

bpa arbeitgeber zusammenfassung



Berlin, 12.06.2019

bpa Arbeitgeberverband e.V.

Zusammenfassende Kritik des bpa Arbeitgeberverbandes am Entwurf eines „Gesetzes für bessere Löhne in der Pflege (Pflegelöhneverbesserungsgesetz)“ vorgelegt durch das BMAS:

Hauptstadtbüro
Friedrichstraße 147
10117 Berlin

Telefon: 030. 20075593-20
Fax: 030. 20075593-29

presse@bpa-arbeitgeberverband.de
www.bpa-arbeitgeberverband.de

Nach dem Abschluss der Konzierten Aktion Pflege hat das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) den Entwurf eines Gesetzes für bessere Löhne in der Pflege (Pflegelöhneverbesserungsgesetz) vorgelegt. Es ist eine Art Reaktion auf die wohl sehr schwierige Ressortabstimmung, aber auch auf unsere Einwände gegen den im April 2019 vorgelegten Referentenentwurf für ein „Pflegearbeitsbedingungen-verbesserungsgesetz“ (siehe Newsticker 4/2019).

Der vorgelegte Gesetzentwurf besteht grob gesprochen aus zwei Teilen, in denen das Arbeitnehmer-Entsendegesetz (AEntG) geändert werden soll. Im ersten Teil soll der § 7a AEntG durch die Einfügung eines neuen § 7a Abs. 1a AEntG für die Pflege geöffnet werden, um auf diesem Wege Tarifverträge auf die gesamte Pflegebranche zu erstrecken (allgemeinverbindliche Tarifverträge sollen so ermöglicht werden).

Diesen Teil lehnt der bpa Arbeitgeberverband vollumfänglich ab. Es handelt sich hier um ein reines Verdi-AWO-Gesetz. Die Mehrheit der Träger in der Pflegebranche lehnen diesen Weg ab. Der Gesetzentwurf missachtet die Besonderheiten der Pflegebranche und verstößt gegen Grundrechte wie die Tarifautonomie und die unternehmerische Handlungsfreiheit.

Die vom Gesetzgeber angestrebte Erstreckung eines Tarifvertrages nach § 7a AEntG widerspricht dem in § 11 Abs. 2 SGB XI verankerten Grundsatz der Trägervielfalt. Darin ist festgelegt, dass neben der Vielfalt an sich, die Selbständigkeit, das Selbstverständnis und die Unabhängigkeit der Trägergruppen zu achten ist. Diesem Grundsatz entsprechend hat der Gesetzgeber im Jahre 2009 bewusst mit der Pflegekommission einen Sonderweg gewählt, um den unterschiedlichen Interessen der Träger in der Branche umfassend Rechnung zu tragen. Danach ist ein Verfahren nach § 7a AEntG grundsätzlich ausgeschlossen.

Zudem stellt das Mitwirkungs- und Zustimmungsrecht der Kirchen in § 7a Abs. 1a AEntG einen Fundamentalangriff auf die Tarifautonomie und eine systemwidrige, einzigartige Grenzüberschreitung dar. Danach werden Tarifpartner gezwungen, Dritte, d.h. die kirchlichen Träger, an ihren Tarifverhandlungen zu beteiligen und sich ihren Tarifvertrag de facto absegnen zu lassen. Ein offensichtlicher Eingriff in die Koalitionsfreiheit nach Art. 9 Abs. 3 GG ist kaum vorstellbar.

Gleichzeitig wird den Kirchen mit ihrem Marktanteil von unter 30 Prozent damit eine überragende Wettbewerbsposition eingeräumt. Das bedeutet einen Verstoß gegen das Wettbewerbsprinzip der sozialen Pflegeversicherung und privilegiert die kirchlichen Träger doppelt. Denn das Selbstbestimmungsrecht der Religionsgesellschaften, die ihre Arbeitsbedingungen gerade nicht durch einen Tarifvertrag bestimmen, wird auch noch über das „Selbstbestimmungsrecht“ der Tarifpartner gestellt. Ob dieses Vorgehen der Bundesregierung einer rechtlichen bzw. verfassungsrechtlichen Prüfung Stand halten wird, ist stark zu bezweifeln. Aus all diesen Gründen lehnen wir diesen Teil des Gesetzentwurfes strikt ab.

Im zweiten Teil des Gesetzentwurfs werden die Regelungen zur Pflegekommission verändert (§§ 12 ff. AEntG) Im Vergleich zum Vorentwurf vom 2. April d.J. begrüßt der bpa Arbeitgeberverband, dass das BMAS die Beschlussfassung (7:1 Quorum) jetzt doch unverändert lässt sowie auf eine Abberufungsmöglichkeit der Kommission auf Antrag lediglich der Hälfte der Kommissionsmitglieder jetzt doch verzichtet.

Allerdings bleiben unsere gravierenden Bedenken gegen das Ermessen des BMAS bei der Bewerberauswahl (§ 12 Abs. 6 AEntG RefE) bestehen. Das dort aufgeführte Verhältnis von quantitativer Repräsentativität zur Trägervielfalt muss so ausgestaltet werden, dass die Repräsentativität das bestimmende Kriterium wird. Sonst bleiben willkürlichen Entscheidungen Tür und Tor geöffnet, die u.a. dazu führen können, dass die marktstärkste Gruppe der privaten Arbeitgeber bei der Besetzung der Pflegekommission übergangen wird.

Die gesetzgeberische Einflussnahme auf die Arbeit der Pflegekommission lehnen wir ebenfalls strikt ab. Weder haben Vorgaben für differierende Mindestentgelte noch für Ost-West-Angleichungen im Gesetzentwurf etwas zu suchen. Damit wird die in § 12 Abs. 3 AEntG verankerte Weisungsfreiheit der Kommissionsmitglieder sofort wieder durch das BMAS einkassiert.

Geradezu absurd ist der Versuch des BMAS, in der Gesetzesbegründung die Qualifikation als „einschlägige Berufserfahrung“ umzudeuten. Dieser Text gehört gestrichen, da er im krassen Widerspruch zum Gesetzeswortlaut „Mindestentgelte“, zur herrschenden Lehre und zur Gesetzesbegründung von 2009 steht. Ein Lohngitter durch die Hintertür einzuführen, muss verhindert werden. Hier wird abermals Klientelpolitik für AWO und Verdi betrieben.

Die Kostenfolgen des Gesetzentwurfs müssen zudem in aller Klarheit benannt werden. Es ist geradezu fahrlässig, dass das BMAS das vom BMG im März dieses Jahres vorgelegte IGES-Gutachten, das die Kosten je nach Szenarien für höhere Löhne auf bis zu 5,2 Milliarden Euro pro Jahr schätzt, nicht berücksichtigt.

Dr. Sven Halldorn