

**Neue Macht für Arbeitnehmer/-innen?
SAMF Jahrestagung 2019**

**Soziale Dienstleistungsarbeit: Gebraucht, gesucht
und (doch) prekär**

Das Beispiel »Altenpflege«

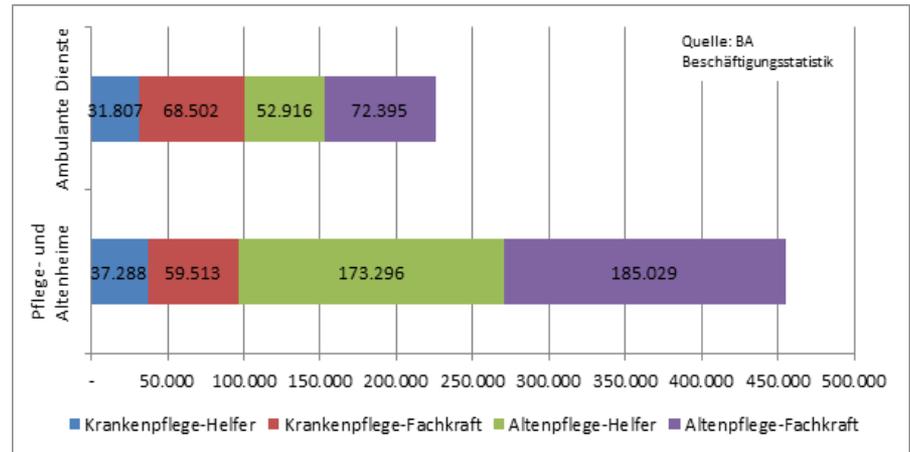
MICHAELA EVANS UND CHRISTINE LUDWIG

INSTITUT ARBEIT UND TECHNIK (IAT) | WESTFÄLISCHE
HOCHSCHULE, GELSENKIRCHEN, FORSCHUNGSSCHWERPUNKT
»ARBEIT UND WANDEL«

21. FEBRUAR 2019 | BERLIN

Rahmendaten zum »Arbeitsmarkt Altenpflege«

- 84 Prozent der in der Altenpflege Beschäftigten sind Frauen (2017)
- Varianz in den Teilzeitquoten zwischen 33,7% (Altenpflege-Fachkräfte im KH) und 68,7% (Altenpflege-Hilfskräfte in Pflegeheimen)
- 11.094 Beschäftigte in der Leiharbeit (2% an SVB)
- Bundesweit 23.300 Stellen unbesetzt (Jahresdurchschnitt 2017)
- 2/3-Drittel der offen gemeldeten Stellen richten sich an examinierte Altenpflegefachkräfte
- Zwischen 2010 und 2017 hat sich die Zahl der gemeldeten Stellen verdreifacht
- Altenpflege-Fachkräfte = Bundesweit ein Engpassberuf



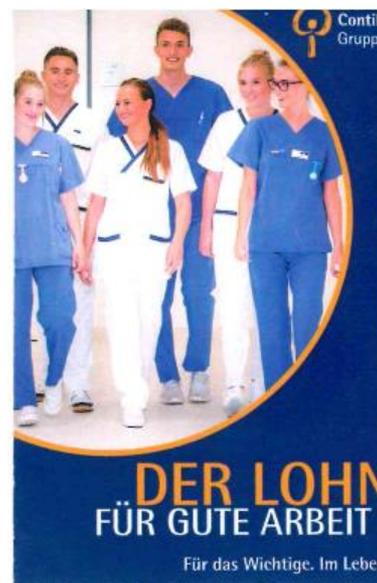
Fachkräfte/ Spezialisten Altenpflege



Datenquelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

Arbeitgeber werben um Fachkräfte, Notwendigkeit für Maßnahmen auch von der Politik erkannt!

- Viele Pflegeunternehmen zahlen mittlerweile Anwerbepremien, um examinierte Altenpflegefachkräfte zu gewinnen
- Bedeutungsgewinn von (außertariflichen) Zusatzleistungen: z.B. private Nutzung des Dienstautos, Mobiltelefon, Gutscheine, besondere Freizeitangebote etc.
- Arbeitgeber werben offensiv mit Verdienstmöglichkeiten
- Aufbau trägerübergreifender Arbeitgebermarken (z.B. Düsseldorfer Allianz für Pflege, Caritasverband + DRK KV Düsseldorf + Kaiserswerther Diakonie)
- Einberufung der »Konzertierten Aktion Pflege« (BMAS, BMG, BMFSFJ) mit dem Ziel, tragfähige Maßnahmen zur Fachkräftesicherung in der Altenpflege zu entwickeln.



Auszubildender 1. Lehrjahr	
Gesundheits- und Krankenpfleger	15.678,21 €
Elektroniker	12.472,72 €
Industriemechaniker	10.560,00 €
Einzelhandelskaufmann	10.779,59 €
KFZ-Mechatroniker	8.721,00 €
Friseur	6.120,00 €
Berufsanfänger Jahresgehalt	
Elektroniker	39.105,00 €
Gesundheits- und Krankenpfleger	37.780,82 €
Industriemechaniker	36.000,00 €
KFZ-Mechatroniker	31.250,00 €
Einzelhandelskaufmann	23.311,98 €
Friseur	19.494,00 €
Leiter Jahresgehalt	
Industriemechaniker-Fachwirt	54.000,00 €
Stationsleiter	52.616,69 €
KFZ-Meister	52.500,00 €
Elektroniker-Meister	48.864,48 €
Handelsfachwirt	46.858,23 €
Friseurmeister	25.855,20 €

THESE | Differenz zwischen individueller Markt- und kollektiver Verhandlungsmacht

Die Ausgangslage spricht zunächst für eine steigende (individuelle) Marktmacht der Fachkräfte in der Altenpflege. (Ebene des Arbeitsvertrages).

Im System der Arbeitgeber- Arbeitnehmer-Beziehungen in der Altenpflege fehlt es jedoch an kollektiver Kommunikations-, Verhandlungs- und Durchsetzungsmacht (Ebene der Arbeitspolitik).

Dies ist ein Problem für die Branchenentwicklung und für die arbeitspolitische Normsetzung in der Fläche. Die Chancen individueller Marktmacht müssen durch kollektive Verhandlungsmacht untermauert werden.

Governance der Arbeit in der Altenpflege: Arbeits- und tarifpolitische Fragmentierung bestimmen das Bild!

Dimension	Ausprägungen
Unternehmensstrukturen	Private, freigemeinnützige und öffentliche Träger Prägung durch KMU und Kleinstunternehmen, aber zunehmend auch Unternehmenskonzentrationen und branchenfremde Finanzinvestoren
Arbeits- und Tarifrecht	»Erster Weg«, »Zweiter Weg«, »Dritter Weg« Tarifverträge, Arbeitsvertragsrichtlinien (AVR), Arbeitsvertragsbedingungen (AVB), kirchengemäße Tarifverträge, AVR privater Träger
Verhandlungsarenen (Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehungen)	Trägerspezifische Arbeit- und Dienstgeberverbände mit unterschiedlichen Traditionen, Organisations- und Mitgliederstrukturen und Programmatiken, + Tarifgemeinschaften, Tarifverhandlungen, Arbeitsrechtliche Kommissionen, Pflegemindestlohnkommission, Geringer gewerkschaftlicher Organisationsgrad
Produktionsbedingungen	Vorgaben zu Personalmenge und -qualifikation Fehlende Vorgaben zur verbindlichen Personalbemessung Vorgaben zur Refinanzierung des Personals Differenzierung zwischen hoch und eher gering regulierten Bereichen (z.B. ambulante Wohngruppen); unterschiedliche Länderregelungen
Refinanzierungslogik des Faktors »Arbeit«	SGB XI, SGB V, SGB XII, private Finanzierung höhere Löhne steigern im derzeitigen System die Eigenanteile der Versicherten, irreführender Begriff der »Teilkaskoversicherung«
Gewinnerzielung und Reinvestition	Gewinnerzielungsverbot für Zweckbetriebe der Freien Wohlfahrtspflege Gewinnerzielungsmöglichkeiten und Renditechancen privater Träger

Zur Tarifbindung in der Altenpflege: Ein unübersichtliches Feld mit vielen Fragezeichen...

Tabelle 3: Entlohnung der fest angestellten Mitarbeiter nach Tarifvertrag, 2016 (%)

	<u>Verbands-</u> <u>tarif</u>	<u>Haus-</u> <u>tarif</u>	Entloh- nung oh- ne tarifliche Bindung
Ambulante Dienste	25 %	14 %	59 %
gemeinnütziger Träger	60 %	20 %	18 %
privater Träger	5 %	12 %	81 %
Stationäre Einrichtungen	45 %	18 %	37 %
gemeinnütziger Träger	73 %	16 %	10 %
privater Träger	2 %	21 %	76 %

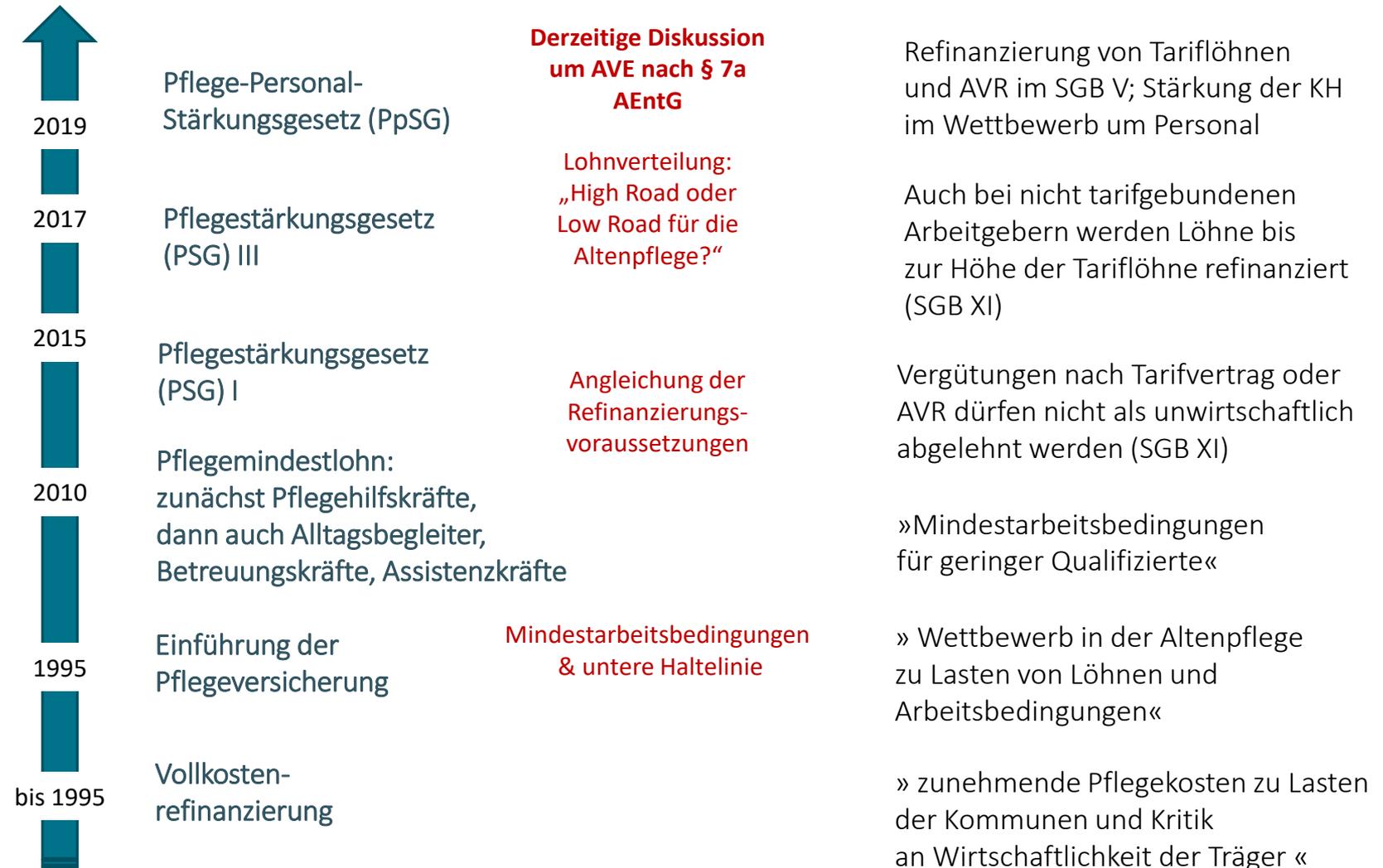
Quelle: TNS Infratest Sozialforschung (2017); eigene Darstellung

Probleme:

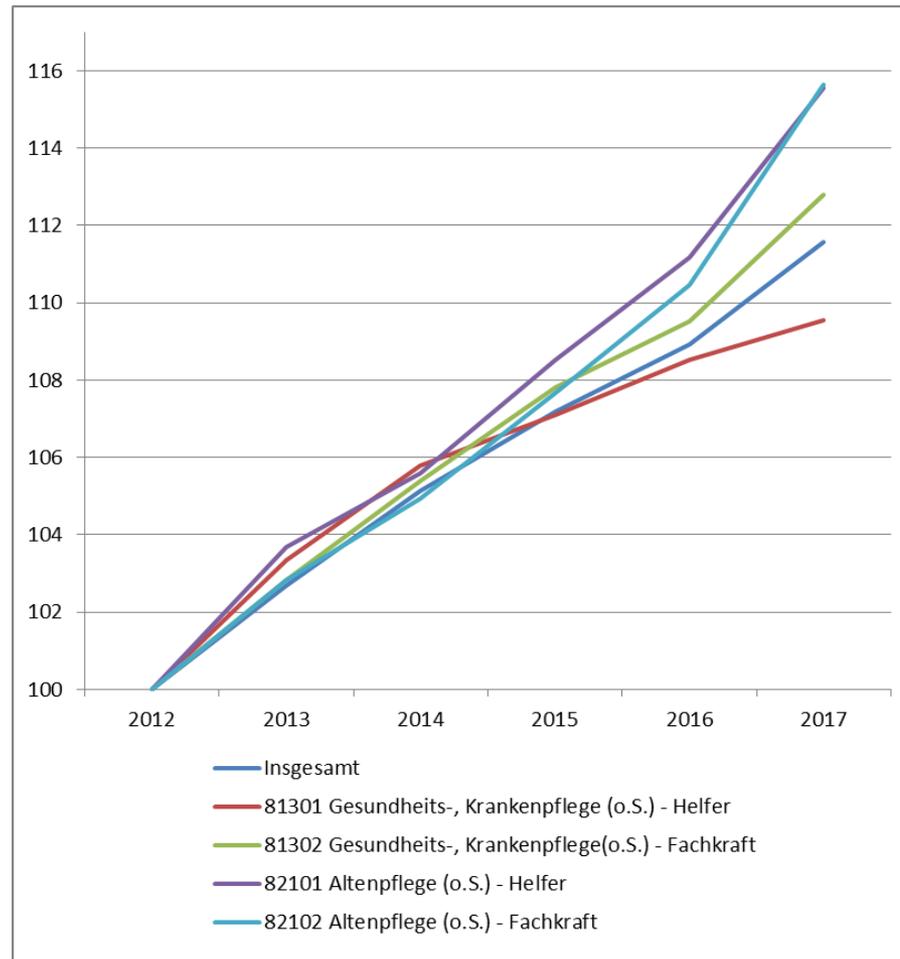
1. Differenzierung von Tarifbindung und Tarifierhebung?
2. Betriebliche Öffnungsklauseln?
3. Große regionale Unterschiede in der Tarifbindung
4. Daten IAB-Betriebspanel: Kleine Fallzahlen und keine Differenzierung nach Tarif/AVR

Lohnpolitik in der Altenpflege als Handlungsfeld organisierter Arbeitsinteressen

Herausforderung Lohnpolitik: Warum steht die Debatte jetzt ein einem neuen Punkt?



Entwicklung der Verdienste 2012-2017



Quelle:
Beschäftigtenstatistik der
Bundesagentur für Arbeit;
eigene Darstellung;
2012=100

Es geht nicht um einzelne Entgeltordnungen, sondern um die Verdienstverteilung in den Pflegeberufen!

Beruf, Qualifikationsniveau und Einrichtung	Q 1 / 2	Q 2 / 3	MEDIAN	Q 3 / 4	Q 4 / 5
Gesundheits- und Krankenpflege (o.S.)-Fachkraft (Krankenhaus)	3.012	3.306	3.457	3.628	3.989
Altenpflege (o.S.)-Fachkraft (Krankenhaus)	2.880	3.142	3.252	3.380	3.736
Altenpflege (o.S.)-Fachkraft (Pflegeheim)	2.308	2.651	2.821	3.002	3.467
Gesundheits- und Krankenpflege (o.S.)-Helferin (Krankenhaus)	2.357	2.680	2.846	3.022	3.441
Altenpflege (o.S.)-Fachkraft (ambulanter Dienst)	1.991	2.342	2.471	2.598	2.954
Altenpflege (o.S.)-Helferin (ambulanter Dienst)	1.560	1.758	1.836	1.937	2.273
Gesundheits- und Krankenpflege (o.S.)-Helferin (ambulanter Dienst)	1.612	1.827	1.941	2.080	2.527
Berufe insgesamt	2.148	2.855	3.209	3.599	4.858

Quelle: Sonderauswertung der Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit 2017; eigene Darstellung

Die aktuelle Lohndebatte im Spiegel fragmentierter Interessen

Es wird nicht zwischen Verdienstniveau, Verdienstdynamik und Verdienstverteilung differenziert

Insbesondere private Arbeitgeberverbände in der Altenpflege sind gegen einen Allgemeinverbindlichen Tarifvertrag (AVE nach § 7a AEntG)

Verweis auf bestehende Pflegemindestlohnkommission & trägerspezifische Entgeltordnungen

Es fehlt ein tarif- und handlungsfähiger Arbeitgeberverband in der Altenpflege-Branche (Wer ist Verhandlungspartner?)

AVE erfordert einen Tarifvertrag, der von *Tarifpartnern* abgeschlossen werden muss

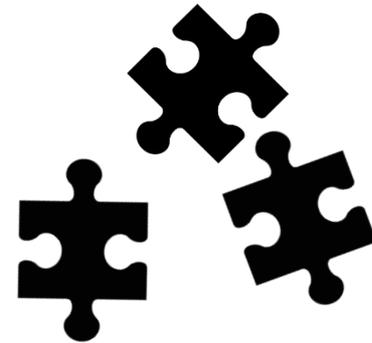
Kirchliche Dienstgeber unterliegen aber dem kirchlichen Arbeitsrecht und dem »Dritten Weg«

Weg zur Mitverhandlung der kirchlichen Dienstgeber notwendig



Arbeitspolitische Herausforderungen in der Altenpflege: Mehr als Lohnpolitik...

1. Trotz gestiegener Verdienste wurden Niveauunterschiede der Pflegeberufe nicht nivelliert!
2. Novellierung der Ausbildungsgrundlagen (Generalistik) verstärkt Arbeitsmarkt-Konkurrenzen!
3. Sogeffekte (Ausbildung/Fachkräfte) durch Krankenhäuser zu erwarten (PpSG)!
4. Fehlende Vorgaben für eine verbindliche Personalbemessung führen zu unterschiedlichen Arbeitsbedingungen
5. Neue Pflegeanbieter mit neuen Modellen der Arbeitsorganisation
6. Einrichtungen experimentieren mit Berufen und Kompetenzprofilen, mit neuen Wegen der Arbeitsorganisation & (digitalem) Technikeinsatz



Fazit

Notwendig für die Altenpflege sind ...

A) Arbeitspolitische Konzepte und kollektive arbeitspolitische Strategien.

B) Stärkung des kollektiven Verhandlungssystems und Schaffung der Voraussetzungen für eine funktionsfähige Tarifautonomie in der Altenpflege.

C) Capacity-Building der Betriebs- und Sozialpartner für eine »Branchenpolitik Altenpflege«.

Die Voraussetzungen für eine neue Macht der Arbeitnehmer*innen sind gut, ohne arbeitspolitische Verhandlungsmacht droht sie allerdings wirkungslos zu bleiben.

Vielen Dank
für Ihre Aufmerksamkeit!

Zum Weiterlesen...

Hans **Böckler**
Stiftung 

Mitbestimmung - Forschung - Stipendien

WORKING PAPER FORSCHUNGSFÖRDERUNG

Nummer 128, März 2019

Zwischen Aufwertung, Abwertung und Polarisierung

Chancen der Tarif- und Lohnpolitik
für eine arbeitspolitische „High-Road-Strategie“
in der Altenpflege

Michaela Evans und Christine Ludwig
unter Mitarbeit von Jens Hermann

F^F
FORSCHUNGS-
FÖRDERUNG

Online verfügbar unter:

https://www.boeckler.de/pdf/p_fofoe_WP_128_2019.pdf