

- **Pflegelöhneverbesserungsgesetz**
- **Die Ausbildungsinitiative Pflege hat begonnen**

Diakonie Deutschland
Evangelisches Werk
für Diakonie und
Entwicklung e.V.
Caroline-Michaelis-Straße 1
10115 Berlin

Dr. Peter Bartmann
Leitung
Zentrum Gesundheit, Rehabi-
litation und Pflege
T +49 30 65211-1661
F +49 30 65211-3661
Peter.bartmann@diakonie.de

Pflegelöhneverbesserungsgesetz

Die Pflege-Mindestlohnkommission ständiges Gremium – Allgemeinverbindlichkeitserklärung von Tarifverträgen

Die Löhne in der Pflege waren das zentrale Thema in der im Sommer abgeschlossenen Konzertierten Aktion Pflege, in die die Bundesregierung alle in der Pflege tätigen Akteure eingebunden hatte. Grundsätzlich war man sich einig, dass die Entlohnung ein zentraler Faktor für die Attraktivität des Pflegeberufs und die durchschnittlich niedrigere Entlohnung in der Altenpflege (im Vergleich zum Krankenhaus) zu überwinden sei. Um dieses Ziel zu erreichen, wurden vor allem zwei Wege diskutiert: die Verstetigung der Pflege-Mindestlohnkommission und die Verbreiterung der tariflichen Entlohnung bis hin zur Allgemeinverbindlichkeitserklärung von Tarifverträgen.

Das am 24. Oktober beschlossene Pflegelöhneverbesserungsgesetz enthält beide Elemente: Die Pflege-Mindestlohnkommission wird vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales als ständige Kommission für jeweils fünf Jahre berufen – aus dem Kreis der Akteure in der Pflegebranche, d. h. den Arbeitgebervereinigungen und Gewerkschaften, die für die Branche Tarifverträge abschließen können, sowie der Dienstgeber- und Dienstnehmerseite der kirchlichen Arbeitsrechtlichen Kommissionen. Diese Kommission spannt ein Auffangnetz unterhalb der tariflichen Entlohnung. Der Gesetzgeber will aber auch darauf hinwirken, dass möglichst alle Beschäftigten in der Branche tariflich entlohnt werden. Hierzu gibt es mit der Allgemeinverbindlichkeitserklärung von Tarifverträgen über Mindestarbeitsbedingungen ein Instrument für den Fall, dass Tarifverträge in einer Branche in der Breite nicht zur Anwendung kommen. In der Konzertierten Aktion waren die Lohnverhältnisse in der Pflege untersucht worden. Dabei zeigte sich, dass man bei vielen privaten Anbietern, aber auch beim Roten Kreuz, der Arbeiterwohlfahrt und der Parität von einer flächendeckenden tariflichen Entlohnung weit entfernt war. Bei Diakonie und Caritas fand man hingegen eine annähernde Flächendeckung tariflicher (in den ARKen verhandelter) Löhne und außerdem durchweg die höheren Löhne. Dass Diakonie und Caritas auf ihrem Weg – überwiegend dem Dritten Weg – ausgehandelte Löhne die Breite ihrer Mitglieder erreichen und keine Wettbewerbsvorteile durch niedrige Löhne erreichen, ist zwar Kennern der Lage bekannt. Aber die öffentliche Anerkennung des Dritten Weges in einem Kreis, in dem auch die Gewerkschaften mitwirken, ist ein wichtiges Ergebnis. Die insgesamt gute Entlohnungssituation bei Diakonie und Caritas ist sicherlich ein wesentliches Argument gewesen, warum man den Dritten Weg, den die Gewerkschaften bekanntlich ablehnen, im Arbeitnehmerentsendegesetz eigens berücksichtigt. Es sieht nun vor, dass die kirchlichen Arbeitsrechtlichen Kommissionen verbindlich einbezogen werden, wenn ein Tarifvertrag allgemeinverbindlich erklärt werden soll. Der hierzu erforderliche Antrag (nicht der Tarifvertrag als solcher) setzt die Zustimmung der kirchlichen Kommissionen voraus. Für diese Lösung hatte sich die Diakonie Deutschland in den Beratungen und Verhandlungen nachdrücklich eingesetzt.

Ist damit der Weg frei für höhere Löhne in der gesamten Pflegebranche? Ganz so einfach ist die Lage nicht. Die Allgemeinverbindlichkeitserklärung eines Tarifvertrages über branchenbezogene Mindestarbeitsbedingungen ist an eine Reihe von Bedingungen geknüpft. Der Tarifvertrag muss nicht nur geeignet sein, angemessene Arbeitsbedingungen und faire Wettbewerbsbedingungen in der Pflegebranche durchzusetzen, sondern es kommt vor allem darauf an, dass möglichst viele Arbeitgeber der Branche an den ausgehandelten Tarifvertrag gebunden sind und eine möglichst hohe Zahl von Arbeitnehmer/innen unter dessen Anwesenheitsbereich fällt. Hier besteht aber im Gegensatz zum kirchlichen Bereich bei freigemeinnützigen und privaten Trägern keine Klarheit, wie viele Arbeitgeber an kollektive Tarife gebunden sind. Mit anderen Worten: Arbeitgeber, die sich bislang nicht binden wollten, müssen sich nun in Arbeitgebervereinigungen zusammenschließen und in Tarifverhandlungen eintreten. Die Gründung der Bundesvereinigung Arbeitgeber in der Pflegebranche (BVAP) war hierzu ein erster wichtiger Schritt. Aus dem Kreis der privaten Pflege-Arbeitgeber war in der dem Gesetzbeschluss vorausgehenden Anhörung jedoch noch keine Bereitschaft zu Tarifverhandlungen mit den Gewerkschaften zu erkennen. Man zweifelte daran, ob das Gesetz verfassungsgemäß ist, weil es unter bestimmten Bedingungen in das Recht der Arbeitgeber eingreift, Löhne frei zu verhandeln. Die geladenen juristischen Experten haben dieser Auffassung klar widersprochen. Aber auch wenn der juristische Einwand nicht verfährt, ist nach wie vor mit Widerstand gegen einen Flächentarif in der Pflege zu rechnen.

„Mach Karriere als Mensch!“ Start der Ausbildungsoffensive Pflege

Die Ausbildungsoffensive Pflege (2019 – 2023) ist eine Informations- und Öffentlichkeitskampagne zur neuen generalistischen Pflegeausbildung. Sie war im Rahmen der Konzertierten Aktion Pflege vereinbart worden. Die Kampagne wird in der Verantwortung des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend und mit Begleitung und Unterstützung der etwa 40 Vereinbarungspartner der Ausbildungsoffensive Pflege bis zum Abschluss des ersten vollständigen Ausbildungsjahrgangs Ende 2023 durchgeführt. Unter dem Motto „Mach Karriere als Mensch“ sollen sowohl junge Menschen angesprochen werden, die auf der Suche nach einem Ausbildungsberuf oder einem Studium sind, als auch Erwachsene, die sich beruflich neu orientieren möchten.

Die Kampagne ist am 22. Oktober eröffnet worden. Sie lebt davon, dass die Akteure der Pflege für die Pflegeausbildung werben. Dazu hat eine Werbeagentur Materialien erarbeitet, die unter der Adresse www.pflegeausbildung.net bestellt werden können. Es sind 30.000 Starterpakete mit Materialien an Schulen und Einrichtungen versendet worden. Fragen zur Informations- und Öffentlichkeitskampagne beantwortet die Kommunikations-Servicestelle unter 030 5770209-49 oder pflegekampagne@hirschen.de

Die Diakonie Deutschland unterstützt die Kampagne, um die Pflegeberufe attraktiver zu machen und die weitreichenden Chancen und Vorteile der neuen generalistischen Pflegeausbildung in der Öffentlichkeit bewusst zu machen.

Kontakte:

Erika Stempfle
**Ambulante gesundheits- und sozialpflegerische Dienste/
ambulante Altenhilfe**
T+ 49 30 65211 – 1672
erika.stempfle@diakonie.de

Manfred Carrier
**Stationäre und teilstationäre
Altenhilfe und Pflege**
T +49 30 65211- 1671
manfred.carrier@diakonie.de