

Hier spricht Heiber

.....

Die richtige Debatte führen!

In der Diskussion um die richtige Vergütung der Pflege scheint es zwar Einigkeit über die Tatsache zu geben, dass die Pflege gut bezahlt werden muss. Aber der Weg dahin führt mitten in Grabenkämpfe hinein, die die breite Öffentlichkeit nicht verstehen kann. Die eine Gruppe will die bessere Bezahlung über einen Tarifvertrag Pflege durchsetzen, die andere über Mindestlöhne. Dabei scheinen die Guten die Tarifanhänger zu sein, die Bösen die Verbände, die kein starres Tarifwerk wollen. Aber auch sie wollen ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter besser bezahlen.

Schaut man sich die Realität der Vergütungssystematik in Deutschland an, wie sie in der Anlage der Konzentrierten Aktion Pflege, Arbeitsgruppe 5, veröffentlicht wurde, dann sieht man auf 66 Seiten zusammengetragen die „Vielfalt“ in Deutschland. Und lernt beispielsweise, dass es im Bereich der Arbeiterwohlfahrt nicht einen, sondern acht verschiedene Tarifverträge gibt, davon sogar in Niedersachsen zwei mit verschiedenen Lohnhöhen, im Bereich der Diakonie acht Arbeitsvertragsrichtlinien und drei Tarifverträge, im Bereich der Caritas drei verschiedene Vergütungsgruppen usw. Die Vielfalt ist beeindruckend und damit stellt sich schon gleich die Frage, wie und warum soll diese Vielfalt zugunsten eines bundesweit einheitlichen Tarifwerkes Pflege aufgegeben werden?

Eine bessere Bezahlung der Pflege hängt nicht von Tarifwerken ab.

Ob die bessere Bezahlung der Pflege von Tarifwerken abhängt, wird zwar behauptet, entspricht aber nicht der Realität. Viele tariflose Betriebe bezahlen ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter „übertariflich“, weil sie sonst keine Mitarbeiter mehr bekommen: Hier scheint der Markt also doch zu funktionieren. Und wollte man eine zu niedrige Bezahlung vermeiden, könnte man dies durch Mindestlöhne auch darstellen. Tarifwerke können im Gegenteil auch hinderlich sein, wenn es beispielsweise darum



Andreas Heiber

Unternehmensberater und

Pflegeexperte

geht, Mitarbeiter für die Übernahmen von zusätzlichen Diensten oder Sonderaufgaben zu vergüten. Und bei Vergütungsverhandlungen überprüfen die Kostenträger gern, ob denn die jeweiligen Mitarbeiter richtig und ja nicht zu hoch eingestuft werden, obwohl die gesetzliche Regelung nicht eine tarifkonforme Einstufung vorschreibt, sondern nur die Tarifwerke als Prüfmaßstab für die Gehälter bezeichnet.

Was ist, so die Befürchtung vieler, die zurzeit mehr bezahlen, wenn ein Tarifwerk Pflege niedrigere Vergütungen vorsieht: Werden diese dann der neue Maßstab für die Wirtschaftlichkeit und so nicht nur zu Untergrenzen, sondern auch zu Obergrenzen? Der Gesetzestext im SGB V und SGB XI formuliert hier was anderes: Es ging dem Gesetzgeber lediglich darum, für die Gehaltshöhe einen einfachen Prüfmaßstab als wirtschaftlich zu erklären, analog der gefestigten Rechtsprechung des Bundessozialgerichts.

Angesichts der Preisspreizungen in der ambulanten, aber auch in der stationären Pflege muss man diese Diskussionen dann auch noch länderbezogen führen: Denn wenn 2018 in Thüringen Pflegeleistungen im Durchschnitt mit 25 Euro pro Stunde, in Hessen aber mit zirka 55 Euro die Stunde vergütet wurden (siehe „Leistungskataloge und Vergütungen SGB XI 2018, ein bundesweiter Vergleich-Studie von A. Heiber), dann würde ein Mindestlohn für Pflegefachkräfte von 14 Euro, wie Herr Spahn dies aktuell gefordert hat, mutmaßlich in Hessen für keinerlei Veränderung sorgen, in Thüringen allerdings schon.

Ob mehr Regelungen wie durch ein Tarifwerk oder weniger Regelungen wie durch Mindestlöhne: Es geht darum, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in vielen Ländern besser bezahlt werden und das zu Recht auch die Bürger mehr für die Pflege ausgeben müssen, wie es in anderen Bundesländern (aber auch in vielen anderen Ländern in Europa) schon lange normal ist. Zumal die Leistungen der Pflegeversicherung in Deutschland überall gleich hoch sind!