

Eine neue Wundertüte

Pünktlich zum 31. Oktober 2025 sind die neuen Werte des Regionalen üblichen Entgeltniveaus (RÜE) von der Geschäftsstelle Tarifliche Entlohnung in der Langzeitpflege veröffentlicht worden.

Von Andreas Heiber

Und wieder staunt man über die teilweise sprunghaften Veränderungen in den Bundesländern, die sich nicht immer logisch erklären.

Zur Erklärung sei wie jedes Jahr darauf hingewiesen, dass dies nicht die Stundenlöhne sind, die bezahlt werden, sondern sich diese Werte aus folgenden Komponenten zusammensetzen (siehe § 72, Abs. 3b):

1. Grundlohn,
2. regelmäßige Jahressonderzahlungen,
3. vermögenswirksame Leistungen des Arbeitgebers,
4. pflegetypische Zulagen,
5. der Lohn für Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft,
6. pflegetypische Zuschläge (das sind Nachtzuschläge, Sonntagszuschläge und Feiertagszuschläge gemäß der Zeitdefinition im Gesetz).

Die Werte müssen zusammengefasst nach den drei Berufsgruppen Pflege- und Betreuungskräfte ohne mindestens einjährige Berufsausbildung, Pflege- und Betreuungskräfte mit mindestens einjähriger Berufsausbildung sowie Fachkräfte mit mindestens dreijähriger Berufsausbildung von den Tarifgebundenen Einrichtungen mit Stand August 2025 in einer Datenerfassung gemeldet werden. Der Rechenweg zur Ermittlung dieser Werte ist dann in § 82c bzw. über die entsprechende festgelegte Richtlinie dargestellt, aber im Detail der Berechnungswerte nicht veröffentlicht. Ob die von den Einrichtungen zusammenfassend ermittelten Werte plausibel sind und alle oben genannten Elemente enthalten, lässt sich bei der pauschalierten Erfassung sicherlich kaum prüfen.

Die aktuellen Werte (Tabelle) zeigen wie in den Jahren davor auch wieder teilweise überraschend hohe Veränderungsraten. Spitzenreiter der Veränderung ist in diesem Jahr wieder Bremen, dessen RÜE sich um 14,8 Prozent erhöht, gefolgt von Berlin mit 9,3 Prozent. Allerdings hatte Bremen im letzten Jahr auch das niedrigste RÜE aller Bundesländer. Ob dies plausibel erklärt werden kann, ist nicht klar. Allerdings ist Bremen hier ein „Wiederholungstäter“: im Jahr 2021 waren die ersten Werte aus Bremen die niedrigsten Durchschnittswerte in Deutschland und im Jahr darauf gab es einen Sprung von fast drei Euro. Im Jahr 2023 gab es dann nur eine Steigerung von 0,09 Euro, und auch in 2024 war das RÜE in Bre-

men bundesweit auf dem niedrigsten Wert von 20,46 Euro. Mit dem nun dokumentierten Sprung auf 23,48 Euro befindet sich Bremen nun im Mittelfeld aller Bundesländer.

Die niedrigste Veränderungsrate ist dieses Jahr in Baden-Württemberg dokumentiert mit nur 2,7 Prozent. Wobei wieder einmal nicht nachvollzogen werden kann, warum die Veränderungsrationen in den Berufsgruppen in Baden-Württemberg zwar von 2,9 bis 3,6 Prozent reichen, der Gesamtdurchschnitt sich aber nur um 2,7 Prozent verändert hat. Auch in Thüringen ist die Veränderungsrate des Mischwertes RÜE niedriger als die jeweiligen Raten der Berufsgruppen. Tatsächlich werden die Beträge der Berufsgruppen sowie das RÜE auf der Basis der gemeldeten Vollzeitstellen sowie der Durchschnittswerte pro Vollzeitstelle ermittelt. Aber die Anzahl der Vollzeitstellen wird nicht veröffent-

licht, so dass nicht einmal die Gewichtung der Berufsgruppen im Durchschnittswert RÜE bekannt ist und nachvollzogen werden kann. Im Vergleich zum Vorjahr kann festgestellt werden, dass die Bandbreite (also zwischen den jeweils höchsten und niedrigsten Werten je Berufsgruppe und im RÜE) abgenommen hat. Das bedeutet auch, dass sich die Bundesländer in der Bezahlung der Pflegekräfte schrittweise annähern, obwohl es immer noch deutliche Unterschiede gibt.

Im Gesetzentwurf des Gesetzes zur Befugniserweiterung und Entbürokratisierung in der Pflege ist geplant, die Erfassung der Werte für das RÜE technisch zu automatisieren über eine direkte Schnittstelle von den Lohnprogrammen zur Auswertung. Unabhängig von der Frage der technischen Umsetzbarkeit und der damit verbundenen Dauer würde der Autor jede Wette annehmen, dass sich durch eine technische Übertra-

gung die Werte nochmals teilweise deutlich ändern werden! Überraschungen sind damit vorprogrammiert. Wobei sich die Frage stellt, ob der Wille des Gesetzgebers, die Pflege insgesamt besser zu bezahlen, sich nicht auch mit viel weniger Aufwand realisieren lässt. Denn es gibt für die Pflegevergütung momentan sogar drei Rechtsgrundlagen:

1. Die verbindlichen Mindestlöhne,
2. die Pflegemindestlöhne (geregelt in der 6. Pflegearbeitsbedingungsverordnung) und
3. die sogenannten Tariftreuregeln der Pflegeversicherung über § 72 Abs. 3 bis 3g mit dem damit verbundenen differenzierten Erfassungs- und Auswertungsaufwand etc.



„Es stellt sich die Frage, ob der Wille des Gesetzgebers, die Pflege insgesamt besser zu bezahlen, sich nicht auch mit viel weniger Aufwand realisieren lässt.“

Andreas Heiber
Foto: privat

oder eine vergleichbare Richtlinie zu regeln und alles Weitere den Tarifparteien oder dem Markt zu überlassen. So wäre eine Untergrenze der Bezahlung der Berufsgruppen für die Einrichtungen ohne Tarifbindung oder Tariforientierung definiert, die Obergrenze könnte dann dem Marktgescenen überlassen werden, wie es in den Vergütungsregelungen bis August 2022 geregelt war. Auch hier war schon geregelt, dass die Vergütung bis zur Höhe der Tariflöhne grundsätzlich wirtschaftlich war, also eine Absenkung nicht zu befürchten ist.

Und um keine Missverständnisse aufkommen zu lassen: Die Mindestlöhne der sechsten Pflegearbeitsbedingungsverordnung sind keineswegs vergleichbar mit den veröffentlichten Werten zum RÜE bzw. den Werten der jeweiligen Berufsgruppen: denn nur der in der oben dargestellten Beschreibung unter Punkt 1 genannte Grundlohn wäre vergleichbar, alle anderen Lohnbestandteile sind im Pflegemindestlohn ja nicht enthalten.

Und es darf nicht vergessen werden, dass die veröffentlichten Werte (egal in welchem System) immer nur die Untergrenzen definieren, aber keine Obergrenzen sind. Ein Argument für verbindliche Untergrenzen, losgelöst von den real gemeldeten Daten, dürfte der Effekt sein, der mit dem zunehmenden Renteneintritt der Babyboomer generation kommt wird: die langjährigen Mitarbeitenden der Tarifgebundenen Einrichtungen werden in den höchsten Stufen der jeweiligen Tarifgruppe bezahlt. Scheiden sie aus, werden sie logischerweise nicht durch gleich hoch einzustufende Mitarbeitende ersetzt, sondern durch niedriger eingestufte Kräfte, die weniger Beschäftigungsjahre haben. Um die Auswirkungen aufzuzeigen, ein Beispiel aus dem TVöD VKA 2025: eine Fachkraft, eingestuft in Gruppe 7, verdient brutto in Stufe 2 3.414,69 Euro, 3.600,40 in Stufe 3, aber 4.188,13 in Stufe 6. Das sind in 18,47 Prozent Stufe 2 und 14,03 in Stufe 3 weniger. Folglich müsste es sich in den nächsten Jahren in den Durchschnittswerten widerspiegeln, die dann weniger stark steigen als man das durch vereinbarte Tarifsteigerungen erwarten würde, oder sogar niedriger ausfallen können als im Vorjahreszeitraum. Wegen der Tarifkonstruktion würden dann möglicherweise die Durchschnittswerte absinken.

VERÖFFENTLICHUNG DES REGIONAL ÜBLICHEN ENTGELTNIVEAUS 2025 IM VERGLEICH ZU 2024

	2025			2024			Veränderung					
	Regionales übliches Entgelt-niveau	Hilfs-kräfte	Pflege-kräfte	Fach-kräfte	Regionales übliches Entgelt-niveau	Hilfs-kräfte	Pflege-kräfte	Fach-kräfte	Regionales übliches Entgelt-niveau	Hilfs-kräfte	Pflege-kräfte	Fach-kräfte
Baden-Württemberg	23,99 €	20,37 €	22,82 €	27,28 €	23,35 €	19,69 €	22,03 €	26,51 €	2,7%	3,5%	3,6%	2,9%
Bayern	23,38 €	20,01 €	22,25 €	26,83 €	22,30 €	19,04 €	21,35 €	25,76 €	4,8%	5,1%	4,2%	4,2%
Berlin	23,42 €	20,51 €	21,97 €	27,42 €	21,43 €	18,98 €	19,75 €	25,45 €	9,3%	8,1%	11,2%	7,7%
Brandenburg	23,13 €	20,13 €	21,68 €	26,87 €	21,43 €	18,59 €	19,84 €	25,37 €	7,9%	8,3%	9,3%	5,9%
Bremen	23,48 €	20,60 €	22,03 €	27,07 €	20,46 €	17,95 €	19,31 €	23,84 €	14,8%	14,8%	14,1%	13,5%
Hamburg	24,55 €	20,77 €	23,33 €	27,89 €	23,20 €	19,54 €	22,14 €	26,66 €	5,8%	6,3%	5,4%	4,6%
Hessen	23,06 €	20,15 €	21,85 €	26,63 €	21,64 €	18,91 €	20,02 €	25,30 €	6,6%	6,6%	9,1%	5,3%
Mecklenburg-Vorpommern	22,44 €	19,51 €	21,44 €	26,03 €	21,16 €	18,33 €	19,61 €	24,67 €	6,0%	6,4%	9,3%	5,5%
Niedersachsen	23,33 €	20,23 €	22,16 €	26,68 €	22,31 €	19,17 €	21,44 €	25,62 €	4,6%	5,5%	3,4%	4,1%
Nordrhein-Westfalen	24,21 €	20,53 €	23,47 €	27,40 €	23,38 €	19,77 €	22,61 €	26,56 €	3,6%	3,8%	3,8%	3,2%
Rheinland-Pfalz	24,01 €	20,11 €	22,57 €	27,25 €	23,10 €	19,29 €	21,85 €	26,26 €	3,9%	4,3%	3,3%	3,8%
Saarland	23,70 €	20,07 €	23,24 €	27,23 €	22,39 €	18,83 €	21,74 €	25,75 €	5,9%	6,6%	6,9%	5,7%
Sachsen	23,32 €	20,30 €	21,72 €	26,35 €	21,55 €	18,72 €	19,97 €	24,35 €	8,2%	8,4%	8,8%	8,2%
Sachsen-Anhalt	23,53 €	20,33 €	22,30 €	26,87 €	22,02 €	19,04 €	20,64 €	25,30 €	6,9%	6,8%	8,0%	6,2%
Schleswig-Holstein	23,92 €	20,45 €	22,27 €	27,34 €	22,38 €	19,18 €	20,70 €	26,01 €	6,9%	6,6%	7,6%	5,1%
Thüringen	22,53 €	19,61 €	21,15 €	26,30 €	21,46 €	18,53 €	19,27 €	24,70 €	5,0%	5,8%	9,8%	6,5%
Quelle: GKV-Spitzenverband, Stand 31.10.2025												
Mittelwert	23,50 €	20,23 €	22,27 €	26,97 €	22,10 €	18,97 €	20,77 €	25,51 €	6,4%	6,7%	7,4%	5,8%
Höchster Wert	24,55 €	20,77 €	23,47 €	27,89 €	23,38 €	19,77 €	22,61 €	26,66 €	14,8%	14,8%	14,1%	13,5%
Niedrigster Wert	22,44 €	19,51 €	21,15 €	26,03 €	20,46 €	17,95 €	19,27 €	23,84 €	2,7%	3,5%	3,3%	2,9%
Durchschnittswerte: eigene Berechnung SysPro.de 2025												
Bandbreite	2,11 €	1,26 €	2,32 €	1,86 €	2,92 €	1,82 €	3,34 €	2,82 €	12,0%	11,3%	10,8%	10,6%

Aufbereitung der Grafik: SysPro

heiber@syspro.de; aktuelle RÜE unter: <https://vinc.li/RUE2025>