



Tarifgerechte Entlohnung in der Langzeitpflege

Genese, Befunde und Spannungsfelder

Abschlussworkshop „Sozialrecht und Tarifbindung“

**Universität Kassel & Hugo Sinzheimer Institut für Arbeits- und Sozialrecht,
13. Juni 2025, Berlin**

Michaela Evans-Borchers,
Direktorin des Forschungsschwerpunktes „Arbeit und Wandel“,
Institut Arbeit und Technik (IAT), Westfälische Hochschule, Gelsenkirchen

Zentrale wissenschaftliche
Einrichtung der Fachhochschule
Gelsenkirchen in Kooperation
mit der Ruhr-Universität Bochum



RUHR
UNIVERSITÄT
BOCHUM

RUB

Gliederung

- I. Arbeitsmarktinstitutionen:
Institutionenwandel zwischen Erosion und Re-Regulierung
- II. Strukturmerkmale und Handlungslogiken – Tarifgerechte Entlohnung
als Beispiel für Institutionenwandel im „*Contest of terrains*“
- III. Ausgewählte Befunde der NRW-Evaluation
- IV. Implikationen und Ausblick

I. Perspektivwechsel: Institutionenwandel zwischen Erosion und Re-Regulierung

Im Fokus der Forschung über Arbeitsbeziehungen stehen oftmals Folgen der Deregulierung, der Erosion von Institutionen organisierter Arbeitsbeziehungen oder die Herausforderungen kollektiver Interessenorganisation.

Schwache Arbeitsmarktinstitutionen als Erklärung für Ungleichheiten bei Löhnen und Arbeitsbedingungen von „Key Workers“ (ILO 2023), insbesondere in Berufen, die überwiegend durch die Erwerbstätigkeit von Frauen geprägt sind.

(Wie wird Re-Regulierung institutionell möglich und politisch durchsetzbar?)

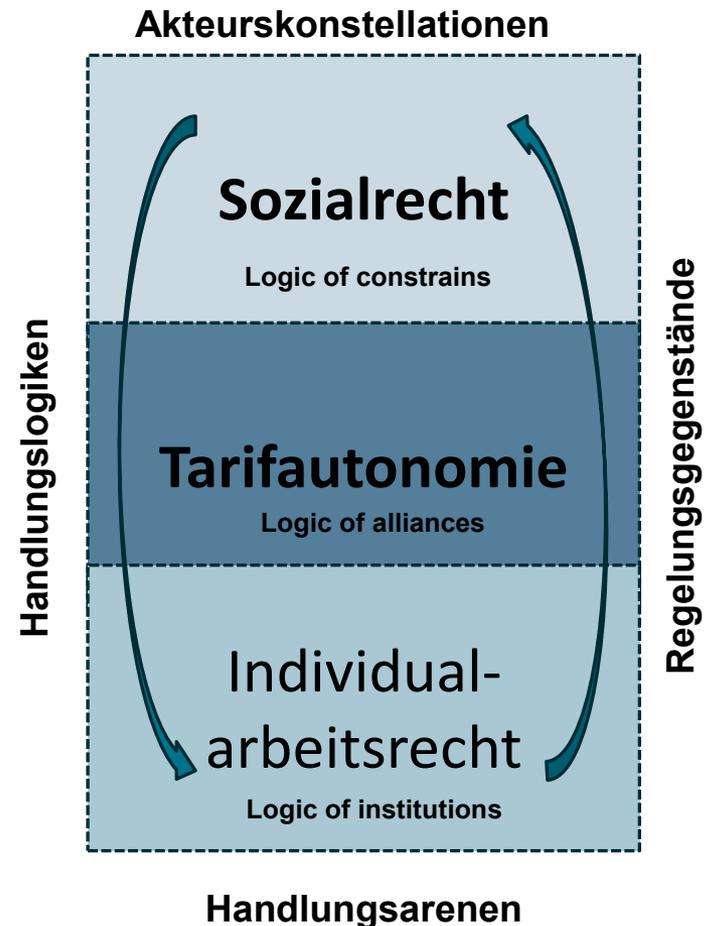
Langzeitpflege: Quasi-Markt, sozialrechtliche Regulierung, plurale Verbändelandschaft, fragmentierte Arenen der Arbeitsbeziehungen & arbeitsrechtlicher Institutionen, (relativ) geringer gewerkschaftlicher Organisationsgrad der Beschäftigten (u.a. Busch 2000; Lührs 2006; Evans et al. 2013/2016; Schroeder 2017; Schroeder/Inkinen 2025).

Geschichte der „tarifgerechten Entlohnung“ als Suche nach einer neuen „Leitwährung“ im Spannungsfeld von:

A.) Kollektivvertraglicher Regulierung und sozialrechtlicher Refinanzierung, B.) Tarifautonomie und gesetzlich definierter Mindeststandards, C.) Fragmentierten arbeitsrechtlichen Institutionen und individuellen Entlohnungsansprüchen. (Evans-Borchers 2025)

II. Tarifgerechte Entlohnung: Institutionenwandel im „Contest of Terrains“

- **Phasen:** Ortsübliche Arbeitsvergütung (2008); Pflegemindestlohn (2010); Anerkennung der Wirtschaftlichkeit kollektivvertraglich vereinbarter Löhne (PSG); Verhandlungen zu einem „allgemeinverbindlichen Tarifvertrag Altenpflege“ (2019-2021).
- **KAP-Ziele:** „[...] Zahlung einer Entlohnung nach Tarif soll sozialrechtlich verankert werden“ (KAP, 2020, S. 79); „[...] Entlohnung nach Tarif in der Altenpflege zu stärken und Tarifverträge flächendeckend zur Anwendung zu bringen“ (2021, S. 105).
- **Corona-Pandemie als „externer Schock“ – Hoher öffentlicher & politischer Druck**
- **Normsetzung durch tarifgerechte Entlohnung:** a.) Bindung der Zulassung zur Versorgung an Entlohnung, b.) Wahloptionen zur Erfüllung der Zulassungsvoraussetzungen (Tarifbindung, Tariforientierung, regional übliches Entlohnungsniveau), c.) neue Akteure/Aufgaben (v.a GTE beim GKV-SV), d.) Wahloptionen & Wirtschaftlichkeit der Entlohnung



Quelle: Evans-Borchers, 2025

III. Ausgewählte Befunde der NRW-Evaluation

Deutliche **Lohnsteigerungen** über die Option Tariforientierung als auch über die Anwendung des regional üblichen Entlohnungsniveaus plausibel.

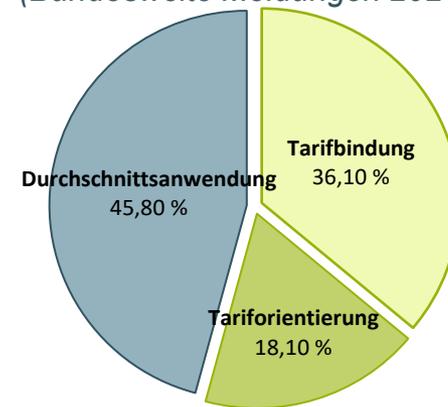
RüE als häufig gewählte **Zulassungsoption**, länderspezifische Unterschiede hinsichtlich der Anteilsverteilung nach Zulassungsoptionen.

Für NRW war zum **Untersuchungszeitpunkt** keine Erhöhung der **Tarifbindung** (gemessen an Anteilen d. Zulassungsoptionen) erkennbar.

RüE 2024 (alle Bundesländer): 18,33 – 19,69 (HK); 19,27 – 22,61 (PFA); 23,84 – 26,66 (FK); deutliche Steigerungen des rüE zwischen [2021]/2022 – 2024.

Deutliche Zuwächse bei der Entwicklung des **EEE**, d.h. des Anteils an den **Pflegekosten** in Pflegeheimen, der über die Leistungsbeträge der Pflegekasse hinausgeht und daher von den Bewohnern einer Pflegeeinrichtung (oder von den Trägern der Sozialhilfe) bezahlt wird.

Erfüllung der Zulassungsoptionen
(Bundesweite Meldungen 2024)



Quelle: AOK-Bundesverband (2024a), eigene Darstellung.

Abbildung 21: Entwicklung einrichtungseinheitlicher Eigenanteil (EEE) in vollstationären Pflegeeinrichtungen in NRW
Prozentuale Steigerung des einrichtungseinheitlichen Eigenanteils* in vollstationären Einrichtungen in NRW nach Trägerschaft jeweils zum Stichtag 31.12.



* EEE (inkl. Ausbildungsumlage bzw. individuelle Ausbildungskosten, EEE < 0 und > 7000 wurden ausgeschlossen), ausschließlich allgemeiner Pflegesatz. Die Daten auf Bundesebene wurden jeweils zum Stichtag 01.10. bzw. 15.11. ausgewiesen.

Quelle: AOK-Pflegenavigator (Wissenschaftliches Institut der AOK 2023), AOK-Bundesverband (2022c), eigene Darstellung mit ggplot2 (Wickham 2016).

IV. Implikationen

Einführung der tarifgerechten Entlohnung als Beispiel für Institutionenwandel an der Schnittstelle von Sozialrecht, Tarifautonomie und Arbeitsrecht im Pflegesektor. Zugleich:

Transaktionskosten

- Optionen Tariforientierung/RüE **versus** Verhandlungskosten zum Abschluss kollektivvertraglicher Regelungen.

Anreizlogiken

- Funktion & Regelungsgegenstände kollektivvertraglicher Regelungen **versus** Reichweite der gesetzlichen Neuregelungen (primär: Entlohnung)
- Wahloptionen für Zulassungsvoraussetzungen **versus** Wirtschaftlichkeit der Entlohnung
- Abschluss einer kollektivvertraglichen Regelung **versus** gewerkschaftliche Mitglieder auf betrieblicher Ebene
- Inkludierte Berufs-/Qualifikationsgruppen **versus** Belegschaft insgesamt
- + Mehraufwände der an kollektivvertragliche Regelungen gebundenen Pflegeeinrichtungen

Externalisierung von Kosten

- Höheres Lohnniveau **versus** pflegebedingte Kosten von Pflegeversicherten und Kommunen (SGB XII)

V. Ausblick

Vorliegende Studien liefern Evidenz dafür, dass Auswirkung des **Lohnniveaus** auf die **Attraktivität des Pflegeberufs** differenziert zu betrachten ist.

Was meint **Attraktivität**? (Erhöhung der Bereitschaft zur Ausbildung/Umschulung in einem Pflegeberuf; Arbeitszufriedenheit, Erhöhung des Beschäftigungsumfangs [VZ/TZ im Pflegesektor], Vermeidung von Berufsausstiegen.....?)

Löhne beeinflussen die **Teilnahme auf dem Arbeitsmarkt**, haben jedoch nur wenig Auswirkungen auf den **Beschäftigungsumfang**. (Kroczek/Späth, 2022)

Relevanz des **Lohnniveaus** im Kontext von Arbeitsmotive, arbeitsplatzspezifischer Anforderungen/Ressourcen und individueller **Arbeitssituation**. (u.a. Whitfield 2022; Schmucker 2020: 57)

Wirkungen des Lohnniveaus auf & Relevanz des Lohnniveaus für unterschiedliche **Beschäftigtengruppen** im Kontext arbeitsplatzspezifischer Merkmale (Attraktivität des Pflegeberufs auch im Kontext von PeBeM)

Qualitative Merkmale des Arbeitsplatzes und der Arbeitsbedingungen, wie Personalausstattung, verlässliche Arbeitszeitgestaltung, Führungskultur, Fort- und Weiterbildung haben in der Präferenzordnung beruflich Pflegenden einen hohen Stellenwert! (Trumpa/Schöner 2025; Auffenberg et al. 2022; BMG 2023).

Vielen Dank
für Ihre Aufmerksamkeit!