

Für eine bessere Bezahlung in der Pflege – ohne Zwangstarif

Pflegekräfte sollen besser bezahlt werden. Dieser Forderung kann sich unumstritten angeschlossen werden. Allerdings muss Kritik daran geübt werden, wie die Bundesregierung dieses Ziel erreichen möchte: mit einem vom Arbeitsminister für allgemeinverbindlich erklärten Tarifvertrag sollen die Löhne in der Pflege staatlich festgesetzt werden.

Das Ende 2019 verabschiedete Pflegelöhneverbesserungsgesetz bildet die von den zuständigen Ministern im Rahmen der Arbeitsgruppe 5 in der Konzertierten Aktion Pflege angekündigte gesetzliche Änderung ab, gesetzgeberisch alles Notwendige zu tun, um den Weg für eine Allgemeinverbindlichkeitserklärung eines Tarifvertrags zu ebnen. Konkret ist geplant, am privaten Pflegesektor und damit an der großen Mehrheit der Arbeitgeber vorbei, einen für die gesamte Branche verbindlichen Tarif zu etablieren. Da es noch keinen flächendeckenden Tarifvertrag für die Altenpflege gibt, wurde unter massivem politischen Druck im Sommer 2019 durch einen Teil der Wohlfahrtsverbände ohne konfessionelle Bindung die Bundesvereinigung Arbeitgeber in der Pflegebranche (BVAP) gegründet, welche als Tarifpartner für eine nicht repräsentative Gewerkschaft ver.di dienen soll. Der noch abzuschließende Tarifvertrag soll dann vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales auf Grundlage des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes für allgemeinverbindlich erklärt werden.

Im Herbst letzten Jahres kam dann die Meldung, dass sich der BVAP und ver.di angeblich auf einen gemeinsamen Verhandlungsstand für einen Tarifvertrag in der Pflege verständigt haben. Demnach soll das Stundenentgelt für Pflegefachkräfte um gut 20 Prozent gegenüber der finalen Erhöhungsstufe des Mindestlohns in 2022 und für Pflegehelfer sollen die Löhne um knapp 13 Prozent steigen. Aber auch unabhängig von derartigen Verhandlungen steigen die Gehälter in der Pflege überdurchschnittlich. Die große Mehrheit der Pflegefachkräfte hat 2019 laut dem Entgeltatlas der Bundesagentur für Arbeit über 3.000 Euro pro Monat verdient. Aufgrund eines ausgeprägten Arbeitnehmermarktes zeigt die Lohnentwicklung deutlich nach oben.

Nach wie vor besteht außerdem das erfolgreiche Instrument der Mindestlöhne, welches für eine flächendeckende Verbesserung der Bezahlung in der Pflege genutzt werden sollte. Durch die Anhebung der Mindestlöhne Anfang 2020 wurde ein wichtiger Schritt getan, der durch die Differenzierung der Mindestlöhne nach Qualifikation und die Angleichung zwischen Ost und West die Missverständnisse der Vergangenheit beseitigt. Mit zusätzlichen Regelungen zum Mindesturlaub hat die Kommission zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Pflege auch bewiesen, dass sie ihrem Namen gerecht wird und mehr regeln kann, als nur Lohnhöhen.

Ende letzten Jahres gab es schließlich einen erneuten Appell des Bundesarbeitsministers an die kirchlichen Wohlfahrtsverbände, einem allgemeinverbindlichen Tarifvertrag in der Pflege zuzustimmen. Die Tatsache, dass der zuständige Minister ausgerechnet den Teil der Arbeitgeber, die bereits einen Tarifvertrag haben, zur Zustimmung eines allgemeinverbindlichen Tarifwerks für die gesamte Branche auffordert, offenbart auf ein Neues den Fehler im System. All diese Punkte zeigen, dass es keinen Bedarf für einen Zwangstarif in der Pflege gibt, zumal dessen Rechtssicherheit völlig ungeklärt ist. Es bestehen begründete Zweifel an der Verfassungsmäßigkeit eines solchen Konstrukts.

Viel wichtiger wäre, dass die Politik Licht ins Dunkel der Gegenfinanzierung bringt. Insbesondere die faire Lastenverteilung bei der Finanzierung deutlicher Personalkostensteigerungen ist weiterhin offen. Ohne eine Neuordnung der Pflegefinanzierung bleibt die finanzielle Mehrbelastung, die aus den steigenden Personalkosten der Einrichtungen resultiert, in vollem Umfang bei den Pflegebedürftigen bzw. bei der Sozialhilfe hängen. Vor dem Hintergrund der steigenden Eigenanteile ist das keine Option. Hier muss die Politik Lösungsvorschläge anbieten, anstatt einem Tarif hinterherzujagen, den keiner will.