

Tariftreuerregelungen in der Pflege Herausforderungen, Anpassungen und Zukunftsansicht aus Sicht der Pflegekassen



1. Zeitleiste Tarifreuregelungen im SGB XI von 2021 bis heute
2. Tarifreuregelungen in der Pflege
3. Zulassungsteil Zulassungsvoraussetzung Tarifreue
4. Wirtschaftlichkeitsteil Tarifreue und die Wirtschaftlichkeit von Personalaufwendungen
5. Exkurs Inflationsausgleichsprämie
6. Zukunftsausblick

Zeitleiste Tariftreueregelungen im SGB XI - 2021

Anfang 2021:
Branchenweiter
Tarifvertrag
scheitert

Herbst: erstmalige
Erhebung der sog. 3e-
Meldungen zur Berechnung
der regional üblichen
Entlohnungsniveaus
beginnt



20.07.2021

1:

GVWG
tritt in
Kraft

Zeitleiste Tariftreueregelungen im SGB XI - 2022

Bis 28.02 (Verlängerung bis 30.04): Mitteilung der Pflege-einrichtung, welche Entlohnungsoption gewählt wird

Ab 01.09.2022 müssen alle Beschäftigten in Pflege und Betreuung nach den Tariftreueregelungen entlohnt werden

2. Erhebungsrunde der 3e-Meldungen

30.06:

Pflegebonusgesetz fügt regional übliches Entlohnungsniveau als Zulassungsvoraussetzung hinzu

Zeitleiste Tariftreueregelungen im SGB XI - 2023

ab dem 01.01.:
Geschäftsstelle
„Tarifliche
Entlohnung in der
Langzeitpflege“
beim GKV-SV wird
eingerrichtet

3. Ergebnisrunde
der 3e-Meldungen
zur Berechnung der
regional üblichen
Entlohnungsniveaus
wird durchgeführt,
diesmal durch die
Geschäftsstelle des
GKV-SV

Gesetzessystematik

- Aufteilung in drei Bereiche des Vertragswesens
 - **Zulassungsvoraussetzung:** § 72 Abs. 3a -3g SGB XI
 - **Wirtschaftlichkeit von Personalaufwendungen:** § 82c SGB XI
 - **Nachweisverfahren:** § 84 Abs. 7 SGB XI
- Jeweils dazu konkretisierende Richtlinien:
 - **Zulassungsrichtlinien gem. § 72 Abs. 3c SGB XI**
 - **Pflegevergütungsrichtlinien gem. § 82c Abs. 4 SGB XI**
 - **Nachweisrichtlinien gem. § 84 Abs. 7 SGB XI**

Zulassungsvoraussetzung: § 72 Abs. 3a - 3g SGB XI

Ab dem 1. September 2022 können Versorgungsverträge nur noch mit Pflegeeinrichtungen, die sich für eine der drei Zulassungsvoraussetzungen entscheiden:

1. **Tarifbindung** oder Bindung an eine kirchliche AVR (Abs. 3a)
2. **Tarifanlehnung** oder Anlehnung an eine kirchliche AVR (Abs. 3b Nr. 1-3)
3. **Durchschnittsandrücker** (Abs. 3b Nr. 4)

Zulassungsvoraussetzung

Konkretisierung in den Zulassungsrichtlinien:

1. Zulassungsvoraussetzungen für Pflegeeinrichtungen, die an Tarifverträge bzw. kirchliche Arbeitsrechtsregelungen gebunden sind: § 2
2. Zulassungsvoraussetzungen für Pflegeeinrichtungen, die nicht an Tarifverträge oder kirchliche Arbeitsrechtsregelungen gebunden sind: § 3

Pflegeeinrichtungen, die an Tarifvertragswerke bzw. kirchliche Arbeitsrechtsregelungen gebunden sind

- Gem. § 3 Tarifvertragsgesetz (TVG): **Mitglieder** der **Tarifvertragsparteien** und der **Arbeitgeber**, der selbst Partei des Tarifvertragswerks ist.
- Bei kirchlichen AVR: Mitglieder der jeweiligen Rechtsträger durch satzungsgemäße Zuordnung.
- Tarifbindung besteht, wenn der **Träger einer Pflegeeinrichtung selbst** oder durch die **Vollmitgliedschaft** in einem **Arbeitgeberverband** Tarifvertragspartei ist.

Pflegeeinrichtungen, die an Tarifvertragswerke bzw. kirchliche Arbeitsrechtsregelungen gebunden sind

- Bleibt bestehen, bis das Tarifwerk endet (Nachwirkung beachten!)
- Bei Austritt des Trägers aus dem tarifschließenden Verband, bei Wechsel von Vollmitgliedschaft in Mitgliedschaft ohne Tarifbindung: Nachbindung im Sinne von § 3 Absatz 3 TVG
- Problem: Oftmals schwierig die Zuordnung auf Einrichtungsebene vorzunehmen !

Beispiel Tarifvertragsnamen aus den Meldungen

Tarifvertragsname
Zahlung regionalüblicher Vergütung
Regional übliches Entgeltniveau
Anlehnung an TvöD-P 2022
Bezahlung nach Durchschnittswerten
Das regional übliche Entgeltniveau in Euro
Regionale Entgeltniveau Niedersachsen
bpa AVR Niedersachsen Tariftreueregelung, einzeln Vereinbarkeit
Ab dem 01.09.2022 in der Anlehnung an die Vorgaben des Bundesweit geltenden TV Altenpflege Deutschland
Anwendung re. übliches Entgelt
Übliches Land Tarif Westfalen
Analog TVÖD VKA West
genaue Bezeichnung ist dem Landesverband nicht bekannt
genaue Bezeichnung ist dem Landesverband nicht bekannt
eigene AVR
Arbeitsvertragsrichtlinien
Arbeitsvertragsrichtlinien
Arbeitsvertragsrichtlinien
Innbezugnahme TVÖD P
Arbeitsvertragsrichtlinien

Pflegeeinrichtungen, die nicht an Tarifvertragswerke oder kirchliche Arbeitsrechtsregelungen gebunden sind

Folgende Zulassungsvoraussetzungen:

- Entlohnung unterschreitet die Höhe der Entlohnung eines Tarifvertragswerks nicht, dessen **räumlicher, zeitlicher, fachlicher und persönlicher Geltungsbereich eröffnet** ist (Flächentarifvertrag);
- Entlohnung unterschreitet die Höhe der Entlohnung eines Tarifvertragswerks nicht, dessen **fachlicher Geltungsbereich mindestens eine andere Pflegeeinrichtung in der Region erfasst**, in der die Pflegeeinrichtung betrieben wird, und dessen **zeitlicher und persönlicher Geltungsbereich eröffnet ist** (Haus-/Unternehmenstarifvertrag);

Pflegeeinrichtungen, die nicht an Tarifverträge oder kirchliche Arbeitsrechtsregelungen gebunden sind

- Entlohnung unterschreitet die Höhe der Entlohnung einer der Nummer 1 oder Nummer 2 entsprechenden **kirchlichen Arbeitsrechtsregelung** nicht oder
- **in den drei Beschäftigtengruppen** jeweils **im Durchschnitt** das regional übliche Entlohnungsniveau für die betreffende Qualifikationsgruppe sowie die regional üblichen Niveaus der pflegetypischen Zuschläge nicht unterschreitet;

Pflegeeinrichtungen, die nicht an Tarifverträge oder kirchliche Arbeitsrechtsregelungen gebunden sind

Entlohnung im Sinne des Gesetzes:

1. der Grundlohn (Tabellenentgelt)
2. regelmäßige Jahressonderzahlungen (wie Weihnachtsgeld oder Urlaubsgeld)
3. vermögenswirksame Leistungen des Arbeitgebers,
4. **regelmäßige** und **fixe** pflegetypische Zulagen,
5. der Lohn für Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft
6. Nachtzuschläge, Sonntagszuschläge und Feiertagszuschläge (pflegetypische Zuschläge).

Pflegeeinrichtungen, die nicht an Tarifverträge oder kirchliche Arbeitsrechtsregelungen gebunden sind

Tarifanlehner : Bei Änderungen der Tarifverträge oder der kirchlichen AVR: Erforderliche Anpassung innerhalb von zwei Monaten vorzunehmen, nachdem die Änderung veröffentlicht wurde

Pl: Änderungen müssen durch die tarifgebundenen Einrichtungen mitgeteilt werden!

Durchschnittsanwender: Jeweils zum 1. Januar des Jahres, das auf die Veröffentlichung der Werte folgt

Zulassungsvoraussetzungen Tariftreue: Meldungen nach § 72 Abs. 3d SGB XI in der DCS- Pflege

- Mitteilung über Zulassungsvoraussetzungen in der DCS -Pflege
- Stammdaten werden aus der DCS -Pflege übernommen
- P!: Unterschiedliche Handhabung bei Gesamtversorgungsverträgen hinsichtlich IK
 - Es muss geprüft werden, ob eine Mehrfachmeldung vorliegt oder ob verschiedene Versorgungsformen vorliegen

Meldung im Zusammenhang mit den Tariftreueregelungen

Mit dem Gesundheitsversorgungsweiterentwicklungsgesetz (GVWG) und dem Pflegebonusgesetz wurden verschiedene Mitteilungspflichten im Zusammenhang mit der Bezahlung von Beschäftigten in Pflege und Betreuung mindestens in Tarifhöhe in das SGB XI aufgenommen:

Zulassungswesen Meldung zur Anpassung des Versorgungsvertrags nach § 72 (3d) SGB XI		Meldung von Tarifinformationen der an Tarifverträge oder kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen gebundenen Einrichtungen bis zum 30.11.2023 nach § 72 Abs. 3e SGB XI
Mitteilung	alle Pflegeeinrichtungen	Gilt nur für an Tarifverträge oder kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen gebundene Einrichtungen
Änderungsmitteilung	Pflegeeinrichtungen, bei denen sich Änderungen zu der bereits vorgenommenen Meldung nach § 72 Abs. 3d SGB XI ergeben haben	Meldung von maßgeblichen Informationen zum Tarifwerk/zur kirchlichen Arbeitsrechtsregelung und maßgeblichen Informationen zu tariflichen Ansprüchen von Mitarbeitenden in Betreuung und Pflege
Neuzulassungsmitteilung	Pflegeeinrichtungen, die eine Zulassung zur Pflege durch Versorgungsvertrag erstmalig beantragt haben	
Zur Anpassung des Versorgungsvertrags		Zur Zeit keine Erfassung möglich.
		Bei Änderungen zur Laufzeit oder entlohnungsrelevanten Änderungen Ihres Tarifvertrages/kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen geben Sie bitte eine Änderungsmitteilung ab. Diese ist jederzeit möglich über die Schaltfläche: "Zur Anpassung des Versorgungsvertrags"
		Diese Meldungen ersetzen nicht Ihre Mitteilungspflichten im Zulassungswesen. Die Erhebung dient einem anderen Verwendungszweck. Ihr zuständiger Landesverband der Pflegekassen hat keinen Zugriff auf die gemeldeten Tarifinformationen.

Spezifische Angaben der Pflegeeinrichtung nach § 72 Abs. 3a SGB XI

Der Name wird angegeben
 anhand Liste
 als Neueingabe

Tarifvertrag oder kirchliche AVR

Name des Tarifvertrags / der kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen, an welche(n) die Pflegeeinrichtung(en) gebunden ist/(sind)*: ?

Keine Dateien ausgewählt

Zu diesem Tarifvertrag/dieser Kirchlichen Arbeitsrechtsregelung liegt uns bisher kein Dokument vor. Bitte laden Sie das entsprechende Dokument hoch.
 Gibt es zwingende betriebliche Gründe, die gegen eine Weitergabe des Tarifvertrages / der kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen an Dritte sprechen? Ja

arbeitgeberseitige Tarifpartei / zuständige Arbeitsrechtliche Kommission der kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen*: ?

tarifvertragsschließende Gewerkschaft / zuständige arbeitsrechtliche Kommission der kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen*: ?

Tarifvertragstypus*: ?

Erklärung der Mitgliedschaft beim Arbeitgeberverband*: ?

Räumlicher Geltungsbereich des Tarifvertrages / der kirchlichen Arbeitsrechtsregelung*: ?

Laufzeit Tarifvertragswerk / der kirchlichen Arbeitsrechtsregelung ?

Laufzeit Beginn des Tarifvertrages / der kirchlichen Arbeitsrechtsregelung*: ?

Laufzeit Ende des Tarifvertrages / der kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen*: ?

Ich erkläre rechtsverbindlich die Richtigkeit der Angaben und erkläre rechtsverbindlich, dass sich das Tarifvertragswerk bzw. die kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen fachlich auf alle Beschäftigten in der Pflege und Betreuung der Pflegeeinrichtung erstrecken.*: ?

Spezifische Angaben der Pflegeeinrichtung nach § 72 Abs. 3b in Verbindung mit 3d SGB XI

Anwendung von § 3 Absatz 3 oder Absatz 4 der Richtlinie*:	<input type="text" value="§ 3 Absatz 4 der Richtlinie (individualvertragliche)"/>	
Name des maßgebenden Tarifvertrags/der maßgebenden kirchlichen Arbeitsrechtsregelung*:	<input type="text" value="Bitte wählen"/>	
<small>Sie müssen den Listeneintrag / Ihre Eingabe zur Bestätigung aktiv auswählen (per Mausklick oder Return-Taste).</small>		
Die Voraussetzung nach § 72 Absatz 3b SGB XI unter Anwendung von § 3 Absatz 4 der Richtlinie (individualvertragliche Umsetzung) werden erfüllt*:	<input type="checkbox"/> Die Beschäftigten in der Pflege oder Betreuung werden mindestens in Höhe des als maßgebend im Sinne von § 72 Absatz 3d SGB XI mitgeteilten Tarifvertrags oder kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen in der jeweiligen aktuellen Fassung entlohnt. Dabei wird aufgrund von arbeitsvertraglicher Vereinbarung eine Entlohnung gezahlt, die mindestens das Lohngefüge des von ihr als maßgebend mitgeteilten Tarifvertrags oder den von ihr als maßgebend mitgeteilten kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen einhält.	
Rechtsverbindliche Erklärung über die Richtigkeit der Angaben sowie rechtsverbindliche Erklärung, dass die in § 3 Abs. 1 der Richtlinien des GKV-Spitzenverbandes nach § 72 Abs. 3c SGB XI im Hinblick auf das maßgebende Tarifvertragswerk gegeben sind und dass der Träger der Pflegeeinrichtung die Höhe der Entlohnung gemäß dem maßgebenden Tarifvertragswerk für alle Beschäftigten in der Pflege und Betreuung spätestens ab dem 1. September 2022 nicht unterschreitet und dass die Voraussetzungen für die Eröffnung aller Geltungsbereiche des als maßgebend angegebenen Tarifvertragswerks bzw. als maßgebend angegebenen kirchlichen Arbeitsrechtsregelung gegeben sind*:	<input type="checkbox"/>	
Angaben zum Geltungsbereich des maßgebenden Tarifvertrags/der maßgebenden kirchlichen Arbeitsrechtsregelung		
Räumlicher Geltungsbereich*:	<input type="text" value="Bundesweit"/>	
Zeitlicher Geltungsbereich		
Zeitlicher Geltungsbereich Beginn*:	<input type="text" value="TT.mm.JJJJ"/>	
Zeitlicher Geltungsbereich Ende*:	<input type="text" value="TT.mm.JJJJ"/>	
Die Pflegeeinrichtung erklärt gegenüber den Landesverbänden der Pflegekassen rechtsverbindlich, dass der Zeitraum, für den die Höhe der Entlohnung gemäß dem maßgebenden Tarifvertragswerk nicht unterschritten wird, diesem angegebenen zeitlichen Geltungsbereich entspricht*:	<input type="checkbox"/>	

Spezifische Angaben der Pflegeeinrichtung nach § 72 Abs. 3b in Verbindung mit 3d SGB XI

Anwendung von § 3 Absatz 3 oder Absatz 4 der Richtlinie*:

§ 3 Absatz 3 der Richtlinie (Durchschnittsbetrach



Name des maßgebenden Tarifvertrags/der maßgebenden kirchlichen

(trifft nicht zu - Eingabefeld deaktiviert)



Arbeitsrechtsregelung:

Bei der Entlohnung der Beschäftigten in der Pflege oder Betreuung werden in den drei Beschäftigtengruppen (Qualifikationsgruppen)

- 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

Die Voraussetzung nach § 72 Absatz 3b SGB XI unter Anwendung von § 3 Absatz 1 Satz 1 Nummer 4 der Zulassungs-Richtlinien (Durchschnittsbetrachtung) werden erfüllt*:

Jeweils im Durchschnitt das aktuell veröffentlichte regional übliche Entgeltniveau für die betreffende Beschäftigtengruppe in der Region nicht unterschreitet.

Zudem darf die Pflegeeinrichtung die nach § 82c Absatz 5 SGB XI veröffentlichten regional üblichen Niveaus der pflegetypischen Zuschläge nach Absatz 2 Satz 1 Nummer 6 der Zulassungs-Richtlinien in der Region nicht unterschreiten. Die pflegetypischen Zuschläge sind von der Pflegeeinrichtung unter den folgenden Voraussetzungen zu zahlen:

1. Nachzuschläge für eine Tätigkeit in der Nacht, mindestens im Zeitraum zwischen 23 und 6 Uhr,
2. Sonntagszuschläge für eine Tätigkeit an Sonntagen im Zeitraum zwischen 0 und 24 Uhr,
3. Feiertagszuschläge für eine Tätigkeit an gesetzlichen Feiertagen im Zeitraum zwischen 0 und 24 Uhr. Es erfolgt eine Differenzierung der Zuschläge dahingehend, ob Freizeitausgleich gewährt wird oder nicht.

Rechtsverbindliche Erklärung über die Richtigkeit der Angaben

sowie

rechtsverbindliche Erklärung, dass der Träger der Pflegeeinrichtung das jeweilige nach § 82c Absatz 5 SGB XI veröffentlichte regional übliche Entlohnungsniveau in den drei Qualifikationsgruppen sowie die nach § 82c Absatz 5 SGB XI veröffentlichten regional üblichen Niveaus der pflegetypischen Zuschläge spätestens ab dem 1. September 2022 nicht unterschreitet.



(beide rechtsverbindliche Erklärungen werden mit dem Häkchenfeld bestätigt)*:

Meldungen nach § 72 Abs. 3e SGB XI DCS-Pflege

Tarif - oder an kirchliche Arbeitsrechtsregelungen gebundene
Pflegeeinrichtungen müssen jährlich bis zum Ablauf des 31. August
mitteilen, an welches Tarifvertragswerk oder welche kirchliche

Arbeitsrechtsregelungen sie gebunden sind

1. Allgemeine Angaben zur Pflegeeinrichtung (Name, Adresse, Bundesland, Kontaktperson, Name des Einrichtungsträgers, Kontaktdaten, Form der Trägerschaft, Versorgungsart)
2. Name des Tarifvertrags bzw. der kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen
3. Tarifvertragsparteien (Arbeitgeber oder Arbeitgeberverband/ Dienstgeberverband, tarifzuständige Gewerkschaft) bzw. zuständige Arbeitsrechtliche Kommission
4. Typus (Haus-/Unternehmenstarifvertrag, Flächentarifvertrag/Kirchliche Arbeitsrechtsregelungen, Notlagen-/Säuerungs-/Zukunftssicherungstarifvertrag)
5. Angabe, ob eine Nachbindung des Tarifvertrags nach § 3 Absatz 3 TVG besteht.
6. Räumlicher Geltungsbereich (insbesondere Bundesland, Bundesland, Region)
7. Laufzeit des Tarifvertrags (Laufzeitbeginn und -ende; ggf. bei Beginn das Datum der zum Mittelungszeitpunkt gültigen Version des Tarifvertragswerks bzw. der kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen)
8. Sofern für den Tarifvertrag eine Nachwirkung nach § 4 Absatz 5 TVG gilt, das Datum des Beginns der Nachwirkung
9. Rechtsverbindliche Erklärung, dass sich der Tarifvertrag/ die Tarifverträge bzw. die kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen fachlich auf alle Beschäftigten in der Pflege und Betreuung der Pflegeeinrichtung erstrecken

Meldungen nach § 72 Abs. 3e SGB XI

DCS-Pflege

Darüber hinaus sind der Mitteilung der Pflegeeinrichtung folgende Angaben zur Ermittlung eines regional üblichen Entlohnungsniveaus nach § 82c SGB XI zu entnehmen:

- a. monatliche Grundgehälter gemäß der Tariflöhntabelle 14; monatlich entsprechende Ansprüche entsprechend der tatsächlichen Eingruppierung der Beschäftigten in die Entgeltgruppen und der Pflegeeinrichtung in die Entgeltstufen des jeweiligen Tarifwerks bei einer Vollzeitbeschäftigung
- b. Regelmäßige Jahressonderzahlungen wie Urlaubsgeld/Weihnachtsgeld (Summe der Sonderzahlungen im Jahr)
- c. Regelmäßige und fixe vermögenswirksame Leistungen des Arbeitgebers im Monat
- d. Regelmäßige und fixe pflegetypische Zulagen; Summe der durchschnittlichen Monatsbeträge
- e. der Lohn für Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft, der zum 1. September, ab 2023 zum 1. August des Jahres auf Grundlage des Tarifwerks bzw. der kirchlichen Arbeitsregelungen tatsächlich gezahlt wurde. Hierbei wird die durchschnittlich für einen Monat gezahlte Entlohnung für Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft verstanden, die sich aus den zum 1. September, ab 2023 zum 1. August des Jahres aktuellen Lohn- und Gehaltsabrechnungen ergibt.

11. Angabe der einzelnen tarifvertraglich bzw. in kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen vereinbarten Bestandteile der Entlohnung (jeweils kaufmännisch gerundet auf den vollen Betrag ohne Nachkommastellen in Euro), jeweils Angabe des Durchschnittswerts bezogen auf eine Vollzeitbeschäftigung für die in Nummer 10 genannten

Qualifikationsgruppen:
Summe der durchschnittlichen Monatsbeträge

Meldungen nach § 72 Abs. 3e SGB XI DCS-Pflege

12. Angabe der einzelnen zum Stichtag 1. September, ab dem Jahr 2023 zum 1. August des Jahres geltenden tarifvertraglich bzw. in kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen vereinbarten variablen pflegetypischen Zuschläge auf das Grundgehalt (Zuschlag auf den Stundenlohn in Prozent; kaufmännisch gerundet auf den vollen Betrag ohne Nachkommastellen) für: a. Nachtarbeit b. Sonntagsarbeit c. Feiertagsarbeit (jeweils mit und ohne Freizeitausgleich)

13. Tarifvertraglich bzw. in kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit in Stunden (kaufmännisch gerundet auf eine Nachkommastelle)

14. Rechtsverbindliche Erklärung über die Richtigkeit der Angaben zu den Nummern 1 bis 13.

Meldungen nach § 72 Abs. 3e SGB XI

DCS-Pflege - Beispiele

HilfspersonalMtlTabellenbruttogehaltEuro	FachpersonalMtlTabellenbruttogehaltEuro
2,6	412608
12,4	331062
13,54	176102,88
13,7	86609,58
16,37	82124,13
17,06	80001,43
17,96	65339,22
164,9	65089,51
236,53	59363
258,97	41432,44
423,49	41229,95
551,36	36150
782,95	35572,33
850	24538,74
1069,03	21038
1104,66	20711,4
1108,5	18896,5
1125	16556,03
1125,34	
1161,52	

Plausibilisierungsergebnis

- sehr hoher Plausibilisierungsaufwand durch Meldequalität
- implausible Meldungen werden aus der Berechnung ausgeschlossen
- Beispiel 2022:
 - **9.300** Meldungen
 - **63%** dieser Meldungen konnten zur Berechnung herangezogen werden
 - **37 %** der Meldungen wurden aufgrund von Implausibilitäten aus der Berechnung ausgeschlossen
 - Jedoch lt. 3d-Meldungen über **2500** zusätzliche tarifgebundene Einrichtungen, die keine 3e-Meldung abgegeben haben

Zulassungsrichtlinien - Sanktionierung

Soweit Pflegeeinrichtung ihre **jeweilige Mitteilungspflicht** nach § 4 oder § 5 (3e- oder 3d-Meldungen) **nicht, nicht richtig, nicht vollständig** oder **nicht rechtzeitig erfüllt**,

können die Pflegekassen, solange die Pflichtverletzung der jeweiligen Pflegeeinrichtung besteht, die Art der Pflichtverletzung sowohl im Internet als auch in anderer geeigneter Form veröffentlichen.

Darüber hinaus können die Landesverbände der Pflegekassen vom Träger der Pflegeeinrichtung die Zahlung eines Geldbetrages in Höhe von bis zu **15.000 Euro** verlangen.

Die Höhe dieser Vertragsstrafe ist entlang der **Schwere des Verstoßes** und der jeweiligen **Größe der Pflegeeinrichtung** nach pflichtgemäßem Ermessen zu bestimmen.

Wirtschaftlichkeit von Personalaufwendungen:

§ 82c SGB XI

1. Tarifgebundene Einrichtungen: Bei einer **tarifgebundenen oder an kirchliche Arbeitsrechtsregelungen gebundenen Pflegeeinrichtung** kann die Bezahlung von Gehältern der Beschäftigten **bis zur Höhe der aus dieser Bindung resultierenden Vorgaben** in den Pflegesatz- und Vergütungsverhandlungen **nicht als unwirtschaftlich abgelehnt werden.**
2. Tarifablehner/Durchschnittsanwender: Bei tarifungebundenen Pflegeeinrichtungen kann die Zahlung der Entlohnungsbestandteile nicht als unwirtschaftlich abgelehnt werden, soweit diese insgesamt das **regional übliche Entlohnungsniveau** in der Region, in der die jeweilige Einrichtung betrieben wird, um **nicht mehr als 10 Prozent** übersteigt.

Sachliche Gründe - § 6 Abs. 6 der Pflegevergütungsrichtlinien

Sachliche Gründe können sein:

- a. eine in den Erfahrungsstufen vom Durchschnitt **abweichende Beschäftigtenstruktur** ;
- b. eine vorliegende **Vorvereinbarung** ;
- c. eine **übertarifliche Bezahlung** von beispielsweise Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in der Pflege und Betreuung mit einem **Hochschulabschluss** ;
- d. die Zahlung wettbewerbsfähiger Löhne aufgrund einer **besonders herausfordernden Fachkräftesituation** in der Region.
- e. ... (nicht abschließend)

Leiharbeit - Sachliche Gründe

Besonderheiten bei Leiharbeit:

- Für Entgelte für **Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter** im Sinne des **Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes** sowie für **Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer**, die im Rahmen eines **Werk- oder Dienstleistungsvertrags** eingesetzt werden, gelten die **Regelungen für Beschäftigte mit direktem Arbeitsverhältnis** mit der zugelassenen Pflegeeinrichtung, entsprechend. Die **Zahlung von Vermittlungsentgelten** kann nicht als **wirtschaftlich anerkannt** werden.
- **Sachliche Gründe** können jedoch auch hier durch die Pflegeeinrichtung angeführt werden
- Hierzu folgen **gemeinsame Empfehlungen** zu sachlichen Gründen.

Exkurs: Inflationsausgleichsprämie

Seit dem 26. Oktober 2022 können Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber ihren Beschäftigten steuer- und abgabenfrei einen Betrag bis zu 3.000 Euro gewähren.

- Gesetzesbegründung zur Änderung des Einkommenssteuergesetz: die Inflationsausgleichsprämie steht ausschließlich im **sachlichen Zusammenhang mit der Inflation** und kann **zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn** gezahlt werden.
- Rechtsfolge: es handelt sich nach § 1 Absatz 1 Satz 1 Nummer 1 SvEV **nicht um Arbeitsentgelt** im Sinne von § 14 SGB IV.

Exkurs: Inflationsausgleichsprämie

Zur Entlohnung im Sinne dieses Gesetzes zählen

- ~~1. der Grundlohn,~~
- ~~2. regelmäßige Jahressonderzahlungen,~~
- ~~3. vermögenswirksame Leistungen des Arbeitgebers,~~
- ~~4. pflegetypische Zulagen,~~
- ~~5. der Lohn für Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft sowie~~
- ~~6. pflegetypische Zuschläge.~~

Fazit: Die Inflationsausgleichsprämie zählt nicht zur Entlohnung im Sinne des Gesetzes!

Zeitleiste Tariftreueregelungen im SGB XI - Zukunftsaustrblick

Nächster Erfassungszeitraum der 3e -Meldungen ab 1. August 2024

- Etablierung einer Tarifdatenbank
- Einfachere Berechnung des monatlichen Tabellenbruttogehalts in den Beschäftigungsgruppen
- Neue intuitivere Erfassungsmasken für 3d- und 3e-Meldungen
- Eigenständige Plattform, unabhängig der DCS-Pflege
- Modernere Benutzeroberfläche
- Erinnerungsmailing an Pflegeeinrichtungen, die in den 3d-Meldungen angegeben haben, dass sie tarifgebunden sind

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit

Simon Kothe
Referent Pflege

AOK-Bundesverband
Abteilung Pflege
Geschäftsbereich Versorgung

Tel. 030 34646-2643

Simon.Kothe@bv.aok.de

www.aok.de/pp/bv