

Gute Arbeit in der Pflege auch morgen möglich machen

Forderungen des bpa Arbeitgeberverbandes an die nächste Bundesregierung

1. Es ist Zeit – die Vorgaben zur Tarifpflicht in der Pflege sind zu reformieren

Die Gehälter in der Pflege sind in den letzten Jahren deutlich gestiegen. Mit Einführung der Tariftreuregelung September 2022 wurde diese Dynamisierung nochmals verstärkt. Diese Entwicklung ist auch für die Zukunft gesichert. Jetzt müssen die Vorgaben heruntergefahren werden, um die bürokratischen Belastungen der Pflegeeinrichtungen zu verringern.

Erstmals verdienen im Jahr 2023 sowohl Hilfskräfte als auch Fachkräfte in der Altenpflege mehr als der Durchschnitt aller Berufe, vergleiche [Verdienste für ausgewählte Ausbildungsberufe im April 2023](#). Pflegehilfskräfte in der Altenpflege verdienen aktuell mindestens 15,50 Euro, ab Mitte 2025 mindestens 16,10 Euro brutto pro Stunde, und damit dann gut 25 Prozent mehr als der gesetzliche Mindestlohn. Zusätzlich sind nicht tarifgebundene Pflegeeinrichtungen gesetzlich verpflichtet, sich hinsichtlich der Entlohnung ihrer Beschäftigten an einem Tarifvertrag zu orientieren oder ihre Beschäftigten in Höhe des regional üblichen Entlohnungsniveaus zu entlohnen. Das regional übliche Entlohnungsniveau wird jährlich neu veröffentlicht und beläuft sich ab 2025 für eine Vollzeitstelle (je nach Bundesland) im Durchschnitt auf einen Bruttomonatslohn von ca. 3.300 Euro für Hilfskräfte, 3.600 Euro für qualifizierte Hilfskräfte und auf 4.400 Euro für Pflegefachkräfte.

Es ist amtlich: In der Langzeitpflege wird gut bezahlt.

Während die Löhne damit auf hohem Niveau gesichert sind, bedeutet die Tariftreuregelung für Pflegeeinrichtungen einen enormen bürokratischen Erfüllungsaufwand, und zwar nicht nur bei der Implementierung, sondern durch erforderliche und oft kurzfristige Anpassungen, Meldungen, Kontrollen etc. ständig und immer wiederkehrend. Dies führt bei den Einrichtungen und Diensten zu einer ständigen Überlastungs- und Überforderungssituation. Die Orientierung an einem Tarifvertrag oder kirchlichen AVR geht mit einem hohen Such- und Prüfaufwand einher und birgt das Risiko fehlender Rechtssicherheit. Eine Bezahlung nach dem regional üblichen Entlohnungsniveau krankt an einer Intransparenz der Datengrundlage.

Was die nächste Bundesregierung deshalb konkret angehen muss:

- Die **Umsetzungsfrist von der Veröffentlichung neuer regionaler Entgelte durch die Pflegekassen bis zur betrieblichen Umsetzung muss verlängert und mit den Erhöhungszeitpunkten für Pflegesatz und Ausbildungszuschlag harmonisiert**

werden. Das verschafft den Pflegeeinrichtungen Luft und führt nicht zu einem Sinken der Löhne und Gehälter in der Pflege. Sie sind durch individualvertragliche Bindung des Arbeitsvertrages gesichert und können nur steigen.

- **Pflegeeinrichtungen müssen niedrigschwellig auf alle Tarifverträge und kirchlichen AVR zugreifen können,** damit sie ihr Wahlrecht überhaupt ausüben können.
- Erhöhung der Grundlohngrenze von derzeit 25 Euro in der Sozialversicherungsentgeltverordnung (SvEV), damit Zuschläge für Dienste in Randzeiten (nachts sowie an Sonn- und Feiertagen) weiterhin sozialversicherungsfrei bleiben.

2. Moderne Arbeitszeitregelungen schaffen, die der heutigen Arbeitswelt gerecht werden

Das Arbeitszeitgesetz bildet die Realitäten der Arbeitswelt in der Pflege nicht mehr hinreichend ab. Das gilt besonders für die Regelungen zur täglichen ununterbrochenen Ruhezeit von elf Stunden sowie zur täglichen Höchstarbeitszeit. Zur Fachkräftegewinnung und Bindung von Mitarbeitenden in einer von Personalengpässen gezeichneten Branche sind Arbeitgeber dringend auf flexible Arbeitszeitmodelle angewiesen.

Was die nächste Bundesregierung deshalb konkret angehen muss:

- Im Arbeitszeitgesetz ist ein **Wechsel von der täglichen Höchstarbeitszeit hin zu einer wöchentlichen Arbeitszeit und einer flexiblen Ruhezeitregelung** vorzunehmen, ohne die Wochenarbeitszeit zu erhöhen. Nicht mehr, sondern klüger arbeiten! Dies ist ein zentraler Baustein für die Optimierung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf in einer Teilzeitbranche mit überwiegend weiblicher Beschäftigung und für die Versorgung der Pflegebedürftigen.
- Insbesondere für kleinere und mittlere Unternehmen sind pragmatische und einfach handhabbare Lösungen für die Pflicht zur Arbeitszeiterfassung zu gewährleisten.

3. Krankenstand in der Pflege senken

Eine [aktuelle Auswertung der Techniker Krankenkasse](#) von rund 5,7 Millionen versicherten Erwerbspersonen zeigt, dass der Krankenstand im Pflegeberuf im Jahr 2023 einen Höchststand erreicht hat. Durchschnittlich waren Pflegekräfte knapp 30 Tage krankgeschrieben, Altenpflegerinnen und Altenpfleger sogar 34,2 Tage – länger als je zuvor.

Was die nächste Bundesregierung deshalb konkret angehen muss:

- Es müssen Anreize zur Rückkehr an den Arbeitsplatz geschaffen werden, z.B. durch eine **Anpassung des Lohnausfallprinzips im Krankheitsfall** im Entgeltfortzahlungsgesetz, z.B. indem Zuschläge während der Arbeitsunfähigkeit nicht erfasst werden.
- Es bedarf flexibler Lösungen zur Rückkehr an den Arbeitsplatz, z.B. mit dem Recht auf Teilzeitkrankschreibungen.
- Wichtige betriebliche Ausfallkonzepte wie z.B. Springerpools, sind von den Pflegekassen zu refinanzieren, um den Betrieb trotz krankheitsbedingter Ausfälle aufrechtzuerhalten und krankheitsbedingte Fehlzeiten zu reduzieren.

4. Einwanderung von Pflegekräften beschleunigen und Berufsankennung vereinfachen

Die Berufsankennungsverfahren von Pflegekräften aus dem Ausland sind ein Musterbeispiel für ausufernde, sinnentleerte Bürokratie, die Höchststände bei den [Abbruch- und Abwanderungsquoten aufweisen](#).

Was die nächste Bundesregierung deshalb konkret angehen muss:

- Die Verfahren für die Einwanderung von Pflegekräften müssen beschleunigt und vereinfacht werden, z.B. durch einen zentralen, digitalen One-Stop-Shop (digitales Visa-Verfahren und Integration aller Anträge und Nachweise, einschließlich Berufsankennung).

5. Umsetzung der EU-Entgelttransparenz-Richtlinie mit Augenmaß

Im Juni 2023 trat die EU-Entgelttransparenz-RL 2023/970 (EU-Richtlinie) in Kraft. Die EU-Richtlinie ist bis Juni 2026 in nationales Recht umzusetzen. Die Vorgaben der Richtlinie gehen teilweise deutlich über die aktuell geltenden Gesetzesvorgaben im Entgelttransparenzgesetz (EntgTranspG) hinaus. So enthält die Richtlinie mehrere kritische Maßnahmen und verlangt u. a. Angaben zum Entgelt bereits für Bewerber (z.B. in der Stellenanzeige), einen umfassenden Auskunftsanspruch für Arbeitnehmende unabhängig von der Betriebsgröße, eine Prozessstandards zur Durchsetzung des individuellen Auskunftsanspruchs, regelmäßige Berichtspflichten über das geschlechterspezifische Entgeltgefälle für Arbeitgeber ab 100 Beschäftigten (ggf. mit Entgeltbewertung gemeinsam mit Arbeitnehmervertretenden), jährliche Informationspflichten über das bestehende Auskunftsrecht, einen Schadensersatz- bzw. einen Anspruch auf Entschädigung ohne eine vorab festgelegte Obergrenze sowie Sanktionsregelungen, auch in Form von Geldbußen.

Was die nächste Bundesregierung deshalb konkret angehen muss:

- Die Anpassung der EU-Entgelttransparenzrichtlinie in nationales Recht bis Juni 2026 muss mit Augenmaß erfolgen. **Insbesondere für die Pflegebranche, die umfassend unter den Geltungsbereich des § 72 SGB XI fällt, also tarifgebunden, tarifanwendend bzw. qualifikationsbezogen regional üblich entlohnt, muss es Erleichterungen geben, etwa in Form vereinfachter Verfahren und Fristen.** Kleinen und mittleren Unternehmen müssen sinnvolle Unterstützungsleistungen geboten werden.

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 über 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).