

Verhandlung noch wichtiger

Die Pflegevergütungsrichtlinie, die zur Umsetzung des GVWG veröffentlicht wurde, macht eins ganz deutlich: Pflegesatzverhandlungen werden ab sofort elementarer denn je. Eine Übersicht, was bei den Neuverhandlungen der Pflegesätze zu beachten ist.

Text: Kai Tybussek

Mit dem Gesetz zur Weiterentwicklung der Gesundheitsversorgung“ (GVWG) hatte der Gesetzgeber Mitte letzten Jahres neue Regelungen hinsichtlich der Voraussetzungen zur Zulassung von Pflegeeinrichtungen bei Abschluss eines Versorgungsvertrages und zur Wirtschaftlichkeit von Personalaufwendungen gefasst. Das Ziel: eine flächendeckende Entlohnung nach Tarif als wesentliches Element für eine Verbesserung der Bezahlung von Pflegekräften zu erreichen.

Als Region für die Ermittlung des regional üblichen Entgelt-niveaus gilt das jeweilige Bundesland, in dem sich die Pflegeeinrichtung befindet.

Die große Brisanz wurde richtig erst deutlich, nachdem die Daten-Clearing-Stelle Pflege (DCS) Anfang Februar nunmehr die Übersicht der nach § 72 Abs. 3 e SGB XI erhobenen Tarifverträge und kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen, die eine Entlohnung vorsehen, die das regional übliche Entgelt-niveau nicht um mehr als zehn Prozent überschrei-

gen nicht als unwirtschaftlich abgelehnt werden.

2. Nicht an Tarif oder AVR gebundene Pflegeeinrichtungen zahlen Gehälter für Pflege- und Betreuungskräfte: Dagegen konkretisiert die Richtlinie, was es bedeutet, dass bei nicht an Tarif und AVR gebundenen Pflegeeinrichtungen die Entlohnung der Pflege- oder Betreuungskräfte nicht als unwirtschaftlich abgelehnt werden kann, soweit die Höhe ihrer Entlohnung nach dem Tarifvertrag oder der kirchlichen Arbeitsrechtsregelung, der oder die nach § 72 Absatz 3 b für ihre Entlohnung maßgebend ist, das regional übliche Entgelt-niveau nicht um mehr als zehn Prozent übersteigt. Dazu wird der gewichtete durchschnittliche Stundenlohn in einer Einrichtung mit dem gewichteten durchschnittlichen Stundenlohn in der maßgeblichen Region verglichen.

Die relevante Entlohnung beinhaltet das Grundgehalt (Tabellenentgelt), die Jahressonderzahlungen, die vermögenswirksamen Leistungen des Arbeitgebers sowie die regelmäßigen und fixen pflegetypischen Zulagen. Die nach Tarif oder AVR vereinbarten variablen pflegetypischen Zuschläge werden bei der Ermittlung des regional üblichen Entgelt-niveaus jedoch nicht berücksichtigt. Auch für diese Zuschläge auf den Stundenlohn (Grundgehalt) wird jedoch ein Durchschnitt aus den Mitteilungen nach § 72 Abs. 3 e SGB XI gebildet, der in Prozent gesondert ausgewiesen und in den Landesübersichten veröffentlicht ist. In die Ermittlung werden nur Mit-

Seitdem die Richtlinien veröffentlicht wurden, ist die Branche in Unruhe

Seitdem der GKV-Spitzenverband am 28. Januar 2022 die vom Bundesgesundheitsministerium im Einvernehmen mit dem Bundesarbeitsministerium genehmigten Richtlinien zu § 82c SGB XI nach Verzögerung veröffentlicht hat, ist die Branche in Unruhe.

Das Verfahren nach § 82c Abs. 1 bis 3 und 5 SGB XI regelt, welche Aspekte der Wirtschaftlichkeit von Personalaufwendungen der Pflegeeinrichtungen bei Vergütungsverhandlungen zu beachten sind.

Das regional übliche Entgelt-niveau ist für nicht tarifgebundene Pflegeeinrichtungen insofern maßgeblich, als eine Bezahlung des Beschäftigten bis maximal zehn Prozent über dem regional üblichen Entgelt-niveau in den Pflegevergütungsverfahren nach §§ 85 und 89 SGB XI nicht als unwirtschaftlich abgelehnt werden darf.

tet, veröffentlicht hat (siehe hierzu auch die Tabelle auf Seite 32). Ein gründliches Studium der Richtlinie ist für die Entscheider von nicht tarifgebundenen Pflegeeinrichtungen unverzichtbar.

Die Werte der DCS sind sehr unterschiedlich, z.B. ist Sachsen-Anhalt Schlusslicht mit 16,87 Euro Stundenlohn für Fachkräfte mit dreijähriger Ausbildung, Spitzenreiter ist Schleswig-Holstein mit einem Wert i.H.v. 23,89 Euro.

1. Tarif- oder AVR-gebundene Einrichtungen zahlen Gehälter nach AVR oder Tarif: § 6 Abs. 1 der Richtlinie enthält keine Konkretisierungen im Vergleich zu § 82c Abs. 1 SGB XI. Bei einer tarif- oder AVR-gebundenen Pflegeeinrichtung kann die Bezahlung von Gehältern der Beschäftigten bis zur Höhe der aus dieser Bindung resultierenden Vorgaben in den Pflegesatzverhandlungen

INTERVIEW



THOMAS KNIELING

„Die Übersichten sind intransparent“

Die Aussagekraft der von den Pflegekassen veröffentlichten Daten zur Tarifbindung und Durchschnittslöhnen ist unklar – und die Regelungen sind unnötig und kompliziert, sagt Thomas Knieling, Bundesgeschäftsführer des Verbands Deutscher Alten- und Behindertenhilfe (VDAB).

Herr Knieling, die Landesverbände der Pflegekassen haben erstmals einen detaillierten Überblick über das Ausmaß der Tarifbindung von Pflegeeinrichtungen in Deutschland und auch konkrete Stunden-Durchschnittslöhne veröffentlicht. Wie bewerten Sie das Zahlenwerk – und wie wird sich angesichts dessen das Gehaltsgefüge nicht tarifgebundener Einrichtungen ändern?

Thomas Knieling: Die Übersichten der Landesverbände der Pflegekassen bleiben deutlich hinter unseren Erwartungen zurück. Die nicht tarifgebundenen Einrichtungen stehen vor allem wegen der viermonatigen Verzögerung bei der Veröffentlichung der Richtlinien ohne eigenes Verschulden unter hohem Zeitdruck. Das Bundesministerium für Gesundheit hat die Frist lediglich bis zum 31.3.2022 verlängert. Die Übersichten sind essenzielle Grundlage für eine zeitnahe Entscheidung.

Deshalb ist es sehr ernüchternd, dass die Landesverbände der Pflegekassen nur die regional üblichen Entgelt-niveaus der Länder konkret beziffert haben, sich aber bei den Tarifwerken auf die reine Nennung der Tarifbezeichnungen beschränkt haben. Das macht es für nicht tarifgebundene Einrichtungen, die sich an einem konkreten Tarifwerk orientieren wollen, schon aus dem Zeitaspekt heraus fast unmöglich, die Entscheidung für einen Tarif auf einer gesicherten Basis zu treffen. Sie müssten zunächst über das Tarifregister des jeweiligen Bundeslandes die notwendigen Informationen zu den Tarifen einholen, um dann die Auswirkungen einzuschätzen und die weiteren Schritte vor und nach der Meldung festzulegen. In welchem Ausmaß sich das Gehaltsgefüge

verändert, hängt davon ab, welche Entscheidungen die nicht tarifgebundenen Einrichtungen im Rahmen der Meldung treffen. Angesichts des schon relativ hohen regionalen Entgelt-niveaus ist allerdings von flächendeckend steigenden Gehältern auszugehen und damit auch von steigenden Personalkosten.

Die Grundlage für die Zahlen der Pflegekassen sind Meldungen der Einrichtungen. Aber nicht alle Einrichtungen haben dies bisher getan. Erwarten Sie noch Änderungen bzw. für wie aussagekräftig halten Sie die Daten der Kassen?

Knieling: Die Übersichten der Landesverbände der Pflegekassen sind leider völlig intransparent, so dass schon eine Aussage dazu fehlt, ob alle Tarife gemeldet wurden. Weder wird klar, wie viele Tarifwerke insgesamt gemeldet wurden, noch ob die gemeldeten Daten homogen und richtig erhoben wurden. Ganz zu schweigen von der Frage, ob die Durchschnittswerte, die in der Folge zum regional üblichen Entgelt-niveau führen, korrekt ermittelt wurden. Da passt auch ins Bild, dass die Landesverbände der Pflegekassen schon auf dem Deckblatt der Veröffentlichung ausdrücklich darauf hinweisen, dass sie keinerlei Gewähr für die Richtigkeit der Daten übernehmen. Die Übersichten drohen also zur reinen Farce zu werden. Trotzdem werden sie in bestimmten Fällen als Maßstab dafür herangezogen, ob eine Einrichtung einen Versorgungsvertrag erhält bzw. behält. Sollte es hier zu Streitigkeiten kommen, werden Gerichte entscheiden, ob die Übersichten und die Durchschnittsermittlung einer rechtlichen Prüfung standhalten. Auf Basis der aktuellen Veröffentlichung darf das bezweifelt werden.

In welchem Verhältnis stehen die aktuell beschlossenen Mindestlöhne zu den veröffentlichten Tarifwerken?

Knieling: Zunächst hat die zeitliche Nähe zwischen den beiden Veröffentlichungen sicher für Verwirrung in der Öffentlichkeit gesorgt. Denn jetzt stellt sich die Frage, was denn nun gelten soll und wie die Systeme aufeinander aufbauen. Zunächst ist festzustellen, dass die neuen Pflege-mindestlöhne ab dem 1.9.2022 deutlich Gehaltssprünge in relativ kurzer Zeit vorsehen und sich zunehmend an tariflichen Höhen orientieren.

Dies zeigt, wie unnötig die komplizierten Regelungen und intransparenten Verfahren zur Umsetzung der Tarifpflicht sind, wenn doch über die Mindestlohnkommission tragfähige Untergrenzen gezogen werden können, ohne in die Tariffreiheit der Unternehmen einzugreifen. Es ist auch mehr als befremdlich, wenn Bundesarbeitsminister Heil selbst mit hohen Mindestlöhnen und Tarifpflicht nicht zufrieden zu sein scheint und zusätzlich noch einen allgemein verbindlichen Tarifvertrag fordert.

Insgesamt birgt die dynamische Lohnentwicklung auch noch eine weitere Problematik, die erst perspektivisch zu lösen sein wird. Wie behält man den Lohnabstand zu Leitungskräften und wahrt die Gleichbehandlung von Mitarbeitenden in den Sekundärbereichen abseits von Pflege und Betreuung? Dies hängt zentral von der Bereitschaft der Kostenträger ab, den gewählten Tarif bzw. die individuelle Gehaltssystematik für alle Mitarbeitende zu finanzieren und den Mehrbedarf bei Leitungskräften anzuerkennen.

Interview: Steve Schrader

VERÖFFENTLICHUNG NACH § 82 C ABS. 5 SGB XI ENTGELTNIVEAUS UND ZUSCHLÄGE

	Baden- Württem- berg	Bayern	Berlin	Branden- burg	Bremen	Hamburg	Hessen
Regional übliches Entgeltniveau in Euro gemäß § 3 Absatz 1 in Verbindung mit § 4 Absatz 5 der Richtlinien des GKV-SV nach § 82 c Absatz 4 SGB XI	20,55 €	20,24 €	19,36 €	17,66 €	16,87 €	19,68 €	19,26 €
Regional übliches Entgeltniveau in Euro je Beschäftigtengruppe gemäß § 4 Absatz 3 der Richtlinien des GKV-SV nach § 82c Absatz 4 SGB XI							
Pflege- und Betreuungskräfte ohne mindestens einjährige Berufsausbildung	16,93 €	17,00 €	17,17 €	15,40 €	14,79 €	16,37 €	16,24 €
Pflege- und Betreuungskräfte mit mindestens einjähriger Berufsausbildung	19,11 €	19,02 €	17,86 €	16,36 €	15,64 €	18,51 €	18,14 €
Fachkräfte in den Bereichen Pflege und Betreuung mit mindestens dreijähriger Berufsausbildung	23,24 €	23,19 €	22,85 €	20,69 €	20,12 €	22,58 €	22,17 €
Regionale Durchschnittswerte der tarifvertraglich oder in kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen vereinbarten variablen pflegetypischen Zuschläge auf den Stundenlohn (Grundgehalt) in Prozent gemäß § 5 Absatz 2 der Richtlinien des GKV-SV nach § 82 c Absatz 4 SGB XI							
Nachtarbeit	19,78 %	21,71 %	23,90 %	24,12 %	11,32 %	19,70 %	14,20 %
Sonntagsarbeit	25,95 %	21,94 %	31,16 %	29,85 %	25,95 %	33,57 %	25,16 %
Feiertagsarbeit	60,28 %	48,48 %	42,20 %	42,18 %	100,05 %	70,51 %	58,12 %
Schichtarbeit und Wechselschichtarbeit	4,22 %	9,68 %	21,80 %	1,07 %	0,63 %	7,18 %	10,18 %
Flexibilitätszuschlag	4,46 %	5,61 %	27,17 %	6,24 %	3,45 %	10,65 %	1,71 %
Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft	17,61 %	15,10 %	19,17 %	13,66 %	2,60 %	19,54 %	12,11 %

Die Entgeltangaben erfolgen auf Stundenbasis.

arbeitende mit einer vertraglich vereinbarten Arbeitszeit von mindestens 50 Prozent in der Pflege oder Betreuung einbezogen.

Die Pflegedienstleitung, ihre Stellvertretung sowie Auszubildende in der Pflege bleiben außer Betracht.

3. Sachlicher Grund für höhere Bezahlung: § 6 Abs. 5 der Richtlinie regelt die gesetzlichen Voraussetzungen, unter denen eine höhere Bezahlung der Beschäftigten aus sachlichem Grund möglich ist. Der einschlägige Grund ist vom Träger plausibel anzugeben, wie beispielsweise insbesondere

- o eine in den Erfahrungsstufen vom Durchschnitt abweichende Beschäftigtenstruktur,
- o eine Vorvereinbarung auf Grundlage höherer Gehälter,
- o die übertarifliche Bezahlung von Pflege- und Betreuungskräften mit Hochschulabschluss, die besondere Tätigkeiten mitübernehmen,

- o die Zahlung wettbewerbsfähiger Löhne aufgrund eines besonders engen Fachkräftemarktes in der Gegend.

Sonstige Beschäftigte von nicht tarifgebundenen Einrichtungen fallen nicht unter § 82 c Abs. 2 SGB XI. Hier wird anders als bei den tarifgebundenen Pflegeeinrichtungen ausdrücklich nur auf die Pflege- und Betreuungskräfte abgestellt.

4. Sonderkündigungsrecht laufender Pflegesätze: Wenn die Umsetzung der neuen Regelungen bei nicht tarifgebundenen Einrichtungen zu einer Erhöhung der Personalkosten führt, können neue Vergütungsverhandlungen auf der Grundlage von § 85 Abs. 7 SGB XI vorzeitig verhandelt werden.

5. Richtlinien des GKV-Spitzenverbandes nach § 72 Abs. 3 c SGB XI: Des Weiteren sind auch die Richtlinien zum Abschluss eines Versorgungsvertrags veröffentlicht worden. Sie bestimmen die

Verfahrens- und Prüfungsgrundsätze für die Zulassung der Pflegeeinrichtungen, insbesondere die verschärfte Anforderungen an den Abschluss eines Versorgungsvertrages.

Die Richtlinien sehen folgende Zulassungsvoraussetzungen bei tarifgebundenen Pflegeeinrichtungen vor:

- o Die Pflegeeinrichtungen zahlen Entgelte aufgrund der Bindung an Tarifvertragswerke oder kirchliche Arbeitsrechtsregelungen.
- o Die Träger von Pflegeeinrichtungen orientieren sich an kollektivvertraglichen Mantel- und Entlohnungsregelungen oder kirchlicher Arbeitsrechtsregelungen.
- o Die Träger von Pflegeeinrichtungen entlohnen aufgrund der Bindung an Tarifvertragswerke oder kirchliche Arbeitsrechtsregelungen in einer gesondert vereinbarten Höhe der Entgelte zur Abwendung einer Insolvenz oder im Sanierungsfall.

	Mecklenburg-Vorpommern	Niedersachsen	Nordrhein-Westfalen	Rheinland-Pfalz	Saarland	Sachsen	Sachsen-Anhalt	Schleswig-Holstein	Thüringen
	18,03 €	19,29 €	20,59 €	20,18 €	19,66 €	18,25 €	17,25 €	20,77 €	17,85 €
	15,49 €	16,16 €	17,03 €	16,46 €	16,20 €	15,59 €	15,01 €	17,75 €	15,29 €
	16,82 €	18,48 €	19,75 €	18,74 €	18,91 €	17,08 €	16,35 €	18,60 €	16,03 €
	20,88 €	22,15 €	23,28 €	22,98 €	22,73 €	20,59 €	19,52 €	23,89 €	20,51 €
	20,84 %	15,98 %	18,73 %	18,41 %	16,66 %	16,09 %	15,66 %	19,84 %	16,41 %
	26,73 %	25,55 %	25,17 %	25,30 %	24,85 %	27,71 %	24,41 %	30,16 %	24,16 %
	37,44 %	57,21 %	63,23 %	68,26 %	89,03 %	37,17 %	37,82 %	63,77 %	40,05 %
	3,97 %	2,36 %	4,86 %	2,39 %	1,14 %	1,25 %	3,05 %	1,11 %	13,10 %
	5,92 %	1,99 %	2,08 %	2,37 %	67,59 %	17,51 %	9,04 %	7,27 %	12,31 %
	5,37 %	11,94 %	15,16 %	11,74 %	12,02 %	20,59 %	11,12 %	16,04 %	9,54 %

Quelle: DCS, Veröffentlichung nach § 82c Abs. 5 SGB XI, www.transparenzberichte-pflege.de/Tarif-Veroeffentlichung

- o Pflegeeinrichtungen, bei denen das Tarifvertragswerk abgelaufen ist, müssen innerhalb eines Jahres ein neues Tarifvertragswerk abschließen.
- o Die Pflegeeinrichtungen müssen das jeweils für sie geltende Tarifvertragswerk bis zum 30.9.2022 den Landesverbänden der Pflegekassen vorlegen.
- o Zulassungsvoraussetzungen bei Pflegeeinrichtungen ohne Tarifbindung oder kirchliche Arbeitsrechtsregelung
- o Die Pflegeeinrichtungen zahlen Entgelt, das sich von der Entlohnung nach einem Flächentarifvertragswerk nicht unterscheidet.
- o Die Pflegeeinrichtungen zahlen Entgelt, das einem Tarifvertragswerk einer anderen Pflegeeinrichtung in der Region, und dessen zeitlicher und persönlicher Geltungsbereich eröffnet ist (Haus-/Unternehmenstarifvertrag), entspricht.
- o Die Zahlung unterschreitet nicht kirchliche Arbeitsrechtsregelungen.

- o Mitteilungspflicht nach § 72 Abs. 3 d SGB XI bis zum 28.2.2022.

§ 5 Abs. 1 der Richtlinie fordert von den Pflegeeinrichtungen eine rechtsverbindliche Erklärung, dass der Träger der Pflegeeinrichtung das jeweilige regional übliche Entgeltniveau und die regionalen Durchschnittswerte der tariflich oder in kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen vereinbarten variablen pflegety-pischen Zuschläge für alle Beschäftigten in der Pflege und Betreuung ab dem 1.9.2022 nicht unterschreitet oder nach § 5 Abs. 2 Nr. 4 rechtsverbindlich mitzuteilen, welches Tarifvertragswerk oder welche kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen für sie maßgebend sind. Die Umsetzung der Richtlinie stellt sowohl die Landesverbände der Pflegekassen und insbesondere die nicht tarifgebundenen Pflegeeinrichtungen vor organisatorische und zeitliche Herausforderungen. Das BMG empfiehlt daher dem GKV-

Spitzenverband nach dem 28.2.2022 eingehende Meldungen großzügig zu behandeln. Der enge Zeitplan ist kaum zu bewältigen. Insbesondere ist vom BMG gewünscht, dass aufgrund der Gesetzesänderung und der Umsetzung der neuen Richtlinien keine kurzfristigen Kündigungen der Versorgungsverträge drohen.

MEHR ZUM THEMA

Kontakt zum Autor:

Kai.Tybussek@curacon-recht.de

Übersicht der Entgelte und Tarifwerke unter: www.altenheim.net/zeitschrift/downloads

Kai Tybussek, Rechtsanwalt und Geschäftsführender Partner der Curacon Rechtsanwalts-gesellschaft mbH.

