

# Spargesetz statt Strukturreform?

Der Referentenentwurf zum Pflege neuordnungsgesetz setzt die Tarifbindung aus, streckt die Leistungszuschläge und öffnet die Tür für digitale Entlastung. Heimleitungen sollten jetzt genau prüfen, was auf sie zukommt – und welche Spielräume sie behalten.

Text: Sascha Iffland



Foto: Adobe Stock/Gina Sanders

Der Referentenentwurf für ein Pflege neuordnungsgesetz (PNOG) liegt vor und hat in der Branche für großen Unmut gesorgt. Bei Redaktionsschluss handelt es sich allerdings noch um einen ersten Entwurf. Ressortabstimmung, Kabinett, Bundestag, Bundesrat und die Ausschussberatungen können das Gesetz noch deutlich verändern. Für Pflegeeinrichtungen gilt also: keine Hektik. Aber genau beobachten, welche Linien sich abzeichnen.

## Paukenschlagn: Tarifbindung ausgesetzt

Den größten Knall verursacht die geplante Aussetzung der tariflichen Entlohnung in § 72 Abs. 3 g SGB XI-E. Seit den Grundsatzentscheidungen des Bundessozialgerichts von 2009 galt: Tariflöhne sind in der Pflegesatzverhandlung stets als wirtschaftlich angemessen anzuerkennen. 2022 verschärfte der Gesetzgeber das noch: Tarifliche oder tarifangeglichene Löhne wurden Voraussetzung für den Versorgungsvertrag. Einrichtungen mussten Arbeitsverträge anpassen und Vergütungsstrukturen neu ordnen.

Genau diese Architektur soll ab dem 2. Januar 2027 befristet ausgesetzt werden. Zugleich deckelt der Entwurf Vergütungssteigerungen auf die Veränderungsrate der Grundlohnsumme. Die bildet aber weder die tatsächlichen Kostensteigerungen ab noch die regional erforderlichen Löhne, um Personal zu gewinnen und zu halten. 2022: Rein in die Kartoffeln. 2027: Raus aus den Kartoffeln. Und wieder rein ab 2030? So einfach wie SGB-XI-Änderungen im Handwerk funktioniert das Arbeitsrecht nicht.

Zwar dürfen die zum 1. Januar 2027 gezahlten Gehälter nach dem Entwurf nicht gesenkt

werden. Das schützt aber nur vor dem unmittelbaren Rückschritt. Es löst nicht die Frage, wie Einrichtungen Tarifsteigerungen der Jahre 2027 bis 2029 refinanzieren sollen, die sie arbeitsrechtlich weitergeben müssen. Diese Lücke wird in Verhandlungen und vor Schiedsstellen eine zentrale Rolle spielen.

### Leistungszuschläge gestreckt

Der zweite Punkt betrifft die Leistungszuschläge nach § 43c SGB XI-E. Die Entlastungsstufen sollen gestreckt werden: 15 Prozent bis einschließlich 18 Monate, 30 Prozent nach mehr als 18, 50 Prozent nach mehr als 36 und 75 Prozent nach mehr als 54 Monaten. Der maximale Zuschlag greift also nicht mehr nach drei, sondern erst nach viereinhalb Jahren. Für Bestandsbewohner sieht § 144 Abs. 3 SGB XI-E Besitzstandsschutz vor.

## Die Frage ist, wer die Kosten guter Pflege trägt.

Der Pflegesatz selbst ändert sich dadurch nicht. Spürbar wird die Regelung trotzdem: Neue Bewohner tragen länger einen höheren Eigenanteil. Damit steigt der Anteil derer, die ihre Heimkosten nicht mehr aus Rente, Pflegeversicherung und Vermögen zahlen können. Aufnahmegespräche werden schwieriger, die Eigenanteilsdebatte schärfer, Sozialhilfeträger spielen eine größere Rolle.

### Digitalisierung: brauchbarer Ansatz

Der dritte Punkt: Digitalisierung. Nach § 82 Abs. 1a SGB XI-E sollen Einrichtungen Aufwen-

## TIPPS FÜR DIE PRAXIS

- Tarifbindungen, arbeitsvertragliche Bezugnahmen und Vergütungsentwicklungen bis 2030 prüfen.
- Für Pflegesatzverhandlungen ab 2027 die tatsächlichen Personalkosten sauber dokumentieren.
- Die gestreckten Leistungszuschläge auf Aufnahmeberatung, Eigenanteile und Sozialhilfequote berechnen.
- Für digitale Entlastungssysteme frühzeitig ein belastbares Transformationskonzept entwickeln.

dungen für betriebsnotwendige technische oder digitale Systeme in Pflegevergütung sowie Unterkunft und Verpflegung berücksichtigen können. Für vollstationäre Einrichtungen kommt § 113e SGB XI-E hinzu: Von 2028 bis 2032 lassen sich Transformationsstellenanteile vereinbaren. Vereinfacht: Wer bestimmte Stellenanteile nicht mit Personal besetzen kann, darf einen Teil des rechnerischen Gegenwerts für Technik nutzen, die Pflege- und Betreuungskräfte tatsächlich entlastet. Das Geld ist zweckgebunden, berücksichtigungsfähig sind bis zu zehn Prozent der Stellenanteile, Maßstab ist höchstens das Pflege-Mindestentgelt. Das System muss in einem Katalog des Kompetenzzentrums Digitalisierung und Pflege stehen, der bis 30. September 2027 entstehen soll – und darf nicht bereits anderweitig finanziert sein.

Ein brauchbarer Ansatz, aber kein Befreiungsschlag. Einrichtungen müssen erklären können: Spart das System Wege? Reduziert es den Dokumentationsaufwand? Verbessert es Dienstplanung oder Kommunikation? Oder ist es nur ein weiteres Programm? Neu ist außerdem: Pflegeeinrichtungen und Kostenträger dürfen befristet von Rahmenvertragsvorgaben abweichen, um neue Versorgungskonzepte zu erproben (§ 75a SGB XI-E).

### Risiken verlagert, Reform vertagt

Der Entwurf versucht, die Pflegeversicherung kurzfristig zu stabilisieren. Aus Sicht der stationären Pflege verlagert er Risiken auf Einrichtungen, Bewohner und Sozialhilfeträger. Wer die Tarifrefinanzierung kappt, ohne arbeitsrechtliche Verpflichtungen zu lösen, schafft keine Strukturreform, sondern neue Schiedsstellenverfahren. Noch ist der Entwurf nicht Gesetz. Aber die Auseinandersetzung darüber, wer die Kosten guter Pflege trägt, hat begonnen. ■

# 75

Prozent der Leistungszuschläge werden erst nach viereinhalb Jahren erstattet.

## DAS WICHTIGSTE IN KÜRZE

Der PNOG-Entwurf setzt die Tarifbindung ab 2. Januar 2027 befristet aus.

Vergütungssteigerungen werden auf die Grundlohnsumme gedeckelt – Einrichtungen bleiben auf Tarifsteigerungen sitzen.

Leistungszuschläge werden gestreckt: 75 Prozent erst nach mehr als 54 Monaten – Eigenanteile steigen.

Digitale Entlastungstechnik wird befristet refinanzierbar – mit engen Auflagen und Katalogpflicht.



Foto: Iffland & Wischnewski

**Sascha Iffland,**  
Iffland Wischnewski Rechtsanwälte,  
Fachkanzlei für die Sozialwirtschaft,  
Darmstadt  
**Kontakt:** [info@iw-recht.de](mailto:info@iw-recht.de)