

»TV-Soziales«

Irrweg oder Chance zu guter Bezahlung in der Sozialwirtschaft?

THOMAS EISENREICH

Thomas Eisenreich ist stellvertretender Geschäftsführer und Bereichsleiter Ökonomie des Verbandes diakonischer Dienstgeber in Deutschland e. V. Die Organisation ist der bundesweit tätige Unternehmensverband evangelischer Einrichtungen des gesamten Spektrums sozialer Dienstleistungen. Er vertritt die Interessen von mehr als 180 diakonischen Trägern und Einrichtungen sowie fünf Regionalverbänden mit rund 400.000 Beschäftigten. www.v3d.de

Ein »Tarifvertrag Soziales« stellt als vermeintliches Patentrezept für bessere Vergütungen einen Irrweg dar, der nicht zu einer finanziellen und gesellschaftlichen Aufwertung sozialer Berufe führen würde.

Keine Woche vergeht, ohne die Forderung nach einer besseren Bezahlung von Pflegekräften und anderen Beschäftigten in der Sozialwirtschaft. Als Patentrezept für bessere Vergütungen wird schnell ein sogenannter »Tarifvertrag Soziales (TV-Soziales)« benannt, der orientiert am Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes (TVöD) eine durchgehend bessere Vergütung der Beschäftigten sichern soll. Zugleich soll er das gesellschaftliche Ansehen sozialer Berufe stärken und ihre gesellschaftliche Bedeutung betonen.

Doch diese Annahme ist falsch, denn eine Lösung für die vermeintlich schlechte Bezahlung in der Sozialwirtschaft ist unbedingt an anderer Stelle zu suchen. Wichtig ist dabei, die Ursachen und Hintergründe umfassend und differenziert zu beleuchten.

Vergütungsniveaus werden durch regionale Unterschiede beeinflusst

Die Vergütungen in der Sozialwirtschaft im kirchlichen, öffentlichen oder privatgewerblichen Bereich sind unterschiedlich ausgestaltet. So ignoriert der Vorwurf schlechter Bezahlungen und die Forderung nach einem »TV Soziales« angelehnt am TVöD zum Beispiel die guten tariflichen Ergebnisse, die etwa durch den kirchengemäßen Dritten Weg bei Diakonie und Caritas erreicht werden. Zusammengefasst, wie auch im Beitrag »Tarifgehälter in der Sozialwirtschaft – Besser als gedacht« von C. Tolk dargestellt, sind als wesentliche Gründe für unterschiedliche Vergütungen in der Branche zu nennen:

- Regionale Unterschiede: Unterschiedliche Lebenshaltungskosten
- Wettbewerb: Konkurrenz um Talente
- Anbiervielfalt: Mit oder ohne Tarifbindung
- Tarifliche Vielfalt: Ausgestaltung der Lohnspreizung in den Tarifwerken

Zudem spielt es in der Diskussion über eine »gerechte« Bezahlung eine wichtige Rolle, dass in der Sozialbranche viele Beschäftigte Teilzeitkräfte sind. Häufig werden in der politischen Argumentation aber Teilzeitgehälter der Sozialwirtschaft den Vollzeitgehältern anderer Branchen gegenübergestellt. Eine differenzierte Auseinandersetzung mit den Arbeitsbedingungen und Löhnen im gesamten Spektrum der Sozialwirtschaft bleibt aus.

Höhere Preise führen zu leeren Betten

Die Preise sozialer Dienstleistungen werden nicht direkt mit dem Pflegebedürftigen ausgehandelt. Vielmehr wird zwischen Kostenträgern und Anbietern ein Kostenerstattungsverfahren zur Preisbildung genutzt. Den Einrichtungen wird das ersetzt, was sie als Aufwand für die Erbringung ihrer Leistungen nachweisen können bzw. prospektiv erwarten. Zwar werden mittlerweile etwa in der Pflege Tariflöhne durch die Pflegekassen anerkannt. Jedoch müssen tatsächlich Pflegebedürftige und deren Angehörige am Ende entstandene Mehrkosten tragen, da die Pflegeversicherung nur bis zu einer bestimmten Grenze Kosten übernimmt. Bei einer Personalkostenquote von 70 – 80 Prozent des Umsatzes bedeutet das,

dass niedrige Personalkosten zu einer höheren Belegungswahrscheinlichkeit führen. Höhere Preise werden hingegen nicht oder nur in Ausnahmefällen akzeptiert.

Um Wettbewerber, die hohe Vergütungen leisten und so zum Ansehen der sozialen Berufe beitragen, zu unterstützen, müssten deren Vergütungsniveaus und daraus resultierende höhere Preise durch die Kostenträger nicht nur in der Preisfindung akzeptiert werden. Die Politik müsste die sozialpolitischen Forderungen nach mehr gesellschaftlicher Anerkennung für den Beruf, bessere Vergütungen oder mehr palliativer Betreuung auch durch finanzielle Leistungen und gesetzliche Änderungen aktiv unterstützen. Doch dieser Schritt zu einer ehrlicheren Debatte, wie die politische Forderung nach höheren Löhnen in der gesamten Sozialwirtschaft umgesetzt werden könnte, ist selbst im Pflegeärztegesetz nicht durch Politik und Gesetzgeber gegangen worden.

Leistungsdruck auf Mitarbeitende wächst

Die Befürworter eines »TV-Soziales« hingegen argumentieren, dass ein identisches Lohnniveau aller Anbieter in der Sozialwirtschaft zu einem vergleichbaren Preisniveau führen und ein reiner Qualitätswettbewerb die Folge wäre. »Durch die Hintertür« würden Kostenträger gezwungen, die Vergütungen in den Preisen und durch die Belegung anzuerkennen. Die Abkehr vom Preis- zum Qualitätswettbewerb, so die Theorie, würde den Druck auf die Mitarbeitenden und ihre Löhne senken. Jedoch verkennen die Vertreter des »TV Soziales« dabei, dass die Bewertung einer Leistung immer aus zwei Komponenten besteht: aus der subjektiv wahrgenommenen Qualität und deren Verhältnis zum Preis. Überall dort, wo der Kunde eine Zuzahlung leisten muss (z. B. in der Pflege), wird er beide Kriterien gegeneinander abwägen (vgl. D&S Healthcareconsulting 2017). Um darauf zu reagieren und sich von den anderen Mitbewerbern im vermeintlichen Qualitätswettbewerb abzusetzen, könnten Anbieter mit dem Instrument der »Draufgabe« versuchen Kunden zu gewinnen. Doch das Schnüren von Leistungspaketen käme faktisch einer Preissenkung gleich, denn im Dienst-

leistungsbereich ist eine »Draufgabe« nur über die zusätzliche Leistung der Mitarbeitenden möglich. Der Leistungsdruck bleibt oder wächst sogar. Auch der Anspruch an eine hohe Qualität in der Versorgung, könnte durch eine zunehmende Überforderung der Mitarbeitenden in den Hintergrund treten.

Öffentliche Kostenträger müssen demografisch bedingt auf Kostensenkung drängen

Auch im Kontext eines »TV Soziales« würden im sozialrechtlichen Dreieck, welches das Verhältnis von Hilfeberechtigtem, Leistungserbringer und zuständigem öffentlichen Leistungs- und Kostenträger beschreibt, Preise durch einen externen Dritten verhandelt und bezahlt. Der Preiswettbewerb wird dabei also nicht ausgesetzt, denn die öffentlichen Kostenträger müssen mit Blick auf die demografische Entwicklung und wachsende Bedarfe weiterhin deutliche Kostendämpfungen erreichen. Daher können drei wesentliche Entwicklungen in Zukunft noch verstärkt werden:

1. Mehrleistungen zum festgelegten Preis rücken in den Fokus, um damit letztendlich auf die Gesamtzahl aller Leistungen eine Preisreduktion zu erhalten. In der medizinischen Rehabilitation und in den Krankenhäusern sind solche Bestrebungen bereits bekannt (z. B. Mengenrabatte, Mehrleistungsabschlüsse).

2. Es werden Alternativen zu den hoch regulierten und vom »TV-Soziales« umfassten Dienstleistungsbereichen gesucht. Dies ist derzeit im Rahmen des Bundesteilhabegesetzes bei der Öffnung der Beschäftigung von Menschen mit Behinderung über die sogenannten »anderen Anbieter« zu beobachten, wie der Förderung des betreuten Wohnens.

3. Auch die politische Duldung eines grauen Arbeitsmarktes für Haushaltshilfen und Pflegekräfte aus dem Ausland in Privathaushalten wird weiter fortbestehen, denn eine Umstellung und Institutionalisierung würde für öffentliche Haushalte, die Pflegekassen und Sozialhilfeträger massive Kostensteigerungen bedeuten.

TV-Soziales erzeugt Vergütungsverlierer

Den erhofften »reinen« Qualitätswettbewerb in der Sozialwirtschaft würde es auch nicht mit einem »TV Soziales« geben. Vielmehr kann die Einführung eines allgemein verbindlichen Tarifvertrages in den verschiedenen Hilfefeldern Vergütungsverlierer erzeugen. Beschäftigte von Diakonie und Caritas etwa, die derzeit auch ohne einen »TV Soziales« von vergleichsweise hohen Löhnen in der Sozialwirtschaft profitieren, könnten von Entgelteinschnitten bedroht sein. Die durch einen allgemeinverbindlichen Branchentarif festgelegten Vergütungen würden, um eine Handhabung durch alle auch zuvor nicht tarifgebundene Anbieter zu gewährleisten, deutlich unter denen des TVöD und somit auch den Arbeitsvertragsrichtlinien von Diakonie und Caritas liegen. Öffentliche Kostenträger definieren z. B. bei Vergabeverfahren die allgemeinverbindlich erklärten Vergütungen als Obergrenze der anererkennungsfähigen Personalkosten. So wie heute immer mehr zuwendungsfinanzierte Beratungsstellen mit Vergütungsobergrenzen kämpfen, würden beide eine Unterfinanzierung ihrer Leistungen erfahren.

An anderer Stelle könnten befristete, höher vergütete Arbeitsverträge nichttarifgebundener Anbieter zum Stichtag der Allgemeinverbindlichkeit enden und mit den neuen Bedingungen neu abgeschlossen werden. Beschäftigte, die bis zu diesem Zeitpunkt über dem allgemeinverbindlichen Tarif vergütet worden sind, würden dann ebenfalls Absenkungen erfahren. Dass es Vergütungsverlierer auch bei der Allgemeinverbindlicherklärung in der Sozialwirtschaft gäbe, lässt sich auch in anderen Hilfefeldern schon heute bei den Weiterbildungsunternehmen, die vorwiegend SGB II und SGB III Maßnahmen der Bundesagentur für Arbeit durchführen, sehen. Der dort im TV Weiterbildung abgebildete Mindestlohn liegt deutlich unter den Arbeitsvertragsrichtlinien der Diakonie Deutschland (AVR DD) und anderen kirchlichen Tarifwerken. (Tarifvertragsparteien sind beim TV Weiterbildung die Zweckgemeinschaft des Bildungsverbandes BBB und die Gewerkschaften ver.di und GEW.) So sind diakonische Träger gezwungen Gehälter abzusenken, um Leistungen refinanzieren zu können und

die wichtigen Arbeitsplätze in der Diakonie zu erhalten. Leidtragende sind die Mitarbeitenden, die wegen der zeitlich begrenzten Maßnahmen oft nur mit befristeten Verträgen angestellt sind.

Ebenso entfällt mit dem »TV Soziales« der moralische Druck auf bisher niedriger tarifierte oder nicht tarifgebundene Wettbewerber, ihre Mitarbeitenden höher zu vergüten, weil der für allgemeinverbindlich erklärte Lohn als angemessen und als vom Gesetzgeber bestätigt wahrgenommen wird.

Tarifautonomie als Schlüssel zu angemessenen Vergütungen in der Sozialwirtschaft

Die Tarifautonomie ist in einem schrumpfenden Arbeitskräftemarkt ein wichtiges Instrument für Unternehmen, gute und leistungsbereite Mitarbeitende zu gewinnen. Dabei findet der Wettbewerb zeitgleich innerhalb der Sozialwirtschaft und mit anderen Branchen statt. Wer gute Fachkräfte und neue Auszubildende gewinnen will, muss sie mit attraktiven Arbeitsbedingungen von sich überzeugen. Dies fordert auch innerhalb der kirchlichen Tarifwerke sowie in anderen Tarifwerken in der Sozialwirtschaft mehr Flexibilität, um auf unterschiedliche Bedarfe in verschiedenen Hilfeldern und veränderte Ansprüche bei Mitarbeitenden einzugehen. Ein »TV Soziales«, orientiert an den verwaltungsinternen Strukturen des TVöD und für die gesamte, vielschichtige Sozialbranche geltend, läuft dieser notwendigen Differenzierung entgegen.

Durch echtes Teilkaskomodell die Pflegekassen in die Pflicht nehmen

Die Preisfindungssysteme sozialer Dienstleistungen sind weiterzuentwickeln, damit dem politischen Anspruch nach besserer Bezahlung auch Taten des Gesetzgebers folgen. In der Pflege könnte beispielsweise ein echtes Teilkaskomodell, bei dem Betroffene und deren Angehörige einen bestimmten festgelegten Satz bezahlen und alle weiteren Kosten von der Kasse übernommen werden, das bisherige Zuschussmodell ersetzen und damit den Preiswettbewerb in die Verhandlungen mit den Pflegekassen verlagern. Nicht mehr der Nutzer bzw. dessen Angehörigen werden durch höhere Löhne der Mitarbeitenden dazu gezwungen, höhere Eigenleistungen

zu entrichten, sondern die Pflegekassen würden in die Pflicht genommen. Auch in vergaberechtlichen Verfahren der öffentlichen Hand müssten die durch höhere Tariflöhne induzierten Preisunterschiede anhand der Personalkostenunterschiede bereinigt werden. Der von den Befürwortern des »TV-Soziales« gewünschte Qualitätswettbewerb würde so zumindest nicht über die Lohnkostenunterschiede zum Leid der Mitarbeitenden ausgetragen.

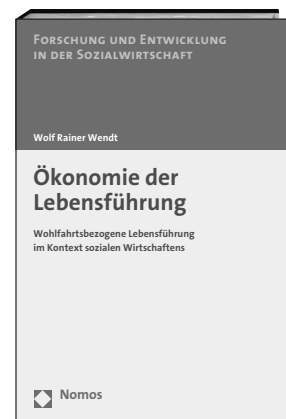
Attraktive Arbeitsbedingungen nah an Mitarbeitern und Dienstgebern gestalten

Ein »TV Soziales« als vermeintliches Patentrezept für bessere Vergütungen ist somit als Irrweg für das Ziel einer finanziellen und gesellschaftlichen Aufwertung sozialer Berufe enttarnt. Die Debatte verhindert eine differenzierte Auseinandersetzung mit den tatsächlichen Arbeitsbedingungen bei kirchlichen, nicht tarifgebundenen und privatgewerblichen Wettbewerbern. Zum anderen wird die Politik aus ihrer Pflicht entbunden, Preisfindungssysteme für die sozialen Dienstleistungen weiterzuentwickeln und endlich eine ehrliche Debatte um Finanzierung von Sozialpolitik angesichts objektiven demographischen Herausforderungen zu führen. Flächendeckende Tarifwerke, wie bei der Diakonie und Caritas, soweit sie auf regionale und hilfeldspezifische Besonderheiten Rücksicht nehmen, sind der richtige Weg, die Attraktivität sozialer Berufe und die Vergütungen zu erhöhen. Im Wettbewerb um geeignetes Personal, können Dienstgeber und Dienstnehmer am besten gemeinsam und sachnah Bedürfnisse der Branche erfüllen. ■



D&S Healthcareconsulting (2017): Pflegeheimbericht – Frankfurt am Main; D&S Healthcareconsulting, Frankfurt am Main.

Das eigene Leben ökonomisch führen



Ökonomie der Lebensführung

Wohlfahrtsbezogene Lebensführung im Kontext sozialen Wirtschaftens

Von Prof. Dr. Wolf Rainer Wendt

2017, 161 S., brosch., 34,- €

ISBN 978-3-8487-4375-9

eISBN 978-3-8452-8608-2

(Forschung und Entwicklung in der Sozialwirtschaft, Bd. 12)

nomos-shop.de/30319

Persönliche Lebensführung und soziale Versorgung hängen in ihrer Ökonomie zusammen. Menschen kümmern sich um ihr Ergehen und es gibt eine organisierte Pflege von Wohlfahrt. Was die Führung eigenen und gemeinsamen Lebens sozialwirtschaftlich leistet, ist Gegenstand der Studie.

Nomos
e Library

 **Nomos**