

Hannover, 06. Oktober 2017

Position des DBfK zu einer tariflichen Vergütung¹ von Pflegefachpersonen in der Langzeitpflege

Pflegefachpersonen bilden das Rückgrat des deutschen Gesundheitssystems. Ihre Arbeit ist zentral für die Wertschöpfung im gesamten Gesundheitssystem. Der Pflegeprozess als Herzstück der Langzeitpflege wird von Pflegenden organisiert, gestaltet und gesteuert. Noch nie haben Pflegenden auf der Basis so umfassender Konzepte und pflegewissenschaftlicher Grundlage gehandelt wie heute. Gleichzeitig werden beruflich Pflegenden in Deutschland teilweise von der Politik und von ihren Arbeitgebern schlecht behandelt. Ihr Verantwortungsbewusstsein wird jeden Tag aufs Neue ausgenutzt. Auch Verstöße gegen den gesetzlichen Arbeitsschutz gehören dazu. Ein sofortiges Umdenken und Handeln von Politik und Arbeitgebern ist deshalb zwingend geboten. Denn Wertschätzung für die tägliche Leistung von mehr als 100.000 beruflich Pflegenden drückt sich nicht in Sonntagsreden, Wahlkampfversprechen oder Imagekampagnen aus. Entscheidende und nachhaltige Verbesserungen in der Vergütung und den Arbeitsbedingungen sind die Währung, in der sich echte Anerkennung ausdrückt. Hier müssen alle Entscheidungsträger, vom einzelnen Arbeitgeber über die Kostenträger bis zur Bundesregierung, sofort handeln.

Im Hinblick auf die häufig völlig inakzeptable Vergütung von Pflegefachpersonen in der Langzeitpflege fordert der DBfK Nordwest eine Entlohnung, die sich mindestens auf dem Niveau des TVöD bewegt. In diesem Zusammenhang sind die gesetzlichen Vorgaben zügig umzusetzen, so dass die Kostenträger die dadurch entstehenden Personalkosten in Vergütungsverhandlungen in vollem Umfang anerkennen und voll refinanziert werden – unabhängig vom jeweiligen Rechtskreis (z. B. Krankenversicherung (SGB V) / Pflegeversicherung (SGB XI)).

¹ Tarifverträge regeln neben den Arbeitsentgelten viele weitere Inhalte wie z. B. Urlaubsansprüche und Leistungen der betrieblichen Altersversorgung.

Begründung

Pflegeunternehmen befinden sich in einem Preiswettbewerb. Da die Pflegeversicherung eine Teilkaskoversicherung ist, ist die Höhe der durch Pflege entstehenden Kosten für die Verbraucher relevant. Somit besteht für Pflegeunternehmen ein Anreiz, Personalkosten gering zu halten, um pflegerische Leistungen zu niedrigen Preisen anbieten zu können. Personalkosten machen 70 bis 85 Prozent der Kosten aus. Sie bestimmen damit maßgeblich die Höhe der Pflegevergütung. Dies führt auch dazu, dass (teil-)stationäre Einrichtungen, die ihre Personalausstattung innerhalb eines vom Lohnniveau abhängigen Korridors verhandeln können, teilweise nicht die personelle Höchstausstattung verhandeln, weil sie dann deutlich teurer wären als Einrichtungen mit niedrigeren Lohnniveaus. In der Folge hat dies unweigerlich Auswirkungen auf die Qualität der Pflege und die Arbeitszufriedenheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Die Qualität der pflegerischen Versorgung hängt mit der Qualifikation des eingesetzten Personals zusammen. Davon ausgehend, dass Pflegeunternehmerinnen und -unternehmer den Menschen mit Pflegebedarf eine qualitativ hochwertige und dem Stand der Wissenschaft entsprechende und angemessene Pflege zukommen lassen möchten, brauchen sie gut ausgebildete Pflegefachpersonen, die mindestens nach TVöD zu entlohnen sind. Dabei kann die 50 Prozent Fachkraftquote nur das Minimum an qualifiziert Beschäftigten sein. Die tatsächliche Anzahl von Pflegefachpersonen muss sich nach der Komplexität und dem Bedarf der zu erbringenden Pflegeleistungen richten. Neben den Pflegefachpersonen ist auch das Pflegehilfspersonal mindestens auf der Basis des TVöD zu vergüten.

Die Höhe der Löhne spielt eine bedeutende Rolle im Wettbewerb um Pflegefachpersonen. Da nicht tarifgebundene Pflegeunternehmen derzeit in der Regel niedrigere Vergütungen für ihre Leistungen mit den Kostenträgern vereinbaren müssen als tarifgebundene Unternehmer, reichen die Vergütungen nicht aus, um Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter tarifgleich zu entlohnen. Dies ist faktisch ein Wettbewerbsnachteil auf dem Arbeitsmarkt.

Folgen

- Ein flächendeckend einheitlich hohes Lohnniveau, führt zu einer Homogenisierung der Preise von Leistungen in der Langzeitpflege. Die Tendenz geht dann weg von einem Preiswettbewerb hin zu einem Qualitätswettbewerb der Pflegeleistungen. Durch einen neu entfachten Wettbewerb wird sich die Qualität pflegerischer Leistungen im Sinne der Menschen mit Pflegebedarf hin zu einer personenzentrierten Pflege entwickeln.
- Ein höheres Lohnniveau in der Langzeitpflege steigert die Attraktivität dieses pflegerischen Handlungsfeldes für Pflegefachpersonen und die des Pflegeberufs insgesamt.
- Ein einheitliches Lohnniveau in der Langzeitpflege wird den Wettbewerb auf dem Arbeitsmarkt auf andere Merkmale des Pflegeunternehmens verlagern. Dies führt zu Verbesserungen hinsichtlich der Arbeitsbedingungen wie z. B. verlässliche Dienstzeiten, Beschäftigungsumfang, betriebliche Gesundheitsförderung und Arbeitsklima.
- Eine flächendeckende Vergütung mindestens analog zum TVöD führt dazu, dass eine gleiche Personalausstattung für Pflegeunternehmen gleich viel kostet. So führt die

DBfK Nordwest e.V.

Ausschöpfung des Personalkorridors in Pflegesatzverhandlungen nicht mehr zur wirtschaftlichen Bedrohung. Speziell in stationären Einrichtungen wird dies zu einer besseren Personalausstattung führen.

Sowohl in der ambulanten als auch in der (teil-)stationären Langzeitpflege gibt es viele Pflegeunternehmerinnen und -unternehmer, die sich mit hohem Engagement für eine faire Bezahlung ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und für gute Arbeitsbedingungen einsetzen. Aber die Zahlung angemessener Gehälter und gute Arbeitsbedingungen dürfen nicht länger vom Engagement einzelner Akteure abhängen. Deshalb fordern wir, dass verbindliche Strukturen geschaffen werden, die professionelle Pflege angemessen vergüten und eine Berufsausübung ermöglichen, die unserem fachlichen und ethischen Anspruch gerecht wird.