

Der Weg zur flächendeckenden Tarifregelung in der Altenpflege

WSI-Tariftagung 2018

Sylvia Bühler, Mitglied im ver.di-Bundesvorstand und
Bundesfachbereichsleiterin Gesundheit, Soziale Dienste,
Wohlfahrt und Kirchen

*Gesundheit, Soziale Dienste,
Wohlfahrt und Kirchen*

The logo for ver.di, consisting of a red square tilted slightly to the right, with the text "ver.di" in white lowercase letters inside it.

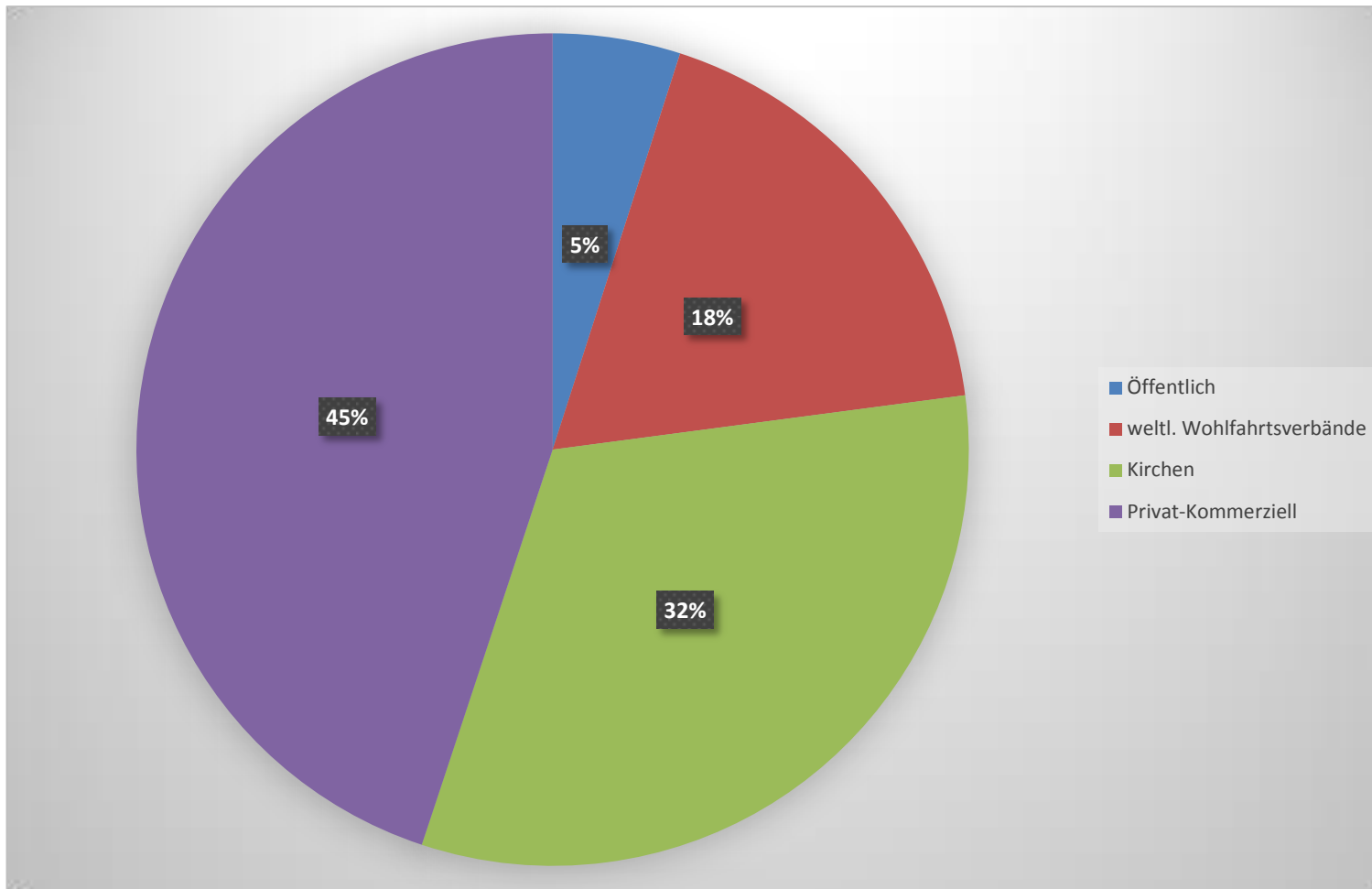
ver.di

Die Pflegeversicherung brachte Kommerzialisierung und wirtschaftlichen Wettbewerb

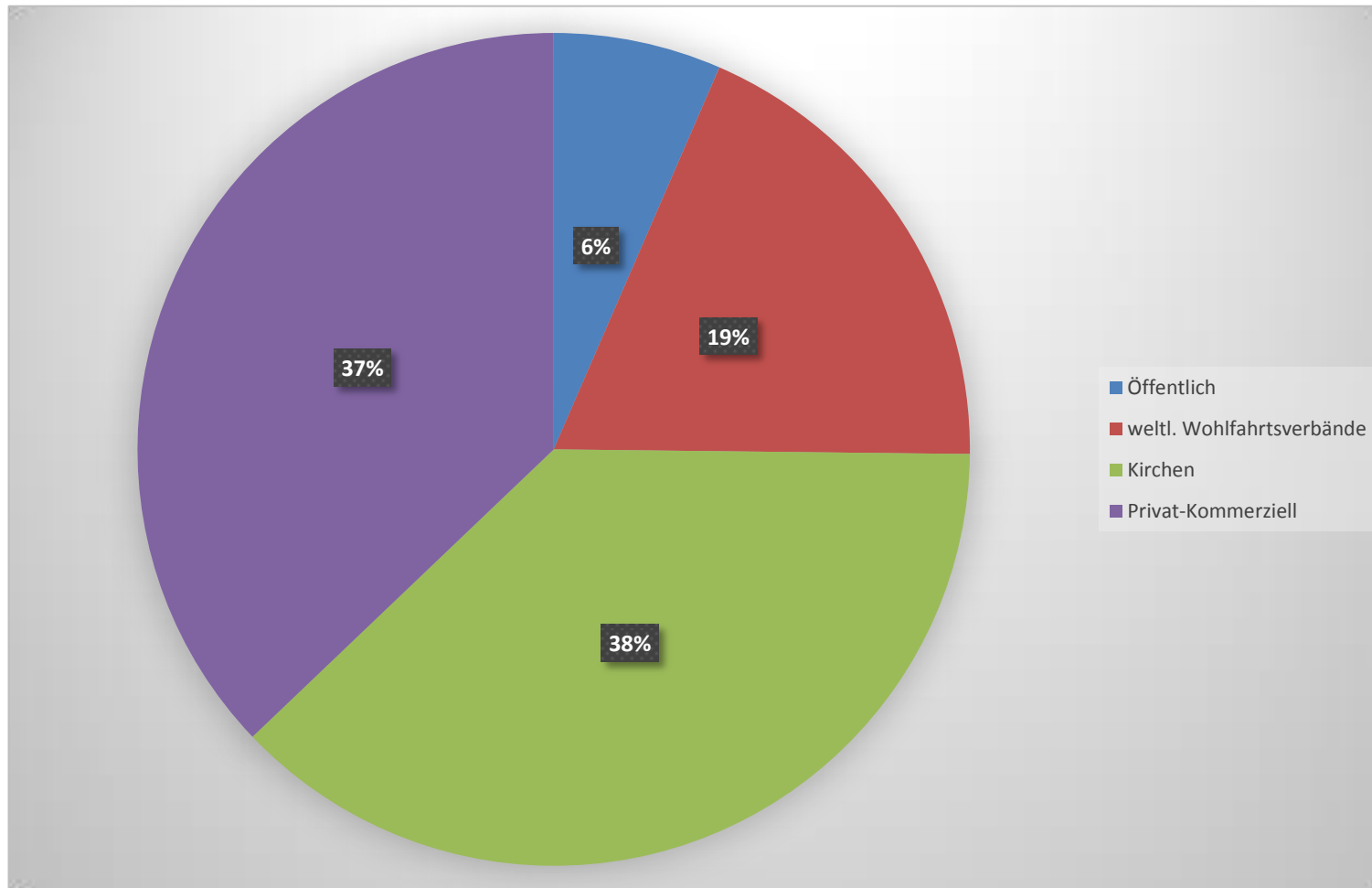
- Bis Mitte der 90er Jahre ausschließlich öffentliche und frei-gemeinnützige Träger
- Der Bundes-Angestellentarifvertrag (BAT) galt unmittelbar oder wurde von den Wohlfahrtsverbänden und Kirchen durch Tarifverträge bzw. über den 3. Weg fast 1:1 übernommen
- Mit Einführung der Pflegeversicherung (SGB XI) 1995:
 - Marktmechanismen, Öffnung für kommerzielle Anbieter; wirtschaftlicher Wettbewerb durch niedrige Pflegesätze, Profitstreben, Druck auf Tarifverträge, Ausgliederung
 - Teil-Finanzierung der Pflegeleistungen, ergänzt durch Eigenleistungen der Pflegebedürftigen und/oder deren Angehörigen (heute bei ca. 50%).

- Keine Übereinkunft bei den Arbeitgebern, durch Branchentarifvertrag den wirtschaftlichen Wettbewerb der Arbeitsbedingungen zu regulieren
- Tarifbindung ist die Ausnahme; Kommerzielle Träger verweigern Tarifverträge: schwierige Haustarifverhandlungen mit langen Arbeitskämpfen
- 13.600 Altenpflegeeinrichtungen und 13.300 ambulante Dienste können nicht durch Häuserkampf reguliert werden.

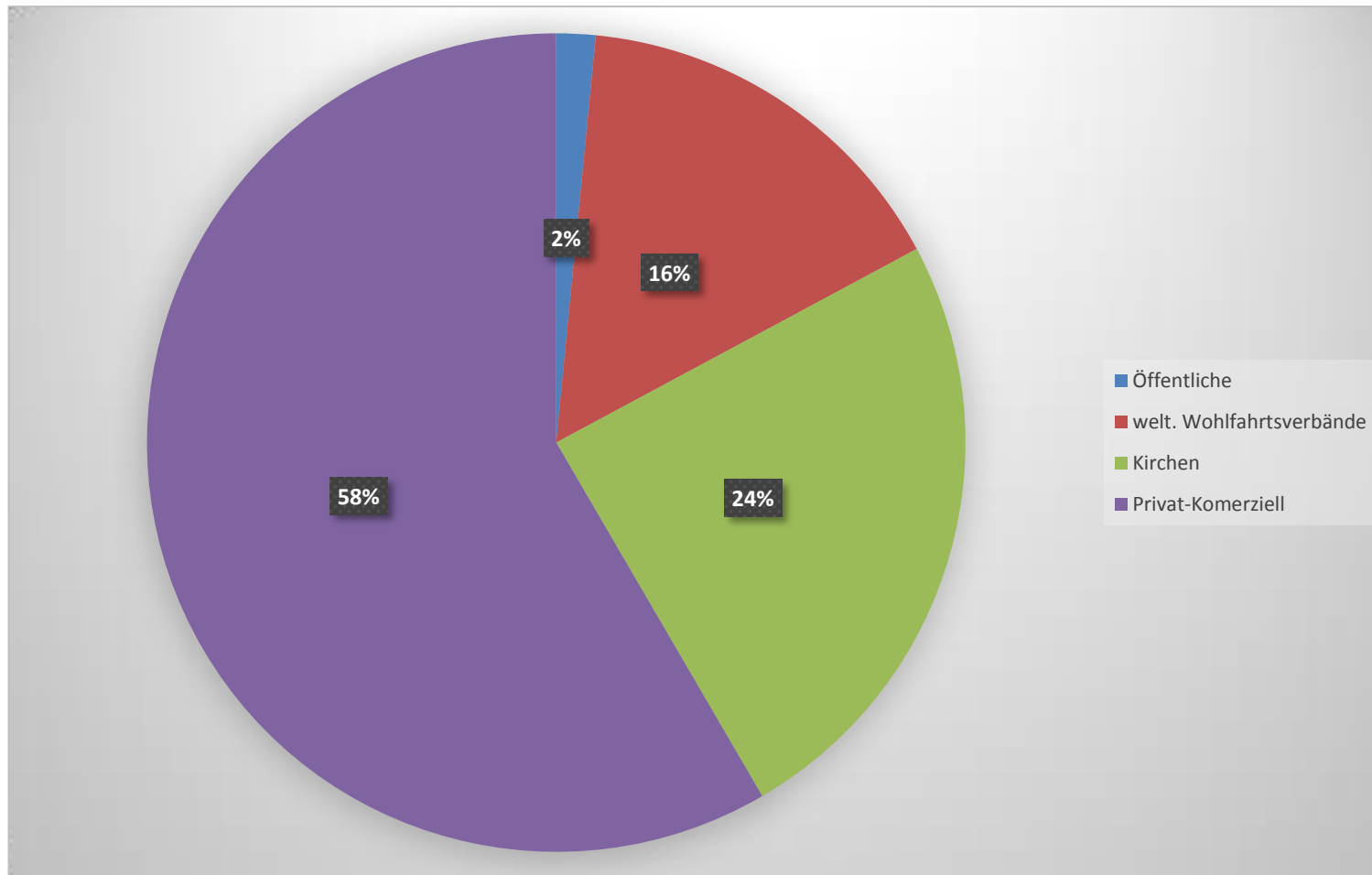
- Beschäftigte Altenpflege (1,09 Mio.)



- Beschäftigte stationäre Altenpflege (730.000)



- Beschäftigte ambulante Altenpflege (360.000)



- Altenpflegerin (Vollzeit) Quelle: IAB 22.11.2018
Baden-Württemberg: 3.036,00 € im Monat (39-Stunden-Woche)
Sachsen-Anhalt: 2.136,00 € im Monat (40-Stunden-Woche)

- Altenpflegehelferin (Vollzeit)
Baden-Württemberg: 2.215,00 € im Monat (39-Stunden-Woche)
Sachsen-Anhalt: 1.680,00 € im Monat (40-Stunden-Woche)

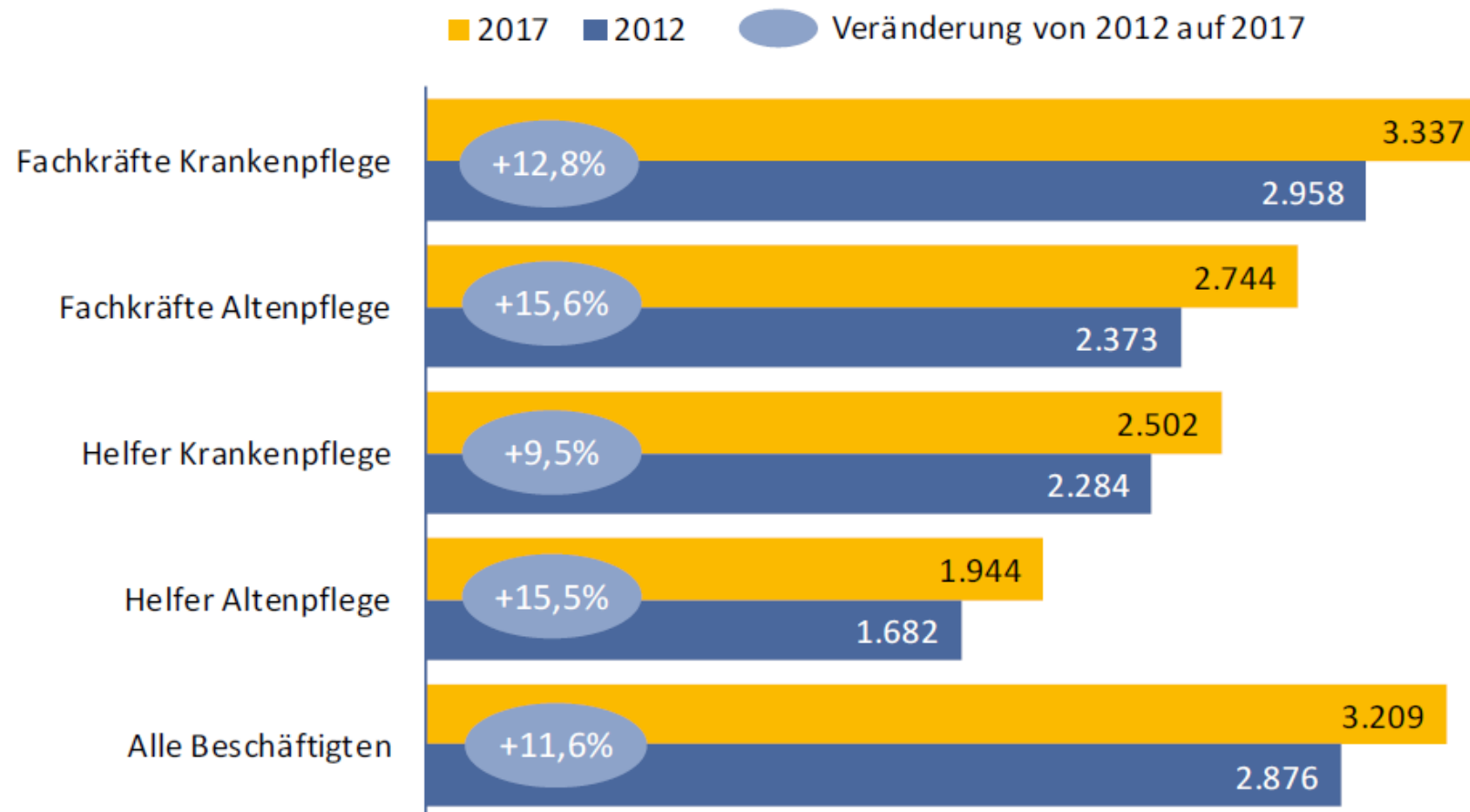
- Oft Zwangsteilzeit; Schicht- und Nachtarbeit; Unsichere Dienstpläne; hoher Dokumentationsaufwand führt nicht zu Qualitätsverbesserung

- Flickenteppich von Personalschlüsseln in den Bundesländern: von 1:1,72 bis 1:2,814 (Pflegegrad 5, 2017)
- Die Fachkraftquote von nur 50 Prozent wird zunehmend aufgeweicht
- Bedarf: 63.000 VK-Stellen, wenn die derzeit beste Personalausstattung in einem Bundesland auf das ganze Bundesgebiet ausgeweitet würde
- Hoher Krankenstand: 6,3 Prozent in der Altenpflege (Vergleich: 4,8 Prozent in allen Branchen)
- Viele Überstunden: 9,5 Millionen (2016)

Vergütung im Vergleich

Monatliche Bruttoentgelte¹ von Pflegekräften

Entgelte in Euro, 2012 und 2017



¹ sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (in Vollzeit, ohne Auszubildende) im Jahresdurchschnitt, Medianwerte.

Quelle: Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit; eigene Berechnungen.

©IAB

Pflegemindestlohn bringt keine Lösung



Seit 2009 gibt es den Pflegemindestlohn

	West	Ost
1.1.-31.12.2018	10,55 €	10,05 €
1.1.-31.12.2019	11,05 €	10,55 €
1.1.-30.4.2020	11,35 €	10,85 €

ver.di-Forderungen in der 3. Pflegemindestlohnkommission:

- 12,50 Euro für Pflegehilfskräfte, Alltagsbegleiterinnen, Assistenzkräfte
- 15,50 Euro für examinierte Pflegefachkräfte
- Außerdem Forderungen für Pflegehilfskräfte mit mind. 1-jähriger Ausbildung, Examinierte Pflegefachkräfte mit Zusatzqualifikation und Wohnbereichsleitungen
- Gleichstellung der Pflegebeschäftigten in den ostdeutschen Bundesländern
- 30 Tagen Urlaub und zusätzliche Urlaubstage bei Schicht- Wechselschicht und Nachtarbeit
- Überstundenzuschlag bei Arbeit über die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit hinaus von 30 v.H. des Stundensatzes und Urlaubsgeld

Pflegemindestlohn hat vielen Beschäftigten mehr Geld, ordnungspolitisch aber keine Lösung gebracht

- Betriebe mit hohem Organisationsgrad sind die Ausnahme (0 – 80 %).
- Besonderheit Kirchliche Einrichtungen; ein höchststrichterlich anerkanntes gewerkschaftliches Zugangsrecht besteht erst seit 2010.
- Der Verband der privaten Arbeitgeber bpa versucht, die Öffentlichkeit in die Irre zu führen, indem sie völlig unverbindliche Arbeitsvertragsregelungen voller Schlupflöcher anpreisen. Ein durchschaubarer Bluff.

- Die Arbeit an und mit pflegebedürftigen Menschen ist Beziehungsarbeit
- Hohe Empathie und Geduld gehören zur beruflichen Profession, die eigenen Interessen werden häufig zurück gestellt.
- Falsche Behauptungen und emotionale Erpressung
- Union Busting durch die Arbeitgeber.
- Ver- und Behinderung von Betriebsrats- und Gewerkschaftsarbeit
- Aktuelles Beispiel: trotz aktiver ver.di-Mitglieder und einer rechtzeitigen Anmeldung des Besuchs im neuen Zentrum für Pflege und Betreuung Jena-Lobeda (Korian-Gruppe) wurde dem zuständigen Gewerkschaftssekretär Hausverbot erteilt.

Flächendeckende Tarifbindung braucht politische Unterstützung

- *„Aufgrund der extremen Verwerfungen bei den Einkommen und den Arbeitsbedingungen in der ambulanten und stationären Pflege sehen wir die Notwendigkeit eines Tarifvertrages, der die Mindestbedingungen in dieser Teilbranche regelt. Deshalb streben wir hier einen Allgemeinverbindlichen Tarifvertrag an.“ (aus: Tarifpolitischer Grundsatzbeschluss ver.di Fachbereich 3 vom April 2015).*
- *„Wir wollen die Bezahlung in der Altenpflege nach Tarif stärken. Gemeinsam mit den Tarifpartnern wollen wir dafür sorgen, dass Tarifverträge in der Altenpflege flächendeckend zur Anwendung kommen. Wir wollen angemessene Löhne und gute Arbeitsbedingungen in der Altenpflege. Dafür schaffen wir die gesetzlichen Voraussetzungen.“ (aus: Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und SPD vom 12. März 2018).*

- Den Verwerfungen auf dem Markt kann mit einer Erstreckung tariflicher Mindeststandards nach § 7a AEntG am besten begegnet werden.
(Voraussetzung u.a. Öffentliches Interesse)

Über das AEntG sind u.a. erstreckbar: Mindestentgeltsätze, Dauer des Erholungsurlaubs, Urlaubsgeld, die Höchstarbeitszeiten und Mindestruhezeiten, die Bedingungen für die Überlassung von Arbeitskräften, der Gesundheitsschutz

Die über das AEntG erstreckten Mindestarbeitsbedingungen können nicht unterschritten werden. Es gilt das Günstigkeitsprinzip.

Auch ausländische Anbieter sind daran gebunden.

- Die Erstreckung tariflicher Mindeststandards ist in öffentlichem Interesse
 - Sozialpolitisch: Sicherstellung der Rahmenbedingungen für gute Arbeit und gute Altenpflege; Deckung des Fachkräfte- bzw. Arbeitskräftebedarfs
 - Wirtschaftspolitisch: Professionelle Carearbeit, damit Angehörige von Pflegebedürftigen als Fachkräfte zur Verfügung stehen
 - Ordnungspolitisch: Korrektur des Marktversagens im Bereich der Altenpflege

- Mit den weltlichen Wohlfahrtsverbänden werden bereits Tarifverhandlungen vorbereitet. Mit Caritas und Diakonie suchen wir ein Weg der Einbindung, der beide Seiten nicht „überfordert“. Andere Arbeitgeber können sich beteiligen.
- ver.di-Bundestarifkommission Altenpflege: Konstituierung am 28. September 2018; trägerübergreifend Zusammensetzung (kommunal, frei-gemeinnützig und kommerziell vertreten)
- Am 18. Januar 2019 wird die Bundestarifkommission die Forderungen beschließen; Tarifvertrag für die Betriebe, nicht nur für Beschäftigte in der Pflege; Orientierung am TVöD.
- Der ver.di-Fachbereich hat Altenpflege als Arbeitsschwerpunkt für die nächsten Jahre beschlossen.

Vielen Dank für die Aufmerksamkeit

**Sylvia Bühler, Mitglied im ver.di-Bundesvorstand und
Bundesfachbereichsleiterin Gesundheit, Soziale Dienste,
Wohlfahrt und Kirchen**

*Gesundheit, Soziale Dienste,
Wohlfahrt und Kirchen*

