

Unterbezahlte Pflegekräfte? Nicht im öffentlichen Dienst!

... vom Mythos schlechter Arbeitsbedingungen in der Pflege

Was ist dran an der Behauptung, das Pflegepersonal in Deutschland sei generell unterbezahlt und schlechten **Arbeitsbedingungen** ausgesetzt?

Was in der Debatte oftmals vernachlässigt wird: Die Arbeitsbedingungen in der Pflegebranche hierzulande sind sehr uneinheitlich. Generelle Aussagen sind also nicht möglich. So gibt es öffentliche, private und kirchliche oder freigemeinnützige Einrichtungen, zwischen denen oftmals gravierende Unterschiede in der Entlohnung sowie bei der Ausgestaltung der Arbeitsbedingungen existieren.

TVöD regelt Arbeitsbedingungen im öffentlichen Dienst

Im öffentlichen Dienst der Kommunen ist das Pflegepersonal sowohl in den rund **327 kommunalen Krankenhäusern** als auch in den ca. **341 kommunalen Pflege- und Betreuungseinrichtungen** tätig. Wird das Pflege-

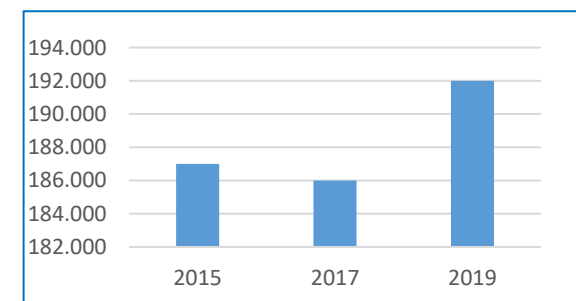
personal von einem kommunalen Arbeitgeber beschäftigt, der Mitglied eines Mitgliedsverbands der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) ist, gilt der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD). Im Hinblick auf die Arbeitsbedingungen dieser Beschäftigtengruppe finden die spezifischen Regelungen des TVöD für **Pflege- und Betreuungseinrichtungen (TVöD-B)** oder für **Krankenhäuser (TVöD-K)** Anwendung. Die Tarifverträge gelten bundeseinheitlich. Dadurch gilt für diese Pflegebeschäftigten im gesamten Bundesgebiet eine einheitliche Entgelttabelle, die so genannte P-Tabelle. Diese Entgelttabelle ist der Leuchtturm im Bereich der Pflege.

Im TVöD sind die Arbeitsbedingungen der rd. **2,3 Millionen Beschäftigten** im gesamten kommunalen öffentlichen Dienst geregelt. Als Referenztarifvertrag gilt der TVöD als Leuchtturm und ist damit zumindest mittelbar maßgebend für eine Vielzahl von Arbeitsverhältnissen. Beschäftigte im öffentlichen Dienst profitieren von **geregelten Arbeitszeiten**, einer **fairen Bezahlung**, **tarifvertraglich geregelten Arbeitsbedingungen** sowie einer breiten Palette an **Weiterbildungsmöglichkeiten**. Möglich wird dies durch eine flächendeckend **hohe Tarifbindung** der kommunalen Arbeitgeber. Zur Attraktivität des öffentlichen Dienstes trägt neben der

Arbeitsplatzsicherheit auch ein Anspruch der Beschäftigten auf eine tarifvertraglich geregelte **betriebliche Altersversorgung** bei, der Zusatzversorgung des öffentlichen Dienstes.

Steigende Personalzahlen

In den **327 kommunalen Krankenhäusern** sind insgesamt rd. **474.000 Beschäftigte**, vornehmlich in der Pflege, im ärztlichen und im technischen Bereich bzw. in der Verwaltung tätig. Davon sind rd. **192.000 Beschäftigte** dem Pflegebereich zuzuordnen (*siehe Grafik 1*) – die zahlenmäßig stärkste Beschäftigtengruppe in den kommunalen Krankenhäusern. Der Bereich verzeichnet seit einiger Zeit einen kontinuierlichen Zuwachs: Auch durch zahlreiche Einrichtungen, die sich aus guten Gründen für eine Mitgliedschaft in einem



Grafik 1: Entwicklung der Beschäftigtenzahlen im Pflegebereich in den kommunalen Krankenhäusern in den Jahren 2015, 2017 und 2019.

kommunalen Arbeitgeberverband entschieden, stieg die Zahl der in der Pflege tätigen Krankenhausbeschäftigten innerhalb von zwei Jahren um etwa 6.000. Und mit rund 28.000 Auszubildenden im Pflegebereich haben die kommunalen Krankenhäuser auch die nächste Generation von Fachkräften im Blick.

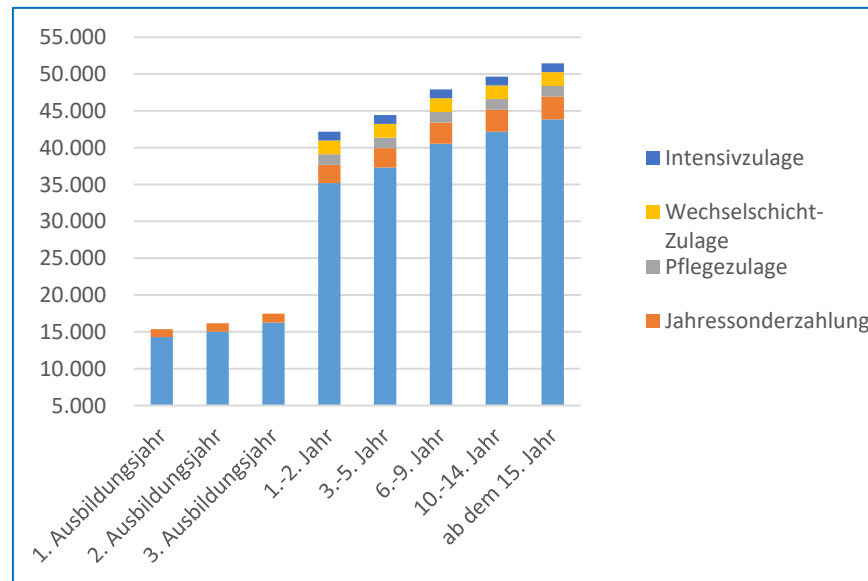
Breites Tätigkeitsspektrum

Die Arbeitsmöglichkeiten in der Pflege des öffentlichen Diensts sind breit gefächert und reichen von Pflegehelferinnen und Pflegehelfern ohne gesonderte Ausbildung über Pflegehelferinnen und Pflegehelfer mit mind. einjähriger sowie Pflegerinnen und Pfleger mit dreijähriger Ausbildung bis hin zu Beschäftigten mit entsprechenden Zusatzqualifikationen sowie mit einer abgeschlossenen Hochschulausbildung.

Drei von vier Stellen im Pflegebereich der kommunalen Krankenhäuser sind übrigens mit Pflegefachpersonal besetzt. Dieses **qualitativ hochwertige Arbeitsumfeld** kommt v.a. den Patientinnen und Patienten zu Gute.

Finanzielle Aufwertungen für Beschäftigte in der Pflege

In den letzten Jahren sind die Pflegeberufe erheblich aufgewertet worden. Dies erfolgte insbesondere durch die Einführung der neuen Entgeltordnung im Jahre 2017 und zuletzt in der Tarifrunde 2020, in der im Bereich der kommunalen Krankenhäuser neben der vereinbarten Tariferhöhung für alle Beschäftigten im öffentlichen Dienst die Zulagen bzw. Zuschläge im Bereich der Pflege deutlich verbessert wurden.



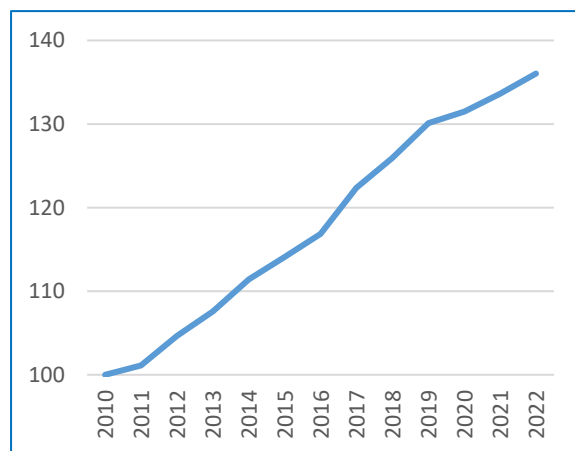
Grafik 2: Entwicklung des Jahresgehalts während Ausbildung und Beruf einer Pflegefachkraft in der Entgelttarifgruppe P 7.

In Abhängigkeit zur konkreten Tätigkeit kommen **weitere finanzielle Aufwertungen** hinzu: so die in der Tarifrunde 2020 vereinbarte und neu eingeführte **Pflegezulage** von zurzeit monatlich 70 Euro. Ab dem 1. März 2022 wird diese auf monatlich 120 Euro erhöht. Beschäftigte in der **Intensivpflege** erhalten ferner seit März 2021 eine Zulage von monatlich 100 Euro. Auch die **Zulage für Beschäftigte in ständiger Wechselschichtarbeit** wurde angehoben und betragen seit März 2021 monatlich 155 Euro.

Darüber hinaus haben Beschäftigte, die ständig Wechselschicht- oder Schichtarbeit leisten, mehr Urlaub. Sie können ab 2022 von bis zu insgesamt **39 Tagen Urlaub** profitieren – zu den üblichen 30 Tagen Erholungsurlaub kommen bis zu neun Tage Zusatzurlaub für Wechselschichtarbeit hinzu (ab 2022 ist bei einer 5-Tage-Woche ein Gesamturlaub von bis zu 40 Tagen zulässig).

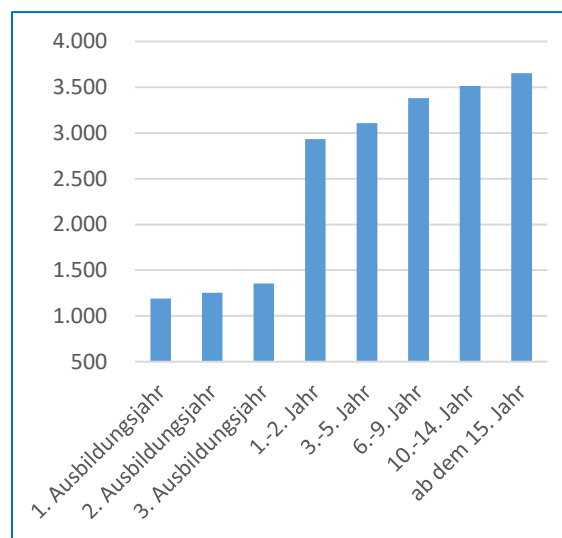
Kontinuierliche Entgeltsteigerungen

Die Beschäftigten im kommunalen öffentlichen Dienst profitieren von **regelmäßigen Entgeltsteigerungen** – eines von vielen Ergebnissen von **Tarifverhandlungen**. So ist das Tabellenentgelt der Pflegebeschäftigten in den kommunalen Krankenhäusern insbesondere in den Entgeltgruppen P 5 bis P 9 seit 2010 um **mehr als 36 Prozent** gestiegen (*siehe Grafik 3*) und hat damit zu erheblichen Reallohnzuwächsen geführt.



Grafik 3: Entgeltentwicklung der Beschäftigten im Pflegebereich einer kommunalen Einrichtung seit 2010 (2010 = 100 %).

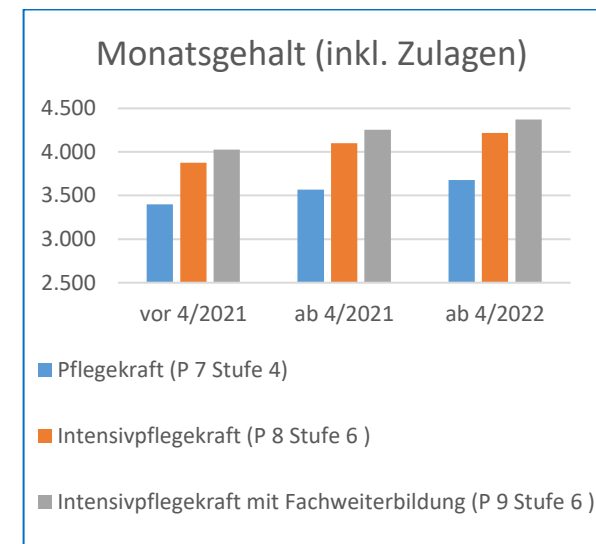
Die Beschäftigten im öffentlichen Dienst erfahren neben den Entgelterhöhungen aus Tarifverhandlungen auch eine transparente und **planbare Gehaltsentwicklung** durch berufs-jahrabhängige Entwicklungsstufen. Nach 15 Jahren haben die Beschäftigten die höchste Entwicklungsstufe erreicht. Eine Pflegefachkraft hat so in der Spitze ohne Zulagen ein Gehalt von fast 3.600 Euro (*siehe Grafik 4*) und kann einschließlich entsprechender Zulagen und Zuschläge im Jahr mehr als 50.000 Euro verdienen (*siehe Grafik 2*).



Grafik 4: Entwicklung des monatlichen Entgelts einer Pflegefachkraft (P 7) seit Ausbildungsbeginn.

Wer verdient wie viel?

Ein **Pfleger** mit sieben Berufsjahren (Entgeltgruppe P 7 Stufe 4) hat bis März 2021 monatlich 3.399,54 Euro brutto verdient, ab April 2021 monatlich 3.569,54 Euro und ein Jahr später 3.679,29 Euro. Die folgende Grafik zeigt zudem die Entgeltsteigerungen für eine **Intensivpflegerin** (bis 4.218,50 Euro) und eine **Intensivpflegerin mit Fachweiterbildung** (bis 4.373,77 Euro), jeweils mit 15 Berufsjahren.



Grafik 5: Entwicklung des Monatsgehalts, einschl. Pflegezulage, Wechselschichtzulage, allg. Zulage und Intensivzulage.

Impressum

Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA)

Leipziger Straße 51,
10117 Berlin
Telefon: 030 - 209 699 4 50
Fax: 030 - 209 699 4 99
E-Mail: info@vka.de
www.vka.de

Hauptgeschäftsführer:
Niklas Benrath

Presse- und Öffentlichkeitsarbeit/Redaktion:
Ulrike Heine



**ÖFFENTLICHER DIENST:
KRISENFEST.
ZUKUNFTSSICHER.**

**KRANKENHÄUSER UND
PFLEGEINRICHTUNGEN**