

# SYSTEMRELEVANT 50

**Dorothea Voss, Leiterin unserer Forschungsförderung und Moderator Marco Herack besprechen die Problemlagen in der Pflege. Wie kann es gelingen, Pflegeberufe endlich aufzuwerten und angemessen zu entlohnen?**

**Marco Herack:**

Heute ist Dienstag, der 16. März 2021. Willkommen zur 50. Ausgabe von Systemrelevant. Dorothea Voss, ich grüße dich.

**Dorothea Voss:**

Hallo Marco und alle Zuhörerinnen und Zuhörer.

**Marco Herack:**

Zum ersten Mal hier im Podcast, Dorothea. Deswegen frage ich dich mal so ganz direkt und offen: Was machst du bei der Hans-Böckler-Stiftung? Wofür bist du zuständig?

**Dorothea Voss:**

Ja, ich bin in der Forschungsförderung der Hans-Böckler-Stiftung und leite da die Abteilung. Was ist denn überhaupt die Forschungsförderung? Wir sind hier ein Team von 18 Kolleginnen und Kollegen, die Forschung von Wissenschaftlern und Wissenschaftlerinnen an Universitäten und Forschungseinrichtungen von der ersten Skizze bis zum Abschluss begleiten. Ja und dann, wenn die Projekte soweit Ihre Ergebnisse produziert haben, dann gucken wir auch hier in der Forschungsförderung, wo wir sie platzieren, wo das Wissen gebraucht wird, was aus der Forschung rausgekommen ist.

**Marco Herack:**

Also das heißt, du analysierst die Ergebnisse.

**Dorothea Voss:**

Na, wir machen auch ganz viel Forschungsmanagement. Also es sind ja immer verschiedene Prozesse damit verbunden. Es muss ja über die Antragebewilligung gehen, es müssen Verträge gemacht werden, aber es geht natürlich auch immer um die Frage, was kommt denn dabei raus, wenn Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler eine Zeitlang in Projekten geforscht haben. Vielleicht wird es deutlicher, wenn ich was über die Themen sage. Also, in der HBS wird zu Themen geforscht, die sage ich mal ganz grob gesprochen die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und ihre Familien betreffen oder interessieren. Und das sind natürlich ganz stark dann die Veränderungen der Arbeitswelt. Da haben wir dann Themen wie Digitalisierung, aber auch sozial-ökologischer Wandel, wie verändert sich Beschäftigung in Branchen also, aber auch so was wie soziale Standards in Lieferketten. Das heißt, wir gucken auch nicht nur auf die Arbeitsbedingungen hier in Deutschland, sondern auch, wie sind sie weltweit. Und dann natürlich das Thema soziale Sicherung; Rente, Pflege. Ja und bei der Pflege sind wir ja heute auch noch mal, was die Arbeit in der Pflege angeht.

**Marco Herack:**

Ja. Das ist heute unser Thema. Aber bevor wir darein steigen, bekommt ihr vorab den Hinweis, dass, wenn ihr uns erreichen möchtet, um Idee, Fragen oder Unmut kundzutun, dann könnt ihr uns zum Beispiel antickern auf Twitter [@boeckler\\_de](https://twitter.com/boeckler_de)

oder auch per E-Mail an [systemrelevant@boeckler.de](mailto:systemrelevant@boeckler.de). Also Hinweise, Korrekturen und Anregungen bitte einfach einsenden. Und Dorothea findet ihr auf Twitter als @DorotheaVoss, mit zwei S. Also der Name ist gleich das Twitter-Handle. Da ist es mal ganz einfach. Mein Name ist Marco Herack und wir wollen uns heute wie gesagt über die Pflege und insbesondere die Pflegekräfte unterhalten. Und meistens habe ich bei solchen Themen ja immer so das kleine Problem, wo fängt man an, wo packt man hin. Tja, vor allen Dingen wie bleibt man da ruhig, wenn man so manche Sachen hört. Deswegen, ich versuche es mal. Als Corona auch in Europa als Fakt akzeptiert wurde, begannen die Menschen, sich abends an die Fenster zu stellen. Man klatschte für all jene, die an der Krankenfront gegen das Virus kämpften, Ärztinnen und Ärzte, Krankenschwestern und Krankenbrüder, Notärzte, Pflegerinnen und vielleicht auch für sich selbst, zumindest hatte ich da manchmal den Eindruck. Ja und nun ist ein Jahr vergangen und dann gibt es so schöne Überschriften – schön in Anführungszeichen – die da lauten: 3.000 Pflegekräfte weltweit gestorben. Alle anderen sind mehr oder weniger am Ende ihrer Kräfte, also die, die überlebt haben. Auch in den Krankenberufen kennen wir das. Also das sind Branchen, die es arbeitsmäßig besonders hart getroffen hat. Und als es dann in Deutschland um Boni für Berufsgruppen ging, die in Corona Außergewöhnliches geleistet haben, war es ein ewiges und unwürdiges Hin und Her. Also wer übernimmt überhaupt die Kosten für wen und wie viel will man den Leuten geben und gehören die in der Pflege überhaupt dazu, sowie die Ärzte und so weiter. Also das war vielleicht nicht das, was man sich als Signal von der Politik gewünscht hätte. Und ich habe so das Gefühl, man kämpft bis heute um die Anerkennung der Leistung. Und als es dann zu Gehaltsverhandlungen kam, ja, kamen die nicht voran. Also mehr für das Personal ist nicht in Sicht. Dorothea, das war jetzt mal eine sehr lange Einleitung hier von mir. Aber meine kleine Zustandsbeschreibung, trifft das dein Empfinden oder bin ich da etwas zu pessimistisch?

### **Dorothea Voss:**

Ja, du hast das schon ganz gut beschrieben. Also die Pflege stand im letzten Jahr eben besonders im Scheinwerfer – zu Recht – und Corona, das ist ja so ein oft bemühtes Bild, ist eben ein Brennglas für alles das, was gut, aber vor allen Dingen auch für alles, was schon lange problematisch ist. Und da stimmt hier in der Pflege eben mal auf alle Fälle. das heißt, in der Pflege als Arbeitsfeld gibt es schon lange massive Probleme strukturell und die kommen jetzt eben besonders ans Tageslicht. Das zeigt sich dann eben, wenn es darum geht, der Anerkennung, und das ist ja nun wirklich ein ganz großer gesellschaftlicher Rückenwind für die Aufwertung von Pflegearbeit, da dann auch wirklich was folgen zu lassen. Dann wird es auf einmal schwierig, weil keiner weiß, wer soll es denn jetzt bezahlen; der Bund oder die Pflegekassen oder die einzelnen Einrichtungen. Also dieses Gezerre war für viele eben doch wirklich, du hast es ja gesagt, unwürdig. Was aber auch, und da können wir vielleicht auch noch mal heute ein bisschen drüber sprechen, ist, wenn die Pflege stellvertretend auch für diejenigen, die sich um das Wohlergehen, die Gesundheit und die Versorgung von anderen kümmern und dafür zur Arbeit gehen, wenn die Arbeit von ihnen aufgewertet werden soll, dann kann man sich ja schon mal fragen: Haben wir da vielleicht auch so eine Verschiebung von Wertschätzung? Wird der Wert der Arbeit auch noch mal anders beurteilt als vielleicht vor 20 oder 50 Jahren? Und diese Verschiebung von Werten, glaube ich, die kann man gut noch mal in den Blick nehmen und auch natürlich befördern. Lass mich noch einen Satz

sagen, also besonders toll finde ich einfach, dass wir heute in der 50. Sendung von Systemrelevant eben über die systemrelevante Pflege sprechen. Das finde ich eigentlich wirklich besonders treffen. Es ist ja eben viel von systemrelevanten Berufen gesprochen worden und damit ist gemeint, dass eben keiner ohne diese Tätigkeit, diese Arbeiten von anderen einfach auskommt, sowohl gesundheitlich nicht auskommt als auch von der Versorgung mit Lebensmitteln und manchmal auch mit Päckchen an der Haustür.

**Marco Herack:**

Ist ja ein weites Feld, Pflege. Das ist ja nicht nur das Pflegeheim, wo der Mensch gepflegt wird, sondern es werden ja auch viele Menschen daheim gepflegt, Pillendosen einsortiert und Ähnliches. Also es sind ja manchmal Tätigkeiten, an die man gar nicht so denkt als erstes. Aber es hat auf alle Fälle etwas damit zu tun, dass ein Mensch dem anderen etwas gibt, etwas Gutes tut. Und das ist natürlich in unserem kapitalistischen System, in dem wir leben, jetzt nicht unbedingt so ein Beruf, den man als produktiv im Sinne von „da wird etwas erschaffen, was man verkaufen kann und die große Wertschöpfung findet dort statt“ ... so wird Pflege nicht gesehen. Jetzt hast du mich etwas erstaunt, dass du gesagt hast, in den 50 Jahren, dass sich da vielleicht etwas verschoben hat. War es denn vor 50 Jahren besser?

**Dorothea Voss:**

Nein. Und das, was du ansprichst, diesen Produktivitätsbegriff, der kommt ja aus so einer gewissen Logik von der Industriegesellschaft. Also man stellt Produkte her und dann kann man die verkaufen für einen bestimmten Preis und dann wird der Gewinn aus dieser Produktion dann auch in Tarifverhandlungen wieder umverteilt. Und die Pflege jetzt mal als eine soziale Infrastrukturarbeit folgt dieser Logik nicht. Aber auf der anderen Seite erkennen wir doch alle an, dass eben die einen auch nicht arbeiten gehen können, wenn die anderen nicht auch professionelle Arbeit in dem Bereich Soziales und Gesundheit machen. Also das merken wir doch, diejenigen, die schulpflichtige Kinder zuhause haben, dass einfach eine normale Erwerbstätigkeit fast nicht möglich ist. Genauso weiß man, wenn man pflegebedürftige Angehörige hat, dass es dringend auch der professionellen und der medizinisch qualifizierten Arbeit von anderen bedarf, damit Pflegebedürftige gut leben können und im Fall von richtiger Krankheit im Krankenhaus liegt das ganz klar auf der Hand, dass dann einfach die medizinische Behandlung möglichst gut, hoch professionell einfach da geleistet werden muss. Insofern, du hast eben gesagt, es geht darum, dass sich jemand kümmert, aber es ist, wenn wir genauer hingucken, und da sollten wir einfach auch den Blick dann stärker darauf richten, es geht um professionelle, qualifizierte, hochqualifizierte Arbeit in diesen Bereichen.

**Marco Herack:**

Ja. Also ich würde dem gar nicht widersprechen. Wobei ich mich halt gefragt habe, als ich das sagte, das ist ja ein Job, Pflege an sich ist ja auch ein Beruf, wo, na ja, einmal man sehr viele Frauen findet und B der von Mensch für Mensch ist. Und warum das grundsätzlich überhaupt weniger wertgeschätzt wird als vielleicht so eine Maschine, die ich irgendwo baue, das wäre ja schon mal die erste Frage. Weil wenn ich irgendwas am Finanzmarkt mache, mache ich ja auch, na ja, da baue ich auch keine Maschinen. Sondern da schiebe ich auch nur Geld von A nach B. Das ist auch

nur eine Dienstleistung in dem Sinne und die wird aber viel mehr wertgeschätzt als die Dienstleistung der Pflege. Und da ist ja schon die Frage, wie kommen wir als Gesellschaft eigentlich darauf, dass das so ist, weil es ja eigentlich auch uns selber betrifft.

**Dorothea Voss:**

Ja und hier geht es dann darum, wenn wir doch jetzt einfach diesen gesellschaftlichen Rückenwind auch haben für diese Tätigkeiten in der Sozial- und Gesundheitswirtschaft, dann muss doch der nächste Schritt sein, wie kriegen wir diese Tätigkeiten aufgewertet, eben auch materiell, aber auch von den Arbeitsbedingungen her. Das ist der Schritt, der jetzt ansteht und da stellt sich die Frage, wieso geht das nicht, wenn doch die meisten es wollen. Wer hat denn da den Schwarzen Peter, wer muss sich bewegen und bewegt sich nicht. Und da kann man schon eben feststellen, dass die Logik, die wir sonst in anderen Branchen haben, nämlich dass Tarifverträge Standards sichern und dass auch die Gehälter über Tarifverträge steigen, dass diese Regelungen unter anderem in der Pflege nicht oder nur unterentwickelt angekommen sind. Jetzt ist es in der Pflege, und du hast es eben schon gesagt, Pflege ist nicht gleich Pflege, weil wir haben Krankenhäuser, wir haben die vollstationäre Altenpflege und wir haben die ambulante Pflege.

Und diese drei Bereiche sind, was Tarifverträge angeht, völlig unterschiedlich aufgestellt. Wir haben zum Beispiel im Krankenhaus noch öffentliche Träger und da muss man sagen, gab es mit Blick auf Tarifsteigerungen im Jahr 2020 erhebliche Gehaltssteigerungen. Also da ist rausverhandelt worden, dass in der Pflege die Gehälter um 8,7 Prozent gestiegen sind und in der Spitze für Intensivkräfte sogar 10 Prozent. Also da, wo es starke Tarifakteure gibt und auch eine Gewerkschaft, da ist durchaus für die Aufwertung von Tätigkeiten was drin. Anders sieht es aber da aus, wo eben viele private unterwegs sind. Wir haben insbesondere im ambulanten Pflegebereich und zunehmend auch in der stationären Altenpflege gibt es eben viele private Träger und die haben überhaupt kein Interesse daran, Tarifverträge mit ordentlichen Standards abzuschließen. Und insofern kann man schon sagen, die Privatisierung des Pflegebereichs, die es seit den 80er, 90er Jahren gibt, hat sich eindeutig negativ auf die Gehaltsentwicklung da ausgewirkt und sie ist aber auch in der 80er, 90er Jahren, muss man sagen, politisch genauso gewollt worden. Und hier ist jetzt eben die Frage, wie kriegt man auch diese Arbeitgeber, die sich nicht Tarifverträge und schon gar nicht an flächendeckende Tarifverträge binden wollen, wie kriegt man die wieder eingefangen.

Da gab es jetzt eine interessante Entwicklung, und zwar auch gerade im letzten Monat. Deswegen ist es auch gut, dass wir oder haben wir ein schönes Thema für eine heutige Sendung. Da hat sich nämlich ein Arbeitgeberverband gegründet, Bundesvereinigung der Arbeitgeber in der Pflegebranche, die zusammen mit ver.di einen Tarifvertrag ausgehandelt haben. Und der sollte jetzt allgemeinverbindlich erklärt werden. Das heißt, dass der Arbeitsminister den Tarifvertrag nimmt und ihn über die ganze Branche erstreckt. Und es gibt so ein paar Regeln, wann der Arbeitsminister einen Tarifvertrag flächendeckend erstreckend kann. Und zwar kann er das machen, wenn es ein öffentliches Interesse gibt und dieses öffentliche Interesse ist dann nach dem entsprechenden Gesetz gegeben, wenn es einen Tarifvertrag gibt, der überwiegende Bedeutung hat. Jetzt ging es darum,

insbesondere auch die kirchlichen Träger, nämlich Caritas und Diakonie mit ins Boot zu nehmen. Caritas und Diakonie haben nach dem Grundgesetz eine Sonderstellung. Die können ihre Arbeitsbedingungen selber regeln. Und deswegen sind sie traditionell nicht miteinbezogen in tarifliche Werke.

**Marco Herack:**

Gerade bei der Caritas, die ja für mich einen recht menschlichen Ruf zumindest hat, hätte ich ja jetzt so ad hoc gesagt, okay, also die müssten doch noch ordentliche Arbeitsbedingungen anbieten und so weiter.

**Dorothea Voss:**

Das ist bei der Caritas auch nicht so das Problem offensichtlich, weil sie schon auch ordentliche Löhne zahlen. Es geht ihnen aber offensichtlich einfach darum, dass sie nicht sich einbeziehen lassen wollen in diese Tarifvertragslogik. Es ging ja auch durch die Presse. Ein Argument war eben, dass sie sagten, wenn wir so einen flächendeckenden Tarifvertrag haben, und da geht es ja um Tarifgitter, wo auch einzelne Tätigkeiten und einzelne Qualifikationsstufen entgeltlich geregelt sind, dann greift das in unsere Logik von Bezahlung ein. Und das deute ich doch auch als Hinweis darauf, dass sie einfach als Kirche, und da muss man sagen kirchlicher Sozialkonzern, eben einfach ihre eigene Logik und ihre eigene Regelungsebene und Regelungsautonomie verteidigen wollen.

**Marco Herack:**

Das wiederum kommt mir sehr bekannt vor. Also das kennen wir auch aus anderen Bereichen.

**Dorothea Voss:**

Ja.

**Marco Herack:**

Aber ist das tatsächlich hier ein Problem oder ist das nur eine Spielerei?

**Dorothea Voss:**

Nein, das ist jetzt tatsächlich ein Problem, weil eben Caritas ... und die Diakonie hat sich jetzt noch bedeckt gehalten. Sie haben dann, nachdem die Caritas gesagt hat, nein, wir erkennen diesen Tarifvertrag nicht an oder wir gehen nicht unter den Schirm dieses Tarifvertrags, hat die Diakonie gesagt, wir wollen gar nicht darüber entscheiden, ob wir mitmachen oder nicht. Also sie haben im Grunde genommen auch nicht gesagt, wir würden aber uns dem Tarifvertrag anschließen. Sie haben gesagt, wir bleiben jetzt auch genau wie die Caritas erst mal so ein bisschen auf Abstand. Das ist tatsächlich ein Problem, weil wenn der Arbeitsminister eben die Allgemeinverbindlichkeit, also die Ausdehnung auf die Fläche beschließen will, dann muss man eben einen Tarifvertrag haben, der überwiegende Bedeutung hat und das heißt, dass auch die großen Anbieter da mitmachen müssen. Ich habe noch mal nachgesehen, wie viel Beschäftigte Diakonie und Caritas haben. Das sind 1,3 Millionen Beschäftigte. Und zum Vergleich, VW in Deutschland hat 120.000 Beschäftigte. Also das sind richtig große Arbeitgeber in Deutschland. Und ein Tarifvertragswerk, was die beiden größten Player auch nicht mit im Boot hat, kann eben dann auch nicht als flächendeckend ausgerollt gelten.

**Marco Herack:**

Ist das dann so, dass die anderen kleineren, privaten dann da auch dann nicht darunterfallen, weil diese beiden Großen nicht mitmachen?

**Dorothea Voss:**

Na, die haben eigentlich schon immer gesagt, dass sie flächendeckende Tarifverträge ablehnen und jetzt fragt man sich, was ist denn das für eine Logik. Denn auch die privaten Anbieter müssen ja eigentlich attraktive Löhne zahlen, um auch ihren Personalbedarf zu decken. Aber da ist es eben so, dass die Personalkosten schon im Pflegebereich, und wir sprechen hier eben vom Altenpflegebereich, den größten Anteil der Betriebskosten ausmachen. Je geringer die Betriebskosten, desto geringer können auch die Eigenanteile für die Pflegebedürftigen, zumindest in der vollstationären Altenpflege, gehalten werden. Das heißt, niedrige Löhne sind niedrigere Kosten für die vollpflegerische Versorgung und damit höhere Belegung. Das ist die Logik, die dahintersteht.

**Marco Herack:**

Die Privaten haben eigentlich nur einen großen Hebel, um Geld zu sparen und das sind dann die Löhne und Gehälter.

**Dorothea Voss:**

Ja.

**Marco Herack:**

Und da müsste dann aber jemand entweder hergehen und sagen, na ja, also entweder das ist jetzt halt mal der Mindestpreis, den hier jeder an seine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu bezahlen hat oder es müsste mehr Geld fließen.

**Dorothea Voss:**

Genau. Und das ist ja sowieso die Grundlücke von Tarifverträgen und auch von flächendeckenden Tarifverträgen oder von einer sehr hohen Tarifbindung, dass man eben einen Qualitätswettbewerb hat und keinen Kostenwettbewerb. Und das ist auch einfach sehr absurd, und gerade noch mal verstärkt durch die Situation, in der wir seit einem Jahr sind, dass wir in diesem sozial sensiblen Bereich einen Kostenwettbewerb haben. Also das ist wie gesagt, allgemein würde da vermutlich eben jeder zustimmen, aber wenn es dann hart auf hart kommt und man durch diese Mühlen der Ebenen hier durch muss mit dem Tarifvertrag, dann stellen sich die Interessenlagen eben einfach völlig anders dar. Und das hat auch ganz viel mit dieser Privatisierung seit den 80er, 90er Jahren zu tun und auch mit dieser unterschiedlichen Logik eben im öffentlich-kommunalen Bereich, in dem freigemeinnützigen, insbesondere auch kirchlichen Bereich und im privaten Bereich. Das sind einfach ganz unterschiedliche Logiken, nach denen da Unternehmen geführt werden.

**Marco Herack:**

Ein Argument, was ich recht oft höre, ist, ja, wir haben ja auch so viel Verwaltung zu erledigen, wir müssen so viel dokumentieren, die Zeit, die ich mit dem Patienten verbringe oder dem zu Pflegenden oder der zu Pflegenden, ja, die muss ich gleich noch mal für irgendwelche Dokumentationen aufwenden. Ist das tatsächlich ein

reales Problem oder ist das nur so ein vorgeschobener Grund?

**Dorothea Voss:**

Nein, das ist das, was wir ... und ich berichte ja immer aus den Ergebnissen von Forschungsprojekten hier in der Hans-Böckler-Stiftung und natürlich das, was ich so drum rum lese. Aber das ist mir schon oft begegnet, dass eben Beschäftigte in der Pflege sagen, wir Pflegekräfte geworden, weil wir mit Menschen arbeiten wollen und nicht Verwaltung machen wollen oder mit medizinischen Geräten. Insofern, die Verwaltung und Dokumentation spielt schon eine große Rolle, einmal natürlich für die Dokumentation der Pflegeleistung, aber auch dann hinterher das Geleistete abrechnen zu können. Und hier, finde ich, können wir dann auch schon, sprechen wir über das Thema Technik und auch Digitalisierung, weil ich eine Perspektive interessant finde, über Technik und Digitalisierung zu reden in der Pflege, die genau da ansetzt und fragt, was sind das denn für Dokumentationssysteme. Ist die Verwaltungssoftware denn so gut, dass sie es ermöglicht, schnell die Pflegedokumentation vorzunehmen, dass sie es auch ermöglicht, das Pflegenetzwerk zum Beispiel im ambulanten Bereich schnell zu erreichen oder muss ich erst in meinem Handy im Telefonbuch gucken, wie jetzt noch mal die Physiotherapeutin hieß oder die Hausärztin. Also hier gibt es, glaube ich, noch ganz viel Potenzial, um da auch wirklich entlastend zu wirken für die Arbeit und für den Arbeitsalltag. Und wirklich ist eben da, und das ist im Übrigen nicht nur in der Pflege so, sondern auch in anderen Tätigkeitsbereichen, ist die Frage, bringe ich einfach Technik an den Arbeitsplatz, ohne dass die Technik mit den Leuten zusammen entwickelt worden ist oder entwickle ich Technik aus einer Arbeitslogik heraus und eine, die an der Frage ansetzt, wie kann eigentlich Technik entlasten.

**Marco Herack:**

Also es geht bei der Technik gar nicht immer nur um die so schönen Pflegeroboter, die ich da manchmal sehe, die dann ein Lächeln dem zu Pflegenden oder der zu Pflegenden spenden und Ähnliches, sondern da geht es dann auch tatsächlich schon los mit der Verwaltungssoftware.

**Dorothea Voss:**

Mit Verwaltung, aber auch im Reha-Bereich zum Beispiel gibt es einfach Reha-Roboter, die sind ganz individuell auf einzelne Patientinnen und Patienten angepasst. Die können einfach hervorragend mit den Leuten Trainings machen. Oder auch im Bereich Telemedizin. Also man ersetzt definitiv nicht den direkten Kontakt, aber kann ja manchmal für Routine, Nachuntersuchungen oder so was, ganz nützlich sein, wenn man eben auf dem Land wohnt. Also insofern soll Technik entlasten und ergänzen, aber nicht ersetzen. Und das, was du eben sagtest mit den Pflegerobotern, das ist eben so eine alte Angst, dass Menschen sozusagen durch Technik ersetzt werden, aber es ist nicht wirklich real. In den letzten Tagen ist, glaube ich, auch noch mal hier und da dieser Pflegeroboter Pepper gezeigt worden, dieses kleine, niedliche Ding, was eben auch im Haushalt oder auf Station rumlaufen kann. Klar, da fragt man sich dann eben, ist das so, dass, wenn ganz viele Peppers rumlaufen, dann eben die Pflegekräfte nicht mehr kommen oder nur noch abwechselnd oder so was. Das kann es natürlich nicht sein. Aber es sind doch wir, die das bestimmen, wie viel menschliche, echte Pflege zur Verfügung steht. Und da komme ich zurück auf das, was du eben gesagt hast; Finanzierung. Das ist

natürlich immer die Gretchenfrage. Also wenn in der Pflegeversicherung und Krankenversicherung doppelt so viel Geld wäre, dann wäre das mit der Aufwertung unter Umständen auch noch einfacher, wobei schon, glaube ich, angekommen ist auch in der Politik, dass für Löhne und Gehälter eben im Bereich der Kranken- und Pflegeversicherung mehr Geld zur Verfügung gestellt werden muss.

**Marco Herack:**

Also der Präsident des deutschen Pflegerats, Franz Wagner, hat ein Einstiegsgehalt von 4.000 Euro für Pflegekräfte gefordert. Zum einen, damit die Pflegeberufe aufgewertet werden, aber vor allen Dingen auch, damit sie konkurrenzfähig sind gegenüber anderen Berufen, damit sich Leute da auch wieder ganz bewusst für entscheiden.

**Dorothea Voss:**

Genau.

**Marco Herack:**

Weil da liest man ja gerade so Sachen, dass gerade jetzt in Zeiten von Corona eher so ein Exodus stattfindet. Die einen, die können nicht mehr und die anderen, die sehen das und wollen da gar nicht erst rein.

**Dorothea Voss:**

Genau. Und das wird schon seit Längerem auch berichtet, dass die Abbrecherquoten in der Ausbildung hoch sind, dass in den ersten fünf Berufsjahren viele den Pflegeberuf wieder verlassen. Und was eben auch schon seit Langem die Situation ist, ist, dass viele Pflegekräfte eben in Teilzeit arbeiten. Also im Bereich der vollstationären Altenpflege sind es über 50 Prozent und im ambulanten Bereich sind es sogar über 50 Prozent. Und das kann natürlich daran liegen, dass Frauen insbesondere, aber auch Männer sagen, ich will nicht Vollzeit arbeiten, weil ich andere Interessen habe oder so. Das kann natürlich daran liegen, dass die – und auch die Männer, die es da gibt – eben individuell andere Wünsche nach der Arbeitszeit haben, also nicht Vollzeit zu arbeiten. Wir wissen aber auch, dass viele sagen, ich kann diesen Job gar nicht Vollzeit leisten, weil ich dann einfach viel zu kaputt bin. Das schaffe ich einfach nicht. Und das heißt eben, dass nicht nur viele Pflegepersonen fehlen, sondern einfach auch wahnsinnig viele Stunden nicht genutzt werden, die eben zu einer Entlastung der Arbeitssituation in der Pflege im Moment fehlen.

**Marco Herack:**

Ist ja auch so ein Problem, dass der Beruf ja körperlich sehr anstrengend sein kann. Also es gibt, wenn man da jemanden rumheben muss, da macht man sich aber mal schnell den Rücken, die Bandscheibe oder sonst was kaputt. Das heißt also, man hat ja zusätzlich zu der vielleicht nicht optimalen Bezahlung, der hohen Belastung im Beruf dann auch noch ein gewisses Gesundheitsrisiko. Also da sehe ich irgendwie sehr wenig Anreize, das explizit anzustreben, außer man ist halt eine Überzeugungstäterin oder ein Überzeugungstäter.

**Dorothea Voss:**

Ja, klar. Es sind hohe körperliche Belastungen mit dem Pflegeberuf verbunden. Und

jetzt noch mal die Frage, du sprachst eben von diesen 4.000 Euro ...

**Marco Herack:**

Einstiegsgehalt. Ja.

**Dorothea Voss:**

... um einfach auch in einer anderen Liga zu spielen. Und jetzt ist die Frage, wie begründet man das damit. Also einmal natürlich, um einfach auch interessant zu sein oft als Arbeitgeber in der Pflegebranche auf dem Arbeitsmarkt im Vergleich zu anderen Branchen. Aber man kann es doch auch wirklich begründen. Und da hatten wir, und da komme ich noch mal wieder zurück zu dieser alten, industriellen Logik, da hatten wir in der Vergangenheit einfach auch einen blinden Fleck. Also Pflege, und so hast du ja auch angefangen, da kümmert man sich um Menschen und früher war das die Aufgabe der Familie, zu pflegen – natürlich jetzt nicht, wenn jemand so krank ist, dass er oder sie ins Krankenhaus muss. Aber ein großer Teil der Pflege, die heute professionell durchgeführt wird, war eben traditionell seit immer eigentlich in der Familie. Und wenn sie jetzt professionell erbracht wird, dann kann man vielleicht auf die Idee kommen, ja, das kann doch eigentlich jeder. Das ist eben auch nicht zufällig immer insbesondere in den Branchen so, wo eben viele Frauen arbeiten. Das heißt, diese familiäre, familiale und erwerbsmäßige Sphäre, die wird oft als eine ähnliche Sphäre angesehen, was natürlich im Bereich Pflege auch wirklich definitiv falsch ist. So und jetzt kann man eben auch, wenn man an die Bewertung von den Tätigkeiten rangeht, kann man eben sagen, in der Pflege haben wir verschiedene Dimensionen, die einfach sehr stark ausgeprägt sind.

Du hast sie eben genannt; also körperliche Anforderungen und dann haben wir aber auch psychosoziale Anforderungen, die auch bewertet werden können. Und wir haben aber auch einen Punkt, über den wir, glaube ich, im Jahr 2021 auch mal anders nachdenken könnten, nämlich Verantwortung für andere. Traditionell wird in Deutschland und in vielen entwickelten Ländern die Verantwortung für andere immer auch entlohnt, wenn es Vorgesetztenpositionen sind. Verantwortung für andere heißt aber auch, wenn ich als Pflegekraft im ambulanten Bereich 20 Pflegebedürftige am Tag versorge. Also diese Verantwortung für andere muss nicht immer mit Führungsverantwortung einhergehen, sondern kann wie in der Pflege, aber auch im Bereich frühe Bildung oder Erziehung eben bezogen sein auf die Kinder oder im Bereich soziale Arbeit für die Jugendlichen. Und wenn wir das mit in Arbeitsbewertungen reinnehmen würden, dann würden viele Berufe im Sozial- und Gesundheitsbereich ganz schnell in einer ganz anderen Liga spielen.

**Marco Herack:**

Das hat ja schon eine sehr starke gesellschaftliche Dimension. Weil das würde ja auch bedeuten, dass man dann explizit sagt, hallo, die Pflege ist nicht nur dafür da, hier Leute abzuschieben, damit die anderen arbeiten können, sondern das ist auch ein Element, was in der Gesellschaft selber integriert ist als Teil der Gesellschaft.

**Dorothea Voss:**

Genau. Und noch mal was zum anderen Blick. Manchmal ist die Sache der Bewertung einfach eine Frage der Perspektive. Was ist denn Wohlstand? Also ist Wohlstand möglichst viel Geld haben oder ist Wohlstand auch in einer Gesellschaft

zu leben, in der andere Angehörige, Freunde oder auch einfach meine Mitbürgerinnen und Mitbürger gut versorgt werden, und zwar gut im umfassenden Sinne; medizinisch, menschlich, sozial. Also das ist doch ein Wert für eine Gesellschaft, das ist doch eine Form von Wohlstand, wenn wir im Bereich Soziales einfach wirklich eine sehr gute Versorgung haben. Und die Frage ist, messen wir das auch so? Also kommt das zum Vorschein? Genauso wie eine gesunde Umwelt. Und wir wissen ja, dass wir aus so einer BIP-Logik kommen, also Bruttoinlandsprodukt und da erscheint das eben nicht. Und da haben andere auch schon viel zu geschrieben und vorgearbeitet. Wenn wir so eine andere Wohlstandsmessung mit anderen Indikatoren und anderen Indizes haben, dann würde eben auch die, wie du es vorhin genannt hast, Produktivität oder die Wertschöpfung in anderen Bereichen, die eben nicht nur mit Geld zu messen sind, die würden dann ganz anders auch gesehen werden können und auch damit dann die Voraussetzungen, die notwendig sind, um Wohlstand und Lebensqualität in vielen Bereichen zu erhöhen.

**Marco Herack:**

Jetzt kann man natürlich sagen, wenn man Menschen mehr Geld gibt für das, was sie tun, dann wäre es ja auch nicht ganz unlogisch zu sagen, ja, man sorgt auch dafür, dass sie eine höhere Qualifikation haben als das, was sie jetzt zum Beispiel haben. Also dass man den Pflegeberuf auch von der Ausbildung, von den Tätigkeiten, die darum sich entspinnen, aufwertet, höherqualifiziert, dann vielleicht auch Entlastungen für andere Berufe dadurch schafft, was ja theoretisch möglich ist. Ist das auch eine Idee, die dahintersteht?

**Dorothea Voss:**

Ja, die Qualifizierung, Weiterentwicklung, berufliche Entwicklung ist ein riesengroßes Thema im Sozial-, aber auch im Gesundheitsbereich und damit auch in der Pflege. Es gibt so viele Möglichkeiten sich zu spezialisieren und die Weiterbildungsbereitschaft und auch die tatsächliche Weiterbildung ist sehr stark ausgeprägt in der Pflege. Es wird aber oft nicht anerkannt. Und oftmals gibt es auch nicht die entsprechende Position, damit die Leute mit ihren Qualifikationen dann auch tatsächlich in der Tätigkeit arbeiten können. Das ist oftmals eine Frage der Arbeitsorganisation, aber auch der Innovationsfähigkeit von Betrieben. Und noch mal zurück zu den Tarifverträgen und den Flächentarifverträgen, die einen Qualitätswettbewerb auch erlauben; genau in der Situation ist eben die Branche im Moment nicht, weil sie mit einem Kostenwettbewerb zu tun hat. Das sind sozusagen die Spielregeln. Aber alles das, was mit Entwicklung, Qualifikation, Qualifizierung zu tun hat, bräuchte eigentlich ein anderes Umfeld.

**Marco Herack:**

Das heißt aber, dass die Branche sich durch den Kostenwettbewerb ja irgendwie auch selbst in ihren Potenzialen beschränkt.

**Dorothea Voss:**

Ja, in den Potenzialen beschränkt, einmal mit Blick auf die Versorgung mit Personal, weil viele eben gerade jetzt nach diesem Corona-Jahr sagen, ich halte es hier noch ein paar Wochen durch, aber es war einfach sehr, sehr anstrengend und ich muss auch auf mich selber achten und ich kann einfach nicht mehr und im Übrigen will ich

auch nicht mehr, wenn die Situation sich nicht bessert. Also insofern ist auch die Perspektive gerade jetzt vielleicht im Frühling 2021 doch ganz wichtig, in welche Richtung sich die Pflege entwickelt, welche Themen angegangen werden. Hier kann man vielleicht auch sagen, dass die Rolle des Staates sich doch gegenüber den 80er, 90er Jahren vielleicht schon auch verändert hat. Es gab im Jahr 2019, also vor zwei Jahren eine Initiative von drei Ministerien, Arbeitsministerium, Gesundheitsministerium, Familienministerium, die sogenannte konzertierte Aktion Pflege. Und das muss man schon sagen, das war ein echter Impuls, wo sich drei Ministerien zusammengetan haben und gesagt haben, wir wollen jetzt für die Pflege bestimmte Themen voranbringen. Und dann haben sie fünf Themen gesetzt, darunter eben auch Weiterentwicklung, Qualifikation, auch eben das Thema Entgelt, Arbeitsschutz und Gesundheitsförderung und arbeiten jetzt zu diesen Themen. Haben jetzt auch gerade wieder einen langen Bericht rausgebracht. Also da ist der Staat mit seinem Auftrag, einfach auch Versorgung sicherzustellen, doch ein bisschen in einer anderen Orientierung und ich würde sagen, in einer besseren Orientierung unterwegs als noch vor einigen Jahren.

**Marco Herack:**

Also es hat sich was zum Besseren ...

**Dorothea Voss:**

Na, die Perspektive, sage ich mal, stimmt. Aber trotzdem, sie haben ja auch damals schon ganz viele zusätzliche Stellen versprochen, neue Stellen zu finanzieren und jetzt gibt es noch mal wieder, allerdings im Hilfskraftbereich, zusätzliche Stellen, die von den Pflegekassen refinanziert werden sollen und sie finden ja einfach keine Leute. Weil es im Moment so ein bisschen ein Teufelskreis ist. Auch aufgrund der coronabedingten Situation ist die Arbeitssituation schlecht. Die Arbeit ist sehr anstrengend. Sie ist ja mit einem hohen gesundheitlichen Risiko verbunden. Deswegen sind auch oft Leute krank oder sie verlassen das Arbeitsfeld. Dadurch sinkt die Personaldecke noch mehr oder ist die Personaldecke noch geringer und das bedeutet dann eben, dass einzelne Leute dann einfach auch oftmals das Fass zum Überlaufen bringen. Dass sie sagen, ich habe jetzt vier Wochenenden kein Frei mehr gehabt, weil ich immer aus dem Frei geholt werde. Das sind dann die Situationen, wo die Leute sagen, so, jetzt reicht es einfach.

**Marco Herack:**

Ich habe halt gerade so den Gedanken gehabt – das vielleicht auch so zum Ende hin – eins der größeren Probleme scheint mir auch zu sein, dass es nebst diesem Kostenwettbewerb, den du angesprochen hast, auch immer wieder selbst vom Staat aus Bestrebungen gibt, fehlende Fachkräfte in dem Bereich Pflege durch Import von Arbeitskräften zu kompensieren. Also statt, dass man sagt, okay, man bezahlt die Leute besser, man qualifiziert sie besser, man sorgt für eine bessere – sorry für das Wort – Work-Life-Balance, aber statt das dann einfach zu tun, geht man dann halt her und sagt, ja, gut, aus welchem Land können wir denn Pflegekräfte hierher holen, da müssen wir doch nur irgendwie ein paar Anschlüsse anerkennen und fertig.

**Dorothea Voss:**

Ja.

**Marco Herack:**

Also solange es diese Schlupflöcher gibt, scheint dann auch irgendwie der Anreiz, wirklich was dazu ändern, sehr gering zu sein und auch vor allen Dingen auch das Bedürfnis, diese Schlupflöcher zu nutzen.

**Dorothea Voss:**

Ja, da sprichst du auch noch mal ein wichtiges Thema an. Also es sind diese expliziten Anwerbeprogramme auch für Pflegekräfte aus dem Ausland. Und da gibt es auch ein Projektergebnis aus der Hans-Böckler-Stiftung. In diese Anwerbeprogramme ist Geld geflossen und da haben sich einige Agenturen auch sehr drum bemüht, da die Förderung zu bekommen. Es hat oftmals nicht gut geklappt, weil es im Arbeitsalltag oft nicht funktioniert hat. Und da stellt man sich die Frage; wie kann das sein, dass Menschen aktiv angeworben werden, in Deutschland zu arbeiten und dann ist man in der Organisation nicht gut drauf vorbereitet, wer da kommt und mit welchen Qualifikationen, weil die Pflegeausbildung in anderen Ländern oftmals ganz anders strukturiert ist. Wie ist das mit der sprachlichen Verständigung? In welchen Positionen werden die Fachkräfte eingesetzt? Und wir haben also von ganz vielen Missverständnissen und auch zum Teil Verletzungen gehört, die dazu geführt haben, dass trotz großer medialer Öffentlichkeit einfach die Bindung an die Arbeit nicht stattgefunden hat. Der andere Aspekt, den du angesprochen hast, ist der, dass man die Lücken, die hier entstehen, dadurch dass die Arbeitssituation nicht gut genug ist, mit Pflegekräften aus dem Ausland zu stopfen und dann zu hoffen, dass man nichts tun muss. Das geht natürlich gar nicht. Aber ich glaube, wir sind an einem Punkt, dass so viele Pflegekräfte fehlen, dass alles getan werden muss, um einfach die Situation zu verbessern.

**Marco Herack:**

Dorothea Voss, ich danke dir für das Gespräch.

**Dorothea Voss:**

Ja, gerne. Und danke dir auch für das Gespräch.

**Marco Herack:**

Wenn ihr uns noch etwas zu dem Thema mitteilen möchtet, dann habt ihr die Möglichkeit, uns eine E-Mail zu schreiben: [systemrelevant@boeckler.de](mailto:systemrelevant@boeckler.de). Ihr könnt uns auf Twitter antickern [@boeckler\\_de](https://twitter.com/boeckler_de). Also Hinweise, Korrekturen, Anregungen, Ideen, Vorschläge, Unmut, schickt ihn uns einfach ein. Und Dorothea könnt ihr auf Twitter erreichen als [@DorotheaVoss](https://twitter.com/DorotheaVoss). Also Name gleich Twitter-Handle. Dann vielen Dank fürs Zuhören und bis nächste Woche. Tschüss.