

TARIFGERECHTE ENTLOHNUNG IN DER PFLEGE

Eine Einordnung der Neuregelungen im Hinblick auf die Attraktivität des Pflegeberufs

Befunde basierend u.a. auf den Studienergebnissen im Auftrag
des Ministeriums für Arbeit, Gesundheit und Soziales (MAGS)
in Nordrhein-Westfalen

MICHAELA EVANS-BORCHERS & JULIA LENZEN,
PRAXISDIALOG PFLEGENETZWERK DEUTSCHLAND, 25.2.2025

zentrale wissenschaftliche Einrichtung der Westfälischen Hochschule
Gelsenkirchen Bocholt Recklinghausen in Kooperation mit der Ruhr-Universität Bochum

Begrüßung & Vorstellung |

INSTITUT ARBEIT UND TECHNIK (IAT)

Westfälische Hochschule Gelsenkirchen Bocholt Recklinghausen



Michaela Evans-Borchers

Direktorin des FSP
„Arbeit und Wandel“

Kontakt | evans@iat.eu



Julia Lenzen

Wissenschaftliche Mitarbeiterin
im FSP „Arbeit und Wandel“

Kontakt | lenzen@iat.eu

**Evaluationsauftrag der Regelungen der Absätze 3a und 3b
und des § 82c gemäß § 72 Absatz 3f SGB XI:**

**Expertise über Umsetzung der Neuregelungen zur
tarifgerechten Entlohnung in Nordrhein-Westfalen**

- Auftraggeber: Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes NRW
- Laufzeit: 23.11.2021 - 31.03.2023 (abgeschlossen)

**Evaluierung der Wirkung der Regelungen zur Entlohnung nach
Tarif von Pflege- und Betreuungskräfte in der Langzeitpflege**

- Auftraggeber: Bundesministerium für Gesundheit (BMG) unter Beteiligung des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS)
- Laufzeit: 01.01.2024 - 01.01.2026; gemeinsam mit SOCIUM Bremen (Prof. Dr. Rothgang, Dr. Freya Diederich)

Inhalt |

1. Hintergrund und Ausgangslage der tarifgerechten Entlohnung gemäß GVWG

- Zielsetzung und Maßnahmen
- Gesetzliche Regelungen zur Erfüllung der Zulassungsvoraussetzung

2. Einordnung der Regelungen im Hinblick auf die Attraktivität des Pflegeberufs

- Fragestellung & Wirkungsebenen
- Studienergebnisse
- Zukünftige Herausforderungen & Handlungsbedarfe

3. Diskussion

I. Hintergrund und Ausgangslage |

Zielsetzung

Verbesserung der Entlohnungsbedingungen in der Pflege

(„Konzentrierte Aktion Pflege“ – Arbeitsgruppe 5)

- a) Flächendeckende Etablierung angemessener Löhne
- b) Steigerung der Attraktivität des Pflegeberufs

Quelle: BMG/BMFSFJ/BMAS (2021).

„Tariftreue“-Regelung des GVWG

Pflegeeinrichtungen können seit dem 01.09.2022 Leistungen der Pflegeversicherung nur noch erbringen und abrechnen, wenn sie selbst an ein Tarifvertragswerk/kirchliche Arbeitsrechtsregelung gebunden sind oder – wenn sie das nicht sind – ihr Pflege- und Betreuungspersonal mindestens in Höhe eines in der Region anwendbaren Tarifvertragswerkes entlohnen.

II. Hintergrund und Ausgangslage | Erfüllung der Zulassungsvoraussetzung

Optionen der Pflegeeinrichtungen zur Erfüllung der Zulassungsvoraussetzung

- a) **Bindung an kollektivvertragliche Regelungen** (Tarifvertragswerk/kirchliche Arbeitsrechtsregelung)
- b) **Tariforientierung** unter Einhaltung des Lohngefüges
(Berücksichtigung der Eingruppierungsregelungen und Erfahrungsstufen)
- c) **Anwendung des regional üblichen Entlohnungsniveaus** („Durchschnittsanwendung“)

Berücksichtigte Beschäftigten-/Qualifikationsgruppen

- a) Pflege- und Betreuungskräfte ohne mindestens einjährige Berufsausbildung
- b) Pflege- und Betreuungskräfte mit mindestens einjähriger Berufsausbildung
- c) Fachkräfte in den Bereichen Pflege und Betreuung mit mindestens dreijähriger Berufsausbildung

III. Einordnung im Hinblick auf die Attraktivität des Pflegeberufs

Fragestellung

1. Welche **Wirkungseffekte** der gesetzlichen Neuregelungen zur **tarifgerechten Entlohnung** werden mit Blick auf die Steigerung der **Attraktivität des Pflegeberufs in NRW** sichtbar?
2. Welchen **künftigen Herausforderungen** sollte verstärkt Beachtung geschenkt werden?

Lenzen, J. & Evans-Borchers, M. (2024). Tarifgerechte Entlohnung in der Pflege im Spiegel der Attraktivität des Pflegeberufs. *Forschung aktuell*, 04/2024. <https://doi.org/10.53190/fa/202404>.

IV. Einordnung im Hinblick auf die Attraktivität des Pflegeberufs

Potenzielle direkte Effekte

POTENZIELLE EFFEKTE „TARIFGERECHTER ENTLOHNUNG“ FÜR DAS PFLEGE- UND BETREUUNGSPERSONAL

- **Effekt auf Lohnhöhe und Lohndynamik**
- **Effekt auf Überwindung von Lohndisparitäten**
- **Effekt auf Rückbau der Beschäftigung zu Mindestarbeitsbedingungen im Pflegesektor**
- **Effekt auf Erhöhung der Beschäftigung in Tarifierung**
- **Effekt auf Erhöhung der Beschäftigung in Tarifbindung** (und hierüber auch Verbesserungen bei weiteren relevanten Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen)

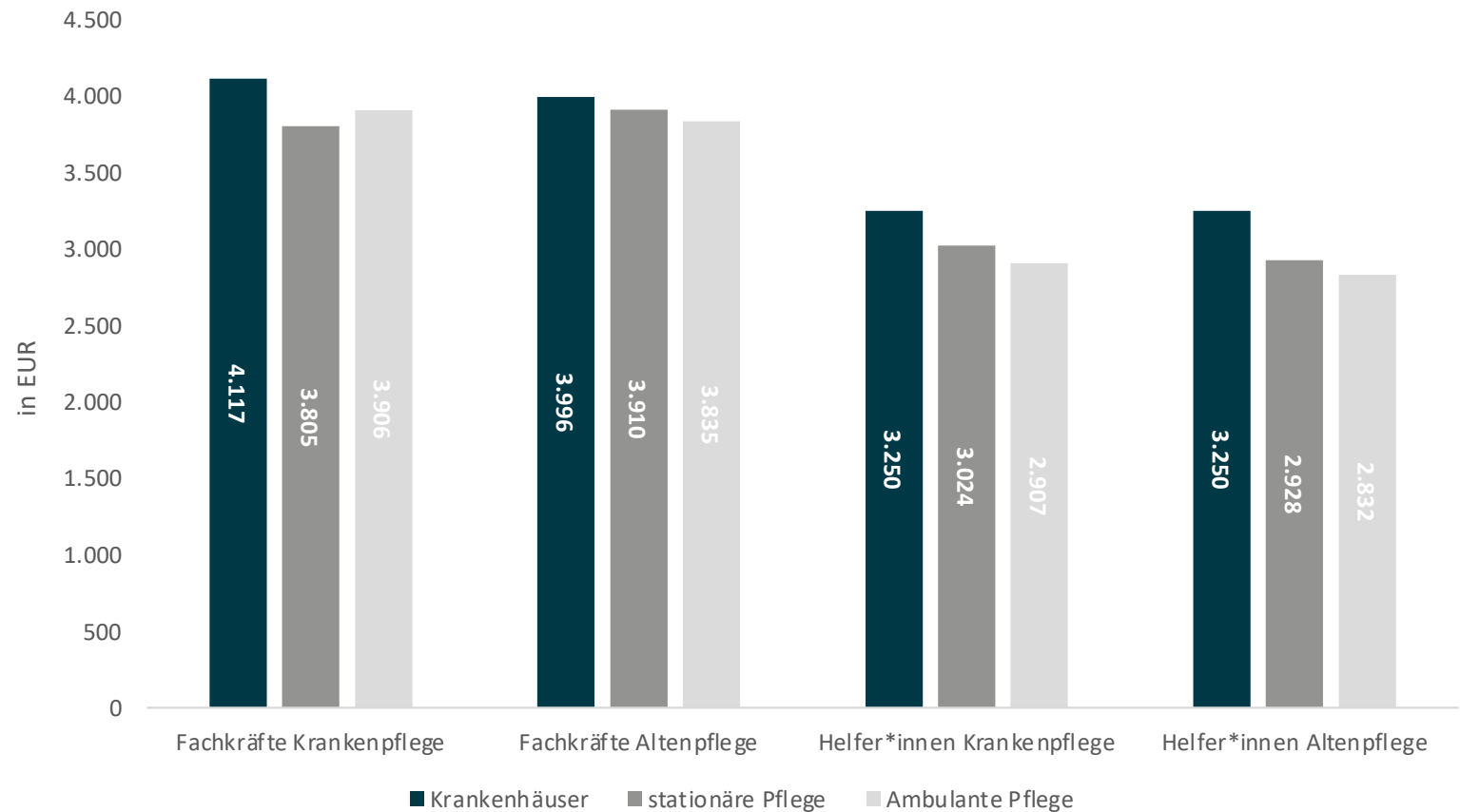
V. Einordnung im Hinblick auf die Attraktivität des Pflegeberufs Lohnsteigerungen (NRW)

- Lohnsteigerungen zwischen 2019 und 2022 für tarifgebundene Einrichtungen sind auf **Tariferhöhungen** zurückzuführen
- **Hohe Lohnsteigerungen für Einrichtungen in privater Trägerschaft sowohl über die Option der Tarifierorientierung als auch über die Anwendung des regional üblichen Entlohnungsniveaus plausibel**
- Vorweggenommene Lohnsteigerungen in der Pflege bereits vor Einführung der Regelungen
- **Lohnabstände zwischen der Kranken- und Altenpflege haben sich vor und nach Einführung der Regelungen verringert, bleiben jedoch weiterhin bestehen**

(Carstensen et al. 2024: 9)

VI. Einordnung im Hinblick auf die Attraktivität des Pflegeberufs Lohndisparitäten zwischen Settings

Bruttomonatsentgelt sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigter (Median in € zum Stichtag 31.12.2023 auf Bundesebene)
Weiterhin: Unterschiede zwischen west- und ostdeutschen BL.



Quelle: Carstensen et al. (2024: 9), eigene Darstellung.

VII. Einordnung im Hinblick auf die Attraktivität des Pflegeberufs Lohndisparitäten zwischen Beschäftigten (NRW)

**Arbeitszeitnormierte
Stundenlöhne
nach Beschäftigten-
/Qualifikationsgruppe
und Setting (NRW)**

	Ambulant	(Teil-) Stationär	Voll- stationär	Kurzzeit- pflege	Tages- pflege	Gesamt
Hilfspersonal						
Min	12,68	11,06	11,06	15,30	12,92	11,06
Max	28,11	28,87	28,80	21,18	28,87	28,87
Mean	17,29	17,48	17,70	17,95	16,63	17,43
Pflegeassistentpersonal						
Min	11,51	11,47	11,47	18,68	15,06	11,47
Max	33,45	35,98	35,98	23,24	27,26	35,98
Mean	20,63	20,33	20,41	21,12	19,42	20,42
Fachpersonal						
Min	15,76	17,48	17,48	22,09	18,75	15,76
Max	48,47	33,81	33,81	25,83	31,54	48,47
Mean	24,17	23,87	23,86	24,29	23,90	23,95
N	418	1.137	872	13	252	1.555

Quelle: DCS-Pflege (2022a), eigene Berechnungen.

VIII. Einordnung im Hinblick auf die Attraktivität des Pflegerberufs Tarifbindung (NRW)

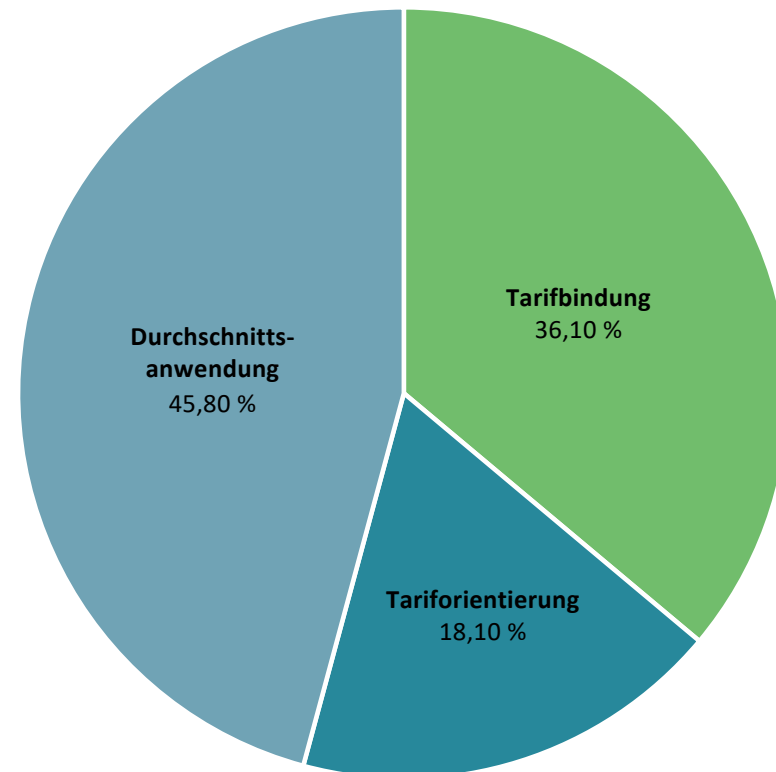
- Zum **30.09.2022** meldeten **ca. 25 %** aller **Pflegeeinrichtungen in NRW** eine Tarifbindung.
- Im Vergleich zur Bundesebene weist NRW einen um **5 Prozentpunkte höheren Anteil an Einrichtungen** auf, die nach eigener Angabe an eine kollektivvertragliche Regelung gebunden sind.
- Deutliche **Unterschiede nach Setting und Trägerschaft** in NRW:
 - Höhere Tarifbindung bei stationären Einrichtungen (ca. 36 %) als bei ambulanten Diensten (ca. 13 %)
 - Höhere Tarifbindung bei Einrichtungen in freigemeinnütziger Trägerschaft (ca. 53 %) als bei Einrichtungen in öffentlicher (36 %) und privater (< 1 %) Trägerschaft
- Für NRW konnte zum Zeitpunkt der Erhebung durch die gesetzlichen Neuregelungen kein signifikanter Effekt auf die Tarifbindung festgestellt werden.

IX. Einordnung im Hinblick auf die Attraktivität des Pflegeberufs Option der „Durchschnittsanwendung“ (bundesweit)

**Meldungen der Pflegeeinrichtungen
zur Erfüllung der
Zulassungsvoraussetzung
im Jahr 2024**

**→ Große Unterschiede der
Wahloptionen nach Bundesländern
vorhanden**

(DCS-Pflege (2022b), zit. nach Evans & Szepan 2023)



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

X. Einordnung im Hinblick auf die Attraktivität des Pflegeberufs

Option der „Durchschnittsanwendung“

Entlohnungsoptionen für Pflegefachpersonen
gemäß der Regelungen zur Anwendung des regional üblichen Entlohnungsniveaus

	Option 1	Option 2	Option 3
Fachperson A	27,00 €	26,05 €	19,50 €
Fachperson B	25,80 €	27,89 €	21,30 €
Fachperson C	26,88 €	25,74 €	38,88 €
Durchschnittslohn	26,56 €	26,56 €	26,56 €

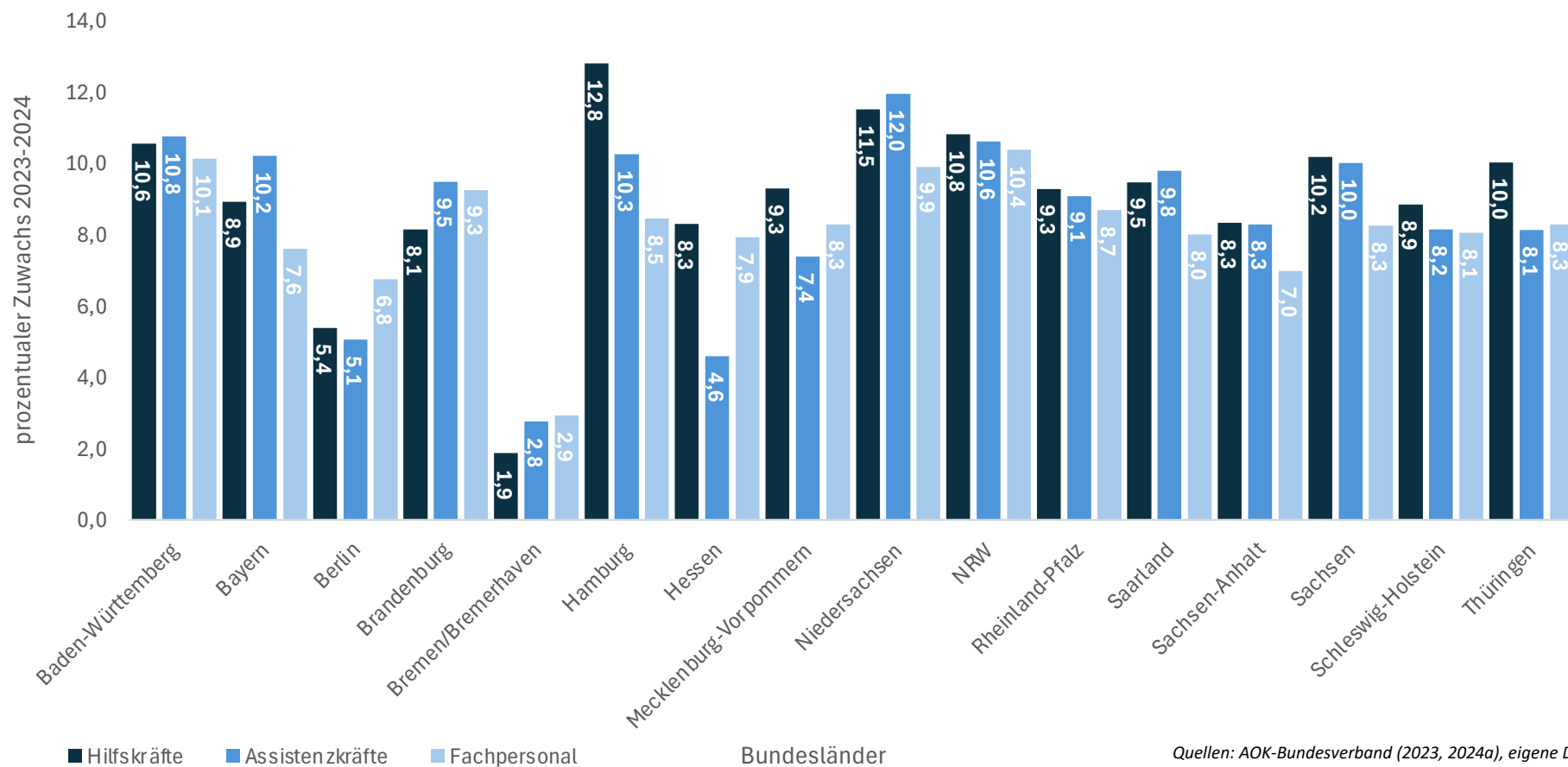
Quelle: Eigene Darstellung in Anlehnung an Lenzen & Evans-Borchers (2024: 59).

Pflegemindestlohn im Vergleich zu den "regional üblichen Entlohnungsniveaus"

	Spannweite „regional übliche Entlohnungsniveaus“ der Bundesländer (Stand 31.10.2024)	Pflegemindestlohn (5.2024/7.2025)
Hilfspersonal	17,95 € - 19,77 €	15,50 €/16,10 €
Assistenzpersonal	19,27 € - 22,61 €	16,50 €/17,35 €
Fachperson	23,84 € - 26,66 €	19,50 €/20,50 €

Quellen: AOK-Bundesverband (2024a), Bundesministerium für Gesundheit (2023a), eigene Darstellung.

XI. Einordnung im Hinblick auf die Attraktivität des Pflegeberufs Dynamik der regional üblichen Entlohnungsniveaus (2023-2024)



Quellen: AOK-Bundesverband (2023, 2024a), eigene Darstellung.

XII. Einordnung im Hinblick auf die Attraktivität des Pflegeberufs Ausgewählte Herausforderungen & Handlungsbedarfe

- Je nach Bundesland deutliche Unterschiede in der Verteilung der Zulassungsoptionen
 - Lohnsteigerungen für Beschäftigte in Pflege und Betreuung → Preisentwicklung
 - Verteilung von Aufwänden und Anreizen zwischen tarifgebundenen und tarifungebundenen Pflegeeinrichtungen
 - Lohntransparenz für Beschäftigte (siehe Befunde NRW-Studie)
-
- **Attraktivität des Pflegeberufs und Arbeitgeberattraktivität = Mehr als Entlohnung!**
 - u. a. personelle Entlastung, Arbeitszeitgestaltung, Zeitgewinne durch Digitalisierung, kompetenzbasierter Personaleinsatz, Fort- und Weiterbildung, Team- und Arbeitskultur, Führung, Vereinbarkeit [...]
 - Es geht auch um die „innere Aufwertung“ erwerbsförmig organisierter Pflegearbeit!

Vielen Dank
für Ihre Aufmerksamkeit!

Literatur

- AOK-Bundesverband (2024a). Bundesweite Übersicht der regional üblichen Entlohnungsniveaus. Stand 31.10.2024. Im Internet unter: <https://www.aok.de/gp/entlohnung-nach-tarif/tarifuebersicht/bundesweite-uebersicht-der-regional-ueblichen-entlohnungsniveaus>. Letzter Abruf am 21.02.2025.
- AOK-Bundesverband (2024b). Tarifbindung und die Folgen. G+G Spezial, 2024(12). Im Internet unter: <https://www.aok.de/pp/gg/magazine/gesundheit-gesellschaft-12-2024/tarifreue-pflege/>. Letzter Abruf am 21.02.2025.
- AOK-Bundesverband (2023). Bundesweite Übersicht der regional üblichen Entlohnungsniveaus. Stand 31.10.2023. Im Internet unter: <https://www.aok.de/gp/entlohnung-nach-tarif/tarifuebersicht/bundesweite-uebersicht-der-regional-ueblichen-entlohnungsniveaus>. Letzter Abruf am 22.03.2024.
- Auffenberg, J., Becka, D., Evans, M., Kokott, N., Schleicher, S. & Braun, E. (2022). "Ich pflege wieder, wenn...". Potenzialanalyse zur Berufsrückkehr und Arbeitszeitaufstockung von Pflegefachkräften. Bremen: Arbeitnehmerkammer Bremen. Im Internet unter: <https://doi.org/10.26092/elib/1683>. Letzter Abruf am 22.03.2024.
- Bundesministerium für Gesundheit (2023a). Pflegekommission empfiehlt erneute Anhebung der Mindestlöhne in der Altenpflege. Starkes Signal für den Pflegeberuf in wirtschaftlich schwierigem Umfeld. Pressemitteilung vom 29.08.2023. Im Internet unter: <https://www.bundesgesundheitsministerium.de/presse/pressemitteilungen/pflegekommission-empfoehlt-erneute-anhebung-der-mindestloehne-in-der-altenpflege-pm-29-08-2023.html>. Letzter Abruf am 25.03.2024.
- Bundesministerium für Gesundheit (2023b). Pflegearbeitsplatz mit Zukunft. Die Ergebnisse der Studie zur Arbeitsplatzsituation in der Akut- und Langzeitpflege auf einen Blick. Berlin: BMG. Im Internet unter: https://www.bundesgesundheitsministerium.de/fileadmin/Dateien/3_Downloads/K/Konzertierte_Aktion_Pflege/BMG_Ergebnisse_der_zweiteiligen_Studie_Arbeitsplatzsituation_bf.pdf. Letzter Abruf am 22.03.2024.
- Carstensen, J., Seibert, H. & Wiethölder, D. (2024). Entgelte von Pflegekräften 2023. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (Hrsg.). Im Internet unter: https://doku.iab.de/arbeitsmarktdaten/Entgelte_von_Pflegekraeften_2023.pdf

Literatur

DCS-Pflege (2022a). Meldungen nach § 72 Abs. 3e SGB XI zum 30.09.2022.

DCS-Pflege (2022b). Meldungen nach § 72 Abs. 3d SGB XI zum 30.04.2022

DESTATS – Statistisches Bundesamt (2024). Engpassberufe: Pflegefachkräfte verdienten im April 2023 überdurchschnittlich. Pressemitteilung Nr. 121 vom 25. März 2024. Im Internet unter: https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2024/03/PD24_121_62.html. Letzter Abruf am 27.3.2024.

Evans, M. & Szepan, N.-M. (2023). Über den Applaus hinaus. G+G-digital, 2023(04). Im Internet unter: <https://www.gg-digital.de/2023/04/ueber-den-applaus-hinaus/index.html>. Letzter Abruf am 22.03.2024.

Evans-Borchers, M. (2024): Internationale Suche nach Lösungen. G + G Spezial: Tariftreue in der Pflege stärken. Für bessere Arbeitsbedingungen.

Isfort, M., Gessenich, H., Tucman, D. (2022). Berufseinmündung und Berufsverbleib in der Pflege in NRW. Eine Analyse der Einstiegs-, Bindungs- und Haltefaktoren im Berufsfeld der Pflege einschließlich der Ermittlung relevanter Gehaltsstrukturen und -daten. Deutsches Institut für angewandte Pflegeforschung e.V. (DIP) (Hrsg.). Köln. Im Internet unter: https://www.dip.de/fileadmin/data/pdf/Aktuelles/Berufseinm%C3%BCndung_Studienbericht_.pdf. Letzter Abruf am 22.03.2024.

Lenzen, J., Becka, D. & Evans, M. (2023). Präferenzordnungen von beruflich Pflegenden in NRW. Impulse für Strategien zur Fachkräftesicherung. Forschung aktuell, 08/2023. <https://doi.org/10.53190/fa/202308>. Letzter Abruf am 24.02.2025.

Lenzen, J. & Evans-Borchers, M. (2024). Tariftreue in der Altenpflege. Expertise zur Umsetzung des Gesetzes zur Weiterentwicklung der Gesundheitsversorgung (GVWVG) in Nordrhein-Westfalen. Gelsenkirchen: Institut Arbeit und Technik. Im Internet unter:

https://www.iat.eu/aktuell/veroeff/2024/Tariftreue_in_der_Altenpflege_Evans-Borchers_Lenzen.pdf. Letzter Abruf am 24.02.2025.

TNS Infratest Sozialforschung (2017). Abschlussbericht. Studie zur Wirkung des Pflege-Neuausrichtungsgesetzes (PNG) und des ersten Pflegestärkungsgesetzes (PSG I) im Auftrag des Bundesministeriums für Gesundheit. Im Internet unter:

https://www.bundesgesundheitsministerium.de/fileadmin/Dateien/5_Publikationen/Pflege/Berichte/Abschlussbericht_Evaluation_PNG_PSG_I.pdf. Letzter Abruf am 24.02.2025.