

Haben Pflegekräfte (k)eine Lobby?

Bund und Länder schnüren in der Coronakrise Finanzpakete für Wirtschaft und Menschen in Not. Pflegekräften wird applaudiert. Prof. Dr. Aysel Yollu-Tok im Interview über den Wert der Sackgassenberufe.

Zur Person

Prof. Dr. Aysel Yollu-Tok ist Professorin für Volkswirtschaftslehre, insbesondere Sozial- und Wirtschaftspolitik an der Hochschule für Wirtschaft und Recht (HWR) Berlin. Sie ist Stellvertretende Direktorin des Harriet Taylor Mill-Instituts für Ökonomie und Geschlechterforschung der HWR Berlin. Seit April 2019 leitet die ausgewiesene Expertin auf den Gebieten Arbeitsmarktökonomie und Gender im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend die Sachverständigenkommission für den Dritten Gleichstellungsbericht.

Kurzarbeitergeld wird aufgestockt, Soloselbständige erhalten Hilfszahlungen, für KMU gibt es bedingungslose Kredite, der Zugang zu Transferleistungen wie Hartz IV wird entbürokratisiert. Dagegen nimmt sich der angekündigte Bonus für Menschen in Pflegeberufen eher bescheiden aus.

Die genannten Hilfspakete haben ein Ziel: den zu erwartenden Konjunktureenbruch zu dämpfen und die damit verbundenen ökonomischen und sozialen Kosten der Arbeitslosigkeit zu senken. Die letzte Finanzkrise hat gezeigt, dass der soziale Dienstleistungsbereich eine enorm krisenresistente Branche ist. Die Erwerbslosigkeit ist überall angestiegen, nur nicht hier. Die Nachfrage nach bezahlter Sorgearbeit nimmt nicht ab, nur, weil unsere Produkte im Ausland weniger nachgefragt oder globale Lieferketten unterbrochen werden. Sie ist unabhängiger von konjunkturellen Entwicklungen.

Weshalb werden Pflegeberufe generell vergleichsweise gering entlohnt?

Charakteristisch für die professionelle Sorgearbeit, die in den Pflegeberufen geleistet wird, ist, dass die Anbieterstrukturen sehr unterschiedlich sind. Die Arbeitsbedingungen und Einkommen innerhalb des Berufsfeldes variieren stark. Gemeinsam ist ihnen, dass sie stark von Teilzeit betroffen sind, sich im unteren Einkommensbereichen bewegen, oft mit starken gesundheitlichen Belastungen sowie fehlenden Um- und Aufstiegsmöglichkeiten einhergehen. In der Forschung sprechen wir daher von „Sackgassenberufen“.

Wie begründen Sie diese Schlechterstellung?

Der Ursprung der professionellen Sorgearbeit im Feld der sozialen, personenbezogenen und haushaltsnahen Dienstleistungen

Pressesprecherin

Sylke Schumann

T +49 30 30877-1220

E presse@hwr-berlin.de

liegt in der privaten und damit unbezahlten Sorgearbeit, die historisch gesehen „reine Frauensache“ war. Diese, über Hunderte von Jahren andauernde Selbstverständlichkeit bzw. geschlechtsspezifische Zuschreibung spiegelt sich heute in der gesamten Entlohnungslandschaft sowie Arbeitsbedingungen wider. Bisher fehlt der politische Wille, um diese Pfadabhängigkeit zu brechen und echte „Lebensberufe“ zu schaffen.

Liegt das auch am hohen Frauenanteil in den Pflegeberufen?

Der deutsche Arbeitsmarkt ist nach Geschlecht segregiert, das heißt, Frauen und Männern sind in Bezug auf Berufe, Berufsfelder oder auf Hierarchieebenen ungleich auf dem Arbeitsmarkt präsent. Und ja, der hohe Frauenanteil in den Pflegeberufen ist ein Abbild der Geschlechtersegregation. Sind Männer in den sozialen Dienstleistungsbereichen zu finden, dann eher in einer Leitungsfunktion.

Wird sich das ändern?

Ein klares Henne-Ei-Problem: Ist die Entlohnung so gering, weil hier vor allem Frauen beschäftigt sind oder wählen Frauen – trotz der geringen Entlohnung – diese Berufe aus dem vermeintlichen Grund, Sorge- und Erwerbsarbeit besser vereinbaren zu können? In Deutschland wird in heterosexuellen Familien nach wie vor oft das Zuverdienst-Modell gelebt. Es gibt einen Familienernährer, und die Zuverdienerin geht einem Teilzeitjob nach, stemmt Erwerbs- und Sorgearbeit parallel. Das ist ursächlich für die geschlechtsspezifische Lohnlücke und auch für die verstärkt auftretende Altersarmut bei Frauen.

Pflegekräfte wünschen sich statt anerkennender Klatschkonzerte und Dankesbekundungen durch Kanzlerin und Minister bessere Bezahlung und Arbeitsbedingungen.

Es wird Zeit für einen Pfadbruch. Es hat leider eine Pandemie gebraucht, um die enorme Wertschöpfung im Bereich der Pflegeberufe sichtbar zu machen, nicht nur für die Politik und Gesellschaft, sondern auch für die Wirtschaft. Jetzt kann und muss ein Umdenken stattfinden. Diese Branche ist nicht nur krisenfest, womit sie geringe krisenbedingten Kosten für den Staat verursacht, sie sorgt auch dafür, dass die Bevölkerung gesundheitlich versorgt wird. Davon profitieren auch die Unternehmen – sie wollen schließlich ihr „Humankapital“ halten.

Diese Argumente sind nicht neu.

Nein, aber in Anbetracht der aktuellen Lage wird nun der Scheinwerfer auf diese Branche gerichtet. Die überfälligen Klatschkonzerte können zumindest einen Pfadbruch bzw. den politischen Willen für eine Veränderung einläuten – die Konzepte für die Aufwertung dieser Berufe liegen schon längst auf dem Tisch. Sie müssen nur mit Nachdruck umgesetzt werden.

Was muss passieren und wie?

Eine nachhaltige Strategie zur Aufwertung der professionellen Sorgearbeit muss her. Arbeitsbedingungen müssen deutlich verbessert werden. Bisher gab es nur Reformen der kleinen Schritte. Die staatlichen Rahmenbedingungen des Pflegesektors bedürfen jedoch einer grundsätzlichen Überholung: Der Pflegemarkt kann nicht mit den Werkzeugen eines klassischen Marktes „geregelt“ werden, zahlreiche Studien belegen dies seit Jahren. Die maßgebliche Aufstockung der Finanzierung der

Pflegeinfrastruktur aus öffentlichen Mitteln ist notwendig. Der sozialrechtliche Grundsatz „ambulant vor stationärer Pflege“, das heißt, die staatliche Vorgabe, dass Pflege informell und unbezahlt zu Hause erfolgen soll, bedarf einer Generalüberholung.

Wie realistisch ist die Umsetzung dieser Forderungen?

Wo ein politischer Wille ist, da ist auch ein realistischer Weg.

Ab April 2022 soll ein branchenüblicher Mindestlohn von 2.175 Euro brutto für Pflegehilfskräfte und 2.600 Euro für Pflegefachkräfte greifen. Greift das weit genug und kommt das nicht zu spät? Im deutschen Gesundheitssystem stehen die Uhren im Pflegebereich doch schon auf 5 nach 12.

Ja, das geht in die richtige Richtung. Aber ob ein Mindestlohn allein ein glaubwürdiges Zeichen in Richtung „Wertschätzung“ ist, bezweifle ich. Es braucht einen flächendeckenden, gegebenenfalls regional differenzierenden Tarifvertrag, der mehr verspricht als den Mindestlohn.

Pflegekräfte können im Gegensatz zu anderen Branchen schlecht für ihre Rechte eintreten. Streiks würden Menschenleben kosten. Ändert sich deshalb nichts oder fast nichts? Weshalb haben Pflegekräfte keine Lobby?

Naja, die Interessenvertretungen, die Lobby, wenn Sie so wollen, gibt es durchaus. Die Frage ist, wie es um deren Verhandlungsmacht bestellt ist. Das Missverhältnis zwischen politischer, gesellschaftlicher und ökonomischer Relevanz und tatsächlicher Entlohnung und den vorherrschenden Arbeitsbedingungen liegen offen auf der Hand. Deshalb sollten auf die öffentlichen Klatschkonzerte und die Dankesrede aus der Politik konkrete und nachhaltige Schritte folgen, die endlich diese Branche aus dem Schattendasein rausholen.

Was bleibt von der Coronakrise? Wird die Politik Lehren ziehen aus dem potenzierten Pflegenotstand?

Die Coronakrise führt uns deutlich vor Augen, wo die Probleme und Versäumnisse der letzten Jahrzehnte liegen. Das kann eine Chance sein. Daher sollten die solidarischen Klatschkonzerte weitergehen und die Scheinwerfer so lange auf die Missstände in den sozialen Berufen gerichtet werden, bis diese beseitigt sind.

Frau Prof. Yollu-Tok, ich danke Ihnen für das Gespräch.

Das Interview führte Sylke Schumann, Pressesprecherin der Hochschule für Wirtschaft und Recht (HWR) Berlin.

Hochschule für Wirtschaft und Recht Berlin (HWR Berlin)

Die Hochschule für Wirtschaft und Recht Berlin zählt mit 11 000 Studierenden zu den großen staatlichen Hochschulen für angewandte Wissenschaften – mit ausgeprägtem Praxisbezug, intensiver und vielfältiger Forschung, hohen Qualitätsstandards und einer starken internationalen Ausrichtung. Das Studiengangportfolio umfasst Wirtschafts-, Verwaltungs-, Rechts- und Sicherheitsmanagement sowie Ingenieurwissenschaften in 60 Studiengängen auf Bachelor-, Master- und MBA-Ebene. Die HWR Berlin ist größter Anbieter von dualen Studiengängen und kooperiert mit über 700 Unternehmen. Sie fördert den Wissens- und Technologietransfer und unterstützt

Gründungsaktivitäten über den Startup Incubator Berlin. Die Hochschule unterhält 170 aktive Partnerschaften mit Universitäten auf allen Kontinenten und ist Mitglied im Hochschulverbund „UAS7 – Alliance for Excellence“. Deutschlandweit führend bezogen auf die Internationalisierung von BWL-Studiengängen belegt die HWR Berlin Spitzenplätze im deutschlandweiten Ranking des CHE Centrum für Hochschulentwicklung. Aus einer bundesweiten Umfrage von DEUTSCHLAND TEST ist die Hochschule wiederholt als „TOP Business School“ im Weiterbildungsbereich hervorgegangen. Die HWR Berlin unterstützt die Initiative der Hochschulrektorenkonferenz „Weltoffene Hochschulen – Gegen Fremdenfeindlichkeit“.

www.hwr-berlin.de