

Die Hansestadt als Vorbild

Trägerübergreifende Tarifverträge gibt es in der ambulanten Pflege bisher nicht. Die einzige Ausnahme ist das Bundesland Bremen, wo die „Tarifgemeinschaft Pflege in Bremen“ einen Tarif mit der Gewerkschaft Verdi aushandeln konnte. Das Tarifwerk könnte bundesweit für mehr Akzeptanz für Tarifverträge in der Pflege sorgen.

Text: Julia Massolle

Der Fachkräftemangel ist allgegenwärtig. Zu beobachten ist, dass dieser nicht nur in der Altenpflege, sondern auch in den Krankenhäusern rapide zunimmt; mit der Folge, dass diese sich verstärkt um Altenpflegefachkräfte bemühen. Durch ihre tariflichen Entgeltstrukturen bieten Krankenhäuser ein höheres Entgelt und stellen daher eine ernst zu nehmende Konkurrenz dar. In der Altenpflege gibt es bislang kaum Tarifverträge – eine Ausnahme bildet Bremen. Hier wurde 2017 der bundesweit erste Tarifvertrag mehrerer Wohlfahrtsverbände eingeführt, darunter auch mehrere ambulante Pflegeträger. Durch strategische Tarifpolitik wird versucht, ein Gegengewicht zu unter anderem den Krankenhäusern zu integrieren. Rund ein Jahr nach der Einführung habe ich im Rahmen meiner Masterarbeit die Effekte und die Bedingungen des Tarifvertrages untersucht.

Tarifverträge sind ein klassisches Instrument zur Regulierung von Arbeitsbedingungen und werden zwischen

Der Tarifvertrag in Bremen

Zu den neuen Regelungen, die seit 2017 gelten, zählen unter anderem diese Punkte:

- Urlaub in 2017: 29 Tage, ab 2018: 30 Tage
- Jahressonderzahlung in 2017: 45 Prozent, ab 2018: 50 Prozent, mindestens 900 bei Vollzeitbeschäftigung
- Einstiegsgehalt Fachkraft: 14,50 Euro/Stunde, also bei 39 Stunden/Woche 2.458,79 Euro im Monat (2017); 15,30 Euro/Stunde, also bei 39 Stunden/Woche 2.594,45 Euro im Monat (2019)
- Einstiegsgehalt Pflegehilfskraft: 11 Euro/Stunde, also bei 39 Stunden/Woche 1.865,29 Euro im Monat (2017); 11,97 Euro/Stunde, also bei 39 Stunden/Woche 2.029,78 Euro im Monat (2019)

Den gesamten Tarifvertrag können Sie hier als PDF herunterladen:
vinc.li/TVPfB

dem jeweiligen Arbeitgeberverband und der zuständigen Gewerkschaft ausgehandelt. Im Bereich der Pflege spielen Tarifverträge bislang keine Rolle. Die Hauptgründe sind in der zersplitterten Arbeitgeberlandschaft und ihren unterschiedlichen Interessen zu suchen. Ein weiterer Faktor ist die fehlende kollektive Vereinigung der Beschäftigten, denn üblicherweise werden Tarifverträge erst auf Druck ausgehandelt. Auch zukünftig ist nicht damit zu rechnen, dass sich die Beschäftigten als Kollektiv für ihre Arbeitsbedingungen einsetzen. Insbesondere in der ambulanten Pflege erschwert die Arbeitsweise dies, denn die Beschäftigten arbeiten überwiegend allein. Es fehlt an diskussionsschaffenden Orten. In Bremen waren es die Arbeitgeber selbst, die sich als Kollektiv für bessere Arbeitsbedingungen und ein refinanziertes Entgeltsystem einsetzen – entgegen der üblichen tarifpolitischen Vorgehensweise.

Interessant für die ambulante Pflege ist die Idee hinter dem Tarifvertrag. Neben der Absicht, durch bessere Arbeitsbedingungen mehr Chancen bei der Fachkräfteakquise zu erreichen, soll mit dem Tarifvertrag ein refinanziertes Vergütungsmodell geschaffen werden. Bestmöglich soll dieses für allgemeinverbindlich erklärt werden und damit für sämtliche Pflegeanbieter gelten. Der Wettbewerb untereinander zulasten der Entgelte soll damit unterbunden und gesetzliche Ansprüche genutzt werden, denn nach § 89 (1) SGB XI dürfen tarifliche Entgelte in den Vergütungssätzen nicht als unwirtschaftlich abgelehnt werden. Damit würde ein wichtiger Grundstein für eine stabile Refinanzierung gelegt.

In meiner Untersuchung musste ich jedoch feststellen, dass die Anerkennung der tariflichen Entgelte durch die Pflegekassen problembehaftet ist. In der Folge mussten die Pflegeanbieter selbst die Refinanzierung des Tarifvertrages aus dem bisherigen Budget sicherstellen. Damit sich jedoch der Tarifvertrag zu dem gewünschten attraktiven und fairen Vergütungssystem entwickeln kann, ist eine bedingungslose Refinanzierung Grundvoraussetzung.

Das Bremer Modell unterstreicht die massive Drucklage auf dem Pflegemarkt und demonstriert, dass die Grenze um

Perspektive 2020




Stefan Block
Geschäftsführer
ASB Bremen

Der Bremer Pflgetarifvertrag (TV PflIB) wurde zum 01.01.2020 mit Verdi erneuert. Deutliche Steigerungen der Zulagen und der Gehälter wurden vereinbart. Das kann laut Aussage Beteiligter gute 8 Prozent Steigerung der Gehälter in 2020 bedeuten. Aktuell betrifft der TV PflIB in erster Linie stationäre Anbieter aus der Wohlfahrt. Wenige ambulante Dienste können bisher den Tarifvertrag umsetzen. Im stationären können die Tarifierpassungen recht unproblematisch über die SGB XI Verträge mit den Kassen geeint werden. Hier müssen dann die pflegebedürftigen Menschen die Erhöhungen zu 100 Prozent tragen. In der Not springt die Sozialhilfe ein.

Ambulant ist die Situation merklich komplexer. Hier gibt es im SGB V erhebliche Probleme bei den „Verhandlungen“ mit den Kassen. Oberhalb der allgemeinen Lohnsummensteigerung geht da kaum etwas. Auch bei aktuellen Gesprächen mit den Kassen liegen die Angebote der Kassen weit unterhalb des Finanzierungsbedarfs der Träger für bessere Gehälter. In diesem Bereich gehen die Mehrkosten zu 100 Prozent an die Kassen weiter und die Pflegebedürftigen werden nicht zusätzlich belastet. Leider ist der SGB V Bereich der klassische Sparstrumpf der Kassen. Bei deutlich unter 3 Prozent Ausgabenanteil machen die Kassen gerade hier Druck, um damit die sehr stark steigenden Kosten im Krankenhausbereich zu kompensieren. Alles auf Kosten der Mitarbeiter*innen der ambulanten Pflege und der pflegebedürftigen Menschen.

Zur Jahreswende 2020 wird sich zeigen, ob die Kassen die Politik ernst nehmen und die deutlich steigenden Kosten der Pflege durch den TVPflIB auch durch entsprechende Preissteigerungen der ambulanten Leistungen akzeptieren. Ich befürchte, dass dieses nicht geschieht. Dann müssen die realen Pflegezeiten bei den Bedürftigen noch weiter reduziert und die Rahmenbedingungen der Pflegenden verschlechtert werden, um die Kostenerhöhungen zu kompensieren.

kostengünstige Pflege zulasten der Arbeitsbedingungen überschritten ist. Obwohl der Bremer Tarifvertrag noch jung ist und sich noch entwickeln muss, bietet dieser das Potenzial eines guten Vertragswerks für ambulante Pflege. Darüber hinaus steht er symbolisch dafür, dass das Instrument eine breitere Akzeptanz in der Branche findet. 

WEITERE INFORMATIONEN

Der direkte Kontakt zur Tarifgemeinschaft Pflege in Bremen:
tarifgemeinschaft-pflege-bremen.de



Julia Massolle
M.A. Sozialwissenschaft
Helex Institut
Forscht u. a. zu Tarifverträgen
julia.massolle@helex-institut.de