



Caritas 2021: Keiner trage des Anderen Last

Über Sündenfälle der Kirchen und das strategische Dilemma von ver.di beim Tarif Altenpflege – von Andreas Bachmann

In: **express** 03-04/2021

Im September 2020 hatten sich ver.di und die Bundesvereinigung der Arbeitgeber in der Pflegebranche (BVAP), in der vor allem freigemeinnützige Träger wie ASB, AWO und Volkssolidarität Mitglied sind, auf einen Tarifvertrag für die Altenpflege geeinigt. Das Regelwerk hätte gegenüber den derzeitigen Pflegemindestlöhnen zu einer Einkommenssteigerung von gut 25 Prozent geführt. Examierte Altenpflegekräfte hätten ab Januar 2023 wenigstens 18,50 Euro pro Stunde erhalten. Existierende bessere tarifliche oder betriebliche Regelungen wären davon unberührt geblieben. Da der Tarifvertrag an dem Format des Entsenderechts ausgerichtet ist, werden dort nur die Pflegeleistungen im engeren Sinne geregelt. Andere Arbeit-neh-mer:innen in Pflegebetrieben werden davon nicht erfasst. In Stellung gebracht wurde dieser für die Allgemeinverbindlichkeit vorgesehene Tarifvertrag vor allem gegen die privaten Pflegeunternehmen, die ungefähr die Hälfte der Dienste und Einrichtungen stellen (siehe Kasten), jedoch in der Branche auch für die schlechtesten Arbeitsbedingungen stehen.

Kasten

Branchensituation in der Altenpflege:

Im Dezember 2019 waren laut Pflegestatistik des Statistischen Bundesamts 4,1 Millionen Menschen in Deutschland pflegebedürftig im Sinne des Pflegeversicherungsgesetzes (SGB XI). 80 Prozent davon waren älter als 65 Jahre. Rund 980.000 Pflegebedürftige wurden durch ambulante Dienste versorgt, weitere 820.000 wurden vollstationär in Heimen gepflegt. Von den insgesamt 14.700 zugelassenen *ambulanten* Pflege- und Betreuungsdiensten befanden sich 67 Prozent in privater Trägerschaft; der Anteil freigemeinnütziger Träger (z.B. AWO, Caritas, Diakonie, DRK etc.) betrug 32 Prozent, nur ein Prozent war in öffentlicher Trägerschaft. Die *stationäre* Pflege wurde Ende 2019 in ca. 15.400 voll- bzw. teilstationären Pflegeheimen angeboten. Die Mehrzahl der Heime (53 Prozent) befand sich in freigemeinnütziger Trägerschaft, der Anteil der Privaten lag bei 43 Prozent und in öffentlicher Trägerschaft befanden sich fünf Prozent der Einrichtungen. Von den rund 1,2 Mio. Beschäftigten arbeiteten 422.000 bei ambulanten Diensten (Frauenanteil 86 Prozent, Teilzeitanteil 67 Prozent). In den Pflegeheimen arbeiteten ca. 796.000 Beschäftigte (Frauenanteil 83 Prozent, Teilzeitanteil 63 Prozent).

Das Entsenderecht lässt für die Pflege nicht nur die Festlegung von Mindestentgelten und Mindestbedingungen zum Urlaub über die sogenannte Kommissionslösung¹ zu, sondern mit dem »Pflegelöhneverbesserungsgesetz« von 2019 auch eine spezifische Allgemeinverbindlichkeitserklärung von Tarifverträgen in der Pflegebranche. In der *Kommissionslösung* kann die private Pflegewirtschaft Einfluss nehmen und bei der Tarifvertragslösung ist ein Einvernehmen mit den kirchlichen Verbänden, in deren Einrichtungen ca. 25 Prozent der Pflegebeschäftigten arbeiten, eine Voraussetzung für die Allgemeinverbindlichkeitserklärung durch das BMAS. Das ist eine merkwürdige Regelung, die auf das Sonderarbeitsrecht der Konfessionsgemeinschaften und die Kirchenprivilegien in der Rechtsordnung Rücksicht nimmt.

Der Haken dabei: Die Allgemeinverbindlichkeitserklärung nach dem »Pflegelöhneverbesserungsgesetz« erfordert ein Einvernehmen mit den kirchlichen

Verbänden, in deren Einrichtungen ca. 25 Prozent der Pflegebeschäftigten arbeiten. Auch wenn dies eine kritikwürdige Regelung ist, die auf das Sonderarbeitsrecht von Caritas und Diakonie Rücksicht nimmt, so war sie aber vorher bekannt und musste von ver.di strategisch in Rechnung gestellt werden.

Ende Februar diesen Jahres hat nun aber eine Mehrheit der Arbeitgeber in der Arbeitsrechtlichen Kommission der Caritas den Antrag auf Zustimmung zur Allgemeinverbindlichkeit für den von ver.di ausgehandelten Pflegetarifvertrag abgelehnt und ihm damit die letzte Ölung erteilt.

Die Ablehnung der Caritas ist auch kirchenintern umstritten. Nicht nur die kirchlichen Mitarbeitervertretungen (»MAV«),² sondern auch einige Diözesangliederungen und viele Kirchenfunktionäre und Theolog:innen waren entsetzt über den Mangel an Solidarität mit den Beschäftigten in der privatwirtschaftlich organisierten Altenpflege. Die Motivlage der Caritas ist vielschichtig. Zum einen und vor allem führt das grundsätzliche Fremdeln mit der irdischen Welt der Tarifverträge, mit Streikrecht und Gewerkschaften im Haus und das Beharren auf dem kirchlichen Sonderarbeitsrecht außerhalb der Betriebsverfassung zu dieser sektiererisch aus der Welt gefallenen Vorgehensweise. Sie zeigt einmal mehr, dass die katholische Kirche die Zeichen der Zeit nicht erkannt hat.

Zum anderen – und das ist keine kirchenrechtliche oder kirchenpolitische Frage – stellten sich für die Caritas-Manager einige Fragen hinsichtlich der Refinanzierung ihrer Löhne und Arbeitsbedingungen. Diese liegen nicht in allen, aber einigen Caritas-Betrieben und einigen Segmenten tatsächlich über dem im strittigen Tarifvertrag vereinbarten Niveau. Wenn die Kostenträger den allgemeinverbindlichen Tarifvertrag als Deckel der Refinanzierung heranziehen *würden*, so die Befürchtung, könnte es hier zu Unterdeckungen kommen (FAZ v. 24. Februar 2021, S. 2). Die derzeitige Rechtslage gibt das allerdings nicht her. Ganz abwegig ist diese Befürchtung für die Zukunft nicht, aber solche Effekte würden nicht nur kirchliche Einrichtungen treffen.

Hier wollten die Caritas-Unternehmen kein Risiko eingehen, nicht politisch in Vorleistung gehen und in diesem Sinne an der Seite der weltlichen Brüder und Schwestern politisch für die Finanzierung guter Pflege streiten.

Die evangelische Unternehmenswelt der Diakonie konnte sich bequem hinter dem Caritas-Beschluss wegducken und gab sehr zum Ärger der dortigen MAV gar keine Stellungnahme mehr ab.

So weit, so schlecht. Aber es geht noch weiter. Denn der auch für einen Arbeitgeberverband mit schlechten Manieren ungewöhnlich aggressive und ruppige Arbeitgeberverband Pflege (AGVP), der große Teile der privaten Pflegewirtschaft repräsentiert, die in der Branche für die schlechtesten Arbeitsbedingungen steht, hat sich im Vorfeld in Angriffsposition gebracht. Unabhängig von den Kirchen und deren schwankender Haltung zum Tarifvertrag hat der AGVP den Versuch gestartet, den für die Allgemeinverbindlichkeit vorgesehenen Tarifvertrag über eine Klage nach § 97 Arbeitsgerichtsgesetz zu Fall zu bringen, indem gerichtlich geklärt werden sollte, ob ver.di angesichts ihrer wenigen Mitglieder in der Branche überhaupt tariffähig sei. Wie das Verfahren nach dem Scheitern der Allgemeinverbindlichkeit durch Kirchenblackout weitergeht und ob der AGVP die Sache jetzt auf sich beruhen lässt, ist derzeit unklar.

Zur Strategie von ver.di

Die Altenpflege ist leider, das ist keine Neuigkeit, bisher weitestgehend gewerkschaftliches Brachland. Der Organisationsgrad in der Fläche ist nicht mit der Mitgliederentwicklung im Krankenhaussektor oder dem Kita-Bereich zu vergleichen. Dies lässt aktuell eine arbeitskampf-basierte Strategie zur Durchsetzung eines Flächentarifvertrags als sehr schwierig erscheinen. Der mühsame Weg der Organisation der Branche ist angesichts ihrer zersplitterten Struktur und -begrenzter gewerkschaftlicher Ressourcen extrem schwierig, der Weg der bedingungsgebundenen Tarifarbeit bei der großen Anzahl der Einrichtungen ebenfalls. Von daher ist es strategisch nachvollziehbar, über eine Vereinbarung mit den wenigen tarifbereiten Trägern wie ASB, AWO etc. zunächst einmal zu einem Tarifvertrag in der Altenpflege zu kommen und diesen dann mit Hilfe der 2019 geschaffenen rechtlichen Möglichkeiten

allgemeinverbindlich erklären zu lassen. Die Corona-Krise schuf zudem für das Unterfangen sehr günstige gesellschaftliche Rahmenbedingungen, da eine bessere Bezahlung des Pflegepersonals allgemein als notwendig angesehen wurde, um die für eine gute Pflege benötigten zusätzlichen Fachkräfte auch zu bekommen. Ein Problem war jedoch, dass anders als im Krankenhausbereich eine begleitende Mobilisierung zumindest durch aktive Teile von wichtigen Belegschaften so gut wie nicht wahrgenommen werden konnte. Zugestanden ist dabei, dass die aktuellen Rahmenbedingungen Aktionen der Pflegearbeiter:innen erschweren.

Dass es Widerstand der privaten Unternehmen in der Pflege geben würde, war keine Überraschung und dass der Weg zur Allgemeinverbindlichkeit durch das Nadelöhr der Zustimmung der kirchlichen Träger führte, war bekannt. Wie Caritas und Diakonie ticken, sollte ver.di seit Langem aus vielen gescheiterten Versuchen, die beiden kirchlichen Träger in das normale Tarifsystem einzubeziehen, vertraut sein. Es scheint, als habe ver.di darauf gesetzt, die Kirchen-träger würden aus gesellschaftspolitischen Rücksichtnahmen keine Ablehnung wagen. Diese Einschätzung, dass die Caritas-Arbeitgeber aktuell eine sichere Kirchenbank sind, wenn es diese jemals so gab, hat getrogen. Erst wenige Tage vor der formalen Behandlung in den Arbeitsrechtlichen Kommissionen gab es überraschende Signale aus dem Lager der kirchlichen Unternehmen (in der Kirchensprache »Dienstgeber«), dass es ernsthafte Probleme mit einem positiven Votum der Arbeitsrechtlichen Kommissionen geben könnte. Bei den vorherigen Konsultationen haben die Manager aus dem Caritas-Spektrum keine Stoppschilder gezeigt. Nach diesen Erfahrungen: Wenn es noch einen zweiten Versuch für eine Allgemeinverbindlichkeit aus dem Entsenderecht geben sollte, braucht es dann eine politische Zusicherung der Kirchenarbeitgeber *vor* der formalen Beschlussfassung in einem neuen Verfahren.

Wie weiter?

Bei der Frage der gerichtlichen Klärung der Tariffähigkeit, sofern diese vom AGVP weiterverfolgt werden sollte und wegen des jetzt diffusen Rechtsschutzinteresses betrieben werden kann, ist die Ausgangslage anders als bei den gerichtlichen Auseinandersetzungen um gelbe Scheingewerkschaften. Neben der Mitgliederstärke ist das Kriterium auch der Charakter, die Stärke und Finanzkraft der Organisation als solche, die durchaus Defizite in der sektoralen Mitgliederstärke kompensieren kann.

Aus Reputationsgründen und weil es noch immer einen zweiten Versuch geben könnte, möchte man ver.di und dem BVAP dringend raten, an dem Tarifvertrag Altenpflege festzuhalten.

Zugleich bleibt ver.di mit der Frage konfrontiert, wie es um Mitgliederstand und Handlungsfähigkeit bei AWO u.a. und in der Pflegebranche überhaupt steht. Egal welcher Ansatz für einen zweiten Anlauf gewählt wird, am mühsamen Weg der Organisations- und Mitgliederentwicklung in den Pflegebetrieben führt keine Abkürzung vorbei. Wohl wissend, dass dies vor allem im ambulanten Bereich eine quälend schwierige Aufgabe ist. Ohne eine Mobilisierung zumindest eines aktiven Kerns der Beschäftigten ist ver.di zu sehr von politischen Patenschaften abhängig.

Auch wird trotz allem Ärger kein Weg daran vorbei führen, Diakonie und Caritas im Vorfeld eines zweiten Versuchs nochmals ins Boot zu holen. Kirchen und weltliche Wohlfahrtsverbände stellen insgesamt eine große kritische Masse dar, die sowohl bei den Auseinandersetzungen mit den Kostenträgern um eine ordentliche Refinanzierung als auch beim Standardsetzen bei den Arbeitsbedingungen ein großes Pfund wäre.

Kirchenintern hat es heftige Kritik an dem Verhalten der Caritas-Arbeitgeber oder Kirchenunternehmer gegeben. Die Differenzen innerhalb der Caritas als Wohlfahrtsverband und zwischen Mitgliedern und den ziemlich eigenständig agierenden Managern der katholischen Sozialwirtschaft sind nochmals deutlich geworden. Einige Kirchenfunktionär:innen befürchten, dass das Sonderarbeitsrecht und andere Rechtsprivilegien der Kirchen nach solchen Eskapaden jetzt noch mehr unter Beschuss geraten.

Die nächsten Schritte: Existenziell ist auch die Frage nach einer gemeinsamen Strategie des Pflegereformlagers (incl. der Kirchen) für die Refinanzierung höherer Personalkosten. Denn

höhere Eigenanteile sind den zu Pflegenden nur begrenzt zumutbar. Und auch Einsparungen zu Lasten anderer Beschäftigtengruppen in den Pflegeheimen, die nicht vom berufsgruppenspezifischen Pflgetarifvertrag erfasst werden, sind keine gute Idee.

Das Verhältnis der Finanzierungsanteile von Pflegeversicherung (mit welchen Beitragssätzen?) zu staatlichen Zuschüssen sowie die Begrenzung der Eigenanteile der zu Pflegenden muss innerhalb des Reformlagers -abgestimmt werden. Das gilt nicht nur für einen zweiten Versuch eines allgemeinverbindlichen Pflgetarifvertrages, sondern auch für die Verbesserung der Mindestarbeitsbedingungen im Rahmen der Pflegekommis-sionslösung.

Auf die Vorschläge von Gesundheitsminister Spahn zu warten, hilft aktuell nicht aus Bredouille. Vom Gesundheitsminister wurde die Idee in den Ring geworfen, die Refinanzierung von Pflegedienstleistungen von einer Tarifbindung der Anbieter abhängig zu machen. Es stellen sich sofort Fragen, nämlich welche Qualität die Tarifverträge haben müssen und wie die kirchlichen Arbeitgeber dabei eingefangen werden, die zwar teilweise kollektivrechtliche Regelungen haben, die aber mehrheitlich keine Tarifverträge sind. Nicht akzeptabel wären Vorschläge, die die Refinanzierung nur an »ortsübliche Löhne« binden.

Anmerkungen:

- 1 *Die Entgelte sind höher als der allgemeine Mindestlohn, gelten nicht für Privathaushalte als Arbeitgeber, differenzieren noch übergangsweise zwischen Ost und West. Zur Illustration: der Mindestlohn für »Fachkräfte« beträgt ab 1. Juli 2021 15 Euro.*
- 2 *MAV ist die kirchenrechtliche Mitarbeiter:in-nen-ver-tretung mit weniger Rechten als ein Betriebsrat. Sie hat in den beiden Kirchen auch eine überbetriebliche Sprecherstruktur.*

express / AFP e.V., Niddastraße 64, VH, 4. OG, 60329 Frankfurt a.M.

Bankverbindung für Spenden und Zahlungen:

AFP, Sparda-Bank Hessen eG, IBAN: DE28 5009 0500 0003 9500 37, BIC: GENODEF1S12