

Ausgabe 11/2018 vom 7. September 2018

Pressekonferenz mit Brüderle und Meurer zu Forderungen für die Altenpflege

Brüderle: „Nicht weniger, sondern mehr Soziale Marktwirtschaft braucht die Altenpflege“

Meurer: "Fachkräfte, Fachkräfte und nochmals Fachkräfte"



Pressekonferenz mit Brüderle und Meurer zu Forderungen für die Altenpflege

Die Altenpflege ist mit ihren vielfältigen Facetten derzeit in aller Munde. Das ist gut so, denn so werden die Herausforderungen einer breiteren Öffentlichkeit bekannt und wir kommen endlich zu einer gesamtgesellschaftlichen Diskussion um den Wert der Altenpflege. Die Politik versucht im Augenblick alle Probleme in der Altenpflege auf das Thema Bezahlung der Beschäftigten zu reduzieren und stellt dabei Markt und Wettbewerb in der Pflege grundsätzlich in Frage.

Rainer Brüderle und Bernd Meurer halten das für falsch. Das haben der bpa Arbeitgeberverbandspräsident und der bpa - Präsident heute in einer Pressekonferenz begründet und schlagen verschiedene Maßnahmen vor, die die Altenpflege in Deutschland langfristig und nachhaltig sichern können. Die beiden Papiere "Nicht weniger, sondern mehr Soziale Marktwirtschaft braucht die Altenpflege" und "Fachkräfte, Fachkräfte und nochmals Fachkräfte" finden Sie hier als Artikel und weiter unten nochmals als Dateilink.

Die Pressekonferenz fand bei Agenturen, Zeitungen, Onlinemedien, Radio und Fernsehen große Resonanz, unter anderem gab es Statements für das ZDF, die ARD, den Deutschlandfunk und den BR.

Brüderle: "Nicht weniger, sondern mehr Soziale Marktwirtschaft braucht die Altenpflege"



Erfolgsmodell Pflegeversicherung

Mit der Einführung der sozialen Pflegeversicherung sind bewusst Markt und Wettbewerb in der Pflege eingeführt worden. Ziel war es damals, eine qualitativ hochwertige Pflege zu tragbaren Kosten zu gewährleisten und vor allem die ständig steigende Preisspirale zu stoppen, die die Träger der Sozialhilfe in Not gebracht hatte. Das teure Einheitsgrau vor Einführung der sozialen Pflegeversicherung ist in den Folgejahrzehnten abgelöst worden von einer Angebotsvielfalt mit einer flächendeckenden Versorgung sowie Auswahlmöglichkeiten für den Pflegebedürftigen und seine Angehörigen. Dazu haben maßgeblich die Trägervielfalt und der Wettbewerb der Träger untereinander beigetragen. Die Innovationsfunktion des Wettbewerbs hat zudem im Laufe der Jahre viele neue Angebotsformen, wie unterschiedliche Ausprägungen ambulanter Leistungen, Tagespflege, Intensivpflegen, neue Wohnformen für Senioren, usw. auf den Markt gebracht, die sich viel stärker an der Nachfrage nach Pflegeleistungen orientieren als das in früheren Zeiten der Fall war. Wesentliche Triebfeder einer kostengünstigen, qualitativ hochwertigen und innovativen Versorgung älterer Menschen waren und sind private Anbieter. Sie leisten heute den größten Beitrag zum Jobmotor Pflege und zu den Ausbildungsrekordzahlen in der Altenpflege. Denn von den 27.000 Pflegediensten und Pflegeheimen wird mehr als die Hälfte (14.400) von größtenteils mittelständischen Unternehmerinnen und Unternehmern geführt. Sie betreuen 700.000 pflegebedürftige Menschen.

Gewinne sichern Investitionen in die Pflege

Wer jetzt private Geschäftsmodelle in der Pflege grundsätzlich infrage stellt, in dem er zum Beispiel Gewinne in der Pflege verteufelt, Renditen begrenzen will, immer restriktivere Regulierungen fordert, starre Lohnvorgaben für alle Beschäftigte machen will, der verschärft die Probleme der Pflege weiter. Tatsächlich brauchen wir angesichts der enormen demografischen (über 4 Millionen Pflegebedürftige im Jahr 2030) aber auch regulatorischen Herausforderungen (u.a. Einzelzimmerverordnung in Bundesländern) mehr und nicht weniger privates Kapital, das in die Pflege fließt, wir brauchen mehr und nicht weniger private Investitionen (über 100 Milliarden werden bis 2030 benötigt), die zum Beispiel marode Heime von Wohlfahrtsträgern sanieren und damit den Pflegebedürftigen ein würdiges Umfeld schaffen, wir brauchen mehr und nicht weniger private Innovationskraft in der Pflege. Und wir brauchen mehr und nicht weniger unternehmerisches Denken in der Pflege. Mehr unternehmerisches Denken bedeutet größere Kundennähe, eine bessere Abstimmung des

Angebots auf die Kundenwünsche, keine preisliche Überforderung der Kunden sowie Gehälter und Arbeitsbedingungen, die notwendig sind, um immer knapper werdendes Personal zu gewinnen.

Der Markt wirkt bei den Gehältern - wir schaffen Transparenz

Die Regierungskoalition hat versprochen, die Gehälter und Arbeitsbedingungen in der Pflege sofort und spürbar zu verbessern. Zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen ist mehr Personal erforderlich. Das ist der Schlüssel für alles. Höhere Gehälter kommen derzeit ohnehin vom Markt. Das belegt der jüngst erschienene Entgeltatlas der Bundesagentur für Arbeit eindrucksvoll. Im Jahr 2017 sind die Gehälter für Pflegefachkräfte im Mittel um 4,7 Prozent gestiegen. In der Gesamtwirtschaft gab es im gleichen Zeitraum einen Anstieg der Löhne lediglich um 2,5 Prozent. Die Altenpflegefachkraft hat im Jahr 2017 rd. 2750 Euro im Monat verdient, während es im Jahr 2016 noch 2621 Euro waren. Damit ist die tatsächliche Dynamik bei den Pflegegehältern auch größer als bei den Tarifgehältern in der Pflege.

Unbestritten gibt es ein Bedürfnis nach mehr Transparenz von Gehältern in der Pflege. Dafür haben wir Verständnis. Transparenz ist geeignet, Pflegekräften mehr Informationen zur Verfügung zu stellen und darüber den Wettbewerb zu fördern. Dazu braucht es jedoch keine Tarifverträge – und schon gar keine allgemeinverbindlichen Tarifverträge. Wir haben vielmehr mit unseren Arbeitsvertragsrichtlinien (AVR) ein Instrument geschaffen, das auch für größere Transparenz bei der Bezahlung von Gehältern in der Pflege steht.

Es bleibt das Ziel des bpa Arbeitgeberverband, dass bis Ende des Jahres alle Bundesländer eine Entgelttabelle eingeführt haben. Neben Niedersachsen, Thüringen, Sachsen-Anhalt und Hamburg, gibt es zum heutigen Zeitpunkt Tabellen in Sachsen, Brandenburg, Baden-Württemberg und Nordrhein-Westfalen. Die AVR sind Mindestbedingungen. Sie legen zum Beispiel ein Einstiegsgehalt von 2.400 Euro für die Pflegefachkraft in Sachsen-Anhalt oder von 2950 Euro in Baden-Württemberg zugrunde. Sie bilden damit unterschiedliche Lebenshaltungskosten und regionale Besonderheiten bei Pflegesätzen oder Regulierungen ab.

Ähnlich wie in der Informations- und Kommunikationswirtschaft oder in der Metall- und Elektroindustrie gibt es in der Pflege keine Argumente, eine Zwangskollektivierung über einen allgemeinverbindlichen Tarifvertrag durchzuboxen. Zumal wir schwache und kaum organisierte Gewerkschaften haben. Die Mitarbeiter in der Pflege entscheiden sich

offenkundig in großer Mehrheit trotz großer Kampagnen der Gewerkschaft dort nicht für eine Mitgliedschaft. Daher haben Gewerkschaften in der Pflege schlicht kein Verhandlungsmandat. Das muss bei der Diskussion über Tarifverträge berücksichtigt werden.

Wir lehnen Vorfestlegungen vor dem Start der Gespräche zur Konzertierten Aktion Pflege strikt ab. Verhandlungen über etwaige Tarifverträge, die die Verdi jetzt ankündigt, sind das eine. Die Erstreckung auf nicht-tarifgebundene Betriebe gleichzeitig zu fordern, bevor überhaupt Verhandlungspartner und Tarifinhalte feststehen, ist das andere. Wer so agiert, nimmt offenkundig weder Gesprächspartner im Rahmen der Konzertierten Aktion Pflege noch die Gedanken der Tarifautonomie ernst.



Meurer: "Fachkräfte, Fachkräfte und nochmals Fachkräfte"

Wir gehen selbstbewusst, offensiv, aber auch konstruktiv in die Gespräche der Konzertierten Aktion Pflege und stellen dort das Thema „Fachkräfte“ in den Mittelpunkt unserer Arbeit. Denn um Kundinnen und Kunden müssen sich Dienste und Heime heute und in Zukunft keine Sorgen machen. Eher darum, wer sie pflegen soll. Schon jetzt müssen Dienste und Heime Menschen zurückweisen, weil sie keine Pflegekräfte finden. Kommen wir zu keiner Trendwende, dann wird sich dieses Problem verschärfen.

Doch noch immer denkt die Politik, diese Frage sei nur mit höheren Gehältern zu lösen, obwohl sie weiß, dass auch andere Branchen in Zukunft um Fachkräfte ringen werden und sie - losgelöst von staatlicher Regulierung - viel schneller und stärker die Gehälter steigen lassen können. Deshalb springt die Pflegepolitik auch von Jahr zu Jahr viel zu kurz und die Herausforderungen werden immer größer.

Deshalb schlagen wir vier Maßnahmen vor, die helfen den Fachkräftemangel zu lindern, aber auch ein konsequentes Umdenken erfordern.

Personaleinsatz an Inhalten und nicht an Quoten orientieren

Die seit Jahrzehnten bestehende starre Fachkraftquote ist ein Relikt ohne Zukunft. Ihre Beibehaltung suggeriert einen nie belegten fachlichen Standard und bewirkt keine Sicherheit, sondern führt absehbar zu Versorgungsengepässen. Der notwendige Bedarf an pflegerischer Versorgung ist schlicht höher als die quotenregulierte Zahl der Fachkräfte. Die

Folge kann nur sein, dass eine gesetzte und nicht begründete Fachkraftquote abgeschafft wird zugunsten einer inhaltlichen Verknüpfung zwischen dem jeweiligen Bedarf der Pflegebedürftigen und der dafür notwendigen Qualifikation. Damit muss ein qualifikationsgerechter Personaleinsatz Grundlage der Versorgung werden. Jede andere Lösung läuft auf eine Verknappung der pflegerischen Versorgung hinaus.

Ausbildungs- und Qualifizierungsoffensive Altenpflege

Um die hohe Ausbildungsbereitschaft in der Altenpflege weiter zu unterstützen, haben wir bereits zur Bundestagswahl 2017 gefordert, die „Ausbildungs- und Qualifizierungsoffensive Altenpflege“ neu aufzulegen. Dies haben die drei Bundesminister auch als Thema in der Konzentrierten Aktion Pflege aufgegriffen. Wir fordern, sie auf mindestens vier Jahre anzulegen und sie sollte sich auf das Ausschöpfen von in- und ausländischen Fachkräftepotenzialen fokussieren. Dazu zählt auch die Integration von Flüchtlingen in das Berufsfeld der Pflege sowie die weitere Förderung und Umschulungsfinanzierung für angehende Altenpflegefachkräfte durch die Bundesagentur für Arbeit. Bereits vor drei Jahren haben wir im Laufe der alten Ausbildungs- und Qualifizierungsoffensive der Bundesregierung und der Bundesagentur für Arbeit (BA) angeboten, 10.000 Pflegehelferinnen und -helfer mit Unterstützung der BA zu qualifizieren.

Einwanderungsgesetz und Initiative zur Fachkräftegewinnung

Allein aus dem deutschen Arbeitsmarkt werden wir die Fachkräftelücke bis 2030 nicht schließen können. Trotz des großen Beschäftigungszuwachses wird die Lücke größer, da die Zahl der pflegebedürftigen Menschen noch stärker steigt. Damit alle pflegebedürftigen Menschen bei Bedarf auf ein verlässliches Angebot zählen können, müssen Pflegedienste und -heime bei der Gewinnung von Pflegefachkräften aus dem Ausland besser unterstützt werden. Deshalb fordern wir ein Einwanderungsgesetz, das mit einer Initiative der Bundesregierung zur Gewinnung von Pflegefachkräften verbunden ist. Damit muss es möglich sein, gezielt Fachkräfte aus Drittstaaten zu werben, Zuwanderung nach den Bedarfen des deutschen Arbeitsmarktes zu steuern, die bisherigen bürokratischen Hürden zu mindern und den sog. Spurwechsel im Rahmen einer Stichtagsregel ermöglichen. Das Gesetz muss Verwaltungsverfahren zur Anerkennung ausländischer Fachkräfte erleichtern und beschleunigen. Wir brauchen dazu eine zentrale Bundesanerkennungsstelle für Berufsabschlüsse, die als einheitlicher Ansprechpartner fungiert.

Ein Einwanderungsgesetz muss bundeseinheitliche Anforderungen an die Sprachkenntnisse ebenso regeln wie kostenlose Sprachkurse an Goethe-Instituten im Ausland im Rahmen einer Anwerbungsinitiative der Bundesregierung. Die elektronische Antragstellung und das gesamte Anerkennungsverfahren müssen auch aus dem Ausland möglich werden. Interessenten müssen schon im Heimatland klar erkennen können, was genau von ihnen erwartet wird. Für Unternehmen in Deutschland müssen transparente Übersichten aller nötigen Anforderungen und Fördermöglichkeiten bezüglich der Fachkräftegewinnung im Ausland zur Verfügung gestellt werden.

Bei Fachkräftemangel auch über den Tellerrand blicken

Fehlen die Fachkräfte heute der Pflege, fehlen sie morgen der gesamten Wirtschaft. Denn Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die keinen Pflegedienst oder kein Pflegeheim finden, müssen ihre Arbeitszeit reduzieren oder teilweise ganz Zuhause bleiben. Sie fehlen dann als Fachkraft ihrem Betrieb.

Das Bewusstsein für diesen Zusammenhang muss in vielen Branchen noch wachsen. Deshalb muss die Bundesregierung im Rahmen der Konzentrierte Aktion Pflege auch über den Tellerrand blicken und die Auswirkungen des Fachkräftemangels in der Pflege mit Vertretern anderer Branchen diskutieren. Was Familien mit Kindern ermöglicht wird, nämlich Familie und Beruf besser zu vereinbaren, soll zukünftig auch Familien mit Pflegebedürftigen ermöglicht werden.



Papiere zur Pressekonferenz

Das Papier "Nicht weniger, sondern mehr Soziale Marktwirtschaft braucht die Altenpflege" finden Sie [hier](#).

Das Papier "Fachkräfte, Fachkräfte und nochmals Fachkräfte" finden Sie [hier](#).

Die ausgelegte Folien finden Sie [hier](#).

bpa Arbeitgeberverband e.V.
Friedrichstr. 147
10117 Berlin
presse@bpa-arbeitgeberverband.de



Diese E-Mail wurde an {EMAIL} versandt.
Sie haben diese E-Mail erhalten, weil Sie sich auf bpa Arbeitgeberverband e.V. angemeldet haben.

[Abmelden](#)

Gesendet von

