



Gesundheitsökonomie – unter Ausschaltung der Menschen?

Thesen

Prof. Friedhelm Hengsbach SJ

Mit der Einführung der Pflegeversicherung ist das solidarische umlagefinanzierte Gesundheitssystem deformiert worden. Öffentliche Grundrechtsansprüche wurden tendenziell in private Tauschverhältnisse überführt.

1. Kommerzieller Imperialismus

(1) Der mündige Kunde hat den kranken Patient abgelöst. Dieser betrachtet die Gesundheit als ein Gut, das zwar im Rang seiner Bedürfnisse obenan steht, aber wie die anderen Güter einer rationalen Kosten-/Nutzen-Kalkulation unterliegt.

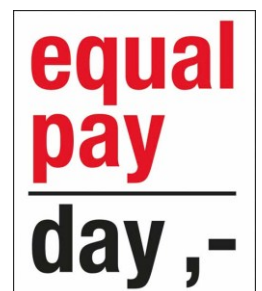
Tatsächlich gehen die Menschen jedoch sehr irrational mit dem Gut Gesundheit um. Sie schätzen sie niedrig ein, solange sie gesund sind, und sehr hoch, sobald ihnen etwas weh tut. In Lebensgefahr sind Patienten zu hohen Zahlungen bereit, sobald sie gesund sind, nicht mehr.

(2) Krankenhäuser und Ärzte/Ärztinnen sollen sich mit speziellen Leistungsangeboten profilieren und miteinander um Kunden mit hoher Kaufkraft werben. In entwickelten Gesellschaften weiten sich immaterielle Bedürfnisse aus, die einen expandierenden Gesundheitsmarkt entstehen lassen. Auf solchen Märkten können auch höhere Löhne gezahlt werden. Durch eine Vorauswahl einfacher Krankheitsfälle und das Weiterreichen von multimorbiden Fällen können außergewöhnliche Belastungen vermieden und die Profite gesteigert werden.

Aber Gesundheit ist keine Ware wie viele andere. Sie ist von der Person nicht zu trennen. Gesundheit gehört zu den Vertrauensgütern, sie ruht auf einer persönlichen Beziehung zwischen denen, die Gesundheit vermitteln, und denen, die gesund werden möchten. Sie hat Grundrechtscharakter

(3) Gesundheitseinrichtungen sollen einer betriebswirtschaftlichen Kalkulation unterworfen werden. Leitende Angestellte gelten als wertschöpfende Faktoren, die Menge der Belegschaft als Kostenfaktoren. Das Ziel einer Gesundheitseinrichtung ist die Erhöhung des Profits bzw. eines Überschusses. Die Kostensenkung wird erreicht durch Personalabbau, Leistungssteigerung, Arbeitsverdichtung, Lohnkürzung, unbezahlte Mehrarbeit, Auslagerung und erhöhte Motivation. Der Steigerung der Arbeitsproduktivität dient die Qualitätssicherung in Bezug auf das Ergebnis, den Prozess und die Struktur der Einrichtung.

Aber personennahe Dienste nach den Kriterien der Industrieproduktion zu bewerten, ist ebenso ein Fehlschluss wie der Versuch, den Output einer Gesundheitsleistung unabhängig vom Prozess der Heilung und ohne den Eigenbeitrag der Patienten zu messen. Personennahe Dienste sind an die Kooperation der Anbietenden und Nachfragenden gebunden.



BPW Germany ist Mitglied in der International Federation of Business and Professional Women. 2008 zeichnete das Netzwerk für die Einführung des Equal Pay Day, des internationalen Aktionstages für Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern, in Deutschland verantwortlich. Das Projekt wird gefördert vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend.



2. Gerechtigkeits- und Solidaritätsdefizite

(1) Verdient man/frau, was sie verdienen? Die Theorie der Lohnfindung unterscheidet: Bedarfsgerechter Lohn, der den Lebensunterhalt einer möglichen Familie gewährleistet. Er wird nicht gezahlt, weil Sozialpolitik nicht Sache der Unternehmer ist. Leistungs- oder Marktlohn: Ein Unternehmer stellt einen Arbeiter oder eine Arbeiterin dann ein, wenn der zusätzliche Wert seiner/ihrer Arbeitsstunde deren Kosten übersteigt. Dies wäre allerdings ein Vertrag unter ungleichen Bedingungen, vermutlich ein ungerechter Vertrag.

Tatsächlich werden Löhne im Rahmen der Tarifautonomie vereinbart. Eine funktionsgerechte, kostenniveauneutrale Lohnentwicklung würde der gesamtwirtschaftlichen Produktivitätsentwicklung folgen, Um einen solchen Lohn durchzusetzen, ist eine kollektive Verhandlungsmacht der Arbeitnehmerseite erforderlich. Sie muss ausreichen, um den Arbeitgeber unter Druck zu setzen, damit ein fairer Interessenausgleich zustande kommt. Dies gelingt, wenn die Interessen der Kapitalgeber, des Staates, der Umwelt und der Belegschaft befriedigt werden, also aller Ressourcen, die zur Wertschöpfung beigetragen haben.

(2) Acht Gründe können den weiterhin bestehenden Lohnabstand zwischen Männern und Frauen im Bereich personennaher Dienste erklären.

Erstens spielen die Verhandlungsmacht der nach Sektoren zergliederten abhängig Beschäftigten sowie die Selbst- oder Fremddeutung ihrer Kompetenzen eine gewichtige Rolle. Die ursprünglich gewerkschaftlich stark organisierten Bauarbeiter, Drucker und Setzer, Bergleute, Metall- und Chemiearbeiter haben erreicht, dass ihre industrie- und exportwirtschaftlichen Kompetenzen gesellschaftlich hoch bewertet wurden.

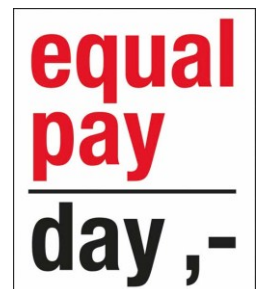
Zweitens blieben die Industriearbeiten, welche die Männer den Frauen überlassen haben, relativ gering bewertet. Das gleiche gilt für jene immer schon den Frauen zugewiesenen Arbeiten, die ursprünglich als unbezahlte Hausarbeit geleistet und später in bezahlte Erwerbsarbeit überführt wurden.

Drittens ist die deutsche Wirtschaft extrem industrie- und exportlastig. Diese Branchen werden in der öffentlichen Meinung und durch politische Subventionen massiv unterstützt. Der Industrie- und Exportlobby gelingt es, von den Industriegewerkschaften unterstützt, die Regierung als Geisel zur Durchsetzung der eigenen Interessen zu benutzen.

Viertens untersteht der überwiegende Teil der den Frauen zugewiesenen personennahen Dienste der Regie öffentlicher Haushalte. Die marktradikalen Propagandisten haben die Bereitstellung öffentlicher Güter (Gesundheits-, Pflege-, Erziehungs- und Bildungsleistungen) unter das Vorzeichen von Schuldenbremsen und Spardiktaten, des schlanken Staates und beschränkter öffentlicher Ausgaben gestellt.

Fünftens hat die für die meisten Frauen weiter bestehende Kombination von bezahlter Erwerbsarbeit und unbezahlter privater Hausarbeit den Aufbau solidarischer Gegenmacht und die Durchsetzung höherer Löhne verhindert.

Sechstens ist es den deutschen Gewerkschaften zwar halbwegs gelungen,



BPW Germany ist Mitglied in der International Federation of Business and Professional Women. 2008 zeichnete das Netzwerk für die Einführung des Equal Pay Day, des internationalen Aktionstages für Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern, in Deutschland verantwortlich. Das Projekt wird gefördert vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend.



innerhalb der Betriebe und innerhalb der Branche die Solidarität der starken mit den schwächeren Kollegengruppen herzustellen, nicht aber über die Grenzen der Branchen hinaus. Dass etwa die Chemiewerker zugunsten der Erzieherinnen oder Krankenschwestern einen Solidaritätsstreik beginnen, ist wohl undenkbar.

Siebtens sind die Kirchen als größte Arbeitgeberinnen im Bereich personennaher Dienste mitverantwortlich für den Lohnabstand und die geringe Verhandlungsmacht der abhängig Beschäftigten, solange sie ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eine mit Drohpotential ausgestattete Solidaritätsbewegung verweigern.

Achtens sind die Beschäftigten im Bereich personennaher Dienste überdurchschnittlich ausbeutbar, solange sie ihr Erwerbsinteresse der Option unterordnen, eine Arbeit zu leisten, die mit einer altruistischen Motivation vereinbar ist und durch eine personale und kommunikative Dimension angereichert ist.



BPW Germany ist Mitglied in der International Federation of Business and Professional Women. 2008 zeichnete das Netzwerk für die Einführung des Equal Pay Day, des internationalen Aktionstages für Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern, in Deutschland verantwortlich. Das Projekt wird gefördert vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend.