

Sozialrecht und Tarifrecht – Regulierung von Arbeitsbedingungen durch Leistungserbringungsrecht?

Prof. Dr. Judith Brockmann/Prof. Dr. Felix Welti
Universität Kassel

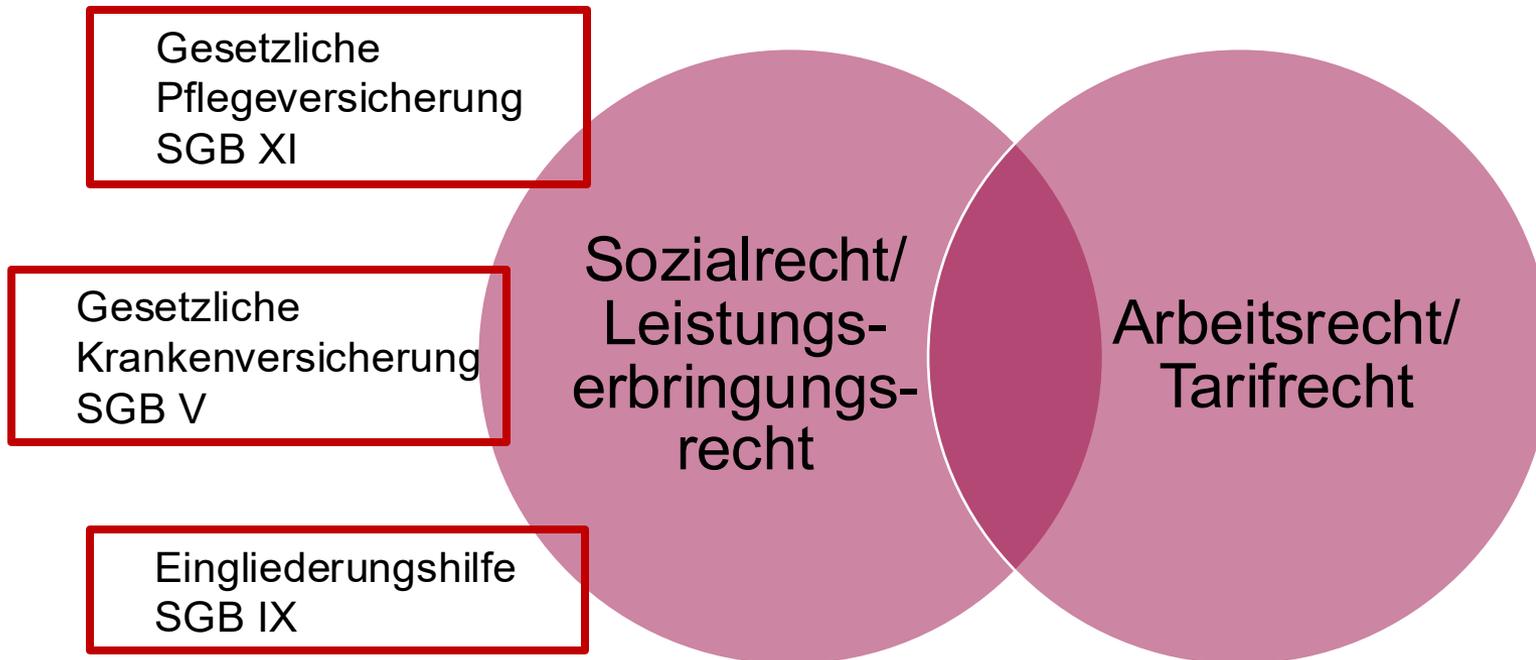
Auf dem Programm

- Einführung und Problemstellung
- Disziplinäre Zugänge und Perspektiven
- Wesentliche Ergebnisse

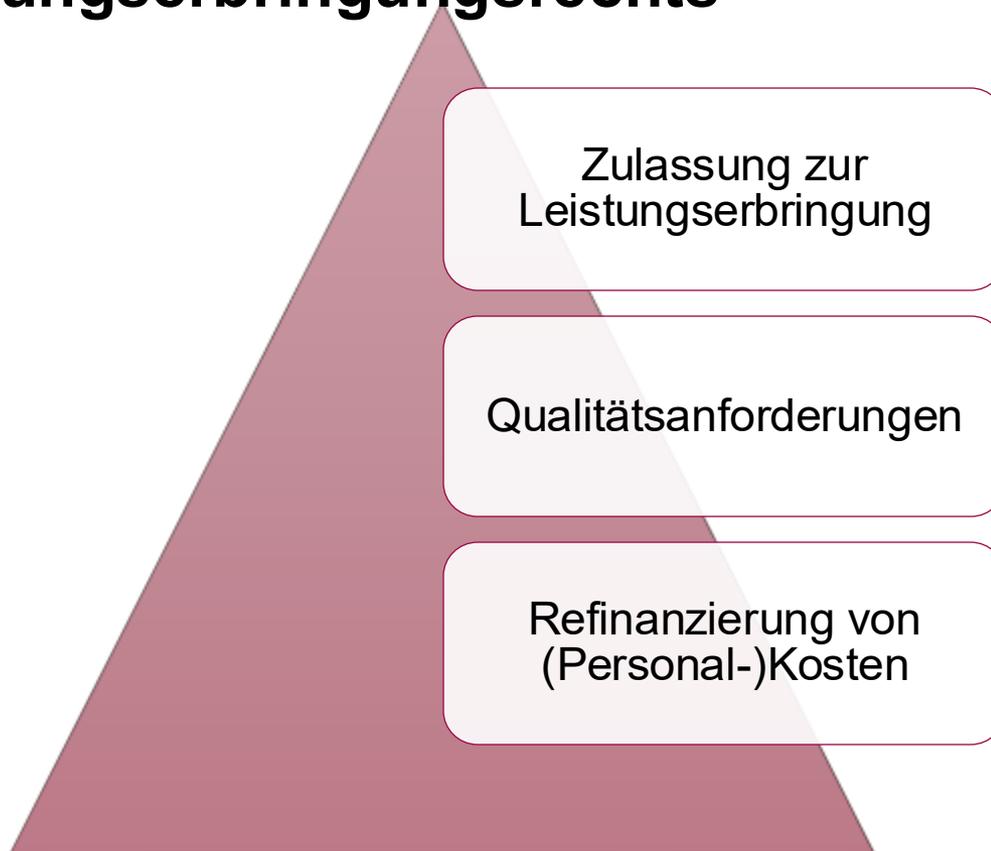
Rahmenbedingungen

- Durch das Sozialrecht geprägte (Quasi-)Märkte
 - Anbiervielfalt
 - Unterschiedliche Arbeitsmärkte
 - Keine einheitlichen Vergütungsstrukturen und Arbeitsbedingungen
- Diversifizierung der Humandienstleistungsberufe (Gesundheit, Pflege, Eingliederungshilfe) und Qualifikationen
- Fachkräftemangel Attraktivitätssteigerung

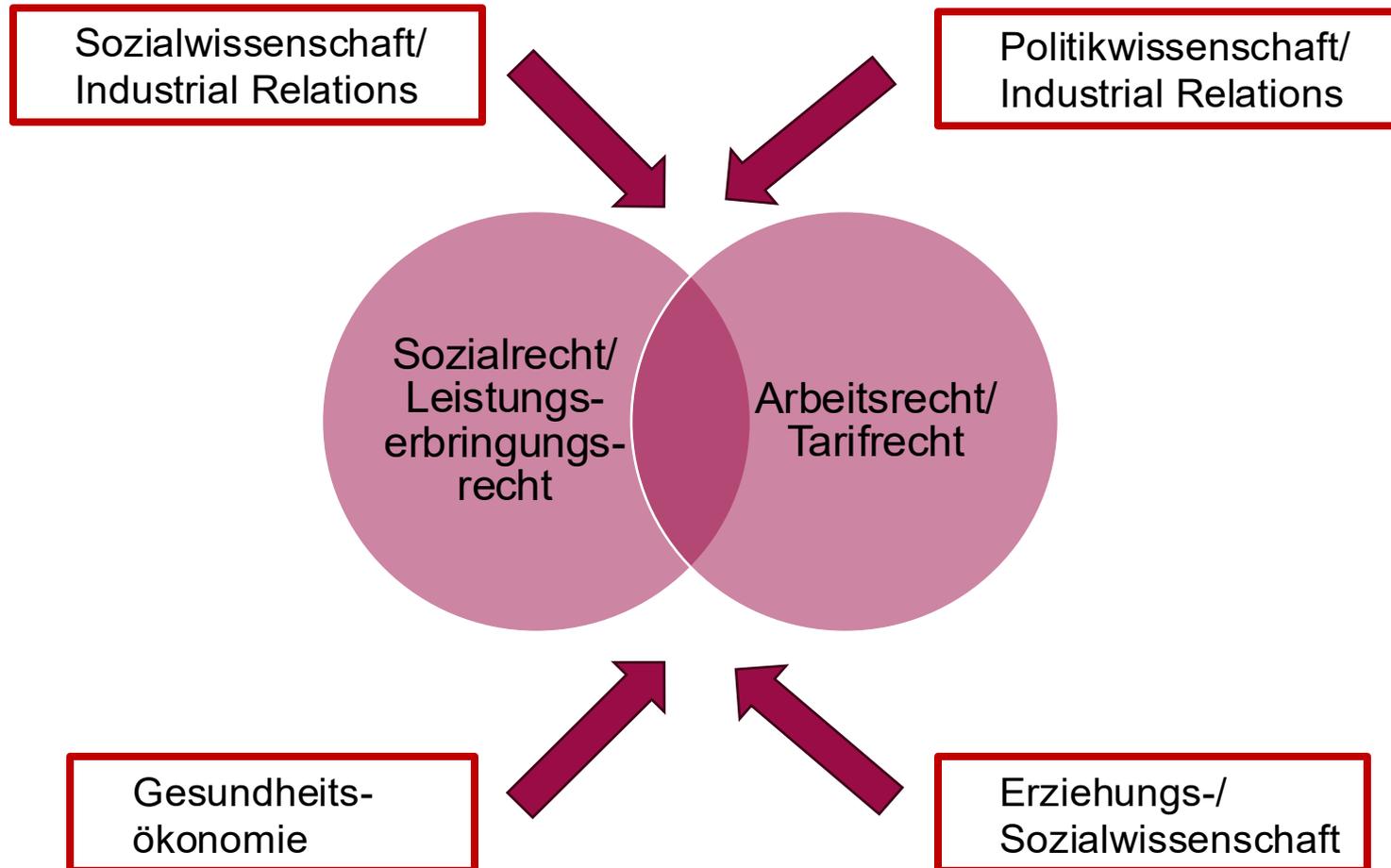
Unterschiedliche Rechtsgebiete



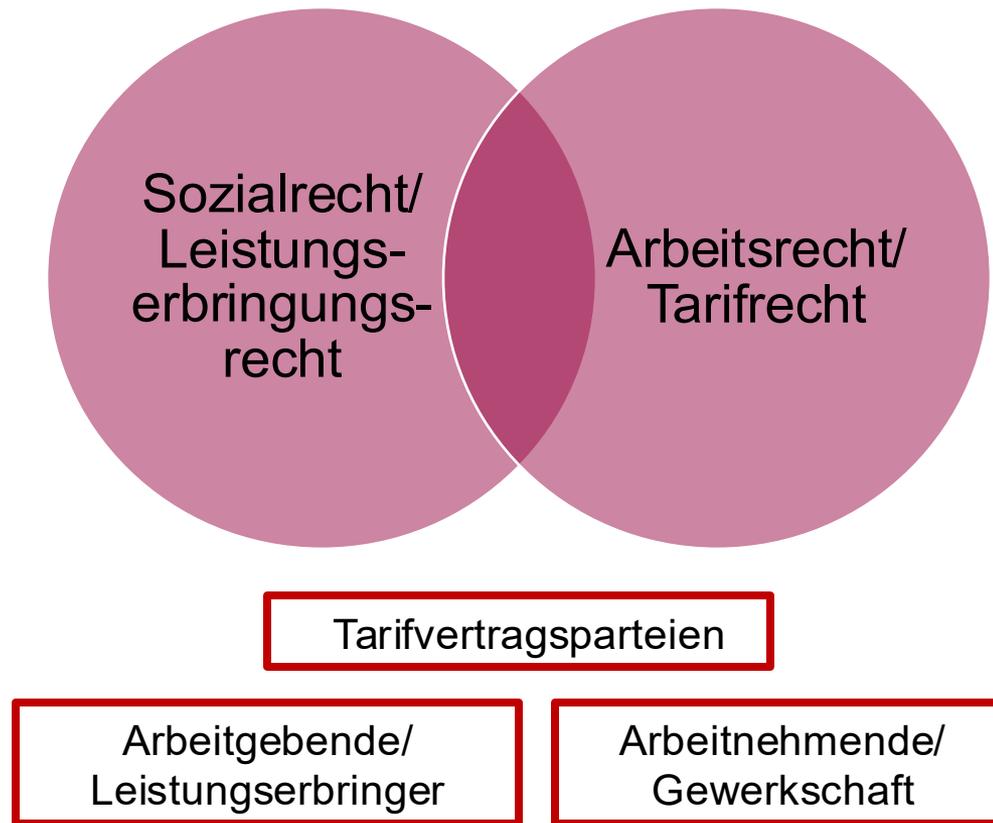
Mechanismen des Leistungserbringungsrechts



Unterschiedliche disziplinäre Perspektiven



Unterschiedliche Stakeholder



§ 72 SGB XI Zulassung zur Pflege durch Versorgungsvertrag

- Einrichtungen, die als Arbeitgeber an Tarifverträge oder kirchenarbeitsrechtliche Regelungen (KAAR) **gebunden** sind und Pflege- und Betreuungskräften Tarifvergütung zahlen (Abs. 3a)
- Andere Einrichtungen (Abs. 3b)
 - Vergütung für Pflege- und Betreuungskräfte nach einschlägigem Tarifvertrag/KAAR
 - Vergütung für Pflege- und Betreuungskräfte nach Tarifvertrag/KAAR i.S.d. Nr. 2 und 3
 - die im Durchschnitt das regional übliche Entlohnungsniveau im Hinblick auf bestimmte Entgeltbestandteile nicht unterschreiten

§ 82c Wirtschaftlichkeit von Personalaufwendungen

Personalkosten können nicht als unwirtschaftlich abgelehnt werden

- von Einrichtungen, die als Arbeitgeber an Tarifverträge oder kirchenarbeitsrechtliche Regelungen (KAAR) **gebunden** sind
- Bei anderen Einrichtungen
 - Personalkosten für Pflege- und Betreuungskräfte, die insgesamt das regional übliche Durchschnittsentgelt nicht um mehr als 10 % übersteigen
 - Bei nicht-tarifgebundenen Tarifierwendern: Personalkosten für anderes Personal bis zur Höhe der Tarifgehälter

Recht der gesetzlichen Pflegeversicherung – **SGB XI** (*Bieback*)

- §§ 72 und 82c SGB XI als Resultat anderer Regulierungsversuche
- Neues Personalbemessungsinstrument in der stationären Langzeitpflege seit 2023
- Tarifvertragliche Regelungen zur Entlastung (Freizeitausgleich, Zuschläge)

Recht der gesetzlichen Krankenversicherung – SGB V *(Deister)*

- Ambulanter Sektor: Einführung zahlreicher Regelungen zur Anerkennung der Wirtschaftlichkeit tariflicher Vergütungen seit 2020
- Stationärer Sektor: Pflegepersonalvorgaben
 - Pflegepersonaluntergrenzen
 - Pflegepersonalquotient
 - Pflegepersonalbemessung nach § 137k SGB V
- Entlastungstarifverträge
 - Belastungssituation: Besetzungsregeln, kurzfristiges Einspringen
 - Entlastungsmechanismen: Freizeitausgleich und/oder Zulagen

Recht der Eingliederungshilfe – SGB IX

(Schaumberg)

- Diversität der Berufe und beruflichen Qualifikationen in der Assistenz und Betreuung
- Konkretisierung des Personalkostenaufwands in den Landesrahmenverträgen nach § 131 SGB IX
 - Variiert stark
 - Insgesamt weites Verständnis von tariflicher Vergütung i.S.v. Tarifierung (unabhängig von arbeitsrechtlichen Ansprüchen)
- Regelung des § 124 SGB IX: Keine Differenzierung zwischen unterschiedlichen Berufsgruppen

Tarifbezug im SGB XI als regulatorisches Modell?

- Gesetzgeberischer Gestaltungsauftrag zur Absicherung der Koalitionsfreiheit
- Keine „Tariftreueregelung“
 - Selektiv: nur Vergütungsregelungen
 - Selektiv: nur bestimmte Beschäftigte
 - Keine individualrechtlichen Ansprüche
 - Alternative: regional übliches Entlohnungsniveau
- Benachteiligung von Tarifanwendern (Berichtspflichten, 10 %-Regelung)
- Kein Instrument zur Erhöhung der Tarifbindung oder -abdeckung

Vergütung und sonstige Arbeitsbedingungen

- Erziehungs-/Sozialwissenschaftliche Perspektive: *Silke Trumpa/Maximilian Schöner*, Nicht-monetäre Einflüsse auf die Arbeitszufriedenheit in der Pflege
- Vergütung ist nur ein Aspekt der Attraktivität
- Belastende Arbeitsbedingungen: (unregelmäßige Arbeitszeiten, Schichtdienst, Überstunden, Einspringen, steigende Arbeitsbelastung) sind relevante Faktoren für die Attraktivität



Organisation von kollektiven Interessen in sozialen Berufen

- Politikwissenschaftliche Perspektive: *Wolfgang Schröder, Organisationswelt im Gesundheitssektor am Beispiel der Altenpflege*
- Bestehende Regelungen zur Interessenvertretung (Art. 9 Abs. 3 GG, TVG und BetrVG, aber auch MVG.EKD und MAVO) beruhen auf den Arbeitsbeziehungen in der industriellen Produktion
- Defekte Interessenvertretung durch u.a. tradierte Berufsrollen, das professionelle Selbstverständnis in sozialen Berufen und Arbeitsbeziehungen in der Sozialwirtschaft (fragmentierte Trägerschaft)

Effekte der Refinanzierungsregelungen

- Sozialwissenschaft: *Michaela Evans-Borchers, Contest of terrains: Genese, Wirkungen und Spannungsfelder der tarifgerechten Entlohnung in der Altenpflege* und Gesundheitsökonomie: *Stefan Greß/Christian Jesberger, Ökonomische Perspektive auf die Entwicklung der Langzeitpflege*
- Die Vergütung in der Langzeitpflege ist signifikant angestiegen
- Es gibt weder Mechanismen noch Interessen, die die Kostensteigerungen bremsen (kein Interesse der Arbeitsvertrags-, kaum Interesse der Tarifvertragsparteien)
- Tarif- und KAAR-gebundene AG werden gegenüber nicht-gebundenen benachteiligt (z.B. Berichtspflichten, 10 %-Regelung)

Bieback, Sozialrechtliche Regulierung der Löhne von Dienstleistungserbringern, SR 6/2024, 189-202

Brockmann, Schnittstellen von Leistungserbringungsrecht und Tarifrecht: Exploration eines Problemfelds am Beispiel des SGB XI, SR 3/2025, 89-99



Das HSI ist ein Institut der Hans-Böckler-Stiftung

Band 55

HSI-SCHRIFTENREIHE

Sozialrecht und Tarifbindung

Regulierung von Arbeitsbedingungen durch Leistungserbringungsrecht?

Judith Brockmann/Felix Welti (Hrsg.)

Vielen Dank!

judith.brockmann@uni-kassel.de

welti@uni-kassel.de