

Das bringt 2026 für die Tagespflege

DAS NEUE JAHR wird für Tagespflegen von zahlreichen richtungsweisenden Entscheidungen geprägt sein: steigende Lohnkosten, neue Prüf- und Dokumentationsregeln, digitale Prozesse, Anpassungen bei Vergütung und Personal sowie wirtschaftliche Herausforderungen. Ein Überblick über das, was kommt.

TEXT: ANNA CATHARINA KLEIN

Das Jahr 2026 bringt für Tagespflegeeinrichtungen eine Vielzahl an Veränderungen, die sowohl wirtschaftliche als auch organisatorische und personelle Auswirkungen haben. Steigende Personalkosten, neue gesetzliche Vorgaben, veränderte Prüfverfahren und weitere Schritte der Digitalisierung erfordern vorausschauende Planung. Im Jahr 2026 gewinnt damit strategisches Handeln für Leitungskräfte und Träger deutlich an Bedeutung.

Personalkosten im Fokus

Ein zentrales Thema bleibt die Entwicklung der Lohnkosten. Der gesetzliche Mindestlohn steigt 2026 auf 13,90 Euro pro Stunde. Auch wenn seit dem regional üblichen Entgeltniveau der Pflegemindestlohn eine untergeordnete Rolle spielt, erhöhen sich zum 1. Juli 2026 die Pflegemindestentgelte: Ungerlernte Pflegehilfskräfte erhalten dann mindestens 16,52 Euro, qualifizierte Pflegehilfskräfte 17,80 Euro und Pflegefachkräfte 21,03 Euro pro Stunde. Für Tagespflegen bedeutet dies, Lohnstrukturen, Personaleinsatzplanung und Wirtschaftlichkeitsberechnungen auch mit Blick auf die Entwicklungen der regional üblichen Entgelte frühzeitig zu überprüfen.

Parallel steigen der durchschnittliche Zusatzbeitrag zur Krankenversicherung



ANNA CATHARINA KLEIN

Stv. Bundesgeschäftsführerin Verband Deutscher Alten- und Behindertenhilfe e.V. (VDAB)

auf 2,9 Prozent sowie die Beitragsbemessungsgrenzen in der Kranken- und Rentenversicherung. Dies wirkt sich unmittelbar auf die Arbeitgeberanteile aus und erhöht die laufenden Personalkosten weiter.



2026 verlangt von Tagespflegen einen klaren Blick auf Kosten, Qualität und Strukturen.



Krankengeld und Ausfallkosten

Die neue Höchstgrenze beim Krankengeld liegt 2026 bei maximal 128,63 Euro pro Tag. Für Arbeitgeber bedeutet dies zwar keine direkte Zahlungspflicht, wohl aber weiterhin die Herausforderung, krankheitsbedingte Ausfälle organisatorisch und finanziell aufzufangen. Gerade

in der Tagespflege mit festen Gruppenstrukturen bleibt ein verlässlicher Personalstamm entscheidend.

Qualitätsprüfungen

Durch das „Gesetz zur Befugnisserweiterung und Entbürokratisierung“ ändern sich die Rahmenbedingungen der Qualitätsprüfungen deutlich. Prüfungen durch den Medizinischen Dienst werden künftig zwei Arbeitstage vorher angekündigt. Zudem sollen Heimaufsicht und MD enger zusammenarbeiten, um Doppelprüfungen zu vermeiden.

Für Tagespflegeeinrichtungen besonders relevant: Besteht eine Einrichtung eine Qualitätsprüfung mit hohem Qualitätsniveau, kann sich das Prüfintervall von einem auf zwei Jahre verlängern. Gleichzeitig wird klargestellt, dass bei Prüfungen ausschließlich die Anforderungen aus den Maßstäben und Grundsätzen (MuG) nach § 113 SGB XI bewertet werden dürfen. Zusätzliche oder darüber hinausgehende Dokumentationsanforderungen sind unzulässig. Das schafft Rechtssicherheit, entbindet aber nicht von einer strukturierten und aktuellen Pflegedokumentation.

Meldepflichten

Neu geregelt ist der Umgang mit wesentlichen Beeinträchtigungen der Leistungsfähigkeit nach § 73a SGB XI.



EXPERTENTIPP

Starten Sie 2026 mit einem strukturierten Maßnahmenplan: Überprüfen Sie Ihre Lohn- und Personalkostenkalkulation bis spätestens zum ersten Quartal, passen Sie Dokumentationsprozesse konsequent an und sichern Sie Ihre TI-Anbindung. Legen Sie klare Zuständigkeiten für Meldepflichten und Vergütungsanpassungen fest, das schafft Handlungssicherheit im laufenden Betrieb.

Die Einrichtungen müssen künftig unverzüglich melden, wenn die Versorgung gefährdet ist, um Beispiel bei Personalmangel, Infektionsgeschehen oder wirtschaftlichen Problemen. Nach der Meldung werden gemeinsam mit den Pflegekassen Maßnahmen zur Sicherstellung der Versorgung geprüft. Vorübergehende Abweichungen von personellen oder qualitativen Vorgaben können zugelassen werden, um den Betrieb aufrechtzuerhalten.

Vergütung und Pflegesatzverhandlungen

Erleichterungen gibt es wohl auch bei der Pflegesatzbemessung: Der externe Vergleich nach § 84 Abs. 2 SGB XI wird angepasst. Einrichtungen dürfen künftig nur noch mit vergleichbaren Einrichtungen in Bezug auf Art, Größe und Qualität verglichen werden. Die Entloh-

nung der Mitarbeitenden ist kein Vergleichskriterium mehr. Das stärkt die Position der Einrichtungen in den Vergütungsverhandlungen.

Zudem werden die Fristen zur Meldung tarifgebundener oder kirchlich gebundener Einrichtungen sowie zur Veröffentlichung der regional üblichen Entgelte um einen Monat vorgezogen. Die Veröffentlichung erfolgt bereits Ende September. Dadurch verlängert sich die Umsetzungsfrist für Vergütungsanpassungen zum Jahresbeginn auf drei Monate, ein kleiner Schritt zu mehr Planungssicherheit.

Digitalisierung

Die Telematikinfrastruktur bleibt auch im neuen Jahr ein zentrales Thema. Die TI-Pauschale ist zum 1. Januar 2026 um 2,8 Prozent gestiegen. Voraussetzung bleibt eine erfolgreiche Anbindung. Einrichtungen, die bereits angebunden sind, erhalten die Erhöhung automatisch.

Inhaltlich entwickelt sich die elektronische Patientenakte weiter: Ab 2026 ergänzt der elektronische Medikationsplan die bestehende Medikationsliste. Dosierungen, Einnahmehinweise und auch nicht elektronisch verordnete Medikamente können künftig strukturiert abgebildet werden. Dies verbessert die Arzneimittelsicherheit und die Zusammenarbeit mit Ärzten und Apo-

theken. Auch das E-Rezept wird erweitert, etwa durch digitale T-Rezepte.

Weitere wirtschaftliche und organisatorische Faktoren

Steigende CO₂-Abgaben verteuern Mobilität und Energie. Das Deutschlandticket kostet ab 2026 63 Euro monatlich. Die Entfernungspauschale steigt einheitlich auf 38 Cent pro Kilometer. Gleichzeitig erhöhen sich Grundfreibetrag und Kindergeld, was Mitarbeitende entlastet.

Die Geringfügigkeitsgrenze steigt auf 603 Euro monatlich, der Midijob-Bereich reicht bis 2.000 Euro. Für Tagespflegen kann dies Anpassungen bei Minijobverträgen erforderlich machen. Neue Sachbezugswerte für Verpflegung und Unterkunft sind ebenfalls zu berücksichtigen.

Nicht zuletzt sollten Einrichtungen prüfen, ob Mitarbeitende vom verpflichtenden Führerscheinumtausch betroffen sind, insbesondere wenn Fahrdienste angeboten werden.

2026 verlangt von Tagespflegen einen klaren Blick auf Kosten, Qualität und Strukturen. Wer frühzeitig plant, Prozesse überprüft und Mitarbeitende einbindet, kann die neuen Rahmenbedingungen nicht nur bewältigen, sondern gezielt für eine stabile und zukunftsfähige Ausrichtung nutzen. ✨

2026 gewinnt strategisches Handeln für Führungskräfte und Träger deutlich an Bedeutung.



Foto: Adobe Stock/DETHAL