

Erstinformation zu den Richtlinien zur Tariftreue von Pflegeeinrichtungen (SGB XI)

Liebe Mitglieder,

mit dem Gesundheitsversorgungsweiterentwicklungsgesetz (GVWG) wurde die Verpflichtung zur „Tariftreue“ von Pflegeeinrichtungen ab dem 01. September 2022 eingeführt.

Am 28. Januar 2022 wurden mit vier Monaten Verzögerung die Richtlinien GKV-Spitzenverbandes zur Umsetzung der Verpflichtung Löhne auf Tarifvertragsniveau zu bezahlen, bekannt gegebenen. Sie gelten für alle stationären, teilstationären und ambulanten Pflegeeinrichtungen und Kurzzeitpflegeeinrichtungen die bereits einen Versorgungsvertrag gem. § 72 SGB XI haben oder künftig beantragen wollen.

Sie finden die Richtlinien unter www.dbfk-unternehmer.de/tariftreuerichtlinien

Zur Umsetzung der Richtlinien liegen aktuell noch nicht alle notwendigen Voraussetzungen vor. Es fehlen noch

- die FAQ zur Umsetzung,
- die Bekanntgabe der durchschnittlichen regional üblichen Entgelte und Zuschläge und
- das Online-Meldeformular für die erforderliche Meldung bei der Datenclearingstelle (DCS) Pflege.

Diese Informationen sollen voraussichtlich bis Mitte Februar 2022 vorliegen, jedoch spätestens bis zum Ende Februar 2022.

Daher hat das Bundesgesundheitsministerium (BMG) mitgeteilt, dass abweichend von der in den Richtlinien vorgesehenen Mitteilungsfrist an die Datenclearingstelle zum 28. Februar 2022 der 31. März 2022 akzeptiert wird.

Mit dieser Information geben wir Ihnen daher vorab einen ersten Überblick, damit Sie sich jetzt bereits vorbereiten und das Entgeltniveau Ihrer Einrichtung berechnen können.

Es gibt die zwei folgenden Richtlinien:

I. Richtlinien des GKV-Spitzenverbandes nach § 82c Absatz 4 SGB XI zum Verfahren nach § 82c Absätze 1 bis 3 und 5 SGB XI (Pflegevergütungs-Richtlinien) vom 24.01.2022

Die Pflegevergütungs-Richtlinien regeln u. A.

- die Kriterien für die Wirtschaftlichkeit der Entgelte,
 - bei tarifgebundenen oder an kirchliche Arbeitsrechtsregelungen gebundene Pflegeeinrichtungen kann die Entlohnung der Beschäftigten bis zur Höhe der aus dieser Bindung resultierenden Vorgaben nicht als unwirtschaftlich abgelehnt werden.
 - **bei nicht tarif- oder an kirchliche Arbeitsrechtsregelungen gebundenen Pflegeeinrichtungen bilden das regionale Entgeltniveau und die durchschnittliche Entlohnung der Pflegeeinrichtung die Betrachtungsgrundlage. Hier sind die Entlohnungen als wirtschaftlich anzuerkennen, wenn das Entgeltniveau den regionalen Durchschnitt nicht mehr als 10% überschreitet.**
- die Pflicht der Landesverbände der Pflegekassen bis zum 31. Oktober jeden Jahres aus den Meldungen der tarifgebundenen Pflegeeinrichtungen folgende Werte zu berechnen und gemeinsam mit den regional zur Anwendung kommenden Tarifwerken bekannt zu geben:

- regional übliche Entgeltniveau in Euro
- regional **übliche Entgeltniveau als Stundenvergütung in Euro für drei Beschäftigungsgruppen**
 - a. Pflege- und Betreuungskräfte ohne mindestens einjährige Berufsausbildung
 - b. Pflege- und Betreuungskräfte mit mindestens einjähriger Berufsausbildung
 - c. Fachkräfte in den Bereichen Pflege und Betreuung mit mindestens dreijähriger Berufsausbildung
- regionale Durchschnittswerte in Prozent für die variablen pflegetypischen Zuschläge auf den Stundenlohn für
 - a. Nachtarbeit
 - b. Sonntagsarbeit
 - c. Feiertagsarbeit
 - d. Schichtarbeit und Wechselschichtarbeit
 - e. Flexibilitätszuschlag
 - f. Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft

In diese Berechnung werden nur Mitarbeitende die überwiegend, das heißt mit mindestens 50% ihrer Arbeitszeit, in der Pflege oder Betreuung von Pflegebedürftigen tätig sind, einbezogen. Die verantwortliche Pflegefachperson und ihre Stellvertretung sowie Auszubildende in der Pflege bleiben bei der Ermittlung des regional üblichen Entgeltniveaus unberücksichtigt.

Die Vergütungshöhe anderer Beschäftigungsgruppen, wie Mitarbeitende aus Hauswirtschaft, Verwaltung, usw. sind von den Richtlinien nicht umfasst.

Folgende Entgeltbestandteile der Tarifverträge bzw. kirchlichen Arbeitsvertragsrichtlinien werden in die Berechnung des regional üblichen Entgeltniveaus als Stundenvergütung in Euro miteinbezogen:

- Grundentgelt (Tabellenentgelt)
- Jahressonderzahlungen (Urlaubsgeld, Weihnachtsgeld)
- vermögenswirksame Leistungen des Arbeitgebers
- regelmäßig bezahlte fixe pflegetypische Zulagen (Geriatric-, Pflege-, Intensivzulage, usw.)

Hinzu kommen die durchschnittlichen monatlich wechselnden Zuschläge in %.

Damit Sie vorab schon Ihr betriebsindividuelles Entgeltniveau in Euro für den späteren Abgleich mit dem Landesniveau in den drei relevanten Beschäftigungsgruppen berechnen können, stellen wir Ihnen eine entsprechende Excel-Datei zur Verfügung.

www.dbfk-unternehmer.de/tariftreuerichtlinien

II. Richtlinien des GKV-Spitzenverbandes nach § 72 Absatz 3c SGB XI zu den Verfahrens- und Prüfgrundsätzen zur Einhaltung der Vorgaben für Versorgungsverträge nach § 72 Absätze 3a und 3b SGB XI (**Zulassungs-Richtlinien**) vom 24.01.2022

Die Zulassungs-Richtlinien regeln die Zulassungsvoraussetzungen für Pflegeeinrichtungen, die

- an Tarifwerke oder kirchliche Arbeitsrechtsregelungen gebunden sind (§ 2)
- nicht an Tarifwerke oder kirchliche Arbeitsrechtsregelungen gebunden sind (§ 3)

Im Folgenden gehen wir insbesondere auf die Regelungen für nicht tarifgebundene Pflegeeinrichtungen gemäß § 3 Zulassungsvoraussetzungen und § 5 Mitteilung der Richtlinie ein.

Die Richtlinie zeigt in § 3 verschiedene Wege zur Einhaltung der „Tariftreue“ auf:

A. Entlohnung der Beschäftigten in der Pflege oder Betreuung in der Höhe eines Tarifwerks (a-c: § 3 Abs. 1 / d: § 3 Abs. 4)

- a) Eines Tarifwerks dessen räumlicher, zeitlicher, fachlicher und persönlicher Geltungsbereich eröffnet ist (Flächentarifvertrag).
- b) Eines Tarifwerks dessen fachlicher Geltungsbereich mindestens eine andere Pflegeeinrichtung in der Region umfasst, in der die Pflegeeinrichtung betrieben wird, und dessen zeitlicher und persönlicher Geltungsbereich eröffnet ist (Haus-/ Unternehmenstarifvertragswerk).
- c) Einer a) oder b) entsprechenden kirchlichen Arbeitsrechtsregelung.
- d) Eines als regional maßgebend mitgeteilten Tarifvertragswerks oder kirchlicher Arbeitsrechtsregelungen.

Dann müssen alle Mitarbeitenden aus Pflege und Betreuung, entsprechend diesem Tarifgefüge entlohnt werden. Das gilt insbesondere für die Eingruppierung in die Entgelttabelle und deren Stufen, sämtliche pflegetypischen Zulagen und Zuschläge sowie die Jahressonderzahlung.

Auch diese Variante kann für Pflegeeinrichtungen in privater Trägerschaft in Frage kommen. Wenn Sie dazu weitere Informationen brauchen, wenden Sie sich bitte an Ihr DBfK Team.

Mitteilungspflichten gemäß § 5 für Variante A

Rechtsverbindliche Mitteilung über das Online-Portal der Datenclearingstelle (DCS) Pflege bis spätestens 31. März 2022 darüber, welches Tarifwerk oder welche kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen ab dem 01. September 2022 angewendet werden.

B. Entlohnung der Beschäftigten in der Pflege oder Betreuung im Durchschnitt nicht unterhalb des veröffentlichten regionalen Entgeltniveau für die jeweilige Beschäftigungs-/Qualifikationsgruppe und der veröffentlichten regionalen Durchschnittswerte für variable pflegetypische Zuschläge liegt.

Für die Durchschnittsermittlung innerhalb der Pflegeeinrichtung sind die folgenden zwei Durchschnittswerte maßgeblich:

- die fixen Entgeltbestandteile
 - Grundgehalt (Tabellenentgelt)
 - Jahressonderzahlungen
 - vermögenswirksame Leistungen des Arbeitgebers
 - regelmäßige und fixe pflegetypische Zulagen
- die variablen pflegetypischen Zuschläge in Prozent

Für viele Pflegeeinrichtungen in privater Trägerschaft wird die Variante B „Entlohnung mindestens in der Höhe des regionalen Durchschnitts“ die maßgebliche Variante sein.

Mitteilungspflichten gemäß § 5 für Variante B

Rechtsverbindliche Erklärung über das Online-Portal der Datenclearingstelle (DCS) Pflege bis spätestens 31. März 2022 darüber, dass der Träger der Pflegeeinrichtung das jeweilige regional übliche Entgeltniveau in den drei Beschäftigungsgruppen und die regionalen Durchschnittswerte variabler pflegetypischer Zuschläge für alle Beschäftigten in der Pflege und Betreuung spätestens ab dem 01. September 2022 nicht unterschreitet.

Auswirkungen auf die Versorgungsverträge

Neugründungen

Gemäß § 7 der Richtlinie darf nach dem 01. September 2022 ein Versorgungsvertrages nach § 72 SGB XI nur noch abgeschlossen werden, wenn eine Mitteilung zur Tariftreue nach §§ 4 oder 5 vorliegt und die Landesverbände der Pflegekassen auch diese Zulassungsvoraussetzungen geprüft haben. Die Angaben zur Erfüllung der Tariftreue werden Bestandteil des Versorgungsvertrages.

Sofern diese Zulassungsvoraussetzungen gemäß § 73 Abs. 3a/b SGB XI nicht vorliegen erhält die Pflegeeinrichtung gemäß § 9 Abs. der Richtlinie keinen Versorgungsvertrag

Bestandseinrichtungen

Bei Bestandseinrichtungen sind gemäß § 8 der Richtlinie spätestens bis zum 31. August 2022 die Versorgungsverträge an die Vorgaben anzupassen. Die Landesverbände der Pflegekassen haben auf Grundlage der Mitteilung nach §§ 4 oder 5 die Zulassungsvoraussetzungen zu prüfen und festzustellen. Die Angaben der Mitteilung werden entsprechend Bestandteil des Versorgungsvertrages.

Sofern die Landesverbände der Pflegekassen ab dem 01. September 2022 bei bestehenden Versorgungsverträgen feststellen, dass die Zulassungsvoraussetzungen gemäß § 73 Abs. 3a/b SGB XI nicht nur vorübergehend nicht vorliegen, ist dies ein Grund zur Kündigung des Versorgungsvertrages durch die Landesverbände der Pflegekassen.

Was ist jetzt zu tun?

- **Berechnen** Sie mit der o.g. **Excel-Datei** Ihr einrichtungsindividuelles Entgeltniveau.
- **Entscheiden** Sie sich für eine **Entgeltvariante** für Ihre Einrichtung, sobald die FAQ und das Entgeltniveau veröffentlicht wurden.
- **Melden Sie bis spätestens zum 31. März 2022 an die Datenclearingstelle (DCS) Pflege** Ihre Entgeltvariante zur Einhaltung der „Tariftreue“.
- **Passen Sie spätestens zum 01. September 2022 die Entgelte Ihrer Mitarbeitenden** in der Pflege und Betreuung nachweislich an die von Ihnen gewählte Entgeltvariante an.

Wir sind an Ihrer Seite und informieren Sie umgehend, wenn die FAQ zur Umsetzung und die durchschnittlichen regional üblichen Entgelte und Zuschläge bekanntgegeben wurden.

Außerdem bieten wir Ihnen dann auch zeitnah Online-Infoveranstaltungen dazu an.

Bis dahin stehen wir Ihnen gern für Ihre Fragen zur Verfügung.

Ihre DBfK-Team