

**Rede Peter Weiß MdB zum „Tag der menschenwürdigen Arbeit“ bei der
KAB Heidelberg und Bergstraße**

Liebe Kolleginnen und Kollegen der KAB Heidelberg und Bergstraße,
ich bedanke mich bei Euch/Ihnen, für die Einladung anlässlich des „Tages für menschenwürdige Arbeit“ zu Ihnen zu sprechen.

Seit 2008 organisiert der Internationale Gewerkschaftsbund (IGB) als globale Stimme der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer weltweit jedes Jahr am 7. Oktober den Welttag für menschenwürdige Arbeit (WFMA).

An diesem Tag und um diesen Tag herum wird von den Gewerkschaften und Arbeitnehmerorganisationen überall auf der Welt für menschenwürdige Arbeit mobil gemacht. Keine Aktivität ist für den Welttag für menschenwürdige Arbeit zu groß oder zu klein, denn es gilt deutlich zu machen, dass grundlegende Arbeitnehmerrechte nicht verhandelbar sind. Jeder Mensch hat das Recht auf eine menschenwürdige und gute Arbeit.

Die Schaffung von menschenwürdigen und guten Arbeitsbedingungen liegt zunächst in der Verantwortung der Arbeitgeber. Jedoch muss die Überwachung und Förderung menschenwürdiger und guter Arbeitsbedingungen im Mittelpunkt staatlicher Maßnahmen stehen mit dem Ziel, jedem Menschen den Zugang zu Bildung, Gesundheit, Wohnen und Nahrung zu ermöglichen.

Menschenwürdige Arbeit ist dabei mehr als die bloße Einhaltung der Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO). Menschenwürdige Arbeit fasst alle Bemühungen und Vereinbarungen zusammen, die dafür sorgen, dass alle Menschen unter angemessenen Bedingungen, gegen angemessene Bezahlung und zu angemessenen Zeiten arbeiten.

Menschenwürdige Arbeit ist ein Menschenrecht. Und schon die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte der UN-Charta hat in Artikel 23 gute und menschenwürdige Arbeit zum Thema:

- Jeder hat das Recht auf Arbeit, auf freie Berufswahl, auf gerechte und befriedigende Arbeitsbedingungen sowie auf Schutz vor Arbeitslosigkeit.
- Jeder, ohne Unterschied, hat das Recht auf gleichen Lohn für gleiche Arbeit.

- Jeder, der arbeitet, hat das Recht auf gerechte und befriedigende Entlohnung, die ihm und seiner Familie eine der menschlichen Würde entsprechende Existenz sichert, gegebenenfalls ergänzt durch andere soziale Schutzmaßnahmen.
- Jeder hat das Recht, zum Schutze seiner Interessen Gewerkschaften zu bilden und solchen beizutreten.

Menschenwürdige Arbeit bedeutet aber nicht nur, den Schutz dieser Menschenrechte im Blick zu haben. Menschenwürdige Arbeit heißt auch, diese Rechte mit konkreten Regelungen umzusetzen und auszuweiten - und im Dialog zwischen Arbeitgebern und Gewerkschaften gemeinsam auszugestalten.

Daher müssen wir im Zusammenhang mit menschenwürdiger Arbeit auch folgende vier Punkte stets mitbedenken:

1. Die Schaffung von mehr und besseren Beschäftigungsmöglichkeiten.
2. Die Uneingeschränkte Achtung der Arbeitnehmerrechte und deren gesetzliche Absicherung.
3. Den Auf- und Ausbau der Systeme der sozialen Sicherung.
4. Die Förderung des sozialen Dialogs zwischen Arbeitgebern und Gewerkschaften.

Arbeitnehmerrechten zum Durchbruch zu verhelfen, ist vor allem auch eine Aufgabe der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer selbst. Lediglich 7% der Beschäftigten in der formellen und der informellen Wirtschaft sind Gewerkschaftsmitglieder, obwohl Hunderte Millionen mehr ebenfalls von der Sicherheit und dem Schutz profitieren wollen, den die Gewerkschaften bieten. Weltweit brauchen wir daher mehr Menschen, die sich aktiv in einer Gewerkschaft oder in einer Arbeitnehmerorganisation engagieren.

Unsere Aufgabe ist es dabei –sowohl in der Politik als auch jedes Einzelnen vor Ort - die Gewerkschaftsbotschaft in aller Welt zu verbreiten, anderen dabei zu helfen, einer Gewerkschaft beizutreten und globale Solidaritätsaktionen für erwerbstätige Menschen zu unterstützen.

Ich weiß, dass die KAB, genauso wie andere kirchlichen Verbände auch, durch den Zusammenschluss in der „Weltbewegung Christlicher Arbeitnehmer (WBCA)“ und seine Aktivitäten durch das internationale Hilfswerk „Weltnotwerk e.V.) zahlreiche Projekte von Arbeitnehmerorganisationen und

KAB-Bewegungen in der sogenannten Dritten Welt unterstützt und hier Vorreiter ist.

Aber auch hierzulande müssen wir immer wieder gemeinsam deutlich machen, dass Deutschland eine hohe Mitverantwortung für menschenwürdige Arbeit weltweit trägt. Deutsche Unternehmen beziehen Rohstoffe und Produkte aus dem Ausland, die teilweise unter menschenverachtenden Bedingungen gewonnen oder hergestellt wurden.

Leider sind Meldungen über weltweite Arbeitsunfälle in unseren Medien relativ rar bzw. kommen meistens höchstens als Randnotiz vor. Ereignisse wie die Unfälle mehrerer Textilfabriken in Bangladesch und Pakistan im Jahr 2012 haben zwar kurzweilig auch in Deutschland für Empörung und einen großen medialen Niederschlag gesorgt, doch zu wirklich nachhaltigen Verbesserungen für die Arbeitsbedingungen vor Ort haben diese Tragödien nicht geführt.

Umso mehr begrüße ich die aktuelle Entscheidung des Landgerichts Dortmund, den Überlebenden und Angehörigen der Brandkatastrophe in der pakistanischen Textilfabrik Ali Enterprises Prozesskostenhilfe für das Verfahren um Schmerzensgeld gegen das Unternehmen KiK Textilien und Non-Food GmbH zu gewähren.

Zur Erinnerung: Beim Brand der Textilfabrik in Karatschi starben im September 2012 260 Menschen. Bei dem Verfahren soll nun geklärt werden, ob KiK eine Mitschuld trifft und ob KiK seine menschenrechtliche Sorgfaltspflichten verletzt hat.

Denn vielen Unternehmen ist es schlichtweg zu teuer, sich um mögliche Menschenrechtsverletzungen bei ihren Zulieferbetrieben oder bei ihren Auslandsinvestitionen zu kümmern. Die Opfer können die Unternehmen in Deutschland selten zur Verantwortung ziehen, selbst dann, wenn diese ihre menschenrechtlichen Sorgfaltspflichten grob vernachlässigt haben.

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

Arbeit kann entscheidend dazu beitragen, dass Menschen der Armut entkommen. Das wissen wir, und das sagt auch die internationale Staatengemeinschaft offiziell in ihrer Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung.

Aber Arbeit schützt nicht automatisch vor Armut. Das ist ein Mythos. Viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer leben trotz einer Beschäftigung, sei es in der informellen oder der formellen Wirtschaft, an oder sogar unter der Armutsgrenze. Löhne, von denen man nicht leben kann, unbezahlte Überstunden, ausbeuterische Kinderarbeit, Gesundheitsschäden und menschenunwürdige Arbeitsbedingungen gehören für viele zum Alltag. Oft haben sie dann nicht einmal das Recht, sich gewerkschaftlich zu organisieren.

Ein Blick auf die aktuellen Zahlen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) zeigt diesen bedauernswerten Zustand:

Im Jahr 2013 verdienten 839 Millionen Beschäftigte so wenig, dass sie und ihre Angehörigen mit weniger als zwei Dollar pro Tag auskommen mussten. 375 Millionen Menschen verdienten sogar weniger als 1,25 Dollar pro Tag, die von der Weltbank definierte Grenze für absolute Armut.

Diese Zahl hat sich zwar in den vergangenen Jahren deutlich verringert. Doch nach wie vor lebt fast ein Drittel der Beschäftigten in Entwicklungsländern in großer Armut. Diesen Menschen ist es unmöglich, von ihrem Arbeitslohn ihre grundlegendsten Bedürfnisse zu befriedigen.

Und die fehlende finanzielle Sicherheit ist nicht das einzige Problem: Fast 21 Millionen Menschen schufteten unter sklavenähnlichen Bedingungen. In der Mehrheit handelt es sich um Mädchen und Frauen, darunter oft – aber keineswegs ausschließlich – um Mitglieder besonders verletzlicher Gruppen wie Migrantinnen und Indigene.

Eine weitere perfide Form menschenunwürdiger Arbeit stellt die Kinderarbeit dar. 168 Millionen Kinder und Jugendliche zwischen fünf und 17 Jahren – elf Prozent – sind nach Schätzung von UNICEF, der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) und der Weltbank Kinderarbeiter – das heißt, sie müssen unter Bedingungen arbeiten, die sie ihrer elementaren Rechte und Chancen berauben. 120 Millionen von ihnen sind jünger als 15 Jahre.

85 Millionen von ihnen leiden unter Arbeitsbedingungen, die gefährlich oder ausbeuterisch sind. Die oft viel zu schwere Arbeit und Misshandlungen verursachen bei vielen Kindern bleibende Schäden an Körper und Seele. Für Kinderhändler, Fabrikbesitzer und ganze Industrien ist das Geschäft mit Kinderarbeitern sehr lukrativ. Kinder lassen sich z.B. in den Goldminen in

Burkina Faso, als Textilarbeiter in Burkina Faso, auf Kakaopflanzungen in der Elfenbeinküste oder auf Farmen in Lateinamerika leicht ausbeuten, können sich nicht wehren und sind fast nie gewerkschaftlich organisiert. Und sie sind wesentlich billiger als erwachsene Arbeiter.

Die Ursachen von Kinderarbeit sind vielschichtig. Es besteht allerdings ein Zusammenhang zwischen mangelhaften Sozialsystemen, fehlender Bildung, Armut und Ausbeutung. Die Eltern verdienen nicht genug, um ihre Familien zu ernähren oder können sich einen Schulbesuch der Kinder nicht leisten. Teilweise sehen sie für den Schulbesuch der Kinder auch schlichtweg keine Notwendigkeit. So gilt es in manchen Kulturen als selbstverständlich, dass Kinder als Zeichen ihrer Dankbarkeit mitarbeiten müssen, um die Familie zu ernähren.

Diese Tradition kann allerdings von kleinen Jobs und etwas Mithilfe bis hin zu brutaler Ausbeutung reichen. Nicht selten bedeutet das: Die Kinder müssen Geld heimbringen, egal wie. Oft geht es dabei um das blanke Überleben.

Statt zu lernen und eine richtige Ausbildung zu bekommen, müssen viele Kinder von klein auf arbeiten. Häufig geht es auch darum, die Schulden der Eltern abzuarbeiten. Besonders in Südasien gibt es die sogenannte Schuldknechtschaft. Arbeitgeber leihen ihren Angestellten zu Wucherzinsen Geld und lassen sie nicht mehr gehen, bevor alles zurückbezahlt ist.

Wegen der Hungerlöhne hat kaum ein Arbeiter die Chance, das Geld mitsamt den Zinszahlungen aufzubringen. Die Schulden werden an die nächste Generation weitergegeben und alle Familienmitglieder, auch die Kinder, werden zu Sklaven des Unternehmers.

Mangelnde Bildung ist eine Folge, aber auch eine der Ursachen von Kinderarbeit. Kinderarbeiter gehen meist gar nicht, manchmal nur für wenige Stunden zur Schule. Dann jedoch sind sie ohnehin häufig zu müde, um dem Unterricht zu folgen, leiden unter Krankheiten, verpassen durch ihre Arbeitszeiten den Anschluss und werden von niemandem motiviert zu lernen. Häufig verbieten auch die Arbeitgeber, dass die Kinder zur Schule gehen.

Kinder ohne Schulausbildung haben später kaum eine Chance, sich ein gutes eigenständiges Leben aufzubauen. Die Arbeitgeber setzen Kinder meist für harte aber unqualifizierte Arbeit ein. Das bedeutet, dass sie niemals eine richtige Ausbildung bekommen oder ein Handwerk lernen können.

Es ist erwiesen, dass ehemalige Kinderarbeiter häufig ihre eigenen Kinder wieder zur Arbeit schicken, also ganze Generationen in diesem Kreislauf der Armut gefangen bleiben.

Nicht alle Arbeit, die Kinder leisten, ist jedoch verwerflich. Sie kann unter Umständen sogar gut sein, wenn Mädchen und Jungen zum Beispiel bei der Ernte oder im Familienbetrieb mit anpacken, Erfahrungen sammeln und den Zusammenhalt in der Familie und Gemeinschaft stärken.

Arbeit von Kindern darf aber nicht – so steht es in der UN-Kinderrechtskonvention – ausbeuterisch oder gefährlich sein, das Kind vom Schulbesuch abhalten oder die „physische, mentale, geistige, moralische oder soziale Entwicklung“ beeinträchtigen.

Ausbeuterische Kinderarbeit muss beendet werden. Sie gehört abgeschafft. Sofort. Fast alle Staaten der Welt haben sich dazu verpflichtet, jegliche Form der Kinderarbeit, angefangen mit der gerade beschriebenen schlimmsten Form, bis zum Jahr 2025 vollständig abzuschaffen.

Um Kinderarbeit zu beenden, sind in erster Linie die jeweiligen Regierungen in der Pflicht. Dabei brauchen sie Unterstützung durch Bildungsinstitutionen, Gewerkschaften, Massenmedien, Hilfsorganisationen, Spender, und natürlich müssen auch Unternehmen ihren Teil dazu beitragen.

Wirksame Gesetze gegen Kinderarbeit sind wichtig, reichen aber allein nicht aus. Auch die Ursachen wie Armut und fehlende Ausbildungs- und Jobmöglichkeiten müssen bekämpft werden. Der beste Schutz vor Kinderarbeit sind Investitionen in Bildung und der Zugang zu kostenfreien, kinderfreundlichen Schulen mit guter Unterrichtsqualität.

Auch als Verbraucher können, sollten und müssen wir in Zukunft noch kritischer hinterfragen, unter welchen Bedingungen die Produkte, die wir kaufen, hergestellt wurden.

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

nicht nur in Entwicklungsländern leiden Menschen unter schlechten Arbeitsbedingungen, auch in Deutschland muss sich etwas tun. Dabei ist sowohl Licht als auch Schatten festzustellen.

Aktuell ist der Arbeitsmarkt in Deutschland in einer guten Verfassung. 43,74 Millionen Erwerbstätige hat das Statistische Bundesamt im August erfasst. Das sind 506.000 mehr als vor einem Jahr und 15.000 mehr als im August. 31,24 Millionen Erwerbstätige waren im Juli sozialversicherungspflichtig beschäftigt – ebenfalls fast 500.000 mehr als im Juli 2015. Das sind in Deutschland Spitzenwerte.

Nur noch rund 2,61 Millionen Arbeitslose hatten sich im September bei der BA gemeldet - 77.000 weniger als im August. Die Arbeitslosenquote ging damit auf 5,9 Prozent zurück (August: 6,1 Prozent). Und die Nachfrage nach Arbeitskräften bleibt hoch. Die Unternehmen suchen weiter nach neuen Mitarbeitern.

Auf der anderen Seite wird es vor allem für Berufseinsteiger immer schwieriger, einen Dauerarbeitsvertrag zu ergattern. Viele Neueinstellungen sind erstmal befristet. Der Anteil der Beschäftigten mit befristeten Verträgen belief sich im Jahr 2015 in der Alterskohorte zwischen 25 – 34 Jahren auf 17,9 Prozent (Zahlen des statistischen Bundesamtes). Im Vergleich: 1993 betrug dieser Wert noch lediglich 8,4 Prozent (Zahlen des statistischen Bundesamtes).

Hinzu kommt, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer immer flexibler werden müssen: Ein Viertel arbeitet inzwischen regelmäßig an Wochenenden oder abends, fast jede und jeder Zehnte muss regelmäßig Nachtschichten schieben. Hinzu kommen die ständige Erreichbarkeit, der dauerhafte Termin- und Leistungsdruck und das permanente Multitasking.

Kein Wunder, dass immer mehr Beschäftigte über Stress klagen. Der aktuell veröffentlichte Arbeitszeitreport der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) weist demzufolge auch auf einige zentrale Probleme hin:

- Angestellte in Vollzeit arbeiten durchschnittlich 43,5 Wochenstunden. Das sind knapp fünf Stunden pro Woche mehr als die durchschnittlich 38,6 vertraglich vereinbarten Stunden. Bereits ab zwei Überstunden werden deutlich häufiger gesundheitliche Beschwerden genannt und mit steigender Überstundenzahl nehmen insbesondere körperliche Erschöpfung und Schlafstörungen zu.

- Fast jeder achte Arbeitnehmer (13 Prozent) fühlt sich von seiner Arbeitsmenge überfordert. Mehr als die Hälfte (51 Prozent) klagt über häufigen Termin- und Leistungsdruck.
- 22 Prozent der Befragten berichten, dass ihr Arbeitsumfeld von ihnen erwartet, auch im Privatleben erreichbar zu sein. Zwölf Prozent der Befragten werden häufig außerhalb der Arbeitszeit aufgrund dienstlicher Belange kontaktiert, bei 23 Prozent passiert das manchmal.
- Mehr als jeder zweite Beschäftigte klagt über Müdigkeit und Erschöpfung (53 Prozent) oder Rücken- und Kreuzschmerzen (51 Prozent). Weit verbreitet sind auch Symptome wie körperliche Erschöpfung (40 Prozent), Schlafstörungen (34 Prozent) oder Niedergeschlagenheit (24 Prozent).

Durch den Wandel der Arbeitswelt im Zuge der Digitalisierung werden wir uns in Zukunft auf weitere Veränderungen gefasst machen müssen. Zum jetzigen Zeitpunkt ist es noch nicht sicher, wohin sich diese rasanten Veränderungsprozesse entwickeln werden. Aber klar ist:

Die Zukunft der Arbeit ist digital und die Gefahren für die Beschäftigten sind mit Blick auf die Online-Plattformen wie die digitale Arbeitsbörse „Clickworker“ oder den Fahrdienstvermittler „Uber“ heute schon real. unsichere Einkommensverhältnisse, kaum einklagbare Rechte, geringe soziale Absicherung.

Im digitalen Zeitalter besteht weiterhin die Gefahr, dass auch hier genauso wie in vielen anderen Bereichen auch der Missbrauch von Werkverträgen mit neuen Mitteln fortgesetzt wird.

Arbeitsprozesse werden zergliedert, Aufgaben ausgelagert und anschließend zu deutlich schlechteren Konditionen wieder eingekauft. Während unternehmerischen Risiken werden auf die Beschäftigten verlagert werden, verbleibt der Löwenanteil der Gewinne bei den Unternehmen.

Deswegen brauchen wir auch im digitalen Zeitalter klare Rahmenbedingungen über die wir uns als Politik gemeinsam mit den Sozialpartnern und anderen Interessenverbänden verständigen müssen.

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

beim Thema menschenwürdige und gute Arbeit müssen wir gar nicht immer auf andere Kontinente schauen oder uns auf die neue scheinbar hippe, digitale Arbeitswelt fokussieren.

Gute Pflege ist beispielsweise eine der großen Herausforderungen unserer Zeit. Viele Menschen haben mit dem Thema Pflegebedürftigkeit zu tun. Zugleich zeigt sich im Umgang mit der Pflege auch, welchen Wert Menschlichkeit, Solidarität und Zusammenhalt in unserer Gesellschaft haben.

Der Stellenwert der Pflege muss sich in Zukunft weiter erhöhen. Dazu reicht schon ein kurzer Blick auf die demografische Entwicklung in Deutschland: Waren im Jahr 2008 etwa 4,9 Prozent der deutschen Bevölkerung 80 Jahre und älter, wird sich ihr Anteil bis 2050 auf 14,8 Prozent erhöhen; also: nahezu verdreifachen.

Schon heute gibt es in unserem Land rund 2,6 Millionen Pflegebedürftige. Prognosen gehen davon aus, dass es im Jahr 2030 mehr als 3,3 Millionen und 2050 schließlich sogar fast 4,4 Millionen Menschen sein werden. Alleine die Zahl der Demenzerkrankten wird von heute ca. 1,4 Millionen bis zum Jahr 2030 auf voraussichtlich 2,2 Millionen steigen.

Der demografische Wandel betrifft die Pflege in doppelter Weise. Mit der Alterung der Bevölkerung steigt die Nachfrage nach professioneller Pflege. Zugleich sinkt das Arbeitskräftepotenzial, aus dem der Bedarf nach Pflegefachkräften gedeckt werden kann.

Gegenwärtig sind die Arbeitsbedingungen in der Pflege oft durch hohe körperliche und psychische Belastungen, Zeitdruck und ungünstige Arbeitszeiten charakterisiert, was zu hohen Krankenständen und geringer Verweildauer im Beruf führt. Sie rackern, wenn andere schlafen. Zudem sind Schichtdienst, zu wenig Kolleginnen und Kollegen, niedrige Bezahlung, psychische Belastungen und wenig Freizeit kennzeichnend für diesen Bereich des Arbeitsmarktes.

Die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) hat die Arbeitsbedingungen von Pflegefachkräften unter die Lupe genommen und sie mit Beschäftigten in anderen Branchen verglichen.

Das Ergebnis: Pflegefachkräfte müssen in höherem Maße schwer heben und tragen oder im Stehen arbeiten als Beschäftigte in anderen Berufen. Das gilt v.a. für Fachkräfte, die in der Altenpflege tätig sind.

Schichtdienste der Pflegenden führen zu unregelmäßigen Arbeitszeiten, die zusätzlich belasten. Zudem kommen Erholungs- und Regenerationszeiten oft zu kurz. So lassen im Vergleich zur durchschnittlichen Erwerbsbevölkerung doppelt

so viele Krankenpflegende ihre Pausen häufig ausfallen. Als Grund dafür geben sie meist zu viel Arbeit an.

Hinzu kommen für Pflegekräfte überdurchschnittlich häufiger Termin- und Leistungsdruck sowie Arbeitsunterbrechungen. Oft müssen sie verschiedene Tätigkeiten gleichzeitig ausüben und sehr schnell arbeiten. Dabei befinden sich viele von ihnen an der Grenze ihrer Leistungsfähigkeit.

Dass die Arbeitsbedingungen in der Pflege nicht gerade die besten sind, ist kein Geheimnis. Schon die Auszubildenden in der Pflege leiden unter schlechten Arbeitsbedingungen. Überstunden, kurzfristige und ungeplante Versetzungen, Zeitmangel der Praxisanleiter und Zeitdruck bei der Arbeit - das sind die negativen Voraussetzungen, mit denen der dringend benötigte Pflegenachwuchs ins Berufsleben startet.

Dabei fehlen in den Pflegeberufen bereits heute die Fachkräfte. Amtliche Angaben zur Zahl aller nicht besetzten Stellen in den Pflegeberufen liegen allerdings nicht vor. Indizien für bestehende Engpässe können aus der Arbeitsmarktberichterstattung der Bundesagentur für Arbeit (Stand: Dezember 2015) entnommen werden.

Stellenangebote für examinierte Altenpflegefachkräfte und -spezialisten sind demnach im Bundesdurchschnitt 138 Tage vakant (+62 Prozent gegenüber dem Durchschnitt aller Berufe). Auf 100 gemeldete Stellen (außerhalb der Zeitarbeit) kommen rechnerisch lediglich 40 Arbeitslose. Bei Gesundheits- und Krankenpflegefachkräften beträgt die Vakanzzeit von Stellenangeboten 110 Tage. Hier stehen 100 gemeldeten Stellen 80 Arbeitslose gegenüber.

Prognosen über den zukünftigen Bedarf, das Angebot und mögliche sich daraus ergebende Lücken (Engpässe) hängen von einer Reihe von Faktoren ab, darunter die Entwicklung der Pflegefallwahrscheinlichkeit, die demografische Entwicklung sowie Attraktivität von Pflegeberufen.

Sofern sich hingegen die Pflegefallwahrscheinlichkeit mit steigender Lebenserwartung auch in ein späteres Lebensalter verschiebt, könnte der Bedarf an Pflegevollkräften bis zum Jahre 2025 um rund 20 Prozent ansteigen. In diesem Fall wäre eine deutlich geringere Lücke von rund 140.000 Pflegekräften zu erwarten.

Das Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung (DIW) kam 2012 in einer Prognose für das Jahr 2050 zu dem Ergebnis, dass eine erhöhte Attraktivität des Pflegeberufes und einer Erhöhung der Zahl der Erwerbspersonen durch Zuwanderung das Angebot an Pflegepersonal von 510.000 auf 930.000 steigern könnten. Eine Nachfragerücke könnte damit deutlich reduziert oder aber auch unter der Annahme reduzierter Pflegefallwahrscheinlichkeiten gänzlich vermieden werden.

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

Gewerkschafter und Betriebsräte in der Branche kritisieren immer wieder, dass die niedrigen Löhne eine der Hauptursachen für das schlechte Image der Altenpflege sei.

Ich bin dem Beauftragten der Bundesregierung für die Belange der Patientinnen und Patienten sowie Bevollmächtigten für Pflege, Staatssekretär Karl-Josef Laumann daher umso dankbarer, dass er die Studie „Was man in den Pflegeberufen in Deutschland verdient“ in Auftrag gegeben hat.

Die Studie kommt zu dem Ergebnis, dass Pflege für die Beschäftigten in Deutschland nicht gleich Pflege ist. Wer sich um Kranke kümmert, kann verhältnismäßig gut verdienen. In der Altenpflege dagegen liegen die Löhne weit unter denen in vergleichbaren anderen Berufen.

Der IAB-Studie zufolge verdiente eine vollzeitbeschäftigte Krankenschwester im Jahr 2013 im Schnitt 3139 Euro brutto, im Osten kam sie auf 2738 Euro. Damit lag ihr Gehalt im Westen um 9,5 und im Osten sogar um 30,4 Prozent höher als in vergleichbaren anderen Jobs.

In der Altenpflege ist es andersherum. Hier betrug der Bruttolohn für Fachkräfte durchschnittlich 2568, im Osten 1945 Euro – in vergleichbaren anderen Fachberufen wären sie auf 17,0 Prozent (West) beziehungsweise 16,1 Prozent (Ost) mehr gekommen.

Wenn in allen Bundesländern die Fachkräfte der Altenpflege gegenüber vergleichbaren anderen Fachkräften bis zu 19 Prozent weniger verdienen, läuft etwas falsch. Wir brauchen in der Altenpflege endlich flächendeckend faire und angemessene Löhne, die von den Sozialpartnern in Tarifverträgen vereinbart werden.

Auffällig sind zudem die regionalen Lohnunterschiede. Während eine Krankenpflegerin an der Saar und in Bremen über 3200 Euro verdient, kommt sie in Sachsen und Brandenburg auf nicht mal 2700 Euro.

Bei den Altenpflegern differenzieren die Löhne zwischen mehr als 2700 (Baden-Württemberg und Bayern) und nicht mal 1800 Euro (Sachsen und Sachsen-Anhalt). Und bei den Pflegehelfern betragen die Unterschiede bis zu 850 Euro. Am besten bezahlt werden Ungelernte in Rheinland-Pfalz und Nordrhein-Westfalen, am schlechtesten wiederum in Sachsen.

Zudem hat die Studie erstmals auch belastbare Erkenntnisse über die Gründe für die hohe Teilzeitquote in der Pflege geliefert:

Beispielsweise sind in den westdeutschen Bundesländern für Altenpflegefachkräfte hier vor allem persönliche und familiäre Gründe ausschlaggebend, darunter das Fehlen von Kinderbetreuungsplätzen. Dagegen arbeitet in den ostdeutschen Bundesländern die Hälfte von ihnen nur deshalb in Teilzeit, weil sie keine Vollzeitstelle finden.

Ich sage Ihnen klar: Unfreiwillige Teilzeit passt nicht mit der Klage über den Fachkräftemangel zusammen. Dem kann man schon dadurch ein Stück weit entgegentreten, indem mehr Teilzeit- in Vollzeitstellen umgewandelt werden.

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

die Bundesregierung hat die Reform der Pflege zu einem ihrer zentralen Projekte in dieser Wahlperiode gemacht. Die Leistungen der Pflegeversicherung für Leistungsempfänger, deren Angehörige und die Beschäftigten wurden in u.a. durch zwei Pflegestärkungsgesetze erheblich ausgeweitet.

Dazu gehören u. a. erhebliche Verbesserungen und Flexibilisierungen der Leistungen in der Pflegeversicherung, ein neuer Pflegebedürftigkeitsbegriff und ein verstärktes Engagement zur Entbürokratisierung. Zudem befindet sich ein drittes Pflegestärkungsgesetz gerade im Beratungsprozess.

Das Ziel dieser bereits initiierten Maßnahmen ist auf der einen Seite die Verbesserung der Qualität in der Pflege, zum anderen sollen aber auch mehr Menschen für den Pflegeberuf selbst begeistert werden. Zu diesen Maßnahmen insbesondere:

1. Gestaltung der Rahmenbedingungen für den Bedarf an pflegerischer Versorgung

Die Nachfrage nach Hilfeangeboten in der Pflege und damit auch der Bedarf an Pflegekräften werden maßgeblich durch die Leistungen der Pflegeversicherung finanziert. Sie gestaltet zudem auch die Rahmenbedingungen für die pflegerische Versorgung einschließlich des Personaleinsatzes. Die Pflegeversicherung leistet einen wichtigen Beitrag dazu, das Potential möglicher Helfer auszuweiten und den wachsenden Hilfebedarf in der Pflege zu decken.

In der Pflegeversicherung gilt der Vorrang der häuslichen Pflege. Die meisten Pflegebedürftigen werden zu Hause durch Angehörige gepflegt. Die Pflegestärkungsgesetze weiten die Angebote für die häusliche Pflege erheblich aus und verbessern die Unterstützung pflegender Angehöriger. Dies trägt dazu bei, den wachsenden Bedarf an beruflicher Pflege zu dämpfen.

Die Leistungsangebote der Pflegeversicherung werden durch die Pflegestärkungsgesetze nicht nur erheblich ausgeweitet, sondern auch flexibler und bedarfsgerechter. Die Pflegeversicherung unterstützt das Entstehen und die Verbreitung eines breiten und vielfältigen Angebots an niedrigschwelligen Leistungen zur pflegerischen Betreuung und zur Unterstützung im Alltag.

Damit öffnet sich die Pflegeversicherung für die Einbeziehung weiterer Personen- und Berufsgruppen in die Versorgung. Die zusätzlichen Angebote können, soweit sie von den Betroffenen angenommen werden, einen Teil des steigenden Hilfebedarfs decken. Zudem haben Pflegebedürftige die Möglichkeit, bis zu 40

Prozent des Sachleistungsbetrags in niedrigschwellige Angebote umzuwidmen. Hierdurch können ein neuer Hilfemix, neue Versorgungsformen und neue Formen der Zusammenarbeit von Menschen für Pflegebedürftige entstehen.

2. Umsetzung der Ausbildungs- und Qualifizierungsoffensive Altenpflege

Die Verbesserung der Personalsituation in der Pflege ist ein besonderer Schwerpunkt der Bundesregierung. Bund, Länder und Verbände haben im Rahmen der bereits Ende 2012 gegründeten "Ausbildungs- und Qualifizierungsoffensive Altenpflege" eine Vielzahl von Maßnahmen vereinbart, die die Aus-, Fort- und Weiterbildung in der Altenpflege fördern und die Attraktivität des Berufs- und Beschäftigungsfeldes erhöhen sollen.

Zu den wesentlichen Vereinbarungen gehören u. a.

- die Steigerung der Altenpflegeausbildungszahlen (auch durch Steigerung der Schulplatzzahlen durch die Länder),
- die Nachqualifizierung von bis zu 4.000 Pflegehelferinnen und Pflegehelfern zur Altenpflegefachkraft,
- die Wiedereinführung der Förderung des dritten Umschulungsjahres durch die Bundesagentur für Arbeit bei gleichzeitiger Stärkung der Möglichkeit zur Ausbildungsverkürzung bei entsprechenden Vorkenntnissen sowie
- Maßnahmen zur Steigerung der Attraktivität des Berufsfeldes, z. B. durch verbesserte Gesundheitsförderung, einen ausgewogenen Personalmix, leistungsgerechte Vergütung und eine gemeinsame Kampagne zur verstärkten Wertschätzung dieses Berufsfeldes in der Gesellschaft.

Die Umsetzung der Vereinbarungen erfolgte während der dreijährigen Laufzeit der Offensive bis Ende 2015. Die Fördermöglichkeit für Eintritte in die Altenpflegeausbildung wurde bis zum Start der derzeit im Gesetzgebungsverfahren befindlichen neuen Pflegeausbildung verlängert.

Die Ausbildungs- und Qualifizierungsoffensive zeigt bereits erhebliche Erfolge: Im zweiten Umsetzungsjahr, dem Schuljahr 2013/2014, erfolgten 14,2 Prozent mehr Eintritte in eine Altenpflegeausbildung als im Jahr zuvor. Damit konnte die zwischen den Partnern vereinbarte jährliche Steigerungsrate von 10 Prozent deutlich übertroffen werden.

Zu dieser positiven Entwicklung hat die Förderung der beruflichen Weiterbildung in die Altenpflege in erheblichem Umfang beigetragen: Im Schuljahr 2013/2014 wurde mehr als jede vierte Ausbildung (hier nur Neueintritte) zur Altenpflegefachkraft als Umschulung gefördert.

Auch langfristig haben die Ausbildungszahlen in der Altenpflege deutlich zugenommen: So liegt die Zahl der Schüler/innen im ersten Ausbildungsjahr 2013/2014 um 73,5 Prozent über der Zahl des Ausbildungsjahres 2005/2006 (Quelle: jeweils Bundesbildungsbericht/bzw. zugehöriger Datenreport).

Damit stellten die Schüler/innen in der Altenpflege im ersten Ausbildungsjahr in 2013/2014 mehr Auszubildende als in jedem anderen Beruf des Sozial- und Gesundheitswesens (auch im Vergleich zur Ausbildung zu Erzieher/innen und zu Kranken-/Gesundheitspflegekräften).

3. Modernisierung der Ausbildung in der Kranken-, Kinderkranken- und Altenpflege und Zusammenführung in einem neuen Pflegeberufsgesetz

Die gegenwärtige Differenzierung der bestehenden Pflegefachberufe nach Altersgruppen wird den Entwicklungen der Versorgungsstrukturen nicht mehr gerecht. Die Bundesregierung hat sich deshalb zum Ziel gesetzt, die derzeitigen Ausbildungen zur Altenpflege, zur Gesundheits- und Krankenpflege sowie zur Gesundheits- und Kinderkrankenpflege in einem Pflegeberufsgesetz zu einem neuen Pflegeberuf zukunftsgerecht weiterentwickeln.

Ich bin der Auffassung, dass das neue Berufsbild die Grundlage dafür schafft, in weiterhin hoher Qualität die pflegerische Versorgung mit Gesundheitsleistungen in allen Versorgungsformen und über Altersgrenzen hinweg sicherzustellen.

Menschen, die sich für den Pflegeberuf entscheiden, wird damit eine qualitativ hochwertige und zukunftsfähige Ausbildung geboten, die ein breites Spektrum an Einsatz- und Entwicklungsmöglichkeiten eröffnet und für die Auszubildenden kostenfrei ist.

Durch die Zusammenführung der bisherigen, nach Altersgruppen getrennten Ausbildungen zu einer gemeinsamen, generalistischen Pflegeausbildung wird ein neues, einheitliches Berufsbild „Pflege“ geschaffen, das sich mit einem eigenen beruflichen Selbstverständnis neben den anderen Gesundheitsfachberufen behauptet und die berufsständische Identifikation stärkt.

Für die Generalistik sprechen zudem fachliche Gründe: In den Krankenhäusern müssen immer mehr pflegebedürftige Menschen behandelt werden, genauso wie

in den Altenpflegeeinrichtungen immer mehr schwer kranke Menschen versorgt und betreut werden müssen.

Schon heute arbeiten Kranken- und Altenpfleger sowohl in Krankenhäusern als auch in Pflegeeinrichtungen, mit einem einheitlichen Ausbildungsabschluss könne ein Wechsel zwischen den verschiedenen Einrichtungen künftig wesentlich erleichtert werden.

4. Rahmenbedingungen der Entlohnung in der Pflege

Die Attraktivität eines Berufs hängt auch mit dem Gehalt zusammen, das sich dort verdienen lässt. Das trifft auch für die Arbeit in der Altenpflege zu. Für die Altenpflege gilt aber auch, wie für andere Berufe, dass die Vereinbarung von Löhnen in die Zuständigkeit der Tarifvertragsparteien fällt.

Die Bundesregierung hat jedoch für angemessene gesetzliche Rahmenbedingungen gesorgt, die die Vereinbarung von Tariflöhnen fördern und Lohndumping verhindern.

- **Pflege-Mindestlohn:** Zum einen gilt in der Altenpflege bereits seit 1. August 2010 ein Mindestlohn, der derzeit 9,75 Euro in den alten bzw. 9,00 Euro in den neuen Ländern beträgt und damit über dem allgemeinen Mindestlohn liegt. Er gilt für die Beschäftigten in den Pflegeberufen sowie für die zusätzlichen Betreuungskräfte. Der Pflege-Mindestlohn wird zum 1. Januar 2017 nochmals angehoben und dann 10,20 Euro/Stunde bzw. 9,50 Euro/Stunde betragen. Der Pflege-Mindestlohn sorgt für eine untere Grenze in der Bezahlung für Menschen, die im Pflegebereich arbeiten und verhindert damit Lohndumping.
- **Berücksichtigung von Tariflöhnen bei Vergütungsvereinbarungen:** Mit dem Ersten Pflegestärkungsgesetz hat der Gesetzgeber im Recht der Pflegeversicherung eindeutig klargestellt, dass die Bezahlung tarifvertraglich vereinbarter Vergütungen (sowie entsprechender Vergütungen nach kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen) in Verhandlungen über die Vergütung von Pflegeeinrichtungen nicht als unwirtschaftlich abgelehnt werden darf.

Darüber hinaus müssen die Einrichtungen nachweisen, dass sie Tariflöhne auch tatsächlich zahlen, wenn sie dies bei Vereinbarungen mit den Kostenträgern proklamieren.

5. Fachlich-wissenschaftlich fundierte Personalbemessung in der Pflege

Mit dem Zweiten Pflegestärkungsgesetz wird ein neuer Pflegebedürftigkeitsbegriff zum 1. Januar 2017 eingeführt. Er stellt darauf ab, die Selbstständigkeit der Pflegebedürftigen zu erhalten bzw. zu fördern.

Dies stärkt die fachlichen Grundlagen der Arbeit in der Pflege und fördert die Erarbeitung innovativer Pflegekonzepte auf Grundlage eines neuen Verständnisses von Pflege in der ambulanten und in der stationären Versorgung.

Der neue Pflegebedürftigkeitsbegriff muss zum Anlass genommen werden, die Personalausstattung zu überprüfen und an den Bedarf anzupassen. Sowohl die Verantwortlichen auf Landesebene als auch die Pflegeeinrichtungen vor Ort sind hier gefordert. Sie haben es in der Hand, mit der Einführung des neuen Pflegebedürftigkeitsbegriffs auch für Verbesserungen in der Personalsituation zu sorgen.

Das Zweite Pflegestärkungsgesetz stellt sicher, dass kein bereits Pflegebedürftiger zum 1. Januar 2017 dadurch mit höheren Kosten belastet wird. Zudem wird die Pflege-Selbstverwaltung mit dem Zweiten Pflegestärkungsgesetz erstmals gesetzlich verpflichtet, ein wissenschaftlich fundiertes Personalbemessungssystem zu entwickeln und zu erproben.

6. Verbesserung des Pflegealltags durch mehr zusätzliche Betreuungskräfte in stationärer Pflege

Die Pflegeversicherung finanziert bis zu rd. 45.000 zusätzliche Betreuungskräfte in voll- und teilstationären Pflegeeinrichtungen. Die Möglichkeit des zusätzlichen Angebotes an Betreuung und Aktivierung gilt durch das Erste Pflegestärkungsgesetz seit dem 1. Januar 2015 für alle Pflegebedürftigen in der Pflegeeinrichtung.

Zuvor galt sie nur für Personen mit einer demenziellen Erkrankung. Mit dem Zweiten Pflegestärkungsgesetz wird diese Regelung zu einem individuellen Anspruch der Pflegebedürftigen auf zusätzliche Betreuung und Aktivierung in stationären Einrichtungen.

Aufgabe der zusätzlichen Betreuungskräfte ist, für alle in der stationären Pflege versorgten anspruchsberechtigten Personen ein ergänzendes Angebot an Betreuung und Aktivierung zu bieten.

Zusätzliche Betreuungskräfte dürfen dabei nicht regelmäßig in grund- und behandlungspflegerische sowie hauswirtschaftliche Tätigkeiten eingebunden werden.

Die zusätzlichen Betreuungsleistungen sollen sie nur unter Anleitung von qualifizierten Pflegekräften, im Team und in enger Kooperation mit weiteren Fachkräften erbringen; insoweit unterstützen sie auch die Pflegekräfte, denen damit mehr Zeit für die eigentliche Pflege der Betroffenen zur Verfügung steht.

Rückmeldungen aus der Praxis zeigen, dass die zusätzlichen Betreuungskräfte sowohl von den Pflegebedürftigen als auch von den Pflegekräften als wertvolle Unterstützung angesehen werden, um den Pflegealltag spürbar zu verbessern.

7. Mehr Zeit für die Pflege durch Bürokratieabbau

Qualifiziertes und motiviertes Personal sind eine der wichtigsten Grundlagen für gute Pflege. Durch Bürokratie geht Motivation verloren, und außerdem fehlt die damit verbrachte Zeit für die eigentliche Pflegetätigkeit. Durch die Vermeidung überflüssiger Dokumentationspflichten und Bürokratie können die Motivation und ein zielgerichtetes Handeln der Fachkräfte erheblich gestärkt werden.

Das Bundesministerium für Gesundheit fördert daher die Entwicklung einer schlanken Pflegedokumentation. Das im Auftrag des Bundesministeriums für Gesundheit bis 2014 entwickelte und erprobte „Strukturmodell“ macht es möglich, die Pflegedokumentation in der Praxis erheblich und effizienter zu gestalten, ohne fachliche Standards zu vernachlässigen oder Haftungsrisiken zu erzeugen.

Das neue Dokumentationskonzept findet großen Anklang in den Einrichtungen. Bislang haben sich bereits mehr als 9.200 stationäre und ambulante Pflegeeinrichtungen für eine Umstellung auf das neue Modell entschieden. Damit beteiligen sich bundesweit bereits mehr als 35 Prozent der 12.300 Pflegedienste und etwa 39 Prozent der 12.400 Pflegeheime am Projekt (Stand April 2016).

8. Vermittlung/Zuwanderung von Pflegekräften

Fachkräfte aus Drittstaaten mit einer in Deutschland anerkannten Berufsausbildung können in Deutschland eine Beschäftigung aufnehmen, soweit es sich bei dem Ausbildungsberuf um einen Engpassberuf der sogenannten Positivliste handelt. Dazu gehören auch die Berufe der Alten- und der Krankenpflege.

Regelungen zur Anerkennung sowohl von in EU-Mitgliedstaaten als auch in sog. Drittstaaten erworbenen Berufsqualifikationen sind im Krankenpflegegesetz und im Altenpflegegesetz enthalten.

Mit dem neuen Aufenthaltstitel § 17a Aufenthaltsgesetz können Fachkräfte aus Drittstaaten, die nur über eine Teilanerkennung ihrer ausländischen Berufsqualifikation verfügen, für eine Dauer von bis zu 18 Monaten für die Teilnahme an Anpassungsqualifizierungen nach Deutschland einreisen.

Dies verbessert die Möglichkeiten von Fachkräften aus Drittstaaten, die Anerkennung ihrer ausländischen Berufsqualifikation in Deutschland zu erhalten und in Deutschland eine Beschäftigung in einem Ausbildungsberuf der Positivliste aufnehmen zu können. Während ihres Aufenthaltes zur Teilnahme an Anpassungsqualifizierungen können die Fachkräfte bis zu 10 Stunden pro Woche jede Beschäftigung ausüben. Wenn die Beschäftigung in einem engen berufsfachlichen Zusammenhang mit dem künftig auszuübenden Beruf steht, können die Fachkräfte diese Beschäftigung ohne zeitliche Beschränkung ausüben.

Die Bundesagentur für Arbeit (BA) hat über die Zentrale Auslands- und Fachvermittlung (ZAV) die Vermittlung von Pflegefachkräften und Auszubildenden in der Pflege durch gezielte Aktivitäten mit den Partnerverwaltungen intensiviert. In Absprache und Kooperation mit den jeweiligen Arbeitsverwaltungen führt die BA im Ausland Informationsveranstaltungen durch. Dabei konzentriert sie sich auf Mitgliedstaaten, in denen aufgrund der dortigen Arbeitsmarktsituation ein entsprechendes Potenzial an arbeitssuchenden Bewerberinnen und Bewerbern vorhanden ist

9. Die Gestaltungshoheit der Selbstverwaltungspartner und der einzelnen Pflegeeinrichtungen

Die Bundesregierung verbessert die Rahmenbedingungen für die Pflegekräfte in der Altenpflege. Die konkreten Arbeitsbedingungen der Beschäftigten in der Altenpflege werden jedoch vor Ort durch die Vertragsparteien der Selbstverwaltung sowie im entscheidenden Maße von den einzelnen Pflegeeinrichtungen gestaltet.

Die Personalausstattung von Pflegeeinrichtungen wird von der Selbstverwaltung in eigener Zuständigkeit vereinbart. Die Vereinigungen der Träger der Pflegeeinrichtungen und die Landesverbände der Pflegekassen legen dazu in Landesrahmenverträgen die Maßstäbe und Grundsätze für eine wirtschaftliche und leistungsbezogene, am Versorgungsauftrag orientierte personelle Ausstattung der Pflegeeinrichtungen innerhalb des jeweiligen Bundeslandes fest.

Die einzelne Pflegeeinrichtung trägt eine hohe Verantwortung für die Entlohnung, für den Personaleinsatz und die Dienstpläne. Sie hat entscheidenden Einfluss auf das Arbeitsklima und die Zusammenarbeit im Team und ist gefordert, über Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung die Gesundheit ihrer Belegschaft zu erhalten.

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

trotz aller Verbesserungen im Bereich der Pflege, die wir in den letzten Jahren auf den Weg gebracht haben, müssen wir weiter kontinuierlich an einer guten Pflege in Deutschland arbeiten.

Vor dem Hintergrund einer älterwerdenden Gesellschaft brauchen wir eine menschenwürdige Pflege in Deutschland. Dieser Grundsatz gilt für beide Seiten - sowohl für die Beschäftigten, als auch für Betroffenen. Eine gute Versorgung und Betreuung sowie gute Arbeitsbedingungen sind zwei Kehrseiten einer Medaille.

Daher brauchen wir neben einer starken Lobby für das Wohl der Patienten auch starke Gewerkschaften und andere Interessensverbände der Arbeitnehmer, die für die Pflegekräfte sowie gute Arbeitsbedingungen eintreten und die für einen anständigen Tarifvertrag sowie für einen fairen Lohn kämpfen.

Als Politik wollen wir im steten Austausch mit ihnen gemeinsam für die richtigen Rahmenbedingungen sorgen und bei unterschiedlichen Positionen auch für den richtigen Weg streiten.

Die Herausforderungen in der Pflege sind eine gesellschaftlichen Aufgabe. Sie dürfen nicht individualisiert und auf den einzelnen abgewälzt werden.

Der Tag für menschenwürdige Arbeit erinnert uns, dass wir die uns gegebenen Gestaltungsspielräume nur gemeinsam nutzen können.

Nur gemeinsam können wir erfolgreich weiter dafür kämpfen, dass die Arbeitsbedingungen in der Pflege verbessert werden und die Pflege in Deutschland zukunftsfähig gestaltet wird.