

bpa-Arbeitshilfe

zu der Tariftreuerregelung gemäß §§ 72, 82c SGB XI – Grundzüge und Umsetzung

8. Aufl., Stand März 2024

Hinweis zur Arbeitshilfe

Der bpa hat die Arbeitshilfe unter größter Sorgfalt auf der Basis der vom GKV-Spitzenverband erstellten Richtlinien sowie der von den Landesverbänden der Pflegekassen veröffentlichten Namen der in der Region (Bundesländer) für nicht tarifgebundene Pflegeeinrichtungen anwendbaren Tarifverträge und der kirchlichen Arbeitsvertragsrichtlinien sowie der durchschnittlichen regionalen Entlohnungsniveaus erstellt. Für die Richtigkeit der Veröffentlichung sowie für die Vollständigkeit übernehmen die Landesverbände der Pflegekassen bereits keine Gewähr und keine Verantwortung, da diese auf einer Auswertung von Fremddaten beruhen. **Aufgrund der Unsicherheiten der zur Verfügung gestellten Informationen kann der bpa keine Haftung für die Inhalte und die Vollständigkeit der Arbeitshilfe übernehmen!** Die Verwendung der Arbeitshilfe geschieht ohne Mitwirken des bpa, sondern auf eigene Verantwortung der Nutzer.

Herausgeber:

Bundesverband privater Anbieter sozialer Dienste e.V. • Friedrichstr. 148 • 10117 Berlin
Tel.: (030) 30 87 88 60 • Fax: (030) 30 87 88 89 • bund@bpa.de • www.bpa.de

Inhaltsverzeichnis

bpa-Arbeitshilfe „Tariftreueverordnung GVVG“	
Einleitung: Grundzüge und Umsetzung des GVVG	3
1. Grundsätze der Entlohnung	4
Welche Beschäftigten sind erfasst?	4
Beschäftigte außerhalb der Pflege und Betreuung	5
Was gilt für Pflegedienstleitungen (PDL), Auszubildende, FSJler und Praktikanten?	6
1.1 Variante 1 (Tarifgebundene Einrichtungen)	8
Wann ist ein Arbeitgeber tarifgebunden beziehungsweise an eine AVR K gebunden?	8
1.2 Variante 2 (Tariforientierte Einrichtungen)	9
Was ist ein maßgeblicher Tarifvertrag?	9
Was bedeutet Entlohnung und welche Bestandteile zählen dazu?	10
Welche Rolle spielen tarifvertraglich festgelegte Arbeitszeiten?	12
Entlohnungsvorgaben der Variante 2 in der Zusammenfassung	12
1.3 Variante 3 (Durchschnittsanwendende Einrichtungen)	13
Was ist das regional übliche Entlohnungsniveau?	13
Ausgestaltungsspielräume beim regional üblichen Entlohnungsniveau	18
Unterschreitung der regional üblichen Entlohnungsniveaus der jeweiligen Qualifikationsgruppe	19
Entlohnungsvorgaben der Variante 3 in der Zusammenfassung	20
Können Sachleistungen auf das regional übliche Entlohnungsniveau angerechnet werden?	21
2. Wirtschaftlichkeit der Personalaufwendungen	22
Wann sind Personalaufwendungen wirtschaftlich?	22
3. Was ist bei Änderungen der Veröffentlichung zu beachten?	25
Auswirkungen auf tariforientierte Einrichtungen (Variante 2)	25
Auswirkungen auf durchschnittszahlende Einrichtungen (Variante 3)	27
Hinweis: Arbeitsrechtliche Bedingungen bei einem Wechsel der Entlohnungssysteme	27
4. Zusammenfassung	29
Anhang (Umrechnung auf Stundenentgelte)	30

**bpa-Arbeitshilfe „Tariftreuregelung GVWG“
Einleitung: Grundzüge und Umsetzung des GVWG**

Am 1. September 2022 traten die sogenannten Tariftreuregelungen in Kraft. Seitdem werden Pflegeeinrichtungen und -dienste nur noch mit Versorgungsvertrag zugelassen, wenn sie ihre Beschäftigten in der Pflege und Betreuung entweder nach geltenden Tarifverträgen bzw. kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen (AVR K)¹ oder nach dem regional üblichen Entlohnungsniveau entlohnen. Die gesetzlichen Grundlagen dazu sind in §§ 72, 82c des Elften Sozialgesetzbuchs (SGB XI) verankert.

Die Umstellungsphase dürfte nunmehr abgeschlossen, anfängliche Schwierigkeiten größtenteils überwunden sein. Unklarheiten zu veröffentlichten Zuschlägen für Bereitschaftsdienste und Rufbereitschaften sowie zu Feiertagszuschlägen sind, wenn auch nicht unbedingt im Sinne der Leistungserbringer, geklärt. Auch erste Nachweisverfahren zu Überprüfung der Einhaltung der Tariftreuregelungen sind in einigen Bundesländern bereits angestoßen oder sogar schon abgeschlossen worden. Der bpa hat daher die Arbeitshilfe „Tariftreuregelung GVWG“ umfassend angepasst und aktuelle Regelungen und Problemstellungen aus der Praxis aufgegriffen sowie veraltete Informationen zu Übergangsregelungen herausgenommen.

Dabei werden unter anderem neue Regelungen der aktualisierten Zulassungs- und Pflegevergütungs-Richtlinien vom 12. Juli 2023, veröffentlicht am 30. Januar 2024, beleuchtet und die Vorgehensweise der jährlichen Neuveröffentlichung der durchschnittlichen Entlohnungsniveaus sowie die monatliche Aktualisierung der veröffentlichten kollektiven Werke erörtert.

Zudem sind die Nachweis-Richtlinien am 30. Januar 2024 neu veröffentlicht worden. Zu der Führung des Nachweisverfahrens über die bei der Pflegevergütung zu Grunde gelegte Bezahlung von Beschäftigten in Pflegeeinrichtungen hat der bpa eine separate Arbeitshilfe bereitgestellt, die im Mitgliederbereich der bpa-Homepage abgerufen werden kann und die ebenfalls aktualisiert wurde. Auf die Richtlinien nach § 84 Abs. 7 SGB XI zum Nachweisverfahren („[Nachweis-Richtlinien](#)“) sei ebenfalls verwiesen.

Die veröffentlichten Tariflisten und regional üblichen Entlohnungsniveaus sind [hier](#) zu finden. Ebenso sei an dieser Stelle auf die Richtlinien des GKV-Spitzenverbandes zu §§ 72, 82c SGB XI verwiesen:

- Richtlinien nach § 72 Abs. 3c SGB XI zu den Verfahrens- und Prüfungsgrundsätzen zur Einhaltung der Vorgaben für Versorgungsverträge nach § 72 Abs. 3a und 3b SGB XI („[Zulassungs-Richtlinien](#)“) und die
- Richtlinien nach § 82c Abs. 4 SGB XI zum Verfahren nach § 82c Abs. 1 bis 3 und 5 SGB XI („[Pflegevergütungs-Richtlinien](#)“)

Zudem finden Sie hier die [FAQ des GKV-Spitzenverbandes zur Umsetzung der Zulassungs-Richtlinien und der Pflegevergütungs-Richtlinien](#).

¹ Sofern die Begrifflichkeit „kollektive Werke“ verwendet wird, sind hierunter sowohl Tarifverträge als auch AVR K zu verstehen.

1. Grundsätze der Entlohnung

Seit dem 1. September 2022 gelten neue gesetzliche Voraussetzungen für den Abschluss von Versorgungsverträgen. Seitdem werden Pflegeeinrichtungen nur zur Versorgung nach dem SGB XI zugelassen, wenn sie...

tarifgebundene Einrichtungen	nicht tarifgebundene Einrichtungen	
... an einen Tarifvertrag gebunden beziehungsweise an eine kirchliche Arbeitsvertragsrichtlinie (AVR K) gebunden sind und ihre Beschäftigten in Pflege und Betreuung entsprechend entlohnen (Variante 1)	... bei der Entlohnung ihrer Beschäftigten in Pflege und Betreuung die Höhe der Entlohnung eines in dem jeweiligen Bundesland (Region) anwendbaren Flächen- oder Haustarifvertrags nicht unterschreiten (Variante 2 – Tariforientierte) oder...	... bei der Entlohnung ihrer Beschäftigten in Pflege und Betreuung im Durchschnitt das für die drei Qualifikationsgruppen (PHK ohne mind. einjähriger Ausbildung / PHK mit mind. einjährige Ausbildung / PFK) veröffentlichte regional übliche Entlohnungsniveau sowie die veröffentlichten Durchschnittswerte der pflegetypischen Zuschläge nicht unterschreiten (Variante 3 - Durchschnittsanwender).

Pflegeeinrichtungen riskieren die Kündigung ihrer Versorgungsverträge, wenn sie die hier dargestellten Voraussetzungen nicht einhalten.

Welche Beschäftigten sind erfasst?

Zur Einhaltung der Zulassungsvoraussetzungen ist in allen drei oben genannten Varianten die **Entlohnung der Beschäftigten, die überwiegend Leistungen in der Pflege oder Betreuung erbringen**, ausschlaggebend.

Überwiegend bedeutet, dass sie **mindestens zu 50 Prozent** ihrer vertraglich vereinbarten Arbeitszeit in diesen Bereichen tätig sind. Dabei kommt es nicht auf die arbeitsvertraglich festgelegten Tätigkeiten an, sondern auf die **tatsächlich ausgeübten Tätigkeiten**. Eine Unterscheidung zwischen Vollzeit und Teilzeit erfolgt dabei nicht.

Bei der Frage, ob Beschäftigte überwiegend Leistungen der Pflege oder Betreuung erbringen, sind neben den Leistungen im Rahmen des § 36 SGB XI auch Leistungen nach § 45b Abs. 1 S. 3 Nr. 1 bis 3 SGB XI zu berücksichtigen.

Hinweis:

Nach § 36 Abs. 1 gehört die Haushaltsführung zu den Pflegesachleistungen. Dementsprechend fließt Haushaltsführung auch in die Regelung zum Entlastungsbetrag nach § 45b Abs. 1 Nr. 3 SGB XI ein.

Da aber in §§ 72, 82c SGB XI ausdrücklich von Beschäftigten im Bereich Pflege und Betreuung die Rede ist, geht der bpa davon aus, dass Beschäftigte, die allein oder zu mehr als 50 Prozent mit Haushaltsführung betraut sind, zwar Pflegesachleistungen erbringen, jedoch nicht unter die Regelungen zur tariflichen Entlohnung nach §§ 72, 82c SGB XI fallen, weil sie gerade nicht im Bereich Pflege und Betreuung tätig sind.

Ebenso gehören in der ambulanten Versorgung Pflegeleistungen nach dem SGB V (z. B. häusliche Krankenpflege nach § 37 des Fünften Sozialgesetzbuchs (SGB V)) dazu, soweit die Beschäftigten nicht ausschließlich Pflegeleistungen außerhalb des SGB XI erbringen und dies im Arbeitsvertrag so ausdrücklich geregelt ist, so laut FAQ des GKV-Spitzenverbands (Frage 13). Bezüglich des Umgangs mit Tätigkeiten im Rahmen der Intensivpflege nach § 37c SGB V sei auf die Frage 14 der FAQ des GKV-Spitzenverbandes verwiesen.

Beschäftigte außerhalb der Pflege und Betreuung

Beschäftigte, die **nicht überwiegend in der Pflege und Betreuung** tätig sind (z. B. Hauswirtschaft oder Verwaltungsangestellte) fallen **nicht** unter den Anwendungsbereich des GVWG. Um die Zulassungsvoraussetzungen zu erfüllen, müssen sie also nicht nach den Grundsätzen der §§ 72, 82c SGB XI und den Zulassungs-Richtlinien vergütet werden. Pflegeeinrichtungen können aber ein Interesse daran haben, auch Beschäftigte, die außerhalb von Pflege und Betreuung tätig sind, nach den Regelungen der Tariftreue zu vergüten, um ein Ungleichgewicht in der Belegschaft zu vermeiden. Zumindest die Varianten 1 und 2 ermöglichen auch die Entlohnung Beschäftigter anderer Bereiche im Sinne der Tariftreue, ohne dass dies von den Kostenträgern als unwirtschaftlich zurückgewiesen werden dürfte. Dabei gelten die folgenden Voraussetzungen:

- Tarifgebundene oder an eine AVR K gebundene Einrichtungen (**Variante 1**) können ihre Beschäftigten, die außerhalb der Pflege und Betreuung tätig sind, ebenfalls nach diesem Tarifvertrag bzw. nach dieser AVR K vergüten. Eine Bezahlung von Gehältern aller Beschäftigter bis zur Höhe der aus der Bindung an den Tarifvertrag bzw. an der AVR K resultierenden Vorgaben kann nicht als unwirtschaftlich abgelehnt werden, § 82c Abs. 1 SGB XI.
- Pflegeeinrichtungen, die sich bei der Entlohnung ihrer Beschäftigten an einem Tarifvertrag bzw. an einer AVR K orientieren (**Variante 2**) können die Arbeitnehmer:innen, die nicht in der Pflege und Betreuung tätig sind, ebenfalls nach dem für sie maßgeblich erklärten Tarifvertrag bzw. nach der von ihr maßgeblich erklärten AVR K entlohnen, ohne dass dies als unwirtschaftlich zurückgewiesen werden dürfte, § 82c Abs. 2a Satz 1 SGB XI. Es ist auch möglich, Beschäftigte anderer Bereiche in Anlehnung an ein anderes kollektives Werk zu vergüten, sofern die zeitliche, räumliche, fachliche und

persönliche Anwendbarkeit für sie gegeben ist. Gibt es beispielsweise einen in der Region der Pflegeeinrichtung einschlägigen Tarifvertrag für Reinigungskräfte, kann diese Berufsgruppe nach diesem Tarifvertrag vergütet werden, ohne dass die Kostenträgerseite dies als unwirtschaftlich monieren dürfte, § 82c Abs. 2a Satz 2 SGB XI.

- Die Entlohnung von Beschäftigten, die nicht in der Pflege und Betreuung tätig sind, bestimmt sich bei den Einrichtungen, die sich an dem durchschnittlichen Entlohnungsniveau orientieren (**Variante 3**) gem. § 82c Abs. 2a Satz 3 SGB XI nach den allgemeinen Bemessungsgrundsätzen nach §§ 84 und 89 SGB XI. Das System des durchschnittlichen Entlohnungsniveaus ist mit seinen Qualifikationsgruppen auf die Pflege und Betreuung ausgelegt, so dass es sich nicht ohne Weiteres auf andere Berufsgruppen übertragen lässt. In den Vergütungsverhandlungen muss die Entlohnung von Beschäftigten, die nicht überwiegend Pflege- oder Betreuungsleistungen erbringen, also nicht automatisch in Höhe einer tariflichen Entlohnung von den Kostenträgern anerkannt werden. Als Untergrenze gelten aber immer die jeweiligen Mindestlöhne nach der Pflegearbeitsbedingungenverordnung ([PflegeArbbV](#)) oder dem Mindestlohngesetz ([MiLoG](#)).

Was ist mit Personen, die eine dreijährige Berufsausbildung in einem nicht pflegerischen Beruf absolviert haben und mittlerweile mindestens zu 50 Prozent in der Pflege arbeiten, beispielsweise Heilerzieher:innen, Sozialpädagoge:innen, Rettungssanitäter:innen etc.?

§ 82c Abs. 2 SGB XI unterscheidet zwischen drei Qualifikationsgruppen (siehe sogleich unten unter 1.3). Der Antwort zu der Frage Nummer 41 der FAQ des GKV-Spitzenverbandes ist Folgendes zu entnehmen: Sofern nach Landesrecht, nach § 12 Pflegeberufegesetz (PflBG) oder den Rahmenverträgen nach § 75 SGB XI bestimmte Berufsgruppen mit den entsprechenden Abschlüssen als Fachkräfte im Bereich Pflege oder Betreuung definiert sind, gelten diese in dem betroffenen Land dann auch als Fachkräfte, mit der Folge, dass sie der Qualifikationsgruppe „Fachkräfte in den Bereichen Pflege und Betreuung mit mindestens dreijähriger Berufsausbildung“ zuzuordnen sind.

Nach Auffassung des bpa sind Beschäftigte, die über eine dreijährige nichtpflegerische Berufsausbildung verfügen und in der Pflege tätig sind, allerdings nicht als Fachkraft eingesetzt werden dürfen, auch nicht als Pflegefachkräfte zu behandeln, sondern eher als Pflegehilfskräfte mit einjähriger Ausbildung. Das betrifft beispielsweise die Arzthelfer:innen, die in diversen Bundesländern nach den dortigen Bestimmungen neben Tätigkeiten nach SGB V auch Tätigkeiten nach SGB XI ausüben dürfen und damit zumindest den Pflegehelfern gleichgestellt werden.

Was gilt für Pflegedienstleitungen (PDL), Auszubildende, FSJler und Praktikanten?

Nach Auffassung des GKV-Spitzenverbandes fallen weder die PDL noch ihre Stellvertretung unter den Anwendungsbereich des GVG. Bei der Einhaltung der Zulassungsvoraussetzungen spielt die Höhe der Entlohnung für die beiden Berufsgruppen also keine Rolle, was sich der Antwort zu der Frage 69 in den FAQ entnehmen lässt. Das ist nach Dafürhalten des bpa

praxisfern, so dass stets die Auffassung vertreten wurde, dass in Einrichtungen, in denen die PDL beziehungsweise ihre Stellvertretungen anteilig auch als Pflegefachkräfte tätig werden, diese Fachkraftanteile im Sinne des GVWG zu berücksichtigen sind. Voraussetzung ist, dass die Funktionen und Tätigkeiten im Arbeitsvertrag eindeutig auch nach dem zeitlichen Umfang getrennt sind.

Zumindest für Pflegeeinrichtungen, die sich bei der Entlohnung ihrer Beschäftigten an einem Tarifvertrag bzw. an einer AVR K orientieren, dürfte die Regelung des § 82c Abs. 3a Satz 1 und 2 SGB XI auch für die PDL und deren Stellvertretung Geltung haben. Sollten die PDL bzw. die Stellvertretung nicht überwiegend in der Pflege oder Betreuung eingesetzt sein, kann dennoch eine Entlohnung nach dem für die Einrichtung, die sich für die **Variante 2** entschieden hat, maßgeblichen Tarifvertrag bzw. der maßgeblichen AVR K oder nach einem anderen einschlägigen Tarifvertrag bzw. einer anderen einschlägigen AVR K nicht als unwirtschaftlich abgelehnt werden.

Für andere Beschäftigtengruppen wie Azubis, FSJler:innen oder Praktikant:innen gelten die Entlohnungsvorschriften der §§ 72, 82c SGB XI hingegen nicht, da in § 72 Abs. 3a und 3b SGB XI ausdrücklich von Arbeitnehmer:innen die Rede ist.

1.1 Variante 1: Tarifgebundene Einrichtungen

Pflegeeinrichtungen, die an einen Tarifvertrag oder an eine AVR K gebunden sind und die die Beschäftigten in der Pflege und Betreuung nach dem dort festgelegten Tarifgitter (Eingruppierung und Einstufung) entlohnen, erfüllen die Voraussetzungen des Versorgungsvertrags.

Wann ist ein Arbeitgeber tarifgebunden beziehungsweise an eine AVR K gebunden?

Tarifgebunden ist eine Pflegeeinrichtung, wenn sie entweder direkt als Vertragspartnerin mit einer Gewerkschaft einen Tarifvertrag abgeschlossen hat (Haus-/Unternehmenstarifvertrag) oder Mitglied mit Tarifbindung in einem Arbeitgeberverband ist, der wiederum mit einer Gewerkschaft einen Tarifvertrag abgeschlossen hat (Verbands-/Flächentarifvertrag). Eine AVR K wird bei kirchlichen Einrichtungen in einer sogenannten Arbeitsrechtlichen Kommission festgelegt, die aus Vertretern der Dienstgeber- und der Dienstnehmerseite besteht.

Ein Tarifvertrag wird immer mit einer Gewerkschaft ausgehandelt und vereinbart, § 2 Abs. 1 Tarifvertragsgesetz (TVG).

Die **Arbeitsvertragsrichtlinien des bpa Arbeitgeberverbands** sind **kein Tarifvertrag** und auch **keine AVR K**, da sie nicht mit einer Gewerkschaft oder einer arbeitsrechtlichen Kommission ausgehandelt wurden. Auch eine **Betriebsvereinbarung** ist **kein Tarifvertrag** und **keine AVR K**. Vertragspartner einer Betriebsvereinbarung ist immer ein Betriebsrat, der aber keine Gewerkschaft ist.

Eine Einrichtung ist auch dann noch an einen Tarifvertrag gebunden, wenn sie aufgrund einer Vollmitgliedschaft in einem Arbeitgeberverband tarifgebunden ist und aus dem Verband austritt (**Nachbindung**, § 3 Abs. 2 TVG). Zudem gilt sie als tarifgebunden, wenn der Tarifvertrag bereits abgelaufen oder gekündigt ist, es aber noch keine neue, ihn ersetzende Vereinbarung gibt (sogenannte **Nachwirkung**, § 4 Abs. 5 TVG). Die Nachwirkung greift allerdings nur, sofern zu erwarten ist, dass es zum Abschluss eines neuen Tarifvertrags kommt, wovon nicht mehr auszugehen ist, wenn innerhalb eines Jahres kein neuer Tarifvertrag vereinbart wurde. Wenn eine Einrichtung zur Vermeidung einer Insolvenz oder zur Sanierung an einen sogenannten **Notlagentarifvertrag** beziehungsweise **Sanierungstarifvertrag** gebunden ist, erfüllt sie ebenfalls die Voraussetzungen der **Variante 1**.

1.2 Variante 2: Tariforientierte Einrichtungen

Ist eine Pflegeeinrichtung **nicht tarifgebunden**, erfüllt sie die Zulassungsvoraussetzungen, wenn sie sich **bei der Entlohnung ihrer Beschäftigten** im Bereich Pflege bzw. Betreuung **an den Vorgaben eines Tarifvertrags orientiert**. Andere typische tarifvertragliche Elemente (Urlaubsansprüche, Arbeitszeitkonten, Teilzeitregelungen, Kündigungsfristen etc.) muss die Einrichtung nicht beachten. Dabei wählt die Einrichtung einen für sie maßgeblichen Tarifvertrag/eine AVR K aus. Die dort geregelte Vergütungshöhe für die oben genannten Beschäftigten darf sie nicht unterschreiten. Die für das jeweilige Bundesland anwendbaren Tarifverträge bzw. AVR K finden sich in den (nicht abschließenden) [Veröffentlichungen der Landesverbände der Pflegekassen](#).

Was ist ein maßgeblicher Tarifvertrag?

Die Einrichtung kann einen Tarifvertrag beziehungsweise eine AVR K wählen, dessen beziehungsweise deren räumlicher, zeitlicher, fachlicher und persönlicher Geltungsbereich eröffnet ist (Flächentarifvertrag). Sie kann sich aber auch an einem Tarifvertrag orientieren, der von mindestens einer anderen Pflegeeinrichtung in der Region genutzt wird und dessen zeitlicher und persönlicher Geltungsbereich eröffnet ist (Haus-/Unternehmenstarifvertrag).

Die Entlohnung darf sich bei den Beschäftigten in der Pflege und Betreuung nur nach einem Tarifvertrag beziehungsweise einer AVR K richten. Die Kombination von Entgeltbestandteilen aus verschiedenen Tarifverträgen oder AVR K (z. B. Grundvergütung aus einem, pflegetypische Zuschläge aus einem anderen) ist nicht möglich.

Lediglich die Beschäftigten, die nicht in der Pflege und Betreuung tätig sind, dürfen nach § 82c Abs. 2a Satz 2 SGB XI nach einem anderen, für sie einschlägigen kollektiven Werk vergütet werden. Allerdings ist auch hier ein Tarifvertrag dann einheitlich anzuwenden. Hier gilt ebenfalls, dass einzelne Entgeltbestandteile nicht aus verschiedenen Tarifverträgen oder AVR K zusammengestellt werden können.

Die Landesverbände der Pflegekassen sind nach § 82c Abs. 5 SGB XI verpflichtet, eine Liste der ihnen gemeldeten Tarifverträge und AVR K zu veröffentlichen, die das regional übliche Entlohnungsniveau nicht um mehr als 10 Prozent überschreiten und deren Entlohnung der Beschäftigten in Pflege und Betreuung daher ohne Weiteres als wirtschaftlich anzusehen ist.

Die Liste enthält neben den gemeldeten Tarifverträgen und AVR K (geordnet nach den Bundesländern, in denen sie gemeldet wurden) alle Informationen, die erforderlich sind, um zu überprüfen, ob die Anwendungsvoraussetzungen für nicht tarifgebundene Einrichtungen erfüllt sind (Laufzeiten und evtl. erfolgte Kündigungen der Tarifverträge, Entlohnungshöhen etc.). Die Liste wird monatlich aktualisiert; sie finden sie [hier](#).

In § 3 Abs. 4 der Zulassungs-Richtlinien finden sich verschiedene Vorgaben über die Geltungsbereiche von Tarifverträgen, an denen sich eine Einrichtung orientieren kann (räumlicher, zeitlicher, fachlicher Geltungsbereich etc.). Da die Landesverbände der Pflegekassen verpflichtet sind, die maßgeblichen Tarifverträge zu veröffentlichen, geht der bpa davon aus, dass

einzelne Einrichtungen, die sich an einem dieser Tarifverträge oder AVR K orientieren wollen, keine Pflicht haben, den Geltungsbereich des entsprechenden Tarifvertrags bzw. der jeweiligen AVR K zu prüfen, solange die Veröffentlichung hierzu keine näheren Angaben enthält. Anders sieht es aus bei Tarifverträgen, die nicht von den Kassen veröffentlicht wurden. Hier ist es Sache der Einrichtung, genau zu prüfen, ob der Geltungsbereich des entsprechenden Tarifvertrags eröffnet ist.

Um die Erstellung dieser Tariflisten zu ermöglichen, sind die tarifgebundenen Einrichtungen verpflichtet, die aktuelle komplette Fassung des jeweiligen Tarifvertrags den Kassenverbänden zur Verfügung zu stellen und diese wiederum sind verpflichtet, auf Anfrage die Tarifverträge und AVR K zur Verfügung zu stellen, soweit nicht zwingende betriebliche Gründe dagegensprechen, was wohl bei Haustarifverträgen seitens der Landesverbände der Pflegekassen angenommen wird. Unabhängig von dieser Verpflichtung der Kassenverbände zur Herausgabe der übermittelten Tarifverträge und AVR K hält der bpa gemeinsam mit dem bpa Arbeitgeberverband Daten der für die in den Ländern maßgeblich genutzten Tarifverträge bereit, die die wesentlichen tariflichen Angaben zur Eingruppierung enthalten und damit eine Kalkulation der Entlohnungen ermöglichen. Diese Tarifblätter bzw. Eingruppierungshinweise können im Mitgliederbereich der bpa-Homepage abgerufen werden. Sie bieten einen ersten guten Überblick, ersetzen aber keine eigene, ausführliche Auseinandersetzung mit den entsprechenden kollektiven Werken.

Hinweis zum zeitlichen Geltungsbereich:

Eine Orientierung an einem abgelaufenen Tarifvertrag, der sich zum Zeitpunkt der Mitteilung des maßgeblichen Tarifvertrages bereits in der Nachwirkung befindet, oder an einem Not-/Sanierungstarifvertrag ist nicht möglich.

Aber: Meldet eine Pflegeeinrichtung einen Tarifvertrag, der sich in seiner Laufzeit befindet, bleibt dieser auch weiter maßgeblich, wenn er sich zwischenzeitlich in der Nachwirkung befindet; dies ist jedoch nur bis zum Meldezeitpunkt nach § 72 Abs. 3e SGB XI im darauffolgenden Jahr (**31. August**) möglich. Dann muss die Pflegeeinrichtung, wenn sie weiterhin die **Variante 2** wählt, einen anderen Tarifvertrag bzw. eine andere kirchliche AVR melden, wenn bis dahin die Tarifvertragsparteien keine Anschlussvereinbarung getroffen haben.

Was bedeutet Entlohnung und welche Bestandteile zählen dazu?

Wird ein konkreter Tarifvertrag oder eine AVR K ausgewählt, muss die nicht tarifgebundene Einrichtung das dort festgelegte Lohngefüge (Tarifgitter) anwenden, also ihre Beschäftigten in der Pflege und Betreuung gemäß dem Tarifgitter eingruppieren und einstufen (§ 3 Abs. 4 der Zulassungs-Richtlinien mit Fußnote 10). Was die „Lohnbestandteile“ einer tarifvertraglichen Entlohnung angeht, so enthält § 72 Abs. 3b SGB XI hierzu nach der Gesetzesänderung eine Definition. Zur Entlohnung i.S.d. § 72 SGB XI zählen:

- **Grundlohn**
- **regelmäßige Jahressonderzahlungen**
- **Vermögenswirksame Leistungen des Arbeitgebers**
- **pflegetypische Zulagen**

- **Lohn für Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft** sowie
- **pflegetypische Zuschläge.**

Mit dieser Aufzählung knüpft § 72 SGB XI an zahlreiche Tarifverträge und AVR K an, in denen die schon genannten Tarifgitter für Grundlöhne statuiert sind, in denen aber auch eine Jahressonderzahlung sowie feste monatliche Zulagen und Zuschläge vorgesehen sind. Während regelmäßig Klarheit darüber herrscht, was ein tariflicher Grundlohn und was eine Jahressonderzahlung ist, ist die Abgrenzung zwischen Zulagen und Zuschlägen nicht immer klar.

Zulagen sind Zahlungen, die typischerweise unabhängig von konkreten Arbeitseinsätzen allein aufgrund des konkreten Beschäftigungsverhältnisses regelmäßig und fix (also typischerweise in festen monatlichen Beträgen) gezahlt werden. Beispiele für pflegetypische Zulagen sind Pflegezulagen für Pflegekräfte oder Schicht- bzw. Wechselschichtzulagen für Personen, die regelmäßig im Schicht- oder Wechselschichtdienst tätig sind. In den §§ 72, 82c SGB XI finden sich keine näheren Bestimmungen für pflegetypische Zulagen. **Zuschläge** werden demgegenüber anlässlich besonderer nicht regelmäßiger Tätigkeiten gezahlt. Nach § 72 Abs. 3b SGB XI fallen allein Nachtzuschläge, Sonntagszuschläge und Feiertagszuschläge (sog. SFN-Zuschläge) unter die pflegetypischen Zuschläge.

Feiertagszuschläge als pflegetypische Zuschläge

Die meisten Tarifverträge und AVR K unterscheiden bei Feiertagszuschlägen zwischen Zuschlägen für Arbeiten an Feiertagen **mit Freizeitausgleich und Zuschlägen für Arbeiten an Feiertagen ohne Freizeitausgleich**, ein Beispiel hierfür ist § 8 TVöD-B. Nach § 8 TVöD-B beträgt der Zuschlag für Feiertagsarbeit **mit Freizeitausgleich 35 Prozent**, der Zuschlag für **Feiertagsarbeit ohne Freizeitausgleich** beträgt demgegenüber **135 Prozent**. Ein Arbeitgeber soll also die Möglichkeit haben, seine Arbeitnehmer:innen an einem Feiertag zu beschäftigen und ihnen dafür einen Zuschlag zu zahlen. Gleichzeitig soll der Arbeitgeber verpflichtet sein, dem Arbeitnehmer – bei Annahme einer Arbeitsleistung im Umfang eines regulären Arbeitstages – entweder einen zusätzlichen freien Tag zu geben oder ihm einen Zuschlag zu zahlen, der genau so teuer ist wie ein Tag Arbeit. Einrichtungen, die sich am TVöD orientieren, haben also die Wahl, Arbeiten an Feiertagen mit 35 Prozent Zuschlag auf den tariflichen Grundlohn plus einen freien Tag zu entlohnen, oder aber 135 Prozent Zuschlag zu zahlen, dafür aber keinen freien Tag extra gewähren zu müssen.

Die hier aufgezeigte Entlohnungsdefinition zeigt, dass Beschäftigte im Bereich Pflege und Betreuung nur die Entgeltbestandteile eines Tarifvertrags beziehungsweise einer AVR K erhalten sollen, die für Arbeitsleistung, Berufserfahrung und die Besonderheiten von Tätigkeiten in der Pflegebranche gezahlt werden. **Dementsprechend zählen tarifvertragliche Vorgaben zur betrieblichen Altersvorsorge, zu Kinder- oder Familienzuschlägen, zu besonderen Krankengeldzuschlägen etc. nicht zur Entlohnung im Sinne der §§ 72, 82c SGB XI.**

Tarifverträge/AVR K bieten üblicherweise gewisse Spielräume bei der Eingruppierung und Einstufung von Beschäftigten. Diese Spielräume können von den Einrichtungen entsprechend genutzt werden. Aber: Ein Abweichen von den vom Tarifvertrag beziehungsweise von der AVR K vorgesehenen Entgeltbestandteilen als solche ist nicht möglich.

Hinweis

Eine Einrichtung kann zwar bei Abschluss einer neuen Pflegesatz- bzw. Vergütungsvereinbarung und damit für einen neuen Vergütungszeitraum ein anderes kollektives Werk wählen, an dem sie sich orientieren will, aber einmal eingeführte Gehaltserhöhungen kann die Einrichtung gegenüber ihren Mitarbeitenden nicht einseitig wieder rückgängig machen. Die arbeitsrechtlichen Aspekte sind zwingend im Blick zu behalten.

Welche Rolle spielen tarifvertraglich festgelegte Arbeitszeiten?

Hat sich eine Einrichtung für einen Tarifvertrag oder eine AVR K entschieden, an dem oder der sie sich orientieren will, muss sie ggf. noch prüfen, welche Arbeitszeiten der Tarifvertrag bzw. die AVR K vorsieht.

Wenn der als maßgeblich erklärte Tarifvertrag bzw. die als maßgeblich erklärte AVR K z. B. eine Wochenarbeitszeit von 38,5 Stunden vorsieht, während in der eigenen Einrichtung eine Wochenarbeitszeit von 40 Stunden gilt, müssen die monatlichen Tabellenentgelte des Tarifvertrags bzw. der AVR K auf die entsprechende Arbeitszeit in der Einrichtung umgerechnet werden.

Für eine weitere Umrechnung auf Stundenentgelte gibt es zwei verschiedene Berechnungsmethoden ([Anhang](#)) die zu unterschiedlichen Ergebnissen führen.

Entlohnungsvorgaben der Variante 2 in der Zusammenfassung

Pflegeeinrichtungen haben bei einer Orientierung an einem Tarifvertrag oder an einer AVR K insgesamt folgende Einzelvorgaben zu beachten:

- Absolute Lohnuntergrenze im Bereich Pflege und Betreuung sind die sog. **Pflegemindestlöhne** nach den Vorgaben der [6. PflegeArbbV](#) (seit dem 1. Februar 2024); diese dürfen (bezogen auf einen Abrechnungszeitraum) niemals unterschritten werden. Diese Vorgabe spielt besonders dann eine Rolle, wenn ein Tarifvertrag vor längerer Zeit vereinbart wurde und inzwischen vom Anstieg der Pflegemindestlöhne überholt wurde.
- Beschäftigte in den Bereichen Pflege und Betreuung müssen nach den dargestellten tariflichen Vorgaben entlohnt werden (oder nach den Vorgaben der jeweiligen AVR K), sofern diese nicht niedriger ausfallen als die geltenden Pflegemindestlöhne. Bezogen auf die Einrichtung als Ganze und damit bezogen auf alle drei Qualifikationsgruppen darf das **regional übliche Entlohnungsniveau** (§ 82c Abs. 2 Nr. 1 SGB XI) um **bis zu 10 Prozent überschritten** werden, ohne dass die Kassen diese Entlohnungen als unwirtschaftlich zurückweisen können (siehe zu dieser Überschreitung sogleich unten unter 2., Seite 22 ff.).

1.3 Variante 3: Durchschnittsanwendende Einrichtungen

Nicht tarifgebundene Pflegeeinrichtungen erfüllen gem. § 72 Abs. 3b Satz 1 Nr. 4 SGB XI ferner die Voraussetzungen für den Abschluss beziehungsweise Erhalt eines Versorgungsvertrags, wenn sie

- im **Durchschnitt** die für die Qualifikationsgruppen veröffentlichten jeweiligen **regional üblichen Entlohnungsniveaus** und
- die veröffentlichten Durchschnittswerte der pflegetypischen Zuschläge **in der Region**

nicht unterschreiten.

Die **regional üblichen Entlohnungen** werden zusammen mit den [Übersichten zu den Tarifvertragswerken und kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen](#) nach § 82c Abs. 5 SGB XI veröffentlicht.

Hinweis

Der Durchschnitt des regional üblichen Entlohnungsniveaus ist **jederzeit** einzuhalten. Dabei ist **nicht** ausreichend, dass sich aus einer Entlohnungssystematik oder einem Vergütungsraster abstrakt die Wahrung des Durchschnitts ergibt. **Entscheidend ist, was tatsächlich an die Beschäftigten gezahlt wird.** Es ist daher ratsam, einen Steuerberater damit zu beauftragen, zu prüfen, ob das regional übliche Entlohnungsniveau auch tatsächlich eingehalten wird. Zudem sei auf das Vertiefungstool Entgeltgitter sowie das Überprüfungstool verwiesen, das der bpa gemeinsam mit der bpa Servicegesellschaft den Mitgliedern auf der Website des bpa im Mitgliederbereich zur Verfügung stellt. Anhand des Tools lässt sich überprüfen, ob die tatsächliche Personalstruktur mit der Verteilung von Entgeltstufen- und -gruppen sowie der Verteilung innerhalb der jeweiligen Qualifikationsgruppen zum o.g. Durchschnittswert führt bzw. ob zur Erfüllung der Anforderungen der Tariftreueverordnung Entlohnungsbestandteile angepasst werden müssen.

Was ist das regional übliche Entlohnungsniveau?

Bei der **Entlohnung nach Variante 3** – Zahlung der durchschnittlichen Entlohnung – geht es um **folgende drei Qualifikationsgruppen** (§ 82c Abs. 2 SGB XI):

Pflege- und Betreuungskräfte ohne mindestens einjährige Berufsausbildung

Pflege- und Betreuungskräfte mit mindestens einjähriger Berufsausbildung

Fachkräfte in den Bereichen Pflege und Betreuung mit mindestens dreijähriger Berufsausbildung

Ferner geht es um **folgende drei Entlohnungsniveaus** (§ 82 Abs. 2 SGB XI):

Regional übliches Entlohnungsniveau,
(§ 82c Abs. 2 Satz 2 Nr. 1 SGB XI)

Regional übliche Entlohnungsniveaus jeweils für die drei Qualifikationsgruppen

- Pflegefachkräfte
 - Pflegehilfskräfte mit mindestens 1-jähriger Berufsausbildung
 - Pflegehilfskräfte ohne Berufsausbildung
- (§ 82c Abs. 2 Satz 2 Nr. 2 SGB XI)

Regional übliche Niveaus der pflegetypischen Zuschläge
(§ 82c Abs. 2 Satz 2 Nr. 3 SGB XI)

- Sonntagszuschläge,
 - Feiertagszuschläge mit Freizeitausgleich
 - Feiertagszuschläge ohne Freizeitausgleich
 - Nachtzuschläge
- (sog. SFN-Zuschläge)

Bei der genauen Bestimmung der regional üblichen Entlohnungsniveaus kommt wieder die (schon in **Variante 2** aufgeführte) Definition in § 72 Abs. 3b SGB XI zum Tragen. Das regional übliche Entlohnungsniveau nach § 82c Abs. 2 Satz 2 Nr. 1 SGB XI und die regional üblichen Entlohnungsniveaus für die drei Qualifikationsgruppen (§ 82c Abs. 2 Satz 2 Nr. 2 SGB XI) setzen sich gemäß § 82c Abs. 2 und § 72 Abs. 3b SGB XI aus den gleichen, im Folgenden aufgezählten Bestandteilen zusammen:

Regional übliches Entlohnungsniveau
gemäß § 82c Abs. 2 Satz 2 Nr. 1 SGB XI:

- Grundlohn,
- regelmäßige Jahressonderzahlungen,
- Vermögenswirksame Leistungen des Arbeitgebers,
- pflegetypische Zulagen
- Lohn für Bereitschaftsdienste und Rufbereitschaften

Regional übliche Entlohnungsniveaus für die drei Qualifikationsgruppen
gemäß § 82c Abs. 2 Satz 2 Nr. 2 SGB XI:

- Grundlohn,
- regelmäßige Jahressonderzahlungen,
- Vermögenswirksame Leistungen des Arbeitgebers,
- pflegetypische Zulagen
- Lohn für Bereitschaftsdienste und Rufbereitschaften

Beide unterscheiden sich an dieser Stelle lediglich dadurch, dass das eine Entlohnungsniveau für jede der drei Qualifikationsgruppen einzeln ermittelt und veröffentlicht wird, während das andere einen gewichteten Durchschnitt von allen drei Qualifikationsgruppen darstellt. Ein Blick in einen Auszug aus den veröffentlichten regionalen Entlohnungsniveaus (Stand 31. Januar 2024) zeigt die unterschiedlichen Veröffentlichungen:

	Baden-Württemberg	Bayern	Berlin	Brandenburg
<i>Regional übliches Entlohnungsniveau in EUR gemäß § 3 Abs. 1 der Richtlinien des GKV Spitzenverbandes-SV nach § 82c Abs. 4 SGB XI (§ 82c Abs. 2 Satz 2 Nr. 1 SGB XI)</i>				
	21,30 €	20,80 €	20,39 €	19,94 €
<i>Regional übliches Entlohnungsniveau in EUR je Beschäftigtengruppe gemäß § 4 Abs. 3 der Richtlinien des GKV Spitzenverbandes nach § 82c Abs. 4 SGB XI (§ 82c Abs. 2 Satz 2 Nr. 2 SGB XI)</i>				
<i>PHK ohne mind. 1-jährige Ausbildung</i>	17,81 €	17,48 €	18,01 €	17,19 €
<i>PHK mit 1-jähriger Ausbildung</i>	19,89 €	19,37 €	18,08 €	18,12 €
<i>PFK mit 3-jähriger Ausbildung</i>	24,07 €	23,94 €	23,84 €	23,22 €

Das in der Tabelle oben aufgeführte **regional übliche Entlohnungsniveau nach § 82c Abs. 2 Satz 2 Nr. 1 SGB XI** ist ein Berechnungsposten, der im Rahmen der Wirtschaftlichkeit eine Rolle spielt, d.h. im Rahmen der Überschreitung dieses Betrags um bis zu 10 Prozent. Hierauf wird sogleich unten unter Punkt 2 genauer eingegangen. Bei der Erfüllung der Voraussetzungen für den Abschluss von Versorgungsverträgen nach § 72 Abs. 3b SGB XI geht es darum,

1. die **regional üblichen Entlohnungsniveaus für die drei Qualifikationsgruppen** (§ 82c Abs. 2 Satz 2 Nr. 2 SGB XI) im Durchschnitt nicht zu unterschreiten **und**
2. die **regional üblichen Niveaus der pflegetypischen Zuschläge** (SFN-Zuschläge, § 82c Abs. 2 Satz 2 Nr. 3 SGB XI) einzuhalten.

Hinweis

Die regional üblichen Entlohnungsniveaus für die drei genannten Qualifikationsgruppen dürfen jeweils **im Durchschnitt nicht unterschritten** werden, d.h. eine Pflegeeinrichtung hat die Freiheit, z. B. langjährige Beschäftigte oberhalb des festgelegten Entlohnungsniveaus zu entlohnen und neu eingestellte Beschäftigte unterhalb. Etwas anderes gilt für die pflegetypischen Zuschläge nach § 82c Abs. 2 Satz 2 Nr. 3 SGB XI (SFN-Zuschläge); **diese müssen bei allen Beschäftigten im Bereich Pflege und Betreuung jeweils genau eingehalten werden bzw. dürfen nicht unterschritten werden.**

Die Aufzählung der Entlohnungsbestandteile in § 72 Abs. 3b SGB XI ist abschließend, ohne dass im SGB XI für alle Bestandteile genau definiert wird, was im Einzelnen unter diesen Entlohnungsbestandteilen zu verstehen ist. Einrichtungen, die ihre Beschäftigten nach den regional üblichen Entlohnungsniveaus entlohnen wollen, sind jedoch darauf angewiesen, genau zu wissen, was unter den Entlohnungsbestandteilen zu verstehen ist, wie sogleich gezeigt werden soll. In der Gesetzesbegründung zu § 72 SGB XI finden sich verschiedene Definitionsansätze zu den Entlohnungsbestandteilen:

- **Grundlohn** ist danach das in der Regel monatlich gezahlte regelmäßige Grundgehalt ggf. unter Berücksichtigung der Eingruppierung in die Entgeltgruppen und der Erfahrungsstufen.
- **Regelmäßige Jahressonderzahlungen** sind zusätzliche Entgelte, die in jedem Jahr, aber nicht regelmäßig monatlich, sondern z. B. halbjährlich oder jährlich gezahlt werden (beispielsweise Urlaubs- oder Weihnachtsgeld, jährliche Betriebstreueprämien, nicht aber einmalige Sonderzahlungen wie beispielsweise einmalige Prämien oder Boni).
- Unter **Vermögenswirksame Leistungen des Arbeitgebers** fallen Leistungen nach § 2 des 5. Vermögensbildungsgesetzes.
- **Pflegetypische Zulagen** sind Zulagen, die typischerweise unabhängig von konkreten Arbeitseinsätzen oder Arbeitszeiten allein aufgrund des konkreten Beschäftigungsverhältnisses im Pflege- und Betreuungsbereich regelmäßig und fix gezahlt werden (beispielsweise Pflege- und Geriatriezulagen, Schicht- und Wechselschichtzulagen für ständige Schicht-/Wechselschichtarbeit, Erschwerniszulagen).
- **Löhne für Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft** werden in der Gesetzesbegründung nicht definiert. Verschiedene Tarifverträge und AVR K enthalten Regelungen zu Löhnen für Bereitschaftsdienste und Rufbereitschaften, die von Einrichtungen, die sich

für die **Variante 2** entschieden haben, angewendet werden können. Einrichtungen, die sich für die **Variante 3** entschieden haben, können sich an § 2 Abs. 5 und 6 der **6. PflegeArbbV** orientieren. Dort finden sich Regelungen zur besonderen Entlohnung für Bereitschaftsdienste. Danach müssen Arbeitgeber und Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer die Zeit des Bereitschaftsdienstes einschließlich der geleisteten Arbeit zum Zwecke der Entgeltabrechnung mit mindestens 40 Prozent als Arbeitszeit bewerten. Solch eine Regelung kann auch hier vereinbart werden, solange das regional übliche Entlohnungsniveau dadurch nicht im Durchschnitt unterschritten wird. In der Gesetzesbegründung und in der Antwort zu der Frage 9 in den FAQ vom 20. Januar 2023 findet sich in der Definition zu den Bereitschaftsdiensten der Hinweis, dass diese in vollem Umfang als Arbeitszeit gelten. Dies widerspricht der aufgezeigten Entgeltberechnung aber nicht, welche Zeiten im Sinne des Arbeitszeitgesetzes als Arbeitszeit gelten und wie diese Arbeitszeit zu vergüten ist, sind zwei unterschiedliche Fragen. Die wortgleichen Definitionen der Gesetzesbegründung und der FAQ entsprechen der gängigen Definition in der Rechtsprechung; sie bezieht sich nur auf das Arbeitszeitgesetz und den Gesundheitsschutz des Arbeitnehmers und gibt keinen Aufschluss über die Entgeltberechnung. Daher sind hier keine abweichenden Regelungen zu der Möglichkeit der geringeren Vergütung im Sinne der PflegeArbbV zu erkennen.

Was sind Bereitschaftsdienste und Rufbereitschaften?

Bereitschaftsdienste leisten Arbeitnehmer:innen, die sich auf Anordnung des Arbeitgebers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer vom Arbeitgeber bestimmten Stelle aufhalten, um im Bedarfsfall die Arbeit aufzunehmen, wenn zu erwarten ist, dass zwar Arbeit anfällt, erfahrungsgemäß aber die Zeit ohne Arbeitsleistung mindestens 75 Prozent beträgt.

Rufbereitschaft leisten Arbeitnehmer:innen, die sich auf Anordnung des Arbeitgebers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer dem Arbeitgeber anzuzeigenden Stelle aufhalten, um auf Abruf die Arbeit aufzunehmen. Während der Rufbereitschaft haben Arbeitnehmer:innen sicher zu stellen, über Telefon beziehungsweise E-Mail oder ein anderes vereinbartes Kommunikationsmittel erreichbar zu sein, um in der Lage zu sein, so schnell wie möglich die Arbeit aufzunehmen.

- Unter **pflegetypische Zuschläge** fallen solche, die abhängig von der Art und Häufigkeit bestimmter Tätigkeiten, also den konkreten Arbeitseinsätzen oder Arbeitszeiten, z. B. beim Einsatz in bestimmten Bereichen oder zu bestimmten Zeiten, gezahlt werden. Zu zahlen sind von den nicht tarifgebundenen Pflegeeinrichtungen **Nachzuschläge**, **Sonntagszuschläge** und **Feiertagszuschläge**. (Siehe Kasten auf Seite 10)

Dementsprechend wird in § 72 Abs. 3b SGB XI definiert, in welchen Zeiträumen Nachzuschläge, Sonntagszuschläge und Feiertagszuschläge (sog. SFN-Zuschläge) zu zahlen sind:

- **Nachzuschläge** für eine Tätigkeit in der Nacht, mindestens im Zeitraum zwischen 23.00 Uhr und 6.00 Uhr

- **Sonntagszuschläge** für eine Tätigkeit an Sonntagen im Zeitraum zwischen 0.00 Uhr und 24.00 Uhr
- **Feiertagszuschläge** für eine Tätigkeit an gesetzlichen Feiertagen im Zeitraum zwischen 0.00 Uhr und 24.00 Uhr.

In der Veröffentlichung der regional üblichen Entlohnungsniveaus (Stand: 31. Januar 2024) gestaltet sich das beispielhaft wie folgt:

	Baden-Württemberg	Bayern	Berlin	Brandenburg
<i>Regionale Durchschnittswerte der tarifvertraglich oder in AVR K vereinbarten variablen pflegetypischen Zuschläge auf den Stundenlohn in Prozent gemäß § 5 Abs. 2 der Richtlinien des GKV Spitzenverbandes nach § 82c Abs. 4 SGB XI (§ 82c Abs. 2 Satz 2 Nr. 3 SGB XI)</i>				
Nachtarbeit	20 %	21 %	26 %	23 %
Sonntagsarbeit	26 %	26 %	32 %	28 %
Feiertagsarbeit mit Freizeitausgleich	35 %	35 %	42 %	41 %
Feiertagsarbeit ohne Freizeitausgleich	135%	135%	135%	135%

Hinweis

Die Veröffentlichung weist seit dem 31. Oktober 2023 eine Besonderheit zu den bisherigen Veröffentlichungen auf: Die **Feiertagszuschläge** werden **mit** und **ohne Freizeitausgleich** ausgewiesen. Das liegt an unterschiedlichen Ausgestaltungen der Tarifverträge bzw. der AVR K hierzu:

- Es gibt kollektive Werke, die vorsehen, dass Beschäftigte für ihre Tätigkeit an einem gesetzlichen Feiertag einen **Zuschlag** erhalten und daneben – bei Annahme einer Arbeitsleistung im Umfang eines regulären Arbeitstages – einen **zusätzlichen freien Tag (= Freizeitausgleich)**.
-
- Es gibt aber auch kollektive Werke, die entweder nur einen Zuschlag in Geld für Feiertagsarbeit regeln oder alternativ zu dem Freizeitausgleich einen höheren Zuschlag in Geld vorsehen.

Dieser Umstand wurde im Rahmen der neuen Veröffentlichung der durchschnittlichen Entlohnungsniveaus am 31. Oktober 2023 erstmals berücksichtigt, so dass die Höhe der Zuschläge anders ausfällt, als dies in vorherigen Veröffentlichungen noch der Fall war. Künftig werden sich Einrichtungen, die sich bei der Entlohnung ihrer Beschäftigten an dem regional üblichen Entlohnungsniveau orientieren, entscheiden müssen, ob sie den niedrigeren Wert in ihrem Bundesland nicht unterschreiten und daneben einen freien Tag als Freizeitausgleich gewähren oder ob sie den höheren Zuschlag gewähren, dafür aber auf den zusätzlichen freien Tag verzichten. Das ist insofern ein neues System, das bis zum 1. Januar 2024 umgesetzt sein musste. Die Zuschläge sind entsprechend in den Vergütungs- und Pflege-satzverhandlungen zu berücksichtigen. Unabhängig davon, für welche Variante der Feiertagszuschläge sich die Pflegeeinrichtung entscheidet, müssen in der Vereinbarung mit den Kostenträgern künftig deutlich höhere Werte berücksichtigt werden, da in beiden Fällen

entweder die Vergütung für den freien Tag (= 100 Prozent) oder der höhere Zuschlag zukommt. Dies ist von den Kostenträgern zwingend zu berücksichtigen, da Zuschläge in der veröffentlichten Höhe nach § 6 Abs. 5 der Pflegevergütungs-Richtlinien nicht als unwirtschaftlich abgelehnt werden dürfen.

Andere Zulagen, die nicht pflegetypisch sind, Zuschläge außerhalb der SFN-Zuschläge sowie anderweitige Prämien fallen nicht unter den Entlohnungsbegriff des § 72 Abs. 3b SGB XI. Das betrifft auch die sogenannten **Inflationsausgleichsprämie**, die bis Ende 2024 bis zu einem Gesamtbetrag von 3.000,00 Euro steuer- und sozialabgabenfrei an Beschäftigte ausgezahlt werden können. Zu der Frage, ob derartige Prämien dennoch gewährt werden können und dann entsprechend von den Kostenträgern zu refinanzieren sind, wird unter Punkt 2 (Wirtschaftlichkeit der Personalaufwendungen) näher eingegangen.

Exkurs: Unterschied zwischen Freizeitausgleich und Ersatzruhetag

Der o.g. Freizeitausgleich (= zusätzlicher bezahlter freier Arbeitstag) ist nicht zu verwechseln mit dem Ersatzruhetag im Sinne des § 11 Abs. 3 Satz 2 Arbeitszeitgesetz (ArbZG), manchmal auch als Ausgleichstag bezeichnet. Werden Arbeitnehmer:innen an einem auf einen Werktag fallenden Feiertag beschäftigt, müssen sie einen Ersatzruhetag haben, der innerhalb eines den Beschäftigungstag einschließenden Zeitraums von acht Wochen zu gewähren ist. Mitarbeitende haben für jeden Feiertag (und für jeden Sonntag), an dem sie beschäftigt werden, Anspruch auf einen Ersatzruhetag an einem Werktag binnen acht Wochen (bzw. binnen zwei Wochen für die Beschäftigung an einem Sonntag). Der Ersatzruhetag als Ausgleich für die Arbeit an einem Feiertag (bzw. einem Sonntag) muss **nicht** auf einen geplanten und zu vergütenden Beschäftigungstag im Ausgleichszeitraum fallen (u.a. BAG, Urteil vom 23. März 2006, Az. 6 AZR 497/05). Er muss auch nicht als solcher in einem Dienstplan bezeichnet werden. Ein Ersatzruhetag kann also jeder Werktag sein, unabhängig davon, ob dieser Werktag für den Arbeitnehmenden ohnehin frei ist oder nicht (beispielsweise ohnehin arbeitsfreier Samstag).

Das Verhältnis zwischen Freizeitausgleich und Ersatzruhetag gestaltet sich wie folgt: Sieht ein kollektives Werk vor, dass für die Beschäftigung an einem Feiertag zusätzlich zu dem Zuschlag ein Freizeitausgleich zu gewähren ist, ist also ein zusätzlicher freier Arbeitstag – bei Annahme einer Arbeitsleistung am Feiertag im Umfang eines regulären Arbeitstages – zu gewähren. Im Hinblick auf die Durchschnittsanwender kann das relevant werden, wenn sie sich dafür entscheiden, ihren Beschäftigten den Feiertagszuschlag mit Freizeitausgleich entsprechend der jeweiligen Veröffentlichung zu gewähren. Der Ersatzruhetag hingegen ist kein echter zusätzlicher freier Tag; er kann auch auf einen ohnehin freien Werktag gelegt werden. Das heißt auch, dass der Ersatzruhetag zusammen mit dem Freizeitausgleich gewährt werden kann, sofern der Ausgleichszeitraum von acht Wochen eingehalten wird. Es bedeutet hingegen nicht, dass ein Arbeitnehmender Anspruch auf zwei freie Tage hat.

Ausgestaltungsspielräume beim regional üblichen Entlohnungsniveau

Einrichtungen, die ihre Beschäftigten in Pflege und Betreuung anhand der regional üblichen Entlohnungsniveaus bezahlen wollen, haben trotz der zuvor aufgezeigten differenzierten

Vorgaben gewisse Freiheiten bei der Ausgestaltung der Entlohnungen. Hierzu muss man sich die Bestandteile der regional üblichen Entlohnungsniveaus für die drei Qualifikationsgruppen gemäß § 82c Abs. 2 Nr. 2 SGB XI noch einmal genau vor Augen führen:

▪ Grundlohn, ▪ regelmäßige Jahressonderzahlungen, ▪ Vermögenswirksame Leistungen des Arbeitgebers, ▪ pflegetypische Zulagen ▪ Lohn für Bereitschaftsdienste und Rufbereitschaften	Bestandteile der regional üblichen Entlohnungsniveaus für die drei Qualifikationsgruppen gemäß § 82c Abs. 2 Nr. 2 SGB XI, die vom Arbeitgeber grundsätzlich frei bestimmt werden können.
▪ pflegetypische Zuschläge, d.h. SFN-Zuschläge	Bestandteile, die vom Arbeitgeber der Höhe nach nicht frei bestimmt werden können, nach Ansicht des bpa aber ergänzt werden dürfen.

Grundsätzlich kann eine Einrichtung also einen vergleichsweise niedrigeren Grundlohn und dafür eine umso höhere Jahressonderzahlung sowie hohe pflegetypische Zulagen (z. B. Pflegezulagen) an die eigenen Beschäftigten auszahlen.

Demgegenüber hat die Einrichtung keine Möglichkeit, über die Höhe von SFN-Zuschlägen frei zu entscheiden, denn diese werden – so heißt es in § 82c Abs. 2 Satz 2 Nr. 3 SGB XI – von den Landesverbänden der Pflegekassen der Höhe nach erhoben und veröffentlicht. Eine Einrichtung, die höhere SFN-Zuschläge zahlt, als die Veröffentlichung vorsieht, wird aus arbeitsrechtlicher Sicht nicht ohne Weiteres die Möglichkeit haben, die bisher gezahlten SFN-Zuschläge herabzusetzen; sie wird sich aber in Vergütungsverhandlungen darauf berufen können, einen sachlichen Grund für die Überschreitung der Kosten der SFN-Zuschläge zu haben.

Unterschreitung der regional üblichen Entlohnungsniveaus der jeweiligen Qualifikationsgruppe

Unabhängig von den variablen Zuschlägen ist an dieser Stelle ein weiteres Mal darauf hinzuweisen, dass Versorgungsverträge seit September 2022 nur noch abgeschlossen werden, wenn – bezogen auf die **Variante 3** – das regional übliche Entlohnungsniveau der jeweiligen Qualifikationsgruppe im Durchschnitt nicht unterschritten wird. Dass eine Unterschreitung schneller geschehen kann als gedacht und von vielen Faktoren abhängig ist, veranschaulicht folgendes Beispiel:

Beispiel

Ein ambulanter Pflegedienst aus Hamburg entscheidet sich zur Zahlung des regional üblichen Entlohnungsniveaus an seine Beschäftigten (übliches Entlohnungsniveau für PFK = 24,58 EUR). In der Gruppe der PFK ist es üblich, neu eingestellten PFK zunächst eine Stundenentlohnung von 22,00 EUR zu zahlen, ein Jahr später 24,00 EUR, ab dem dritten Jahr 26,00 EUR und ab dem fünften Jahr 27,00 EUR.

Anfang 2024 arbeiten in dieser Einrichtung zwei PFK, die jeweils 27,00 EUR pro Stunde verdienen, eine PFK, die 26,00 EUR verdient und eine neu eingestellte PFK mit 22,00 EUR.

Damit beträgt die durchschnittliche Vergütung für PFK in dieser Einrichtung 25,50 EUR, womit die Vorgaben des § 3 Abs. 1 Nr. 4 der Zulassungs-Richtlinien erfüllt sind: Das durchschnittliche regionale Entlohnungsniveau (24,58 EUR) wird in dieser Qualifikationsgruppe nicht unterschritten. Dass eine PFK mit 22,00 EUR Stundenvergütung unter dem Entlohnungsniveau liegt, spielt keine Rolle, da es nach § 3 Abs. 3 eben nur auf den Durchschnitt in der Qualifikationsgruppe ankommt.

Nun kündigt eine der beiden erfahrenen PFK. Würde die Einrichtung nun eine junge PFK mit 22,00 EUR pro Stunde einstellen, läge der Durchschnitt auf einmal bei 24,25 EUR und damit unter dem regional üblichen Entlohnungsniveau.

Weder aus §§ 72, 82c SGB XI noch aus den Richtlinien ergibt sich direkt, wie mit einem solchen Fall umzugehen ist. § 3 Abs. 1 Nr. 4 der Zulassungs-Richtlinien legt als Zulassungsvoraussetzung fest, dass **für jede der drei Qualifikationsgruppen im Durchschnitt das jeweils aktuell veröffentlichte, regional übliche Entlohnungsniveau nicht unterschritten werden darf**. Die Zulassungs-Richtlinien enthalten aber keine ausdrücklichen Bestimmungen für den Fall, dass es z. B. aufgrund einer vorübergehenden Personalfluktuations zu einer Unterschreitung kommt. Nach § 5 Abs. 2 Nr. 3d der Zulassungs-Richtlinien sind Einrichtungen, die sich für die **Variante 3** entschieden haben, verpflichtet, ausdrücklich zu erklären, dass sie das regional übliche Entlohnungsniveau in den drei Qualifikationsgruppen nicht unterschreiten werden. § 5 Abs. 3 der Zulassungs-Richtlinien sieht dann vor, dass eine Pflegeeinrichtung, bei der sich Änderungen im Hinblick auf die Einhaltung des regional üblichen Entlohnungsniveaus ergeben, verpflichtet ist, diese Änderungen unverzüglich den Landesverbänden der Pflegekassen mitzuteilen.

Der GKV-Spitzenverband geht offenbar davon aus, dass es in Pflegeeinrichtungen zu Änderungen und damit auch zu Unterschreitungen des regional üblichen Entlohnungsniveaus kommen kann. Aus den Zulassungs-Richtlinien ergibt sich nicht ausdrücklich, ob solche Unterschreitungen kurzfristig hingenommen werden müssen. Die FAQ des GKV-Spitzenverbands verweisen jedoch darauf, dass von einer „nicht nur vorübergehenden“ Unterschreitung in der Regel bei einem Zeitraum von mehr als drei Monaten ausgegangen werden kann (Frage 45). Eine Unterschreitung der Entlohnung von bis zu drei Monaten kann als vorübergehend und damit wohl für den Erhalt des Versorgungsvertrages als geduldet angesehen werden. Unabhängig davon muss die in der Pflegesatz- bzw. Vergütungsvereinbarung zugrunde gelegte Entlohnung der Beschäftigten aber jederzeit eingehalten werden. Zu den bei einer Unterschreitung drohenden Sanktionen wird auf die Arbeitshilfe zu den Nachweis-Richtlinien verwiesen.

Entlohnungsvorgaben der Variante 3 in der Zusammenfassung

Pflegeeinrichtungen haben also bei der Umsetzung der Vorgaben zu den regional üblichen Entlohnungsniveaus nach §§ 72, 82c SGB XI und darüber hinaus insgesamt folgende Einzelvorgaben zu beachten:

- Absolute Lohnuntergrenze im Bereich Pflege und Betreuung sind die sog. **Pflegemindestlöhne** nach den Vorgaben der [6. PflegeArbbV](#); diese dürfen niemals unterschritten werden.

- In allen drei Qualifikationsgruppen darf das **jeweilige regional übliche Entlohnungsniveau** (§ 82c Abs. 2 Nr. 2 SGB XI) **im Durchschnitt** nicht unterschritten werden. (Zur kurzfristigen Unterschreitung, siehe oben Seite 18.)
- In allen drei Qualifikationsgruppen darf das **regional übliche Niveau der pflegetypischen Zuschläge** (§ 82c Abs. 2 Nr. 3 SGB XI) nicht unterschritten werden.
- Bezogen auf die gesamte Einrichtung und damit bezogen auf alle drei Qualifikationsgruppen darf das **regional übliche Entlohnungsniveau** (§ 82c Abs. 2 Nr. 1 SGB XI) um **bis zu 10 Prozent überschritten** werden, ohne dass die Kassen diese Entlohnungen als unwirtschaftlich zurückweisen können.

Können Sachleistungen auf das regional üblichen Entlohnungsniveau angerechnet werden?

In § 72 Abs. 3b Satz 5 SGB XI wird klargestellt, dass die tarifliche Entlohnung bzw. eine Entlohnung bis zur Höhe des regional üblichen Entlohnungsniveaus in Geld zu erfolgen hat. Entlohnungsbestandteile, die über diese (Grund-)Entlohnung hinausgehen, können aber auch in Sachleistungen geleistet werden. Dementsprechend ist eine Entlohnung in Sachleistungen bei einer Überschreitung des regional üblichen Entlohnungsniveaus ohne Weiteres um bis zu 10 Prozent möglich.

2. Wirtschaftlichkeit der Personalaufwendungen

Die Personalaufwendungen (Entlohnung und pflegetypische Zuschläge) müssen von den Pflegekassen nur anerkannt werden, wenn sie **wirtschaftlich** sind.

Wann sind Personalaufwendungen wirtschaftlich?

Grundsätzlich ist zwischen Wirtschaftlichkeit der Entlohnung einerseits und Wirtschaftlichkeit der pflegetypischen Zuschläge andererseits zu unterscheiden.

Wirtschaftlichkeit der Entlohnung:

- Hinsichtlich der Wirtschaftlichkeit der Personalaufwendungen sind von den **tarifgebundenen Einrichtungen (Variante 1)** keine Besonderheiten zu beachten. Das kollektive Werk, an das eine Bindung besteht, gilt stets als wirtschaftlich, § 6 Abs. 1 Pflegevergütungs-Richtlinien.
- Bei **Pflegeeinrichtungen**, die die **Variante 2** wählen (Orientierung der Entlohnung an einem Tarifvertrag/einer AVR K), gilt § 82c Abs. 2 SGB XI, danach kann die Entlohnung für Beschäftigte in der Pflege und der Betreuung nach dem gewählten Tarifvertrag oder der gewählten AVR K nicht als unwirtschaftlich abgelehnt werden, wenn sie sich am **regional üblichen Entlohnungsniveau i.S.d. § 82c Abs. 2 Nr. 1 SGB XI** orientiert (zum regional üblichen Entlohnungsniveau siehe Zeile 2 der Tabelle auf Seite 14). Die in dem gewählten Tarifvertrag beziehungsweise der gewählten AVR K festgelegten Entlohnungshöhen dürfen das regional übliche Entlohnungsniveau nicht um mehr als 10 Prozent überschreiten, § 82c Abs. 2 SGB XI. Die Tarifverträge und AVR K, die diese Voraussetzungen erfüllen, sind in der Veröffentlichung nach § 82c Abs. 5 SGB XI aufgenommen. Das regional übliche Entlohnungsniveau plus 10 Prozent bildet somit die Obergrenze der von den Kostenträgern ohne Weiteres anzuerkennenden Wirtschaftlichkeit der Entlohnung der Beschäftigten in der Pflege und der Betreuung. Wählt eine nicht tarifgebundene Einrichtung im Rahmen der **Variante 2** einen Tarifvertrag, der unter dem regionalen Entlohnungsniveau liegt, kann sie die in dem Tarifvertrag vorgesehenen Entgelte trotzdem bis zu der Grenze von 10 Prozent über dem regional üblichen Entlohnungsniveau überschreiten, ohne dass dies als unwirtschaftlich abgelehnt werden dürfte. Gleiches gilt z.B. für einen Tarifvertrag der das regional übliche Entlohnungsniveau durchschnittlich um weniger als 10 Prozent überschreitet.

Die pflegetypischen Zuschläge bleiben bei der Betrachtung der Wirtschaftlichkeit außen vor. Orientiert sich eine Einrichtung im Rahmen der **Variante 2** an einem Tarifvertrag, dessen Entlohnung wirtschaftlich ist, gelten die dort geregelten pflegetypischen Zuschläge ebenfalls als wirtschaftlich, unabhängig von deren Höhe, § 6 Abs. 4 Pflegevergütungs-Richtlinien. § 6 Abs. 4 Pflegevergütungs-Richtlinien beschränkt sich nach seinem Wortlaut auch nicht auf die drei im Gesetz genannten Zuschläge (SFN-Zuschläge), sodass der bpa davon ausgeht, dass tariforientierte Einrichtungen auch andere im Tarifvertrag vorgesehene pflegetypische Zuschläge (Überstundenzuschläge, Flexibilitätsszuschläge etc.) unabhängig von deren Höhe zahlen kann, ohne dass dies im Zusammenhang mit der Refinanzierung bei den Vergütungsverhandlungen als unwirtschaftlich

abgelehnt werden kann. Empfohlen wird deshalb dringend, im Vorfeld von freiwilligen Zahlungen an Mitarbeiter:innen zuerst im Rahmen der Vergütungs- bzw. Pflegesatzverhandlungen die Refinanzierung zu klären.

- Bei den nach **Durchschnittswerten zahlenden Einrichtungen (Variante 3)** gelten ebenfalls § 82c Abs. 2 SGB XI sowie § 6 Abs. 3 der Pflegevergütungs-Richtlinien. Danach wird auch die Wirtschaftlichkeit der Entlohnung der Beschäftigten in der Pflege und der Betreuung immer dann automatisch unterstellt, wenn die Einrichtung das **regional übliche Entlohnungsniveau i.S.d. § 82c Abs. 2 Nr. 1 SGB XI** (siehe nochmals Zeile 2 der Tabelle auf Seite 14) um nicht mehr als 10 Prozent überschreitet. Auf die einzelnen Qualifikationsgruppen kommt es dabei nicht an. Eine Überschreitung der regional üblichen Entlohnungsniveaus je Qualifikationsgruppe muss also nicht zwangsläufig gleichförmig in dem Sinne erfolgen, dass der Stundenlohn in jeder Qualifikationsgruppe, um den gleichen Prozentsatz zu steigern ist.

Bei der Wirtschaftlichkeitsbetrachtung in dieser Variante bleiben die pflegetypischen Zuschläge (SFN-Zuschläge) unberücksichtigt. Diese Zuschläge sind in der Höhe wie im jeweiligen Bundesland (Region) veröffentlicht zu zahlen, § 6 Abs. 5 der Pflegevergütungs-Richtlinien. Die Vorschrift des § 6 Abs. 5 der Pflegevergütungs-Richtlinien enthält aber ausdrücklich keine Regelung zu anderen pflegetypischen Zuschlägen wie z. B. Überstundenzuschlägen, sodass nach der Gesetzesbegründung zu § 82c SGB XI Einrichtungen, die sich für die **Variante 3** entschieden haben, auch die Freiheit haben, neben den im Gesetz aufgezählten SFN-Zuschlägen weitere pflegetypische Zuschläge zu zahlen.

Solange bei Überschreitung des regional üblichen Entlohnungsniveaus je Qualifikationsgruppe (§ 82c Abs. 2 Satz 2 Nr. 2 SGB XI (siehe Zeilen 4 – 6 in der Tabelle auf Seite 14) das regional übliche Entlohnungsniveau nach § 82c Abs. 2 Nr. 1 SGB XI nicht um mehr als 10 Prozent überschritten wird, muss weiterhin auch die Wirtschaftlichkeit der Personalaufwendungen für die Beschäftigten in Pflege und Betreuung unterstellt werden. **Ob und wie die 10-Prozent-Grenze bei der Gestaltung der Entlohnung in den einzelnen Qualifikationsgruppen genutzt wird, ist daher aus Sicht des bpa allein Sache der Einrichtung.**

Überschreitung der 10-Prozent-Grenze

Aus den vorstehenden Ausführungen ergibt sich, dass Einrichtungen, die die **Variante 2** oder die **Variante 3** wählen, sich am regional üblichen Entlohnungsniveau i.S.d. § 82c Abs. 2 Nr. 1 SGB XI orientieren müssen. Danach sind Entlohnungen, die mehr als 10 Prozent über dem regional üblichen Entlohnungsniveau liegen, in Ausnahmefällen **möglich**, nämlich wenn ein **sachlicher Grund für die Überschreitung der 10-Prozent-Grenze** existiert (§ 6 Abs. 6 der Pflegevergütungs-Richtlinien). Sachliche Gründe sind insbesondere:

- eine in den Erfahrungsstufen vom Durchschnitt nach oben **abweichende Beschäftigtenstruktur** bei Pflegeeinrichtungen, die ihre Beschäftigten entsprechend einem einschlägigen Tarifvertrag entlohnen, mit der Folge, dass höhere Pflegesätze oder Vergütungen vereinbart werden können,

- die **Einstufung einzelner Beschäftigter in höhere Erfahrungsstufen** als grundsätzlich vorgesehen,
- eine **vorliegende Vorvereinbarung auf Grundlage höherer Gehälter**, die in einer früheren Pflegesatz- oder Vergütungsvereinbarung nicht als unwirtschaftlich abgelehnt wurde,
- eine übertarifliche Bezahlung von bspw. **Arbeitnehmer:innen** in der Pflege und Betreuung **mit einem Hochschulabschluss**, die eine spezifische Tätigkeit mitübernehmen (denkbar sind u. a. Pfl egetätigkeiten, die im Rahmenvertrag entsprechend abgebildet sind, sowie Aufgaben der Pflegeberatung, WBL oder Pflegeprozessplanung),
- die Zahlung wettbewerbsfähiger Löhne aufgrund einer **besonders herausfordernden Fachkräftesituation** in der Region.

Sonderfall Inflationsausgleichsprämie

Der Gesetzgeber hat in § 3 Nr. 11c Einkommensteuergesetz zur Abmilderung der Inflationsauswirkungen im Oktober 2022 die sogenannte Inflationsausgleichsprämie eingeführt, nach der Arbeitgeber ihren Beschäftigten eine zusätzliche Zahlung zum ohnehin geschuldeten Entgelt in Höhe von maximal 3.000,00 Euro steuer- und sozialabgabenfrei gewähren können. Diese Regelung gilt noch bis Ende 2024.

Diese **muss** zur Einhaltung der Zulassungsvoraussetzungen **nicht** gewährt werden, da sie nicht unter die in § 72 Abs. 3b SGB XI abschließend aufgezählten Entlohnungsbestandteile fällt. Es stellte sich aber in der Vergangenheit die Frage, ob sie gewährt werden **kann** und ob sie dann in der Folge von den Kostenträgern im Rahmen der Frage der **Wirtschaftlichkeit** zu refinanzieren ist. Eine Verpflichtung der Refinanzierung gibt es nicht. Das Vorgehen der Kostenträger war daher insbesondere direkt nach der Einführung der Prämie uneinheitlich und führte zu Schwierigkeiten bei den Vergütungsverhandlungen. Der bpa hatte sich mit der Bitte um Klärung an das BMG gewandt, welches sich daraufhin mit dem Verweis auf die besondere Wertschätzung der Mitarbeitenden in Form einer finanziellen Unterstützung angesichts der wirtschaftlichen Herausforderungen den GKV-Spitzenverband auf die missliche Situation aufmerksam machte und darum bat, sich für eine entsprechende Refinanzierung bei den Kostenträgern in den Bundesländern einzusetzen. In einigen Bundesländern ist es gelungen, ihre Refinanzierung mit den Kostenträgern zu vereinbaren. Die Inflationsausgleichsprämie kann allerdings nur noch bis zum 31. Dezember 2024 ausgezahlt werden.

3. Was ist bei Änderungen der Veröffentlichung zu beachten?

Die Veröffentlichung der Übersichten zu den Entlohnungsniveaus und Zuschlägen sowie Tarifvertragswerken und AVR K nach § 82c Abs. 5 SGB XI ist von den Landesverbänden der Pflegekassen regelmäßig zu aktualisieren. Dabei wird wie folgt unterschieden:

- Tarifgebundene Einrichtungen bzw. an eine AVR K gebundene Einrichtungen sind verpflichtet, Änderungen hinsichtlich der Entlohnung mitzuteilen. Diese sind dann in der Veröffentlichung zu aktualisieren. Das betrifft überwiegend Entgelterhöhungen und damit die Änderung von Entgelttabellen. Die Landesverbände der Pflegekassen sind verpflichtet, alle gemeldeten Änderungen kollektiver Werke **monatlich** neu zu veröffentlichen.
- Einmal im Jahr (bis zum 31. August) sind tarifgebundene bzw. an eine AVR K gebundene Einrichtungen zudem verpflichtet, umfassende Meldungen zum gegenwärtigen kollektiven Werk und zu ihren Beschäftigten vorzunehmen. Anhand dieser Meldungen werden die regional durchschnittlichen Entlohnungsniveaus der Qualifikationsgruppen und das einheitliche regionale Entlohnungsniveau (s. Zeile 2 auf S. 14) neu berechnet und **einmal im Jahr, spätestens am 31. Oktober**, jedes Jahr neu veröffentlicht.

Die neu veröffentlichten Werten und Daten müssen nicht tarifgebundene bzw. an eine AVR K gebundene Einrichtung innerhalb festgelegter Fristen an ihre Beschäftigten weitergeben. Das gestaltet sich wie folgt:

Auswirkungen auf tariforientierte Einrichtungen (Variante 2)

Tariforientierte Einrichtungen müssen monatlich prüfen, ob die neue Veröffentlichung in dem für sie maßgeblich erklärten kollektiven Werk Änderungen zu der Entlohnung gem. § 72b Abs. 3b SGB XI aufweist. Das kann z. B. der Fall sein, wenn Entgelttabellen von den Tarifvertragsparteien neu verhandelt wurden oder sich die Höhe der SFN-Zuschläge ändert. Gibt es relevante Änderungen in der Veröffentlichung, sind diese von den tariforientierten Einrichtungen **spätestens innerhalb von zwei Monaten** umzusetzen und die neue Entlohnung an die Beschäftigten weiterzugeben, § 72 Abs. 3b Satz 6 SGB XI.

Künftige Änderungen sind daher, sofern kalkulierbar, prospektiv in der Pflegesatz- bzw. in der Vergütungsvereinbarung zu berücksichtigen. Pflegeeinrichtungen, die sich an einem kollektiven Werk orientieren, sollten im Blick haben, dass Änderungen an diesem eintreten können. Oft sind aber entweder konkrete neue Entgelttabellen bereits bekannt oder es ist zumindest absehbar, dass sich Tarifvertragsparteien auf eine Anhebung der tariflichen Entlohnung einigen werden und wie diese ungefähr ausfallen könnte. Vergütungsvereinbarungen sehen beispielsweise häufig gestufte Vergütungserhöhungen vor, die pauschal bestimmte Entlohnungserhöhungen berücksichtigen.

Einrichtungen, die sich für die **Variante 2** entschieden haben, sollten daher daran denken, eventuell anstehende **spätere Tariflohnerhöhungen schon in laufenden Vergütungsverhandlungen gedanklich einzukalkulieren**, um später, wenn die Tariflohnerhöhung tatsächlich in Kraft tritt, in der Lage zu sein, diese an die eigenen Mitarbeiter:innen auszahlen zu

können. **Keinesfalls** sollte eine Einrichtung gegenüber den eigenen Mitarbeiter:innen **Tariflohnsteigerungen zusagen, ohne die entsprechende Refinanzierung gesichert zu haben**. Ferner sollten die Einrichtungen bedenken, dass das **Wohn- und Betreuungsvertragsgesetz (WBVG) bestimmte Ankündigungsfristen für Entgelterhöhungen bei Bewohner:innen** vorsieht, dass also eine Ad-hoc-Refinanzierung von Tariflohnsteigerungen auch auf dieser Seite ausgeschlossen ist. Die vom WBVG de facto bewirkte verzögerte Umsetzung gesteigerter Kosten bei den Kund:innen sollte von den Einrichtungen bereits beim Abschluss einer Vergütungsvereinbarung mit einkalkuliert werden.

Die Veröffentlichung enthält zu vielen Tarifverträgen und AVR K nunmehr die Laufzeit der aktuellen Entgelttabellen. Einrichtungen können sich an der Laufzeit orientieren. Auch wenn die Entlohnung nach Ende dieser Laufzeit noch nicht im Einzelnen bekannt ist, können so zumindest ungefähre Erhöhungen in Verhandlungen mit den Kostenträgern berücksichtigt werden. In der Veröffentlichung finden sich allerdings auch kollektive Werke, deren Entgelttabellenlaufzeit nicht angegeben ist. **Tariforientierte Einrichtungen, die einen Tarifvertrag oder eine AVR anwenden, der oder die nur eine aktuelle Entlohnungstabelle enthält**, sind typischerweise nicht in der Lage, festzustellen, wann neue Tariflöhne verhandelt wurden und wann diese in Kraft treten. In diesen Fällen sind die Einrichtungen also darauf angewiesen, dass die Kassen entsprechende Tarifloohnerhöhungen über das Meldeportal veröffentlichen. **Solange eine solche Veröffentlichung durch die Kassen nicht erfolgt, sieht der bpa keine Verpflichtung der tariforientierten Einrichtungen zur Zahlung der neuen (höheren) Tarifentlohnungen**. Das BMG hat diese Sichtweise gegenüber dem bpa bestätigt: Nach Auskunft des BMG können Einrichtungen nicht dafür haftbar gemacht werden, wenn die Kassen ihren Veröffentlichungspflichten nicht nachkommen. **Tariforientierte Einrichtungen, die einen Tarifvertrag oder eine AVR anwenden, der oder die mehrere Entlohnungstabellen für mehrere Jahre für die Zukunft enthält** wissen nach Ansicht des BMG allerdings genau, wann welche tariflichen Entlohnungsvorgaben an die eigenen Mitarbeiter/innen weiterzugeben sind. Das BMG steht daher auf dem Standpunkt, dass keine Neuveröffentlichungen zu erfolgen haben, wenn eine bereits veröffentlichte Tabelle in Kraft tritt.

Anpassungsbedarf gibt es auch, wenn die für maßgeblich erklärten Tarifverträge, auf denen die Vergütungsvereinbarung fußt, zwischenzeitlich von den Tarifvertragsparteien gekündigt worden sind und sich in der Nachwirkung befinden. In den Zulassungs-Richtlinien nach § 72 SGB XI heißt es dazu, dass ein maßgeblich erklärter Tarifvertrag auch nach seinem Ablauf in seiner Nachwirkungsphase zunächst seine Wirksamkeit behält, aber nur bis zum Meldezeitpunkt für tarifgebundene Einrichtungen (= 31. August). Das heißt: Eine Einrichtung, die einen bestimmten Tarifvertrag für sich als maßgeblich gemeldet hat und der zwischenzeitlich von den Tarifvertragsparteien gekündigt worden ist, so dass er sich in der Nachwirkung befindet, kann sich bis zum folgenden 31. August weiter an diesem orientieren. Danach muss sie einen neuen Tarifvertrag bzw. eine neue AVR K wählen oder sich für die Entlohnung nach dem durchschnittlichen Entlohnungsniveau entscheiden, sofern nicht zwischenzeitlich die Tarifpartner eine Anschlussvereinbarung geschlossen haben.

Dass Tarifverträge auslaufen können, z. B. durch Kündigung der Tarifvertragsparteien, hat der TV Altenpflege gezeigt. Dieser war von den Tarifvertragsparteien gekündigt worden. Anfängliche Neuverhandlungen waren eingestellt worden, so dass es keinen Nachfolger gab. Einrichtungen, die diesen vor der Kündigung als für sich maßgeblichen Tarifvertrag gemeldet hatten und auf der Basis entsprechende Pflegesatzvereinbarungen bzw.

Vergütungsvereinbarungen abgeschlossen hatten, sahen sich mit der Frage des rechtssicheren Umgangs damit konfrontiert. **Hier bestand zunächst kein Handlungsbedarf bis zum 31. August 2023**, denn zur Zeit der Maßgeblichkeitserklärung war der Tarifvertrag wirksam. Nach § 3 Abs. 3 Nr. 2 der Zulassungs-Richtlinien konnte die Vergütungsvereinbarung bis zu dem in § 72 Abs. 3e SGB XI genannten Zeitpunkt (31. August eines jeden Jahres) weiter auf diesem Tarifvertrag fußen. Erst danach mussten sich Einrichtungen, die sich zuvor an dem TV Altenpflege orientiert hatten, entweder ein neues kollektives Werk suchen oder auf das durchschnittliche Entlohnungsniveau umstellen.

Auswirkungen auf durchschnittszahlende Einrichtungen (Variante 3)

Einrichtungen, die sich bei der Entlohnung ihrer Beschäftigten nach dem regional üblichen Entlohnungsniveau orientieren, müssen den 31. Oktober im Blick behalten. Spätestens dann werden die neuen Durchschnittswerte für das jeweilige Bundesland veröffentlicht. In der Regel wird es dabei zu Erhöhungen kommen, die dann spätestens ab dem **1. Januar des darauffolgenden Jahres** an die Beschäftigten weiterzugeben sind.

Daher sollten Pflegesatz- und Vergütungsvereinbarungen bestenfalls mit dem 31. Dezember auslaufen, so dass in Neuverhandlungen und neuen Vereinbarungen die höheren Löhne berücksichtigt werden können. Sollte das, aus welchem Grunde auch immer, nicht möglich sein, muss auch hier prospektiv überlegt werden, welche Steigerungen sich z. B. durch bereits bekannte tarifliche Steigerungen abzeichnen, um diese dann z. B. während einer laufenden Vergütungs- bzw. Pflegesatzvereinbarung als weitere Stufe zu berücksichtigen.

Auch Einrichtungen, die sich für die Variante 3 entschieden haben, können sich für eine Orientierung an einem Tarifvertrag oder an einer AVR K umentscheiden. Dann gelten die gleichen Voraussetzungen, wie bereits oben geschildert.

Hinweis: Arbeitsrechtliche Bedingungen bei einem Wechsel der Entlohnungssysteme

Einrichtungen, die vor der Überlegung stehen, den Tarifvertrag, an dem sie sich orientieren, zu wechseln, oder zwischen **Variante 2** und **Variante 3** (oder andersherum) zu wechseln, müssen die daraus resultierenden arbeitsrechtlichen Folgen bedenken. Grundsätzlich gibt es nach §§ 72, 82c SGB XI keine Ansprüche von Arbeitnehmer:innen auf eine Entlohnung nach einem bestimmten Tarifvertrag, einer bestimmten AVR K oder auf eine Entlohnung nach den regional üblichen Entlohnungsniveaus. Die §§ 72, 82c SGB XI regeln die Zulassungs- und Abrechnungsvoraussetzungen für Pflegeeinrichtungen und eine Entlohnung der eigenen Mitarbeiter:innen nach einem Tarifvertrag, einer AVR K oder nach den regional üblichen Entlohnungsniveaus ist Zulassungsvoraussetzung für eine Pflegeeinrichtung.

Die Mitarbeiter:innen in einer Pflegeeinrichtung haben erst dann Anspruch auf eine bestimmte Entlohnung, wenn der Arbeitgeber die Entlohnung, die er mit den Kassen vereinbart hat, im Betrieb umsetzt. Das geschieht typischerweise durch eine Mitteilung gegenüber der gesamten Belegschaft oder durch die Änderung der einzelnen Arbeitsverträge.

Eine Einrichtung, die plant, z.B. von **Variante 3** auf **Variante 2** umzusteigen, ist arbeitsvertraglich oder faktisch an die Vereinbarungen mit den Mitarbeiter:innen gebunden. Ein Wechsel von einem „teureren“ auf ein „kostengünstigeres“ Entlohnungssystem ist nur schwer umsetzbar, weil ein Arbeitgeber nicht von sich aus niedrigere Entlohnungen festlegen kann. Hierzu bedarf es vielmehr einer vertraglichen Einigung zwischen Arbeitgeber und Mitarbeiter:innen und es ist kaum zu erwarten, dass Mitarbeiter:innen einer Herabsetzung ihrer Entlohnungen zustimmen werden.

Hinweis zur Änderungskündigung

Oft fällt in diesem Zusammenhang das Stichwort der **Änderungskündigung**. So gehen viele davon aus, man könne oder müsste bei der Änderungen von Entlohnungssystemen im Betrieb eine Änderungskündigung aussprechen, insbesondere wenn die Entlohnung sich zum Nachteil der Arbeitnehmer:innen verschlechtert. Das ist allerdings in den meisten Fällen nicht möglich.

Eine Änderungskündigung ist eine **reguläre Kündigung**, für deren Wirksamkeit bei Betrieben mit mindestens 10 Mitarbeitenden ein **Kündigungsgrund nach dem Kündigungsschutzgesetz** gegeben sein muss. Verbunden wird diese mit einem **neuen Vertragsangebot**; im Falle der Nichtannahme durch die Arbeitnehmer:in greift dann die Kündigung. Das kommt beispielsweise bei Betriebsteilstilllegungen vor, wenn Arbeitnehmer:innen versetzt werden müssen.

Eine reine Änderung der Entlohnung ist kein Kündigungsgrund und damit ist auch eine Änderungskündigung – ohne das Hinzutreten weiterer Umstände – ausgeschlossen. Vielmehr müssen sich Arbeitgebende und Beschäftigte wie bei allen **Vertragsänderungen** einig werden und den Arbeitsvertrag diesbezüglich einvernehmlich anpassen.

4. Zusammenfassung

Die folgende Tabelle soll noch einmal die wesentlichen Gemeinsamkeiten und Unterschiede der **Varianten 1 bis 3** aufzeigen. Im Einzelnen sind in der folgenden Tabelle die Verpflichtungen zur Zahlung von verschiedenen Entlohnungsbestandteilen sowie die Wirtschaftlichkeitsaspekte bei der Refinanzierung dargestellt.

	Tarifgebundene Einrichtungen (Variante 1)	nicht tarifgebundene Einrichtungen	
		Tariforientierung bzw. Tarifanwendung (Variante 2)	Durchschnittsanwender (regional übliches Entlohnungsniveau) (Variante 3)
Zahlung einer tarifvertraglichen Grundvergütung (z. B. Tabellenentgelt)	Ja	Ja	Nein
Zahlung tarifvertraglicher Zulagen (Pflegezulagen, Schicht- und Wechsel-schichtzulagen etc.)	Ja	Ja	Nein
Einhaltung sonstiger tarifvertraglicher Vorgaben (Urlaubsdauer, Kinderzuschläge etc.)	Ja	Nein (höchstens freiwillig, Grundsätze der Refinanzierung sind zu beachten)	Nein
Zahlung eines ermittelten regional üblichen Entlohnungsniveaus	Nein	Nein	Ja
Zahlung von festgelegten pflegetypischen Zuschlägen	Ja (Es gelten die Zulagen und Zuschläge des vereinbarten Tarifvertrags.)	Ja (verpflichtend: Sonntags-Feiertags- Nachtzuschlag, weitere Zuschläge freiwillig, Risiko der Refinanzierung)	Ja (verpflichtend: Sonntags-Feiertags- Nachtzuschläge)
Das regional übliche Entlohnungsniveau kann um 10 % überschritten werden und ist wirtschaftlich	Nein	Ja	Ja
Entlohnungen sind nach oben begrenzt? Ab wann kann eine Entlohnung als unwirtschaftlich abgelehnt werden?	Grds. nein. Eine Entlohnung nach Tarifvertrag darf nicht als unwirtschaftlich abgelehnt werden.	Grds. ja. Es dürfen nur Tarifverträge gewählt werden, die das regional übliche Entlohnungsniveau um nicht mehr als 10 Prozent überschreiten. Ebenso dürfen gewählte Tarifverträge nur in der Höhe aufgestockt werden, dass das regional übliche Entlohnungsniveau um nicht mehr als 10 Prozent überschritten wird.	Grds. ja. Das regional übliche Entlohnungsniveau darf um nicht mehr als 10 Prozent überschritten werden.
Darf die 10-Prozent-Grenze ausnahmsweise überschritten werden?	Bei tarifgebundenen Einrichtungen spielt die 10-Prozent-Grenze keine Rolle.	Grds. ja, wenn es dafür einen sachlichen Grund gibt.	Grds. ja, wenn es dafür einen sachlichen Grund gibt.

Anhang zu 1.2: Umrechnung auf Stundenentgelte

Was ist zu tun, wenn der als maßgeblich erklärte Tarifvertrag bzw. AVR eine Wochenarbeitszeit von zum Beispiel 38,5 Stunden vorsieht, während in der Einrichtung, die sich an diesem Tarif bzw. AVR orientiert, eine Wochenarbeitszeit von 40 Stunden gilt?

Wenn der als maßgeblich erklärte Tarifvertrag bzw. die als maßgeblich erklärte AVR K z. B. eine Wochenarbeitszeit von 38,5 Stunden vorsieht, während in der eigenen Einrichtung eine Wochenarbeitszeit von 40 Stunden gilt, müssen die monatlichen Tabellenentgelte des Tarifvertrags bzw. der AVR K auf die entsprechende Arbeitszeit in der Einrichtung umgerechnet werden.

Für die weitere Umrechnung auf Stundenentgelte bieten sich zwei Berechnungsmethoden an:

- **Monatsentgelt : Wochenarbeitszeit : 4,348 = Stundenentgelt**
- **Monatsentgelt x 3 : 13 : Wochenarbeitszeit = Stundenentgelt**

Die zuerst genannte Umrechnungsformel findet sich in zahlreichen Tarifverträgen und sollte angewendet werden, wenn sie in dem gewählten Tarifvertrag niedergeschrieben ist. Die zuletzt genannte Formel findet sich in den Pflegevergütungs-Richtlinien und sollte gewählt werden, wenn der gewählte Tarifvertrag keine eigene Formel enthält.

Nach der ersten Formel gilt Folgendes:

- **3.680,61 EUR** (Monatsentgelt für 38,5 Stunden) : 38,5 : 4,348 = **21,99 EUR** Stundenentgelt
- **21,99 EUR x 40 x 4,348 = 3.824,50 EUR** (Monatsentgelt für 40-Stunden-Woche)

Nach der zweiten Formel gilt Folgendes:

- **3.680,61 EUR** (Monatsentgelt für 38,5 Stunden) x 3 : 13 : 38,5 = **22,06 EUR** Stundenentgelt
- **22,06 EUR x 40 x 13 : 3 = 3.823,74 EUR** (Monatsentgelt für 40-Stunden-Woche)