

RUNDSCHREIBEN

INFORMATIONEN FÜR MITGLIEDSUNTERNEHMEN DES DBFK SÜDOST e.V.

Rundschreiben Nr. 4/ 2022 Tarifpflicht

15.02.2022

Liebe Mitglieder,

heute informieren wir Sie vor allem über die Inhalte der Richtlinien zur Tarifpflicht und deren Umsetzung

Online -Veranstaltungen zum Thema Tarifpflicht:

24.02.2022	14.00 bis 16.00 Uhr	<u>Hier geht es zur Anmeldung</u>
02.03.2022	14.00 bis 16.00 Uhr	<u>Hier geht es zur Anmeldung</u>

Inhalt

1	Tarifpflicht – Regionale Durchschnittswerte liegen vor	2
1.1	Zulassungsvoraussetzungen für nicht tarifgebunden Pflegeeinrichtungen	2
1.1.1	Anwendung Durchschnittstarif (§ 3 Abs. 3 der Richtlinie).....	2
1.1.2	Auswahl eines Tarifs (§ 3 Abs. 4 der Richtlinie)	5
1.2	Registrierung im Datenportal der Datenclearingstelle (DCS) Pflege.....	6
1.3	Termine für Informationsveranstaltungen.....	6
1.4	Tarifpflicht und Mindestlohn	7
2	Testverordnung wurde aktualisiert	9
3	STIKO-Empfehlung zu Impfstoff Nuvaxovid und 2. Auffrischimpfung	9
4	Tagespflege – Ausgleich von Investitionskosten wird verlängert.....	10

1 Tarifpflicht – Regionale Durchschnittswerte liegen vor

Wie berichtet, wurden die [Richtlinien](#) zur tariflichen Bezahlung für die Pflege veröffentlicht. Ab dem 01.09.2022 werden nur noch Pflegeeinrichtungen zur Versorgung zugelassen, die ihre Pflege- und Betreuungskräfte mindestens in Tariffhöhe bezahlen.

Sie haben hier drei Möglichkeiten:

1. selbst einen Tarifvertrag abschließen,
2. die Entgeltbestandteile eines **regional anwendbaren Tarifvertrags** in ihrem Arbeitsverträgen vereinbaren oder
3. arbeitsvertraglich mit ihren Mitarbeitenden vereinbaren, dass Sie mindestens die Höhe des Durchschnitts aller Tariflöhne in der Region bezahlen.

Die Landesverbände der Pflegekassen haben zur Orientierung für die Pflegeeinrichtungen eine Übersicht veröffentlicht (Anlage 1), welche in der Pflege für Bayern anwendbaren Tarifverträge und kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen nach § 82c Abs. 2 SGB XI bei den Pflegevergütungsverhandlungen nicht als unwirtschaftlich abgelehnt werden können.

1.1 Zulassungsvoraussetzungen für nicht tarifgebunden Pflegeeinrichtungen

(= Pflegeeinrichtungen nach § 72 Abs. 3b SGB XI - § 3 der Zulassungsrichtlinie)

Um die tarifliche Entlohnung der Pflegekräfte zu sichern und zur Versorgung zugelassen zu werden, haben nicht-tarifgebunden Pflegeeinrichtungen nun zwei Möglichkeiten:

- mindestens entsprechend eines regional anwendbaren Tarifvertrags entlohnen (Auswahl eines bestehenden Tarifs) oder
- mindestens in Höhe des Durchschnitts aller Tariflöhne in der Region entlohnen (Durchschnittstarif)

Die Tarife für Bayern und der Durchschnitt aller Tariflöhne sind nun veröffentlicht (Anlage 1).

1.1.1 Anwendung Durchschnittstarif (§ 3 Abs. 3 der Richtlinie)

Will ein Träger nach Durchschnittstarifen bezahlen ist folgende Erklärung abzugeben:
Rechtsverbindliche Erklärung, dass der Träger der Pflegeeinrichtung das

- **jeweilige regional übliche Entgeltniveau** in den drei Beschäftigtengruppen und
- die **regionalen Durchschnittswerte** der tarifvertraglich oder in kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen vereinbarten **variablen pflegetypischen Zuschläge** für alle Beschäftigten in der Pflege und Betreuung spätestens ab dem 01.09.2022 **nicht unterschreitet.**

In den Stundenlöhnen sind folgende Bestandteile bereits enthalten:

- das Grundgehalt (Tabellenentgelt)
- die Jahressonderzahlungen
- die vermögenswirksamen Leistungen des Arbeitgebers
- die regelmäßigen und fixen pflegetypischen Zulagen

Wie hoch ist der regionale Durchschnitt?

Stundenlöhne (Grundgehalt + Jahressonderzahlungen + fixe monatliche Zulagen):

	Ø Stundenlohn in der Pflege	Hilfskräfte Pflege und Betreuung Ohne Ausbildung	Hilfskräfte Pflege und Betreuung Mind. 1-jährige Ausbildung	Fachkräfte Pflege und Betreuung
<u>Bayern</u>	20,24 €	17,00 €	19,02 €	23,19 €

Veröffentlichung nach § 82c Abs. 5 SGB XI Entgeltniveaus (sh auch Anlage x)

Variable pflegetypische Zuschläge

Nicht enthalten in den Stundenlöhnen sind variable Zuschläge, **die zusätzlich bei Bezahlung nach dem Durchschnitt zu zahlen sind.**

Hierzu wurden folgende Zuschläge ermittelt:

Zuschläge	%
Nacharbeit	21,71%
Sonntagsarbeit	21,94%
Feiertagsarbeit	48,48%
Schichtarbeit und Wechselschichtarbeit	9,68%
Flexibilitätszuschlag	5,61%

Allerdings sind Details für die Umsetzung noch nicht geklärt. So fehlen bei den variablen Zuschlägen für Schichtarbeit und Wechselschichtarbeit, Nachtarbeit, Rufbereitschaft und Bereitschaftsdienst noch die genauen Definitionen. Wir warten hier noch auf Veröffentlichung der FAQs.

Die verantwortliche Pflegedienstleitung und ihre Stellvertretung werden bei der Ermittlung der Durchschnittsvergütung nicht berücksichtigt!

Die Einhaltung gilt jeweils für die drei ausgewiesenen Qualifikationsgruppen in der Pflege und Betreuung.

Die Vergütung kann auch innerhalb einer Beschäftigungsgruppe differenziert werden. Zum Beispiel können langjährige Kräfte höher bezahlt werden, als Neueinstellungen. Es muss aber der regionale Durchschnitt eingehalten werden.

Arbeitgeberbelastung bei Vergütung nach regionalem Durchschnitt

(ohne variable Zuschläge):

Bei einer 39 Std.-Woche mit 169,6 Monatsstunden:

	Pflegehilfskraft	1 Jährige Ausbildung	Fachkraft
Gehalt Monat*	2.883,20 €	3.225,79 €	3933,02 €
Sozialabgaben	575,92 €	644,35 €	785,62 €
AG-Kosten	3.459,12 €	54.773 €	66.781 €
U1+ U2 Umlage	83,03 €	92,90 €	113,27
Arbeitgeberbrutto/Monat	3.542,15 €	3.963,04 €	4.831,91 €
Arbeitgeberbrutto/Jahr	42.505,87 €	47.556,53 €	57.982,94 €

* Grundgehalt inklusive Jahressonderzahlungen + fixe monatliche Zulagen ohne variable Zuschläge

Alle Angaben ohne Gewähr

Nachteile

- Die Regelungen zur Entlohnung für die interne Umsetzung müssen erst geregelt werden. Sie müssen selbst Vergütungsstrukturen festlegen.
- Bei der nächsten Erhöhung müssen Sie diese Tabellen wieder neu berechnen und einpflegen.

- Die Nachweispflicht im Pflegesatzverfahren gegenüber den Pflegekassen könnte aufwendig werden, wenn eine Trägererklärung nicht als ausreichend angesehen wird.

Vorteile

- flexible Vergütungsregelung möglich

Meldung im Datenportal der Datenclearingstelle (DCS) Pflege:

Sie melden, dass Sie die in den Richtlinien ausgewiesene regionale Durchschnittsvergütung incl. Zulagen für Bayern bezahlen werden.

1.1.2 Auswahl eines Tarifs (§ 3 Abs. 4 der Richtlinie)

Soll in Anlehnung eines Tarifs gezahlt werden, wählen sie einen Tarifvertrag (TVöD) oder eine AVR-Richtlinie aus.

Meldung im Datenportal der Datenclearingstelle (DCS) Pflege:

In dem Meldeportal sind dann folgende Angaben zu machen:

- Name des Tarifvertragswerkes, dessen Höhe der Entlohnung von der Pflegeeinrichtung nicht unterschritten wird (maßgebendes Tarifvertragswerk)
- Zeitraum, für den die Höhe der Entlohnung gemäß dem maßgebenden Tarifvertragswerk nicht unterschritten wird
- Erklärung, dass die Voraussetzungen gemäß § 3 Absatz 1 SGB XI im Hinblick auf das maßgebende Tarifvertragswerk gegeben sind
- Rechtsverbindliche Erklärung, dass der Träger der Pflegeeinrichtung die Höhe der Entlohnung gemäß dem maßgebenden Tarifvertragswerk für alle Beschäftigten in der Pflege und Betreuung spätestens ab dem 01.09.2022 nicht unterschreitet.

Die Übersicht der 15 für Bayern maßgeblichen Tarife zu Einhaltung der tariflichen Bezahlung finden Sie in Anlage 1. **Wir haben eine Übersicht der Entgeltbestandteile der Tarife: TVöD B, Caritas AVR und Diakonie AVR für Sie erstellt (Anlage 2).**

Soll in Anlehnung eines der o.g. Tarifwerke gezahlt werden, muss die Entgelttabelle und die Regelungen zur Eingruppierung, die monatlich fixen Zulagen, Jahressonderzahlungen, vermögenswirksame Leistungen, und die flexiblen Zuschläge für z. B. für Sonn-, Feiertags- und Nacharbeit und Rufbereitschaft. Entlohnung von Arbeitnehmern umgesetzt und eingehalten werden.

Vorteile

- Die Regelungen zur Entlohnung sind klar geregelt

- Für alle Beschäftigungsgruppen sind die Eingruppierungen bekannt und vorgegeben
- Die Nachweispflicht im Pflegesatzverfahren gegenüber den Pflegekassen ist unbürokratisch durch eine Erklärung zur Tarifierung darzustellen

Nachteil

- Starre Vergütungsregelung, da die Eingruppierungsrichtlinien vorgegeben sind

Grundsätzlich müssen Sie für sich die Vor- und Nachteile einer Bezahlung nach Tarif oder Durchschnittsbezahlung intern genau prüfen und abwägen.

Nutzen Sie auch unser Excel-Berechnungstool aus dem Rundschreiben vom 03.02.2022 zur Entscheidungsfindung. Auch auf der Unternehmer-Homepage unter <https://www.dbfkunternehmer.de/rundschreiben/category/537-wichtige-informationen-zur-tariftreue>

Die Mitteilung bei der Datenclearingstelle über die Entscheidung der Pflegeeinrichtung muss als rechtsverbindliche Erklärung gegenüber den Pflegekassen bis 31.03.2022 erfolgen

1.2 Registrierung im Datenportal der Datenclearingstelle (DCS) Pflege

Nach § 6 der Zulassungs-Richtlinie haben die Mitteilungen bzw. Meldungen über die Datenclearingstelle Pflege zu erfolgen. Die Eingabemöglichkeit bei der DCS ist seit dem 07.02.2022 geöffnet. Die DCS ist erreichbar unter

<https://www.transparenzberichte-pflege.de/>

Sie müssen sich vorab registrieren und können dann Ihre Erklärung übermitteln. Die Eingaben sind relativ einfach und kurz gehalten.

Da aber noch nicht alle Fakten bekannt sind, empfehlen wir dringend zum jetzigen Zeitpunkt noch keine verbindliche Erklärung abzugeben.

1.3 Termine für Informationsveranstaltungen

Online -Veranstaltungen zum Thema Tarifpflicht:

24.02.2022 **14.00 bis 16.00 Uhr** [Hier geht es zur Anmeldung](#)

02.03.2022 **14.00 bis 16.00 Uhr** [Hier geht es zur Anmeldung](#)

Die Anmeldung erfolgt über die Homepage. <https://www.dbfk.de/de/bildungsangebote/index.php>

Sie erhalten dann kurz vor der Veranstaltung den Zugangslink.

Die Teilnehmeranzahl ist begrenzt. Sollten mehr Anmeldungen erfolgen, werden wir weitere Info-Termine anbieten.

1.4 Tarifpflicht und Mindestlohn

Die Pflegemindestlohnrichtlinie setzt die Mindestlohngrenze und den Mindesturlaub fest. Die Richtlinie zur Tariftreue regelt das mindestens zu bezahlende Durchschnittsentgelt.

Wenn Sie sich bei der Meldung an die Datenclearingstelle für die Variante § 3 Abs. 3 der Richtlinie entscheiden und sich damit verpflichten, mindestens das regional übliche Entgeltniveau zu bezahlen, kann das gezahlte Entgelt bei einzelnen Mitarbeitenden niedriger oder auch höher sein. Wichtig ist hier, dass der Durchschnitt mindestens dem regional üblichen Entgeltniveau entspricht. Das heißt, sie können einzelnen Mitarbeitenden niedrigere Löhne bezahlen (z. B. Berufsanfänger) und anderen Mitarbeitenden (z.B. unter Berücksichtigung der Berufserfahrung oder Zusatzqualifikationen höhere Löhne als das regionale übliche Entgeltniveau aus den Richtlinien zur Tariftreue.

Mitarbeitende dürfen nicht unter die Mindestlohngrenze fallen.

Deshalb ist die Berücksichtigung des Mindestlohnes wichtig, auch wenn Sie über alle Mitarbeitenden der drei Entgeltgruppen (Pflegehelfer + Betreuungskräfte, einjährig Ausgebildete, Pflegefachkräfte) das Durchschnittsentgelt bezahlen.

Die Pflegekommission hat sich am 5. Februar 2022 unabhängig von den Richtlinien zur Tariftreue auf höhere Mindestlöhne für Beschäftigte in Pflegeeinrichtungen geeinigt. Die neue Verordnung liegt jedoch aktuell noch nicht vor. Geplant sind folgende Mindestlöhne:

Zeitraum	Für Hilfskräfte	Für Pflegehilfskräfte mit 1-jähriger Ausbildung	Für Pflegefachkräfte
ab 01.09.2022	13,70 €	14,60 €	17,10 €
ab 01.05.2023	13,90 €	14,90 €	17,65 €
ab 01.12.2023	14,15 €	15,25 €	18,25 €

a. Berechnung des Mindestlohns

Achtung: Der Mindestlohn wird anders berechnet als das regional übliche Entgeltniveau.

Stundenvergütung + alle Zulagen + und (Zeit-) Zuschläge = Mindestlohn

Nicht eingerechnet werden

- Gratifikation als Einmalzahlung
- Beiträge zur betrieblichen Altersversorgung
- vermögenswirksame Leistungen
- Sonderzahlung (Weihnachtsgeld, Urlaubsgeld)

b. Berechnung des Durchschnittlichen Entgeltniveaus

Grundgehalt + fixe Zuschläge + vermögenswirksame Leistungen + Sonderzahlungen (Weihnachtsgeld oder Urlaubsgeld) = Durchschnittliches Entgeltniveau

Nicht eingerechnet werden

- Variable Zulagen
- und Zeitzuschläge
-

Rechenbeispiel (ab 01.09.2022):

Sie zahlen keine vermögenswirksamen Leistungen, Gratifikationen oder fixe Zulagen.

Eine ungelernete Hilfskraft muss in der Stunde mind. 13,70 € erhalten.

Die Summe aller Entgelte der Hilfskräfte in Ihrer Einrichtung muss rechnerisch ein Durchschnittsentgelt von mind. 17,00 € ergeben.

Hilfskraft 1	17,60	Vollzeit	}	= durchschnittliches Entgelt 17,07 €
Hilfskraft 2	13,70	Teilzeit 50%		
Hilfskraft 2	18,10	Vollzeit		
Hilfskraft 3	17,20	Vollzeit		

und damit sind die Vorgaben zum Mindestlohn und zum Entgeltniveau erfüllt.

Mindesturlaub

Darüber hinaus steigt der Mindesturlaubsanspruch für Mitarbeitende der Altenpflege, die im Bereich der Pflege und Betreuung tätig sind.

Mitarbeitende in Pflege und Betreuung erhalten abweichend vom Bundesurlaubsgesetz in der 5-Tagewoche

2022	2023	2024
20 Arbeitstage + 7 = 27 Tage	20 Arbeitstage + 7 = 29 Tage	20 Arbeitstage + 7= 29 Tage

Der tarifliche Urlaub im TVöD, Caritas AVR und Diakonie beträgt 30 Tage in der 5-Tage-Woche = 6 Wochen.

Weitere Meldungen:

2 Testverordnung wurde aktualisiert

Am 12.02.2022 ist die aktualisierte Coronavirus-Testverordnung in Kraft getreten. Sie regelt im Wesentlichen die Kostenübernahme für die Tests.

Es gilt nun:

- Der grundsätzliche Anspruch auf einen PCR-Test bleibt zwar bestehen. **PCR-Tests wird es künftig aber nur noch nach positivem Antigen-Schnelltest geben.**
- Bei Diagnose und Auswertung der PCR-Tests werden Risikopatient:innen sowie Personen, die im in medizinischen Bereichen vulnerablen (Pflege, Eingliederungshilfe, häusliche Pflege) und (Praxen, Krankenhaus, Pflege, Rettungsdienste) bevorzugt. Auch sie benötigen allerdings einen positiven Antigen-Schnelltest, bevor sie einen PCR-Test machen können.
- Eine rote Warnmeldung auf der Corona-Warn-App reicht nicht mehr aus, um Anspruch auf einen PCR-Test zu haben. Dieser muss zunächst mit einem Antigen-Schnelltest abgeklärt werden.
- **Für das Freitesten, also das vorzeitige Beenden einer Isolierung bzw. Quarantäne, reicht ein negativer Antigen-Schnelltest.**
- Kinder werden weiterhin Zugang zu PCR-Tests haben.

3 STIKO-Empfehlung zu Impfstoff Nuvaxovid und 2. Auffrischimpfung

Die STIKO empfiehlt nun den **Impfstoff Nuvaxovid** zur Grundimmunisierung von Personen ab 18 Jahren mit einer Verabreichung von zwei Impfdosen im Abstand von mindestens drei Wochen. Vor dem Hintergrund der einrichtungsbezogenen Impfpflicht im Sinne von § 20a Abs. 1 IfSG soll prioritär der von der einrichtungsbezogenen Impfpflicht betroffene Personenkreis berücksichtigt werden, weswegen der Impfstoff von Novavax zunächst für diese Personengruppe vorgesehen ist

Die STIKO empfiehlt eine **2. Auffrischimpfung** („Booster“) für besonders gefährdete und exponierte Personengruppen. Die Empfehlung gilt für Menschen ab 70 Jahren, für Bewohnerinnen und Bewohner sowie Betreute in Pflegeeinrichtungen, für Menschen mit Immunschwäche ab 5 Jahren sowie Personal von medizinischen Einrichtungen und Pflegeeinrichtungen mit direktem Patienten/Bewohner/Gästekontakt.

Das Schreiben des StMGP finden Sie in Anlage

4 Tagespflege – Ausgleich von Investitionskosten wird verlängert

Vollstationäre Pflegeeinrichtungen und Tagespflegeeinrichtungen erhalten weiterhin einen Ausgleich für Investitionskosten **bei coronabedingten Mindereinnahmen**. Das hat der Ministerrat beschlossen.

Dieser Ausgleich galt zunächst bis zum 31.12.2021. Die hierfür maßgebliche Richtlinie Corona-Pflege-Investitionsumlage wird rückwirkend und somit lückenlos **bis zum 30.06.2022 verlängert**. Für Einrichtungen, die bereits bis zum 30.11.2021 einen Antrag gestellt haben, gelten die Anträge auch für den verlängerten Ausgleichszeitraum als gestellt.

Weitere Informationen und die Antragsformulare finden Sie unter

<https://www.lfp.bayern.de/tapf/>

Wir grüßen Sie herzlich
Ihr DBfK- Team

Wir sind für Sie da!

Ihre Ansprechpartnerinnen vom Ressort für
ambulante Dienste und Beratung

Silvia Grauvogl, T +49 089 17 99 70 -13, s.grauvogl@dbfk.de

Adelina Colicelli, T +49 089 17 99 70 -28, a.colicelli@dbfk.de

Karin Deseive, T +49 089 17 99 70 -19, k.deseive@dbfk.de

Ihr DBfK-Team grüßt Sie herzlich!

