

Stellungnahme des PTG e. V. und des AGV AWO Deutschland e. V. zu den Referentenentwürfen zum GKV-Beitragssatzstabilisierungsgesetz und zum Pflegeneuordnungsgesetz (PNOG)

Mehr Rückschritt als Reform

Tarifbindung darf kein Wettbewerbsnachteil werden – AGV AWO und PTG e. V. fordern verlässliche Refinanzierung tariflicher Entgelte

Berlin, 9. Juli 2026. Als bedeutende Arbeitgeberverbände der Pflege- und Sozialwirtschaft vertreten der Paritätische Tarifgemeinschaft e. V. – PTG e. V. – und der Arbeitgeberverband AWO Deutschland e. V. – AGV AWO – die Interessen ihrer über 700 Mitglieder mit über 200.000 Beschäftigten und beziehen zu den vorliegenden Gesetzesentwürfen klar Stellung:

Die Referentenentwürfe zum GKV-Beitragssatzstabilisierungsgesetz sowie zum Pflegeneuordnungsgesetz (PNOG) stellen aus Sicht von AGV AWO und PTG e. V. die in den vergangenen Jahren politisch gewollte Stärkung der Tarifbindung grundlegend in Frage und gefährden die bisherigen Erfolge. Damit wird auch die dringend notwendige Attraktivitätssteigerung des Pflegeberufes gefährdet.

Refinanzierung tariflicher Entgelte droht dauerhaft eingeschränkt zu werden

Der vorliegende Entwurf zur Stabilisierung der GKV-Beitragssätze sieht vor, die Vergütungsentwicklung in Pflege, Rehabilitation, häuslicher Krankenpflege und Rettungsdienst dauerhaft auf die sog. Grundlohnrate zu deckeln. Darüber hinaus sollen diese Steigerungen in den Jahren 2027 bis 2029 zusätzlich abgesenkt werden. Damit soll ausdrücklich die bislang bestehende vollständige Refinanzierung tariflicher Lohnsteigerungen eingeschränkt werden. Die Tarifbindung als ordnungspolitisches Ziel wird faktisch aufgegeben.

Da sich Tarifabschlüsse am Arbeitsmarkt orientieren und nicht an gesetzlichen Vergütungsobergrenzen, droht tarifgebundenen Einrichtungen dauerhaft ein wachsender Refinanzierungsrückstand. Für Träger, die langfristige tarifliche Verpflichtungen eingegangen sind, entsteht daraus eine strukturelle Unterfinanzierung – nicht als Folge unternehmerischer Fehlentscheidungen, sondern als unmittelbare Konsequenz plötzlich veränderter Rahmenbedingungen.

Aussetzung der Tariftreueregelung verschärft die Situation grundlegend

Der Referentenentwurf des Bundesministeriums für Gesundheit zum PNOG verschärft diese Entwicklung zusätzlich: Die Tariftreueregelungen im SGB XI sollen für einen Zeitraum von vier Jahren sowohl als Zulassungsvoraussetzung als auch als Maßstab der Wirtschaftlichkeit von Personalaufwendungen ausgesetzt werden.

Was der Entwurf als Beitrag zur „Entbürokratisierung“ und als Ausdruck einer „neuen Vertrauenskultur“ bezeichnet, bedeutet in der Praxis die faktische Außerkraftsetzung eines Instruments, das der Gesetzgeber erst vor wenigen Jahren zur Stärkung fairer Löhne in der Pflege eingeführt hat. Mögliche Folgen müssen klar benannt werden: Es kann zu einem Unterbietungswettbewerb kommen, der am Ende der gesamten Branche schadet.

Die Pflege wird dadurch wieder zu einer Mindestlohn-Branche!

Politisch gewollte Tarifbindung wird nachträglich entwertet

Der Gesetzgeber hat im Rahmen der Konzertierten Aktion Pflege und mit den seit dem 1. September 2022 geltenden Regelungen das ausdrückliche politische Ziel verfolgt, die Entlohnung von Pflegekräften flächendeckend an Tarifverträgen oder tarifähnlichen Vergütungsstrukturen auszurichten und damit die Tarifbindung nachhaltig zu stärken. Dies war ein Erfolg: Die Löhne sind in den vergangenen Jahren deutlich gestiegen, die Lücke zur Krankenpflege wurde endlich geschlossen, die Zahl der Auszubildenden ist gestiegen. Gesellschaftlich wichtige Aufgaben werden entsprechend gewürdigt und entlohnt.

Dass hierdurch die Personalkosten steigen, war von Anfang an vorhersehbar und akzeptiert. Auch deshalb wurden für die Menschen in stationären Einrichtungen der Altenhilfe gesetzliche Zuschüsse zu den Heimkosten eingeführt. Es ist deshalb nicht nachvollziehbar, wenn die daraus resultierenden Mehraufwendungen nun zum Anlass genommen werden, die bewusst geschaffenen Refinanzierungsmechanismen wieder einzuschränken.

Viele Träger haben auf dieser Grundlage langfristige Verpflichtungen übernommen. Sie haben ihre Personalpolitik dauerhaft an fairen Arbeitsbedingungen ausgerichtet und ihre Einrichtungen entsprechend strukturell weiterentwickelt. Dieser seit vielen Jahren vermisste Personal- und damit Qualitätsaufbau kommt direkt den pflegebedürftigen Menschen zugute. Eine nachträgliche Änderung der Refinanzierungsgrundlagen dreht diese Entwicklung zurück. Sie beeinträchtigt die Planungs- und Investitionssicherheit erheblich und schwächt das Vertrauen in die Verlässlichkeit staatlichen Handelns.

Folgen für Versorgung, Arbeitsmarkt und Tarifautonomie

Tarifliche Vergütung ist kein Luxus. Sie ist eine notwendige Voraussetzung, um Menschen für anspruchsvolle Berufe in der Pflege, Rehabilitation, häuslichen Krankenpflege und im Rettungsdienst zu gewinnen und dauerhaft zu binden.

Bis heute fehlen in vielen Bereichen qualifizierte Fachkräfte. Wird die wirtschaftliche Grundlage tarifgebundener Vergütung durch gesetzliche Vergütungsobergrenzen geschwächt, verschlechtert sich die Wettbewerbsfähigkeit tarifgebundener Einrichtungen am Arbeitsmarkt weiter – mit unmittelbaren Folgen für die Versorgung der Bevölkerung.

Zugleich wird die Funktionsfähigkeit tarifvertraglicher Regelungen beeinträchtigt. Tarifverträge können ihre ordnungspolitische Funktion nur erfüllen, wenn die vereinbarten Entgelte unter den bestehenden Refinanzierungsbedingungen wirtschaftlich tragfähig umgesetzt werden können. Werden tarifliche Entgelte dauerhaft von ihrer Refinanzierung entkoppelt, wird die Tarifautonomie im Gesundheits- und Sozialwesen faktisch geschwächt. Auch an Tarife gebundene oder orientierte Einrichtungen werden wieder in einen Lohnwettlauf nach unten gezwungen.

Die drohende Entwicklung liefe darauf hinaus, dass die finanziellen Herausforderungen der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung zulasten derjenigen gelöst werden, die täglich die Versorgung von Menschen sicherstellen.

Forderungen der Arbeitgeberverbände

Der AGV AWO und der PTG e. V. fordern den Gesetzgeber auf:

- **Die vollständige Refinanzierung tariflicher Entgelte** in Pflege, Rehabilitation, häuslicher Krankenpflege und Rettungsdienst für tarifgebundene und tariforientierte Träger dauerhaft sicherzustellen und nicht durch gesetzliche Vergütungsobergrenzen zu begrenzen;
- **die geplante Aussetzung der Tariftreueregelung im SGB XI zurückzunehmen** und das Instrument als Zulassungsvoraussetzung sowie als Maßstab der Wirtschaftlichkeit von Personalaufwendungen beizubehalten;
- für bestehende und künftig tarifgebundene Einrichtungen und Träger **dauerhaft Planungs- und Refinanzierungssicherheit zu gewährleisten** und damit die politischen Zielsetzungen zur Stärkung der Tarifbindung nicht durch gegenläufige Finanzierungsregelungen zu unterlaufen;
- **die Verlässlichkeit politischer Rahmenbedingungen zu sichern.** Träger, die den gesetzlichen Zielsetzungen zur Stärkung der Tarifbindung gefolgt sind, dürfen durch nachträgliche Regelungsänderungen keinen Wettbewerbsnachteil erleiden.

Tarifbindung darf nicht politisch gefordert und gleichzeitig wirtschaftlich unterlaufen werden.
Wer Tarifbindung stärken will, muss ihre Finanzierung dauerhaft sicherstellen.

Ansprechpartner

Paritätische Tarifgemeinschaft e. V.

– Arbeitgeberverband –

Sebastian Jeschke

Vorstand, Syndikusrechtsanwalt

Karina Schulze

Vorständin, Syndikusrechtsanwältin

Telefon: +49 30 4238806

vorstand@paritaet-ptg.de

Arbeitgeberverband AWO Deutschland e. V.

Rifat Fersahoglu-Weber

Vorsitzender

Gero Kettler

Geschäftsführer

Telefon: +49 421 491878-30

g.kettler@agv-awo.de

Über den PTG e. V.

Der Arbeitgeberverband Paritätische Tarifgemeinschaft e. V. (kurz PTG e. V.) ist die Interessenvertretung der Paritätischen Arbeitgeber in Deutschland. Der Verband wurde im März 1993 durch den Paritätischen Wohlfahrtsverband Berlin und sieben engagierte Mitgliedsorganisationen gegründet. Inzwischen sind zehn Paritätische Landesverbände und über 460 Unternehmen in 12 Bundesländern mit mehr als 80.700 Beschäftigten Mitglied im PTG e. V.

Über den AGV AWO

Der Arbeitgeberverband AWO Deutschland e. V. vertritt die Interessen von mehr als 240 Mitgliedern, die sich aus AWO-Verbänden sowie deren Tochtergesellschaften aus dem gesamten Bundesgebiet zusammensetzen. Die Mitglieder tragen die Verantwortung für über 120.000 Mitarbeiter*innen und sind in allen Bereichen der sozialen Dienstleistungen aktiv. Der AGV AWO verhandelt für seine Mitglieder die dafür erforderlichen Tarifverträge und unterstützt die Unternehmen auf den Gebieten des Arbeits- und Tarifrechts. Auf europäischer Ebene ist der AGV AWO Gründungsmitglied der „Federation of European Social Employers“.