VdDD
Verband diakonischer Dienstgeber in Deutschland

VdDD, Invalidenstr. 29, 10115 Berlin

Bundesministerium für Gesundheit
Mauerstr. 29, 10117 Berlin
ausschließlich per mail an:
pflegereformgesetz-verbaende@bmg.bund.de

Invalidenstraße 29
10115 Berlin

Telefon 030 – 88 47 170 0
Telefax 030 – 88 47 170 55
kontakt@v3d.de
www.v3d.de

10. Juni 2026

Stellungnahme im Rahmen der Verbändeanhörung zum Referentenentwurf des Gesetzes zur Neuordnung der Pflegeversicherung (Pflegeneuordnungsgesetz - PNOG) vom 4. Juni 2026

Sehr geehrte Damen und Herren,

für den Verband diakonischer Dienstgeber in Deutschland danken wir für die Möglichkeit zur Stellungnahme zum o.g. Referentenentwurf, der wir gerne wie folgt nachkommen.

Aufgrund der insgesamt sehr kurzen Anhörungsfrist beschränkt sich diese Stellungnahme auf die Aussetzung der Tariftreuepflicht sowie die Deckelung der Refinanzierung von Tariflöhnen.

Vorweg möchten wir betonen, dass die Stabilisierung der gesetzlichen Pflegeversicherung insgesamt, der Beitragssätze in der Pflegeversicherung sowie der vor strukturellen und wirtschaftlichen Herausforderungen stehenden Leistungsträger ein berechtigtes Anliegen sind. Eine einnahmenorientierte Ausgabenpolitik sollte tarifgebundene, gemeinnützige Träger jedoch nicht benachteiligen, weil sie marktgerechte Löhne zahlen.

I. Aussetzung der sog. Tariftreuepflicht in § 72c Abs. 3 Nr. 2, Abs. 3a und 3b SGB XI durch § 72 Abs. 3g Satz 1 bis 3 SGB XI n.F.

Die sog. Tariftreuepflicht, also die Pflicht für Pflegeeinrichtungen Tarifverträge oder kirchliche Arbeitsrechtsregelungen direkt anzuwenden, an diese Tarifwerke angelehnt zu bezahlen oder das regional übliche Entlohnungsniveau im Durchschnitt zu zahlen, wird durch die geplante Neufassung von § 72c Abs. 3g Satz 1 bis 3 SGB XI n.F. ausgesetzt.

Begründet wird dies im Gesetzentwurf insbesondere mit der erfolgreichen Steigerung der Berufsattraktivität von Pflegeberufen.

Bewertung:

Die geplante Aussetzung der Tariftreuepflicht lehnen wir ab, die vorgebrachten Argumente für eine Aussetzung überzeugen nicht:

a) Stärkung kollektiven Arbeitsrechts in Tarifverträgen und kirchl. Arbeitsrechtsregelungen

Die Bundesregierung hat im Koalitionsvertrag ausdrücklich das Ziel formuliert, die Tarifbindung zu stärken und tarifliche Entlohnung wieder zur Regel machen zu wollen. Zur Umsetzung dieses Vorhabens wurde u.a. am 26. Februar 2026 das Bundestariftreuegesetz

beschlossen, das Unternehmen bei der Ausführung öffentlicher Aufträge zur Einhaltung tarifvertraglicher Arbeitsbedingungen verpflichtet.

Darüber hinaus wurde vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) ein “Nationaler Aktionsplan zur Förderung von Tarifverhandlungen” gestartet, der notwendig wurde, weil die tarifliche Abdeckung in Deutschland unterhalb der Schwelle von 80 Prozent liegt. Die EU-Richtlinie 2022/2041 verpflichtet die Nationalstaaten, bei Unterschreiten des Schwellenwerts von 80 % geeignete staatliche Fördermaßnahmen und Aktionspläne zu erstellen.

Eine Abkehr von der Tariftreueregelung in § 72 SGB XI steht somit in direktem Widerspruch zur politischen Zielsetzung der Regierungskoalition und der europarechtlichen Verpflichtung zur Stärkung der Tarifbindung.

b) Belastung für Sozialpartnerschaft und Schwächung der Tarifbindung

In der Begründung zur Regelung wird festgestellt, dass Pflegekräfte trotz Abkehr von der Tariftreueregelung im Rahmen eines individuellen Arbeitsvertrages oder auch per Kollektivvereinbarung ein attraktives Gehalt vereinbaren können. Unabhängig von der Frage, wie diese attraktiven Gehälter durch die Leistungserbringer angesichts der geplanten Einschränkungen bei der Tarifrefinanzierung (dazu sogleich) finanziert werden sollen, bleibt jetzt schon folgendes festzustellen: Für Sozialpartner, die in prospektiven Verhandlungen auf eine erst später in der Höhe festgestellte reduzierte Grundlohnsummensteigerung mutmaßen müssen, wird die Herbeiführung einvernehmlicher Verhandlungsergebnisse über Gehaltssteigerungen äußerst schwierig werden. Es steht zu befürchten, dass die Sozialpartnerschaften durch Schlichtungsverfahren bzw. Arbeitskampfmaßnahmen im außerkirchlichen Bereich erheblich belastet werden. Bei absehbarer Zunahme von Arbeitskämpfen wären die Auswirklungen zulasten der Gepflegten wie der Angehörigen ebenfalls unzumutbar.

c) Keine Vergrößerung der demographischen Lücke zwischen Pflegebedürftigen und in der Pflege Beschäftigten

Die vom Gesetzgeber intendierte Steigerung der Attraktivität von Pflegeberufen ist zwar tatsächlich insbesondere durch die Tariftreuepflicht erreicht worden. In Anbetracht des absehbar steigenden Personalbedarfs in der Pflege, ausgelöst durch einen demografisch bedingten Anstieg von Pflegebedürftigen in Kombination mit einem ebenfalls demografisch bedingten Anstieg des rentenbedingten Ausscheidens von Pflegekräften, darf dieses Ergebnis unter keinen Umständen gefährdet werden. Noch vor wenigen Jahren galt der Pflegeberuf im Bereich des SGB XI aufgrund der vergleichsweisen niedrigen Entlohnung als wenig attraktiv. Mit der 2018 gestarteten „Konzertierten Aktion Pflege“ wurden deshalb gezielt Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeits- und Ausbildungsbedingungen ergriffen, darunter die Anhebung des Pflegemindestlohns und die (hier thematisierte) Einführung einer tariflichen bzw. tarifähnlichen Vergütungspflicht in § 72c Abs.3 Nr. 2 SGB XI. Werden diese Entwicklungen nun konterkariert, droht eine erneute Abwertung des Berufsbildes, insbesondere auch im Vergleich zur Pflege im Krankenhaus.

II. Deckelung der tariflichen Refinanzierung durch § 72 Abs. 3g Satz 4 und 5 SGB XI n.F.

§ 72 Abs. 3g Sätze 1 bis 3 setzen für einen Zeitraum von vier Jahren die bisherigen Regelungen aus, wonach die Bezahlung nach Tarif bzw. nach regional üblichem Entgeltniveau nicht als unwirtschaftlich abgelehnt werden darf. § 72 Abs. 3g Satz 4 SGB XI n.F. normiert stattdessen, dass für Vergütungssteigerungen der zugelassenen Leistungserbringer im SGB XI künftig die Veränderungsrate nach § 71 Absatz 3 des Fünften Buches (SGB V) die Obergrenze darstellt. Darüber hinaus normiert § 72 Abs. 3g Satz 5 SGB XI n.F., dass bereits zugelassene Leistungserbringer die Gehälter und Entlohnungen, die zum Zeitpunkt des 1. Januar 2027 an ihre Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gezahlt wurden, nicht wegen der Nichtanwendung der Tariftreueregelung unterschreiten dürfen.

Bewertung:

Die geplante Deckelung der Tarifrefinanzierung bei gleichzeitiger Untersagung der Tarifabsenkung für Bestandsleistungserbringer lehnen wir ab:

a) Eine Interimslösung wirkt nicht konsolidierend, sondern destabilisierend

   Die Anwendung der Regelung würde zu einem Paradigmenwechsel von Prospektivität und Retrospektivität führen. Allein der hiermit verbundene administrative und die Finanz- und Leistungssteuerung betreffende Aufwand einschließlich der zeitlichen Wirkungsverzögerungen bedarf einer mehrjährigen Umstellungsphase. Ein vorübergehendes Aussetzen erscheint unter diesen Überlegungen schon wegen der anschließenden erneuten Umsteuerungsherausforderungen nicht geeignet und nicht überzeugend. Dies wird auch noch dadurch untermauert, dass selbst in der Gesetzesbegründung die finanziellen Aspekte als nicht einschätzbar benannt werden.

b) Die Deckelung der Tariffinanzierung bedroht Träger in ihrer Existenz

   Die jährliche Bindung an die Grundlohnsummensteigerung nach § 72 Abs. 3g Satz 4 SGB Xi n.F. greift in bestehende kirchliche Arbeitsrechtsregelungen sowie Tarifverträge ein, für die im vergangenen Jahr aus Gründen der Planungssicherheit und wegen der Prospektivität der Pflegesatzvereinbarungen Tarifsteigerungen bereits bis in das Jahr 2028 beschlossen wurden. Vor dem Hintergrund der hohen Tarifbindung der kirchlichen und freigemeinnützigen Träger ergäbe sich in Verbindung mit dem Unterschreitungsverbot eine existentielle Gefährdung dieser gemeinnützigen Träger.

   § 84 Abs. 2 SGB XI in der derzeitigen Fassung legt fest, dass die Pflegesätze einem Pflegeheim bei wirtschaftlicher Betriebsführung ermöglichen müssen, seine Aufwendungen zu finanzieren und seinen Versorgungsauftrag zu erfüllen, unter angemessener Berücksichtigung seines Unternehmerrisikos. Gemäß § 84 Abs. 6 SGB XI ist der Träger der Einrichtung verpflichtet, mit der vereinbarten personellen Ausstattung die Versorgung der Pflegebedürftigen jederzeit sicherzustellen. Mit der Neuregelung würde dem tarifgebundenen Einrichtungsträger folglich jeder Handlungsspielraum genommen, auf die Auswirkungen der Deckelung gemäß § 71. Abs. 3g Satz 4 SGB XI n.F. betriebswirtschaftlich zu reagieren, da sowohl die Personalmenge als auch die Löhne des Personals fixiert werden und der Pflegesatz gedeckelt wird. Konsequenterweise müsste dieses neu entstehende wirtschaftliche Betriebsrisiko zu erheblich höheren Risikoaufschlägen zur Abdeckung des Unternehmerrisikos in den Pflegesätzen führen und damit die intendierten Einsparungen konterkarieren.

c) Jährlicher ex-ante-Maßstab ungeeignet

Die jährliche Höchstgrenze steht mit der um einen Prozentpunkt gekürzten Grundlohnsummensteigerung erst zum 15. September eines Jahres fest. Dies macht prospektive - also in die Zukunft gerichtete - Tarifverhandlung für die Sozialpartner nahezu unmöglich.

d) Reduzierung der Grundlohnsummensteigerung nicht nachvollziehbar

Die Höchstgrenze nach § 71. Abs. 3 SGB n.F. beinhaltet die Verringerung um jeweils einen Prozentpunkt. Zugleich werden die die Effekte der einmaligen Erhöhung der Beitragsbemessungsgrenze nicht in der Rechnung berücksichtigt. Dies ist nicht nachvollziehbar. Durch die im Entwurf geregelte Reduzierung in vier aufeinanderfolgenden Jahren würde das Branchenniveau im Vergleich um mindestens vier Prozent verringert. Dies hat Auswirkungen auf die Attraktivität der Pflegeberufe insbesondere mit Blick auf den weniger einschneidend geregelten Tarifrefinanzierungsdeckel im Bereich der Pflege im Krankenhaus.

e) Entgegenstehende Rechtsprechung

Das Bundessozialgericht hat in mehreren Entscheidungen (vgl. u. a. BSG, 29.01.2009 – B 3 P 7/08 R und BSG, 16.05.2013, B 3 P 2/12 R) klargestellt, dass Leistungserbringer nicht dauerhaft verpflichtet werden können, ihre Leistungen unterhalb der eigenen Gestehungskosten anzubieten. In diesem Zusammenhang gelten tariflich vereinbarte Entgelte ausdrücklich als wirtschaftlich. Die BSG-Rechtsprechung war einer der Ausgangspunkte, Regelungen zur Tarifrefinanzierung explizit in mehreren Sozialgesetzbüchern zu verankern, insbesondere auch in § 84 Abs. 2 Satz 4 SGB XI und in § 89 Abs. 1 Satz 3 SGB XI, also just in den beiden Normen, die nun durch § 72 Abs. 3g Satz 4 SGB XI n.F. auf die Veränderungsrate nach § 71 Absatz 3 SGB V gedeckelt werden sollen.

f) Versorgungsgefährdung und Wettbewerbsnachteile tariflich gebundener Leistungsträger

Eine Refinanzierung unterhalb tariflicher Vergütung widerspricht aber nicht nur der höchstrichterlichen Rechtsprechung, sondern ist gerade für die tariflich gebundenen Leistungserbringer wirtschaftlich nicht tragfähig. Die so entstehende Refinanzierungslücke wird bereits mittelfristig zu Versorgungslücken, insbesondere in den ländlichen Bereichen führen, in denen bereits heute häufig nur noch freigemeinnützige Unternehmen abgelegene Gebiete abdecken. Diese sind für gewerbliche Unternehmen nicht wirtschaftlich, öffentliche Einrichtungen haben einen verschwindend geringen Marktanteil.

Darüber hinaus ist mit Marktaustritten von tariflich gebundenen Leistungserbringern zu rechnen, da diese arbeitsrechtlich an die verhandelten Tarifsteigerungen gebunden sind, die für den Bereich der Diakonie im Übrigen bereits weit überwiegend bis in das Jahr 2028 abgeschlossen sind (s.o). Bei Personalkostenquoten von ca. 80 Prozent schlägt die gedeckelte Refinanzierung unmittelbar durch. Leistungserbringer, die seit Jahrzehnten über tarifliche Entlohnung für gute Arbeitsbedingungen stehen und auf das politische Ziel einer möglichst hohen Tarifbindung einzahlen, werden so gefährdet.

Gesteigert wird diese Problematik auch noch dadurch, dass in § 72 Abs. 3g Satz 5 SGB XI n.F. für bereits zugelassene Leistungserbringer ein Absenkungsverbot gesetzlich

verankert werden soll. Auf diese Weise werden bereits zugelassene Leistungserbringer gegenüber neu zugelassenen Leistungserbringern wettbewerblich benachteiligt, denn diese sollen zukünftig gerade nicht mehr an die Zahlung von Tariflöhnen oder regionalen Durchschnittslöhnen gebunden sein. Hier zeigt sich erneut, dass das politisch intendierte Ziel einer höheren Tarifbindung durch die geplanten Regelungen in § 72 Abs. 3g SGB XI nicht nur nicht erreicht, sondern aktiv untergraben wird. Eine wettbewerbskonforme Lösung wäre es zumindest auch die neu zugelassenen Leistungserbringer an das am 2. Januar 2027 geltende Lohnniveau zu binden.

Wir bitten freundlich um Berücksichtigung unserer Stellungnahme im weiteren Gesetzgebungsverfahren.

Verband Diakonischer Dienstgeber in Deutschland e.V.
Der Hauptgeschäftsführer

Dr. Max Mälzer
Kopie
VdDD-Vorstand