

Ausgang ungewiss

Bewertung der Entwicklungen zur Tarifgemeinschaft Pflege Bremen

CHRISTOPH TOLK UND
NATHALIE MENJE

Christoph Tolk ist Referent für Tarifwesen und Volkswirtschaft beim Verband diakonischer Dienstgeber in Deutschland e. V. in Berlin. Der Sozialwissenschaftler beschäftigt sich mit Gehaltsbenchmarks und der Tarifentwicklung in der Sozialwirtschaft. Nathalie Menje ist Pressesprecherin und Referentin für die Öffentlichkeitsarbeit und Kommunikation des Verbandes. Die Politikwissenschaftlerin setzt sich hier mit Fragen rund um Kommunikationsherausforderungen in Diakonie und Sozialwirtschaft auseinander.
www.v3d.de

Der kürzlich in Bremen abgeschlossene Tarifvertrag für die Pflege eignet sich nur sehr begrenzt als Vorbild für die Sozialwirtschaft.

Am 23. März 2017 haben die Tarifgemeinschaft Pflege Bremen und die Dienstleistungsgewerkschaft ver.di den Tarifvertrag für die Pflege in Bremen (TV PflIB) unterzeichnet.

Zu der Tarifgemeinschaft haben sich insgesamt sechzehn freigemeinnützige Pflegeanbieter zusammengeschlossen. Vertreten sind Pflegedienste und Einrichtungen der Arbeiterwohlfahrt, des Caritasverbandes, des Deutschen Roten Kreuzes, des Paritätischen Wohlfahrtsverbandes, das Diakonische Werk Bremerhaven und die Bremer Heimstiftung. Die Regelungen des Tarifvertrags gelten seit Juni 2017 für alle neu eingestellten Beschäftigten der betroffenen Einrichtungen und Unternehmen.

Ähnlich wie in der Diskussion um einen bundesweiten »Tarifvertrag Soziales« sollen sich künftige Lohnsteigerungen beim TV PflIB am Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes der Länder (TV-L) orientieren und die Gehälter Schritt für Schritt daran angepasst werden. Der Abschluss ist außerdem mit dem Ziel verknüpft, eine Allgemeinverbindlichkeitserklärung zu erreichen. Der Wettbewerb über die Personalkosten soll dadurch in Zukunft verhindert werden.

Bremer Tarifvertrag regelt Mindeststandards

Der Tarifvertrag gilt für Beschäftigte, die bei einem Mitgliedsunternehmen der Tarifgemeinschaft Pflege Bremen angestellt sind. Gegenwärtig regelt der Vertrag die Eingruppierung und Stufen der Entgelttabelle, Stundenentgelte (nicht Monatsentgelte) bis 2019, den Ausgleich für Sonderformen der Arbeit, die Jahressonderzahlung sowie den Umfang des bezahlten Erholungsurlaubes.

Der Regelungsumfang ist also begrenzt. So wird die regelmäßige wöchentliche oder jährliche Arbeitszeit nicht festgelegt. Hierzu wird im Tarifvertrag auf die bestehenden Regelungen der einzelnen Träger verwiesen. Der TV PflIB ist deshalb als Regelung von Mindeststandards für Arbeitsstunden zu verstehen.

Für bereits Beschäftigte enthält er eine Besitzstandsregelung. Stufensteigerungen werden auf den Besitzstand angerechnet. Auf einen nach dem 1. Mai 2019 noch bestehenden Besitzstand werden allgemeine Entgeltsteigerungen nicht angerechnet (statischer Besitzstand).

Jahresgehälter weichen stark vom Vorbild ab

Die durchschnittlichen Jahresgehälter des neuen TV PflIB liegen deutlich niedriger als beim Tarifvertrag der Länder (TV-L) oder den in Bremen gültigen Arbeitsvertragsrichtlinien der Diakonie Deutschland (AVR DD). Für den Vergleich wurden Jahresgehälter bei einer Arbeitszeit von 39 Wochenstunden verglichen. Je nach Tätigkeit weicht der Bremer-Tarifvertrag um bis zu 27 v. H. (Fachkräfte: 17 v. H.) nach unten vom TV-L ab.

Zunächst sind im Bremer Tarifvertrag für die Pflege für Servicekräfte eine Entgeltstufe und für alle anderen Entgeltgruppen drei Entgeltstufen vorgesehen. Die Gehaltszuwächse im Laufe des Berufslebens liegen zunächst bei maximal zehn Prozent. Ab 2018 wird eine zusätzliche Entgeltstufe für die oberen Entgeltgruppen eingeführt, sodass durch Zeitablauf innerhalb einer Entgeltgruppe Zuwächse von bis zu 18 v. H. möglich sind.

Neben dem niedrigeren Grundgehalt fällt auch die Jahressonderzahlung geringer aus (2017: 45 v. H. und ab 2018: 50 v. H., mindestens aber 900 Euro) als beim TV-L und den AVR DD. Auch eine Kinder- oder Pflegezulage ist nicht vorgesehen.

Keine öffentlichen Pflegeanbieter in der Hansestadt

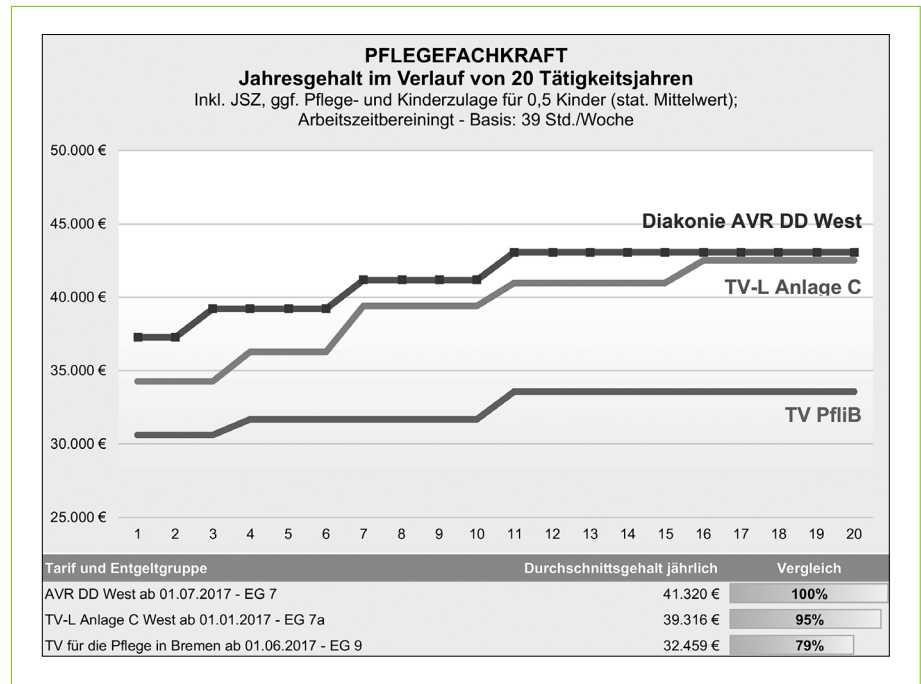
Die Tarifvertragsparteien des TV PflB orientieren sich am TV-L, obwohl öffentliche Träger in der Bremer-Pflegelandschaft praktisch keine Rolle spielen. Die an der Tarifgemeinschaft beteiligten Unternehmen, Einrichtungen und Träger beschäftigen rund 3.200 Mitarbeitende in Bremer Heimen und Pflegediensten. Das entspricht etwa einem Drittel der Beschäftigten im Pflegebereich. Laut Gesundheitsberichtserstattung des Bundes haben die freigemeinnützigen Anbieter 2015 in Bremen 55 v. H. der Plätze in stationären Pflegeheimen zur Verfügung gestellt. Alle übrigen Plätze stellen privatgewerbliche Anbieter.

Das Lohnniveau hängt direkt mit dem Marktanteil der privaten Anbieter zusammen – je höher ihr Anteil, desto niedriger sind in der Regel die Durchschnittsgehälter. Nach einer Auswertung des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung von 2015 erzielten Altenpflegefachkräfte in Bremen, Schleswig-Holstein und Niedersachsen die niedrigsten Gehälter in den westdeutschen Bundesländern.

Weil privatgewerbliche Anbieter selten Tarifverträge anwenden, haben sie niedrigere Personalkosten – besonders

»Privatgewerbliche Anbieter haben häufig niedrigere Personalkosten, weil sie selten Tarifverträge anwenden«

bei geringqualifizierten Beschäftigten. Die unterste Haltelinie ist für sie der Pflegemindestlohn, der derzeit bei 10,20 Euro (West) und 9,50 Euro (Ost) liegt und ab 1. Januar 2018 auf 10,55 Euro (West) und auf 9,50 Euro (Ost) steigt. Darüber hinaus müssen Pflegeunterneh-



men ihre Vergütungen nicht erhöhen, solange sie Beschäftigte finden, die bereit sind, zu dem Lohn zu arbeiten. In Verhandlungen mit den Pflegekassen können sie dann niedrigere Kostensätze vereinbaren und senken das Preisniveau in der gesamten Region.

Flächentarifverträge sind keine Garantie für die Allgemeinverbindlichkeit

In der Presse ist der TV Pflege in Bremen als großer »Vorreiter« (taz, 23.03.2017) in der Branche gefeiert worden. Doch schon länger gibt es in Bremen und Niedersachsen Bestrebungen, Allgemeinverbindlicherklärungen von Pflegetarifverträgen zu erreichen.

Antrag im zuständigen Tarifausschuss etwa in Bremen die hierfür erforderliche Mehrheit nicht erhalten. Auch in Niedersachsen verfehlte man die notwendige Mehrheit von vier Stimmen. Ohne die Zustimmung des Ausschusses, kann der zuständige Senator oder Minister die Allgemeinverbindlichkeit nicht erklären.

Der Abschluss von Tarifverträgen und die Absichtserklärung der Allgemeinverbindlicherklärung kennzeichnen also einen Prozess mit offenem Ausgang. Den frisch tarifgebundenen Betrieben droht beim Scheitern, dass günstigere privat-gewerbliche Anbieter unbeeindruckt weiter die Preissetzung am Markt dominieren. Zu hohe Personalkosten durch neue Tarifverträge können zum Problem werden, wenn die Konkurrenz nicht auf das eigene Niveau »hochgezogen« werden kann.

Das Lohnniveau des TV PflB sorgte bei den Mitgliedern der Tarifgemeinschaft jedenfalls für Stirnrunzeln: Zwei Arbeitgeber des Arbeiter-Samariter-Bundes haben das Vertragswerk kurz nach dem Abschluss für nichtig erklärt. Mit einer Klage vor dem Amtsgericht Bremen wollten sie die fristlose Beendigung der Mitgliedschaft der Tarifgemeinschaft erzwingen und damit den Ausstieg aus dem Tarifvertrag erreichen. Als Ursache wurde die zweifelhafte wirtschaftliche Machbarkeit angeführt. Die Klage ist jedoch zurückgezogen worden (Wohlfahrt Intern, 22.06.2017). →

Resümee

Der TV PflIB soll sich langfristig an den TV-L annähern. Noch weicht der neue Tarifvertrag aber erheblich vom Vorbild ab. Warum ausgerechnet der

gescheiterten Versuche für die Ausbildungstarifverträge im Tarifausschuss gering. Auf lange Sicht könnte der neue Tarifvertrag zur »Hochlohn-Falle« für die Mitglieder der Tarifgemeinschaft werden, wenn das Lohnniveau der Kon-

»Der Bremer Tarifvertrag könnte zur Hochlohn-Falle werden, wenn das Lohnniveau der Konkurrenz nicht mitzieht«

TV-L zum Vorbild wurde, kann wohl nur ideologisch begründet werden, denn praktisch ist der Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes auch in der Bremer-Pflegelandschaft kaum relevant.

Die Aussichten auf Erfolg einer Allgemeinverbindlichkeitserklärung scheinen angesichts der schon zuvor

kurrenz unangetastet bleibt. Ebenso droht dann eine Verkürzung in den Angeboten tarifgebundener Anbieter wie zum Beispiel bei Diakonie und Caritas, denn um am Markt wettbewerbsfähig zu bleiben, könnten sie sich an anderer Stelle gezwungen sehen, Abstriche vorzunehmen. ■



TAZ (2017): Tarif für jeden dritten Pfleger, taz online, 23.03.2017. www.taz.de/!5391746/, zugegriffen am 31.08.2017.

WohlfahrtIntern (2017): ASB Bremen. Verband gibt Klagen gegen Pflgetarifvertrag auf; WohlfahrtIntern, 22.06.2017. www.wohlfahrtintern.de/NewsDetails.1688.o.html?&no_cache=1&tx_ttnews%5Btt_news%5D=3749&cHash=1e4d6113a97d6b224074792d6ba0f698, zugegriffen am 31.07.2017.



Digitaler Wandel in der Sozialwirtschaft

Grundlagen – Strategien – Praxis

Herausgegeben von Prof. Helmut Kreidenweis

2017, ca. 250 S., brosch., ca. 54,- €

ISBN 978-3-8487-4252-3

eISBN 978-3-8452-8501-6

Erscheint ca. Dezember 2017

nomos-shop.de/30116

Der digitale Wandel lässt sich nicht weghoffen, er verändert die Welt der sozialen Dienstleistungen erheblich: Bislang unbekannte Wettbewerber tauchen auf, Klienten und Mitarbeiter stellen veränderte Anforderungen oder neue Geschäftsmodelle werden möglich. Dieser Band informiert über Grundlagen und Herausforderungen des digitalen Wandels und stellt strategische Ansätze vor. Er liefert methodisches Knowhow, um die eigene Unternehmensstrategie neu zu justieren, digitale Dienstleistungen zu entwickeln oder Geschäftsmodelle zu gestalten. Die Potenziale von Branchensoftware, Sozialen Medien, Big Data, dem Internet der Dinge sowie von Assistenztechnologien werden aufgezeigt. Beiträge zu digitaler Teilhabe, Arbeitsgestaltung, Datensicherheit und Kompetenzentwicklung in einer digitalisierten Sozialwirtschaft runden den Sammelband ab.



Bestellen Sie jetzt telefonisch unter (+49)7221/2104-37.
Portofreie Buch-Bestellungen unter www.nomos-shop.de
 Alle Preise inkl. Mehrwertsteuer

