

Und das böse Ende kommt bestimmt!

Beim Schreiben dieser Zeilen ist es noch drei Wochen hin bis zur Bundestagswahl, aber der Artikel wird erst nach der Wahl erscheinen. Trotzdem muss man kein Hellseher sein, um vorauszusagen, dass eine der beide Koalitionsparteien, die das GVWG einschließlich der Tarifregelungen erlassen haben, auch nach der Wahl an der Regierung beteiligt sein wird. Wer also glaubt, dass das GVWG mit einer neuen Regierung gravierend verändert wird, wird enttäuscht werden.

Was ist eigentlich passiert? Zitat: „Für eine gute Versorgung in der Altenpflege brauchen wir genügend Pflegekräfte. Diese finden wir nur, wenn die Arbeitsbedingungen und die Bezahlung stimmen. Deshalb werden ab dem 1. September 2022 nur noch Pflegeeinrichtungen zur Versorgung zugelassen, die ihre Pflege- und Betreuungskräfte nach Tarif oder kirchenarbeitsrechtlichen Regelungen bezahlen oder mindestens in Höhe eines Tarifvertrags oder einer kirchenarbeitsrechtlichen Regelung entlohnen. Die Bezahlung nach Tarif wird vollständig refinanziert. Für Einrichtungen, die nicht tarifgebunden sind, wird eine Refinanzierung bis zur Höhe von 10 Prozent über dem Durchschnitt der regional geltenden Tariflöhne gewährleistet.“ (Zitat von der Seite des BMG).

Wo ist jetzt der Strukturfehler? Während bei aus Sicht der Regierung ‚guten‘ Einrichtungen, die einen Tarifvertrag oder vergleichbare kirchliche Arbeitsrechtsregelungen abgeschlossen haben, die Bezahlung komplett übernommen wird, werden bei all den Einrichtungen, die keinen Tarifvertrag abgeschlossen haben, nicht alle Kosten übernommen. Denn deren ‚Referenztarif‘, dem sie vertraglich zu folgen haben, kann nicht der höchste Tarif sein, sondern die Auswahl ist beschränkt auf die Tarife im regionalen Entgeltniveau, der dann nicht höher als 10 % überschritten werden darf. Was sich abstrakt anhört, kann ganz praktisch dauerhaft zu Gehaltskürzungen (besser formuliert zum Einfrieren von Gehältern) führen. Warum? Am verkürzten Beispiel wird dies deutlich: in der (fiktiven) Region gibt es zwei Tarifeinrichtungen, eine zahlt mit 10 Vollzeitkräften 15 € pro Stunde, die andere mit 5 Vollzeitkräften 20 €. Wegen der durchzuführenden Gewichtung liegt das regionale Entgeltniveau dann bei 16,67€; 10 % darüber bei 18,33€. Die nicht tarifgebundene Einrichtung hat bisher angelehnt an den Tarif der zweiten Einrichtung 20 € pro Stunden bezahlt. Zukünftig wird diese Höhe nicht mehr refinanziert, sie würde nur noch maximal 18,33 € refinanziert bekommen. Zwar muss sie ihre bisherigen Vergütungen nicht absenken, aber kann diese zukünftig nicht steigern bzw. bekäme die Steigerung nicht finanziert. Mit dieser ‚Daumenschraube‘ sollen die Einrichtungen in Tarifverträge genötigt werden, nur so lässt sich diese Regelung verstehen. Dabei gibt es vielfältige Gründe, warum auch gemeinnützige Träger nicht einem konkreten Tarifvertrag beitreten: z.B. weil andere Betriebsbereiche keine Refinanzierung nach Tarif bekommen oder weil die Tarifwerke viele Freiheiten eingrenzen wie leistungsbezogene Prämien etc.

Die Zweiklassengesellschaft: Tarif oder Referenztarif kann bei vielen Mitarbeitenden dauerhaft zu einer Vergütungsabsenkung/Einfrierung führen, obwohl die Regierung eine bessere Bezahlung versprochen hat. Das es bei der Umsetzung auch noch viele Praxis- und Umsetzungsprobleme geben wird (z.B. wie sind die von den Mitarbeitenden gewollten steuerfreien Zulagen zu bewerten), ist schon jetzt klar. Ganz abgesehen von den Bürokratiekosten: mehr als 30.000 Versorgungsverträge müssen neu geschrieben werden, unzählige Vergütungsverhandlungen müssen geführt und eine gewaltige Datenbank aufgebaut und mit Daten gefüttert werden. Und das Ganze muss bis Ende August 2022 fertig sein...

Aber, das ist das ‚Gute‘: im Bereich Häusliche Krankenpflege SGB V gilt das alles nicht, da gilt weiterhin das alte Recht!