

Tariftreueregelungen weiterentwickeln

Die Tariftreueregelungen in der Pflege sind im Juni 2021 mit Umsetzung zum September 2022 eingeführt worden. Ziel war und ist, einen Preiswettbewerb der Anbieter über niedrige Personalkosten zu vermeiden: Nach Einführung des Pflegemindestlohns im August 2020 hatte sich die Lücke zwischen den Tarifvergütungen und denen der nicht tariflich gebundenen Anbieter aus Sicht der Sozialverbände und der Gewerkschaften nicht ausreichend verkleinert. Politisch sollte mit dem Eingriff in die Tarifautonomie zudem erreicht werden, durch ein deutlich höheres Lohnniveau die Tätigkeit in den Einrichtungen der Langzeitpflege attraktiver zu gestalten. Damit sollten mehr Menschen für die Pflege gewonnen und der Personalnotstand verringert werden.

Schon vor der Einführung der Tariftreueregelungen gehörten die tariflich vergüteten Berufsgruppen in der Langzeitpflege zu den Gutverdienern unter den deutschen Arbeitnehmern: So zeigten die jährlichen Auswertungen des Verbands diakonischer Dienstgeber in Deutschland (VdDD), dass es nur wenige Ausbildungsberufe mit einem höheren Lohnniveau gab. Vor diesem Hintergrund hatte der Caritasverband 2021 die Einführung eines bundesweit verbindlichen Flächentarifwerks für die Langzeitpflege mit seinem Veto verhindert, an dessen Stelle die Verpflichtung zur Bezahlung „regional üblicher Entgelte“ ins Gesetz aufgenommen wurde. Inzwischen stehen die Tätigkeitsgruppen in der Langzeitpflege an der Spitze der Lohnpyramide: nicht nur bei den Assistenz- und Fachkräften, sondern auch bei den Tätigkeitsgruppen, für die keine Ausbildung nach Bundes- oder Landesrecht erforderlich sind.

Das regional übliche Entgelt (regüE) bildet bundeslandbezogen die Vergütungshöhen der Mitarbeiter in den tarifgebundenen Einrichtungen ab. Es muss nach § 82c SGB XI den Mitarbeitern in nicht tarifgebundenen Einrichtungen der Langzeitpflege mit Zulassung nach §§ 71, 71.1.a bzw. 72 ebenfalls bezahlt werden. Alternativ kann an einen in dem Bundesland anerkannten Tarifvertrag angelehnt werden. Das regüE wird jährlich neu ermittelt und zum 30.09. eines jeden Jahres veröffentlicht. Es ist ab dem 1. Januar des Folgejahres verpflichtend als Vergütungsgrundlage zu nutzen. In Pflegesatzverhandlungen sind so ermittelte Personalkosten als wirtschaftlich anzuerkennen.

Da die Tariflöhne die Grundlage für das regüE bilden, entsteht durch das Bestreben der Gewerkschaften, oberhalb des regüE liegende Tarifabschlüsse zu erreichen, eine permanent ansteigende, sich gegenseitig verstärkende Lohnspirale.

Für ungelernte Kräfte liegt das regüE im Durchschnitt aller Bundesländer im Jahr 2026 bei 21,12 € je Stunde. Für mindestens ausgebildete Assistenzkräfte bei 23,71 € je Stunde und für Fachkräfte mit 3-jähriger Ausbildung bei 28,14 € je Stunde. Das Büropersonal (Leitung und Verwaltung) wird von den Tariftreueregelungen zwar nicht erfasst, dort führen die stetig steigenden Gehaltsniveaus in den Einrichtungen aber ebenfalls zu Lohngerechtigkeitsdebatten des Verwaltungs- und Leitungspersonals. Während die permanent steigenden Personalkosten der in den Einrichtungen operativ tätigen Mitarbeiter in den Pflegesätzen refinanziert werden müssen, gilt dies für die Kosten des Leitungs- und Verwaltungspersonals nicht. Gehaltssteigerungen dieser Personengruppen gehen daher zu Lasten der Wirtschaftlichkeit der Einrichtungen

1. Wirkung der Tariftreue

Die Tariftreuregelungen haben das Lohnniveau in der Langzeitpflege an die Spitze der Tätigkeiten mit und ohne Ausbildung gehoben. 80 Prozent der Gesamtkosten einer Einrichtung sind Personalkosten. Daher sind parallel zu den Personalkosten auch die Pflegesätze (d.h. Preise) der ambulanten, teilstationären und stationären Leistungserbringer deutlich gestiegen.

Auswertungen zeigen Pflegesatzsteigerungen zwischen 2024 und 2026 von 15 Prozent und mehr. Die Sachleistungsbudgets der Pflegeversicherung sind in dieser Zeit jedoch nur um 4,5 Prozent gestiegen. Die Folge sind immer weiter steigende Eigenanteile für Pflegebedürftige und deren Familien. In den stationären Einrichtungen steigen die Eigenanteile offensichtlich, bei den ambulanten Pflegediensten verdeckt: Verdeckt deshalb, weil Familien die Kostensteigerungen in der Regel durch eine Reduzierung der nachgefragten Leistungen kompensieren, was unmittelbar auf die Pflegequalität durchschlägt. Oder Betroffene nehmen anstelle professioneller Leistungen direkt Pflegegeld in Anspruch und geben es an pflegende Angehörige weiter, die ihre Berufstätigkeit in der Folge teilweise bzw. vollständig aufgegeben. Da das Pflegegeld nicht auf die Grundsicherung und andere Sozialleistungen (z.B. Wohngeld) angerechnet wird, rechnet sich dieser Wechsel für Menschen in den unteren und mittleren Einkommensgruppen oftmals. Es findet ein Ausstieg aus bezahlter Arbeit und ein Einstieg in die Leistungen der Sozialtransfers statt.

2. Anpassungsbedarfe

Die Regelungen in § 92c SGB XI, dass die Gehälter der in der direkten Pflege- und Betreuung tätigen Mitarbeiter in der Ermittlung der Pflegesätze anerkannt werden müssen, sind im Grunde gut. Vor 2022 gab es diese Festlegung nur für tarifgebundene Einrichtungen. In Pflegesatzverhandlungen führte diese Lücke zu einer Anerkennung der Personalkosten in Höhe des Pflegemindestlohnes. Es fand eine unterdurchschnittliche Bezahlung im Rahmen der jährlichen Verhandlungen statt. Alleine durch Schließung dieser Lücke wäre es auch ohne Tariftreuregelungen nach §82c SGB XI zu einem Anstieg der Gehälter bei nicht tarifgebundenen Einrichtungen gekommen. Die Arbeitgeberattraktivität, die angebotenen Arbeitszeit- und Schichtmodelle sowie die Personalführung hätten deutlich stärker auf die Gewinnung von Mitarbeitenden Einfluss als nur ein hohes Gehalt.

Daher schlägt die Bundesarbeitsgruppe Pflege des Wirtschaftsrates vor, das regüE als landesbezogene Orientierung für die Einrichtungen über die Gehaltsniveaus weiter zu ermitteln. Zur Reduzierung des Aufwands sollte die Ermittlung nur alle zwei Jahre erfolgen.

Die nachweislich von den Einrichtungen direkt gezahlten Vergütungen und die Kosten, die sich aus besonderen Beschäftigungsbedingungen ergeben, müssen in den Pflegesatzverhandlungen als wirtschaftlich anerkannt werden. Dies muss auch für nicht in der direkten Pflege tätige Mitarbeiter (Verwaltung, Haustechnik) gelten. § 92c SGB XI müsste entsprechend angepasst werden. In den Verhandlungen ist dies keine Änderung zur aktuellen Situation, da auch heute Lohnjournale beigebracht werden müssen.

Die Einrichtungen bekommen so die Möglichkeit, über die so genannte „weiche“ Attraktivierungen die monetären Vergütungen zu ergänzen und ein Gesamtangebot an ihre Mitarbeiter zu machen.

Für die Versicherten wird somit der hochdynamische, automatisierte Pflegekostenanstieg abgedämpft.

Berlin, im Mai 2026