

Fachtag Armut

17. Juli 2018

Aufwerten und entlasten – Wege zur Vermeidung von Altersarmut durch Arbeit in der Pflege

Irene Gölz
ver.di Baden-Württemberg
Landesfachbereichsleiterin Gesundheit, Soziale Dienste, Wohlfarth und Kirchen
irene.goelz@verdi.de



*Gesundheit, Soziale Dienste,
Wohlfahrt und Kirchen*

**Vereinte
Dienstleistungs-
gewerkschaft**

Übersicht

Altersarmut durch Arbeit in der Pflege? Welche Faktoren tragen dazu bei:

- Qualifikation
- Einkommen / Rentenerwartung
- Teilzeit- oder Vollzeitarbeit
- Arbeitszeit
- Arbeitsbelastung

Die Lösung

- Aufwertung
- Entlastung

Das Hindernis

- Pflegeversicherung als Teilkostenversicherung

Qualifikation

- **Pflegefachkräfte, Pflegehelferinnen, Alltagsbegleiterinnen/ Betreuungsassistentinnen.**
- Weiterbildungsmöglichkeiten z.B. Gerontopsychiatrische Fachkraft, Hygiene, Praxisanleitung oder Qualitätsmanagement
- Stations- oder Wohnbereichsleitung
- Pflegedienstleitung, Heimleitung
- Lehrkraft

- Wenig Aufstiegs- und Weiterbildungsmöglichkeiten im Vergleich zum Krankenhaus
- Hoher Anteil an angelernten Beschäftigten (Fachkraftquote stationäre Pflege 50 %)
- Zahlreiche weitere Fach- und Assitenzberufe

Einkommen (ohne Sonderzahlungen und Zuschläge)

Pflegefachkräfte (TVöD):

- 2.711 Euro bis 3.391 Euro **brutto** nach 15 Jahren
- 1.782 Euro bis 2.136 Euro netto
- 32.500 Euro bis 40.600 brutto Euro **im Jahr**

Bundesdurchschnitt:

- 23.700 Euro bis 32.600 Euro im Jahr

Pflegehelferinnen (TVöD)

- 2.177 Euro bis 2.815 Euro **brutto** nach 15 Jahren
- 1.491 Euro bis 1.837 Euro **netto**
- 26.100 Euro bis 33.700 Euro **im Jahr**
- **Mindestlohn:** 10,55 € pro Stunde

Rentenerwartung

Pflegefachkräfte

- 2.711 Euro bis 3.391 Euro nach 15 Jahren
- 3.022 Euro Einkommen:
Nettorente nach **30** Jahren: 813 Euro
nach **40** Jahren: 1.084 Euro
(bei Rentenniveau 47,9 %)

Pflegehelferinnen

- 2.177 Euro bis 2.815 Euro brutto nach 15 Jahren
- 2.500 Euro Einkommen:
Nettorente nach **30** Jahren: 673 Euro,
nach **40** Jahren: 897 Euro
(bei Rentenniveau 47,9 %)

Teilzeit – Vollzeit ambulante Pflege

Quelle: Statistisches Bundesamt, Pflegestatistik 2015, veröffentlicht 2017

33.742 Beschäftigte in Baden-Württemberg

davon:

■ Vollzeit:	19,6 %	2011: 20,3 %
■ Teilzeit über 50 %	28,2 %	2011: 29,6 %
■ Teilzeit unter 50 % (nicht geringfügig)	22,9 %	2011: 17,8 %
■ geringfügig	25,8 %	2011: 29,9 %)
■ Azubis	976	2011: 349

Teilzeitquote: 76,9 %

Teilzeit – Vollzeit stationäre Pflege

Quelle: Statistisches Bundesamt, Pflegestatistik 2015, veröffentlicht 2017

94 520 Beschäftigte (2011: 86 635)

○ davon:

■ Vollzeit:	26,9 %	2011: 29,8 %
■ Teilzeit über 50 %	33,4 %	2011: 29,8 %
■ Teilzeit unter 50 % (nicht geringfügig)	18,9 %	2011: 19,0 %
■ geringfügig	10,7 %	2011: 11,4 %
■ Azubis (zweithöchster Anteil bundesweit)	8 094	2011: 7 631

Teilzeitquote: 63 %

○ davon:

■ Pflege und Betreuung:	58 487 (2011: 61 485)
■ Hauswirtschaft:	16 004 (2011: 15 478)
■ Betreuungsassistentinnen	6 389 (2011: 3 205)

Arbeitszeiten

nicht verlässliche Arbeitszeiten

- verhindern einen Zweitjob,
- belasten,
- beeinträchtigen Erholungsphase zwischen den Diensten,
- beeinträchtigen Vereinbarung Familie und Beruf,
- treffen Teilzeitbeschäftigte häufiger.

Arbeitsbelastung

DGB Index Gute Arbeit 2016

- Mehr als zwei Drittel der Befragten in der Altenpflege: Tätigkeit nicht bis zur Rente ausübbar (alle Beschäftigten: 53 %)

WidO-Fehlzeiten-Report 2015

- durchschn. 26,7 Fehltage je AOK-Mitglied a.d. Altenpflege (Bundesdurchschnitt: 18,9)
- davon 16 % wegen psych. Belastungen (zweithöchster Wert) und 23 % wegen Muskel- und Skeletterkrankungen

Fazit

- Vor allem Pflegehelferinnen liegen unter bundesweitem Durchschnittseinkommen von 37.873 Euro.
- Niedrige Rentenerwartung.
- Hohe Teilzeitquote reduziert Einkommen und Rentenerwartung noch mehr.
- Hohe Arbeitsbelastung führt häufig zu vorzeitiger Verrentung.

Die Lösung

■ Aufwerten

- Einstiegsgehalt für Pflegefachkräfte: mind. 3 000 Euro, besser 3.500 bis 4.000 Euro,
- Schaffung von Aufstiegsmöglichkeiten,
- Keine Schlechterstellung der Altenpflege gegenüber der Gesundheits- und Krankenpflege

■ Entlasten

- Schaffung von zusätzlichen Stellen durch eine bedarfsorientierte Personalbemessung
- Würde der Stellenschlüssel Bayern bundesweite gelten: 63 000 zusätzliche Stellen notwendig
- ver.di-Personalcheck 2014: In Bawü 17 000 zusätzliche Stellen in der Pflege, allein in der stationären Pflege

Das ist Grundvoraussetzung für echte Verbesserung:

Pflegevollversicherung statt Teilkostenversicherung

- In der Logik der Pflegeversicherung muss jede wirkliche Aufwertung und Entlastung der beruflich Pflegenden von den Pflegebedürftigen, ihren Angehörigen oder den Sozialhilfeträgern über den Eigenanteil finanziert werden.
- Folge: weiter zunehmendes Armutsrisiko.
- Unsere Forderung: Pflegeversicherung als Vollversicherung

Das ist Grundvoraussetzung für echte Verbesserung:

Pflegevollversicherung statt Teilkostenversicherung

- Vollabsicherung der *pflegebedingten* Kosten durch die Solidargemeinschaft wie bei KV
- Gewissheit für alle Versicherten, dass Pflegekosten im erforderlichen Maß refinanziert werden
- Nicht der Geldbeutel soll über Umfangt und Qualität der Pflege entscheiden
- Das ist gerecht
- Paritätisch finanzieren – Arbeitgeber beteiligen
- Solidarisch finanzieren – einkommensabhängige Beiträge zur PV und Bürgerversicherung.

Danke, dass Sie mir zugehört haben



www.gesundheit-soziales-bawue.verdi.de

