

position

The logo consists of a red parallelogram shape pointing to the right, with the letters 'DGB' in white, bold, sans-serif font inside it.

DGB

Stellungnahme des DGB und der Mitgliedsgewerkschaften

Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Niedersächsischen Pflegegesetzes
Gesetzentwurf der Landesregierung - Drs. 18/8197

Impressum

Herausgeber:

DGB Bezirk Niedersachsen – Bremen – Sachsen-Anhalt

Otto-Brenner-Str. 1

30159 Hannover

www.niedersachsen.dgb.de

verantwortlich: Lars Niggemeyer

Mitgliedsgewerkschaften des Deutschen Gewerkschaftsbundes:

- IG Bauen-Agrar-Umwelt
- IG Bergbau, Chemie, Energie
- EVG - Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft
- Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft
- IG Metall
- Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten
- Gewerkschaft der Polizei
- ver.di - Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft

Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Niedersächsischen Pflegegesetzes

Bereits im November 2019 haben wir Empfehlungen zur Änderung des Niedersächsischen Pflegegesetzes abgegeben. Diese gelten weiterhin. Auch 16 Monate nach unserer ersten Stellungnahme gilt es, die pflegerische Versorgung sicherzustellen und dabei gute Arbeitsbedingungen für die Beschäftigten in der Branche zu gewährleisten.

Die Landesregierung hat nur einen kleinen Teil unserer Änderungsvorschläge aufgegriffen. Die Gewerkschaften wünschen sich mehr politischen Gestaltungswillen der Landesregierung bei der Umsetzung der im Rahmen der Konzertierten Aktion Pflege in Niedersachsen verabredeten Maßnahmen.

Deshalb nehmen wir zu den einzelnen Änderungen des Niedersächsischen Pflegegesetzes wie folgt Stellung:

Zu § 1a: Der DGB begrüßt ausdrücklich die Änderung, dass in die Unterstützung der Beschwerdestelle neben anderen auch die Interessenvertretungen des Pflegepersonals einbezogen werden. Dass die Beschwerdestelle Pflege zudem jährlich über ihre Tätigkeit gegenüber der Landesregierung und dem Landtag berichten soll, ist ein richtiger Schritt für mehr Transparenz. Gleichwohl bleibt es aus unserer Sicht notwendig, auch die Berichtspflicht gegenüber dem Landespflegeausschuss im Gesetz zu verankern.

Zu § 2: Der DGB kann nachvollziehen, dass es aufgrund der Verzögerung beim Inkrafttreten des Niedersächsischen Pflegegesetzes nicht sinnvoll ist, einen Landespflegebericht vor dem Jahr 2024 zu erstellen, weil er ohnehin auf veralteten Daten basieren würde. Umso wichtiger ist uns, dass auf Beschluss des Landespflegeausschusses auch bis zum Erscheinen des nächsten Landespflegeberichtes im Jahr 2024 bereits Kurzberichte mit eingeschränkterer Fragestellung erstellt werden können.

Zu § 4 (1) und zu § 5 (3): Die Landesregierung lehnt die Änderung der Soll-Bestimmung in eine von uns geforderte Muss-Bestimmung in Absatz 1 mit dem Argument ab, dass ein Austausch der Stakeholder auf der örtlichen Ebene gefördert werden soll, aber hierfür bereits ein Projekt installiert wurde. Gleichzeitig wird die von uns geforderte Verpflichtung zum Betreiben eigener Einrichtungen und ambulanter Pflegedienste bei drohenden Versorgungslücken in den Kommunen ebenfalls abgelehnt. Aus Sicht des DGB wird aus dem Gesetz nicht deutlich, wie bei drohender Unter- oder Fehlversorgung gegengesteuert werden soll. Sollten sich Kommunen auch weiterhin des regelmäßigen Austauschs in örtlichen Pflegekonferenzen entziehen und bei drohenden Versorgungslücken auch nicht verpflichtet werden können, diese in Eigen-

Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Niedersächsischen Pflegegesetzes

regie zu beheben, dann ändert sich aus unserer Sicht an der derzeitigen Misere nichts. Hier hätten wir uns einen mutigeren Ansatz gewünscht.

Zu §7 (1) Nr. 3: Der DGB begrüßt, dass die Landesregierung der Argumentation aus unserer ersten Stellungnahme gefolgt ist und die Formulierung in Absatz 1 Nr. 3 Satz 1 angepasst hat. In Bezug auf die als tarifgerechte Bezahlung angesetzte Höhe von 95% der Eingangsstufe des TV-L können wir die Argumentation der Landesregierung hingegen nicht nachvollziehen. Diese Regelung wäre eine Begünstigung von Betrieben, die untertarifliche Löhne zahlen und würde Einrichtungen mit guten Löhnen im Wettbewerb benachteiligen. Die Festlegung auf 95% der Eingangsstufe würde für Fachkräfte ein Gehalt von 2.772 Euro als tarifgerecht ansehen und keine tariflichen Stufenaufstiege berücksichtigen. Eine erfahrene Fachkraft erhält aber ein deutlich höheres Gehalt. Bereits in einer mittleren Erfahrungsstufe wie Stufe 4 liegt es bei 3.370 Euro. Damit unterschreitet die im Gesetzentwurf vorgenommene Definition von tarifgerechter Bezahlung eine tatsächlich tarifgerechte Bezahlung um rund 20 Prozent. Mit der angestrebten Aufwertung der Pflege ist sie nicht vereinbar.

Darüber hinaus ist zu bedenken, dass durch die Nichtberücksichtigung anderer tariflicher Leistungen wie Arbeitszeit, Urlaub, Sonderzahlungen und Zeitzuschläge ohnehin schon ein erheblicher Teil der Gesamtpersonalkosten nicht in die Betrachtung einbezogen werden. In den letzten Tarifabschlüssen im Geltungsbereich des TV-L und des TVöD sind Zulagen für Pflegefach und -hilfskräfte in Höhe von bis zu 145 Euro vereinbart worden, die das Grundentgelt regelmäßig und ohne weitere Voraussetzungen maßgeblich erhöhen. Sollten diese bei der Bewertung einer tarifgerechten Zahlung keine Rolle spielen, würden ca. 4-5% des Gesamtentgeltes nicht berücksichtigt werden. Oder anders ausgedrückt: Arbeitgeber, die einen Tarifvertrag auf Basis des TV-L oder TVöD anwenden zahlen bereits in der Eingangsstufe ein um 9-10% höheres Entgelt, als Arbeitgeber, die lediglich 95% des TV-L zu zahlen hätten. Weitere tarifliche Bestandteile, die nicht in die Betrachtung einbezogen werden sollen, erhöhen die Diskrepanz natürlich noch. Dass dies den genannten Zielen der Landesregierung zuwider laufen wird, ist absehbar.

Das Ziel der Landesregierung, Investitionskosten an die Zahlung von tarifgerechten Gehältern zu koppeln und damit zu einer besseren Entlohnung der Pflegepersonen in Niedersachsen beizutragen, würde mit der Definition von 95% der Eingangsstufe vom TV-L nicht erreicht. Vielmehr bliebe der Druck auf die tarifgebundenen Unternehmen weiterhin bestehen, was das Risiko der Tariffucht erhöht und die Tarifbindung weiterer Unternehmen erschwert. Eine Tarifbindung bleibt damit weiterhin ein Wettbewerbsnachteil.

Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Niedersächsischen Pflegegesetzes

Wir plädieren daher dafür, dass sich tarifungebundene Unternehmen nicht durch das im Gesetzentwurf vorgesehene geringe Mindestentgelt von 95% der Eingangsstufe einen Wettbewerbsvorteil verschaffen dürfen. Eine tarifgerechte Entlohnung kann sich nicht an der Eingangsstufe der jeweiligen Entgeltgruppen des TV-L orientieren, sondern muss die Stufe 4 in Bezug setzen. Ein Unternehmen muss entweder tarifgebunden sein oder Löhne in Höhe von mindestens 95% des TV-L der Stufe 4 in der jeweiligen Entgeltgruppe zahlen, um Zuschüsse des Landes zu erhalten. Mit der Stufe 4 als Bezugsgröße wäre die gesamte Bandbreite der Beschäftigten in der Pflege repräsentiert. Außerdem würde ein deutliches Signal in die Branche gesetzt werden, dass Gehälter ohne Erfahrungsaufstiege auf dem Einstiegsniveau der üblichen Branchentarifverträge nicht ausreichend sind, um den Beruf attraktiver zu machen und dem Fachkräftemangel entgegen zu wirken.

Um zu Beginn nicht zu viele Einrichtungen von der Förderung komplett auszuschließen, ist aus unserer Sicht eine Übergangsregelung denkbar, welche Unternehmen, die nur 95% der Eingangsstufe zahlen, befristet eine verringerte Förderung gewährt. Diese Einrichtungen sollten bis zum 31.12.2023 eine um 30 Prozent abgesenkte Förderung der Investitionskosten erhalten können.