



© HP_Photo/stock.adobe.com

Ein Tarifvertrag für die Pflege

Die Quadratur des Kreises

In der Bundesrepublik Deutschland entwickelt sich ein interessanter Wachstumsmarkt, dessen begrenzender Faktor qualifizierte Menschen sind. Der Gesundheitsmarkt und hier insbesondere der Markt der Altenpflege wachsen aufgrund der demografischen Entwicklung. Mit diesem Wachstum hält die Entwicklung der Anzahl qualifizierter Mitarbeiter in der Pflege nicht mit. Zwischen dem Angebot an qualifizierten Arbeitskräften und dem Bedarf tut sich eine wachsende Kluft auf.

1 AUSGANGSSITUATION

Mit fünf Strategien versuchen die Unternehmen in der Pflege dieser Entwicklung entgegenzuwirken, es sind insbesondere

- Gewinnen qualifizierter Mitarbeiter aus der stillen Reserve,
- Erhalten der Arbeits- und Leistungsfähigkeit der Mitarbeiter in der Pflege (Gesundheitsschutz),
- verstärkter Technikeinsatz in der Pflege (Pflege 4.0),
- Gewinnen ausländischer Arbeitnehmer für die Pflege und
- Verbessern der Arbeitsbedingungen in der Pflege inkl. höherer Löhne und Gehälter in den Pflegeberufen durch einen Tarifvertrag Pflege (TV Pflege).

Die Bundesregierung hat sich in einer parteiübergreifenden, konzertierten Aktion vorgenommen, im Jahr 2019 den Abschluss eines TV Pflege durch die am 14.6.2019 gegründete Bundesvereinigung der Arbeitgeber in der Pflegebranche (BVAP) und die Gewerkschaft ver.di zu unterstützen und diesen Tarifvertrag anschließend für alle Unternehmen der Branche als Mindestarbeitsbedingung rechtlich verbindlich zu erklären (sog. Allgemeinverbindlichkeitserklärung – AVE). Ziel dieses Projekts ist es, die Arbeit in der Pflege und die Pflegeberufe bundesweit attraktiver zu machen und so den Pflegegenotstand zu beseitigen.

2 INHALTE EINES TARIFVERTRAGS

Ein Tarifvertrag regelt die Arbeitsbedingungen der tarifgebundenen Arbeitgeber und der Arbeitnehmer, die Mitglied der tarifvertragsschließenden Gewerkschaft sind. Von einem Flächentarifvertrag spricht man, wenn ein Arbeitgeberverband ihn für seine Mitglieder abgeschlossen hat und er für alle Mitgliedsunternehmen z. B. in einem Bundesland (der Fläche) gilt. Ein Haustarifvertrag

gilt für ein Unternehmen (Haus) an einem Standort oder auch an mehreren Standorten.

Zu den Arbeitsbedingungen im Tarifvertrag gehören insbesondere

- die wöchentliche Arbeitszeit,
- die normale Vergütung der Arbeitszeit aufgrund der Tätigkeit und der Leistung,
- die erhöhte Vergütung von Arbeitszeiten bei Spät- und Nachtarbeit, Sonn- und Feiertagsarbeit, Mehrarbeit (Überstunden), Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft (Stand-by),
- Jahressonderzahlungen, wie Urlaubs- und Weihnachtsgeld,
- der jährliche Urlaubsanspruch,
- tarifliche Altersversorgung,
- vermögenswirksame Leistungen.

In Tarifverträgen nicht geregelt sind grundsätzlich betriebliche Sozialleistungen, wie Jobticket, Betriebskindergarten oder Warengutscheine.

3 DIE ENTWICKLUNG DER TARIFLICHEN ARBEITSBEDINGUNGEN

In der Gesundheitswirtschaft und Pflegebranche dominierten seit den 1950er-Jahren kommunale Anbieter und die Wohlfahrtsverbände. Aufgrund des Subsidiaritätsprinzips und der Kostenerstattung wandten sie den – i. d. R. 1:1-kopierten – Bundesangestelltentarif (BAT) als Tarifvertrag an, seit dem Jahr 2005 ist es der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD). Seit der Einführung der Pflegeversicherung Mitte der 1990er-Jahre etablierte sich eine Vielzahl privater Anbieter sozialer Dienstleistungen, die – bei einem Arbeitsmarkt von mehr als fünf Millionen Arbeitslosen – Arbeitnehmer zu Arbeitsbedingungen unterhalb der Regelungen des BAT einstellten und damit Wettbewerbsvorteile hatten. Der Mindestlohn in der Pflege – differenziert nach Ost- und Westdeutschland – wurde im Jahr 2010 eingeführt, er gilt für

HÖHE DER JÄHRLICHEN URLAUBSTAGE

TAB. 1

	Urlaubstage nach Branchen			
	Gesetzliche Regelung	Öffentlicher Dienst, TVöD	Chemische Industrie	Metall- und Elektro-Industrie
Fünf-Tage-Woche	20	30	30	30
Sechs-Tage-Woche	24	36	36	36

HÖHE VERSCHIEDENER JAHRESSONDERZAHLUNGEN AUSGEWÄHLTER BRANCHEN

TAB. 2

	Jährliche Zahlung für Vollzeitarbeit			
	Gesetzliche Regelung	Öffentlicher Dienst, TVöD	Chemische Industrie	Metall- und Elektro-Industrie
Urlaubsgeld	–	–	1.200 Euro	69 %
Weihnachtsgeld	–	–	95 %	bis zu 55 %
Jahressonderzahlung	–	70–90 % eines Monatsentgelts	–	–

HÖHE DURCHSCHNITTLICHER LEISTUNGSENTGELTE NACH BRANCHEN

TAB. 3

	Höhe des durchschnittlichen Leistungsentgelts nach Branchen in % des Jahreseinkommens			
	Gesetzliche Regelung	Öffentlicher Dienst, TVöD	Chemische Industrie	Metall- und Elektro-Industrie
Leistungsentgelt	–	2 % im Durchschnitt	–	Regional differenziert von 10–15 %

Pflegehilfskräfte und liegt derzeit bei 11,05 Euro/Stunde im Westen und 10,55 Euro/Stunde im Osten.

Mit dem entstandenen und sich verschärfenden Wettbewerb insbesondere um Pflegefachkräfte – aber auch Pflegekräfte – schmilzt die Differenz zwischen den tariflichen Entgelten und Arbeitsbedingungen sowie den gelebten Entgelten und Arbeitsbedingungen in der Branche.

4 MANTELARIFVERTRAG

In Tarifverträgen werden üblicherweise drei wesentliche Bausteine geregelt – z. T. sogar in drei verschiedenen und aufeinander abgestimmten Tarifverträgen. Es sind der Mantel-, der Entgeltrahmen- und der Entgelttarifvertrag mit den Entgelttabellen.

Im Manteltarifvertrag sind üblicherweise die wöchentliche Arbeitszeit von z. B. 40 Stunden, die Spät- und Nachtarbeit sowie die dafür anfallenden Zeitzuschläge geregelt, ebenso die Samstags-, Sonntags- und Feiertagszuschläge. Hierher gehören auch die Bezahlung von Mehrarbeit, Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft (sog. Stand-by-Zeiten). Neben diesen die Arbeit betreffenden Punkten wird im Manteltarifvertrag auch geregelt, welche Urlaubsansprüche Mitarbeiter bei einer Fünf- und einer Sechs-Tage-Woche haben. Im Manteltarifvertrag wird auch geregelt, ob es ein Urlaubs- und Weihnachtsgeld bzw. eine Jahressonderzahlung (13. Monatsentgelt) gibt, wie hoch diese Zahlungen jeweils sind und wann sie zu zahlen sind (s. Tab. 1 und 2).

5 ENTGELTRAHMENARIFVERTRAG

Der Entgeltrahmentarifvertrag regelt die Bezahlung der Beschäftigten, das Monatsentgelt. Hierzu lassen sich – je nach Entgeltphilosophie – verschiedene Kriterien

heranziehen. Im BAT wurden die Arbeitnehmer aufgrund ihrer Tätigkeit einer Gehaltsgruppe zugeordnet. Das Gehalt stieg dann in Abhängigkeit vom individuellen Lebensalter über mehrere Jahre bzw. Jahrzehnte. Die Mitarbeiter erhielten auch entsprechend ihrem Familienstand einen Verheirateten- und einen Kinderzuschlag für jedes Kind, solange es Kindergeld bekam. Aufgrund des AGG wurde die altersabhängige Stufung beim TVöD gestrichen und durch Erfahrungsstufen ersetzt. Diese unterstellen, dass die Leistung mit zunehmender Erfahrung besser wird und man deshalb mehr verdient. Die Praxis zeigt häufig ein anderes Bild, nicht zuletzt aufgrund der Arbeits- und Leistungsfähigkeit nach vielen Berufsjahren in der Pflege.

Die familienbezogenen Zulagen – die Alimentation – wurden mit dem TVöD abgeschafft, weil sie kontraproduktiv waren. Nicht wenige Unternehmen stellten die preiswerteren Beschäftigten – unverheiratet und ohne Kinder – ein. Gut gemeint führt nicht selten zu Fehlsteuerungen.

Im deutschen Kulturkreis werden die Arbeitnehmer seit Beginn des 21. Jahrhunderts zum einen aufgrund der ihnen übertragenen Tätigkeit, z. B. Pflegefachkraft, Pflegeassistent oder Wohnbereichsleitung, in eine entsprechende Entgeltgruppe eingruppiert; dabei kommt es insbesondere auf die notwendigen Kenntnisse (Berufabschlüsse) und die übertragene Verantwortung an. Welches Entgelt für welche Gruppe gilt, ggf. gestaffelt nach Betriebszugehörigkeit oder einschlägiger Berufserfahrung, wird in der Entgelttabelle geregelt. Neben dem „Was“, der Tätigkeit, die die Mitarbeiter ausführen, ist es auch für die Bezahlung relevant, „wie“ die Beschäftigten die ihnen übertragene Tätigkeit ausführen. Hier gehen einige Tarifverträge davon aus, dass man mit zunehmender Erfahrung die Tätigkeit nicht automatisch besser ausführt. Diese Tarifverträge berücksich-

tigen die Arbeitsausführung und/oder das Arbeitsergebnis – die Leistung – aufgrund einer Leistungsbewertung oder -messung mit dem Leistungsentgelt (s. Tab. 3 auf S. 543).

Den Entgeltgruppen werden neben den Tätigkeiten in der Pflege auch die in Hauswirtschaft, Reinigung, Haustechnik und Verwaltung zugeordnet. Neben „normalen Tätigkeiten“ übernehmen einige Arbeitnehmer zusätzliche Funktionen, z. B. Hygienebeauftragter, Wundmanager oder Sicherheitsbeauftragter. Für diese Funktionen erhalten sie eine Zulage und die notwendige Zeit, um die Zusatzfunktionen ordentlich ausführen zu können.

6 ENTGELTTARIFVERTRAG MIT ENTGELTTABELLE

Der Entgelttarifvertrag mit der Entgelttabelle regelt, welche Vergütung die Mitarbeiter aufgrund ihrer Tätigkeit und der entsprechenden Entgeltgruppe erhalten. Die Tabellen können mit einer unterschiedlichen Anzahl erfahrungsabhängiger Entgeltstufen und einem unterschiedlich hohen erfahrungsabhängigen Entgeltvolumen ausgestattet sein. Insbesondere ein sehr hoher erfahrungsabhängiger Entgeltbestandteil ist in der Praxis nicht unproblematisch, wenn z. B. zwei Beschäftigte die gleiche Tätigkeit ausführen, die gleiche Leistung erbringen und wegen zehn Jahren weniger Erfahrung unterschiedlich viel verdienen. Solche Systeme sind zwar in der Pflegebranche etabliert, führen aber zunehmend zu Konflikten, weil gleiche Arbeit nicht gleich bezahlt wird, sondern aufgrund der Abhängigkeit der Erfahrung vom Lebensalter eine mittelbare Diskriminierung vorliegt. Zu denken ist z. B. an junge Arbeitnehmer mit einer hohen Technikaffinität und erfahrene mit einer gewissen Technikskepsis bei der Arbeit in einer zunehmend technisierten Intensivstation oder im OP. Die Entgelttabelle kann bundesweit einheitlich sein oder nach Bundesländern bzw. Tarifgebieten differenziert. Beide Prinzipien finden in den Tarifverträgen der Bundesrepublik Deutschland Anwendung, und das nicht erst seit der deutschen Wiedervereinigung. Es stellt sich den Tarifvertragsparteien die Frage, ob sie das Prinzip „gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit“ oder „gleicher verfügbarer Lohn für gleichwertige Arbeit“ umsetzen wollen. Die Entgelttabelle kann auf der Basis eines einheitlichen Entgelttarifvertrags nach Regionen differenzierte Entgelttabellen haben, z. B. in der Chemischen Industrie – dort sind die Entgelte in der Region Nordrhein am höchsten, gefolgt von Hessen. Die Vergütung richtet sich u. a. nach der Wirtschaftskraft der Unternehmen, dem regionalen Arbeitsmarkt und den Lebenshaltungskosten in der Region. In der Metall- und Elektroindustrie sind die Entgelttarifverträge regional unterschiedlich, aber die sog. Eckentgelte für Mitarbeiter, deren Tätigkeit eine abgeschlossene dreijährige Berufsausbildung voraussetzt, interessanterweise bundesweit gleich. Der TVöD unterscheidet zwischen den Regionen Ost- und Westdeutschland.

Die Differenzierung der Entgelte in der Tabelle nach Regionen und Tarifgebieten orientiert sich nicht wirklich an der wirtschaftlichen Lage der Einrichtungen und der Situ-

ation am Arbeitsmarkt. Die Märkte sind feiner granuliert als die 16 Bundesländer und jedes Land – ausgenommen die Stadtstaaten Berlin, Hamburg und Bremen sowie vielleicht das kleine Saarland – sind in sich nicht homogen; dort gibt es jeweils „flaches Land“, Mittelstädte, Großstädte und z. T. Metropolen mit unterschiedlichen Arbeitsmärkten und Lebenshaltungskosten, aber auch unterschiedlichen Angeboten z. B. an Kultur und schnellem Internet.

Die Berücksichtigung der unterschiedlichen Lebensbedingungen in einem Tarifvertrag ist in der Pflege – anders als in der sog. freien Wirtschaft, die mit übertariflichen Entgeltanteilen arbeiten kann – wichtig, denn in dem geregelten Markt der Altenpflege mit den genehmigungspflichtigen Heimentgelten wird (nur) das tarifliche Entgelt der Mitarbeiter refinanziert. Bundesweit arbeitende, große private Träger von Pflegeheimen mit mehreren Dutzend Einrichtungen haben z. B. die Standorte ihres Unternehmens nach der wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit der Einrichtungen, dem lokalen Arbeitsmarkt und den Lebenshaltungskosten zu Standortgruppen gebündelt und ihre Entgelttabellen danach differenziert; dabei geht auch die räumliche Nähe zu den Hochlohnländern Luxemburg und Schweiz mit ein. Auf diese Weise kann die Situation an den Standorten in Emden, Neubrandenburg, Weimar, Frankfurt und Freiburg gut abgebildet werden. Das „frei verfügbare Einkommen der Mitarbeiter“ – nach Abzug der allgemeinen Lebenshaltungskosten – ist dann in etwa vergleichbar.

Für die Bundesregierung, die einen Tarifvertrag für allgemeinverbindlich erklären will, ist das Ziel der „gleichwertigen Lebensverhältnisse in Stadt und Land“ in diesem Kontext eine zusätzliche Herausforderung.

7 MÖGLICHE ECKPUNKTE FÜR EINEN „TARIFVERTRAG PFLEGE“

Angesichts der beschriebenen Ausgangssituation und der Gestaltungsoptionen stellt sich die Frage, welche Eckpunkte ein „Tarifvertrag Pflege“ erfüllen sollte, um attraktiv zu sein und die Tätigkeiten in der Pflege aufzuwerten. Hier mein Vorschlag:

- Grundentgelt mit max. drei Erfahrungsstufen und maximal 8 % Entgeltsteigerung durch alle Erfahrungsstufen,
- angemessene Funktionszulagen und Zeit für deren Ausführung,
- attraktives Leistungsentgelt (durchschnittlich ca. 10 % des Monatsentgelts),
- angemessene Zuschläge für Wechselschichten, Nacht- und Wochenendarbeit,
- attraktive Zulagen für Rufbereitschaft und Bereitschaftsdienst,
- angemessene lokale Standortzulagen, um eine Pflege auch in den Ballungszentren – ohne überlange Anfahrtswege – zu ermöglichen,
- angemessener Erholungsurlaub.

Wenn man die Pflegeberufe aufwerten will, ist es wichtig, die besonderen Herausforderungen in der Pflege angemessen zu würdigen. So sollte beim „Tarifvertrag Pflege“ nicht allein das monatliche Grundentgelt im Fokus stehen, sondern die Tätigkeit und damit auch die

Belastungen ganzheitlich gesehen werden, d. h. neben dem Grundentgelt auch die branchenspezifischen Belastungen durch Wechsel- und Nachtschichten sowie die regelmäßig anfallenden Wochenenddienste. Ein Vorbild können hier die Chemische Industrie oder die Stahlbranche sein, die wie die Pflege im vollkontinuierlichen Betrieb arbeiten. Zu den Belastungen sollte auch die Dauer des jährlichen Erholungsurlaubs passen.

In dem Umfang, in dem durch die genannten Entgeltbausteine die Attraktivität der Pflegeberufe steigt, lässt sich auf mobilitätshemmende Sonderzahlungen wie Urlaubs- und Weihnachtsgeld verzichten.

Gesundheitsminister Spahn sprach am 5. Juli von 14 Euro/Stunde Mindestlohn in der Pflege und will damit den Mindestlohn von zurzeit 10,45 Euro bzw. 11,05 Euro/Stunde ablösen. Die damit verbundenen Mehrkosten – insbesondere in der Altenpflege – sind bei der Allgemeinverbindlichkeitserklärung durch das Arbeitsministerium zu berücksichtigen. Hier zeichnet sich als flankierende Maßnahme eine parteiübergreifende Umstellung der Pflegeversicherung ab. Zukünftig sollen Pflegebedürftige einen Eigenbeitrag – analog der Kfz-Vollkaskoversicherung – zahlen, den überschreitenden Betrag übernimmt die Pflegeversicherung. Auch eine Reduzierung der Fachkraftquote unter die gesetzliche Schwelle von 50 % ist im Gespräch, um die Kosten zu begrenzen.

Die Auswirkungen eines so optimierten TV Pflege in Verbindung mit der Finanzierung sollten – wie 2003

beim Entgelttarifvertrag in der Metall- und Elektroindustrie – in sog. Schattenrechnungen simuliert werden. Hierdurch lassen sich angemessene Kostenfolgeabschätzungen vornehmen und entsprechende flankierende Maßnahmen gestalten. Entsprechende Abstimmungsgespräche zwischen Bund und Ländern verlaufen zurzeit konstruktiv.

8 FAZIT

Die Bundesregierung, die von ihr geförderte BVAP und die Gewerkschaft ver.di haben inhaltlich eine spannende Herausforderung angenommen, die bei ihren Mitgliedern auf beiden Seiten auf Zustimmung stoßen muss, um erfolgreich zu sein. Eine einfache Kopie des TVöD scheint inhaltlich nicht die Lösung zu sein. Andererseits ist in dem selbst gesteckten Zeitrahmen die inhaltliche Gestaltung eines TV Pflege eine sehr sportliche Aufgabe, so dass zu befürchten ist, dass der TVöD – mangels Zeit, nicht mangels Fantasie – zur Kopiervorlage für den TV Pflege wird. Und nach dem ersten, dem inhaltlichen Schritt kommt der zweite, die geplante und umstrittene Erklärung der Allgemeinverbindlichkeit, weil das im öffentlichen Interesse geboten erscheint. Abschließend ist dann noch die Finanzierung der Pflege zu sichern und zu entscheiden, ob der TV Pflege – mit Blick auf die Refinanzierung – zum Stichtag 1.1.2020 oder in einer Übergangsphase von ein bis zwei Jahren umzusetzen ist. ■

UNSER AUTOR



Eckhard Eyer

Vergütungsberater,
Geschäftsführer der
Perspektive Eyer Consulting,
Ockenfels