

## **Zusammenfassender Stand der Konzertierten Aktion Pflege (KAP)** (abgestimmte Position im Positionierungsausschuss)

### **0. Vorbemerkung**

Innerhalb der Fachgruppe Dienstnehmerseite der ARK DD und in der Kommission selbst wurde die Konzertierte Aktion Pflege wiederholt thematisiert. Einzelne Mitglieder sind auch immer wieder in Kommissionen und Ausschüssen beteiligt, die den Arbeitsgruppen der KAP zuarbeiten.

Innerhalb der Arbeitsgruppe 5 der concertierten Aktion Pflege werden die Entlohnungsbedingungen in der Pflege diskutiert.

Im Folgenden soll der (bekannte) Sachstand zusammengefasst werden und eine Position entwickelt werden.

### **1. Sachstand**

Die Entlohnungsbedingungen in der Pflege sind sowohl regional als auch anstellungsträgerabhängig sehr unterschiedlich ausgeprägt. Innerhalb der Pflegebranche können drei große Player identifiziert werden:

- Private (kommerzielle) Einrichtungen
- Einrichtungen der nicht-kirchlichen Wohlfahrtsverbände
- Caritative und diakonische Einrichtungen der beiden Kirchen

Die meisten privat-kommerziellen Einrichtungen bestimmen ihre Arbeitsbedingungen nach dem ersten Weg. Die nicht-kirchlichen Wohlfahrtsverbände haben oftmals Tarifverträge (mit ver.di) abgeschlossen. In den kirchlich-caritativ-diakonischen Einrichtungen kommen die Arbeits- und Entlohnungsbedingungen meist (Ausnahmen auf ev. Seite) auf dem dritten Weg zustande.

In diesem Lohn- und Tarifgefüge kann festgestellt werden, dass die kirchlich orientierten Träger die Lohn Tabellen, sowohl auf Fachkräfte-, als auch auf Helferniveau anführen. (Exkurs AVR-Bayern: Die Entlohnungsbedingungen für die Pflege in den bayerischen AVR sind nicht wirklich im oberen Bereich anzusiedeln; vor allem für Hilfskräfte ist eine erhebliche Lohndifferenz zu anderen kirchlichen Entlohnungssystemen, insbesondere der AVR DD, entstanden).

Die privat-kommerziellen Anbieter bieten, vor allem auf Helferniveau, aber auch insgesamt die niedrigsten Arbeits- und Entlohnungsbedingungen. Auch die nicht-kirchlichen Wohlfahrtsverbände sind insgesamt mit ihren Entlohnungsbedingungen unterhalb der kirchlichen Arbeitsvertragsrichtlinien angesiedelt.

Die Politik hat nun ein starkes Interesse angekündigt, die Arbeits- und Entlohnungsbedingungen in der Pflege zu verbessern, um so die Attraktivität des Berufs zu steigern. Auch die gewerkschaftliche Seite hat naturgemäß ein hohes Interesse an der Steigerung des Lohnniveaus.

Daraus ist nun – wie auch schon öfter in der Vergangenheit – die Initiative entstanden einen allgemeinverbindlichen Pflegetarifvertrag ins Leben zu rufen, um dadurch sicherzustellen, dass in allen Bereichen der Pflege auskömmliche Löhne bezahlt werden müssen.

Durch die divergente Anbieterlandschaft ist eine Allgemeinverbindlichkeitserklärung über die Vorschriften des Tarifvertragsgesetzes schwierig. Sowohl der Organisationsgrad der Beschäftigten in der Pflege, als auch der vieler Arbeitgeber in der Pflegebranche ist sehr niedrig.

Als Ausweg böte sich eine Allgemeinverbindlichkeit über das Arbeitnehmerentendengesetz an, das zu diesem Zweck so geändert werden müsste (sollte), dass auch die kirchlichen Arbeitsrechtlichen Kommissionen an der Entwicklung eines solchen Tarifes zumindest beteiligt sein könnten. Die gewerkschaftliche Seite hat nun, jenseits ideologischer Bedenken, signalisiert, dass sie bereit wäre einen solchen Weg zu initiieren und mitzugehen.

Im Ergebnis würde das heißen, dass es möglich werden könnte, dass mit Zustimmung der Arbeitsrechtlichen Kommissionen der beiden Kirchen ein gewerkschaftlich ausgehandelter Tarifvertrag über die Bundesregierung für allgemeinverbindlich erklärt werden könnte und die Arbeits- und Entlohnungsbedingungen eines solchen Tarifvertrages dann für alle Arbeitgeber verbindliche Mindeststandards in der Arbeitsvertragsgestaltung darstellen würden.

Ein solche Allgemeinverbindlichkeit eines Tarifvertrages ist immer dort wünschenswert, wo die Arbeitgeberlandschaft sehr divergent ist und es viele Branchenbereiche gibt, die keine oder nur eine sehr geringe Tarifbindung haben und der Wettbewerb über die Löhne geführt wird.

Für die Pflege gilt dies allemal, da die privat-kommerziellen Anbieter sich Tarifverhandlungen mit den Gewerkschaften regelmäßig mit dem Argument entziehen, dass keine Gewerkschaft die entsprechende Mächtigkeit (Mitgliederstärke in der Pflege) hätte, um in diesem Bereich tariffähig zu sein.

Bislang wurden die Pflegemindestlohnbedingungen in der sog. Pflegemindestlohnkommission festgelegt, so dass dadurch zumindest eine absolute Untergrenze in der Pflegebranche definiert war.

In der Diskussion um die Mindestarbeitsbedingungen in der Pflege stellt sich alternativ zu der Frage, ob diese in allgemeinverbindlichen Tarifverträgen festgelegt werden können, auch die Frage, ob über die Pflegemindestlohnkommission differenzierte Lohnuntergrenzen (z.B. Hilfskräfte, Fachkräfte, Beschäftigungszeit u.ä.) festgelegt werden können.

## **2. Position des vkm Bayern**

Der vkm-Bayern begrüßt alle Initiativen, die darauf abzielen, die Arbeits- und Entlohnungsbedingungen in der Pflege – insbesondere der Altenpflege – zu verbessern und steht daher einer Allgemeinverbindlichkeitserklärung über die (noch zu schaffenden) Möglichkeiten des Arbeitnehmerentendegesetzes positiv gegenüber.

Auch die Möglichkeit die Pflegemindestlohnkommission mit erweiterten Kompetenzen auszustatten hält der vkm-Bayern für einen gangbaren Weg, um differenziertere Mindestentlohnungsbedingungen branchenweit einführen zu können.

Im kirchlichen Bereich kommen die Arbeitsbedingungen im dritten Weg zustande. Innerhalb der Dienstgemeinschaft müssen Unterschiede in der Entlohnung immer durch sachlich begründbare Merkmale gerechtfertigt sein. Möglichst einheitliche Entgelttabellen bilden dafür die Grundlage.

Der vkm-Bayern tritt daher auch für gleiche Entlohnungsbedingungen in der Pflege insgesamt ein. Alten- und Krankenpflege sollen daher im Grundsatz nicht unterschiedlich behandelt werden.

Augsburg, den 31.01.19

Arthur Pauli, Dipl. Soz. Päd. (FH), Dipl. Kaufm. (FH)  
für den Positionierungsausschuss