Altenpflege

infopost

McPflege ist als Vermittler für Pflegekräfte osteuropäischer Pflegedienste zu Dumpingpreisen und Dumpinglöhnen an den Markt gegangen. Seinen Marktaustritt nach nur wenigen Tagen hat der Vermittler nicht schlüssig begründet und es löst auch nicht das Problem. McPflege war nur einer von vielen Vermittlern, die in dieser oder vergleichbarer Weise im Bereich der ambulanten Pflege aktuell am Werke sind.

Mit der Vermittlung osteuropäischer Arbeitskräfte in Pflegehaushalte wird von den Vermittlern nach Art McPflege viel Geld verdient. Hier werden die unterschiedlichen Lohn- und f

ver.di

Gesundheit, Soziale Dienste
Wohlfahrt und Kirchen

Vereinte
Dienstleistungs-
gewerkschaft

Unsere gewerkschaftlichen Eckpunkte und Forderungen sind

- **die Ausdehnung des Entsendegesetzes auf alle Branchen in Verbindung mit**
- **der Einführung eines flächendeckenden gesetzlichen Mindestlohns von 7,50 € und**
- **der Einführung einer solidarischen Bürger/innenversicherung in der Kranken- und Pflegeversicherung**

Hintergründe und Zusammenhänge:

Um das McPflege - Phänomen – das im übrigen auch schon andere Branchen erfasst hat - richtig einordnen zu können, ist vielleicht der Blick auf die komplexen EU-Regelungen erforderlich.

EU-Dienstleistungsfreiheit:

Bereits 1992 wurde die Dienstleistungsfreiheit in der EU in den Amsterdamer Kriterien festgelegt. Ein Unternehmen in der EU hat demzufolge die Möglichkeit, Dienstleistungen nicht nur in dem Land zu erbringen, in dem es angesiedelt ist, sondern auch in den anderen EU-Staaten. Seit dem 1. Mai 2004 sind zehn weitere Staaten der EU beigetreten (Malta, Zypern, Slowenien, Slowakische Republik, Tschechische Republik, Estland, Lettland, Litauen, Ungarn und Polen). Dies hat Wirkungen auf die nationalen Arbeitsmärkte und die Lohn- und Sozialstandards der alten europäischen Staaten, da diese sich in den meisten neuen Beitrittsstaaten auf bedeutend niedrigerem Niveau bewegen.

Übergangsregelung zur Freizügigkeit der Arbeitnehmer/innen:

In Bezug auf die Beitrittsstaaten wurden deshalb für deren Freizügigkeit Übergangsregelungen geschaffen. So kann etwa die Arbeitnehmerfreizügigkeit, in Zeitstufen - längstens jedoch bis 2011, national reguliert werden. Deutschland hat dies wegen der hohen Arbeitslosigkeit für sich in einer ersten Stufe bis zum Jahr 2009 in Anspruch genommen, mit der Absicht bis zum Jahr 2011 zu verlängern. Die Deutschen Arbeitgeberverbände nutzen

aktuell die Zeit der "guten Konjunktur", um eine frühere Zuwanderung von Arbeitskräften unter dem Stichwort "Fachkräftemangel" zu erreichen.

Ausnahmereglung für ausländische Haushaltshilfen in Pflegehaushalten:

Für ausländische Haushaltshilfen in hiesigen Pflegehaushalten ist seit Januar 2005 im Zuwanderungsgesetz - entgegen der obigen Übergangsregelung - eine Öffnung vorgenommen. Beabsichtigt war, durch regulierte Arbeitsgenehmigungen zu hier ortsüblichen Vergütungen, die damals schon blühende illegale Beschäftigung osteuropäischer Frauen in deutschen Pflegehaushalten in eine legale zu wandeln. Dieser Ansatz funktionierte jedoch nicht, da illegalisierte osteuropäische Haushalthilfen immer noch "billiger" anzuheuern waren, als die in Deutschland legalisierte, nach hier akzeptablen Löhnen arbeitende, versicherte und versteuerte ausländische Kollegin.

EU-Entsenderichtlinie:

Die Zeitstaffel des Übergangs, die für die Arbeitnehmerfreizügigkeit oben beschrieben ist, gilt aber grundsätzlich nicht für die Dienstleistungsfreiheit. Ausnahmen gibt es lediglich für das Baugewerbe, einschließlich verwandter Wirtschaftsbereiche, der Reinigung von Gebäuden, Inventar und Verkehrsmitteln, sowie der Tätigkeiten von Innendekorateuren.

Zwar wurde, um "Inseln unterschiedlichen Arbeits- und Sozialrechts zu verhindern", von der EU eine so genannte Entsenderichtlinie verabschiedet, die festlegt, dass bestimmte Mindeststandards eingehalten werden, die dem entsprechen, was in dem Land, in dem die Leistung erbracht wird, üblich sind. Das gilt für einen Mindestlohn, aber auch für Sozialleistungen.

EU-Dienstleistungsrichtlinie:

Erst mit der Diskussion um die EU-Dienstleistungsrichtlinie, konnte Teilen der westeuropäischen Öffentlichkeit vermittelt werden, welche Wirkungen von der Freizügigkeit der Dienstleistungen in Europa auf nationale Arbeitsmärkte sowie auf Arbeits- und Sozialstandards ausgehen. In der EU-Dienstleistungsrichtlinie konnte dies nachvollziehbar fest gemacht werden an den Absichten, die sich unter dem Stichwort "Herkunftslandsprinzip" verbergen. Durch den Abwehrkampf der europäischen Gewerkschaften und Sozialer Bewegungen konnte auf der europäischen Ebene ein Kompromiss durchgesetzt werden.

Für den gesamten Bereich des Arbeitsrechts und hier ausdrücklich auch des Tarifrechts sollen, nach dem Kompromiss zur EU-Dienstleistungsrichtlinie, die Bedingungen am Arbeitsort gelten. Und auch wenn das zunächst positiv klingt, steckt der Teufel im Detail.

Denn, um das deutsche Arbeitsrecht bei Firmen, die keine Niederlassung in Deutschland haben und lediglich Mitarbeiter/innen hierher entsenden, praktisch zur Anwendung zu bringen, müsste das Entsendegesetz in Deutschland auf alle Branchen ausgeweitet werden.

Und auch die Geltung des hiesigen Tarifrechts nach dem Arbeitsortprinzip hilft nur wenig, wenn es in Deutschland keine Niederlassung gibt, in der sich Mitarbeiter/innen nach deutschem Recht organisieren und Tarifentgelte durchsetzen können. Bei dem erreichten Kompromiss kann Lohndumping nur durch allgemeinverbindliche Tariflöhne oder einen gesetzlichen Mindestlohn über alle Branchen hinweg verhindert werden.

Entsendegesetz für alle Branchen, gesetzlicher Mindestlohn über alle Branchen von 7,50 Euro

Ein Entsendegesetz in Deutschland über alle Branchen hinweg ist bis heute nicht umgesetzt. Die Einführung eines gesetzlichen Mindestlohns über alle Branchen hinweg, ist aktuell in der Koalition gescheitert.

Unsere Kampagne für einen gesetzlichen Mindestlohn in Deutschland über alle Branchen hinweg, hat unter anderem das Lohndumping im Blick, dass von den bedeutend niedrigeren Lohn- und Sozialstandards der osteuropäischen Eu-Beitrittsländer ausgeht. Ein Entsendegesetz über alle Branchen hinweg - auch das eine gewerkschaftliche Forderung - kann aber nur die beabsichtigte Schutzwirkung entfalten, wenn es diesen flächendeckenden gesetzlichen Mindestlohn nach unseren Vorstellungen gibt. Der in der Koalition erzielte Kompromiss läuft für viele Branchen ins Leere und wird nicht die notwendige Schutzwirkungen entfalten.

Nur ein Gesamtpaket mit einem Entsendegesetz für alle Branchen und mit einem gesetzlichen Mindestlohn über alle Branchen hinweg, bewirkt die notwendige Mindestsicherung.

Das lässt sich am Pflegebereich verdeutlichen: Dieser ist geprägt von unübersichtlichen, kleinteiligen Arbeitgeberstrukturen bis hin zu Einzelpersonen als Arbeitgeber in

Privathaushalten. Arbeitgeberstrukturen - um einen Flächentarifvertrag auszuhandeln zu können - gibt es also nicht. Damit kann schon eine der Voraussetzungen, die für einen allgemeinverbindlich erklärten tariflichen Mindestlohn, der die Mehrheit der Branche repräsentiert, nicht erfüllt werden.

Trotzdem bleibt– zwar abgeschwächt durch die oben beschriebene Mindestsicherung – der Druck auf jeweils bessere nationale Arbeits- und Entlohnungsstandards. Setzt z.B. ein in Polen ansässiges Unternehmen seine Pflegekräfte in anderen Staaten der Union ein, sind nur die generellen Arbeits- und Sozialrechte des Einsatzortes gültig, nicht aber nationales "Richterrecht" zu tarifrechtlichen Regelungen, Normen u.a. Einschränkend ist auch zu sehen, dass vom entsendenden Arbeitgeber nur sicherzustellen ist, dass die entsandten Arbeitnehmer/innen sozial versichert sind. Ist die Entsendung jedoch im Voraus auf 12 Monate begrenzt und löst der/die Entsendete keine anderen Arbeitnehmer/innen ab, deren Entsendezeit abgelaufen ist, gelten die sozialversicherungsrechtlichen Vorschriften des jeweiligen Beitrittsstaates, aus dem die Entsendung erfolgte.

Aber wie die Einhaltung dieser Regelungen kontrolliert werden soll, ist allen beteiligten Aufsichtsbehörden ein Rätsel. Und Beschäftigung in Privathaushalten ist mit noch größeren Hindernissen belegt als Betriebe.

Einzige Einschränkung, neben einer komplizierten berufsrechtlichen Regelung, die in der Pflegebranche noch wirkt ist, dass ausländische Pflegedienste zu Lasten der Kranken- und Pflegekassen nach derzeitigem Stand des EU-Rechts keine Pflegeleistungen (Grund- und Behandlungspflege) erbringen dürfen. Wie lange diese Einschränkung standhält, ist offen.

Europäische Entscheidungen greifen tief in unsere Lebens- und Arbeitsbedingungen ein. Deshalb alle eintreten für ein Soziales Europa.

Aktuelle Aktion

Europaweite Petition des Europäischen Gewerkschaftsbundes (EGB) um Druck auf die Europäische Kommission zu machen, damit hochwertige öffentliche Dienste (Dienste der Daseinsvorsorge) in Europa geschützt und gestärkt werden. Mindestens eine Million Unterschriften sollen dafür gesammelt werden. Auf der folgenden Link sind genauere Informationen zu finden und es kann auch online unterschrieben werden

http://international.verdi.de/europapolitik/petition_fuer_oeffentliche_dienste