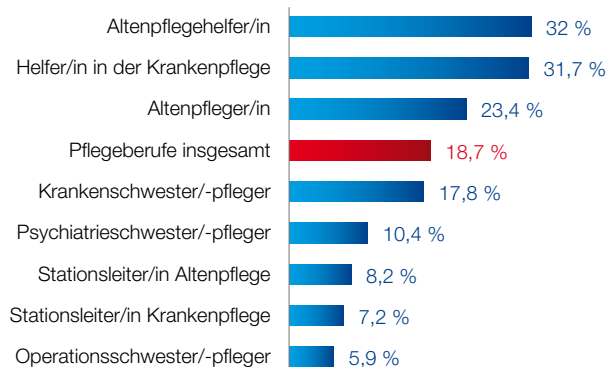
Olaf Wittemann
Mitglied der ak.mas

BEFRISTETE ARBEITSVERTRÄGE IN DER PFLEGE

In der Pflege haben 19 Prozent der Beschäftigten einen befristeten Arbeitsvertrag. Am stärksten von Befristungen betroffen sind mit über 30 Prozent Befristungsquote die Helfertätigkeiten in der Alten- und Krankenpflege und mit gut 23 Prozent die Fachkräfte in der Altenpflege.

Die Betroffenen verdienen 18 Prozent weniger als ihre unbefristet beschäftigten Kolleginnen und Kollegen.

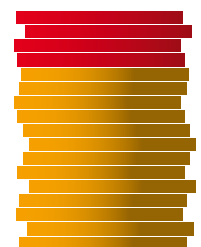
Anteil der befristet Beschäftigten in den einzelnen Berufen



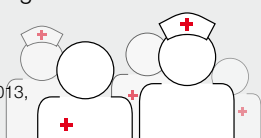
Ungleiche Entlohnung

18%

weniger Lohn für
befristet Beschäftigte



Quelle: WSI-Lohnspiegel 2013,
Arbeitspapier 21, S. 19f.



PFLEGEBEDÜRFTIGE GUT VERSORGEN UND BERUFSFELD ALTENPFLEGE ATTRAKTIVER MACHEN

Pflege-Zukunft im demografischen Wandel gestalten

In der Altenpflege stellt sich der demografische Wandel dramatisch dar. Dem steigenden Pflegebedarf steht gleichzeitig eine sinkende Anzahl Erwerbspersonen gegenüber. Niedrige Löhne und schlechte Arbeitsbedingungen verstärken diesen Effekt. Deshalb muss mehr Geld ins Pflegesystem, und dieses Geld muss bei allen Pflegekräften – nicht nur den Pflegefachkräften – ankommen. Die Sozialpartner sind gefordert, aber auch die Politik muss ihren Beitrag leisten. Die Altenpflegebranche wird mit deutlich attraktiveren Arbeitsplätzen um Pflegekräfte werben müssen.



Altersgerechte und an Lebensphasen orientierte Arbeits(zeit)modelle werden wichtiger, auch um dem Fachkräftemangel entgegen zu wirken. (Foto: R. B. / pixelio.de)

Die Anzahl der Pflegebedürftigen wird von derzeit 2,6 Mio. auf 3,4 Mio. im Jahr 2030 und 4,5 Mio. im Jahr 2050 steigen. Die Zunahme der Pflegebedürftigkeit wird regional sehr unterschiedlich sein. Das in der stationären und ambulanten Pflege steigende Arbeitsvolumen trifft schon bald auf immer weniger Erwerbspersonen. Selbst optimistische Prognosen gehen davon aus, dass die Anzahl der Erwerbsfähigen von derzeit 45,8 Mio. Personen auf 39,2 Mio. 2030 und 32,7 Mio. 2050 sinken wird.

In der Altenpflegebranche werden Arbeitgeber um Pflegekräfte werben müssen. Das gilt sowohl für die Gewinnung von Berufsnachwuchs als auch für die Erhöhung der Verweildauer im Pflegeberuf. Es muss leistbar werden, ein ganzes Berufsleben

lang vollzeitig in der Altenpflege zu arbeiten. Demografiefestigkeit heißt für die Altenpflege: Gute Entgelt- und Arbeitsbedingungen bieten! Das ist eine Aufgabe der Tarifpartner, aber auch eine Aufgabe der Politik.

DESHALB FORDERT DIE AK.MAS VON DER POLITIK:

- > verstärkte Förderung der Tarifbindung und Tariftreue in der Pflegebranche
- > Unterstützung einer deutlichen Erhöhung des Pflegemindestlohns
- > Einführung einer paritätisch finanzierten Pflegevollkostenversicherung unter Einbeziehung aller Einkommensarten
- > zeitnahe Einführung einer bundeseinheitlichen, gesetzlichen Personalbemessung in der stationären und ambulanten Altenpflege

Demografiefeste Altenpflege bedeutet, dass der Preiswettbewerb durch einen Qualitätswettbewerb abgelöst wird. Lohnabsenkungen in der Altenpflegebranche lösen keine Probleme, sondern verschärfen sie zunehmend. Gerade vor dem Hintergrund der generalistischen Pflegeausbildung droht in der Altenpflege die Gefahr, dass dringend benötigte Pflegekräfte in die besser vergütete, tarifgebundene Krankenpflege abwandern. Schon heute bleibt eine Großzahl ausgebildeter Pflegekräfte nicht im Beruf.

Mit den Gesetzesnovellen der vergangenen Jahre wurde vor allem die ambulante Pflege gestärkt und der Zunahme dementieller Erkrankungen Rechnung getragen. Das war gut und richtig so. Jetzt sind Verbesserungen nötig, die beruflich Pflegenden zugutekommen. In der Altenpflege braucht es starke Flächentarifwerke wie beispielsweise die AVR-Caritas. Wenn die Flächentarifwerke als Richtgröße für Entgeltverhandlungen aufgegeben werden, gibt es nach unten kein Halten mehr: Altenpflege wird dann jungen Menschen keine Berufsperspektive mehr bieten können. Die Stärkung solcher Flächentarifwerke ist die Stärkung der Altenpflege selbst!



Rolf Cleophas
Mitglied ak.mas-
Leitungsausschuss

EINKOMMEN IN PFLEGEBERUFEN: STARKE EINKOMMENSspreizung ZWISCHEN ALTENPFLEGE UND KRANKENPFLEGE

Bruttomonatsverdienste in ausgewählten Pflegeberufen¹

Operationsschwester/-pfleger	3.130 €
Stationsleiter/in Krankenpflege	2.910 €
Psychiatrieschwester/-pfleger	2.750 €
Stationsleiter/in Altenpflege	2.600 €
Krankenschwester/-pfleger	2.450 €
Pflegeberufe insgesamt	2.410 €
Altenpfleger/in	2.190 €
Altenpflegehelfer/in	1.890 €
Helfer/in in der Krankenpflege	1.850 €

- > Nur im OP erreicht der Pflegeberuf 3.000 € Monatsbrutto und damit ein angemessenes Gehaltsniveau für Pflege Tätigkeiten.
- > Fachkräfte in der Altenhilfe stehen am Ende der Einkommensskala in den Pflegeberufen.
- > Führungskräfte in der Altenpflege verdienen nicht mehr als Fachkräfte in der Krankenpflege.
- > Das durchschnittliche Monatsbruttoeinkommen aller ArbeitnehmerInnen in Deutschland betrug 3.449 € im Jahr 2013.² Selbst die höchsten Gehälter in der Pflegebranche erreichten dieses Einkommensniveau nicht.
- > **Tarifbindung hilft: In tarifgebundenen Pflegebetrieben verdienen Pflegekräfte 24 Prozent mehr.¹**

Quellen: (1) WSI-Lohnspiegel, Arbeitspapier 21: Einkommens- und Arbeitsbedingungen in Pflegeberufen (2013); (2) Statistisches Bundesamt

EINHEITLICHER SOZIALTARIF – EIN MÖGLICHES MITTEL GEGEN LOHNDUMPING IN DER ALTENPFLEGE

Faire Löhne für Pflegekräfte in Niedersachsen

Die Altenpflege in Niedersachsen ist seit Jahren zum Spielball im Wettbewerb um die geringsten Personalkosten geworden. Das geht zu Lasten der Pflegekräfte in Niedersachsen. Ihre Arbeit ist weit schlechter vergütet als die ihrer Kolleginnen und Kollegen im übrigen Bundesgebiet. Ein Grund hierfür ist unter anderem die fehlende Tarifbindung vieler ambulanter und stationärer Pflegeeinrichtungen in Niedersachsen.



Mehr Löhne in der Altenpflege sollten nach Tarifverträgen vergütet werden. (Foto: ak.mas)

Gleichzeitig wird ein Fachkräftemangel in der Branche immer offensichtlicher. Der Nachwuchs an Auszubildenden und Quereinsteigern bleibt aus. Um den Beruf der Altenpflege künftig attraktiver zu gestalten, gerade auch für Neueinsteiger in der Branche, braucht es eine angemessene Vergütung und gute Arbeitsbedingungen.

GEMEINSAME ERKLÄRUNG

„Zum Einkommen in den Pflegeberufen“ haben daher im April dieses Jahres Niedersachsens Sozialministerin Cornelia Rundt, die Präsidenten der Kommunalen Spitzenverbände, die AOK Niedersachsen und der Verband der Ersatzkassen eine gemeinsame Erklärung unterzeichnet. Darin heißt es beispielsweise: „Die Deckung des Fachkräftebedarfs in der Altenpflege erfordert vielfältige Maßnahmen zur Steigerung der Attraktivität des Berufsbildes der Altenpflege. Ein angemessene Einkommensniveau kann hierzu einen wichtigen Beitrag leisten.“ Es geht bei allen Initiativen der Politik, der Gewerkschaften und der Wohlfahrtsverbände darum, die tarifvertragliche Entlohnung für die stationäre und die ambulante Altenpflege anzuer-

kennen und die Vergütungserhöhungen an die Pflegekräfte weiterzugeben. Ziel ist, dass mehr Löhne in der Altenpflege nach Tarifverträgen bezahlt werden. Die Arbeitsvertragsrichtlinien in den Einrichtungen und Diensten der Caritas (AVR) zeigen, wenn sie auf TVöD-Niveau sind, dass dies wirtschaftlich möglich ist. Darum ist die Beteiligung der Caritas an den Verhandlungen um einen einheitlichen Sozialtarif in Niedersachsen so wichtig.

GLEICHES LOHNNIVEAU FÜR ALLE

Auch in der Regionalkommission Nord ist man sich einig, dass die Pflege unterfinanziert ist. Darunter leiden die Pflegebedürftigen, ihre Angehörigen und die Beschäftigten in der Pflege gleichermaßen. Ein allgemeinverbindlicher Tarifvertrag Pflege würde sicherstellen, dass die rund 105.000 Pflegekräfte in Niedersachsen auf gleichem Lohnniveau bezahlt werden – gleich ob sie in privaten, kirchlichen oder kommunalen Pflegediensten und Altenheimen arbeiten. Denn die Altenpflege sollte in Papenburg gleich viel Wert sein, wie in Leipzig oder Passau.

Wer derzeit in der Altenpflege arbeitet, muss Angst vor Altersarmut haben, obwohl der Beruf in der Altenpflege zu den wichtigsten Aufgaben unserer Gesellschaft zählt.

TEILZEITBESCHÄFTIGTE FRAUEN

Viele langjährig als Altenpflegerin Beschäftigte sind im Alter auf Grundsicherung angewiesen. Es gibt eine hohe Frauenquote in der Branche: in der stationären Pflege lag sie im Jahr 2013 bei 86,7 Prozent. In den Pflegeheimen waren insgesamt rund 29,4 Prozent des Personals vollzeitbeschäftigt. 51,5 Prozent arbeiteten in Teilzeit und 11,8 Prozent waren geringfügig beschäftigt. (vgl. LSN, Pflegestatistik 2013). Fachkräfte in der Altenpflege verdienen 17 Prozent weniger als Fachkräfte in der Krankenpflege. Die Regionalkommission Nord der ak.mas ist der Ansicht, dass in der Altenpflege zukünftig jede(r) von ihrer/seiner Arbeit leben und für ihr/sein Alter vorsorgen können muss.



Wilhelm Berkenheger
Mitglied der ak.mas

++ NEWS +++ NEWS +++ NEWS +++ NEWS +++ NEWS +++ NEWS +++ NEWS +++ NEWS +++ NEWS +++ NEWS +++ NEWS +++ NEWS +++ NEWS

PODIUMSDISKUSSION IM NOVEMBER

Zum Thema „Pflege.Zukunft.Gestalten“ lädt die Mitarbeiterseite der Arbeitsrechtlichen Kommission des Deutschen Caritasverbandes (ak.mas) Experten,

Menschen aus der Praxis und Politiker zu einer Podiumsdiskussion am 8. November, in die Kulturbrauerei, in Berlin, ein. Ausreichende Personalbemessung, verlässliche tarifliche Standards, allgemeinverbindliche

Löhne und Arbeitsbedingungen sowie gute Ausbildungsvergütungen - darüber will man sich, mit Blick auf die Zukunft, austauschen. Anmeldungen zur Veranstaltung bitte an: akmas@caritas.de