

Dr. Florian Bauckhage-Hoffer

Die Vergütung der Beschäftigten in Pflegeeinrichtungen: Auf Mindestlohn folgt Tariflohn nach den Vorgaben des GVWG

Alle Aussagen in der Präsentation geben ausschließlich
die persönliche Ansicht des Verfassers wieder;
die (Zahlen)angaben in der Präsentation sind ohne Gewähr.

Mindest- und Tariflöhne in der Pflege

Zum Verständnis der Entlohnungsentwicklung in der Pflege muss man wissen, dass Mindestlöhne dem deutschen Arbeitsrechtssystem eher fremd sind.

In Deutschland vertraute man seit jeher auf die Entlohnungsgestaltung durch die Tarifparteien in Form von Tarifverträgen.

Erst als Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände seit den 80er und 90er Jahren des letzten Jahrhunderts immer mehr Mitglieder verloren und seit in den 90er Jahren immer mehr Unternehmen aus dem Ausland Arbeitnehmer*innen zu ihren Konditionen nach Deutschland schickten begann eine Diskussion über Mindestlöhne bzw. Mindestarbeitsbedingungen.

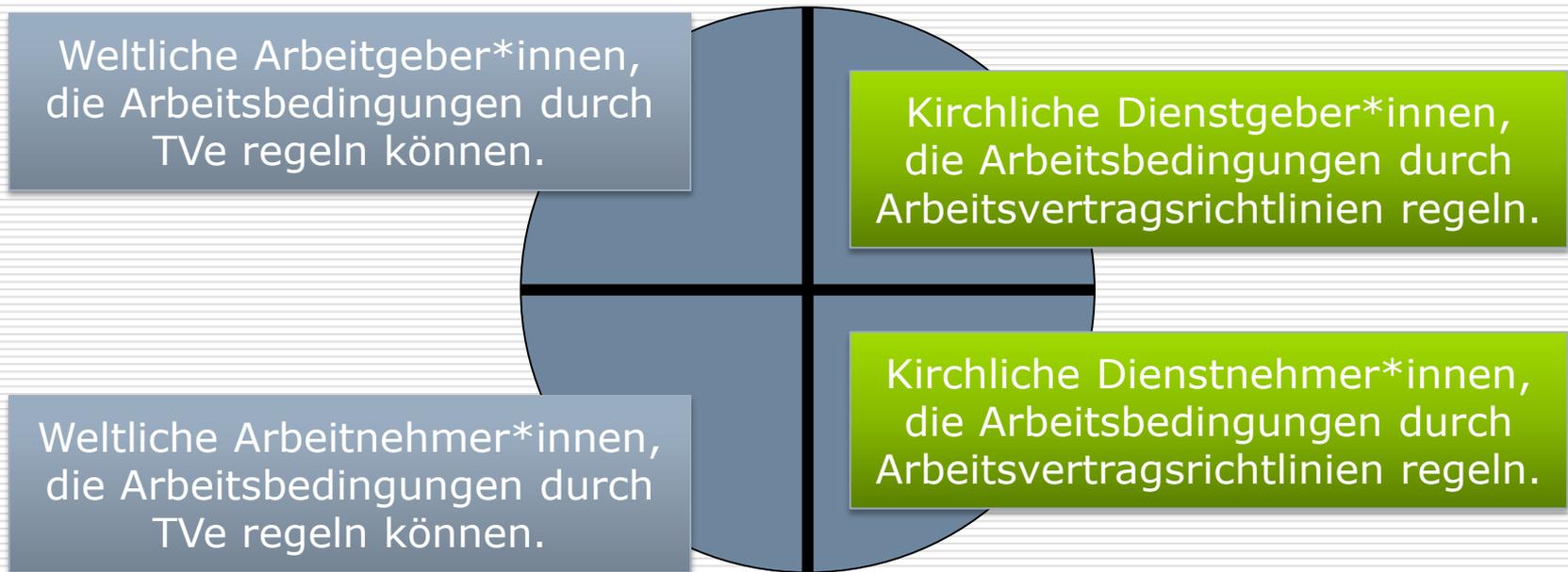
Mindest- und Tariflöhne in der Pflege

In der zweiten Hälfte der 90er Jahre wurde die sog. „Entsende-Richtlinie“ verabschiedet, die verhindern sollte, dass in einem EU-Mitgliedstaat ausländische Arbeitnehmer*innen zu Konditionen tätig sind, mit denen inländische Arbeitgeber*innen nicht konkurrieren können.

Die Entsende-Richtlinie wurde in Deutschland durch das Arbeitnehmerentsendegesetz (AEntG) umgesetzt. Nach den Regeln des AEntG können Tarifverträge bestimmter Branchen durch Rechtsverordnung auf alle Arbeitsverhältnisse der Branche erstreckt werden.

Mindest- und Tariflöhne in der Pflege

In der Pflegebranche ist solch eine Tariferstreckung grundsätzlich schwierig, denn die Branche funktioniert atypisch...



Mindest- und Tariflöhne in der Pflege

Daher werden Pflegemindestlöhne nach §§ 10 ff. AEntG durch eine Kommission erarbeitet, die sich wie folgt zusammensetzt...

Zwei Vertreter*innen der weltliche Arbeitgeber*innen	Zwei Vertreter*innen der kirchliche Dienstgeber*innen
Zwei Vertreter*innen der weltliche Arbeitnehmer*innen	Zwei Vertreter*innen der kirchliche Dienstnehmer*innen

Mindest- und Tariflöhne in der Pflege

Inzwischen gibt es nach § 7a AEntG auch die Möglichkeit, Pflege-Tarifverträge durch Rechtsverordnung auf die ganze Branche zu erstrecken. Aber die Erstreckung ist von der Zustimmung der Kirchen abhängig.

Anfang 2021 ist ein erster Versuch, einen Pflege-Tarifvertrag nach § 7a AEntG durch Rechtsverordnung zu erstrecken gescheitert, weil die Arbeitsrechtliche Kommission der Caritas den entsprechenden Antrag abgelehnt hat.

Bis zum In-Kraft-Treten des GVWG galt in Deutschland also im Wesentlichen nur der Pflegemindestlohn als staatliche Entlohnungsvorgabe.

Das GVWVG (§§ 72, 82c SGB XI) – Ein Wort vorab...

Zur Abgrenzung der Regelungen in den Richtlinien des GKV-Spitzenverbands zu den §§ 72, 82c SGB XI muss stets bedacht werden...

§ 72 SGB XI und die entsprechende Richtlinie enthalten **Zulassungsvoraussetzungen**.

§ 82c SGB XI und die entsprechende Richtlinie enthalten **Vergütungsbestimmungen**.

§ 72 SGB XI – Zulassung

Zulassungsbedingungen zur Pflege durch
Versorgungsvertrag ab 1. September 2022

Tarifbindung

§ 2 RL zu § 72 SGB XI

Einrichtungen,
die an Flächen-
oder Haus-
tarifverträge
oder kirchliche
AVR gebunden
sind.

„Tarifanwendung“

§ 3 Abs. 1 Nr. 1 – 3 RL zu
§ 72 SGB XI

Einrichtungen, die die
Entlohnungsvorgaben
eines **Flächen-** oder
Haustarifvertrags
oder einer
kirchlichen AVR
anwenden, d.h. **nicht**
unterschreiten.

„Durchschnittszahlung“

§ 3 Abs. 3 RL zu § 72 SGB XI

Einrichtungen, die den drei
Beschäftigtengruppen

- **Pflege-/Betreuungskräfte
ohne Berufsausbildung**
- **Pflege-/Betreuungskräfte
mit mindestens einjähriger
Berufsausbildung**
- **Pflegfachkräfte**

im Durchschnitt mindestens das
regional übliche Entgeltniveau
zahlen.

§ 72 SGB XI – Zulassung

Tarifbindung

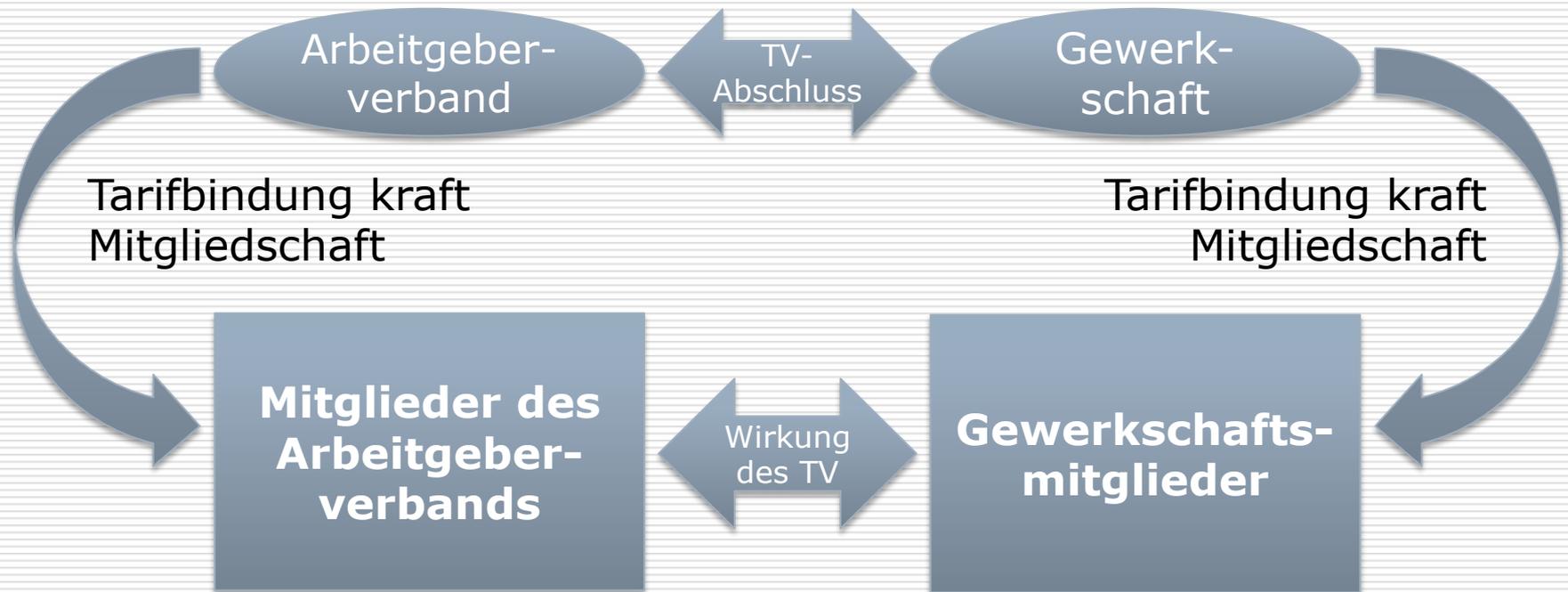
(§ 2 RL zu § 72 SGB XI)

„Tarifanwendung“

(§ 3 Abs. 1 Nr. 1 – 3 RL zu § 72 SGB XI)

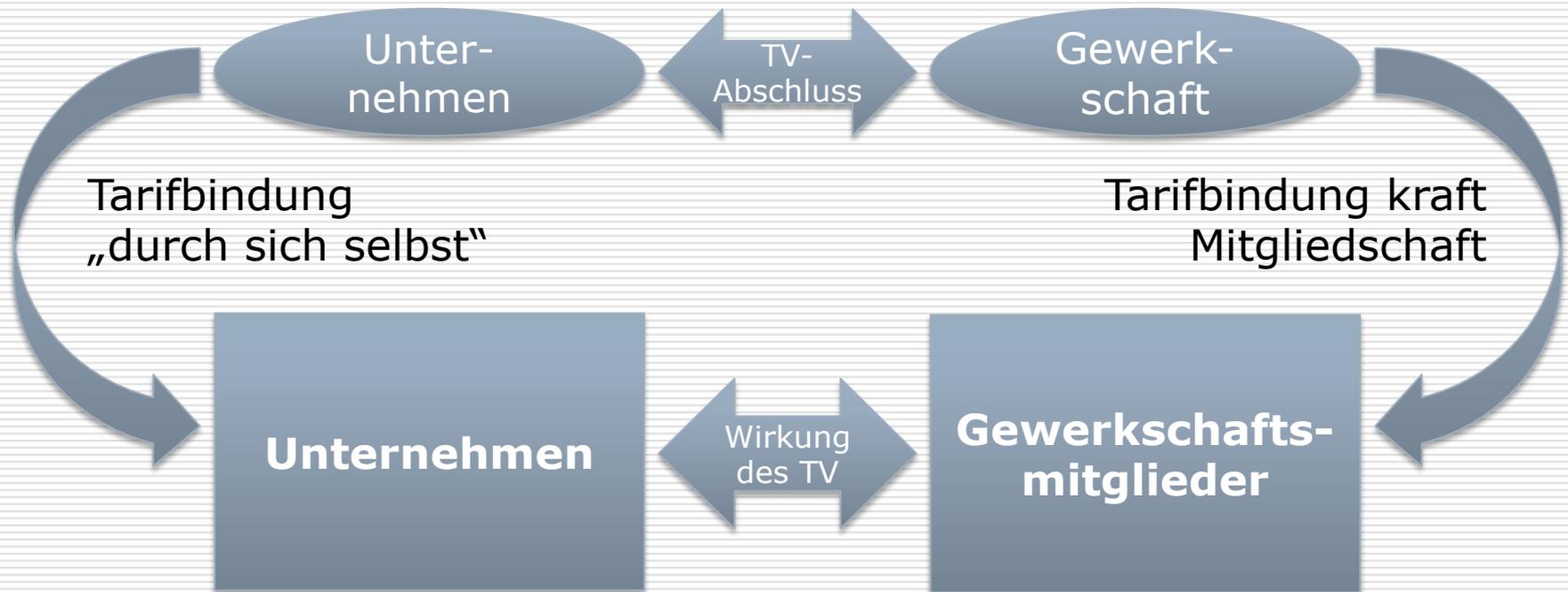
Tarifbindung und Tarifanwendung i.S.d. RL

Flächentarifverträge werden von bzw. zwischen Tarifpartnern geschlossen, wirken aber auf einer anderen Ebene:



Tarifbindung und Tarifanwendung i.S.d. RL

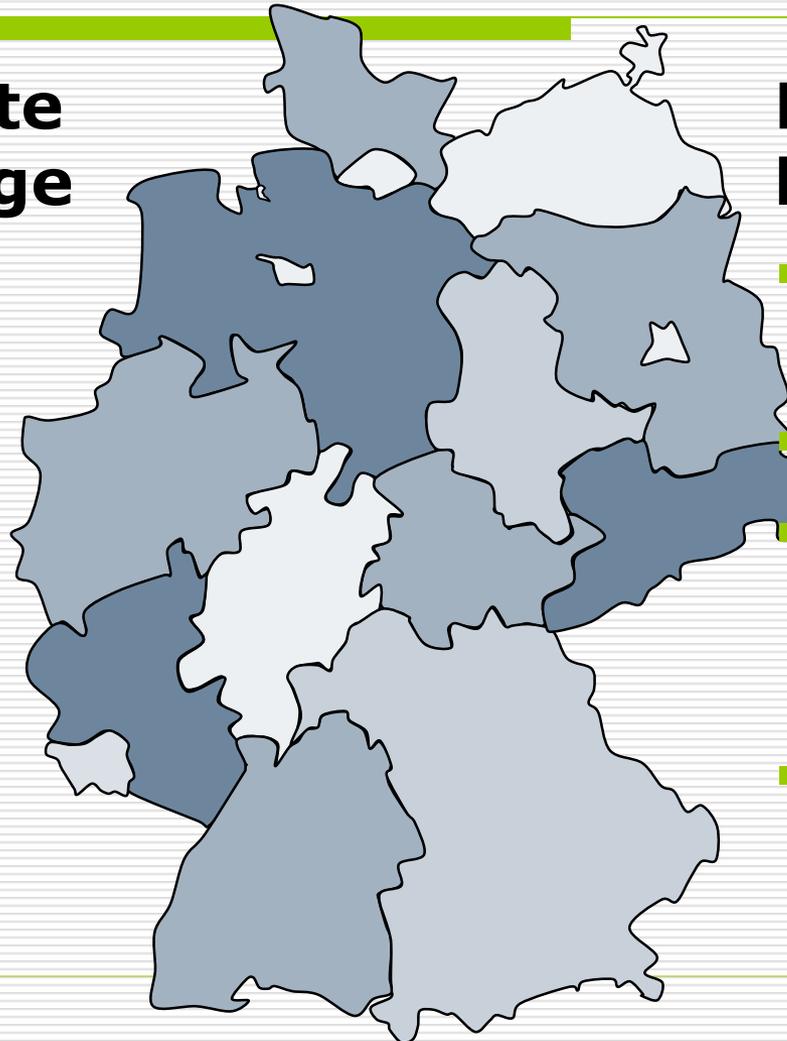
Haus- oder Unternehmenstarifverträge werden von einem einzelnen Unternehmen mit einer Gewerkschaft geschlossen:



Tarifverträge und kirchliche AVR in Deutschland

Bundesweite Tarifverträge

- TVöD-B
- Reform-TV DRK
- TV ABVP / GöD
- TV BVaP / ver.di
- (TV-L)
- (...)



Bundesweite kirchliche AVR

- AVR Diakonie Deutschland
- AVR Johanniter
- AVR evang. methodistische Kirche
- (...)

Tarifverträge und kirchliche AVR in Niedersachsen

Tarifverträge

- TV AWO
Weser/Ems
- TV AWO
Hannover
- TV AWO
Braunschweig
- TV AWO
Osnabrück
- TV DN
- (...)



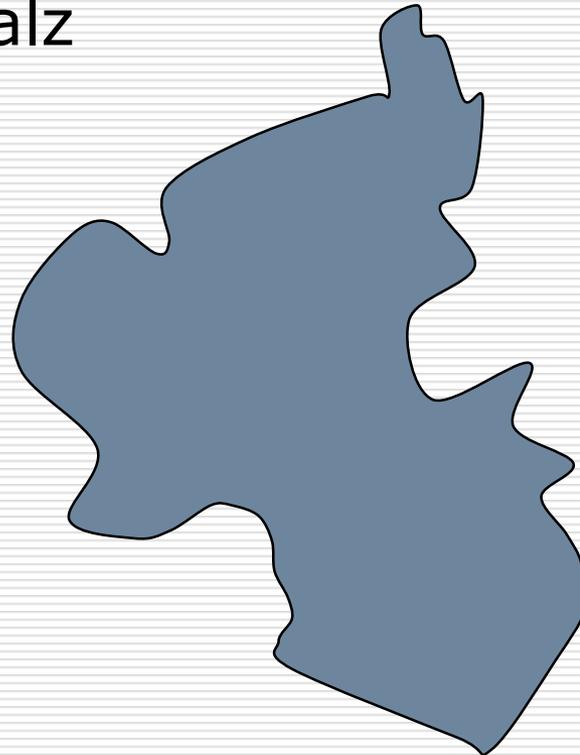
AVR

- AVR Caritas
(Region Nord,
Bistümer
Hildesheim,
Osnabrück und
Münster/Nord)
- (...)

Tarifverträge und kirchliche AVR in Rheinland-Pfalz

Tarifverträge

- TV AWO Pfalz
- (...)



AVR

- AVR Caritas (Region Mitte, Bistümer Limburg, Mainz, Speyer, Trier)
 - AVR Diakonie RWL (d.h. BAT-KF)
 - AVR Diakonie Pfalz (d.h. TVöD-B)
 - AVR Diakonie Kurhessen-Waldeck
-

Tarifverträge und kirchliche AVR

Woher weiß man, welche Tarifverträge oder kirchlichen AVR für die eigene Einrichtung anwendbar sind?

Gemäß § 7 Abs. 1 der Richtlinie zu § 82c SGB XI veröffentlichen die Landesverbände der Pflegekassen eine Übersicht über anwendbare Tarifverträge und kirchliche AVR.

[https://www.transparenzberichte-pflege.de/\(S\(p4h054junbhnzvcgkh0uaqjs\)\)/Tarif-Veroeffentlichung-Par-82c-Abs-5-SGB-XI.aspx](https://www.transparenzberichte-pflege.de/(S(p4h054junbhnzvcgkh0uaqjs))/Tarif-Veroeffentlichung-Par-82c-Abs-5-SGB-XI.aspx)

Beispiele für Tarifverträge in der Pflegebranche...

Tarifvertrag Pflege in Bremen (TV PflIB)

Entgeltgruppe	Beschäftigten- gruppe/Tätigkeit	Stufen	Stundenentgelt
11	PDL	4 Stufen	24,83 EUR - 26,97 EUR
10	WBL	4 Stufen	18,86 EUR - 22,47 EUR
9	PFK	4 Stufen	17,96 EUR - 21,12 EUR
8	PHK mit 1jähriger Ausbildung	4 Stufen	14,72 EUR - 17,00 EUR
7	PHK ohne Ausbildung	4 Stufen	14,05 EUR - 16,51 EUR
5	Betreuungskräfte / Alltagsbegleiter*innen	4 Stufen	13,70 EUR - 14,98 EUR

Dazu kommen insbesondere noch: Pflegezulage, SFN-Zuschläge und
Jahressonderzahlung (70%)

Tarifverträge und kirchliche AVR

Wie rechnet man Stundenlöhne aus Tarifverträgen oder kirchlichen AVR in Monatslöhne um?

Möglichkeit 1 (siehe § 4 Abs. 2 RL zu § 82c SGB XI):

Stundenlohn x **Wochenstunden** x **13** (Wochen)
----- = **Monatslohn**
3 (Monate)

Beispiel: Pflegekraft bekommt 20,00 EUR pro Stunde und arbeitet 40 Stunden pro Woche.

20,00 EUR x **40** (Stunden) x **13** (Wochen)
----- = **3.466,66 EUR**
3 (Monate)

Tarifverträge und kirchliche AVR

Wie rechnet man Stundenlöhne aus Tarifverträgen oder kirchlichen AVR in Monatslöhne um?

Möglichkeit 2 (kommt oft in Tarifverträgen vor):

Stundenlohn x **Wochenstunden** x **4,348** = **Monatslohn**

Beispiel: Pflegekraft bekommt 20,00 EUR pro Stunde und arbeitet 40 Stunden pro Woche.

20,00 EUR x **40** Wochenstunden x **4,348** = **3.478,40 EUR**

§ 72 SGB XI – Zulassung

Durchschnittszahlung

§ 3 Abs. 3 RL zu § 72 SGB XI

Durchschnittszahlung

Eine Einrichtung kann sich auch entscheiden, ihren Beschäftigten im Bereich Pflege/Betreuung in den drei Beschäftigtengruppen

- **Pflege- / Betreuungskräfte ohne Ausbildung**
- **Pflege- / Betreuungskräfte mit mindestens einjähriger Berufsausbildung**
- **Fachkräfte mit mindestens dreijähriger Berufsausbildung**

jeweils im Durchschnitt das regional übliche Entgeltniveau sowie die Durchschnittswerte der tarifvertraglich vereinbarten variablen pflegetypischen Zuschläge zu zahlen.

Durchschnittszahlung

Zum o.g. Durchschnittsgehalt zählen:

- **Grundgehalt** (z.B. Tabellenentgelt eines Tarifvertrags)
 - **Jahressonderzahlungen**
 - **Vermögenswirksamen Leistungen** des Arbeitgebers
 - **regelmäßige und fixe pflegetypische Zulagen** (z.B. Pflegezulage und Schichtzulagen)
-

Durchschnittszahlung

Woher erfährt man, was das regional übliche Entgeltniveau ist?

- Die Landesverbände der Pflegekassen ermitteln das regional übliche Entgeltniveau jeweils für alle der drei genannten Berufsgruppen und veröffentlichen dies, § 7 Abs. 4 RL zu § 82c SGB XI.

Siehe den Link in Folie 15

- Eine Region in diesem Sinne ist grds. ein Bundesland, § 2 RL zu § 82c SGB XI.
-

§ 72 SGB XI – Zulassung

**Einführung neuer
Entlohnungs- bzw.
Vergütungsstrukturen
in der Einrichtung**

Einführung/Umsetzung in der Einrichtung

- Aus §§ 72, 82c SGB XI ergeben sich keine arbeitnehmerischen Ansprüche auf eine bestimmte Entlohnung bzw. Vergütung.
 - Die Arbeitnehmer*innen einer Einrichtung bekommen erst durch die Bindung an einen Tarifvertrag oder die Anwendung eines Tarifvertrags (oder einer kirchlichen AVR) oder durch die Einführung eines regional üblichen Entgeltlevels einen arbeitsvertraglichen Anspruch auf eine entsprechende Vergütung.
-

Einführung/Umsetzung in der Einrichtung

Nach deutschem Recht werden Entlohnungen bzw. Vergütungen auf drei Wegen festgelegt bzw. vereinbart...

**Gesetzliche
Mindestlohnregelungen**

Tarifverträge

Arbeitsverträge

Einführung/Umsetzung in der Einrichtung

- Eine nicht tarifgebundene Einrichtung kann also die Vorgaben des § 72 SGB XI auf zweierlei Weise umsetzen:

Bindung an einen Tarifvertrag, entweder durch Beitritt zu einem Arbeitgeberverband, der einen entsprechenden Tarifvertrag abgeschlossen hat, oder durch Abschluss eines Haustarifvertrags.
(Siehe Folie 8, 1 Möglichkeit)

Auf arbeitsvertraglicher Ebene, d.h. durch Anpassung der arbeitsvertraglich geschuldeten Löhne und Gehälter an einen Tarifvertrag oder an das regional übliche Entgeltniveau.
(Siehe Folie 8, 2 und 3 Möglichkeit)

Einführung/Umsetzung in der Einrichtung

- Zur Anpassung der Arbeitsverträge!
- Wenn sich eine Einrichtung entschließt, die Arbeitsverträge ihrer PHK mit und ohne Ausbildung und ihrer PFK anzupassen, ist dies bei bloßen Entlohnungsänderungen regelmäßig unproblematisch, es sei es bei Absenkungen

Achtung: In Einrichtungen mit gewählten Betriebsräten, haben diese ein Mitbestimmungsrecht bei der Einführung neuer Entlohnungsmethoden, § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG.

§ 82c SGB XI – Vergütung und Wirtschaftlichkeit

Wirtschaftlichkeits- grundsätze des § 82c SGB XI

§ 82c SGB XI – Vergütung und Wirtschaftlichkeit

- Ab dem 1. September 2022 dient das regional übliche Entgeltniveau als Maßstab zur Beurteilung der Wirtschaftlichkeit von Entlohnungen in der Pflege.
 - Zur Ermittlung erheben die Landesverbände der Pflegekassen von tarifgebundenen Einrichtungen, bzw. den Einrichtungen, die an kirchliche AVR gebunden sind, Daten über deren Vergütungsstrukturen und Vergütungshöhen.
-

§ 82c SGB XI – Vergütung und Wirtschaftlichkeit

Dabei gilt folgendes...

Tarifgebundene Einrichtungen sind grds. frei, das regional übliche Entgelt-niveau zu überschreiten. Tariflöhne dürfen grds. nicht als unwirtschaftlich abgelehnt werden.

Löhne und Gehälter von tarifanwendenden Einrichtungen dürfen nicht als unwirtschaftlich abgelehnt werden, wenn diese das regional übliche Entgelt-niveau um nicht mehr als 10% überschreiten.

Löhne und Gehälter von durchschnittzahlenden Einrichtungen dürfen nicht als unwirtschaftlich abgelehnt werden, wenn sie das regional übliche Entgelt-niveau um nicht mehr als 10% überschreiten.

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!
