



# Die Umsetzung der Tariftreue gem. GVWG hat konkretere Formen angenommen: Zulassungs- und Vergütungsrichtlinien regeln Details

*Ein gründliches Studium der Richtlinie ist für die Entscheider von nicht tarifgebundenen Pflegeeinrichtungen unverzichtbar*

Von Kai Tybussek, CURACON GmbH

Mit dem „Gesetz zur Weiterentwicklung der Gesundheitsversorgung“ (GVWG) hatte der Gesetzgeber im Sommer 2021 neue Regelungen hinsichtlich der Voraussetzungen zur Zulassung von Pflegeeinrichtungen bei Abschluss eines Versorgungsvertrages und zur Wirtschaftlichkeit von Personalaufwendungen gefasst. Das Ziel war dabei, eine flächendeckende Entlohnung nach Tarif als wesentliches Element für eine Verbesserung der Bezahlung von Pflegekräften zu erreichen.

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

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

Als Region für die Ermittlung des regional üblichen Entgeltniveaus 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. 3e SGB XI erhobenen Tarifverträge und kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen, die eine Entlohnung vorsehen, die das regional übliche Entgeltniveau nicht um mehr als zehn Prozent überschreitet, veröffentlicht hat. Ein gründliches Studium der Richtlinie ist für die Entscheider von nicht tarifgebundenen Pflegeeinrichtungen unverzichtbar.

Die Werte der DCS sind sehr unterschiedlich, zum Beispiel ist Schlusslicht das Bundesland Sachsen-Anhalt mit 16,87 Euro Stundenlohn für Fachkräfte mit dreijähriger Ausbildung, Spitzenreiter ist Schleswig-Holstein mit einem Wert in Höhe von 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 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 Abs. 3b für ihre Entlohnung maßgebend ist, das regional übliche Entgeltniveau 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 (Tabellentgelt), 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 Entgeltniveaus jedoch nicht berücksichtigt.

Auch für diese Zuschläge auf den Stundenlohn (Grundgehalt) wird jedoch ein Durchschnitt aus den Mitteilungen nach § 72 Abs. 3e SGB XI gebildet, der in Prozent

gesondert ausgewiesen und in den Landesübersichten veröffentlicht ist. In die Ermittlung werden nur Mitarbeitende 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

- eine in den Erfahrungsstufen vom Durchschnitt abweichende Beschäftigtenstruktur
- eine Vorvereinbarung auf Grundlage höherer Gehälter
- die übertarifliche Bezahlung von Pflege- und Betreuungskräften mit Hochschulabschluss, die besondere Tätigkeiten mit übernehmen
- die Zahlung wettbewerbsfähiger Löhne aufgrund eines besonders engen Fachkräftemarktes in der Gegend.

Sonstige Beschäftigte von nicht tarifgebundenen Einrichtungen fallen nicht unter § 82c Abs. 2 SGB XI. Hier wird anders als bei den tarifgebundenen ausdrücklich nur auf 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. 3c SGB XI

Des Weiteren sind auch die Richtlinien zum Abschluss eines Versorgungsvertrages veröffentlicht worden. Sie bestimmen die Verfahrens- und Prüfungsgrundsätze für die Zulassung der Pflegeeinrichtungen, insbesondere die verschärften Anforderungen an den



Kai Tybussek, Rechtsanwalt, geschäftsführender Partner, Curacon Rechtsanwalts-gesellschaft mbH

Abschluss eines Versorgungsvertrages. Die Richtlinien sehen folgende **Zulassungsvoraussetzungen bei tarifgebundenen Pflegeeinrichtungen vor:**

- Die Pflegeeinrichtungen zahlen Entgelte aufgrund der Bindung an Tarifvertragswerke oder kirchliche Arbeitsrechtsregelungen.
- Die Träger von Pflegeeinrichtungen orientieren sich an kollektivvertraglichen Mantel- und Entlohnungsregelungen oder kirchlicher Arbeitsrechtsregelungen.
- 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.
- Pflegeeinrichtungen, bei denen das Tarifvertragswerk abgelaufen ist, müssen innerhalb eines Jahres ein neues Tarifvertragswerk abschließen.
- Die Pflegeeinrichtungen müssen das jeweils für sie geltende Tarifvertragswerk bis zum 30.9.2022 den Landesverbänden der Pflegekassen vorlegen.

## Zulassungsvoraussetzungen bei Pflegeeinrichtungen ohne Tarifbindung oder kirchliche Arbeitsrechtsregelung

- Die Pflegeeinrichtungen zahlen Entgelt, das sich von der Entlohnung nach einem Flächentarifvertragswerk nicht unterscheidet.
- Die Pflegeeinrichtungen zahlen Entgelt, das einem Tarifvertragswerk einer anderen Pflege-

einrichtung in der Region, und dessen zeitlicher und persönlicher Geltungsbereich eröffnet ist (Haus-/Unternehmenstarifvertrag), entspricht.

- Die Zahlung unterschreitet nicht kirchliche Arbeitsrechtsregelungen.
- Mitteilungspflicht nach § 72 Abs. 3d 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 pflegetypischen 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 Bundesministerium für Gesundheit empfiehlt daher dem GKV-Spitzenverband, nach dem 28.2.2022 eingehende Meldungen großzügig zu behandeln. Der enge Zeitplan ist gerade für nicht tarifgebundene Pflegeeinrichtungen kaum bis zum 28.2.2022 zu bewältigen, daher erfolgte eine Verlängerung bis zum 31.3.2022.

Insbesondere ist vom Bundesministerium für Gesundheit gewünscht, dass aufgrund der Gesetzesänderung und der Umsetzung der neuen Richtlinien keine kurzfristigen Kündigungen der Versorgungsverträge drohen. Darüber hinaus bleibt es spannend, ob die vor dem Bundesverfassungsgericht in Karlsruhe eingereichte Verfassungsbeschwerde mehrerer Träger das Vorhaben noch zu Fall bringen wird. ♦

Weitere Informationen:  
[www.curacon.de](http://www.curacon.de)