

Berufspolitik

Der Mindestlohn – Gefahr für Arbeitsplätze oder Chance für die Pflegenden?

Die Auseinandersetzung innerhalb der großen Koalition zum Thema Mindestlohn läuft auf Hochtouren. Spielt dieses Thema auch für Pflegende eine Rolle? Der folgende Beitrag macht auf die brisante Lohnentwicklung im Pflegesektor aufmerksam, setzt sich mit den Argumenten in der Mindestlohn-debatte auseinander und zeigt die Entwicklungen in anderen Ländern exemplarisch auf.

In der aktuellen Diskussion um Mindestlöhne sind in der Regel das Baugewerbe, die Postzusteller, die Friseurin oder die Gebäudereiniger angesprochen. In diesen und anderen Branchen arbeiten Beschäftigte für Stundenlöhne von unter 7,38 Euro. Ein Verdienst, der kaum zum Leben reicht und aus Sicht des Deutschen Gewerkschaftsbundes als Armutslohn bezeichnet wird, da er weniger als 50 Prozent des durchschnittlichen Brutto-Einkommens aller Vollzeitbeschäftigten beträgt. Der Trend im Pflegesektor ist deutlich: Aufgrund der Auswirkungen der allgemeinen Konjunktur- und Arbeitsmarktlage und der zunehmenden Privatisierung von Krankenhäusern und Pflegeheimen hat sich ein spürbarer Gehaltsrückgang vollzogen. Hinzu kommt die abnehmende Bedeutung von Flächentarifverträgen insbesondere in strukturschwachen Regionen. Trotzdem wird über einen Mindestlohn kontrovers gestritten: Gefährdet die Einführung eines Mindestlohnes Arbeitsplätze und fördert die Schwarzarbeit oder gewährleistet er, dass die Beschäftigung in der Vollzeit-

werbstätigkeit den Lebensunterhalt sichern kann?

Ebbe im Portemonnaie

Wenn Elvira N. am Monatsende einkaufen geht, muss sie genau kalkulieren. Der Blick auf den Kontoauszug zeigt, dass sie größere Ausgaben besser verschiebt. Denn Elvira N. arbeitet als Pflegehelferin in der Langzeitpflege und auf sie trifft das zu, was immer häufiger Realität für Pflegekräfte wird: Arbeit macht arm! So bleibt Elvira N. nach Abzug von Lohnsteuer und Sozialversicherungsbeiträgen ein verfügbares Nettogehalt in Höhe von zirka 780 Euro monatlich. Damit liegt sie unterhalb der von dem nationalen Armuts- und Reichtumsbericht der Bundesregierung 2005 definierten Armutsgrenze von geschätzten 980 Euro. Gründe dafür gibt es mehrere: So existiert zum einen ein West-Ost-Gefälle, demzufolge eine Krankenschwester in den neuen Bundesländern ein um 21,4 Prozent niedrigeres Einkommen hat als im Westen (1). Zum anderen führt die Abnahme der Tarifbindung, der neue Tarifvertrag im



öffentlichen Dienst (TVöD) und die zunehmende Beschäftigung „billiger“ osteuropäischer Pflegepersonen zu einem zusätzlichen Verfall der Löhne (vgl. Positionspapier des DBfK zur illegalen Beschäftigung in der Pflege).

Die gewerkschaftsnahe Hans-Böckler-Stiftung hat in ihrem Tarifpolitischen Jahresbericht festgestellt, dass die Gehälter des öffentlichen Dienstes in 2006 um 0,4 Prozent gestiegen sind. Dies ist gesamtwirtschaftlich eine der niedrigsten Steigerungsraten. Ein echtes Minus wird daraus nicht nur durch die höhere Teuerungsrate, sondern auch durch die bereits in 2005 durchgeführte Niveau-Absenkung des TVöD: So lag das niedrigste Anfangsgehalt für eine Kran-

kenschwester laut BAT (Kr.4, Stufe 1, ledig, keine Kinder) um rund 75 Euro höher als das jetzige Anfangsgehalt laut TVöD. Das ist eine reale Lohnkürzung um fast 4 Prozent (1a)!

Niedriglöhne in der Pflege

Lohndumping in der Pflege, die Zerstörung von Arbeitsplätzen und die illegale Beschäftigung sowie die Ausbeutung von Wanderarbeiter/innen vor allem in der ambulanten und Langzeitpflege nehmen zu. Zu diesem Schluss kamen die Autoren einer nicht repräsentativen Umfrage, die feststellten, dass 15 Prozent der befragten Pflegefachkräfte, die in Alten- und Pflegeheimen oder ambulanten Pflegediensten angestellt waren, Bruttolöhne erhalten, die nach allgemeiner Einschätzung als sittenwidrig gelten (2). Hierbei gilt nach einem Urteil des Bundesarbeitsgerichtes vom 24. März 2004 (3) ein Lohn dann als sittenwidrig, wenn er mehr als ein Drittel unter dem branchenüblichen Tariflohn liegt. Für eine Pflegefachkraft im Tarifgebiet „West“ entspricht dies einem Lohn von unter 7,61 Euro/Stunde (1233,- Euro/Monat), bzw. im Tarifgebiet „Ost“ unter 7,39 Euro/Stunde und für Pflegehelfer entsprechend des Tarifgebietes ein Stundenlohn von 6,48 Euro (1050,- Euro) bzw. 6,19 Euro und 1003,- Euro Grundgehalt (4); Grundlage TVöD mit Anfangsgehältern, 2007. Dabei ist in Deutschland insbesondere im Bereich der Dienstleistungen (5) die Arbeit billiger als in vielen nord- und westeuropäischen Ländern; dieses ist – laut einer Studie des Institutes für Makroökonomie und Konjunkturforschung der Hans-Böckler-Stiftung – auf die Lohnzurückhaltung der vergangenen Jahre zurück zu führen.

Die Debatte um einen Mindestlohn in der Pflege reißt weitere Problemfelder an: 85,6 Prozent der Pflegenden sind Frauen, diese arbeiten zu fast 40 Prozent (6) in Teilzeit und verfügen infolge von Familienzeiten über kürzere

sozialversicherungspflichtig relevante Anspruchszeiten. Die körperliche Belastung wird es nicht erlauben, dass alle Pflegekräfte bis zum Eintritt ins Rentenalter im Beruf tätig sind. (vgl. DBfK Pressemitteilung zu Arbeitsbedingungen in der Pflege (7)). Hinzu kommt das niedrige Lohnniveau sowie die Beschäftigung in Leasing-Arbeitsverhältnissen, was in dieser Kombination eine Altersarmut vorprogrammieren kann.

Was bringt der Mindestlohn?

Ein Mindestlohn ist ein in der Höhe festgeschriebenes kleinstes rechtlich zulässiges Arbeitsentgelt. Dadurch soll die Einkommenssituation von Beschäftigten im Niedriglohnsektor verbessert und erreicht werden, dass das Existenzminimum allein durch das Arbeitseinkommen ohne zusätzliche Leistungen des Staates gesichert werden kann. Einer Ausbeutung von Arbeitnehmern, insbesondere vulnerabler Gruppen wie zum Beispiel Alleinerziehende oder Minderqualifizierte, soll entgegen gewirkt werden (8). Bisher gibt es in Deutschland keinen allgemeinen Mindestlohn, sondern es wurden in sieben Branchen Mindestlöhne bestimmt und durch das Arbeitnehmer-Entsendegesetz für allgemeinverbindlich erklärt.

Das Arbeitnehmer-Entsendegesetz

Auf Grundlage des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes (AEntG) werden Mindeststandards (Mindestlohn, Urlaubsanspruch usw.) für Arbeitsbedingungen festgelegt. Damit erfolgt die Festbeschreibung zwingender Arbeitsbedingungen von ausländischen Arbeitnehmern, die von im Ausland ansässigen Firmen zur grenzüberschreitenden Erbringung von Dienstleistungen (9) nach Deutschland entsandt werden. Gesetzliche Voraussetzung für die Aufnahme einer Branche in das AEntG ist, dass mehr als 50 Prozent der Unternehmen dieser

Branche tarifvertraglich gebunden sind. Im Gegensatz dazu gelten gesetzliche Mindestlöhne für alle Betriebe und Beschäftigten in der Branche, auch wenn sie nicht tarifgebunden sind.

Tarifautonomie versus Mindestlohn?

Wegen des in Deutschland ausgeprägten Systems der Tarifautonomie war ein gesetzlicher Mindestlohn lange Zeit kein Thema in der politischen Diskussion. Die Tarifparteien verteidigten ihre Regelungskompetenz gegen staatliche Einflussnahme. Die vereinbarten Entgelte haben wie branchenspezifische Mindestlöhne gewirkt. Die Wirkung der Flächentarifverträge schwächte sich aber zuletzt mehr und mehr ab, weil sich einerseits zahlreiche Arbeitgeber der Tarifbindung entzogen, andererseits auch die Gewerkschaften durch hohe Mitgliederverluste an Macht und Durchsetzungskraft einbüßten. Daher gibt es inzwischen eine Vielzahl von Tarifverträgen, nach denen Stundenlöhne von weit weniger als sechs Euro gezahlt werden. Die niedrigsten tariflichen Bruttostundenlöhne registrierte das Statistische Bundesamt im zweiten Halbjahr 2006 in den ostdeutschen Bundesländern. Zum Beispiel verdienen in Thüringen Wachleute für Veranstaltungen 4,38 Euro, der Stundenlohn für Friseure im ersten Berufsjahr liegt in Sachsen bei 3,82 Euro. 4,6 Millionen Beschäftigte in Deutschland erhalten weniger als 7,50 Euro je Stunde (10). So liegt auch das Niveau der Pflege(fach)kräfte im Tarifgebiet „Ost“ speziell im ambulanten Bereich und der Langzeitpflege im unteren Lohnsegment. Der zunehmende Einsatz osteuropäischer Arbeitskräfte in Pflegehaushalten (vgl. Pressemitteilung des DBfK vom 3. August 2007 zu McPflege) ist Ausdruck der Hilflosigkeit von Familien, die pflegebedürftige Angehörige haben und so – gewollt oder ungewollt – einer sittenwidrigen Lohnpraxis Vorschub leisten.

Der Blick ins Ausland

In vielen anderen EU-Ländern ist der Mindestlohn schon lange gesellschaftliche Realität, auch wenn seine Höhe sehr unterschiedlich ist. Laut der europäischen Sozialcharta (11), die die wirtschaftliche und politische Integration der EU flankieren soll, haben „alle Arbeitnehmer das Recht auf ein gerechtes Arbeitsentgelt, das ihnen und ihren Familien einen angemessenen Lebensstandard sichert“: 21 von 27 EU-Mitgliedstaaten haben dieses sozialpolitische Ziel in Form eines Mindestlohnes umgesetzt. Während es in Frankreich bereits seit einem halben Jahrhundert einen Mindestlohn von derzeit 8,27 Euro gibt, liegt die erst 1999 in Großbritannien eingeführte gesetzliche Lohnuntergrenze mittlerweile bei 8,10 Euro pro Stunde. Die Low Pay Commission, eine unabhängige Kommission aus Vertretern der Arbeitgeber, Gewerkschaften und Wissenschaft, empfiehlt alle zwei Jahre eine Anpassung der Lohnuntergrenze nach wirtschaftlichen und sozialen Faktoren. Daher gab es seit 1999 einen realen Anstieg des Mindestlohns in Großbritannien von 5,29 Euro auf jetzt 8,10 Euro die Stunde (12). Die Analyse der Effekte des Mindestlohnes ergab, dass eine Verbesserung der Einkommenssituation in den unteren Lohnschichten, besonders hinsichtlich der Lohndiskriminierung von Frauen, stattgefunden hat. Die Beschäftigung in Großbritannien hat zugenommen, insbesondere auch in den Branchen, in denen Mindestlöhne gezahlt werden. Dies führte zu einer breiten Unterstützung des Mindestlohns in Politik und Bevölkerung. Der befürchtete Abbau von Arbeitsplätzen fand nicht statt. Im Gegenteil: Im gleichen Zeitraum konnte vielmehr ein nachhaltiger Beschäftigungszuwachs verzeichnet werden (13).

Perspektiven in Deutschland

Auch in Deutschland wird die Debatte über einen gesetzlichen Mindestlohn mittlerweile inten-

siv geführt. Die zu erwartende europäische Dienstleistungsrichtlinie und die bröckelnde Tarifbindung machen – aus Sicht der Gewerkschaften und der SPD – einen gesetzlichen Mindestlohn unumgänglich (14).

Die angeführten Argumente der Mindestlohngegner resultieren aus der Befürchtung, dass Arbeitsplätze vernichtet oder ins Ausland verlagert, die Entstehung neuer Arbeitsplätze verhindert wird und es zu einem staatlichen Lohndiktat kommt. In dem dazu häufig angeführten Gutachten des Sachverständigenrates 2005 (15) wird der Mindestlohn abgelehnt. Dieses resultiert hauptsächlich aus der Einschätzung der Auswirkungen von Mindestlöhnen in USA und GB. Die Arbeitsmarktforscher Neumark und Wascher haben 86 Studien zu den Auswirkungen von Mindestlöhnen ausgewertet und kommen zu dem Fazit: „Über die Gesamtwirkungen, die eine Anhebung von Mindestlöhnen auf die Beschäftigung im Niedriglohnssektor hat, besteht heute eindeutig kein Konsens mehr. Je nach Land, Untersuchungsmethodik und Betrachtungszeitraum stellen Studien eindeutig negative, neutrale oder positive Arbeitsmarkteffekte fest“ (16). In anderen Studien (17) wird die Aussage getroffen, dass bei Einführung eines Mindestlohnes bis zu 620 000 Arbeitsplätze verloren gehen können.

Diese Studien werden allerdings bereits aus methodischen Gründen als zweifelhaft bewertet (18). Auch die Annahme, dass der Mindestlohn sozialversicherungspflichtige Arbeitsplätze in die Schwarzarbeit verdrängt, ist strittig. Denn Niedriglöhne führen auch dazu, dass viele Menschen neben der Arbeit „schwarz“ dazuverdienen müssen (19). Daher kann zusammenfassend festgestellt werden, dass die Forschungslage in Deutschland bisher auf zweifelhafte Annahmen und Prognosen angewiesen ist und ein abschließendes Urteil über arbeitsmarktpolitisch posi-

tive oder negative Auswirkungen somit nicht gefällt werden kann.

Der Deutsche Berufsverband für Pflegeberufe (DBfK) spricht sich für die Einführung eines bundeseinheitlichen gesetzlichen Mindestlohns für alle Beschäftigten in Anlehnung an die Mindestlöhne der anderen westeuropäischen EU-Mitgliedsstaaten sowie der Forderung der gewerkschaftsnahen Initiative Mindestlohn aus. Damit werden Dumpinglöhne und Unterbezahlung von Arbeitnehmer/innen in der Pflege verhindert. Darüber hinaus fordert der DBfK eine der Qualifikation und Verantwortung der professionellen Altenpflege und Gesundheits- und Kranken- bzw. Kinderkrankenpflege entsprechende angemessene Vergütung, die deutlich über dem Mindestlohn liegt. Um die Attraktivität des Berufsfeldes Pflege zu erhalten und nicht den Anschluss an die Einkommensentwicklung der anderen Beschäftigtengruppen im Gesundheitswesen zu verlieren, ist ein Vergleich der Lohnentwicklung wichtig. Denn eine qualitativ gute und hochwertige fachpflegerische Versorgung kann nur über eine angemessene Vergütung, adäquate Arbeitsbedingungen und gesellschaftliche Wertschätzung für diese Tätigkeit sichergestellt werden. Ein Teil der Menschenwürde ist immer auch die Sicherung der materiellen Lebensgrundlage; dieses sollte gleichermaßen auf die Pflegekräfte zutreffen als auch für die zu pflegenden Personen gelten.

(Die markierten Internet-Links sind unter www.dbfk.de/pa/fachbeitrag als Download abzurufen.)

Verfasserin:

Andrea Weskamm, Referentin DBfK
Bundesverband, Salzufer 6, 10587 Berlin

Internetlinks zum Fachbeitrag DBfK Aktuell „Der Mindestlohn – Gefahr für Arbeitsplätze oder Chance für die Pflegenden?“ (01/2008):

- (1) Lohnspiegel des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institutes der Hans-Böckler –Stiftung, www.lohnspiegel.de
- (1a) <http://www.konfliktfeld-pflege.de/dateien/text/recht/lohnspiegel2007.html>
- (2) www.konfliktfeld-pflege.de/dateien/
- (3) Aktenzeichen 5 AZR 303/03
- (4) www.konfliktfeld-pflege.de/dateien/text/recht/lohnspiegel2007.html
- (5) Institut für Makroökonomie und Konjunkturforschung der Hans-Böckler-Stiftung, www.boeckler.de/pdf/p_imk_report_22_2007.pdf
- (6) Von 1.382.000 Frauen in der stationären und teilstationären Pflege sind 526.000 in Teilzeit beschäftigt www.destatis.de. Zahlen von 2005.
- (7) Rente mit 67 – DBfK lehnt späteren Ruhestand für Pflegende ab.
- (8) www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2007/83/en/1/ef0783en.pdf
- (9) de.wikipedia.org/wiki/Entsendegesetz
- (10) de.wikipedia.org/wiki/Mindestlohn
- (11) conventions.coe.int/Treaty/GER/Treaties/Html/035.htm
- (12) www.lowpay.gov.uk/lowpay/report/pdf/2006_Min_Wage.pdf
- (13) www.mindestlohn.de/argument/standard_in_europa.print.html
- (14) www.mindestlohn.de/meldung/mindestlohn_anderswo/
- (15) www.sachverstaendigenrat-wirtschaft.de/download/gutachten/ga05_iii.pdf
- (16) www.handelsblatt.com/News/Politik/Wissenswert/_pv/_p/301104/_t/ft/_b/1163341/default.aspx/86-studien-zum-mindestlohn%96-und-kein-eindeutiges-ergebnis.html
- (17) Marcel Thum, IfO - Institut und Joachim Ragnitz, Institut für Wirtschaftsforschung in Halle
- (18) www.fr-online.de/_inc/_globals/print.php?sid=b4b54739c1657bd8eef4cac939e2c4f0&em_cnt=1156845&em_ref=/in_und_ausland/politik/dokumentation/
- (19) www.mindestlohn.de