

bpa Arbeitgeberverband e.V.

Stellungnahme

zum

Entwurf

**der Sechsten Verordnung
über zwingende Arbeitsbedingungen für die Pflegebranche**
(Sechste Pflegearbeitsbedingungenverordnung – 6. PflegeArbbV)
vom 25. September 2023

Berlin, den 18. Oktober 2023

Entwurf einer Sechsten Verordnung über zwingende Arbeitsbedingungen für die Pflegebranche (Sechste Pflegearbeitsbedingungenverordnung – 6. PflegeArbbV)

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales hat am 2. Oktober 2023 den Entwurf eines Verordnungstextes einer Sechsten Verordnung über zwingende Arbeitsbedingungen in der Pflegebranche bekannt gemacht. Mit dem Verordnungsentwurf sollen die Empfehlungen der Sechsten Pflegekommission für Mindestarbeitsbedingungen vom 22. August 2023 gemäß § 11 Arbeitnehmer-Entsendegesetz (AEntG) für die Zeit vom 1. Februar 2024 bis zum 30. Juni 2026 inhaltlich unverändert branchenweit festgesetzt werden. Gemäß § 11 Absatz 3 AEntG wurden wir aufgefordert, zu dem Entwurf binnen drei Wochen schriftlich Stellung zu nehmen. Der Gelegenheit zur Stellungnahme bis zum 23. Oktober 2023 kommen wir hiermit gern nach.

Vorbemerkung

Der bpa Arbeitgeberverband e.V. ist im Juni 2015 gegründet worden und hat sich seitdem zum größten Arbeitgeberverband der privaten Sozialwirtschaft entwickelt. Er vertritt mittlerweile rund 6.000 Mitgliedseinrichtungen der ambulanten, teilstationären und stationären Pflege sowie der Behindertenhilfe und der Kinder- und Jugendhilfe. Die Mitglieder des bpa Arbeitgeberverbandes e.V. beschäftigen über 230.000 Mitarbeiter. Der bpa Arbeitgeberverband e.V. ist eine Vereinigung privater Arbeitgeber im Sinne des § 2 Tarifvertragsgesetzes (TVG).

Stellungnahme

Der Entwurf der sechsten Verordnung übernimmt die Empfehlungen der Pflegekommission, der der bpa Arbeitgeberverband e.V. als Vertreter der privaten Arbeitgeber in der Pflegebranche angehört. Am 22. August 2023 hatten sich sämtliche Mitglieder der Kommission einstimmig insbesondere auf Folgendes verständigt:

- Die Mindestentgelte für ungelernte Pflegehilfskräfte, qualifizierte Pflegehilfskräfte und Pflegefachkräfte bleiben zunächst auf dem Stand der 5. PflegeArbbV und werden sodann schrittweise zum 1. Mai 2024 und zum 1. Juli 2025 angehoben.
- Mit einem Inkrafttreten zum 1. Februar 2024 und Außerkrafttreten zum 30. Juni 2026 empfehlen die Vertreter eine lange Laufzeit der Verordnung von insgesamt 29 Monaten.

Der nun bekannt gemachte Verordnungsentwurf spiegelt die Empfehlung inhaltlich unverändert wider.

Das Ergebnis betrachten wir trotz unserer Zustimmung mit gemischten Gefühlen. Angesichts jüngster, kräftiger Tariflohnerhöhungen und einer anhaltend hohen Inflation sind wir als Arbeitgeberverband an die absolute Grenze des Leistbaren für die ohnehin massiv belasteten Betriebe gegangen. Es stellt sich die generelle Frage, ob eine Pflegekommission, die Empfehlungen zu Mindestarbeitsbedingungen in der Pflegebranche abgeben soll, noch zeitgemäß sein kann, wenn sich deren Empfehlungen zu Mindestentgelten bei ungelernten Pflegehilfskräften immer weiter vom allgemeinen Mindestlohn entfernen. So wird die Differenz zwischen dem allgemeinen Mindestlohn und dem Pflegemindestlohn für ungelernte Pflegehilfskräfte zum 1. Dezember 2023 2,15 EUR brutto betragen (noch auf Grundlage der 5. Pflegearbeitsbedingungenverordnung) und zum 1. Juli 2025 nach aller Voraussicht 3,28 EUR brutto. Damit liegt der Pflegemindestlohn für ungelernte Pflegehilfskräfte dann statt 18 Prozent (zum 1. Dezember 2023) knapp 26 Prozent über dem allgemeinen Mindestlohn. Eine Steigerung, die nach unserem Dafürhalten nur schwer zu rechtfertigen ist. Unter Berücksichtigung der weit überdurchschnittlichen Lohnzuwächse vergangener Jahre und der im Herbst 2022 eingeführten Tariftreuregelung erscheint die Pflegekommission ein wenig aus der Zeit gefallen. Die Empfehlung trugen wir nur deswegen mit, um mit einer sehr langen Laufzeit von 29 Monaten und auf

Kommissionsebene vereinbarten künftigen Anpassungsschritten nur noch zum 1. Juli eines Jahres dafür Sorge zu tragen, dass Unternehmen in der Pflegebranche Planungssicherheit haben. Ein weiterer Aspekt für die einmütige Einigung war, weitergehenden Forderungen der Arbeitnehmer-/Dienstnehmerseite, die in Anbetracht der wirtschaftlichen Lage ein vollkommen falsches Signal gesetzt hätten, entschieden entgegenzutreten.