

Ausgabe 17/2026 vom 12. Juni 2026

**+++ bpa Arbeitgeberverband gibt Stellungnahme zum Referentenentwurf des Pflegeneuordnungsgesetzes (PNOG) ab +++**

**+++ Diginar „Urlaub vertieft“ – rechtzeitig vor der Urlaubszeit, am 30. Juni von 10.00 bis 12.00 Uhr – rechtssicher in den (Urlaubs-) Sommer! Gleich anmelden! +++**

**+++ Aktualisierte Eingruppierungshinweise für Mitgliedseinrichtungen in Baden-Württemberg zum Tarifvertrag des Saarländischen Schwesternverbandes auf bpa-Website veröffentlicht +++**

**+++ „Belohnung oder Gleichbehandlung?“ – BAG-Urteil +++**

+++++

**bpa Arbeitgeberverband gibt Stellungnahme zum Referentenentwurf des Pflegeneuordnungsgesetzes (PNOG) ab**

Der bpa Arbeitgeberverband hat die Gelegenheit genutzt, zum Referentenentwurf des Pflegeneuordnungsgesetzes (PNOG) Stellung zu nehmen. In unserer Stellungnahme machen wir deutlich, an welchen Stellen der Gesetzentwurf aus unserer Sicht nachgebessert werden muss, um die pflegerische Versorgung und die wirtschaftliche Stabilität der Einrichtungen nachhaltig zu sichern.

Kritisch sehen wir insbesondere, dass der Gesetzentwurf keine ausreichenden Maßnahmen zur nachhaltigen Finanzierung der Pflegeversicherung vorsieht und damit die strukturellen Probleme des Systems ungelöst bleiben. Das Gesetz ist als Spargesetz konzipiert, um das große und wachsende Defizit in der sozialen Pflegeversicherung zu adressieren.

Erforderlich sind eine dauerhafte, ganz grundlegende Vereinfachung und Flexibilisierung des bestehenden Systems zur tariftreuen Entlohnung. Gleichzeitig müssen Lohnsteigerungen über der Grundlohnsummensteigerung auch zukünftig refinanziert werden, damit die Einrichtungen die notwendige Flexibilität bei der Personalsicherung insgesamt erhalten! Die Aussetzung beseitigt nicht die durch die bisherigen Regelungen geschaffenen arbeitsvertraglichen Realitäten. Sie nimmt den Einrichtungen vor allem die bisherige gesetzliche Absicherung der Refinanzierung, ohne ihnen im Gegenzug arbeitsrechtlich zumindest einen echten und dauerhaften Gestaltungsspielraum zu verschaffen.

Schließlich fehlen aus unserer Sicht wirksame Impulse zur Stärkung der pflegerischen Versorgung und zur Verbesserung der Rahmenbedingungen für Pflegeeinrichtungen und ihre Mitarbeitenden.

Die vollständige Stellungnahme finden Sie [hier](#).

+++++

## Diginar „Urlaub vertieft“ – rechtzeitig vor der Urlaubszeit, am 30. Juni von 10.00 bis 12.00 Uhr – rechtssicher in den (Urlaubs-) Sommer! Gleich anmelden!

Gerade zu Beginn der großen Urlaubszeit im Sommer stellen sich regelmäßig etliche drängende Fragen.

In diesem umfassenden online-Seminar vermitteln wir in **zwei Stunden** rechtssichere Kenntnisse zu diesem komplexen Thema unter besonderer Berücksichtigung des Anspruchs auf Mehrurlaub nach der 6. PflegeArbbV sowie der **aktuellen höchstrichterlichen Rechtsprechung**.

Vermeiden Sie Rechtsfehler und Unsicherheiten – entscheiden Sie künftig souverän in folgenden Fragestellungen:

- Berechnung des Urlaubsanspruchs unter Berücksichtigung der PflegeArbbV
- Berechnung des Urlaubsanspruchs bei Teilzeit / Minijob
- Berechnung des Urlaubsanspruchs bei unterjähriger Veränderung der Arbeitszeit
- Urlaubsentgelt, auch bei Veränderung der Vergütung
- Urlaubsabgeltung
- Urlaubskürzungen
- Urlaubsverfall und Mitwirkungspflichten des Arbeitgebers

Wie immer wird es neben einem aussagekräftigen Skript zum Nachlesen Gelegenheit für Ihre Fragen geben.

Bequem von Ihrem Computer aus am **Dienstag, dem 30.06.2026 von 10.00 bis 12.00 Uhr für nur 39,00 Euro pro Person** – die Teilnehmerzahl ist begrenzt, daher gleich anmelden!

Schreiben Sie dafür einfach eine Mail an:

[diginare@bpa-arbeitgeberverband.de](mailto:diginare@bpa-arbeitgeberverband.de)

Bitte geben Sie bei Ihrer Anmeldung Ihre **Mitgliedsnummer** beim bpa Arbeitgeberverband sowie die **Namen** der teilnehmenden Personen an.

Wir freuen uns auf Sie!

+++++

## Aktualisierte Eingruppierungshinweise für Mitgliedseinrichtungen in Baden-Württemberg zum Tarifvertrag des Saarländischen Schwesternverbandes auf bpa-Website veröffentlicht

Pflege- und Betreuungseinrichtungen, die nicht an Tarifverträge/Arbeitsrechtsregelungen der Kirchen (nachfolgend gemeinsam: kollektive Werke) gebunden sind, sich aber an solchen kollektiven Werken anlehnen, sind nach § 72 Abs. 3b Satz 1 Nr. 1 bis 3 SGB XI dazu verpflichtet, tarifliche Anpassungen bei gewissen Entlohnungsbestandteilen **spätestens binnen drei Monaten** vorzunehmen, nachdem die Änderung in der **monatlichen Übersicht des GKV-Spitzenverbandes** veröffentlicht wurde.

Eine solche Veröffentlichung gab es für den **Tarifvertrag des Saarländischen Schwesternverbandes** zuletzt am **29. Mai 2026**.

Vor diesem Hintergrund möchten wir Sie auf Änderungen des **Tarifvertrages des Saarländischen Schwesternverbandes** hinweisen, zu denen der bpa e.V. zusammen mit dem bpa Arbeitgeberverband e.V. auf der **Website** des bpa e.V.

unter der Thematik GVWG inkl. Tariftreueregelung **aktualisierte Eingruppierungshinweise** zum Abruf bereitgestellt hat:

- **Neue Entgelttabellen** mit Wirkung zum **1. Juli 2026**, **1. August 2026** und **1. Juli 2027**.

Die Änderungen waren nötig, um den Anforderungen an den Pflegemindestlohn nach der 7. Pflegearbeitsbedingungenverordnung (7. PflegeArbbV) in den Entgeltgruppen P 6 (hier Stufe 1) und P 7 (hier die Stufen 1 und 2) gerecht zu werden. Sie sind bereits vor Ablauf der dreimonatigen gesetzlichen Umsetzungsfrist vorzunehmen (also auch schon zum 1. Juli 2026), da der Tarifvertrag die Anhebung der Entgelttabellen bei Anhebung des Pflegemindestlohns abstrakt vorgibt (vgl. § 44 Abs. 5 Satz 2) und andernfalls Verstöße gegen höherrangiges Recht (die 7. PflegeArbbV) durch eine Unterschreitung des Pflegemindestlohns drohen.

+++++

## „Belohnung oder Gleichbehandlung?“ – BAG-Urteil

**Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat eine pauschale Lohnerhöhung für eine Gruppe von Mitarbeitern mit „neuen“ Arbeitsverträgen bei gleichzeitiger Verweigerung der Lohnerhöhung für Mitarbeiter mit „alten“ Arbeitsverträgen als Verstoß gegen den Gleichheitsgrundsatz gewertet.**

Der arbeitsrechtliche Gleichheitsgrundsatz wird oft missverstanden. Einfach gesagt, verpflichtet dieser Grundsatz den Arbeitgeber, Arbeitnehmer bei gleicher Sachlage nach einer von ihm selbst gesetzten, generalisierenden Regel auch gleich zu behandeln. Bei ungleicher Sachlage hingegen kann (oder muss) ungleich behandelt werden. Verboten sind nur sachfremde oder willkürliche Differenzierungen.

Das BAG (Urteil vom 26.11.2025 – 5 AZR 239/24) musste sich mit dem Fall einer Arbeitnehmerin beschäftigen, die unter dem Gesichtspunkt der Gleichbehandlung eine Lohnerhöhung begehrte, die anderen Mitarbeitern gewährt wurde. Dabei war zwischen zwei – zeitlich und sachlich – unterschiedlichen Konstellationen zu differenzieren.

Hintergrund der Auseinandersetzung war das berechnete Anliegen des Arbeitgebers, in seinem Unternehmen die Arbeitsverträge zu vereinheitlichen, da die Beschäftigung seiner Belegschaft auf der Grundlage ganz unterschiedlicher Arbeitsvertragsmuster erfolgte. Zu diesem Zwecke bot der Arbeitgeber im Jahr 2022 allen Mitarbeitern den Abschluss neuer, einheitlicher Arbeitsverträge an. Neben weiteren Neuregelungen wurde dabei ein um 4 % erhöhter Grundlohn angeboten. Die meisten Mitarbeiter nahmen dieses Angebot an, die Klägerin nicht. Im Jahr 2023 erhöhte der Arbeitgeber den Grundlohn pauschal um weitere 5 %, allerdings nur für jene Arbeitnehmer, die zuvor bereits den neuen Arbeitsverträgen zugestimmt hatten. Die Klägerin ging – erneut – leer aus und klagte sodann auf Zahlung des um 5 % erhöhten Lohnes (im konkreten Fall als Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall).

Die Vorinstanzen (Arbeitsgericht und Landesarbeitsgericht) wiesen die Klage ab. Das BAG gab der Klägerin Recht.

Das BAG betont, dass im Anwendungsbereich des arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes eine unterschiedliche Behandlung vergleichbarer Arbeitnehmer nur gerechtfertigt ist, wenn sie einem legitimen Zweck dient und zur Erreichung dieses Zwecks erforderlich und angemessen ist. Dabei kommt es nicht auf den Grund für die Vorenthaltung der Leistung an, sondern auf den Zweck für ihre Gewährung (positive Betrachtung). Gewährt der Arbeitgeber nur denjenigen

Arbeitnehmern eine Grundlohnerhöhung, die bereits (zuvor) ein neues Arbeitsvertragsmuster unterschrieben hatten, kann er die Benachteiligung der Arbeitnehmer, die dies nicht getan haben, daher nicht damit rechtfertigen, er wolle einen Anreiz für die Vereinheitlichung der Vertragsbedingungen setzen. Denn den (nun) benachteiligten Arbeitnehmern wurde nicht zugleich auch das Angebot aus 2022 unterbreitet; und für die (nun) begünstigten Arbeitnehmer konnte die erneute Lohnerhöhung nicht mehr als Anreiz dienen, das Ziel (die Vertragsvereinheitlichung im ganzen Unternehmen) zu erreichen.

**Zu beachten ist, dass das BAG damit keinesfalls die Möglichkeit eines Arbeitgebers grundsätzlich einschränkt, über attraktive Änderungsangebote eine Vereinheitlichung von Arbeitsverträgen herbeizuführen. Denn das Gericht hat dem Grunde nach gebilligt, dass Änderungsangebote zum Erreichen von Neuabschlüssen zur Vereinheitlichung von betrieblich bestehenden Arbeitsbedingungen eingesetzt werden.**

Mit anderen Worten: Die Gewährung einer Lohnerhöhung von 4 % für die Annahme eines neuen Vertragsangebots zur Vereinheitlichung der Vertragsstruktur im Jahr 2022 war sachlich gerechtfertigt. Dieser legitime Zweck kann sich aber nicht unbegrenzt zur Rechtfertigung von Ungleichbehandlungen in der Zukunft auswirken. Mit der Lohnerhöhung von 4 % war diese Differenzierung „verbraucht“. Nach erfolgtem Abschluss eines Neuvertrags braucht der betreffende Arbeitnehmer nicht mehr zum Abschluss motiviert zu werden. Der Arbeitnehmer mit Altvertrag kann dagegen nur motiviert werden, wenn ihm ein Neuvertrag anlässlich weiterer Lohnerhöhungen überhaupt angeboten wird.

bpa Arbeitgeberverband e.V.  
Friedrichstr. 147  
10117 Berlin  
[presse@bpa-arbeitgeberverband.de](mailto:presse@bpa-arbeitgeberverband.de)



© 2026 bpa Arbeitgeberverband e.V.