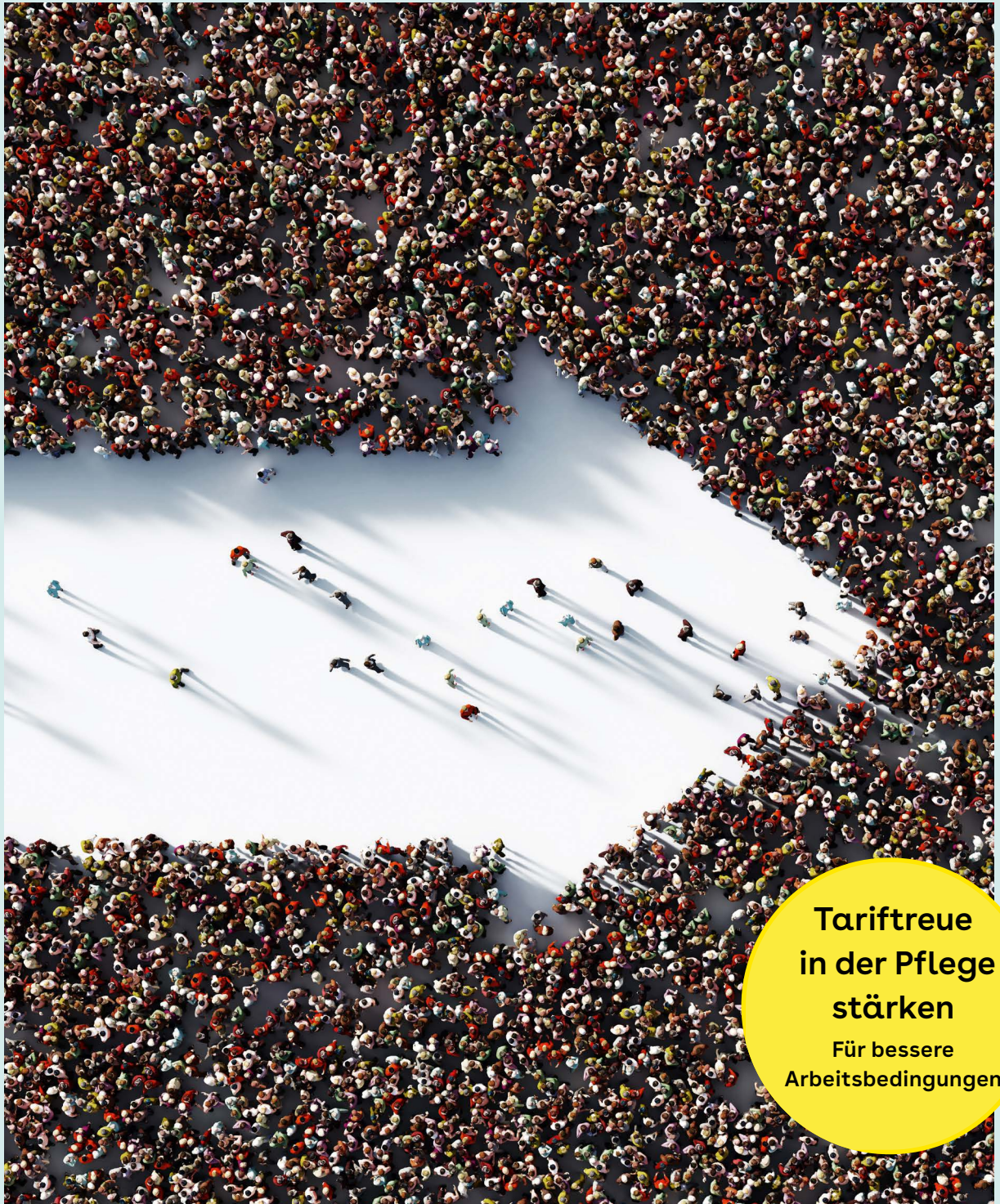


G+G

Spezial

Gesundheit und
Gesellschaft

Das AOK-Forum für Politik,
Praxis und Wissenschaft
Ausgabe 12/2024



**Tariftreue
in der Pflege
stärken**
Für bessere
Arbeitsbedingungen

<u>Start</u>	<u>Regional übliches Entgeltniveau</u>	<u>Interview</u>
3 Tarifbindung ist ein wichtiges Ziel	9 Großer Aufwand für wenig Nutzen	14 „Tarifvertrag schafft Transparenz“
<u>Überblick</u>	<u>Mindestlohn in der Pflege</u>	<u>Kurz und bündig</u>
4 Ziele nicht erreicht	10 Gutes Geld für gute Arbeit	15 Vom Chaos zum Standard
<u>Auf einen Blick</u>	<u>Interview</u>	<u>Statements</u>
6 Tarifbindung und die Folgen	11 „Die Politik musste handeln“	16 Braucht die Tariftreue-Pflicht eine Nachjustierung?
<u>Rahmenbedingungen</u>	<u>Wissenschaft</u>	
8 Stochern im Nebel	12 Internationale Suche nach Lösungen	

Lese- und Webtipps

Literatur

Julia Lenzen/Michaela Evans-Borchers (2023): Tariftreue in der Altenpflege. Expertise zur Umsetzung des Gesetzes zur Weiterentwicklung der Gesundheitsversorgung (GVWG) in Nordrhein-Westfalen. *Gelsenkirchen: Institut für Arbeit und Technik*

Michaela Evans/Nadine-Michèle Szepan: Über den Applaus hinaus. G+G-digital 4/2023. Online unter: archiv.gg-digital.de/2023/04/ueber-den-applaus-hinaus/index.html

Internet

[agv-awo.de](https://www.agv-awo.de)
Das Portal des Arbeitgeberverbandes AWO Deutschland e.V.

[aok.de/gp/entlohnung-nach-tarif](https://www.aok.de/gp/entlohnung-nach-tarif)
Das Gesundheitspartner-Portal der AOK informiert über die Regelungen für Pflegeeinrichtungen mit und ohne Tarifbindung.

[arbeitskammer.de](https://www.arbeitskammer.de)
Webauftritt der Arbeitskammer des Saarlandes → Suche nach: „Arbeitskammer warnt Pflegebeschäftigte vor neuen Arbeitsverträgen“

[bmas.de](https://www.bmas.de)
Zu den aktuellen Empfehlungen der Pflegekommission beim Bundesarbeitsministerium zum Mindestlohn in der Pflege → Suche nach: Sechste Pflegearbeitsbedingungenverordnung

[bundesgesundheitsministerium.de](https://www.bundesgesundheitsministerium.de)
Unter → Service → Glossar → K → Konzertierte Aktion Pflege dokumentiert das Bundesgesundheitsministerium hier Umsetzungs- und Ergebnisberichte.

[bpa-arbeitgeberverband.de](https://www.bpa-arbeitgeberverband.de)
Der bpa Arbeitgeberverband ist die tarifpolitische Vertretung für private Unternehmen der Sozialwirtschaft.

[caritas-dienstgeber.de](https://www.caritas-dienstgeber.de)
Die Dienstgeberseite der Arbeitsrechtlichen Kommission (DGS) wirkt bei der Gestaltung des kirchlichen Arbeitsvertragsrechts mit.

[diakonie-rlp.de](https://www.diakonie-rlp.de)
Der Internetauftritt der Diakonie in Rheinland-Pfalz

[verdi.de](https://www.verdi.de)
Das Portal der Dienstleistungsgewerkschaft

Spezial ist eine Verlagsbeilage von G+G

Impressum: Gesundheit und Gesellschaft, Rosenthaler Straße 31, 10178 Berlin. G+G erscheint im KomPart-Verlag ([kompart.de](https://www.kompart.de)).

Redaktion: Otmar Müller, Dr. Silke Heller-Jung, Bernhard Hoffmann (verantwortlich) | **Creative Director:** Nicola Gerndt

Layout/Grafik: Geertje Steglich **Herausgeber:** Abteilung Pflege des AOK-Bundesverbandes | Stand: Dezember 2024 | 24.0432

Tarifbindung ist ein wichtiges Ziel

Die Einführung der Tariftreue-Regelung war ein notwendiger erster Schritt. Doch an einigen Stellen muss nachgebessert werden, findet **Karl-Josef Laumann**.



Für mich ist schon seit langem klar: Der gerechte Lohn ist derjenige, der in Tarifverhandlungen zwischen den Sozialpartnern ausgehandelt wird. Das gilt natürlich auch in der Pflege. Deshalb war die Einführung der sogenannten Tariftreue-Regelung ein grundsätzlich richtiger und wichtiger Schritt in der Pflegebranche. Sie sorgt dafür, dass die Beschäftigten in der Pflege Löhne erhalten, die ihrer verantwortungsvollen und anspruchsvollen Arbeit gerecht werden.

„Gute Arbeitsbedingungen sind weitaus mehr als angemessene Löhne.“

Dazu kommt noch ein weiterer Faktor: Angesichts des gravierenden Fachkräftemangels müssen wir die Attraktivität der Pflegeberufe weiter erhöhen. Faire Bezahlung nach Tarif ist dabei ein wesentlicher Baustein, um qualifizierte und motivierte Fachkräfte zu gewinnen und langfristig zu binden. Die Tariftreue-Regelung verhindert, dass Anbieter von Pflegeleistungen durch niedrige Löhne Wettbewerbsvorteile auf Kosten der Beschäftigten erzielen. Gleichzeitig wurde den Kostenträgern deutlich signalisiert, dass Tarifbindung und damit auch die Refinanzierung von Tariflöhnen ein wichtiges Ziel im professionellen Pflegesystem sein muss.

Allerdings ist noch längst nicht alles Gold, was glänzt. Durch die bundesrechtlich eingeführte Option des „regional üblichen Entlohnungs-

niveaus“ in seiner jetzigen Form wird die Erhöhung der Tarifbindung oder gar ihre flächendeckende Einführung nicht erreicht. Das Verfahren zur Berechnung ist komplex und erschwert den Pflegeeinrichtungen und Kostenträgern die Umsetzung. Es bedarf deshalb einer Nachbesserung der Rahmenvorgaben und starker Tarifvertragsparteien, um eine flächendeckende Einführung von Tarifverträgen zu erreichen.

Doch gute Arbeitsbedingungen sind weitaus mehr als angemessene Löhne. Die Betriebe tragen ganz zentral die Verantwortung dafür, ihre innerbetrieblichen Prozesse und Strukturen so zu gestalten, dass sie attraktive Arbeitsplätze bieten. Das Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist hier beispielsweise ein wichtiges Thema. Dies erfordert innovative Ansätze vor allem in einer Branche, die mit einem Mangel an Fachkräften zu kämpfen hat.

Die Tariftreue-Regelung ist ein klares Signal: Die Arbeit des Pflegepersonals muss noch mehr anerkannt und fair entlohnt werden. In der Verantwortung für gute Arbeitsbedingungen stehen wir letztlich alle – Arbeitgeber, Gewerkschaften, Kostenträger, Gesetzgeber und Politik. ●

Karl-Josef Laumann MdL

ist Minister für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen.

Ziele nicht erreicht

Im Jahr 2021 hat der Gesetzgeber erstmals eine Tariftreue in der Pflege als Zugangsvoraussetzung definiert. So sollten Lohnzuwächse und bessere Arbeitsbedingungen realisiert werden. Doch das neue System hat eklatante Schwächen.

Text: Simon Kothe

Die wachsende Zahl pflegebedürftiger Menschen, der akute Pflegepersonal-Engpass und die oft unattraktiven Arbeitsbedingungen im Pflegebereich machen deutlich: Die deutsche Pflegebranche steht vor großen Herausforderungen. Um die professionelle Pflege durch eine bessere Bezahlung attraktiver zu machen, führte der Gesetzge-

ber im August 2010 in der Langzeitpflege einen branchenspezifischen Mindestlohn ein. Seit Januar 2015 gilt dieser auch für die häusliche Krankenpflege. Grundlage ist das Arbeitnehmer-Entsendegesetz, das sicherstellen soll, dass Beschäftigte in der Pflege fair bezahlt werden.

Eine bessere Bezahlung für das Pflegepersonal war auch eine zentrale Forderung der Konzierten Aktion Pflege (KAP). Diese Initiati-

ve der Bundesregierung vereinbarte zusammen mit verschiedenen Akteuren der Pflegebranche Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen. Auch hier lautete das Ziel: den Pflegeberuf attraktiver machen, um mehr Menschen für diesen Beruf zu gewinnen.

Neben der Weiterentwicklung rechtlicher Instrumente, wie des am 29. November 2019 in Kraft getretenen Pflegelöhne-Verbesserungs-



Bessere Arbeitsbedingungen für die Pflege – das war das primäre Ziel der Tariftreue-Regelung.

gesetzes, das erneut die Entlohnung in der Pflegebranche verbessern sollte, gilt die flächendeckende tarifliche Entlohnung als Schlüsselement für die dringend erforderliche Verbesserung der Arbeitsbedingungen. Ein allgemeinverbindlicher Tarifvertrag, der sogenannte „TV Altenpflege Deutschland“, sollte sicherstellen, dass künftig alle Beschäftigten in der Pflege in Deutschland fair bezahlt werden und unter guten Arbeitsbedingungen arbeiten können – unabhängig davon, ob sie Mitglied einer Gewerkschaft sind oder nicht. Den Tarifvertrag aushandeln sollten die Gewerkschaft ver.di und die Bundesvereinigung der Arbeitgeber in der Pflegebranche (BVAP). Durch eine Änderung des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes legte der Gesetzgeber hierfür auch die Einbindung der Arbeitsrechtlichen Kommissionen der kirchlichen Träger fest.

Veto gegen den Tarifvertrag

Bedenken genau dieser kirchlichen Arbeitgeber, insbesondere der Caritas, verhinderten allerdings die Umsetzung des allgemeingültigen Tarifvertrags. Die Caritas und andere kirchliche Arbeitgeber wandten ein, dass dieser nicht ausreichend auf die spezifischen Bedürfnisse ihrer Einrichtungen eingehe. Kritisiert wurde unter anderem, dass Regelungen zur betrieblichen Altersvorsorge, zu passgenauen Arbeitszeitmodellen und zu Überstundenzuschlägen fehlten. Zudem bestand vor allem in Bezug auf die Entlohnung in den unteren Beschäftigtengruppen die Befürchtung, die Kosten bei den Pflegekassen nicht geltend machen zu können.

Vor diesem Hintergrund ging der Gesetzgeber mit dem Gesundheitsversorgungsweiterentwick-

Tariftreueregelungen im Fokus

Zulassung: Pflegeeinrichtungen können seit dem Inkrafttreten der Tariftreueregelungen mit den Pflegekassen nur noch einen Versorgungsvertrag abschließen, indem sie sich für eine von drei Optionen entscheiden:

- Die Einrichtung ist an einen Tarifvertrag oder an eine kirchliche Arbeitsrechtsregelung gebunden.
- Die Einrichtung lehnt sich bei der Entlohnung an einen Tarifvertrag oder an eine kirchliche Arbeitsrechtsregelung an.
- Die Einrichtung entlohnt in Höhe des sogenannten regional üblichen Entlohnungsniveaus.

Wirtschaftlichkeit: Pflegekassen können die Bezahlungen von tarifvertraglich vereinbarten Gehältern nicht als unwirtschaftlich ablehnen. Bei tarifungebundenen Einrichtungen liegt die Grenze für die vollständige Refinanzierung zehn Prozent oberhalb des regional üblichen Entlohnungsniveaus.

Nachweis: Die Kostenträgerseite kann überprüfen, ob die Einrichtungen die entsprechend ihrer gewählten Zulassungsvoraussetzung erforderlichen Gehälter tatsächlich zahlen.

lungsgesetz (GVWG) einen alternativen Weg und setzte neue Maßstäbe für die Zulassung von Pflegeeinrichtungen: Seit dem 1. September 2022 dürfen nur noch solche Einrichtungen zur Versorgung zugelassen werden, die entweder an einen Tarifvertrag oder an kirchliche Arbeitsrechtsregelungen gebunden sind oder sich bei der Entlohnung daran orientieren. Um verfassungsrechtliche Bedenken zu zerstreuen, der Staat greife unrechtmäßig in die Tarifautonomie ein, wurde im Juni 2022 mit dem Pflegebonusgesetz die zusätzliche Möglichkeit geschaffen, sich an den regionalen Entlohnungsniveaus im jeweiligen Bundesland zu orientieren. Diese Niveaus werden jährlich auf Grundlage der Meldungen tarifgebundener Einrichtungen berechnet und dürfen von nicht tarifgebundenen Einrichtungen um höchstens zehn Prozent überschritten werden, um die Finanzierung der Personalkosten in Pflegesatz- und Vergütungsvereinbarungen anerkannt zu bekommen.

Zwei Jahre später ist es an der Zeit, eine Zwischenbilanz zu zie-

hen, inwieweit das GVWG sein Ziel erreichen konnte, die Tarifbindung in der Pflegebranche zu erhöhen und dadurch nicht nur höhere Löhne, sondern auch bessere Arbeitsbedingungen für die Beschäftigten in der Pflege zu realisieren. Ein Blick auf die entsprechenden Zahlen ist allerdings ernüchternd: Zum Meldestichtag Ende August 2022 waren zwei Drittel der Einrichtungen nicht tarifgebunden – von denen wiederum zwei Drittel angaben, sich als Zulassungsvoraussetzung am regional üblichen Entlohnungsniveau orientieren zu wollen. Im August 2024 waren immer noch 64 Prozent der Einrichtungen tarifungebunden, von denen fast drei Viertel (72 Prozent) weiterhin die regionalen Durchschnittsentgelte als Zulassungsvoraussetzung nutzen.

Lohnniveau gestiegen

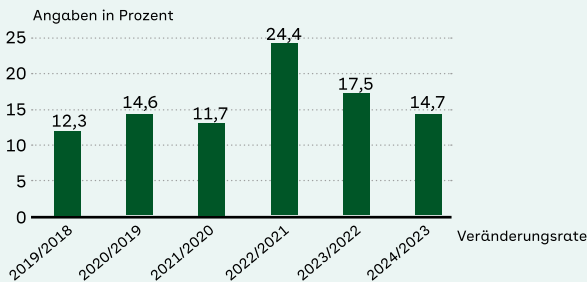
Immerhin: Trotz der kaum gestiegenen Tarifbindung konnten nach Inkrafttreten des Gesetzes zumindest Lohnzuwächse in der Pflegebranche verzeichnet werden. Betrug das regional übliche Entlohnungs-

Tarifbindung und die Folgen

Wie sinnvoll waren die 2022 gesetzlich eingeführten Tariftreue-Regelungen? Ein Blick auf die Zahlen zeigt: Erfolge gab es wenige, dafür aber viele Komplikationen.



Deutliche Auswirkung auf den Eigenanteil in der Pflege



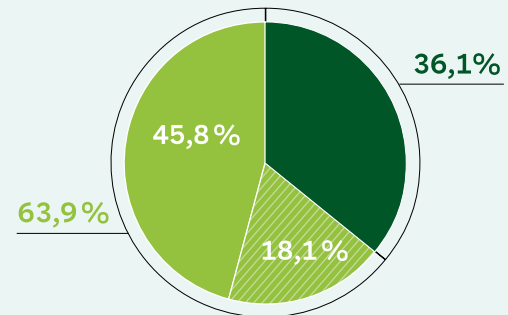
Aufgrund der Tariftreuregelung sind die einrichtungseinheitlichen Eigenanteile (EEE) zwischen 2021 und 2022 um 24 Prozent gestiegen. In den Vorjahren betrug der jährliche Anstieg der EEEs zwischen 12 und 15 Prozent.

Quelle: WIdO



Tarifbindung kaum gestiegen

Tarifbindung heute



- tarifgebundene Pflegeeinrichtungen
- nicht tarifgebundene Pflegeeinrichtungen
 - davon 18,1% Tarifanlehner
 - 45,8% regional übliches Entlohnungsniveau

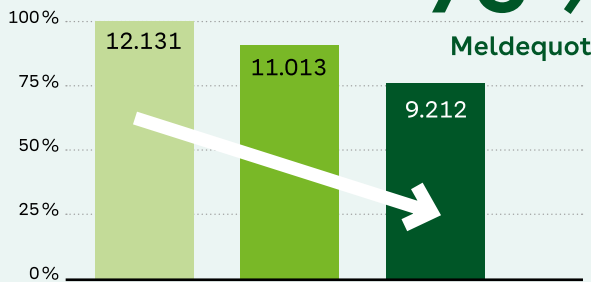
Die Tarifbindung in der Pflege bleibt auch 2024 mit 36 Prozent auf niedrigem Niveau – zum Beginn der gesetzlichen Neuregelung lag sie bei 34 Prozent.

Quelle: AOK-Bundesverband

Viel Aufwand, wenig Ertrag

75 %

Meldequote



Angaben aus dem Jahr 2023

- meldepflichtige Pflegeeinrichtungen
- abgegebene Meldungen
- korrekt abgegebene Meldungen

Zur Berechnung des regional üblichen Durchschnittsentgeltes müssen tarifgebundene Pflegeeinrichtungen die tariflichen Lohnansprüche ihrer Beschäftigten melden. Durch Nicht-Meldungen und fehlerhafte Meldungen liegt die Quote der plausiblen Meldungen jedoch bei gerade einmal 75 Prozent.

Quelle: AOK-Bundesverband

niveau 2021 noch 19,90 Euro über alle drei Beschäftigtengruppen (Pflegehilfspersonal, Pflegeassistentenpersonal, Pflegefachpersonal) hinweg, stieg dieser Wert bis 2024 auf 22,60 Euro – ein satter Zuwachs um mehr als 13 Prozent. Allerdings zeigte sich auch, dass der Lohnzuwachs stark zwischen den Bundesländern variierte. So stieg das Entlohnungsniveau 2024 beispielsweise in Bremen um 3,1 Prozent, in Niedersachsen hingegen um 10,45 Prozent.

Kritik an zu viel Bürokratie

Angesichts des verfehlten Ziels, die Tarifbindung in den Pflegeeinrichtungen zu erhöhen, stellt sich die Frage, ob Lohnzuwächse in der Pflege nicht auch einfacher und unbürokratischer erreicht werden können. Die Komplexität der jährlichen Meldungen zu den Entlohnungsbestandteilen, die tarifgebundene Pflegeeinrichtungen zur Berechnung des regional üblichen Entlohnungsniveaus einreichen müssen, stößt zunehmend auf Kritik. Diese verpflichtenden Meldungen enthalten Angaben zur Pflegeeinrichtung, zu den Laufzeiten, zum räumlichen Geltungsbereich, zur Summe der eingesetzten Vollzeitäquivalente sowie zu festgelegten Entlohnungsbestandteilen wie dem Tabellengrundlohn oder dem Weihnachtsgeld. Im Jahr 2022 erwiesen sich gerade einmal 65 Prozent der eingereichten Meldungen als brauchbar für die Berechnung des regionalen Entlohnungsniveaus, während 35 Prozent der Meldungen fehlerhaft waren und aufgrund von Implausibilitäten ausgeschlossen werden mussten. Hinzu kommt, dass zwar fast 2.500 Einrichtungen angegeben, an einen Tarifvertrag gebunden zu sein, jedoch keine Meldung abgaben. Durch Anpassungen der

Erfassungsmasken konnte die Meldequote 2023 auf insgesamt 75 Prozent plausible Meldungen gesteigert werden, trotzdem sind die geforderten Eingaben noch immer sehr komplex und beanspruchen viel Zeit und Informationen.

Diese Situation sorgt für erhebliche Unzufriedenheit unter den tarifgebundenen Einrichtungen. Diese kritisieren, dass sie gezwungen sind, jährlich eine aufwendige Meldung einzureichen, die ausschließlich dazu dient, den im Wettbewerb

gewährleistet wird. Zudem wird das regional übliche Entlohnungsniveau immer wieder kritisiert, da es lediglich im Durchschnitt eingehalten werden muss. Dies führt im Einzelfall dazu, dass einzelne Beschäftigte unterhalb des „günstigsten“ Tarifvertrags entlohnt werden und es darüber keinerlei Transparenz gibt. Ferner werden die Pflegekassen zu einer Tarifkontrollinstanz gemacht, die durch ein aufwendiges Nachweisverfahren sicherstellen soll, dass die Einrichtungen die Zulassungsvoraussetzungen einhalten – grundsätzlich kein Aufgabenbereich der Kassen.

Ein weiterer Kritikpunkt an der heute bestehenden Regelung ist, dass die Gehaltserhöhungen in der Pflege letztlich von den Beitragszahlenden und den pflegebedürftigen Menschen getragen werden müssen. Da das GVWG die Kassen verpflichtet, die Gehälter tarifgebundener Einrichtungen als wirtschaftlich anzuerkennen, besteht für die Kassen in diesen Fällen kein Verhandlungsspielraum. So führen steigende Löhne am Ende zu höheren Eigenanteilen.

Das Bundesgesundheitsministerium hat den gesetzlichen Auftrag, die Wirkungen der Tariftreueregelungen zu evaluieren. Es bleibt daher zu hoffen, dass die notwendigen Anpassungen zeitnah durchgeführt werden. Die ursprüngliche Intention, durch eine höhere Tarifbindung bessere Arbeitsbedingungen zu schaffen, konnte nicht realisiert werden. Erreicht wurde lediglich eine durchschnittlich bessere Entlohnung – der damit verbundene Aufwand für Pflegekassen und auch Einrichtungen steht jedoch kaum in einem angemessenen Verhältnis. ●

Simon Kothe ist Referent Pflege im AOK-Bundesverband.

2.713

Pflegeeinrichtungen

... gaben trotz einer Meldepflicht für tarifgebundene Einrichtungen im Jahr 2024 keine Meldung ab.

um Personal stehenden, nicht tarifgebundenen Pflegeeinrichtungen höhere Entlohnungen ihrer Beschäftigten gegenüber den Pflegekassen geltend machen zu können, während sie gleichzeitig dem Risiko von Sanktionen bei fehlerhaften Angaben ausgesetzt sind.

Meldeverfahren vereinfachen

Vor diesem Hintergrund wird aktuell diskutiert, wie das Meldeverfahren einerseits vereinfacht werden kann, um die Belastung für tarifgebundene Einrichtungen zu reduzieren, und andererseits die Fehler- und Manipulationsanfälligkeit begrenzt werden kann, während gleichzeitig eine realistische Darstellung der Entlohnung nach Tarifverträgen in der Region

Stochern im Nebel

Seit September 2022 gilt Tariftreue in der Pflege. Ob die beabsichtigten Verbesserungen aber tatsächlich bei den Beschäftigten in der Pflege ankommen, ist nicht zuletzt aufgrund mangelnder Daten unklar.

Das Gesundheitsversorgungsweiterentwicklungsgesetz verpflichtet seit 2022 alle Pflegeanbieter dazu, ihr Pflegepersonal mindestens nach einem einschlägigen Flächentarifvertrag oder einem Haustarifvertrag einer (anderen) Einrichtung in der Region zu vergüten. Wie sieht es jetzt, zwei Jahre später, aus? Haben sich die Entlohnung und die Arbeitsbedingungen verbessert? Bereits diese Frage trifft den Kern des Problems. Denn niemand verfügt über ausreichend Daten, um sie zu beantworten.

Entlohnung im Mittelfeld

Für das Saarland gibt es bisher nur Angaben von der AOK in Form einer Pressemitteilung aus dem Jahr 2022 und eine Tabelle des regional üblichen Entgeltniveaus aller Bundesländer vom 31. Oktober 2023. Die Zahlen dafür wurden von den Trägern der Pflegeeinrichtungen gemeldet. Den Einrichtungsträgern zufolge sind die Löhne in der Altenpflege im Saarland und in Rheinland-Pfalz 2022 überdurchschnittlich gewesen, da viele Einrichtungen bereits nach Tarif oder vergleichbar bezahlt hätten. In der Tabelle aus dem Jahr 2023 liegt das Saarland bei der Entlohnung des Fachpersonals nur noch im Mittelfeld. Man kann vermuten, dass sich die anderen Bundesländer an das Niveau des Saarlandes angeglichen haben, während sich dort wenig verändert hat.

Ob die von den Einrichtungen übermittelten Beträge tatsächlich bei den Pflegenden ankommen, lässt sich nicht sagen. Um hier eine aussagekräftige Feststellung treffen zu können, bedarf es zwingend einer neutralen Kontrollinstanz, die die Einhaltung der Tariftreuregelung überprüft. Eine solche gibt es nicht und ist auch nicht vorgesehen, weder ein Register noch eine Meldestelle oder Prüfbehörde, wie beim Fairer-Lohn-Gesetz im Saarland.

Vorsicht bei neuen Verträgen

Ein Indiz dafür, dass sich die Arbeitsbedingungen für manche Beschäftigten durch die Tariftreuregelung nicht verbessert haben, sind die zahlreichen Beschwerden, die die Arbeitskammer zu Beginn der Umsetzung des Gesetzes im September 2022 erreicht haben. So versuchten Arbeitgeber in der Altenpflege, Mitarbeitende zur Unterschrift neuer

Arbeitsverträge zu drängen. Diese sahen zwar die Umsetzung der gesetzlichen Bestimmungen mit Verbesserungen bei der Entlohnung vor, gleichzeitig aber auch Verschlechterungen, etwa bei den anzuerkennenden Arbeitsjahren, dem Urlaubsanspruch oder den Zulagenvereinbarungen. Die Arbeitskammer hat vor dem Abschluss solcher Verträge ausdrücklich per Pressemitteilung gewarnt. Danach sind hier zwar keine Beschwerden mehr eingegangen. Es fehlt aber die Prüfung, ob die Beschäftigten in der Pflege in einigen Einrichtungen zwar besser bezahlt werden, aber insgesamt schlechtere Arbeitsbedingungen haben. Auch dafür brauchte es eine neutrale Prüfinstanz, die leider per Gesetz nicht vorgesehen ist. Das ist die große Schwäche der Tariftreuregelung. ●

Beatrice Zeiger ist Geschäftsführerin der Arbeitskammer des Saarlandes.



Die Tariftreuregelung ist auf den Weg gebracht, eine Erfolgskontrolle fehlt aber.

Großer Aufwand für wenig Nutzen

Tarifgebundene Pflegeeinrichtungen müssen Daten bereitstellen, auf deren Grundlage das regional übliche Entgeltniveau ermittelt wird. Das komplizierte Verfahren stößt in der Praxis auf Kritik.

Daten für die Ermittlung des regional üblichen Entgeltniveaus (RüE) bereitzustellen, ist für die tarifgebundenen Pflegeeinrichtungen aus mehreren Gründen sehr aufwendig. Zum einen liegen die Daten in den Pflegeeinrichtungen nicht in der abgefragten Form vor, da es sich hier um eine Verknüpfung von tatsächlichen und fiktiven Werten handelt. So werden pro Mitarbeitenden das tatsächliche Vollzeitäquivalent und die tarifliche Eingruppierung erhoben. Auf dieser Basis werden die entsprechenden Entgelte und Zulagen aus den Entgelttabellen oder Tarifen verknüpft. Zum anderen führt die Abfrage der pflegerelevanten Zulagen in den Pflegeeinrichtungen zu Interpretationsschwierigkeiten, sobald es Veränderungen in den Tarifwerken oder kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen gibt.

Ungünstiger Zeitpunkt

Die Bereitstellung der Daten ist zudem sehr aufwendig: Das Meldeportal bietet keine Upload-Funktion, alle Eingaben müssen in den dafür vorgesehenen Feldern erfolgen. Und obwohl viele der abgefragten Daten für alle Einrichtungen eines Trägers identisch sind, muss die Meldung pro Einrichtung abgegeben werden.

Der Zeitpunkt der Abfrage, der Monat August, ist eine zusätzliche Herausforderung. Die Daten müssen während der Urlaubszeit ermit-



Faire Löhne in der Pflege sind das Ziel.

„Die Bereitstellung der Daten ist sehr aufwendig.“

telt werden, damit die „Geschäftsstelle Tarifliche Entlohnung in der Langzeitpflege (GS)“ deren Plausibilität prüfen und das RüE rechtzeitig berechnen kann.

Vereinfachen per Mittelwert

Aus unserer Sicht ließe sich das Verfahren durch die Bildung regionaler Qualifikationspreise erheblich vereinfachen, indem ein Mittelwert über die Tabellenentgelte der für die Qualifikation gültigen Eingruppierungsmöglichkeiten je Tarifwerk oder kirchliche Arbeitsrechtsregelung gebildet wird. Die Tarifpartei-

en oder Arbeitsrechtlichen Kommissionen könnten der GS dafür einen sogenannten Steckbrief und die im August gültigen Tabellenentgelte zur Verfügung stellen.

Die Einrichtungen müssten dann nur noch melden, welchen Tarif oder welche kirchliche Arbeitsrechtsregelung sie anwenden und wie viele Mitarbeitende am 1. Juli in der jeweiligen Qualifikationsgruppe beschäftigt waren.

Kein Vorteil für Tarifbetriebe

Insgesamt haben die tarifgebundenen und an kirchliches Arbeitsrecht gebundenen Pflegeeinrichtungen zurzeit keinen Vorteil aus der aufwendigen Datenerhebung, die aufgrund der Mischung von tatsächlichen und fiktiven Werten nicht die tatsächliche Vergütung der Mitarbeitenden abbildet. Zudem ist durch die reine Kostensteigerungsbetrachtung die Leistungsvergütung der Anwender des regional üblichen Entgeltniveaus inzwischen in vielen Fällen deutlich höher als die Leistungsvergütung der tarifgebundenen Pflegeeinrichtungen – und dies, obwohl dieses nicht alle tariflichen Gehaltsbestandteile und Arbeitsbedingungen, zum Beispiel die betriebliche Altersvorsorge, berücksichtigt. ●

Susanne Westhoff ist als Referentin bei der Arbeitsgemeinschaft Diakonie in Rheinland-Pfalz landesweit für die ambulante Pflege zuständig.

Gutes Geld für gute Arbeit

Die Pflegekommission beim Bundesarbeitsministerium spricht alle zwei Jahre eine Empfehlung zum Mindestlohn in der Pflege aus. Auch nach der Einführung der Tariftreueregelung ist dieser Mindestlohn unverzichtbar.

Die Wertschätzung der Arbeit in der Pflege „wird auch und insbesondere durch eine angemessene Entlohnung ausgedrückt“, stellte 2019 die von der Bundesregierung ins Leben gerufene Konzertierte Aktion Pflege (KAP) fest. Sie forderte seinerzeit, den Pflegemindestlohn zu erhöhen und die Entlohnung nach Tarif zu stärken.

Mindestlohn verdoppelt

Der 2010 eingeführte Pflegemindestlohn stieg innerhalb von zehn Jahren im Osten von 7,50 auf 10,85 Euro, im Westen von 8,50 auf 11,35 Euro. Seit Mitte 2021 wird nicht mehr nach Ost und West, sondern nach Qualifikation differenziert. Der Pflegemindestlohn hat seitdem deutliche Sprünge nach oben gemacht. Ab

Von einer flächendeckenden Tarifbindung ist die Pflegebranche hingegen nach wie vor weit entfernt. Pflegeeinrichtungen müssen einem Tarifvertrag weder beitreten noch ihn anwenden, wenn sie das regional übliche durchschnittliche Entlohnungsniveau (RüE) nicht unterschreiten. Zwei Drittel der Einrichtungen sind nicht kollektivrechtlich gebunden; davon haben wiederum zwei Drittel für die sogenannte Durchschnittsanwendung optiert.

Zwar liegt das durchschnittliche Entlohnungsniveau in den verschiedenen Qualifikationsstufen in allen Regionen über dem Mindestlohn. Das heißt allerdings nicht, dass durch die Tariftreueregelung automatisch alle Beschäftigten einer Pflegeeinrichtung über dem

destlohns. Nur dank des Pflegemindestlohns haben alle Beschäftigten einer Pflegeeinrichtung vom ersten Tag ihrer Berufs- und Betriebszugehörigkeit an einen individuell eintragbaren Anspruch auf die Mindesthöhe bei der Entlohnung.

Reform ist notwendig

Der Pflegemindestlohn ist durch die Tariftreueregelung nicht überflüssig geworden. Beide Instrumente sind Treiber für eine bessere Bezahlung in der Pflege. Die Pflegekommission hat bei ihren Beratungen neben vielen anderen Faktoren auch die RüE und die Tarifabschlüsse im Blick. Sie agiert bei ihrer Arbeit stets in einem Spannungsfeld: Auf der einen Seite gilt es, durch eine faire Bezahlung der Beschäftigten in der Pflege die Versorgung sicherzustellen, auf der anderen Seite ist die (auch) dadurch getriebene Erhöhung der Eigenanteile der Pflegebedürftigen und der Ausgaben der Pflegeversicherung zu bedenken. Die Pflegekommission hat deshalb eine grundlegende Reform angemahnt, die die Pflegeversicherung von allgemeinen gesellschaftlichen Aufgaben entlastet, ihre Leistungen dynamisiert und einen überproportionalen Anstieg der Eigenanteile der Pflegebedürftigen verhindert. ●

„Der Pflegemindestlohn ist durch die Tariftreueregelung nicht überflüssig geworden.“

dem 1. Juli 2025 soll er 20,50 Euro für Fachkräfte, 17,35 Euro für Angelernte und 16,10 Euro für Ungelernte betragen. Der Pflegemindestlohn wurde also seit seiner Einführung mehr als verdoppelt und wird in der untersten Stufe im nächsten Jahr mehr als drei Euro über dem allgemeinen Mindestlohn liegen. Die Pflegekommission ist dem Auftrag der KAP hier also gerecht geworden.

Mindestlohn bezahlt würden. Das RüE ist keine Lohnuntergrenze im Einzelfall, sondern bildet nur den Durchschnittslohn der Beschäftigten einer Einrichtung ab. Tarifverträge und Pflegeeinrichtungen differenzieren nach Alter, Berufs- und Betriebszugehörigkeit, sodass es eine große Spreizung innerhalb einer Einrichtung geben kann – theoretisch bis unterhalb des Min-

Cornelia Prüfer-Storcks, ehemalige Hamburger Gesundheitsministerin, ist Vorsitzende der Pflegekommission.

„Die Politik musste handeln“

Nachdem ein Branchentarifvertrag nicht durchsetzbar war, führte die Bundesregierung 2021 die Tariflohnpflicht ein. **Sylvia Bühler** erklärt, warum dies trotzdem keine Pflicht zum Tariflohn bedeutet und viele Probleme weiter bestehen.

War die Vorgabe der Bundesregierung richtig, die Abrechnungsfähigkeit von Pflegeeinrichtungen an tarifliche Anbindungen zu knüpfen?

Die Politik musste handeln. Vor allem kommerzielle Anbieter im Pflegemarkt verweigerten Tarifverträge und steigerten durch niedrige Löhne ihre Gewinne. In weit mehr als 20.000 tariflosen Betrieben Haustarifverträge zu erstreiken und jährlich zu verhandeln, ist keine realistische Option. Deshalb hatten ver.di und die Bundesvereinigung der Arbeitgeber in der Pflegebranche (BVAP) als Branchenlösung einen Tarifvertrag ausverhandelt, der als Mindestbedingungen auf die gesamte Branche erstreckt werden sollte. Das wichtige Projekt wurde von Caritas und Diakonie blockiert. Darauf wurde die sogenannte Tariflohnpflicht eingeführt. Die Bezeichnung ist irreführend, denn keine Beschäftigte hat dadurch Anspruch auf Tariflohn. Die einzige Haltelinie ist der Pflegemindestlohn. Auch die Tarifbindung hat sich nicht nennenswert erhöht.

Nicht tarifgebundene Pflegeeinrichtungen können auch das regional übliche Entlohnungsniveau als Zulassungsvoraussetzung wählen. Eine gute Idee?

Die Entscheidung, dass Vergütungen entsprechend dem regional üblichen Niveau vorge-



„Tarifverträge schützen die Beschäftigten.“

Sylvia Bühler ist Mitglied des ver.di-Bundesvorstands.

nommen werden können, war fatal. Die Pflegeeinrichtungen müssen die Werte nur im Durchschnitt der jeweiligen Qualifikationsgruppe einhalten. Das wäre erfüllt, wenn eine einzige Pflegefachperson sehr gut bezahlt würde und die anderen Pflegefachpersonen nur den Pflege-mindestlohn bekämen. Aus Gesprächen mit Beschäftigten wissen wir, dass die Umsetzung meist intransparent ist.

Welche Verbesserungen – neben der Gehaltshöhe – könnte eine tarifliche Anbindung dem Pflegepersonal bringen?

Tarifverträge regeln neben der monatlichen Vergütung auch Jahressonderzahlungen, Zuschläge zum Beispiel für Arbeit am Wochenende und bei Schichtarbeit, die wöchentliche

Arbeitszeit, Regelungen zur Arbeitszeitgestaltung, Urlaubsanspruch, betriebliche Altersversorgung und vieles mehr. Tarifverträge schützen die Beschäftigten, weil sie rechtlich bindend sind, und sie geben Planungssicherheit. Der problematische Ruf der Altenpflege als Arbeitsfeld ist wesentlich auf schlechte Arbeitsbedingungen aufgrund fehlender Tarifverträge zurückzuführen. Das bekommen selbst die Arbeitgeber zu spüren, die gute Tarifverträge mit ver.di abschließen.

Welche Forderungen stellen Sie nun an die Politik?

Das größte Problem ist die Kommerzialisierung, die Altenpflege muss wieder gemeinwohlorientiert organisiert werden. Im Zusammenhang mit der Tariftreueregung ist die Anwendung des durchschnittlichen regionalen Entgeltniveaus zu streichen. Sie erzeugt Verwaltungskosten auch für die tarifgebundenen Arbeitgeber, die jährlich Daten melden müssen, obwohl sie nicht das Problem sind. Besser wäre nach wie vor ein Tarifvertrag, dessen Regelungen alle Träger als Mindestbedingungen einhalten müssen. Damit diese Option eine Chance hat, müsste allerdings das Vetorecht der Kirchen fallen. ●

Interview: Otmar Müller

Internationale Suche nach Lösungen

Mit dem Gesetz zur Weiterentwicklung der Gesundheitsversorgung wurden zentrale Weichen für eine verbesserte Entlohnung im Pflegesektor gestellt. Ein Vorbild auch für andere Länder?

Text: Michaela Evans-Borchers

Der zunehmende Mangel an Pflegefachpersonal ist eine Entwicklung, die nicht nur in Deutschland den Pflegesektor vor große Probleme stellt. Die WHO prognostiziert etwa, dass bis 2030 der Mangel an Pflegefachpersonen und Hebammen weltweit einen Umfang von rund 4,9 Millionen Beschäftigten betragen wird. Nicht zuletzt aufgrund der Corona-Pandemie sind der öffentliche und der politische Druck in Richtung höherer Löhne und besserer Arbeitsbedingungen im Pflegesektor national und international deutlich gestiegen. Der Flagship-Report „The value of essential work“ der International Labour Organization (ILO) betont deshalb die Notwendigkeit eines institutionellen Wandels: Gerade dort, wo es durch den Markt zu einem Wettbewerb zulasten der Löhne und Arbeitsbedingungen der Beschäftigten gekommen ist, fordert die ILO eine Neuorientierung hin zu einer staatlichen Re-Regulierung der Entlohnungs- und Arbeitsbedingungen für den Pflegesektor. In Deutschland hat dieser



Der Fachkräftemangel stellt den Pflegesektor vor große Herausforderungen.

Wandel bereits eingesetzt: Mit dem „Gesetz zur Weiterentwicklung der Gesundheitsversorgung“ (GVWG) leitete die Große Koalition im Pflegesektor mit einer „tarifgerechten Entlohnung“ als Zugangsvoraussetzung für die Abrechnung mit den Pflegekassen eine Re-Regulierung ein. Ziel des Gesetzes war es, die Entlohnungs- und Arbeitsbedingungen des Personals in Pflege und Betreuung nachhaltig zu verbessern. Nachdem im Vorfeld

die Vereinbarung eines allgemeinverbindlichen Tarifvertrags für die Altenpflege am Veto der Caritas gescheitert war, wird diese gesetzliche Neuregelung hierzulande oftmals als „zweitbeste Lösung“ gesehen. Aus internationaler Perspektive hingegen ist die „tarifgerechte Entlohnung“ ein interessanter Umsetzungsfall institutioneller Re-Regulierung im Pflegesektor. Ausgehend hiervon gewinnen Antworten auf folgende Fragen an Relevanz:

Wie kann die Re-Regulierung der Entlohnungs- und Arbeitsbedingungen im Pflegesektor möglich und (politisch) durchsetzbar werden? Welche Rahmenbedingungen sind hierfür förderlich? Welche Rolle kann der Staat dabei spielen?

Im internationalen Vergleich ist der Pflegesektor in Deutschland allerdings durch einige Besonderheiten gekennzeichnet: Dazu zählen unter anderem das Ausbildungssystem, der Trägermix öffentlicher, freigemeinnütziger und privater Träger sowie die (auch international) komplexen Leistungs- und (Re-)Finanzierungslogiken der sozialen Pflegeversicherung (SPV). Darüber hinaus stellt der Sonderfall der kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen in Deutschland international eine weitere Besonderheit dar.

Drei Spannungsfelder

Die gesetzlichen Regelungen zur „tarifgerechten Entlohnung“ in Deutschland spannen sich innerhalb und zwischen den Arenen des Sozial-, Tarif- und Arbeitsrechts auf. Für die Umsetzung der „tarifgerechten Entlohnung“ galt es, insbesondere drei (auch historisch) relevante Spannungsfelder zu berücksichtigen: die Wirtschaftlichkeit von Personalaufwendungen und die Refinanzierungsbedingungen für tarifgebundene und tarifungebundene Träger von Pflegeeinrichtungen (Arena Sozialrecht), die grundgesetzlich geregelte Tarifautonomie, Koalitions- und Berufsfreiheit und die Möglichkeit des Staates, unter bestimmten Bedingungen Standards für Entlohnungs- und Arbeitsbedingungen zu definieren (Arena Tarifrecht), sowie die Unterschiede von weltlichem und kirchlichem Arbeitsrecht und deren faktische Wirkung

auf das Arbeitsverhältnis (Arena Arbeitsrecht). Konstitutiv für die „tarifgerechte Entlohnung“ ist, dass diese ein Entlohnungsniveau deutlich oberhalb der Pflegemindestlöhne adressiert. Tarifverträge und kirchliche Arbeitsrechtsregelungen sind gleichgestellt. Die Zulassung zur pflegerischen Versorgung wurde gesetzlich unmittelbar an das Entlohnungsniveau der Beschäftigten in Pflege und Betreuung geknüpft. Dies ist im bundesdeutschen Sozialrecht eine bislang einmalige Neuerung. Pflegeeinrichtungen haben die Wahl, wie sie

„Die tarifgerechte Entlohnung ist auch international ein interessanter Beispielfall der Re-Regulierung.“

die Zulassungsvoraussetzungen erfüllen. Neben der „Tarifbindung“ sind auch die Optionen der „Tarifanwendung“ oder der „Durchschnittsanwendung“ möglich. Insofern besteht für Pflegeeinrichtungen kein Tarifzwang. Die individuellen Entlohnungsansprüche der Beschäftigten werden zugleich über diese Wahloptionen, allerdings in unterschiedlicher Reichweite, normiert. Und schließlich wurden mit der „Geschäftsstelle Tarifliche Entlohnung in der Langzeitpflege“ (GS Tarife) beim GKV-Spitzenverband Bund zentrale Aufgaben, die mit der Umsetzung der Regelungen zur Entlohnung nach Tarif einhergehen, neu institutionalisiert.

Angesichts dessen ist die „tarifgerechte Entlohnung“ auch inter-

national ein interessanter Beispielfall der Re-Regulierung der Entlohnungs- und Arbeitsbedingungen zwischen Tarifautonomie und Sozialstaat. Dies bedeutet nicht, dass alle Herausforderungen gelöst wären. So zeigte sich in ersten Untersuchungen zwar ein Effekt auf die Entlohnungshöhe, nicht jedoch auf eine flächendeckende Erhöhung der Tarifbindung.

Offene Herausforderungen

Diskutiert werden darüber hinaus unter anderem Mehraufwände der meldepflichtigen Pflegeeinrichtungen, die Entlohnungstransparenz für Beschäftigte in tarifungebundenen Pflegeeinrichtungen sowie die Folgen der „tarifgerechten Entlohnung“ für die Pflegeversicherten. Bereits der erste Ergebnisbericht der Konzierten Aktion Pflege (KAP) stellte klar, dass höhere Löhne zu einer finanziellen Mehrbelastung der Pflegebedürftigen führen werden, was eine Reform der SPV dringend notwendig mache. Zwar ist im internationalen Vergleich im bundesdeutschen Pflegesektor nicht nur vieles anders, sondern auch komplexer. Gerade deswegen liefert der Umsetzungsfall der „tarifgerechten Entlohnung“ wertvolle Hinweise auf Lösungsstrategien für eine international bedeutsame Herausforderung. Und schließlich besteht die Hoffnung, dass die höheren Löhne im Pflegesektor zu einem Motor für die überfällige Reform der Pflegeversicherung werden. ●

Michaela Evans-Borchers ist Direktorin des Forschungsschwerpunktes „Arbeit und Wandel“ am Institut Arbeit und Technik der Westfälischen Hochschule Gelsenkirchen.

„Tarifvertrag schafft Transparenz“

Eine gesetzliche Regelung für mehr Tariftreue ist absolut zielführend, findet **Gero Kettler**. Die Einführung eines Durchschnittsentgeltes als alternative Zulassungsbedingung habe allerdings die Intention des Gesetzes völlig konterkariert.

War es sinnvoll, Tariftreue für die Zulassung von Pflegeeinrichtungen gesetzlich festzulegen?

Gero Kettler: Ja, aus Sicht der Arbeiterwohlfahrt ist die gesetzliche Tariftreuregelung weiterhin wichtig und richtig. Alle Statistiken zeigen klar, dass sich nach Inkrafttreten des Gesetzes die Entlohnungsbedingungen in der Pflege nachhaltig verbessert haben. Die Lücke zwischen der Entlohnung von tariflich bezahlter Pflege und einer Pflege ohne tarifliche Bedingungen hat sich seitdem deutlich verringert.

Wie beurteilen Sie es, auch das regional übliche Entlohnungsniveau als Zulassungsvoraussetzung zu ermöglichen?

Das regional übliche Entlohnungsniveau wurde aufgrund von Kritik nicht tarifgebundener Anbieter erst nachträglich ins Gesetz eingefügt. Zwingend war das nicht und es hat die ursprüngliche Intention des Gesetzes völlig konterkariert. Es sichert nur ein völlig unzulängliches Mindestmaß an tariflicher Entlohnung. Dabei wäre aus unserer Sicht kein Arbeitgeber auf Basis des ursprünglichen Gesetzes gezwungen worden, sich einem Tarifvertrag anzuschließen oder sich an einen Tarifvertrag zu 100 Prozent anzulehnen. Es hätte völlig ausgereicht, dass sich Pflegeein-



„Der genaue Verdienst muss transparent sein.“

Gero Kettler ist Geschäftsführer des Arbeitgeberverbandes AWO Deutschland e. V.

richtungen nur an den gesetzlichen Inhalten irgendeines Tarifvertrages zu orientieren haben. Die später hinzugekommene Regelung zwingt nun ausgerechnet die tariftreuen Einrichtungen, die das gesetzgeberische Ziel also bereits erfüllen, auch noch dazu, mit einem hohen bürokratischen Zusatzaufwand Durchschnittsentgelte zu errechnen und zu melden.

Hubertus Heil setzt sich weiterhin für die Allgemeinverbindlichkeit von Tarifverträgen ein. Wäre das der geeignetere Weg, um Mindestarbeitsbedingungen in der Pflege festzulegen?

Wir brauchen verlässliche Arbeitsbedingungen für alle.

Diese über einen allgemeinverbindlichen Tarifvertrag zu setzen, ist aus unserer Sicht der einfachste und der klarste Weg – auch für die Arbeitgeber. Das Tarifvertragsgesetz setzt hier bekanntermaßen hohe Hürden. Gemeinsam mit ver.di hat damals der Bundesverband der Pflegearbeitgeber einen guten „Tarifvertrag Altenpflege“ aufgesetzt, der Mindeststandards hätte setzen können. Doch bei der Frage nach der Allgemeinverbindlichkeit hat dann die Caritas von ihrem Vetorecht Gebrauch gemacht.

Wie beurteilen Sie Tarifverträge mit der Klausel, dass Entgeltvereinbarungen nur wirksam werden, wenn eine Refinanzierung durch die Pflegeversicherung sichergestellt ist?

Tarifliche Entgelte sind unbedingt zu refinanzieren. Das muss weiterhin gesetzlich abgesichert sein. Dann sind im Tarifvertrag solche Klauseln überflüssig, die nur zur Unklarheit führen. Ein Tarifvertrag schafft Transparenz – übrigens auch für die Kostenträger. Er muss die Ansprüche der Beschäftigten sauber regeln. Der genaue Verdienst muss transparent sein. Die Mitarbeitenden müssen sich auf den Tarifvertrag verlassen können. ●

Interview: Otmar Müller

Vom Chaos zum Standard

Mit der Überarbeitung des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes führte die Bundesregierung ab 2010 Mindeststandards in der Altenpflege ein. Unsere Chronik zeigt: In der Folge kam es für die Beschäftigten zu deutlichen Einkommenszuwächsen.

Mit der Einführung der Pflegeversicherung 1995 hielten marktwirtschaftliche Bedingungen Einzug in den Pflegesektor. In der Folge entstanden einerseits Zehntausende neue Jobs, andererseits verschlechterten sich die Arbeitsbedingungen in der Pflege kontinuierlich. Es kam zu einer Erosion von Flächentarifverträgen. Die Bezahlung des Pflegefachpersonals variierte von Bundesland zu Bundesland sehr stark – bei einer Erhebung kurz vor Einführung des Mindestlohns lag die Spanne zwischen sechs und 14 Euro Stundenlohn.

Einführung des Mindestlohns

Um die Arbeitsbedingungen in der Altenpflege zu verbessern und den Pflegeberuf damit attraktiver zu machen, legte der Gesetzgeber Anfang 2009 durch die Überarbeitung

des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes (AEntG) erstmals Mindeststandards für die Altenpflege fest. Das Bundesarbeitsministerium richtete eine Pflegekommission ein. Diese – paritätisch besetzt von kirchlichen und nichtkirchlichen Pflegediensten – besteht aus jeweils vier Mitgliedern der Arbeitnehmer- und der Arbeitgeberseite. Nach entsprechender Empfehlung der Kommission wurde 2010 der Branchenmindestlohn für die Pflege eingeführt. Dieser lag für Westdeutschland bei 8,50 Euro pro Stunde, für Ostdeutschland bei 7,50 Euro. Bis 2019 galt für die alten Bundesländer im Westen ein höherer Mindestlohn als für die neuen Bundesländer. Der jeweilige Mindestlohn war dabei unabhängig von der Qualifikation der Beschäftigten. Zum 1. April 2021 wurde zunächst ein eigener Mindestlohn für Pflegefachperso-

nen, ab dem 1. Juli dann auch für Pflegehilfs- und -assistenzkräfte eingeführt. Zum 1. September 2021 wurden diese jeweiligen Mindestlöhne im Westen und Osten angeglichen, seitdem gibt es für die jeweiligen Qualifikationsstufen einen bundesweit einheitlichen Mindestlohn. Aktuell beträgt dieser für Pflegefachpersonen mit dreijähriger Ausbildung 19,50 Euro pro Stunde (15,50 Euro für Pflegehilfspersonen, 16,50 für Pflegeassistenten).

Einführung der Tariftreue

Mit dem Gesetz zur Weiterentwicklung der Gesundheitsversorgung (GVWG) verpflichtete der Gesetzgeber Pflegeeinrichtungen ab dem 1. September 2022 zur Tariftreue. Ziel war es, durch eine hohe Tarifbindung einerseits ein Lohnniveau deutlich oberhalb des Mindestlohns zu etablieren. Andererseits sollten aber auch die Arbeitsbedingungen – von der Schichtplanung über Jahresurlaub bis hin zur Vereinbarkeit von Arbeit und Familie – im Rahmen der tariflichen Verhandlungen verbessert werden. Doch das GVWG bewirkte nicht die vom Gesetzgeber beabsichtigte höhere Tarifbindung und die damit einhergehenden besseren Arbeitsbedingungen. Aktuell sind weiterhin 64 Prozent der Pflegeeinrichtungen nicht tariflich gebunden. ●

Otmar Müller ist freier Journalist mit dem Schwerpunkt Gesundheitspolitik.



Mit Mindestlohn und Tariftreue-Regelungen sollte die Pflege attraktiver werden.

Braucht die Tariftreue-Pflicht eine Nachjustierung?

Wir haben bei den Arbeitgebern in der Pflege nachgefragt, ob sich die mit dem Gesetz zur Weiterentwicklung der Gesundheitsversorgung (GVWG) eingeführte Tariftreue-Pflicht in der Pflege bewährt hat – oder ob sie ein Update braucht.



Die Regelungen zur tariforientierten Vergütung sind ein wesentlicher Baustein zur Zukunftssicherung der Altenpflege. Die Vergütungen sind seit Einführung dieses Systems angestiegen, was Pflegeberufe attraktiver macht. Damit erfüllt sich das wesentliche Ziel der Regelungen. Der kirchliche Bereich mit seinen hohen Vergütungen und nahezu hundertprozentiger Tarifbindung befördert diese Entwicklung maßgeblich. In der operativen Umsetzung der Regelungen besteht jedoch Nachbesserungsbedarf. Nicht tarifgebundene Unternehmen haben kaum Aufwand bei der Lohnfindung. Tarifgebundene Unternehmen hingegen sind doppelt belastet: Sie verhandeln selbst oder über die Verbände die Tarifentgelte und müssen diese sodann mit hohem organisatorischem Aufwand an die zuständige Stelle zur Berechnung der regional üblichen Entlohnungsniveaus melden. Die Dienstgeberseite der Caritas tritt daher, um die Einrichtungen von Bürokratie zu entlasten, dafür ein, die Meldepflichtungen auf die Ebene der Dienst- oder Arbeitgeberverbände zu verlagern. Dort ist man in Kenntnis der kirchlichen Arbeitsvertragsrichtlinien beziehungsweise Tarifverträge in der Lage, die notwendigen Daten zusammenzustellen und zu melden. ●

Norbert Altmann ist Sprecher der Dienstgeber – Arbeitsrechtliche Kommission Caritas

Die jüngsten Zahlen der Bundesagentur für Arbeit zur Vergütungsentwicklung in der Altenpflege zeigen, dass die Gehälter seit mehr als zehn Jahren fast doppelt so stark steigen wie in allen anderen Branchen. Die staatliche Regulierung der Löhne durch die Tariftreueregelung ist ein ordnungspolitisch schwerwiegender Eingriff in die Lohnfindung, obwohl sie die im Markt vorhandenen Personalknappheiten widergespiegelt hat. Möglicherweise hat die Tariftreueregelung zu einem (einmaligen) ausgeprägteren Lohnsprung beigetragen – eher bei den Hilfs- als bei den Fachkräften – sie hat aber keinen neuen Trend ausgelöst. Der Preis dafür ist hoch. Die Tariftreueregelung ist ein echtes Bürokratiemonster und trägt mit zur wirtschaftlichen Schiefelage in der Pflege bei. Bei einer ernsthaften Evaluation kann das Ergebnis nur lauten, sie wieder abzuschaffen. Sie verursacht enorme Bürokratielasten bei Einrichtungen, Diensten und Kassen durch ständige Vergütungsverhandlungen, eine kleinteilige Kontrollbürokratie und vieles mehr. Kostensteigerungen der Einrichtungen und Dienste werden nicht oder nicht zeitgleich refinanziert. Die Tariftreueregelung trägt erwartungsgemäß zur Verteuerung der Pflege bei. Das eigentliche Kernziel, zusätzliches Personal für die Pflege zu gewinnen, wird hingegen klar verfehlt. ●

Rainer Bröderle ist Präsident des bpa Arbeitgeberverbandes e.V.

