

# Bundesverband Ambulante Dienste und Stationäre Einrichtungen (bad) e. V.!



## Verbandliche Position zur Einführung eines allgemeinverbindlichen Tarifvertrages in der Pflege

### Grundlegende Problematik

Die Pflege in Deutschland leidet unter einem akuten und zunehmend größer werdenden Mangel an Pflegekräften, insbesondere an Pflegefachkräften. Pflegeeinrichtungen haben erhebliche Schwierigkeiten, offen werdende Stellen neu zu besetzen. Schon heute ist es keine Seltenheit mehr, dass Pflegeeinrichtungen Pflegekunden ablehnen müssen, weil das für die Versorgung zusätzlicher Kunden erforderliche Pflegepersonal sowohl in der Pflegeeinrichtung, als auch am Arbeitsmarkt nicht zur Verfügung steht. Pflegebedürftige Menschen haben hierdurch zunehmend Probleme, Pflegeanbieter zu finden, die ihre Versorgung übernehmen können. Zudem ist die Beanspruchung der vorhandenen Mitarbeiter/innen in Pflegeeinrichtungen beklagenswert hoch. Von diesen Problemen sind strukturschwache Regionen in besonderem Maße betroffen, aber auch die Kapazitäten von Pflegeeinrichtungen in Großstädten sind häufig bereits erschöpft. Der Mangel an Pflegekräften hat so vielerorts bereits jetzt zu einem Pflegezustand geführt.

Diese Problematik droht sich weiter zu verschärfen bzw. auszuweiten, zumal aufgrund des demographischen Wandels in unserer Gesellschaft schon heute sicher ist, dass zukünftig die

Anzahl alter Menschen in Deutschland zunimmt und die Anzahl der jungen Menschen im erwerbstätigen Alter abnehmen wird. Während die Nachfrage nach Pflege also stetig steigt, droht die Anzahl der Menschen, die in der professionellen Pflege tätig werden können, sogar noch zu sinken. Konkret hat der „Pflegerport“ der Bertelsmannstiftung im Jahr 2018 ergeben, dass 61 Prozent der Pflegeeinrichtungen vakante Stellen haben und durchschnittlich 4,3 Stellen pro Einrichtung unbesetzt sind. Im Jahr 2030 werden dem Report zufolge schätzungsweise 500 000 Vollzeitkräfte in der Pflege fehlen, wenn sich die derzeitige Entwicklung fortsetzt.

### Aktueller Umgang mit der Problematik

Der bad e.V. hat die o.g. Problematik aufgrund der Rückmeldungen seiner Mitglieder schon vor vielen Jahren als das größte Problem in der Pflegebranche ausgemacht und vor den Auswirkungen der Entwicklung gewarnt. Entsprechend macht sich der bad e.V. seit Längerem dafür stark, endlich umfassende Maßnahmen zur Bekämpfung des Pflegefachkräftemangels einzuleiten (u. a. in den Vertragsverhandlungen auf Landesebene und den „5-Sofort-Forderungen“ des bad e.V.).

# Verbandliche Position des bad e. V. zur Einführung eines allgemeinverbindlichen Tarifvertrages in der Pflege



Trotz einzelner Ansätze (z. B. zur Steigerung von Ausbildungszahlen) haben Kostenträger und Politik aus unserer Sicht jedoch leider bislang größere Anstrengungen vermissen lassen, um – wie gefordert – dem dargelegten Missstand umfassend und effektiv zu begegnen.

Von Seiten der Bundesregierung und den zuständigen Bundesministerien wird nunmehr geltend gemacht, die Probleme erkannt zu haben und sie innerhalb der aktuellen Legislaturperiode angehen zu wollen, was der bad e. V. im Grundsatz ausdrücklich begrüßt.

## Lösungsansätze der Bundesregierung

In dem zwischen CDU/CSU und SPD geschlossenen Koalitionsvertrag ist vereinbart, dass die Regierung die Bezahlung in der Altenpflege nach Tarif stärken und gemeinsam mit den Tarifpartnern dafür sorgen will, dass Tarifverträge in der Altenpflege flächendeckend zur Anwendung kommen.

Bundesgesundheitsminister Jens Spahn hat seitdem wiederholt betont, dass flächendeckend geltende Tarifverträge in der Pflege eines seiner zentralen Anliegen sei. Nach Auffassung des Ministers sei „die Tarifbezahlung ein Weg von vielen, um den Pflegeberuf wieder attraktiver zu machen“.

Arbeitsminister Hubertus Heil (SPD) kündigte im gleichen Kontext „sanften politischen Druck“ an und dringt darauf, Voraussetzungen für Tarifverträge zu schaffen, um diese dann für „allgemeinverbindlich“ erklären zu lassen.

Zur Erläuterung: Im Falle der Allgemeinverbindlichkeit würde ein Tarifvertrag auch dann Wirkung entfalten, wenn Arbeitgeber oder Arbeitnehmer nicht tarifgebunden sind, also keinem Tarifvertragspartner angehören. Hiervon in der Praxis betroffen wären insofern insbesondere private Pflegeeinrichtungsträger sowie diejenigen öffentlichen und freigemeinnützigen Träger, die – wie die privaten – bislang keiner Tarifbindung unterliegen.

Dem Vorhaben der Bundesregierung liegt zugrunde, dass nach ihren Schätzungen insgesamt rund 1,1 Millionen Menschen in der Pflege arbeiten und davon ca. 80 Prozent der Beschäftigten momentan nicht tarifgebunden seien.

In diesem Zusammenhang muss darauf hingewiesen werden, dass eine Tarifbindung im Bereich der Pflege derzeit nicht bedeutet, dass einheitliche Vertragsbedingungen gelten, weil aktuell eine Vielzahl unterschiedlicher Tarifverträge zur Anwendung kommen, die inhaltlich voneinander teilweise erheblich abweichen.

## Rechtliche Rahmenbedingungen einer Allgemeinverbindlichkeit

Zu den gesetzlich vorgeschriebenen Voraussetzungen für eine Allgemeinverbindlichmachung von Tarifverträgen gehört nach aktueller Rechtslage, dass beide Tarifpartner die Allgemeinverbindlichmachung gemeinsam beantragen und der betreffende Tarifvertrag, der allgemeinverbindlich werden soll, bereits in großen Teilen der Branche gilt. Beide Voraussetzungen sind derzeit nicht erfüllt.

Der bad e. V. vertritt insofern die Rechtsauffassung, dass der Versuch einer Allgemeinverbindlichmachung eines Tarifvertrags nach der aktuellen Rechtslage nicht möglich ist bzw. rechtswidrig wäre.

Voraussetzung für die Allgemeinverbindlichmachung eines Tarifvertrags in der Pflege wäre insofern, dass zuvor eine Gesetzesänderung die „Hürden“ für Allgemeinverbindlichmachungen erheblich absenkt.

Nach Auffassung des bad e. V. bestehen die derzeitigen gesetzlichen Voraussetzungen jedoch aus gutem Grund: Wenn Tarifvertragspartner innerhalb ihrer Branche zahlenmäßig nur eine Minderheit vertreten, ist es nicht sachgerecht, ihnen faktisch die Entscheidungsgewalt über alle Einrichtungen ihrer Branche einzuräumen. Dies gilt umso mehr, wenn andere Tarifverträge, die durch die Allgemeinverbindlichmachung eines anderen Tarifvertrags obsolet werden, nur einen um wenige Prozentpunkte geringeren Verbreitungsgrad hatten. Hier würde nicht – wie die aktuelle Rechtslage es fordert – ein in der Branche ohnehin weit verbreiteter Vertrag für alle verbindlich, sondern gleiches würde zugunsten einer Vereinbarung geschehen, die trägerübergreifend am Markt derzeit eine vergleichsweise „exotische“ Ausnahme darstellt.

## Grundsätzliche Bedenken gegen eine Gleichstellung der freien Wohlfahrtspflege und der privaten Einrichtungsträger (ausschließlich im Teilaspekt „Tarifvertrag“)

Vertreter der freien Wohlfahrtspflege haben in der Vergangenheit in politischen Gremien für ihre Einrichtungen in Anspruch genommen, nicht darauf angewiesen zu sein, Pflegeleistungen wirtschaftlich bzw. kostendeckend zu erbringen. Tatsächlich ist es keine Seltenheit, dass Wohlfahrtseinrichtungen finanziell von Kommunen bezuschusst werden, um wirtschaftlichen Defiziten zu begegnen bzw. ihnen vorzubeugen.

# Verbandliche Position des bad e. V. zur Einführung eines allgemeinverbindlichen Tarifvertrages in der Pflege



Private Pflegeeinrichtungsträger haben diese Möglichkeiten kommunaler Förderung regelmäßig nicht. Vielmehr sind sie darauf angewiesen, ihre Einrichtungen wirtschaftlich zu führen und ein Ungleichgewicht von Kosten und Einnahmen zu vermeiden.

Da die Preisgestaltung von den Einrichtungsträgern – anders als in anderen Branchen – nicht frei festgelegt und den jeweiligen Einrichtungskosten 1 zu 1 angepasst werden kann, sind private Träger gezwungen, die Kosten der Einrichtung auf ein Maß zu beschränken, das von den Einnahmen in ausreichendem Maße abgedeckt werden kann. Wenn die Vertragsfreiheit privaten Einrichtungsträgern insoweit genommen wird, dass sich der betrieblich größte Kostenfaktor („Personalkosten“) ihrem Einfluss zu großen Teilen entzieht, dann schränkt dies ihre Möglichkeit zur erforderlichen Sicherstellung der Wirtschaftlichkeit massiv ein. Im Ergebnis würde so durch die Allgemeinverbindlichmachung eines Tarifvertrags in der Pflege für eine unbekannte Anzahl an privaten Pflegeeinrichtungen eine strukturell begründete Unwirtschaftlichkeit drohen, die – anders als teilweise bei Wohlfahrtseinrichtungen – auch weiterhin nicht durch Dritte ausgeglichen werden würde.

Auch wenn diese Auswirkungen nicht das Gros der Pflegeeinrichtungen in privater Trägerschaft treffen sollten, so wäre es doch in Zeiten steigender Nachfrage nach Pflege inakzeptabel, wenn die Allgemeinverbindlichmachung eines Tarifvertrags dazu führen würde, dass vorhandene Pflegeeinrichtungen schließen müssten.

Die Versorgungssituation gerade im ländlichen Raum, in dem private Pflegeeinrichtungsträger gegenüber ihren Mitbewerbern in öffentlicher Trägerschaft häufig stärker vertreten sind, droht hier in besonderem Maße in Mitleidenschaft gezogen zu werden.

## Ausmaß der Berücksichtigung von Tariflöhnen bei den Pflegevergütungen

Die Befürworter eines allgemeinverbindlichen Tarifvertrags in der Pflege begegnen den wirtschaftlichen Bedenken im Zusammenhang mit ihrem Vorschlag regelmäßig damit, dass sie auf gesetzliche Neuregelungen verweisen, nach denen es nicht mehr – wie früher – möglich sein soll, dass eine Mitarbeiterentlohnung nach Tariflohn als „unwirtschaftlich“ von den gesetzlichen Kostenträgern zurückgewiesen wird. Hierdurch, so eine

weit verbreitete Behauptung, bestände für Leistungserbringer die Möglichkeit, in Vergütungsverhandlungen die Einnahmen aus (Kranken-)Pflegeleistungen ihren veränderten Kosten anzupassen.

Den bad e.V. vermag eine solche Argumentation nicht zu überzeugen.

Zunächst erachten wir es bereits von der Reihenfolge grundsätzlich als höchst problematisch, einer Pflegeeinrichtung zunächst bestimmte Kosten zwingend vorzuschreiben und ihr im Anschluss aufzugeben, zu versuchen diese Kosten zu refinanzieren. Aus unserer Sicht muss nach den Regeln kaufmännischer Sorgfalt die Refinanzierung von Kosten gesichert sein bevor die betreffenden Kosten entstehen bzw. eine entsprechende Verpflichtung begründet wird.

Dies ist nicht nur theoretisch möglich, sondern in der Vergütungssystematik in der Vergangenheit auf Landesebene durchaus schon praktiziert worden. So sind beispielsweise Vergütungsvereinbarungen mit den gesetzlichen Kostenträgern geschlossen worden, die verbindlich vorgegeben haben, die Mehreinnahmen durch die Vergütungserhöhungen an die Mitarbeiter durch Gehaltserhöhungen weiterzugeben.

Weiterhin hat der bad e.V. massive Zweifel daran, dass die gesetzlichen Kostenträger eine Verpflichtung, Tariflöhne nicht als unwirtschaftlich anzusehen, zum Anlass nehmen werden, um Personalkostensteigerungen vollumfänglich zu refinanzieren.

Diese negative Zukunftsprognose basiert zum einen auf den Erfahrungen aus zahlreichen Vergütungsverhandlungen, die der bad e.V. in der Vergangenheit für seine Mitglieder geführt hat, bei denen die Vertreter gesetzlicher Kostenträger wiederholt unmissverständlich zum Ausdruck gebracht haben, ihre Aufgabe so zu interpretieren, die Vergütungen für (Kranken-) Pflegeleistungen so niedrig wie möglich halten zu müssen und sich für die Attraktivität der Pflegeberufe nicht in der (Mit-) Verantwortung zu sehen. Belege dieser Einstellung waren u. a. auch zeitaufwändige Schieds- und Gerichtsverfahren, die dadurch zustande kamen, dass die von Kostenträgern angebotenen Steigerungsraten bei den Vergütungen – bereits ohne tarifvertragliche Bindung – die tatsächlichen Personalkostensteigerungen oft nicht zu kompensieren vermochten. Ein Mentalitätswechsel auf Kostenträgerseite, der zu einer völligen Umkehr der bisherigen Grundposition führt, ist nach unserem Dafürhalten nicht zu erwarten.

# Verbandliche Position des bad e. V. zur Einführung eines allgemeinverbindlichen Tarifvertrages in der Pflege



Vor diesem Hintergrund wiegt es nach unserer Auffassung umso schwerer, dass das Verbot der Annahme der Unwirtschaftlichkeit von Tariflöhnen nicht gleichbedeutend ist mit einer rechtssicheren Regelung zu deren vollständigen Refinanzierung von Personalkostensteigerungen.

Der bad e. V. hat bereits in vergangenen Anhörungen zu Gesetzesänderungen gefordert, einen **verbindlichen Rechtsanspruch auf die vollständige Refinanzierung von Personalkostensteigerungen in das Gesetz aufzunehmen und diesen entsprechend klar und unmissverständlich** zu benennen. Dies hat der Gesetzgeber in der Vergangenheit jedoch versäumt.

## bad e. V. bekennt sich zu einer guten Entlohnung von Pflegekräften!

Ausdrücklich hervorheben möchten wir, dass eine auskömmliche und faire Entlohnung aller in der professionellen Pflege Beschäftigten selbstverständlich geboten ist und erklärtes Ziel aller privaten Pflegeunternehmen ist.

Die Rückmeldung unserer Mitglieder zeigen, dass diese Erkenntnis bei Arbeitgebern im Bereich der Pflege heute bereits sehr ausgeprägt ist und dass es – außerhalb der starren Struktur eines Tarifvertrags – die Regel ist, dass Pflegeeinrichtungsträger bemüht sind, im Rahmen ihrer wirtschaftlichen Möglichkeiten auch finanziell für Arbeitnehmer/innen attraktiv zu sein. Gute Bezahlung ist aufgrund des Mangels an qualifizierten Arbeitskräften in der Pflege schon heute ein dringendes Gebot für Pflegeeinrichtungen, um Mitarbeiter zu gewinnen und zu halten.

Der bad e. V. setzt sich für die Wertschätzung der professionellen Pflege in Deutschland ein und erachtet die Leistung von Pflegekräften als einen wertvollen und wichtigen Dienst an der Gesellschaft. Das Bestreben, die Pflege vor diesem Hintergrund insgesamt aufzuwerten und durch eine positive Lohnentwicklung das Berufsbild und die Attraktivität der Pflegeberufe insgesamt zu stärken, wird insofern vom bad e. V. geteilt.

## Höhere Löhne erfordern höhere Vergütungen für Pflegeleistungen!

Arbeitgeber können an ihre Mitarbeiter/innen nur weitergeben, was sie zuvor auch eingenommen haben!  
Wenn eine deutliche finanzielle Aufwertung von Pflegeberu-

fen gewünscht wird, dann muss zunächst die Grundlage dafür geschaffen werden, indem die Vergütungen für Pflegeleistungen steigen. Die von den gesetzlichen Kostenträgern in der Vergangenheit knapp bemessenen Einnahmen aus (Kranken-) Pflegeleistungen, die schon heute immer weiter gestiegenen Ausgaben privater Pflegeeinrichtungen gegenüber stehen, lassen bei wirtschaftlicher Betrachtungsweise keine andere Lösung zu.

Eine stärkere finanzielle Belastung der Versicherten ist diesen jedoch ebenfalls nicht zuzumuten. Schon jetzt sind viele Versicherte auf die „Hilfe zur Pflege“ angewiesen, die die Sozialhilfe zur Verfügung stellt, wenn ein Versicherter seine Versorgung aus eigenen Mitteln nicht bestreiten kann.

Vielmehr ist es aus unserer Sicht Aufgabe der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung, Mehrkosten durch steigende Löhne bei Pflegefachkräften zu tragen.

## Höhere Löhne sind ohne Tarifbindung möglich!

Die Forderung nach einem allgemeinverbindlichen, flächendeckend geltenden Tarifvertrag wird u.a. damit begründet, dass das Lohnniveau der Pflegekräfte steigen soll. Es ist jedoch nach unserer Auffassung falsch, die Diskussion um „höhere Gehälter“ zwingend mit der Forderung nach einem allgemeinverbindlichen Tarifvertrag zu verknüpfen.

Sollte der Gesetzgeber die rechtlichen Grundlagen für flächendeckend höhere Vergütungen von Pflegeleistungen schaffen und die Bereitschaft von Kostenträgerseite hierzu bestehen, werden tariflich ungebundene Arbeitgeber die sich hieraus ergebenden Möglichkeiten zweifellos nutzen.

Hierzu sind u.a. Einschränkungen des Grundsatzes der Beitragsstabilität zu erwägen, da dieser einer deutlich attraktiveren Vergütung von Pflegekräften in der Praxis entgegensteht.

Misstrauen gegen den Erfolg eines solchen Wegs sind nicht nachvollziehbar. Gesetzliche Kostenträger können die Steigerung von Gehältern, wo sie geboten sind, wie zuvor dargestellt, vertraglich rechtsverbindlich sicherstellen, indem die Verpflichtung vereinbart wird, dass Einrichtungsträger Vergütungserhöhungen auch (teilweise) an die Mitarbeiter weiterzugeben haben.

Dies zeigt: Eine Einschränkung der Vertragsfreiheit durch einen allgemein verbindlichen Tarifvertrag ist gar nicht notwendig,

# Verbandliche Position des bad e. V. zur Einführung eines allgemeinverbindlichen Tarifvertrages in der Pflege



um Erhöhungen von Gehältern in der Pflege sicherzustellen, zumindest nicht, wenn die Politik den Leistungserbringern die Refinanzierung der Personalkosten auch wirklich zugesteht. Weitere Instrumente zur Sicherstellung von Mindeststandards bei der Vergütung von Pflegekräften hat der Gesetzgeber durch das Arbeitnehmer-Entsendegesetz sowie die Verordnung über zwingende Arbeitsbedingungen für die Pflegebranche geschaffen. Die Vorgaben in diesem Zusammenhang sind von allen Unternehmen zu beachten.

Unseres Erachtens wäre es vorzugswürdig, dieses bereits bestehende und bewährte Instrument dahingehend zu erweitern, dass konkrete Vorgaben zum Lohnniveau von Pflege(fach)kräften gemacht werden. Dies würde ebenfalls die oben geäußerte Bedenken entkräften, die unternehmerische Freiheit bewahren und eine ausreichende Berücksichtigung aller maßgeblichen Akteure gewährleisten.

## Die Entlohnung in privaten Pflegeeinrichtungen ist besser als ihr Ruf!

Wenn in der öffentlichen Diskussion die Höhe des Lohns von Pflegekräften oft kritisiert wird, dann wird das derzeit tatsächlich regelmäßig vorherrschende Gehaltsniveau oft verkannt.

Bundesweit kamen vollzeitbeschäftigte Altenpfleger z.B. laut Statistischem Bundesamt im Jahr 2017 auf ein durchschnittliches Gehalt in Höhe von 2744 Euro brutto im Monat. Damit kann sich das Einkommen von Altenpflegern im Vergleich zu den Verdiensten, die in anderen Ausbildungsberufen erzielt werden, grundsätzlich durchaus sehen lassen.

Auch der häufig erhobene Vorwurf, dass private Pflegeeinrichtungsträger oft schlecht bezahlen, wird hierdurch widerlegt, denn wie die Statistik zeigt, werden 80 % der Beschäftigten nicht tarifgebunden bezahlt, was den o.g. Durchschnittswert entsprechend umfassend prägt.

Ambulante Einrichtungsträger konkurrieren zudem beim Gehalt mit tarifgebundenen Mitbewerbern um die Pflegefachkräfte und vergüten diese schon deshalb regelmäßig auf dem gleichen Niveau und teilweise höher.

## Das Lohnniveau ist nicht die Ursache für den Mangel an Pflege(-fach-)kräften!

Die Personalpraxis zeigt: Tarifgebundene Arbeitgeber sind für Arbeitnehmer/innen keineswegs attraktivere Arbeitgeber, als private (tarifungebundene) Träger!

Tarifgebundene Arbeitgeber haben im gleichen Maße mit dem Pflegefachkräftemangel zu kämpfen wie ihre tarifungebundenen Mitbewerber, weil die Vergütung der Pflegekräfte nicht der Grund des Personalmangels in diesem Bereich ist!

Pflegekräfte klagen vielmehr über Arbeitsbedingungen und Arbeitsbelastungen, die maßgeblich durch den Fachkräftemangels in der Pflege bedingt sind. Arbeitgeber haben auf die demographische Entwicklung und die in diesem Zusammenhang oben beschriebene Problematik keinen entscheidenden Einfluss, leiden aber unter seinen Folgen, der im Bereich des Fachkräftemangels in der Pflege zu einem „Teufelskreis“ führt: Je dünner arbeitsmarktbedingt die Personaldecke einer Einrichtung ist, umso höher ist die Arbeitsbelastung (und desto unattraktiver sind die Arbeitsbedingungen) für die vorhandenen Pflegekräfte. Die Verlässlichkeit von Dienstplanung, die Flexibilität beim Freizeitausgleich und somit auch die Familienfreundlichkeit des Berufs sind nur einige Beispiele von Faktoren, die unter dem Personalmangel zwangsläufig leiden.

Die meisten Aspekte ihres Berufs, über die sich Pflegekräfte in der Praxis beschwerten, würden durch eine Entspannung beim Fachkräftemangel eine deutliche Besserung erfahren. Ohne eine solche Entspannung, ist diese Besserung dagegen ein kaum erreichbares Ziel. Dieser Umstand kann Arbeitgebern nicht zum Vorwurf gemacht werden, obwohl dies leider immer wieder versucht wird.

Ein Tarifvertrag darf nicht den Fehler machen, Arbeitgebern rechtsverbindlich aufzugeben, vorhandene Probleme durch das Einstellen von Mitarbeitern zu lösen, die – unabhängig von der Attraktivität des Arbeitsplatzes im Übrigen – am Markt derzeit schlicht nicht zur Verfügung stehen.

Vielmehr erfordert die Bewältigung der Herausforderungen des Pflegefachkräftemangels gesamtgesellschaftliche Anstrengungen, bei denen jede Institution den in ihrer Macht stehenden Beitrag leisten muss:

# Verbandliche Position des bad e. V. zur Einführung eines allgemeinverbindlichen Tarifvertrages in der Pflege



- Arbeitgeber müssen versuchen, aus den schwierigen Rahmenbedingungen das Beste zu machen und bei wirtschaftlicher Betriebsführung ihren verbleibenden Spielraum bestmöglich zu nutzen, um durch individuelle und flexible Maßnahmen Arbeitsplätze in der Pflege attraktiv zu gestalten.
- Von Seiten der Politik und der gesetzlichen Kostenträger bedarf es einer wertschätzenden Haltung gegenüber den Pflegekräften, die sich ebenso in einer entsprechenden Vergütungen von Pflegeleistungen widerspiegelt, die positive Gehaltsentwicklungen zulassen, wie in einem Abbau von Bürokratie und institutionellem Misstrauen gegenüber Pflegekräften und ihrer Arbeit. Durch Letzteres müssen Pflegekräfte in die Lage versetzt werden, ihre begrenzten zeitlichen Ressourcen zunehmend auf die Versorgung der Kundinnen und Kunden zu konzentrieren und weniger auf die Rechtfertigung ihrer Arbeit.

Aus Sicht des bad e. V. wäre es ein fataler Fehler anzunehmen, dass die Einführung eines allgemeinverbindlichen Tarifvertrags einen nachhaltig positiven Einfluss auf das Problem des Pflegefachkräftemangels hätte. Umfassende Maßnahme zu dessen Bekämpfung müssen den Vorzug erhalten gegenüber symbolträchtigen Einzelmaßnahmen.

## Fazit

Der Bundesverband Ambulante Dienste und Stationäre Einrichtungen (bad) e.V., der bundesweit die Interessen von rund 1000 zumeist privat geführten Pflegediensten und -heimen vertritt, ist der Auffassung, dass ein allgemeinverbindlicher Tarifvertrag in der Pflege nicht das richtige Instrument ist, weder um den Pflegefachkräftemangel effektiv zu bekämpfen, noch um die Einkommenssituation von Pflegefachkräften deutlich zu verbessern!

Eine Allgemeinverbindlichkeitserklärung würde in unseren Augen nicht nur unsachgemäß in die Vertragsautonomie, sondern auch unangemessen in die – gerade in schwierigen Zeiten dringend erforderliche – unternehmerische Freiheit eingreifen und Arbeitgebern die Möglichkeit nehmen, flexible Lohnmodelle zu praktizieren, mit denen übertariflich bzw. mehr netto vom brutto bezahlt werden kann!

**Bundesverband Ambulante Dienste und Stationäre Einrichtungen (bad) e.V.**

Zweigertstr. 50 · 45130 Essen · Tel.: 02 01 . 35 40 01 · Fax 02 01 . 35 79 80 · info@bad-ev.de