





● Die Ausgangssituation ist schwierig: Einklemmt zwischen öffentlicher Wahrnehmung, Verdienstfragen und dem Kostendruck im Gesundheitswesen braucht es neuer Regeln, um die Pflege attraktiver zu machen. Alleine der emotionale Ansatz „Pflege bietet Hilfe für Menschen und ist damit mehr wert“ ist dabei nicht immer zwingend zielführend.

Die Situation in den circa 1.900 Kliniken in Deutschland, die im Jahr 20 Millionen Patienten behandeln, verschärft das Problem: Nach einer Studie von Pricewaterhouse Coopers (PWC) von 2018 geben die Kliniken für 100 Euro Einnahme 60 Euro für Personal und 27 Euro für Materialkosten aus, was offensichtlich macht, dass – verstärkt durch COVID 19 – im Jahr 2020 mehr als die Hälfte der Krankenhäuser in Deutschland defizitär arbeiten werden. In öffentlichen Krankenhäusern ist die Situation oft noch kritischer, denn dort verbleiben laut PWC von 100 Euro nur neun Euro für Finanzierung, eigenfinanzierte Abschreibung, Instandhaltung und Ähnliches.

## Gehälter in der Pflege: Tarifvertrag gescheitert

Der „Deutscher Berufsverband für Pflegeberufe“ forderte kürzlich ein Einstiegsgehalt von 4.000 Euro brutto für Pflegefachpersonen mit Examen und damit deutlich mehr, als diese bislang erhalten. In den Tarifverhandlungen des Öffentlichen Dienstes wurde daneben Ende Oktober 2020 eine Lohnerhöhung von bis zu 8,7 Prozent erreicht, die jedoch nur das Drittel der Angestellten in Pflegeberufen der Krankenhäuser erreicht, die in kommunalen Trägern beschäftigt werden. In den Pflegeheimen sind es nur rund vier Prozent. Alle anderen Pflegekräfte arbeiten für privatwirtschaftliche Unternehmen, kirchliche Krankenhäuser oder Einrichtungen der Wohlfahrtsverbände, die nicht Teil dieser Tarifrunde waren.

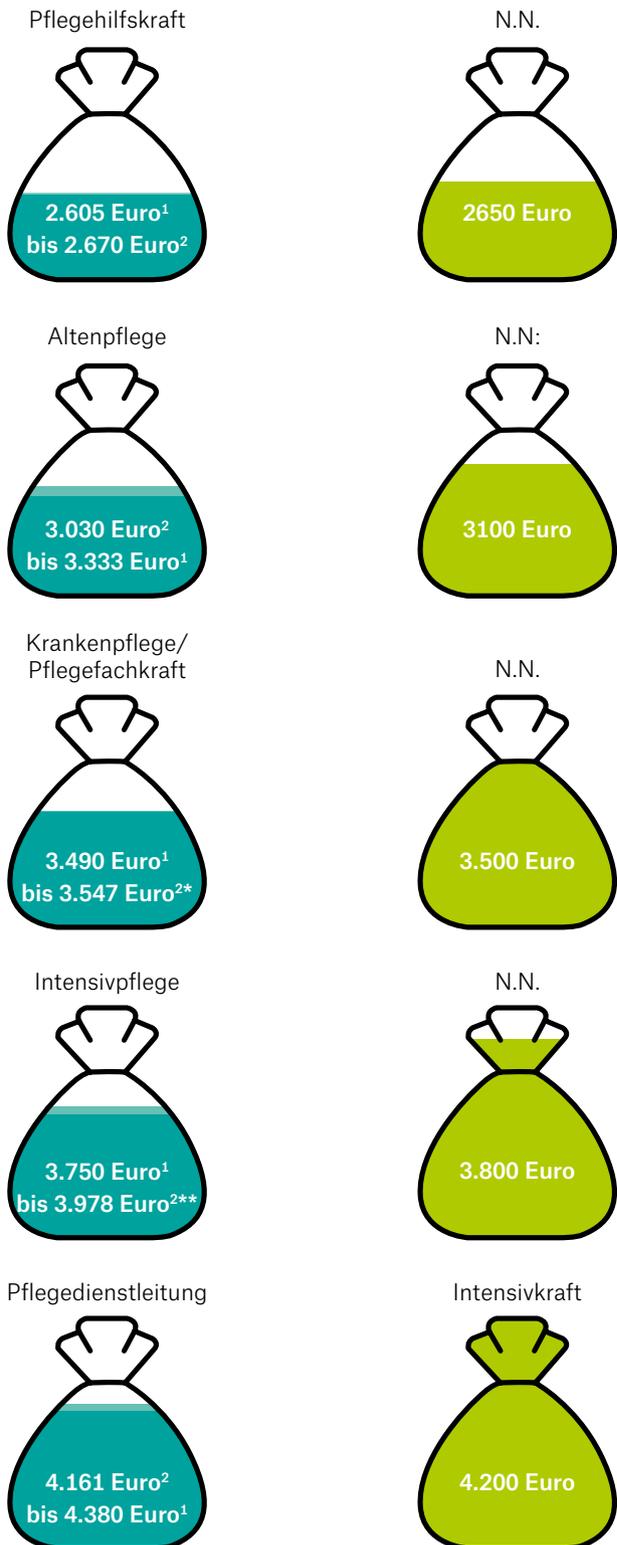
Dagegen kommt der bundesweite Tarifvertrag in der Altenpflege nicht. Die Gewerkschaft Verdi und die Bundesvereinigung der Arbeitgeber in der Pflegebranche (BVAP) hatten sich Ende Januar auf ein Regelwerk geeinigt, das höhere Mindestlöhne für ausgebildete Altenpfleger und für Hilfskräfte vorsieht. Ihr Plan sah vor, ihren Tarifvertrag vom Bundesarbeitsministerium für allgemeinverbindlich erklären zu lassen – dann hätte kein Pflege-Arbeitgeber in Deutschland mehr niedrigere Löhne zahlen dürfen.

Der Tarifvertrag von Verdi und BVAP sah vor, dass das Entgelt für ausgebildete Pflegekräfte bis 2023 auf mindestens 18,75 Euro steigen sollte. Für Hilfskräfte hätte es mindestens 14,40 Euro geben sollen, das wären knapp zwei Euro mehr als der Mindestlohn, den die bisher zuständige Kommission vereinbart hat. Diese Maßnahme scheiterte aber am Widerstand des Caritasverbands. Während die über 300.000 bei den kirchlichen Wohlfahrtsverbänden angestellten Altenpflegerinnen und -pfleger schon jetzt vergleichsweise gute Gehälter bekommen, hätte der Tarifvertrag vor allem für Beschäftigte von privaten Anbietern deutliche Verbesserungen bedeutet. Denn diese vergüten oft deutlich schlechter.

## Die aktuelle Vergütung im Gesundheitsbereich beträgt im Schnitt 3.400 Euro

Doch wie sieht die aktuelle mittlere Marktvergütung aus? Nach den Vergütungsdaten von Baumgartner und Partner sowie HR Online Manager liegt das Gehalt einer Hilfskraft in der Krankenpflege im Median bei 2.605, das einer Krankenpflege- oder

## Gehälter im Vergleich



\*qualifizierte Krankenschwester \*\* Fachkrankenpfleger intensiv

Quellen:

1: Vergütungsdaten Baumgartner & Partner, HR Online Manager

2: Entgeltatlas

3:

Pflegefachkraft bei 3.490 Euro. Die Pflegedienstleitung verdient nach diesen Daten im Median 4.380 Euro. Die vom Entgeltatlas der Arbeitsagentur ermittelten Gehälter weichen aufgrund des unterschiedlichen Mix an Gehältern aus öffentlichen Unternehmen, privatwirtschaftliche Unternehmen, kirchliche Krankenhäuser und Einrichtungen der Wohlfahrtsverbänden leicht davon ab (siehe Grafik links).

Diese Gehälter sind vor dem Hintergrund zu würdigen, dass viele Erwerbstätige in Gesundheits- und Pflegeberufen laut einer Analyse von Destatis unübliche Arbeitszeiten haben. Denn mehr als die Hälfte (53 Prozent) der Beschäftigten arbeitete am Wochenende und knapp ein Drittel (32 Prozent) in Schichtarbeit. Besonders häufig arbeiteten Alten- und Krankenpflegerinnen und -pfleger im Schichtdienst (56 Prozent beziehungsweise 60 Prozent) beziehungsweise am Wochenende. Und 75 Prozent der Kranken- und 80 Prozent der Altenpflegerinnen und -pfleger arbeiten regelmäßig samstags und sonntags.

## Warum hat es die Pflege so schwer, attraktive Vergütungshöhen zu erreichen?

Bei der Frage, warum die Vergütung in der Pflege vor dem Hintergrund der besonderen Herausforderungen sowie der gesellschaftlichen Bedeutung immer noch so niedrig ausfällt, spielt der Anteil der Frauen in dieser Berufsgruppe mit 79 Prozent sicher eine prägende Rolle (Wobei an dieser Stelle nicht vernachlässigt werden sollte, dass die Vergütung in anderen Branchen oft niedriger liegt). Denn es zeigt sich in vielen Tarifen, dass Tarife für Berufe oder Branchen mit hohem Frauenanteil (wie etwa der Einzelhandel) und damit oft einhergehend hohem Teilzeitfaktor, bei gleicher Stellenwertigkeit eine schlechtere Vergütung erfahren als vergleichbar wertige Stellen in Flächentarifen mit hohem Männeranteil. Auch die Gewerkschaften gehen dieses Thema nur zögerlich an, da die Vergütung in Frauenberufen nicht im Mittelpunkt der Gewerkschaftspolitik steht und dieses Thema aus Sicht der Gewerkschaften zu Unruhe führt.

Als ein Weg zu einer höheren Vergütung wird oft die Akademisierung der Pflege (Bachelor statt Berufsausbildung) genannt, dahinter steht der Wunsch, die Eingangsvoraussetzungen anzuheben und so höhere Vergütungen zu rechtfertigen.

Daneben steht die nachvollziehbare Analyse der Stellenwertigkeiten (Stellenbewertung) quer über alle Berufsgruppen in der Pflege im Vordergrund. Bereits vor etlichen Jahren hat Baumgartner und Partner dazu einen Vorschlag für die Bewertung von Pflegeberufen in Kliniken erarbeitet, mit deren Hilfe die „Belastungskomponente“ in der Stellenbewertungsanalytik ausreichend abgebildet werden konnte. Denn indem man die Komponenten der „physischen und psychischen Belastung“ in der Pflege in der Stellenwertanalyse abbildet, wird eine Wirkung erzielt, die inhaltlich haltbarer ist als die Aussage, dass die Pflege von Menschen per se anspruchsvoller oder wertvoller ist als andere Berufe, bei denen die Arbeit am Menschen nicht im Mittelpunkt steht. Zudem könnte über diesen Weg auch der Vergütungsaufbau so ausgestaltet werden, dass die aktuell bestehende Lücke zur Berufsgruppe der Assistenzärzte (Kommunale Kliniken, Stufe eins: 4.694 Euro) geschlossen werden könnte.

In der Verantwortung des Staates gibt es über diese diskutierten Möglichkeiten hinaus rein theoretisch weitere Handlungsfelder, um etwas für die Beschäftigten in der Pflege zu tun. Noch



offen ist, ob dies denn unter Gerechtigkeitsgesichtspunkten gewünscht ist:

- **Option 1:** Zum einen kann ein Pflege-Mindestlohn neben dem allgemeinen Mindestlohn festgelegt werden. Hilfreich ist das aber nur am unteren Ende der Einkommensskala.
- **Option 2:** Neben der Erhöhung der Bruttovergütung kann zudem über eine berufsspezifische Besserstellung nachgedacht werden. Für alle, die dies als nicht machbar erachten empfehlen wir einen Blick auf den Vergleich der Brutto-Netto-Vergütung von Angestellten und Beamten in ansonsten gleichwertigen Stellen.
- **Option 3:** Möglich ist auch ein aktiver Eingriff durch die Steuerpolitik: Zum einen könnte insbesondere bei kleinen Einkommen der Belastungsdruck durch Steuern und Abgaben reduziert werden (mehr netto für brutto), zum anderen könnte für die Pflege eine Besserstellung in Form einer Steuer- und Abgabenreduzierung greifen (etwa durch negative Steuer).

## Fazit: Gerechtigkeit erfordert Akzeptanz

Es ist falsch, immer nur isoliert auf die Bruttovergütung zu schauen. Denn dort steht die Pflege mit im Mittel 3.400 Euro gar nicht so schlecht da. Die breite gesellschaftliche Akzeptanz für die Pflege kann sich aber in vielen weiteren Aspekten ausdrücken oder auch in einer Kombination der oben genannten Maßnahmen. Ob dies die Gerechtigkeit erhöht (oder reduziert) lässt sich nur daran bemessen, wie die (neuen) Grundsätze ausfallen und wie groß die gesellschaftliche Akzeptanz für die Maßnahmen sind mit denen der Staat zum Nutzen der Pflege in das bestehende (Steuer-) System eingreift. ■■■



DR. FRIEDRICH A. FRATSCHNER  
ist Geschäftsführer und Partner der  
Baumgartner & Partner Management  
Consultants und der HR-Webplattform  
HR Online Manager GmbH.