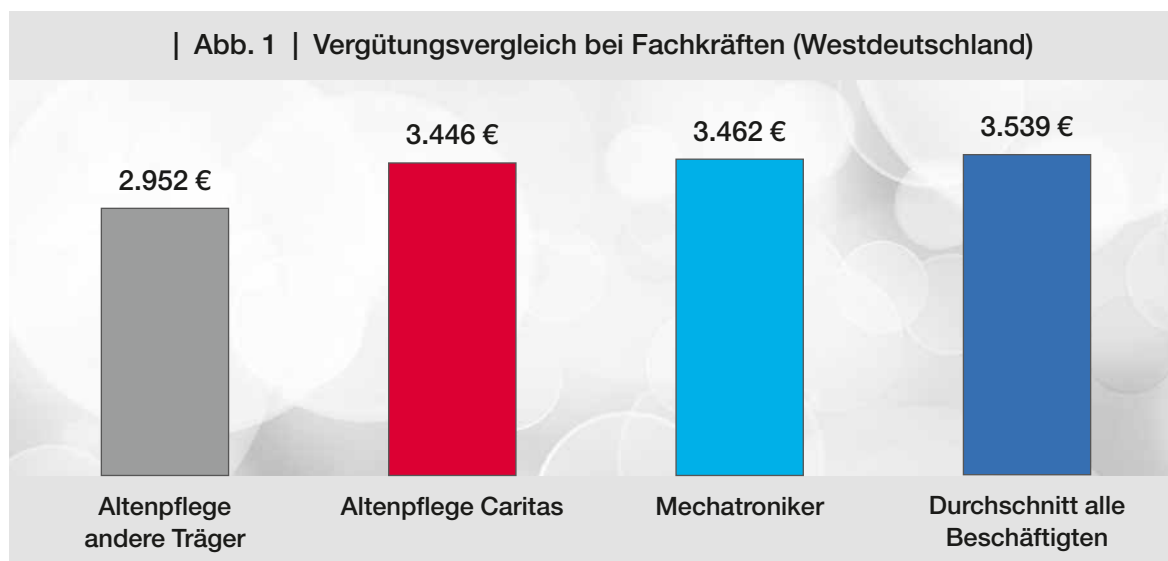




Fehleinschätzungen zur Entlohnung in der Altenhilfe

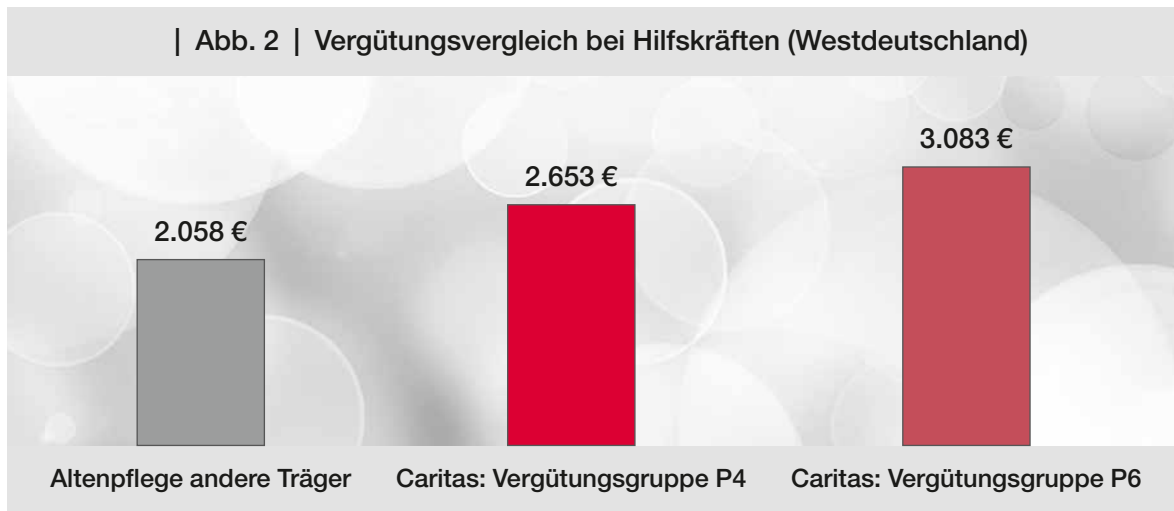
»Die Mitarbeiterinnen in der Altenhilfe werden schlecht bezahlt!« In jede Talkshow kann man diesen Satz unwidersprochen einwerfen. Aber er stimmt nicht – zumindest nicht für die 150.000 Beschäftigten in fast 3.200 Einrichtungen der Caritas.

■ Der Vergütungsvergleich zeigt für das Jahr 2019 die Vergütung von Altenpflegekräften bei der Caritas auf der Basis aktuellster verfügbarer Daten. Es bezieht sich auf die Vergütung von Fachkräften (Abb. 1), Hilfskräften (Abb. 2) und Auszubildenden (Abb. 3) in Westdeutschland.

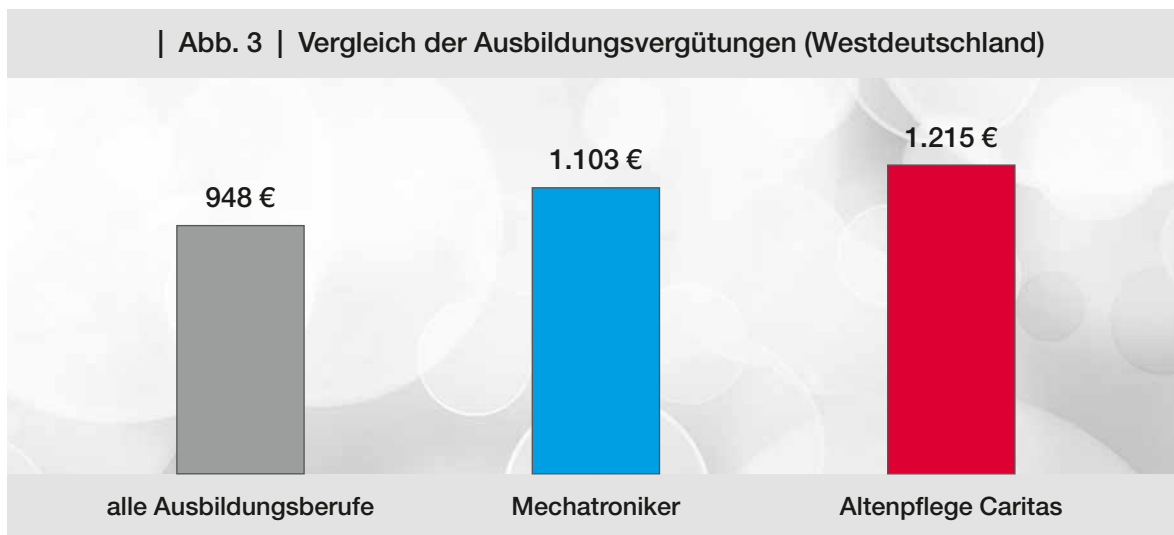


■ Die Fachkräfte in der Altenpflege verdienen bei der Caritas um 500 € mehr als bei anderen Trägern und in etwa ebenso viel wie ein Mechatroniker. Knapp 100 € höher ist die Durchschnittsvergütung aller Beschäftigten, die auch alle akademischen Berufe beinhaltet.

Noch deutlicher als bei den Fachkräften ist der Unterschied zwischen der Caritas und anderen Trägern der Altenhilfe bei Hilfskräften. Bei der Caritas gibt es hier zwei Vergütungsgruppen: P4 für Hilfskräfte ohne Ausbildung und P6 für solche, deren Tätigkeit eine einjährige Ausbildung voraussetzt. In P4 verdienen Hilfskräfte bei der Caritas um 600 €, in P6 um 1.000 € mehr als bei anderen Trägern.



■ Zur Ausbildungsvergütung: Eine angehende Pflegefachkraft erhält bei der Caritas schon im ersten Jahr eine Ausbildungsvergütung von über 1.100 €. Im Mittel über die drei Ausbildungsjahre verdient sie 100 € mehr als der angehende Mechatroniker und 250 € mehr als alle Azubis im Schnitt.



■ Träger wie die Caritas, die sich in der Pflegevergütung weiterhin am TvöD-Tarif orientieren und damit ihre Pflegekräfte fair bezahlen, sind in der Minderheit. Die allgemeine Wertschätzung der Caritas gegenüber der Pflegearbeit, die sich auch in dieser Entlohnung widerspiegelt, ist ein wesentlicher Beitrag zur Aufwertung des Pflegeberufs. Nur wenn weitere Träger sich entscheiden, diesen Weg mitzugehen, wird der Pflegeberuf auf Dauer attraktiv sein. Angesichts des hohen Bedarfs an Nachwuchskräften für die Pflege ist dieser Weg im Grunde alternativlos.





Autoren

Dr. Hanno Heil

Vorsitzender Verband Katholischer
Altenhilfe in Deutschland (VKAD);
Ständiger Lehrbeauftragter der Philosophisch-
Theologischen Hochschule Vallendar

Dr. Robert Seitz

Abteilungsleiter Soziale Einrichtungen
beim Diözesan-Caritasverband Regensburg;
Vorsitzender Fachbeirat
Personalentwicklung beim VKAD



*Die Autoren bedanken sich bei Herrn Dr. Pascal Krimmer,
Geschäftsstelle der Dienstgeberseite der Arbeitsrechtlichen
Kommission des Deutschen Caritasverbandes, für die
Unterstützung bei der Erstellung des Vergütungsvergleichs.*

Methodische Bemerkungen

■ Für die Caritas ist die Vergütung für alle Auszubildende und Beschäftigte in den Arbeitsvertragsrichtlinien des Deutschen Caritasverbandes (AVR) festgelegt. Die AVR bauen in der Vergütungshöhe auf dem Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TvöD) auf und haben auch dieselbe Verbindlichkeit. Den Werten in Abb. 1 und 2 liegen die Faktenblätter der Dienstgeberseite der Arbeitsrechtlichen Kommission des Deutschen Caritasverbandes (2019) zugrunde. Sie berechnen sich als Durchschnitt der Werte für das 1./5./16. Berufsjahr (caritas-dienstgeber.de). Eine Fach- bzw. Hilfskraft bei der Caritas erreicht den Wert nach 6,5 Berufsjahren. Der tatsächliche Caritas-Durchschnittswert (Median) liegt bei vergleichsweise vielen älteren Mitarbeitern höher. Dies bestätigt eine empirische Analyse aller Vollzeit-Fach- und -Hilfskräfte des DiCV Regensburg. Die Vergleichswerte für Altenpflege und Mechatroniker sowie der Durchschnitt aller Beschäftigten (jeweils Mediane) sind aus dem Entgeltatlas der Bundesagentur für Arbeit (BA) entnommen bzw. wurden vom Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung der BA bereitgestellt (arbeitsagentur.entgeltatlas.de). Die (aktuellsten) Daten des BA beziehen sich auf das Jahr 2017 und sind mit einer Steigerungsrate von 6% auf 2019 hochgerechnet.

Alle Daten beziehen sich auf Vollzeitstellen und durchschnittliche Monatswerte, bei denen einmalige jährliche Zahlungen wie das Weihnachtsgeld auf den Monat umgerechnet sind. Nicht berücksichtigt sind zusätzliche Leistungen des Arbeitsgebers wie die betriebliche Altersvorsorge, die bei der Caritas mindestens 4,8% des Bruttoentgelts beträgt. Zu beachten ist auch, welche Arbeitszeit einer Vollzeitstelle zugrunde liegt und welcher Urlaubsanspruch besteht. Bei der Caritas sind dies 30 Tage bei einer 39-Stunden-Woche für die Vollzeitstelle.

Für den Vergleich mit dem Mechatroniker-Beruf und alle Ausbildungsberufe wird auf die Datenbank des Bundesinstituts für Berufsbildung zu tariflichen Ausbildungsvergütungen zurückgegriffen (bibb.de). Diese beziehen sich auf das Jahr 2018 und sind mit einer Steigerungsrate von 3% auf 2019 hochgerechnet.