

Anspruch
pflegen.

Tariftreuegesetz: Wundermittel oder Mogelpackung? – Eine Bilanz

Dr. Sven Halldorn
Geschäftsführer
bpa Arbeitgeberverband e.V.



19. contec forum in Berlin am 18. & 19.1.2023

Gliederung

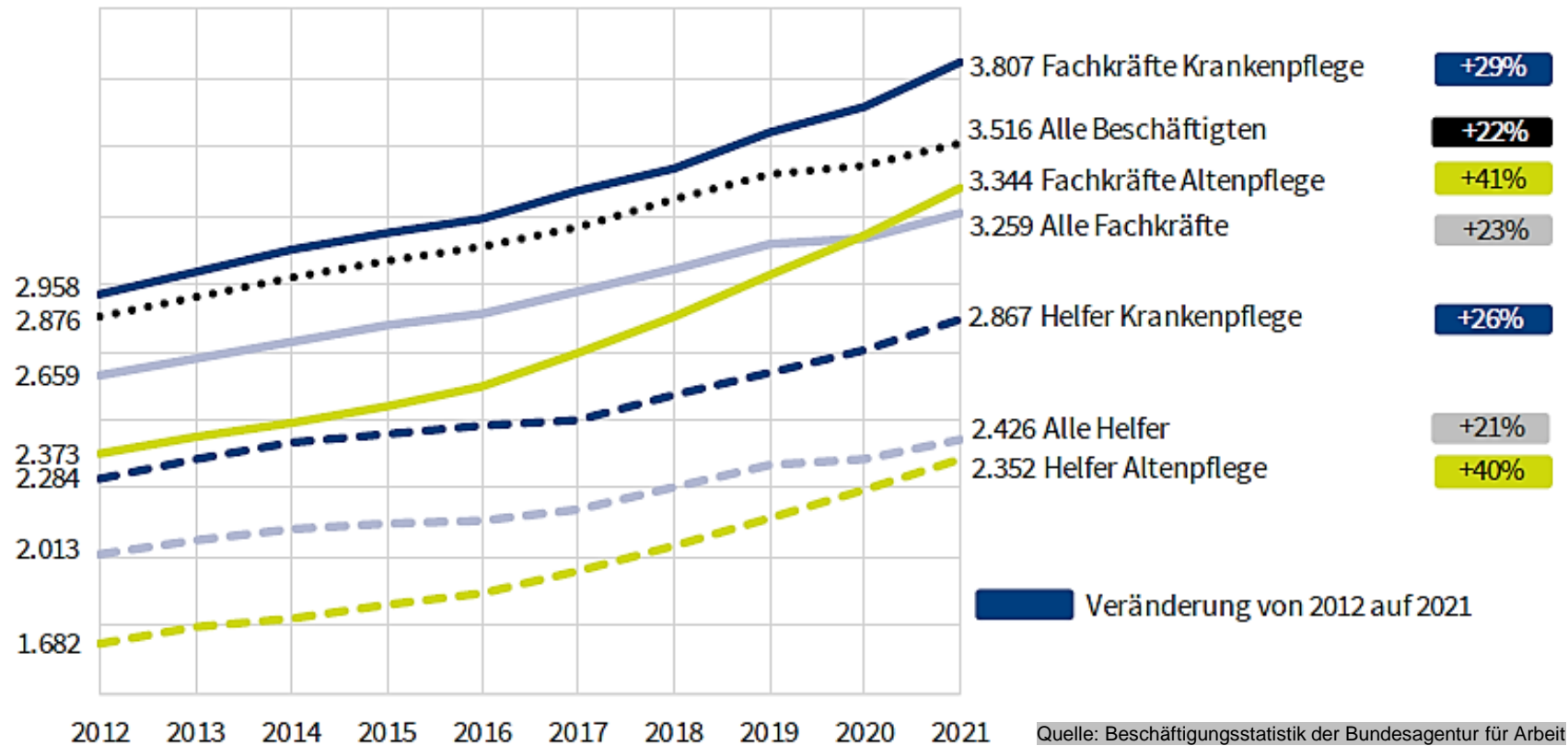
1. Einige empirische Betrachtungen zu den Pflegegehältern
2. Pflegekommission und Pflegegehältern
3. Tariftreueregelung und deren Umsetzung
 - 3.1. Führt die Tariftreue zu mehr Pflegenden?
 - 3.2. Tariftreue und deren Kosten
 - 3.3. Führt die Tariftreueregelung zu einer höheren Tarifbindung?
4. Tariftreueregelung – Wundermittel oder Mogelpackung?
5. Fazit

1. Einige empirische Betrachtungen zu den Pflegelöhnen

Bezahlung von Altenpflege(fach)kräften

- Die Bundesagentur für Arbeit veröffentlicht jährlich Lohnentwicklungen anhand der Auswertung von Sozialversicherungsstatistiken.
- Laut Entgeltsatlas der BA stiegen die Löhne von Pflegekräften seit zehn Jahren überdurchschnittlich. 2021 beträgt Medianlohn 3.344 Euro
- Im Jahr 2021 sind die Löhne mehr als doppelt so stark gestiegen wie in allen anderen Branchen (rd. 5,4 % gegenüber 2,6 %)
- 2015 bis 2021 Pflegebranche plus 31 %, alle anderen Branchen plus 14 %
- Pflegelöhne liegen über dem Schnitt aller Fachkraftberufe (methodischer Hinweis: steuer- und sozialversicherungsfreie Entgelte werden nicht berücksichtigt)

Entwicklung der deutschen monatlichen Bruttoentgelte in ausgewählten Pflegeberufen im Vergleich (2012-2021)



Bezahlung von Altenpflege(fach)kräften

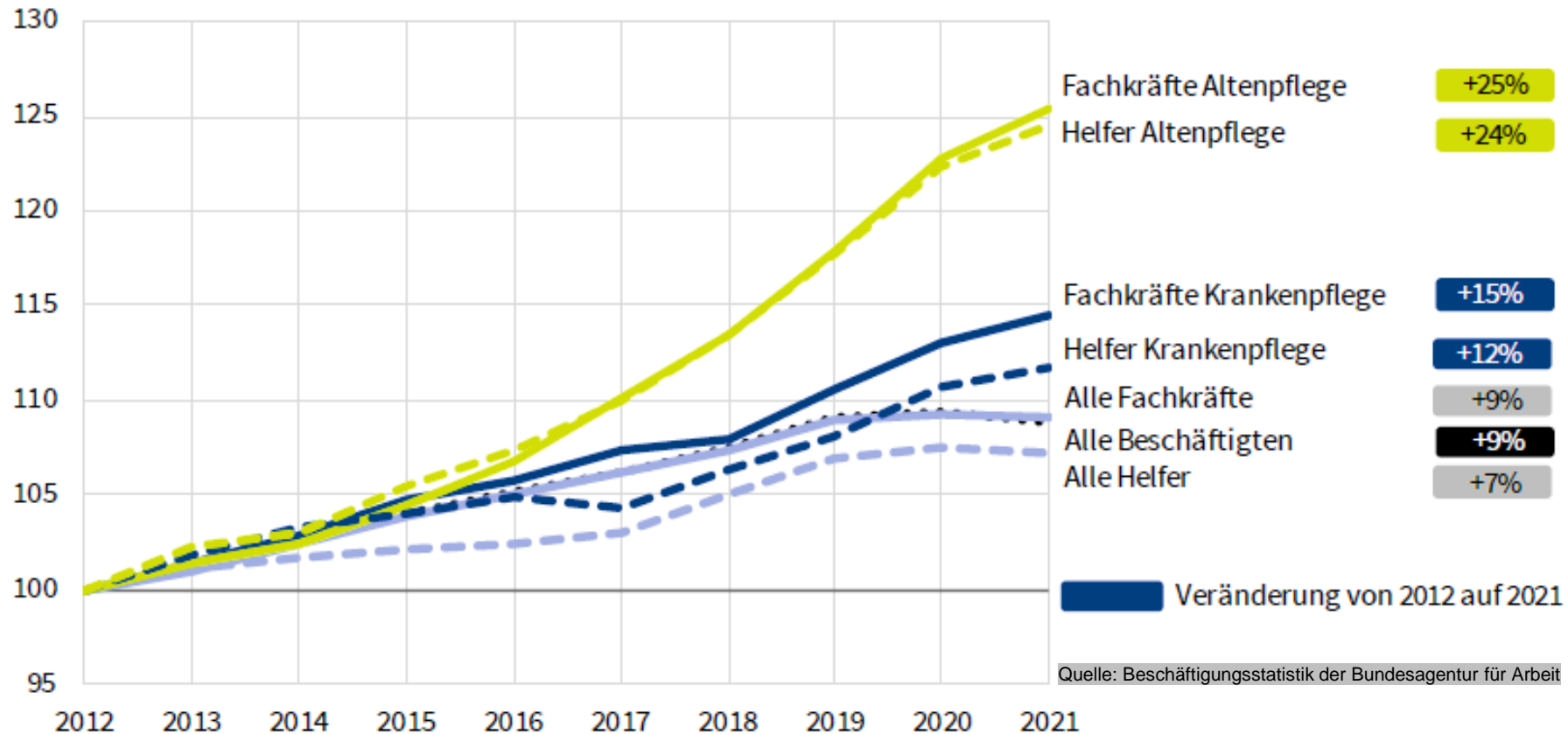
- Differenz zwischen Fachkräften Altenpflege und Krankenpflege ist rückläufig, beträgt aber immer noch rd. 460 Euro
- Bei den Helfern sind es sogar über 500 Euro

→ Interessant:

Bei den Fachkräften ist der Unterschied in West- und Ostdeutschland etwa gleich; allerdings bei den Helfern im Westen (515 Euro) noch signifikant höher als im Osten (350 Euro)

- Differenz teilweise erklärbar:
 - Unterschiedliche Entlohnung stationäre und ambulante Pflege
 - unterschiedliche Refinanzierung des Personals usw.
- Aber:
Wettbewerb um generalistisch ausgebildete Pflegefachkräfte
- Wird Tariftreue an unterschiedlicher Bezahlung etwas ändern?

Entwicklung der um den Verbraucherindex bereinigten monatlichen Bruttoentgelte in ausgewählten Pflegeberufen in Deutschland im Vergleich (2012-2021)



Bezahlung von Pflege(fach)kräften (Bewertung)

- Pflegefachkräfte verdienen mehr als viele andere dreijährig ausgebildete Fachkräfte
- Der Beruf der Pflegekraft ist gut bezahlt und attraktiv
- Die Ausbildungsvergütung ist in der Pflege höher als in den meisten anderen Berufen
(2021: 1.166 Euro im ersten Ausbildungsjahr)
- Der Markt wirkt in der Pflege
- Die Perspektive für überdurchschnittlich steigende Gehälter ist weiter positiv (auch ohne Tariftreuregelung)

→ Keine Gründe für weitere Lohnregulierung ableitbar!

2. Pflegekommission und Pflegemindestlöhne

Fünfte Pflegekommission

	1.5.2022	1.9.2022	1.5.2023	1.12.2023
Bruttostundenlöhne in Euro				
Ungelernte Pflegehilfskräfte	12,55	13,70	13,90	14,15
Qualifizierte Hilfskräfte (1-jährige Ausbildung und Einsatz entsprechend der Qualifikation)	13,20	14,60	14,90	15,25
Pflegefachkräfte	15,40	17,10	17,65	18,25

Fünfte Pflegekommission

- Seit dem 1. Januar 2023 müssen zudem 29 Tage Mindesturlaub gewährt werden
- Die 5. Pflegearbeitsbedingungenverordnung hat eine 21-monatige Laufzeit (Beitrag zu Planungssicherheit)
- Pflegekommission wird ihre Beratungen im Frühjahr 2023 wieder aufnehmen
Ziel: Folgeverordnung ab Februar 2024 vorbereiten
- Mindestarbeitsbedingungen begrenzen den Spielraum für tariftreue Einrichtungen nach unten

3. Tariftreueregelung und deren Umsetzung

Tariftreueregelung

- Ab 1. September 2022 müssen Pflegeeinrichtungen Tarifverträge abschließen oder sich tariftreu verhalten.
- Tariftreu verhalten sich Einrichtungen, wenn sie sich an regional eröffnete Tarifverträge anlehnen,

oder

- wenn sie das durchschnittliche regionale Entgelt ihren Mitarbeitern in der Pflege bezahlen.
- Wer sich nicht an diese Vorgaben hält, dem droht die Kündigung seines Versorgungsvertrages.

Tariftreueregelung – Erste Bewertung

- In den §§ 72, 82 c SGB XI verankerte Tariftreueregelung ist praxisfremd
 - Überführung pragmatisch (?)
- Tariftreueregelung führt zu noch mehr Bürokratie und bürokratischen „Wasserköpfen“
- Datengrundlagen für Durchschnittsanwender sind teilweise unplausibel und/oder falsch (Auch die aktuell veröffentlichten Daten ändern daran nichts!)
 - Beispiel: Farce um die Feiertagszuschläge
- „Tarifanlehner“ können teilweise ihre eröffneten Tarifverträge nicht kennen
- Zyklus von Vergütungsverhandlungen wird kürzer (Gefahr der permanenten Verhandlungen?)
- Treueregelung bleibt verfassungsrechtlich bedenklich

Umsetzung Tariftreuerregelung

Stand: Januar 2023

- In allen Bundesländern gibt es kollektive Verhandlungslösungen
- Häufig pragmatische Herangehensweise der Kassen
- Aber:
Masse an Einzelverhandlungen bringt das System zum Stocken
- Viele Verhandlungen (zum 1. September 2022!) laufen immer noch
- Schiedsstellenanrufe drohen in vielen Bundesländern
- Einrichtungen haben allerdings Lohnerhöhungen schon umgesetzt
- Können Lohnerhöhungen eigentlich wieder zurück genommen werden?

3.1. Führt Tariftreue zu mehr Pflegenden?

- Argument der Tariftreuebefürworter:

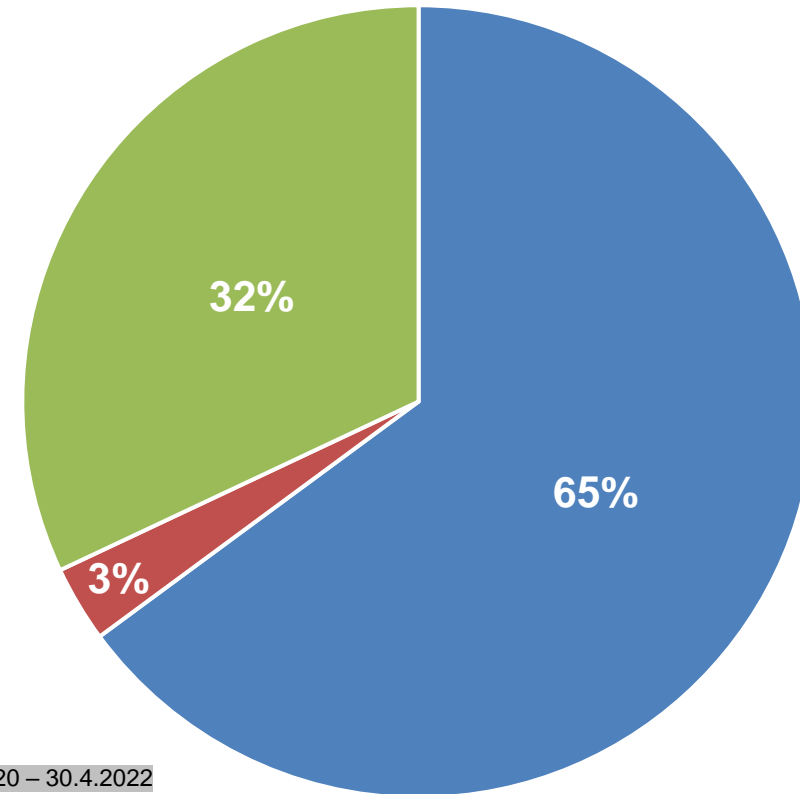
Tariftreue führt zu besserer Bezahlung ⇒
bessere Bezahlung bedeutet attraktiverer Beruf ⇒
Attraktiverer Beruf bedeutet mehr Auszubildende
und mehr Arbeitszeit von Beschäftigten

- Aber:
 - Was passiert, wenn andere Berufe ebenfalls besser bezahlen?
 - Wie wirkt sich die Demografie aus?
 - Ist das Motiv für Teilzeitbeschäftigte tatsächlich eine zu geringe Bezahlung?

Teilzeitarbeit Pflegender in NRW

Berufsverbleibsbefragung in Prozent

- Ja, mein Stellenumfang entspricht meinem Wunsch.
- Nein, ich würde eigentlich lieber mehr Stunden/Woche arbeiten.
- Nein, ich würde eigentlich lieber weniger Stunden/Woche arbeiten.

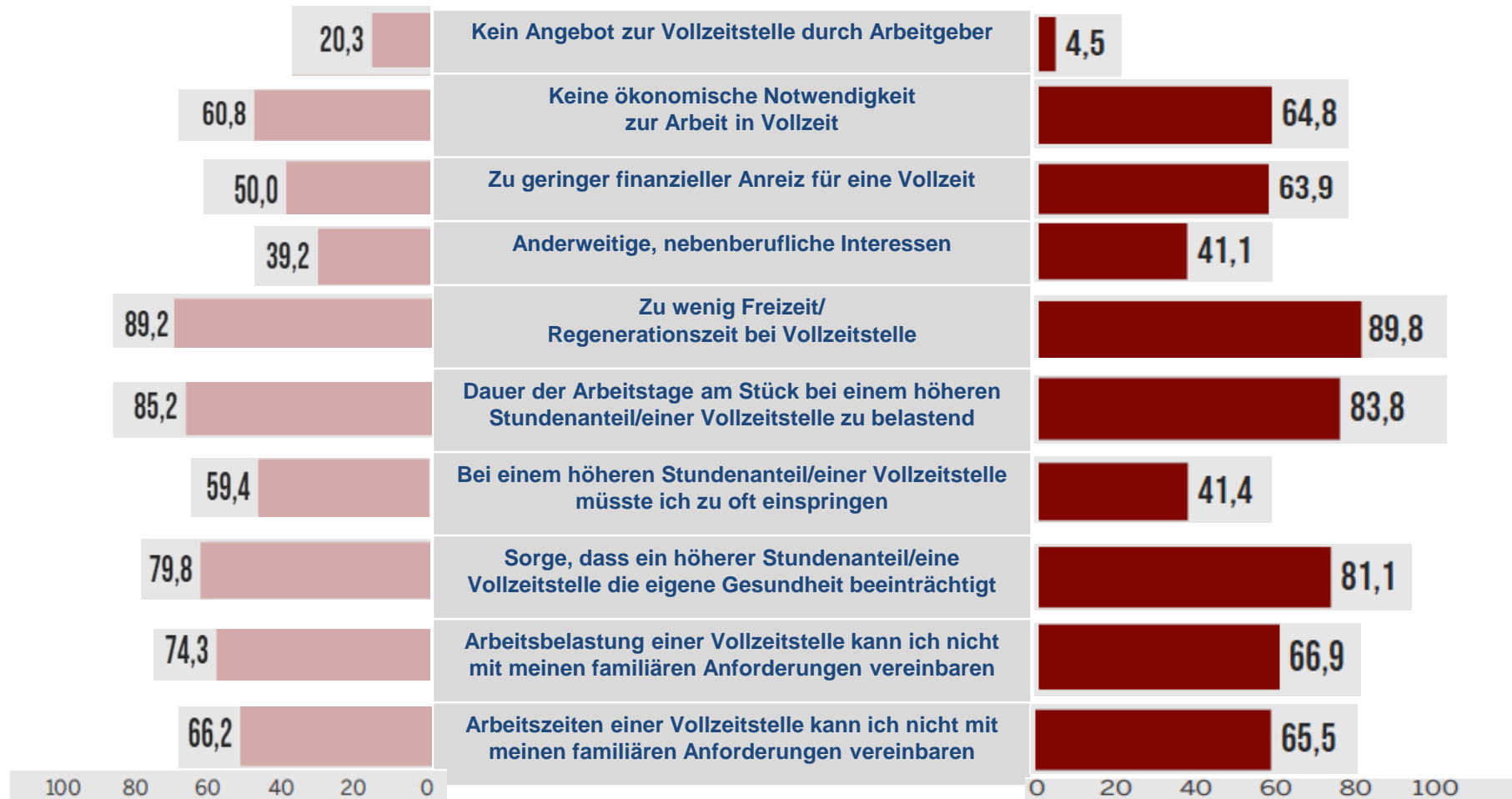


Quelle: dip-Studie 1.11.2020 – 30.4.2022

Altenpflege

Gründe in Teilzeit zu arbeiten:

Gesundheits- und (Kinder)krankenpflege



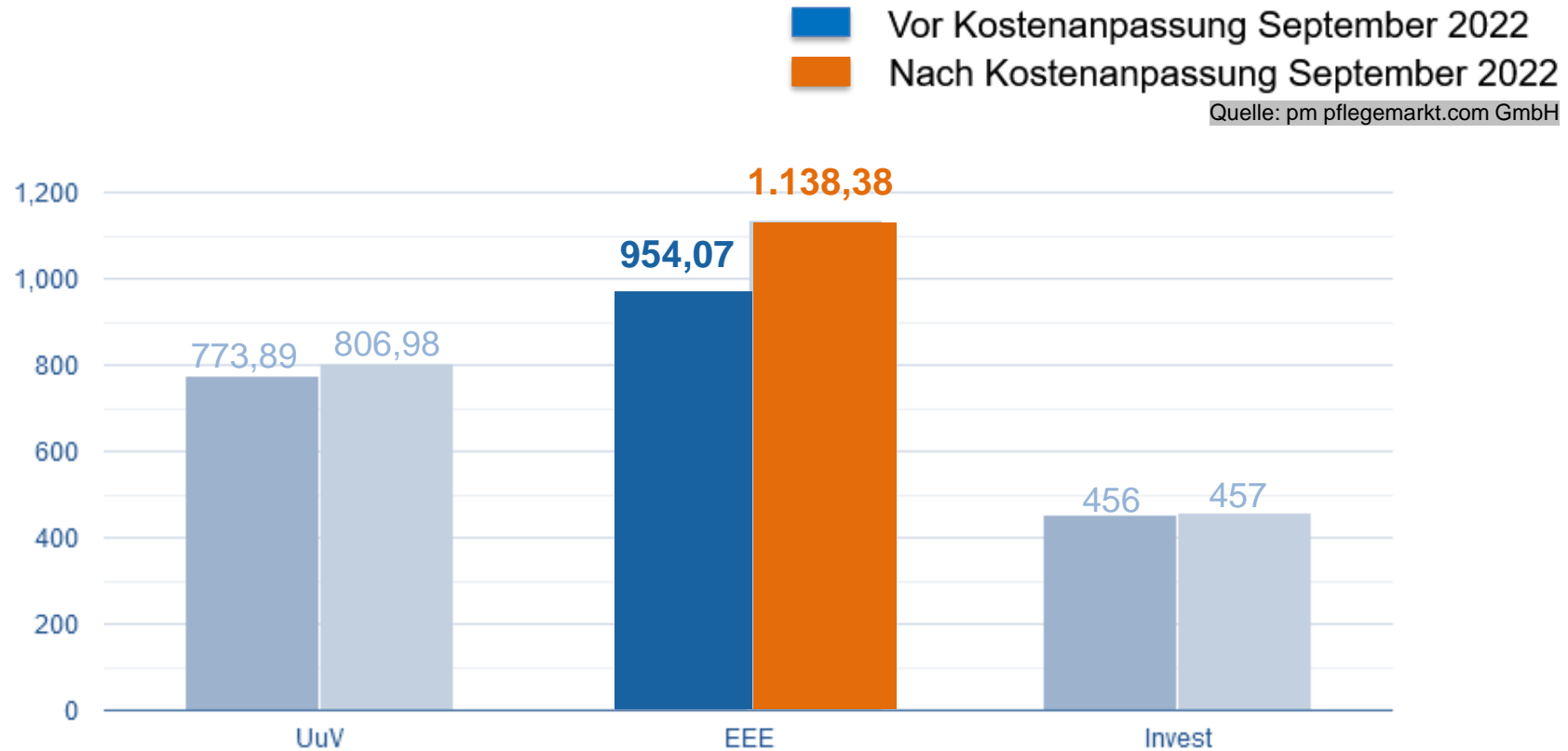
Quelle: dip-Studie 1.11.2020 – 30.4.2022

3.2. Tariftreue und deren Kosten

Führt die Tariftreueregelung zu steigenden Kosten?

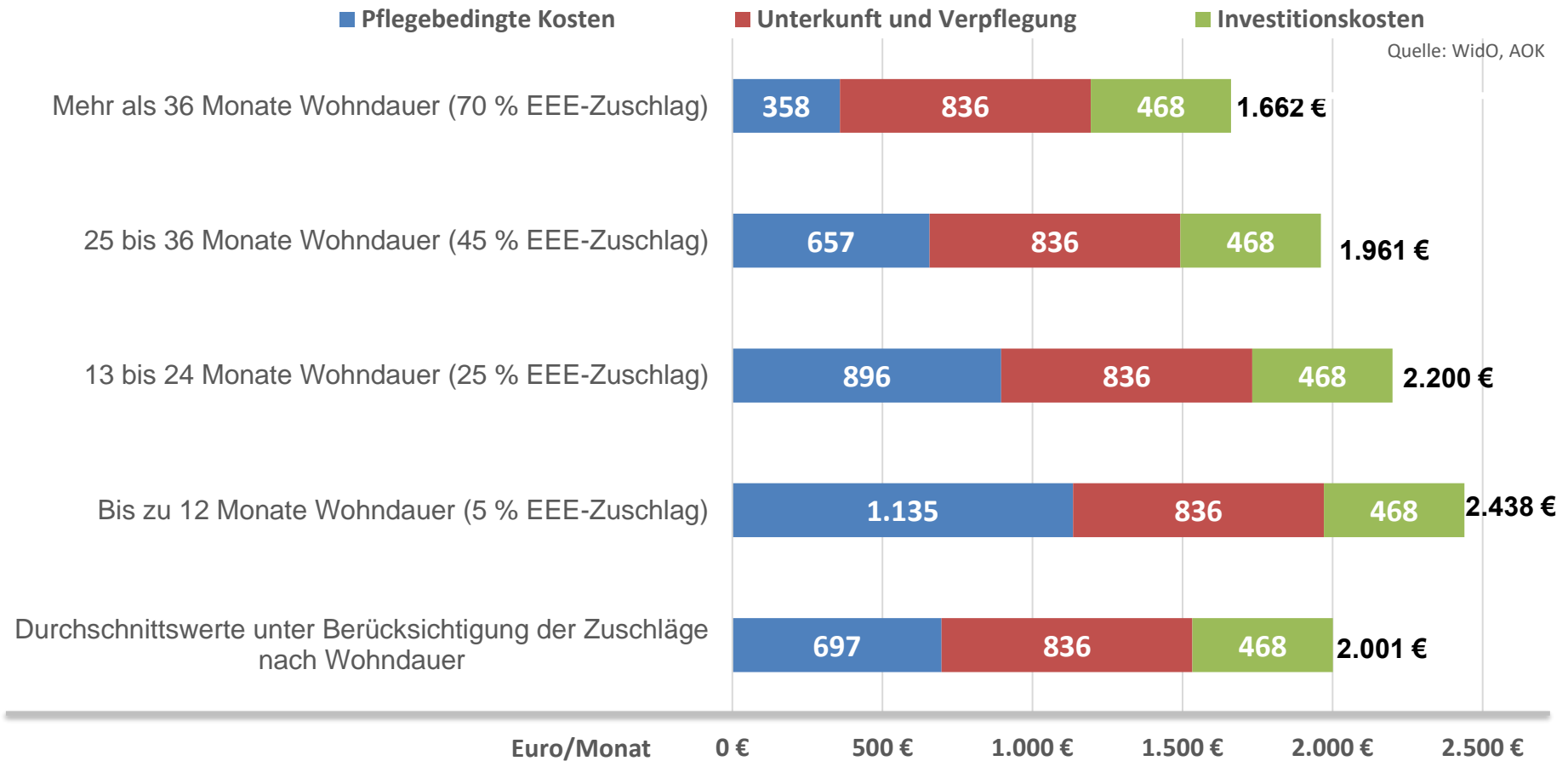
- Tariftreue bedeutet eine deutliche Steigerung der Pflegekosten (keine Überraschung)
- Durchschnittlicher Eigenanteil der Pflegebedürftigen in der stationären Pflege lag bereits vor Einführung der Tariftreueregelung auf Rekordniveau (Juli 2022: 2.248 Euro)
- Laut AOK lag der einrichtungseinheitliche Eigenanteil Mitte November 2022 um durchschnittlich 21 Prozent über dem Vorjahresniveau
- Leistungszuschlag ist insbesondere im ersten Jahr der Pflegebedürftigkeit Tropfen auf dem heißen Stein, d.h. Pflegbedürftige tragen Kostensteigerung

Kostenwachstum im September 2022



Die Kosten für den einrichtungseinheitlichen Eigenanteil (EEE) stiegen um mehr als 19 Prozent.

Eigenanteile in der stationären Langzeitpflege zum Stichtag 15.11.2022 unter Berücksichtigung der nach Wohndauer gestaffelten Leistungszuschläge (§ 43c SGB XI)



Wer trägt die Kosten für die höheren Löhne?

- Auf den Punkt gebracht:
Tariftreuerregelung verteuert die Pflege
- Längst nicht der einzige kostentreibende Faktor
(Kurzfristig: Pandemie, Inflation –
Mittelfristig: Demographie)
- Muss es eine neue Balance zwischen den finanzierenden Säulen
Pflegebedürftige – Beitragszahler – Steuerzahler geben?
- Auch diese Frage kann nur im Rahmen einer dringend notwendigen großen
Pflegerreform beantwortet werden.

Wer trägt die Kosten für die höheren Löhne?

Bild Berlin-Brandenburg Berlin
06. 01. 2023 Seite 1

Milliarden-Loch Steigt jetzt der Pflege-Beitrag?

ÄRZTE ZEITUNG Neu-Isenburg
20. 10. 2022

In der Pflege sind dicke Sparstrümpfe angesagt

Neue Leistungen, Demografie und Pandemie zerran an Finanztuch der sozialen Pflegeversicherung Rebraucht

Handelsblatt Düsseldorf
04. 11. 2022

Milliarden-Defizit Neue Hilfen für die Pflegekassen im Gespräch

Die Zahlungen für den Vorsorgefonds könnten ausgesetzt werden. Doch der Plan ist umstritten.

... mit Diakonie-Präsident Ulrich Lilie
„Die Pflegeversicherung steht vor dem Kollaps“



Die evangelische Wohlfahrtsorganisation Diakonie betreibt bundesweit Tausende Pflegeeinrichtungen. Präsident Lilie spricht im RND-Interview über die Maskenpflicht für Heimbewohner und die politischen Versäumnisse von Gesundheitsminister Karl Lauterbach.



Tim Szent-Ivanyi
14.10.2022, 00:00 Uhr

3.3. Führt Tariftreuerregelung zu einer höheren Tarifbindung in der Pflege?

- Was wir wissen aus Meldungen der „Tarifgebundenen“ an Pflegekassen:
 - Echte Tarifbindung in der (Alten)Pflege in Deutschland liegt zwischen 10 bis 15 %
 - Werden kirchliche AVR hinzugerechnet, so sind lt. AOK-Bundesverband rd. 25 % aller Einrichtungen tarifgebunden
- Aktuell:
Einige Tarifverträge verschwinden, andere kommen hinzu
- Keine Tendenz erkennbar, wo sich bei den echten Tarifverträgen die Tarifbindung hin bewegt
- Bei den kirchlichen AVR ist eine Tendenz derzeit ebenfalls schwer abschätzbar

3.3. Führt Tariftreuerregelung zu einer höheren Tarifbindung in der Pflege?

- Lohn- bzw. gesellschaftspolitische Notwendigkeit schwindet, denn: Alle Einrichtungen entlohnen tariflich (auf Tarifniveau)
- Mögliche Arbeitgebermotive, zukünftig Tarifverträge abzuschließen:
 - Mehr Gestaltungsmöglichkeiten ?
 - Sicherstellung der Refinanzierung für alle Beschäftigten
 - Entlohnungsdeckel umgehen
 - Restriktive gesetzliche Vorgaben flexibilisieren (soweit möglich)
- Arbeitnehmermotive?

4. Tariftreueregelung - Wundermittel oder Mogelpackung?

- Ziel der massiven Attraktivitätssteigerung des Pflegeberufs und des Zulaufs an neuen Arbeitskräften wird (erwartbar?) verfehlt
- Notwendige Vorbereitungen, Verhandlungen, Dokumentationen und Kontrollen können der Pflege sogar zusätzlich Kapazitäten entziehen
- Nebenwirkung: Tariftreue wirkt kostentreibend; Pflege wird durch Lohnregulierung weiter verteuert; Bürokratie nimmt weiter zu
- Ob Unterziele (stärkere Tarifbindung, schneller Angleichung Altenpflege- und Krankenpflegelöhne) erreicht werden, ist unklar

5. Fazit

Wundermittel oder Mogelpackung

- Regelung als Wundermittel zu verkaufen, nur dann möglich, wenn politische Ziele im Nachhinein an bescheidene Ergebnisse angepasst werden
- Eigentliche Herausforderungen liegen eben nicht bei Tarifen und Löhnen
- Kernproblem:
Mit welchem Personal stellen wir morgen die Versorgung sicher?
- Galoppierende Inflation, immer noch SARS-CoV-2, schnellere Digitalisierungsnotwendigkeit, Zuwanderungserleichterungen, Demographie, Abbau der Überregulierung
- Wunsch:
Belastungsmoratorium für die Pflege!

Anspruch
pflegen.

**Herzlichen Dank
für Ihre Aufmerksamkeit!**

bpd
Arbeitgeberverband

