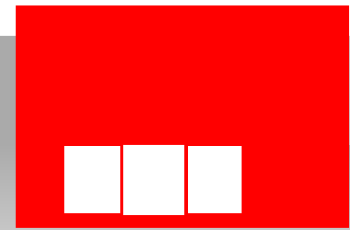
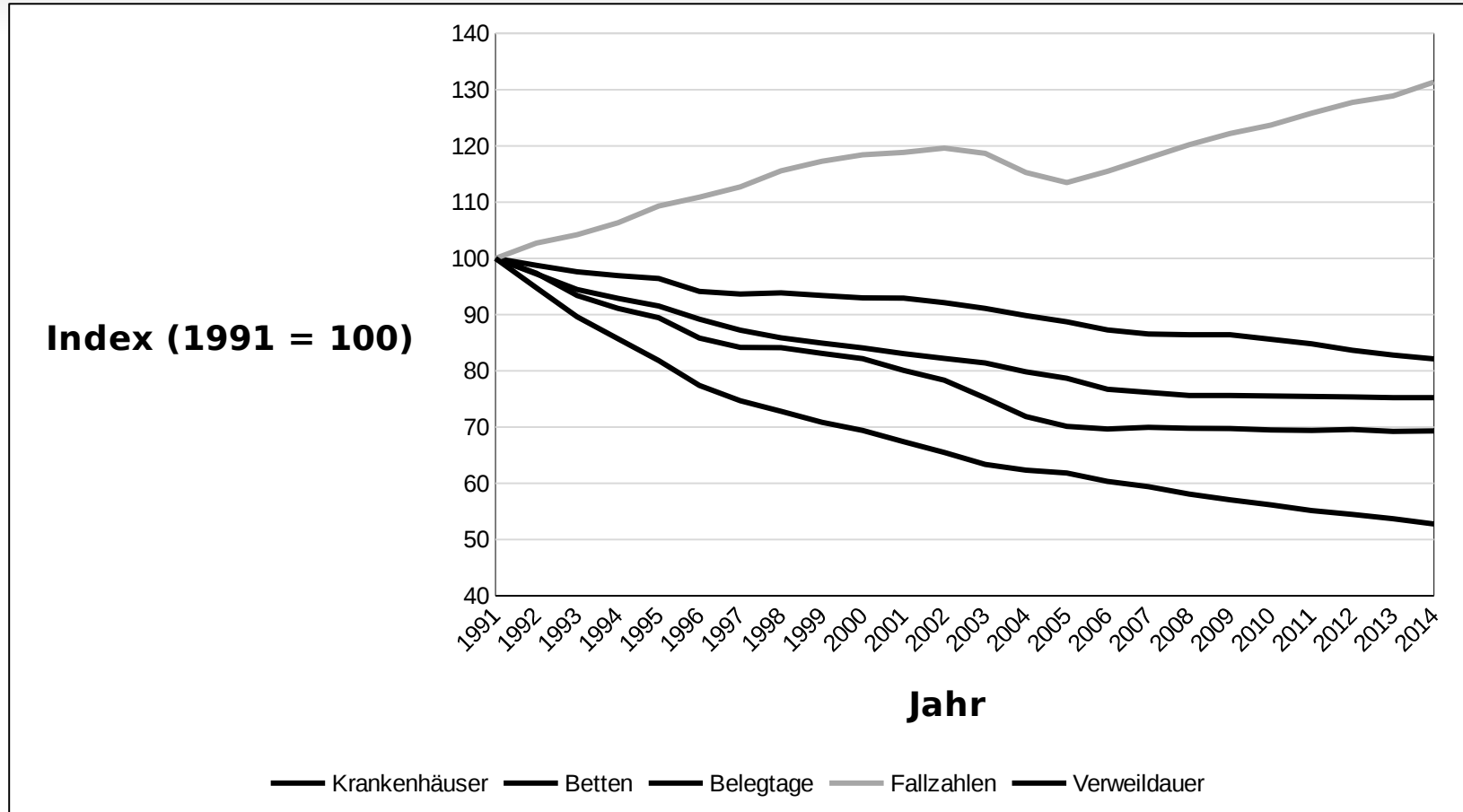
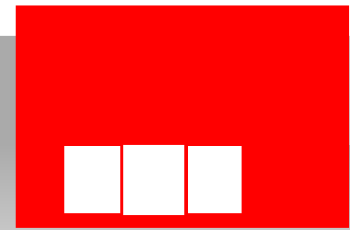


Pflegearbeit ausbauen, besser qualifizieren und besser bezahlen

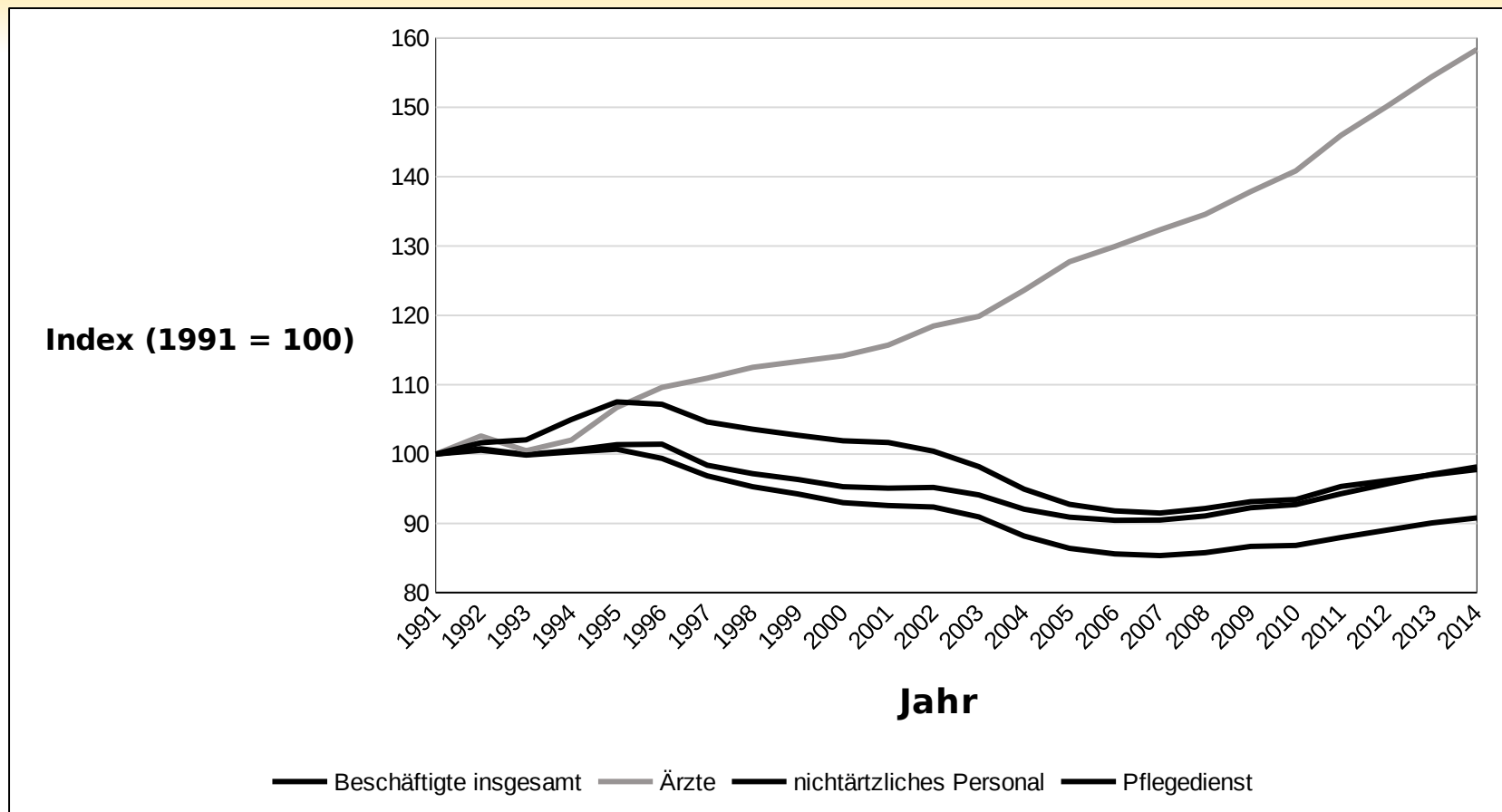


Die Situation im Krankenhaus

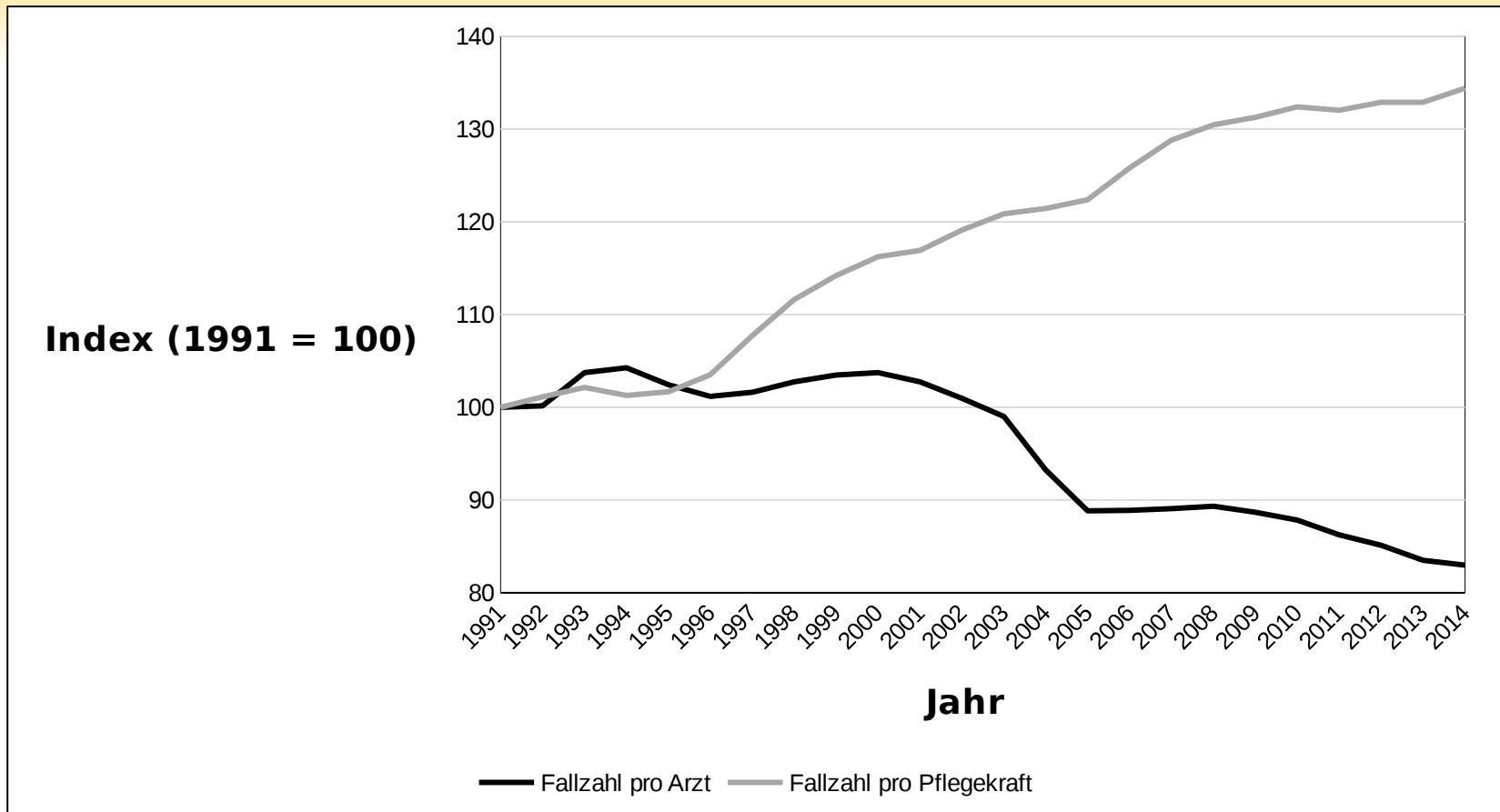
Krankenhäuser, der Krankenhausbetten, der Belegtage, der Fallzahlen und der Verweildauer 1991-2014



Die Entwicklung der Beschäftigung (VZÄ) im Krankenhausbereich 1991-2014

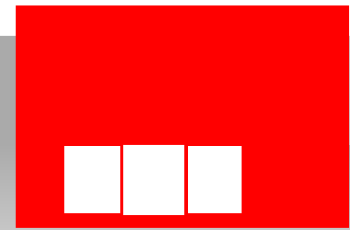


Entwicklung der Fallzahl pro Arzt und pro Pflegekraft (VZÄ) 1991-2014



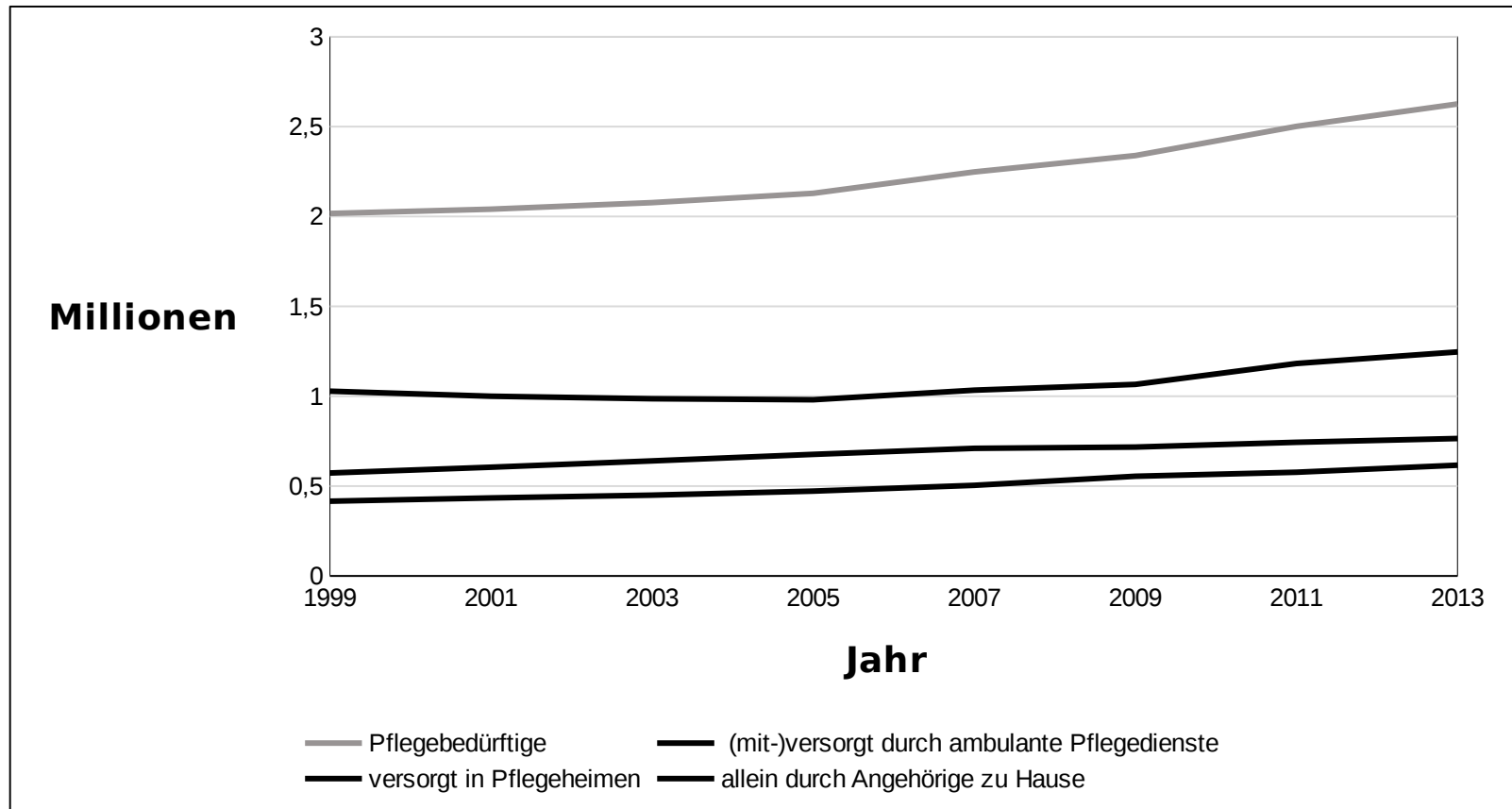


- Die Erhöhung der Fallzahl pro Pflegekraft stellt eine massive Arbeitsverdichtung dar. Mit dieser Arbeitsverdichtung und der daraus resultierenden Arbeitsintensität und -belastung für die Pflege soll ganz offensichtlich dem Kostendruck begegnet werden – und dies bei gestiegenen und weiter steigenden Anforderungen durch eine größer werdende Anzahl alter Patienten mit schweren Erkrankungen und einen Rückgang der Verweildauer.
- Der Kostendruck besteht u.a. aufgrund einer unzureichenden Finanzierung der

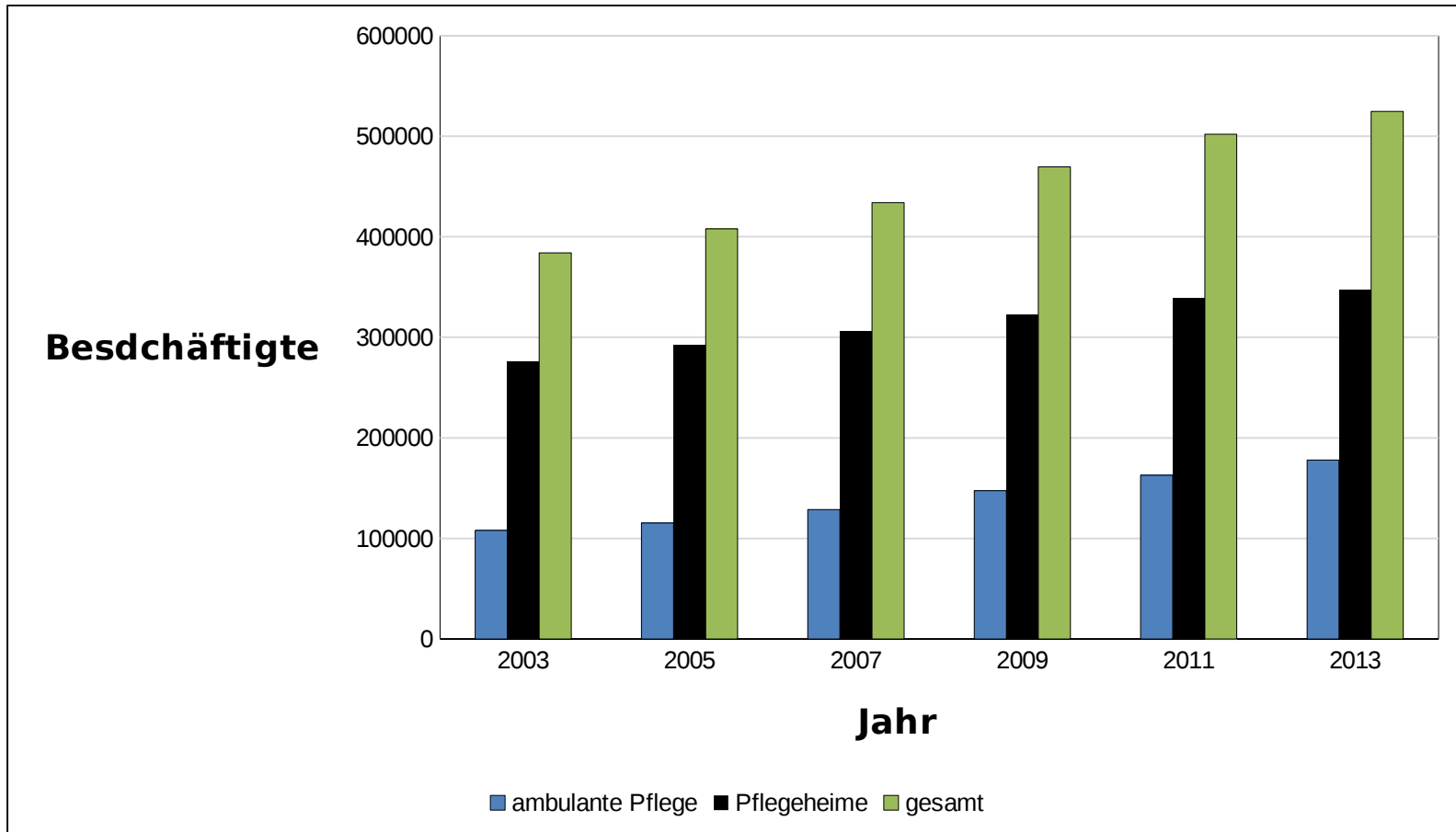
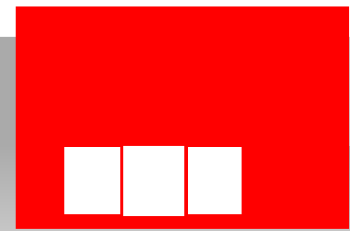


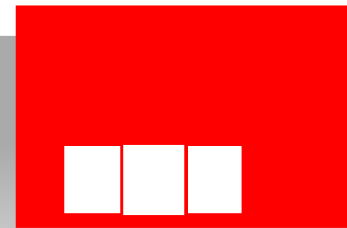
Die Situation im Bereich der Pflegeversicherung

Pflegebedürftige nach Art der Versorgung in Deutschland seit 1999



Entwicklung der Beschäftigung in der Pflege (geschätzten VZÄ) in der ambulanten Pflege und in Pflegeheimen seit 2003





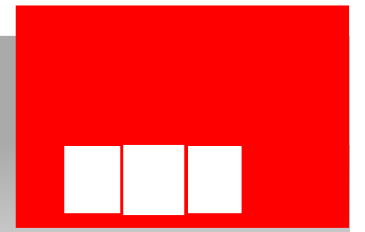
Aktuelle Arbeitsbelastung in den Pflegeberufen



- Arbeitshetze und Zeitdruck sind Merkmale, die Beschäftigte in der Pflege – egal, ob im Krankenhaus oder in der ambulanten und stationären Pflege – als Problem benennen.
- Der Arbeitsmarkt für Gesundheits- und Krankenpflegekräfte zeichnet sich aktuell durch einen Mangel an Arbeitskräften aus.
- Überstunden in erheblichem Umfang der Normalzustand.
- Die starke Arbeitsverdichtung zeigt sich unter anderem daran, dass zwei Drittel der Pflegekräfte Pausen nicht außerhalb des Arbeitsbereichs verbringen können.



- Vor dem Hintergrund der starken Arbeitsbelastung muss auch die in den letzten Jahren erfolgte sehr starke Zunahme von Teilzeitbeschäftigung in der Pflege gesehen werden.
- Die unvermeidbare Folge der Überlastung des Pflegepersonals in Krankenhäusern sind Mängel in der Patientenversorgung – dies bezieht sich auf die Überwachung von verwirrten Patienten, die Mobilisierung und Lagerung, die Häufigkeit von Gesprächen, Hilfe beim Essen, Fehler bei der Medikation usw.
- Die Anforderungen in den Pflegeeinrichtungen werden in Zukunft genau wie im Krankenhaus



Prognosen ...



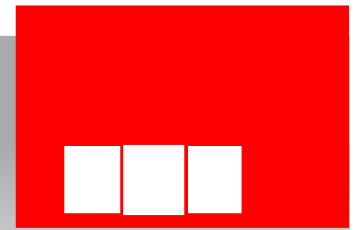
- Für die Zeit bis 2030 bzw. 2050 wird für Deutschland ein demografischer Wandel erwartet, der bei einer Abnahme der Gesamtbevölkerung eine starke Zunahme der Personengruppe der über 60jährigen prognostiziert.
- Da es sich bei letzteren um jene Altersgruppen handelt, die einem erhöhten Krankheits- und Pflegerisiko unterliegen, ist auch mit einer wachsenden Nachfrage nach Arbeitskräften im Gesundheits- und Pflegesektor zu rechnen.



- Ausgehend von dieser erwarteten demografischen Entwicklung sind verschiedene Projektionen zum Personalbedarf und zum zu erwartenden Personalangebot in den Gesundheits- und Pflegeberufen erstellt worden – grundsätzlich sagen alle Studien einen erheblichen zusätzlichen Arbeitskräftebedarf in Höhe von mehreren 100.000 Personen voraus.
- Empfehlungen zum Teil absurd: weniger Teil- und mehr Vollzeitbeschäftigte, 49 Stunden Regelarbeitszeit, Ausbau des ehrenamtlichen Engagements.



- Für die Zeit bis 2030 bzw. 2050 wird für Deutschland ein demografischer Wandel erwartet, der bei einer Abnahme der Gesamtbevölkerung eine starke Zunahme der Personengruppe der über 60jährigen prognostiziert.
- Da es sich bei letzteren um jene Altersgruppen handelt, die einem erhöhten Krankheits- und Pflegerisiko unterliegen, ist auch mit einer wachsenden Nachfrage nach Arbeitskräften im Gesundheits- und Pflegesektor zu rechnen.

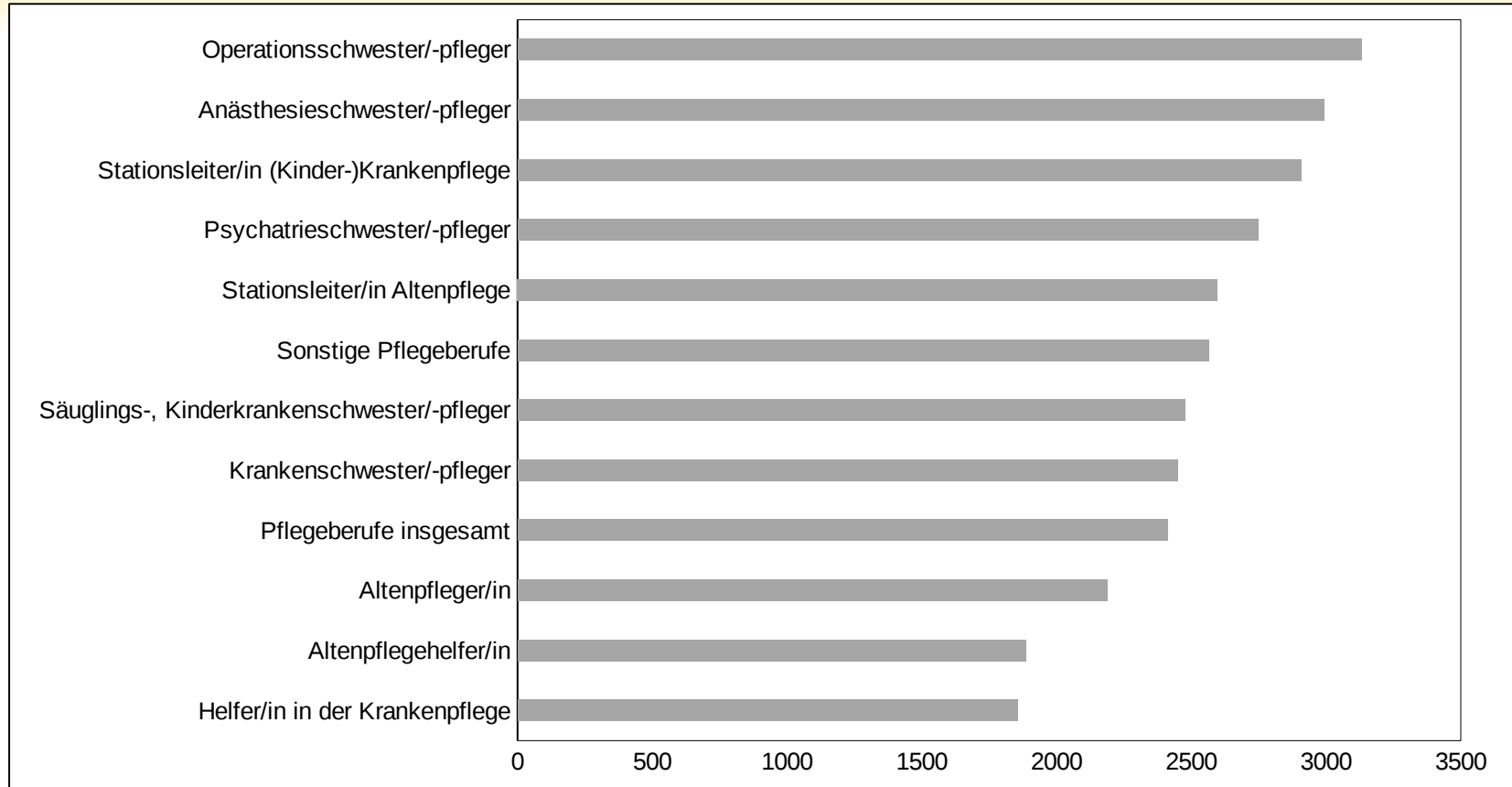


Was tun?



- Letztlich ist es unvermeidlich, die Attraktivität des Pflegeberufs zu erhöhen, um so einen Strukturwandel in Gang zu setzen, der eine deutlich steigende Zahl von Menschen für dieses Berufsfeld gewinnt.
- 1. zentrale Maßnahme: verpflichtende Vorgaben zur Verbesserung der Personalausstattung.
- 2. zentrale Maßnahme: Verbesserung der Verdienstmöglichkeiten insbesondere in Relation zu anderen Arbeitsmarktsegmenten.
- Finanzierung durch höhere Beitragssätze und/oder Steuermittel.

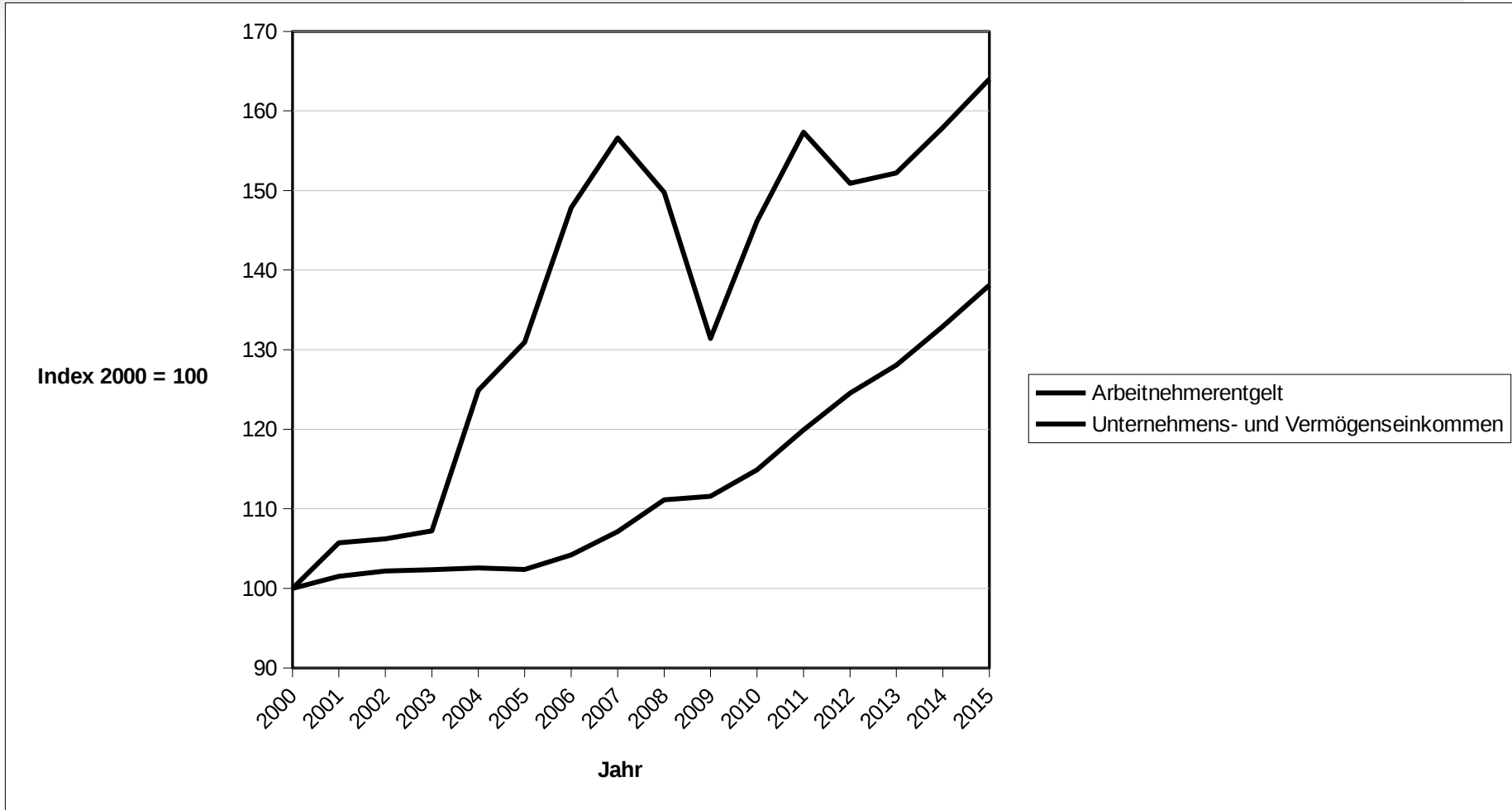
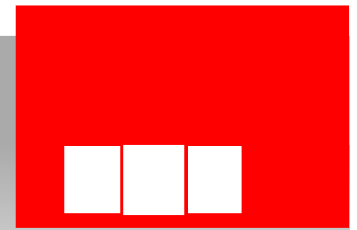
Bruttomonatsverdienste (Median, ohne Weihnachts- und Urlaubsgeld sowie andere Sonderzahlungen) in ausgewählten Pflegeberufen



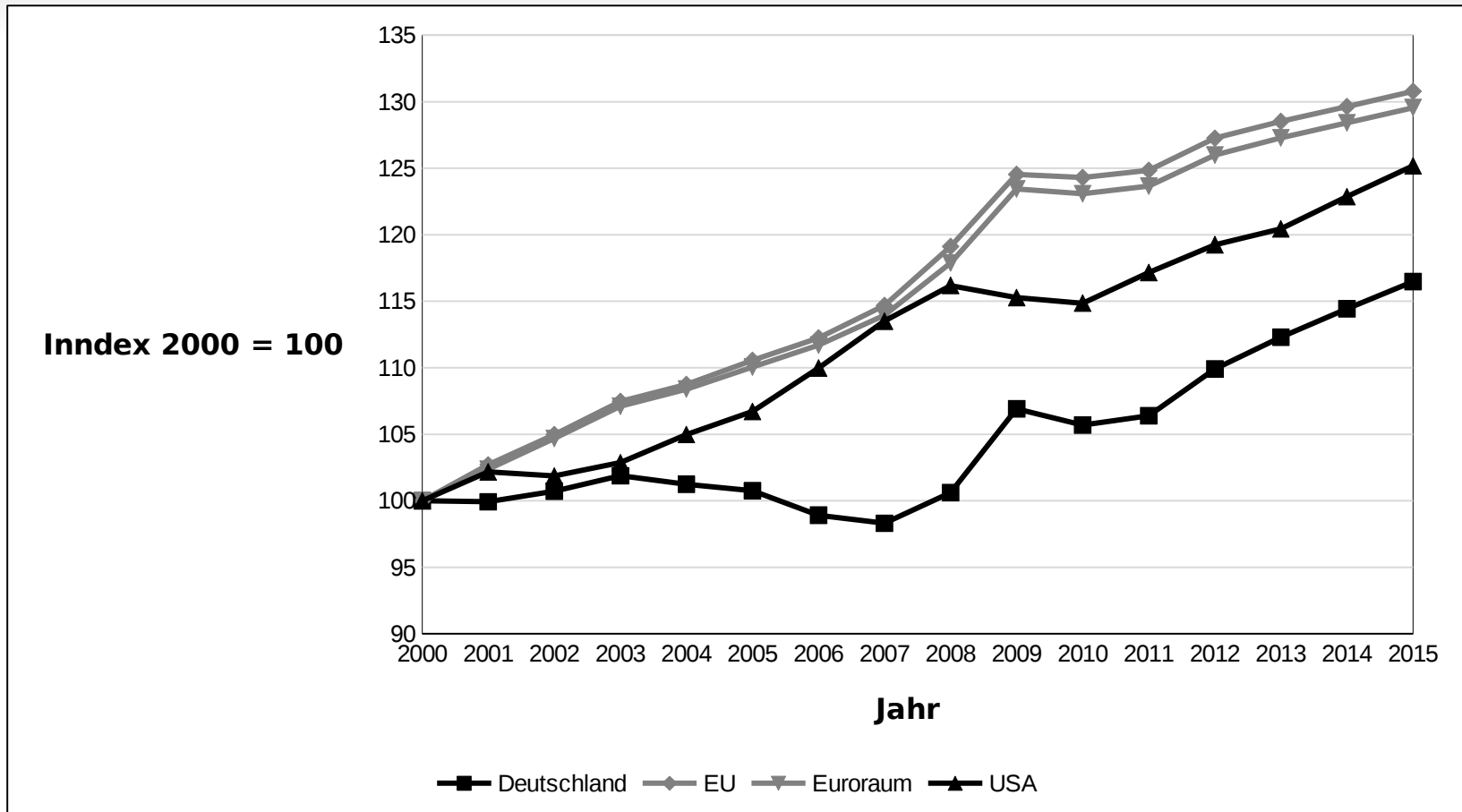


- Verdienstmöglichkeiten von Technikern und Technikerinnen nach Angaben des *Projekt LohnSpiegel* :
- im Durchschnitt 3.750,- Euro (ohne Sonderzahlungen).
- an der Spitze der Technikberufe liegen Chemie-, Bio-, Physik- und Maschinenbautechniker/innen mit monatlichen Bruttoverdiensten in Höhe von gut 4.000,- Euro.

Unternehmens- und Vermögenseinkommen 2000-2015



Lohnstückkostenentwicklung 2000-2015

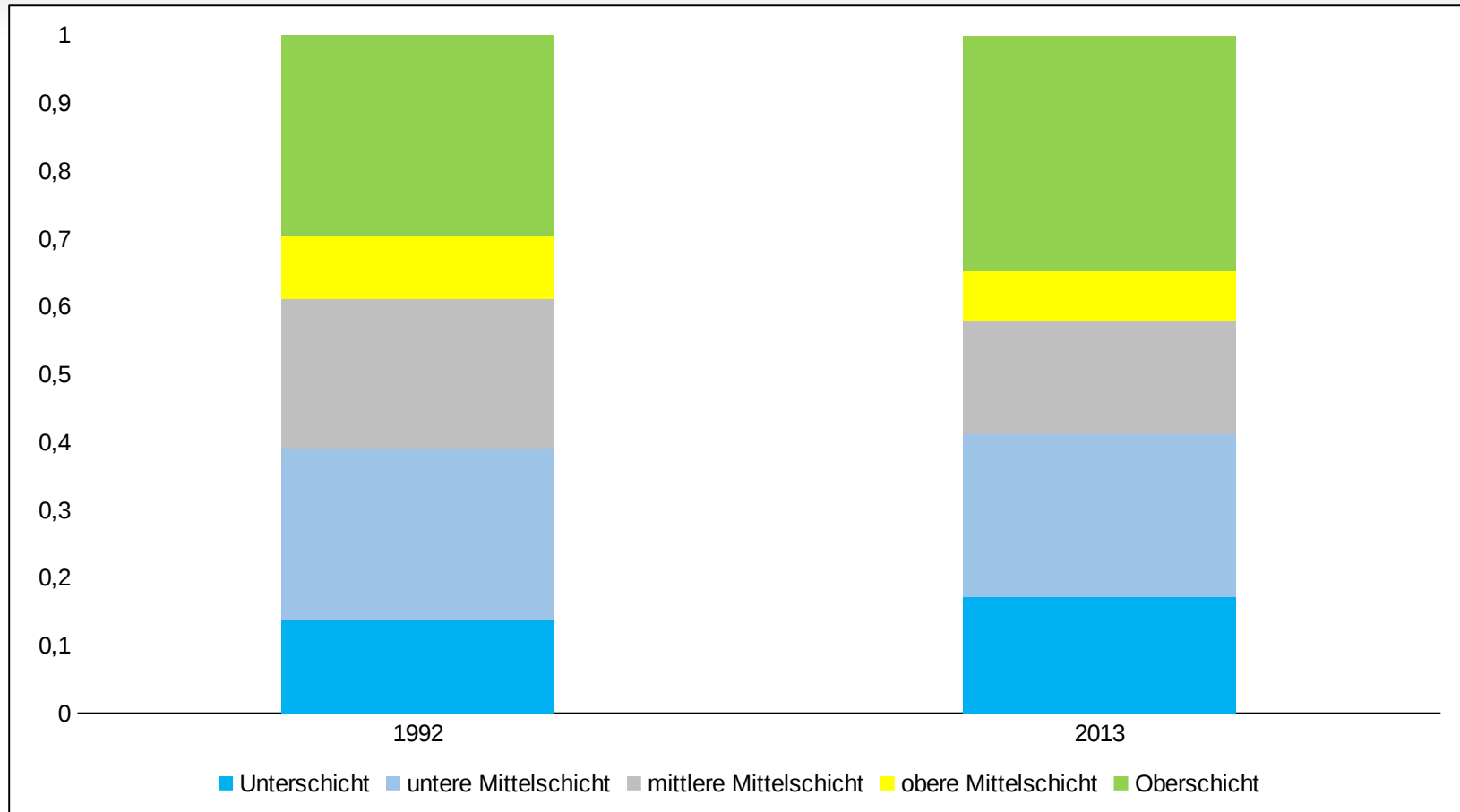
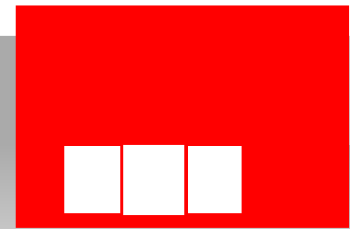


Einkommenschichtung

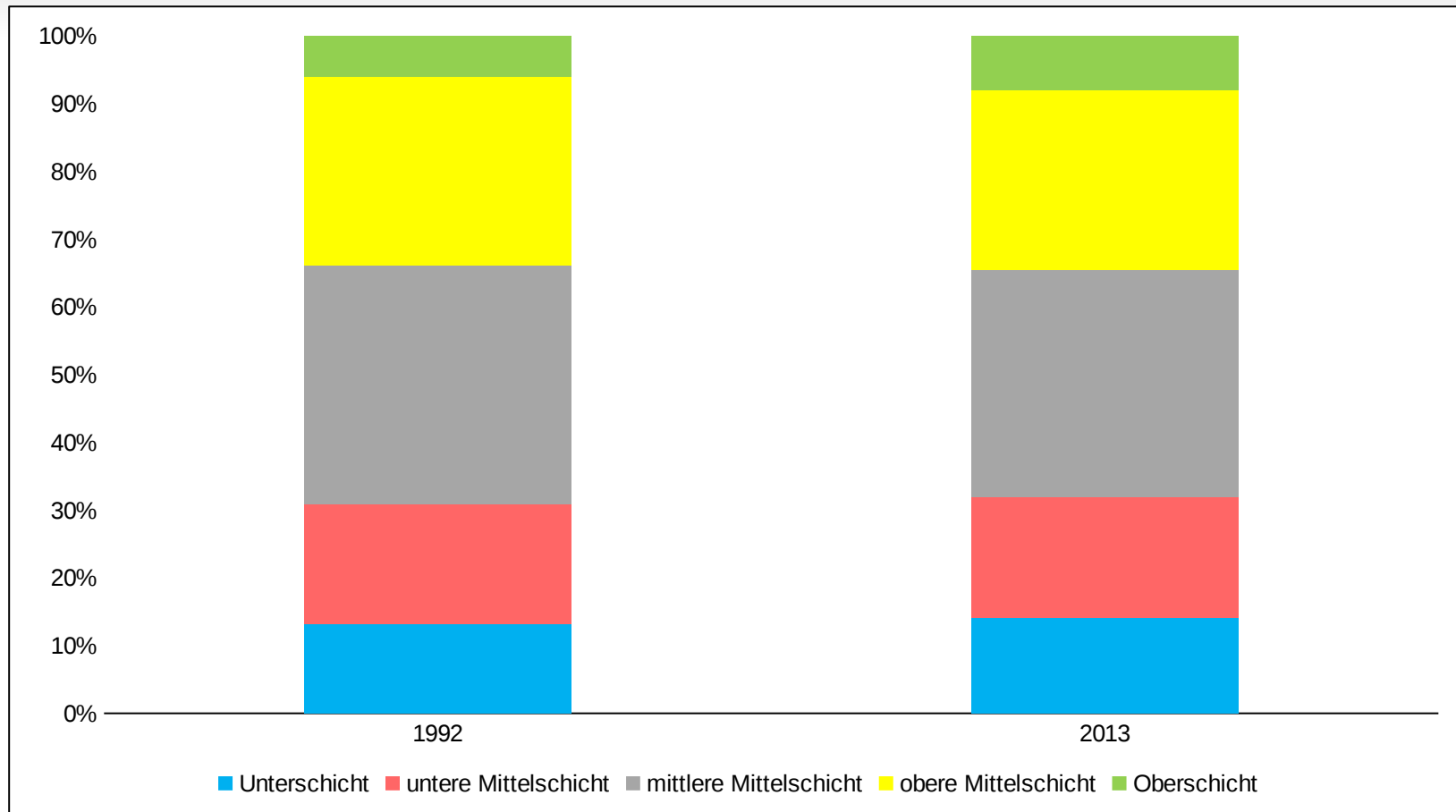
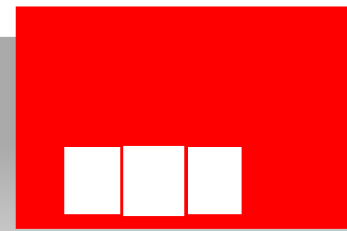


- Unterschicht: unter 60% des Medians
- Untere Mittelschicht: 60-80% des Medians
- Mittlere Mittelschicht: 80-120% des Medians
- Obere Mittelschicht: 120-200% des Medians
- Oberschicht: 200% und mehr des Medians

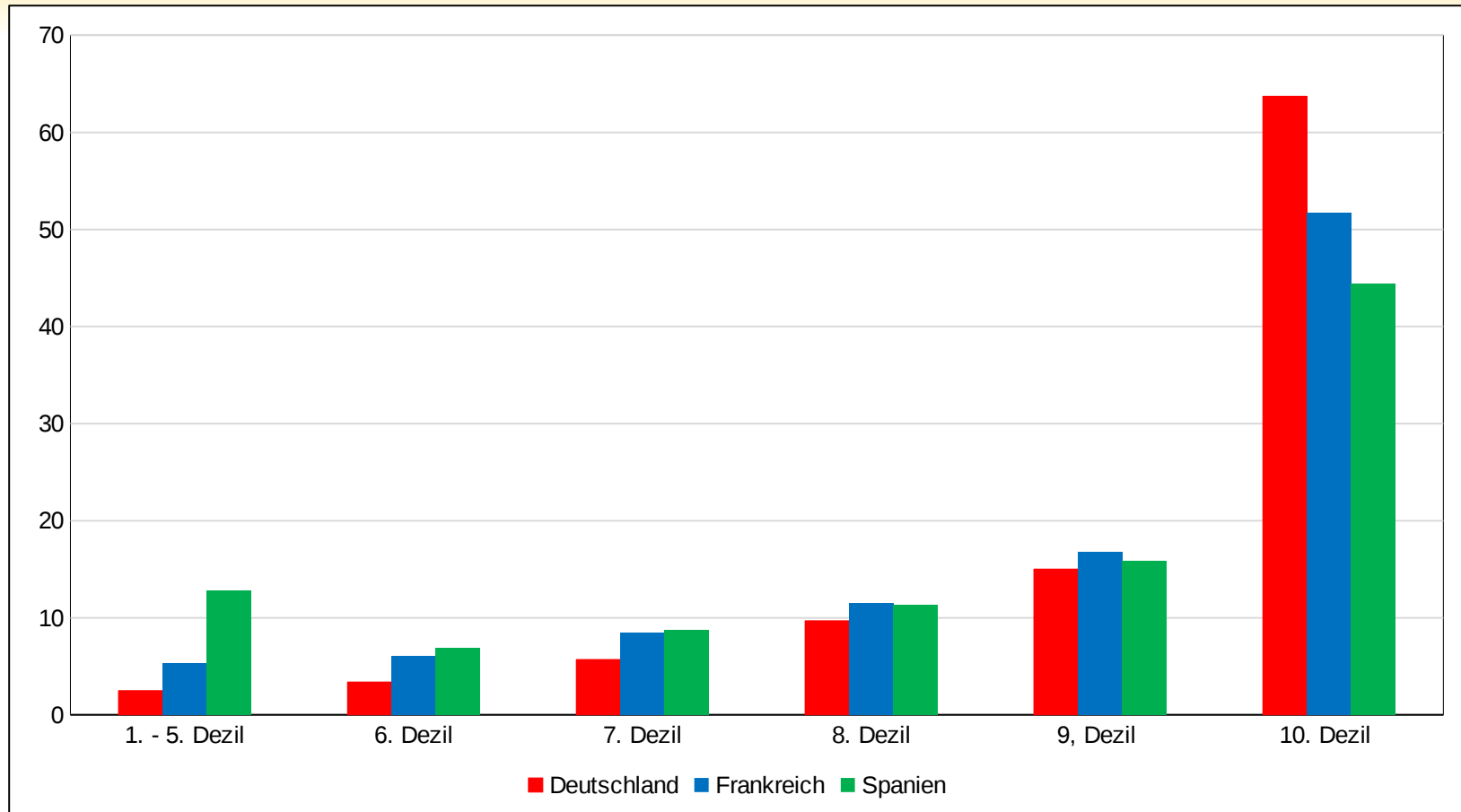
Einkommenschichtung (brutto) 1992-2013



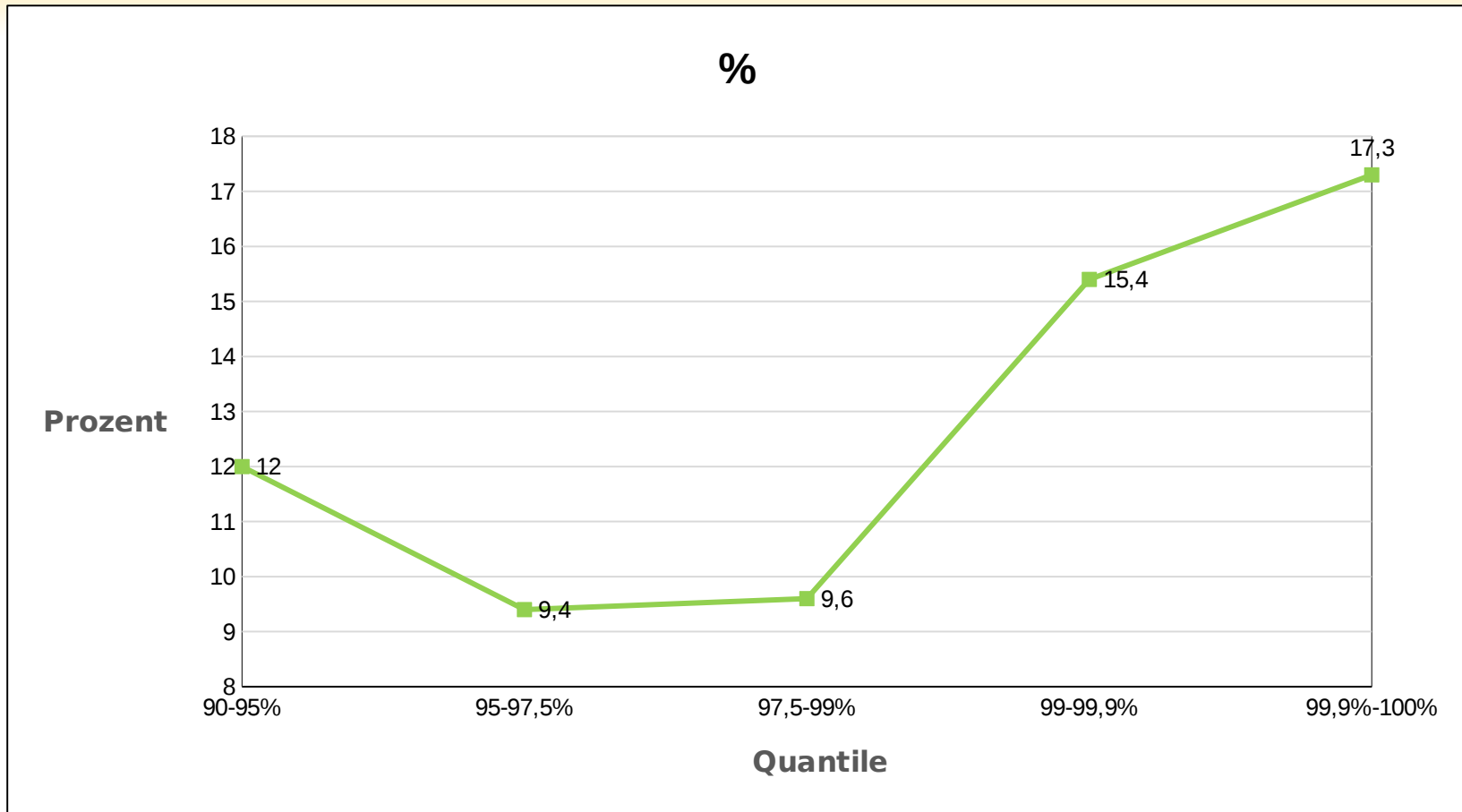
Einkommenschichtung (netto) 1992-2013

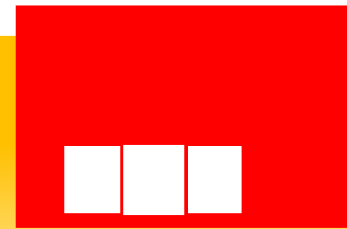


Die aktuelle Verteilung des Vermögens in Deutschland, Frankreich und Spanien



Die Vermögensverteilung im obersten Dezil in Deutschland





Vielen Dank für die Aufmerksamkeit!

Kai Eicker-Wolf

DGB Hessen-Thüringen

Abteilung Wirtschafts- und
Strukturpolitik
Wilhelm-Leuschner-Straße
60329 Frankfurt

Telefon

(+49) 69-27300553

Mobil (+49) 151-14275261

E-Mail kai.eicker-wolf@dgb.de
