

Ausgabe 13/2021 vom 16. April 2021

Meurer: "Absage an planwirtschaftliches Denken" - Gastbeitrag für epd



Meurer: "Absage an planwirtschaftliches Denken"

Gastbeitrag für epd

Der stellvertretende Präsident des bpa Arbeitgeberverband e.V. und bpa-Präsident Bernd Meurer hat für epd sozial den folgenden Gastbeitrag geschrieben:

In Deutschland ist die Tarifautonomie verfassungsrechtlich garantiert. Sie ermöglicht die kollektive Gestaltung von Arbeitsbedingungen durch Tarifparteien, verpflichtet aber nicht dazu. Tarifpolitik dient grundsätzlich dem Ziel, langfristig krisensichere Arbeitsplätze zu bewahren und neue Jobs zu schaffen. Tarifpolitik bedeutet aber auch, die Tarifautonomie als wesentlichen Baustein der sozialen Marktwirtschaft zu erhalten und vor staatlichen Eingriffen zu schützen. Mit Allgemeinverbindlicherklärungen wird Tarifpolitik Schritt für Schritt aus den Betrieben auf staatliche Instanzen verlagert.

Dieser Logik sollte auch der Tarifvertrag in der Pflege folgen, ohne dabei Antworten auf die eigentlichen Herausforderungen der Pflege geben zu können. Damit hätten die Gewerkschaft ver.di und die Arbeiterwohlfahrt (AWO), die nur einen winzigen Teil der Arbeitnehmer und der Arbeitgeber vertreten, der gesamten Branche ihre Bedingungen aufzwingen können. Das hätte die grundgesetzlich garantierte Arbeitsvertragsfreiheit und das Demokratieprinzip beschädigt. Es wäre für jede seriöse Auseinandersetzung wünschenswert, zu diesen Grundrechtsverletzungen Stellung zu beziehen, statt sie nur als taktische Winkelzüge anzusehen. Private Arbeitgeber stehen jedenfalls mit beiden Füßen auf dem Boden unserer Verfassung.

Spezielle Zwänge der Refinanzierung

Steigende Löhne können nicht wie in anderen Branchen einfach über höhere Preise refinanziert werden. In der Pflege werden Preise über Vergütungssätze mit den Pflege- und Krankenkassen verhandelt, genehmigt oder abgelehnt. Anbieter dürfen von den vereinbarten Pflegesätzen während der gesamten Laufzeit nicht abweichen.

Daneben gibt es vertraglich vereinbarte Personalschlüssel je Pflegegrad. Die Möglichkeiten, auf höhere Personalkosten mit anderen Personalstrukturen reagieren zu können, bestehen in der Pflege ausdrücklich nicht.

Ob ein Tarifvertrag die wirtschaftliche Fortführung eines Pflegebetriebes erlaubt oder nicht, entscheiden nicht unmittelbar die Arbeitgeber, indem sie zum Beispiel ihre Preise anpassen oder ihre Personalstruktur verändern. Letztlich sind die Vereinbarungen mit Pflegekassen und Sozialhilfeträgern entscheidend für die Finanzierung.

Tariflöhne sind im pflegerischen Regulierungskreis sehr starr. Sie können sogar dazu führen, dass

Tarife Höchstlohncharakter bekommen. Gerade bei einem allgemeinverbindlichen Tarifvertrag können sich Kostenträger - aus ihrer Sicht heraus sogar nachvollziehbar - die Frage stellen, warum sie übertarifliche Löhne noch bezahlen sollen. Der Marktlohn hingegen hebt diese Restriktionen auf. Er entwickelt sich bei zunehmender Knappheit der Beschäftigten nach oben - zugunsten der Beschäftigten. Wir sehen auch Versuche, den über das Mindestmaß hinausgehenden Anteil an Fachkräften nicht zu finanzieren.

Besondere Struktur des Pflegemarktes

Neben der Besonderheit der Refinanzierung zeichnet die Branche auch noch eine besondere Marktstruktur aus. Kirchliche Anbieter erbringen knapp 30 Prozent der Pflegeleistungen. Diese folgen meist einem speziellen, ebenfalls verfassungsrechtlich geschützten Weg, um zu ihren kollektiven (Arbeits-)Verträgen zu kommen. Gewerkschaften bleiben außen vor. Es ging den arbeitsrechtlichen Kommissionen beider Kirchen bei ihrer Entscheidung gegen den BVAP-ver.di-Abschluss auch darum, mit einem allgemeinverbindlichen Tarifvertrag nicht über die verfassungsrechtlich geschützten Grundrechte Dritter hinwegzugehen, wenn gleichzeitig verfassungsrechtlich geschützte kirchliche Privilegien als wichtig empfunden werden.

Nicht zuletzt wegen dieser Marktstruktur und der nicht ganz einfachen Rechtslage gibt es eine Pflegekommission, die sich aus vier Arbeitgeber- und vier Arbeitnehmervertretern zusammensetzt und seit mittlerweile zehn Jahren die Mindestarbeitsbedingungen in der Pflege verhandelt. Auch ver.rdi hatte dort immer zwei Sitze, obwohl sie kaum Mitglieder unter den Altenpflegekräften hat. Der Organisationsgrad von ver.di ist eines der bestgeschützten Geheimnisse in der Altenpflege, dürfte aber im unteren einstelligen Prozentbereich liegen. Privaten Trägern wurde hingegen nur ein Sitz zugestanden, obwohl sie für 50 Prozent der Leistungserbringer stehen.

Pflegekommission hat sich bewährt

Unabhängig davon zeichnet die Pflegekommission, weil sie alle Akteure des Pflegemarktes abbildet, eine gewisse Repräsentativität aus. Die Tarifautonomie bleibt durch die Pflegekommission gerade noch gewahrt. Sie verständigt sich über wenige Mindestbedingungen und der Staat kann die halbwegs repräsentativ zustande gekommenen Ergebnisse der Pflegekommission genauso oder gar nicht umsetzen. Übrigens gilt auch in der Pflege: Mindestlöhne sind immer eine Haltelinie nach unten. Marktlöhne liegen meist deutlich darüber.

Hinzu kommt, dass die Demografie von zwei Seiten auf den Pflegemarkt einwirkt. Einerseits nimmt die Nachfrage nach Pflegeleistungen aufgrund der alternden Gesellschaft deutlich zu. Andererseits müssen wir uns auf eine bestenfalls stagnierende Zahl an Pflegefachkräften einstellen, um dieser Nachfrage gerecht zu werden. Das führt dazu, dass Löhne der Pflegenden in den vergangenen Jahren regelmäßig überdurchschnittlich angestiegen sind. In den vergangenen fünf Jahren stiegen die Löhne in der Altenpflege doppelt so stark wie in der Gesamtwirtschaft. Aktuell dürfte eine Pflegefachkraft im Mittel 3.200 Euro im Monat verdienen. Markt und Wettbewerb wirken und zwar zugunsten der Pflegekräfte - und derzeit zum finanziellen Nachteil der Pflegebedürftigen, deren Eigenbeiträge getrieben durch die Lohnentwicklung Jahr für Jahr deutlich steigen.

Private Träger übernehmen Verantwortung

Über 12.000 private Einrichtungen sind im bpa und im bpa Arbeitgeberverband organisiert. Sie reichen vom kleinen über den mittelständischen Betrieb bis zu den größten Anbietern. Sie sichern die

pflegerische Versorgung auch gerade dort, wo sich kommunale und kirchliche Einrichtungen seit Jahren zurückziehen. Sie werden geführt von verantwortungsbewussten Unternehmerinnen und Unternehmern. Diese Selbstständigen haben Verantwortung und Risiko übernommen, persönliche Kredite aufgenommen, Arbeitsplätze geschaffen und betreuen Hunderttausende Pflegebedürftige. Sie kümmern sich genauso engagiert um ihre rund 400.000 Beschäftigten. Nicht nur weil sie wissen, dass sie auf Fachkräfte angewiesen sind, sondern weil sie deren Arbeit und Einsatz wertschätzen.

Die privaten Arbeitgeber sichern mit ihren 53 Prozent Marktanteil über die Hälfte der Versorgung. Sie zahlen ihren Mitarbeitern konkurrenzfähige Gehälter. Gäbe es die oft kolportierten Gehaltsunterschiede zwischen privaten und kirchlichen Einrichtungen tatsächlich, dann dürfte zum Beispiel die Caritas nicht über einen Fachkräftemangel klagen. Die Mitarbeiter der "bösen" privaten Einrichtungen würden den "guten" Einrichtungen der kirchlichen Verbände tagtäglich die Türe einrennen. Das ist erstaunlicherweise nicht der Fall. Im Gegenteil, der Austausch zwischen Wohlfahrtseinrichtungen und Einrichtungen und Diensten privater Anbieter ist rege - in beiden Richtungen.

Wer fordert, den Markt "ethisch einzuengen", verschweigt, nach welcher und wessen Ethik das geschehen soll. Hinter solchen Ideen stecken in der Regel eigene (Wettbewerbs-)Interessen. Versorgungsverträge nur an tariflich ausgehandelte Löhne koppeln zu wollen, ist eine Umschreibung eines planwirtschaftlichen Denkens.

Um notwendige Investitionen in die Pflegeinfrastruktur, die in den kommenden zehn Jahren über 100 Milliarden Euro liegen, auch mit privatem Kapital tätigen zu können, braucht es aber Anreize und Handlungsspielräume und keine zusätzlichen Fesseln. Wir müssen uns darauf besinnen, wieder die vereinbarte Qualität der Leistung zu finanzieren, anstatt uns im Streit über die richtige Zuordnung einzelner Gehälter zu verlieren.

bpa Arbeitgeberverband e.V.
Friedrichstr. 147
10117 Berlin
presse@bpa-arbeitgeberverband.de

