

Elisabeth Schulte

Telefon: 0203 99367-125
schulte@unternehmerverband.org

14. Oktober 2014

Mindestlohn Pflege verschärft Probleme statt sie zu lösen **Unternehmerverband Soziale Dienste und Bildung zum neuen Mindestlohn Pflege**

Gemäß der Bekanntmachung über den Entwurf einer Zweiten Verordnung über zwingende Arbeitsbedingungen für die Pflegebranche vom 16. September 2014, veröffentlicht im Bundesanzeiger vom 26. September 2014, reichen wir folgende Stellungnahme als Unternehmerverband Soziale Dienstleistungen + Bildung e.V. beim Bundesministerium für Arbeit und Soziales ein:

Die Mitglieder der Kommission zur Erarbeitung von Arbeitsbedingungen in der Pflege haben einen Mindestlohn beschlossen, der für ganz Deutschland gültig erklärt werden soll. Der Unternehmerverband Soziale Dienste und Bildung, der bundesweit unter anderem Seniorenheime und ambulante Pflegedienste zu seinen Mitgliedern zählt, betont, der vorgesehene Mindestlohn löse weder die Refinanzierungsfragen der betroffenen sozialen Dienstleister noch die Probleme der Schwarzarbeit, sondern verschärfe sie nur. Außerdem warnt der Verband eindringlich vor einem weiteren Schritt zur Untergrabung der Tarifautonomie, vor noch mehr Bürokratie für noch mehr Einrichtungen und vor einer Verschärfung des Fachkräftemangels, weil kaum noch ein Anreiz zur Ausbildung besteht.

Die Probleme des Fachkräftemangels und der Schwarzarbeit werden nach Überzeugung des Unternehmerverbandes Soziale Dienste und Bildung mit dem vorgeschlagenen Mindestlohn nur forciert: Der Geltungsbereich laut § 1 ist in einer noch weiteren Fassung als bisher insbesondere auf klassische ambulante Pflegedienste für alte Menschen wie stationäre Altenheime zugeschnitten, die sowieso bereits äußerst eng budgetieren müssen und in hartem Konkurrenzdruck stehen. Für sie kommt aufgrund des weiteren Anstiegs des Mindestlohnes, der ab 1. Juli 2015 bereits in Westdeutschland 9,40 € und in Ostdeutschland 8,65 € betragen soll, schnell der Punkt, an dem sie einen zu hohen Preisanteil auf ihre Kunden abwälzen müssen, was einerseits zu Auftragsrückgang, andererseits zu Flucht in die Schwarzarbeit bei Auftraggebern, also alten, pflegebedürftigen Menschen, zur Folge hat, weil sie sich einen ambulanten Pflegedienst nicht leisten können und die Pflegeversicherung sowieso häufig nicht alle Kosten deckt.

Schwarzarbeit wie auch höhere Personalkosten der legal arbeitenden Pflegeeinrichtungen, die ja letztlich vom Bürger über Pflegeversicherung und Steuer refinanziert werden, führen zu Druck auf die Kassen, die Pflegesätze zu erhöhen. Dies belastet die Einzahlenden in die Pflegeversiche-

rung wie auch Kommunen aber noch stärker in einem Land, in dem Steuern und Sozialversicherungsbeiträge sowieso schon unzumutbar hoch sind.

Der Mindestlohn, der von der Kommission vereinbart wurde, entspricht mit 9,40 € in Westdeutschland und 8,65 € in Ostdeutschland ab Inkraftsetzung der Allgemeinverbindlichkeit in der Regel bei ausgebildeten Menschen dem, was in den Pflegeeinrichtungen bisher sowieso gezahlt wird. Er untergräbt aber die Tarifautonomie und birgt die Gefahr, dass in Zukunft der Mindestlohn steigt und dann ggf. schnell Arbeitsplätze gefährdet. Ein Mindestlohn, der über dem wirtschaftlich Vertretbaren liegt, führt in die Arbeitslosigkeit bzw. in die Schwarzarbeit. Berufsanfänger, Ungelernte oder Langzeitarbeitslose haben gar keine Chance mehr, den legalen Einstieg in Arbeit zu finden.

Der Projektbericht des RWI Essen „Auswirkungen von Mindestlöhnen auf Pflegeeinrichtungen und Pflegebedürftige“ aus 2009 kommt zu dem Schluß, das selbst der damals vorgesehene Mindestlohn zu einer wenn auch geringen Verdrängung von Arbeitsplätzen, dementsprechend zu weniger Pflegeplätzen und einer Unterversorgung führen würde – nicht nur aus Kostengründen, sondern auch, weil für viele Menschen durch den Mindestlohn der Abstand zu Entgelt für höher qualifizierte Tätigkeiten geringer wird und somit der Anreiz zur Weiterbildung fehlt. Angesichts des zusätzlichen Bedarfs von rund 50.000 Pflegefachkräften im stationären und 27.000 im ambulanten Bereich bis 2020 wäre dies kontraproduktiv.

Bereits heute sind Kampagnen und Projekte erforderlich, um z.B. allein die 7,5 Millionen funktionalen Analphabeten bzw. 14,5 % der erwerbsfähigen deutschsprachigen Erwachsenen bundesweit in entsprechende Weiterbildung mit dem Ziel der Integration in den Arbeitsmarkt zu bringen. Diesen wird mit dem neuen Mindestlohn, der sogar noch über dem gesetzlichen Mindestlohn ab 1.1.2015 liegen wird, der Einstieg in Arbeit, aber auch der Anreiz zur (Weiter)bildung genommen.

Ambulante Pflegedienste haben bisher insbesondere Geringqualifizierten einen Einstieg in die Berufswelt bieten können, indem sie ihnen Hilfstätigkeiten zu relativ geringem Entgelt entsprechend deren geringer Produktivität anbieten konnten. Diese Hilfstätigkeiten, oft nur in Teilzeit und als Ergänzung zu den Fachkräften, die selbstverständlich gemäß der vorgeschriebenen Fachkraftquote eingesetzt werden, die Tätigkeiten umfassen, die keine Verantwortung mit sich tragen und keine Ausbildung erfordern, sind nicht nur eine Einstiegschance für Geringqualifizierte, sondern auch eine Möglichkeit, menschliche Betreuung zu leisten, die aufgrund der minutengenauen Taktung der refinanzierten Pflegeleistungen eher zu kurz kommt/kommen muss. Diese Betreuungsleistungen kommen also auch den Pflegebedürftigen, also i.d.R. alten Menschen, zugute.

Solche Betreuungskräfte sind durchaus heute mit weniger als 8 € zufrieden, auf die der Arbeitgeber noch den Anteil seiner Kosten für die Sozialversicherung usw. hinzurechnen muss. Eine Betreuungskraft, die jetzt z.B. 7,50 € verdient, erlebt am 1. Januar 2015 bei Eintreten des vorliegenden Gesetzesentwurfes (mindestens 9,40 €/Stunde) eine Entgelterhöhung von gut 25 %. Pflegekräfte, die nicht dreijährig examiniert sind und derzeit z.B. 9,00 € verdienen, steigern sich dann um rund 4,5 % und Pflegekräfte mit dreijähriger abgeschlossener Ausbildung um beispielsweise 1,1 %, wenn sie jetzt 9,30 € verdienen. (Für den Arbeitgeber kommen die Sozialversicherungsabgaben noch hinzu, d.h. das Arbeitgeber-Brutto liegt noch 30 % über dem Arbeitnehmer-Brutto.)

Arbeitgeber solcher Einrichtungen fragen sich jetzt auch, wie sie junge Menschen motivieren sollen, eine Ausbildung zu machen, wenn sie ohne eine solche Ausbildung praktisch das gleiche Geld verdienen können. Das gilt zumindest im Teilzeitbereich, der in dieser Branche aber weit verbreitet ist.

Es kommt noch das Problem hinzu, dass aufgrund der Kostensteigerungen bei den Geringqualifizierten die examinierten Pflegekräfte auf Entgelterhöhungen erst einmal verzichten müssen, denn schon jetzt ist die Refinanzierung mehr als knapp bemessen und beträgt der Personalkostenanteil i.d.R. 70 % bis 80 % der Gesamtkosten. So werden sich die Entgelte der ungelerten Kräfte und qualifizierten Fachkräfte immer weiter aneinander anpassen, was den Fachkräftemangel noch verschärfen wird. Und ein „Abwälzen“ der Kosten auf die Pflegebedürftigen ist auch nicht realistisch, denn die meisten können schon heute sich keine privaten Zusatzleistungen erlauben – oder wenn, dann höchstens zu Billigpreisen im Rahmen der „Schwarzarbeit“, die von den hohen Kosten durch Entgelt und Qualitätskontrolle im legalen Bereich profitiert.

Der Mindestlohn Pflege wird auch zu Leistungsverdichtung der Pflegekräfte führen, weil die höheren Kosten irgendwie wieder eingebracht werden müssen bzw. weil ggf. dann auch die Geringqualifizierten nicht mehr beschäftigt werden können.

Einen hohen bürokratischen Aufwand, verbunden mit entsprechenden Zusatzkosten bei Einführung und Umsetzung, verursacht auch die Verpflichtung des § 19 (1) AEntG, die Arbeitszeit zu erfassen – in der geforderten Genauigkeit wohl nur mit elektronischer Unterstützung realisierbar – und mindestens 2 Jahre aufzubewahren. Abgesehen davon, dass das System von den Mitarbeitern akzeptiert sein muss, verteuert es noch einmal die Pflege. Das begünstigt ebenfalls Billiganbieter im „Schwarzmarkt“. Zumindest geht es auf Kosten der Qualität, weil die Mehrkosten der Zeiterfassung woanders eingespart werden müssen.

Als Vertreter unserer Mitglieder, die teilweise tarifgebunden (oder an kirchliche Regelungen gebunden) sind, aber teilweise auch nicht tarifgebunden, die sich auch zum Teil in Arbeitsverträgen an Bestandteile von Tarifverträgen anlehnen, legen wir als Unternehmerverband Soziale Dienstleistungen + Bildung e.V. höchsten Wert auf die Tarifautonomie und somit auch die negative Koalitionsfreiheit, die im Grundgesetz garantiert wird (Art. 9 (3) GG). Die Erklärung von Tarifabschlüssen als allgemeinverbindlich durch die Politik muß daher absolute Ausnahme bleiben.

Der Unternehmerverband Soziale Dienste und Bildung kritisiert, dass der Staat so auf Lohndumping reagiert, für das er selbst verantwortlich ist – mit im Verhältnis zu den Kostensteigerungen sinkenden Refinanzierungssätzen. Bei diesem vieldiskutierten Thema spielen leider mehr politische Gründe eine Rolle als Sachargumente. Das gefährdet eine Branche, die vom Bedarf her viel Zukunft hat, von der Finanzierung und den Rahmenbedingungen her aber immer mehr gebeutelt wird. Und hier – nicht im fehlenden Mindestlohn – liegen die Probleme, die bis heute nicht gelöst sind.

Als Alternative zu einem Mindestlohn befürworten wir eine „negative Einkommensteuer“, auch Bürgergeld genannt oder „aktivierendes Grundeinkommen“, das Arbeits- bzw. (Weiter)bildungs-Anreiz schafft und bei dem die Lücke zwischen Produktivität und Mindestmaß zum Leben nicht dem Arbeitgeber aufgebürdet wird, sondern ehrlicherweise der Staat bzw. somit der Steuerzahler

trägt. Denn es ist auch sicherlich heutzutage unattraktiv zu arbeiten, wenn fast alles an Hinzuverdienst auf ALG II angerechnet wird. Wer arbeitet, sollte möglichst viel behalten, um wieder in Arbeit zu kommen und sein eigenes Einkommen erarbeiten zu können. Dazu dient der gleitende Übergang vom Transfergeldbezieher zum Steuerzahler, je mehr jemand arbeitet bzw. verdient. Dieses Grundeinkommen muss sowohl mit Arbeitsanreiz („aktivierend“) als auch Finanzierbarkeit verbunden sein. Daß dies gelingen kann, zeigen entsprechende Modellrechnungen.

Als Vertreter zahlreicher ambulanter und stationärer Pflegeeinrichtungen bundesweit stellen wir, der Unternehmerverband Soziale Dienstleistungen + Bildung e.V., klar, dass unsere Mitglieder einen Mindestlohn in der Pflege ablehnen. Er ist wettbewerbsverzerrend und schädlich für die Pflegebranche wie für den Arbeitsmarkt, löst aber die Probleme der Finanzierung und der Lohn-dumpinganbieter nicht, sondern verschärft sie. Wir appellieren dringend an Sie, der Empfehlung der Pflegekommission nicht stattzugeben.

Mit freundlichen Grüßen

gez. Wolfgang Schmitz
Hauptgeschäftsführer

gez. Elisabeth Schulte
Geschäftsführerin

Rechtsanwalt
Wolfgang Schmitz
Hauptgeschäftsführer
Unternehmerverband - Die Gruppe
Tel.: 0203 99367-124
Fax: 0203 355714
mailto:schmitz@unternehmerverband.org

Dipl.-Volkswirtin
Elisabeth Schulte
Geschäftsführerin Unternehmerverband
Soziale Dienste und Bildung
Tel.: 0203 99 367-125
Fax: 0203 99 367 294-125
mailto:schulte@unternehmerverband.org

Düsseldorfer Landstraße 7 - 47249 Duisburg

www.unternehmerverband.org

Unternehmerverband - Die Gruppe:

Unternehmerverband Metall Ruhr-Niederrhein
Unternehmerverband Ruhr-Niederrhein
Unternehmerverband Industrieservice
Unternehmerverband Soziale Dienste und Bildung
Unternehmerverband Dienstleistungen
Unternehmerverband Mülheimer Wirtschaft