

Infoveranstaltung zum Thema Tariftreue

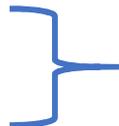
24.03.2022

Infoveranstaltung Tariftreue 24.03.2022 DBfK Südost

Die Richtlinie gilt nicht

für

- Pflegedienstleitung
- Stellvertretende Pflegedienstleitung
- Auszubildende
- Mitarbeitende der Hauswirtschaft
- Mitarbeitende der Verwaltung



wenn sie nicht mind. 50% ihrer
(wöchentlich vereinbarten) Arbeitszeit
in Pflege und/oder Betreuung tätig
sind

Infoveranstaltung Tariftreue 24.03.2022 DBfK Südost

Was hat sich geändert?

Die FAQs wurden nun veröffentlicht, bringen aber kaum neue Erkenntnisse

Wichtig: Die Frist zur Abgabe wurde verlängert auf dem 30.04.2022

Bei der Auswahl des regional durchschnittlichen Entgeltneaus wurde die Anwendung der variablen Zuschläge ausgesetzt

Zunächst noch einmal die Regelungen im Überblick 

Infoveranstaltung Tariftreue 24.03.2022 DBfK Südost

Möglichkeiten der Auswahl

1. Durchschnittliches regionales Entgelt §3 Abs. 3 der Richtlinie

Verpflichtende Bezahlung des von den Pflegekassen jährlich veröffentlichten üblichen regionalen Entgelts

2. Entgeltbestandteile eines regional anwendbaren Tarifvertrags §3 Abs. 4 der Richtlinie

Anwendung der gesamten tariflichen Entgeltregelungen

Infoveranstaltung Tariftreue 24.03.2022 DBfK Südost

1. Durchschnittliches regionales Entgelt §3 Abs. 3 der Richtlinie

	Baden- Württemberg	Bayern	Berlin
Regional übliches Entgeltniveau in Euro gemäß § 3 Absatz 1 in Verbindung			
	20,55 €	20,24 €	1
Regional übliches Entgeltniveau in Euro je Beschäftigtengruppe gemäß § 4			
Pflege- und Betreuungskräfte ohne mindestens einjährige Berufsausbildung	16,91 €	17,00 €	1
Pflege- und Betreuungskräfte mit mindestens einjähriger Berufsausbildung	19,11 €	19,02 €	1
Fachkräfte in den Bereichen Pflege und Betreuung mit mindestens dreijähriger Berufsausbildung	23,21 €	23,19 €	2

Hilfskräfte	17,00 €
1-jährige Pflegehelfer	19,02 €
Pflegefachkräfte	23,19 €

- Wird jedes Jahr neu ermittelt und muss dann angepasst werden
- Der Durchschnitt ist relevant, einzelne Mitarbeitenden können auch unter diesem Niveau vergütet werden (Mindestlohn beachten!)
- **Aber:** Der Durchschnitt muss immer stimmen
- Sie müssen also in also stets im Blick haben, wenn Mitarbeitende ausscheiden etc.

Infoveranstaltung Tariftreue 24.03.2022 DBfK Südost

DBfK  Deutscher Berufsverband für Pflegeberufe

1. Durchschnittliches regionales Entgelt §3 Abs. 3 der Richtlinie

15 Was ist, wenn bei Anwendung des regional üblichen Entgeltniveaus (§ 3 Abs. 3 der Zulassungs-Richtlinien) das durchschnittliche Entgeltniveau in der Einrichtung, z.B. aufgrund des Ausscheidens von Mitarbeitenden, nach dem 01.09.2022 unter das erforderliche Entgeltniveau sinkt?

Die Entlohnung nach § 3 Abs. 3 der Zulassungs-Richtlinien muss ab dem 01.09.2022 in allen drei Beschäftigtengruppe jederzeit eingehalten werden. Dies bedeutet in dem geschilderten Fall, dass sofern diese Zulassungsvoraussetzung nicht nur vorübergehend nicht vorliegt, Maßnahmen einzuleiten sind, um wieder das regional übliche Entgeltniveau in der jeweiligen Beschäftigtengruppe zu erreichen. Siehe auch § 9 Abs. 2 der Zulassungs-Richtlinien.

Infoveranstaltung Tariftreue 24.03.2022 DBfK Südost

DBfK  Deutscher Berufsverband für Pflegeberufe

1. Durchschnittliches regionales Entgelt §3 Abs. 3 der Richtlinie

	Baden- Württemberg	Bayern	Berlin
Regional übliches Entgeltniveau in Euro gemäß § 3 Absatz 1 in Verbindung			
	20,55 €	20,24 €	1
Regional übliches Entgeltniveau in Euro je Beschäftigtengruppe gemäß § 4			
Pflege- und Betreuungskräfte ohne mindestens einjährige Berufsausbildung	16,93 €	17,00 €	1
Pflege- und Betreuungskräfte mit mindestens einjähriger Berufsausbildung	19,11 €	19,02 €	1
Fachkräfte in den Bereichen Pflege und Betreuung mit mindestens dreijähriger Berufsausbildung	23,24 €	23,19 €	2
Regionale Durchschnittswerte der tarifvertraglich oder in kirchlichen Arbeitsverträgen			
Nachtarbeit	19,78%	21,71%	1
Sonntagsarbeit	25,95%	21,94%	1
Feiertagsarbeit	80,28%	48,46%	1
Schichtarbeit und Wechselschichtarbeit	4,22%	9,66%	1
Flexibilitätszuschlag	4,46%	5,61%	1
Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft	17,61%	15,10%	1

Entgeltangaben erfolgen auf Stundenbasis.

Informationsveranstaltung Tariftreue 24.03.2022 DBfK Südost



Die variablen Zuschläge sind nicht mehr verbindlich vorgegeben, da die ermittelnden Werte nicht plausibel waren. Das heißt:

Im ersten Jahr (ab 9/2022) zunächst keine Vorgabe.

Ende 2022 werden die Zuschläge **aber neu ermittelt** und sind dann ab 2023 (Datum noch nicht bekannt) für **diejenigen verbindlich, die sich für diese Variante entschieden haben.**

Die zwei Komponenten des Regional durchschnittliches Entgeltniveaus

1. Stundenentgelt:

In den **Stundenlöhnen** sind folgende Bestandteile bereits enthalten:

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

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

2. 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:

Nachtarbeit
Sonntagsarbeit
Feiertagsarbeit
Schicht- und Wechselschichtarbeit
Flexibilitätszuschlag

Ausgesetzt bis ?

Es gelten die arbeitsvertraglich vereinbarten Zuschläge!

Infoveranstaltung Tariftreue 24.03.2022 DBfK Südost

Was sind keine fixe Zulagen?

9	Sind die bislang geleisteten geldwerten Vorteile (z. B. Dienstwagennutzung für private Zwecke) als Bestandteil der Entlohnung zukünftig für das Erreichen des durchschnittlichen Entgelt-niveaus einer Einrichtung anzurechnen?	Nein. Nur die in der Richtlinien aufgeführten Entgeltbestandteile zur Ermittlung des regional üblichen Entgelt-niveaus sind heranzuziehen. 
28	Wie verhält es sich mit den AG-Beiträgen zur betrieblichen Altersversorgung wie der VBL?	Beiträge zur betrieblichen Altersversorgung zählen weder zu den Entlohnungsbestandteilen, die bei der Ermittlung der regional üblichen Entgelt-niveaus berücksichtigt wurden, noch zu den Entlohnungsbestandteilen, die bei der Anwendung eines Tarifvertrags oder kirchlicher Arbeitsrechtsregelungen im Sinne von § 3 Abs. 4 Zulassungs-Richtlinien umzusetzen sind. Hier sind die Entlohnungsbestandteile nach § 3 Abs. 2 der Zulassungs-Richtlinien maßgeblich.

Zulagen können nur angerechnet werden, wenn Sie steuer- und sozialversicherungspflichtig sind

2. Entgeltbestandteile eines regional anwendbaren Tarifvertrags §3 Abs. 4 der Richtlinie

Öffentlich zugänglich und anwendbar sind:

- TVöD VKA BT-B
- AVR Caritas *Anlage 32*
- TV AWO Bayern
- AVR –Bayern Diakonie
- BRK TVöD Haustarifvertrag
- DRK- Reformtarifvertrag

Übersicht der Tarifvertragswerke und kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen nach § 7 Abs. 1 der Richtlinien nach § 82c Absatz 4 SGB XI für das Bundesland Bayern

Name des Tarifvertragswerks bzw. der kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen	Tarifpartei Arbeitgeber	Tarifpartei Gewerkschaft
Anwendungstarifvertrag Münchenstift TVoD VKA BT-B, i.V.m. TVoDplus	Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA)	Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di)
Arbeitsvertragsrecht der bayerischen Diözesen (ABD)	Regionalkommission ABD	Regionalkommission ABD
AVR – Bayern (AVR des Diakonischen Werkes Bayern)	Arbeitsrechtliche Kommission Bayern	Arbeitsrechtliche Kommission Bayern
AVR Caritas	Arbeitsrechtliche Kommission des Deutschen Caritasverbandes e.V.	Arbeitsrechtliche Kommission des Deutschen Caritasverbandes e.V.
AVR DD (AVR Diakonie Deutschland)	Arbeitsrechtliche Kommission der Diakonie Deutschland	Arbeitsrechtliche Kommission der Diakonie Deutschland
AVR DWBO Anlage Johanniter	AK DWBO Ausschuss Johanniter	AK DWBO Ausschuss Johanniter
AVR für die Evangelisch-methodistische Kirche (AVR EmK)	Arbeitsrechtliche Kommission der Evangelisch-methodistischen Kirche	Arbeitsrechtliche Kommission der Evangelisch-methodistischen Kirche
BRK TVoD Haustarif	Bayerisches Rotes Kreuz	Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di)
DRK-Reformtarifvertrag	Bundestarifgemeinschaft des DRK	Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di)
Haustarifvertrag Remeo	Remeo Deutschland GmbH	IGBCE
Mantel- und Entgelttarifvertrag Vitanas GmbH & Co. KGaA	Vitanas GmbH & Co. KGaA	Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di)
Manteltarifvertrag für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer des Internationalen Bundes (MTV IB)	Internationaler Bund (IB) Freier Träger der Jugend-, Sozial- und Bildungsarbeit e.V.	Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di)
TV ASB München/Oberbayern e.V.	ASB Regionalverband München Oberbayern e.V.	Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di)
TV AWO Bayern	Arbeitgeberverband AWO Deutschland e.V.	Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di)
TVoD VKA BT-B	Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA)	Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di)

Hinweis: Die Aufnahme von Tarifverträgen bzw. kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen in diese Übersicht erfolgt nach den Vorgaben des § 7 Abs. 3 der Richtlinien des GKV-Spitzenverbandes nach § 82c Abs. 4 SGB XI. Es handelt sich nicht um eine Darstellung aller bestehenden Vertragswerke im Bundesland.

Infoveranstaltung Tariftreue 24.03.2022 DBfK Südost

Tarifwerke in der Übersicht

Infoveranstaltung Tariftreue 24.03.2022 DBfK Südost

2. Entgeltbestandteile eines regional anwendbaren Tarifvertrags §3 Abs. 4 der Richtlinie

a) Grundentgelt

	TVöD B	AVR Caritas	AVR Diakonie	TV AWO Bayern	BRK	DRK
Wochenarbeitszeit	39 Stunden	39 Stunden	40 Stunden	38,5 Stunden	38,5 Stunden	39 Stunden
Grundgehalt:	<i>Beispiel</i>					
Hilfskraft nach 3 Jahren	P5 St. 3 2.661,62	P4 St. 3 2.507,05	E4 St. 3 2.382,02	P5 St. 3 2.366,47	P5 St. 3 2.503,40	P5 St. 3 2.653,05 €
1-jährige PK nach 3 Jahren	P6 St. 3 2.797,02	P6 St. 3 2.797,02	E6 St. 3 2.810,17	P6 St. 3 2.857,01	P6 St. 3 2.699,33	P6 St. 3 2.787,97 €
Pflegefachkraft nach 3 Jahren	P7 St. 3 3.108,44	P7 St. 3 3.108,44	E8 St. 3 3.379,13	P7 St. 3 3.208,60	P7 St. 3 3.111,70	P7 St. 3 3.098,32

Infoveranstaltung Tariftreue 24.03.2022 DBfK Südost

DBfK  Deutscher Berufsverband für Pflegeberufe

2. Entgeltbestandteile eines regional anwendbaren Tarifvertrags §3 Abs. 4 der Richtlinie

Wochenfeiertage im Schichtdienst

die regelmäßige Wochenarbeitszeit um ein Fünftel der arbeitsvertraglich vereinbarten durchschnittlichen Wochenarbeitszeit, wenn sie an einem gesetzlichen Feiertag, der auf einen Tag von Montag bis Freitag fällt,

- a) Arbeitsleistung zu erbringen haben oder
- b) nicht wegen des Feiertags, sondern dienstplanmäßig nicht zur Arbeit eingeteilt sind und deswegen an anderen Tagen der Woche ihre regelmäßige Arbeitszeit erbringen müssen.

Infoveranstaltung Tariftreue 24.03.2022 DBfK Südost

DBfK  Deutscher Berufsverband für Pflegeberufe

2. Entgeltbestandteile eines regional anwendbaren Tarifvertrags §3 Abs. 4 der Richtlinie

b) Feste (fixe) Zulagen

	TVöD B	AVR Caritas	AVR Diakonie	TV AWO Bayern	BRK	DRK
Nicht dynamische Zulage	25,-€	25,-€				
Funktionszulage				PA 100,-€ QM, Hygiene, MPG 50,-€	PA 180,-€ Wundmanager, MPG-, QM- Beauftragte 90,-€	PA 129,29 €, QMB, MPG, Palliativ-, Wund-, Hygiene- beauftragte ... 82,74 € §23a
Pflegezulage	120,-€	120,-€	60,-€		50,-€	Ab P7 150,- €
Geriatriczulage	46,02 €	46,02 €				62,06

2. Entgeltbestandteile eines regional anwendbaren Tarifvertrags §3 Abs. 4 der Richtlinie

c) Schichtzulagen

	TVöD B	AVR Caritas	AVR Diakonie	TV AWO Bayern	BRK	DRK
Schichtzulage Zeitspanne mind. 13 Std. + wechselnde Schichten	40,-€	40,-€	50,-€ 25% der Arbeitszeit in mehreren Schichten	36,-€ (TZ-Kräfte erhalten die volle Schichtzulage)	35,79 €	35,79 €
Schichtzulage mind. 18 Std.				46,-€	40,02€	46,02 €
Wechselschicht 2 Nächte jeden Monat	155,-€	155,-€		40 Stunden ND in fünf Wochen: 105,-€	40 Stunden ND in fünf Wochen: 102,26 €	40 Stunden ND in fünf Wochen: 155,- € (TZ-Kräfte erhalten die volle WS- Zulage)

2. Entgeltbestandteile eines regional anwendbaren Tarifvertrags §3 Abs. 4 der Richtlinie

D) Rufbereitschaft

	TVöD B	AVR Caritas	AVR Diakonie	TV AWO Bayern	BRK	DRK
Rufbereitschaft	Bis 12h 12,5% für jede Stunde, ab 12h Mo-Fr 2 Stunden Sa/So/FT 4 Stunden	Bis 12h 12,5% für jede Stunde, ab 12h Mo-Fr 2 Stunden Sa/So/FT 4 Stunden	6 % für jede Stunde		15% für jede Stunde	Bis 12h 12,5% für jede Stunde, ab 12h 25% für jede Stunde

Infoveranstaltung Tariftreue 24.03.2022 DBfK Südost



2. Entgeltbestandteile eines regional anwendbaren Tarifvertrags §3 Abs. 4 der Richtlinie

e) Jahressonderzahlung

	TVöD B	AVR Caritas	AVR Diakonie	TV AWO Bayern	BRK	DRK
Jahressonderzahlung % des monatlichen Entgelts	84,51%	86%	80%	80%	85%	90%
Vermögenswirksame Leistung Wenn Mitarbeiter es in Anspruch nimmt	6,65 €	6,65 €	6,65 €	6,65 €	6,65 €	6,65 €

Infoveranstaltung Tariftreue 24.03.2022 DBfK Südost



2. Entgeltbestandteile eines regional anwendbaren Tarifvertrags §3 Abs. 4 der Richtlinie

e) Variable Zuschläge

	TVöD B	AVR Caritas	AVR Diakonie	TV AWO Bayern	BRK	DRK
Überstunden	30%	30%	30%	25%	25%	30%
Nachtzuschlag	21.00-06.00	21.00-06.00	21.00-06.00	21.00-06.00	20.00-06.00	21.00-06.00
Nacht	20%	20%	20%	2,50 €	2,00 €	3,00 €
Sonntag	25%	25%	25%	25%	25%	25%
Wochenfeiertage	35%	35%	35 Feiertag am So 50%	35%	35% (auch Oster- und Pfingstsonntag) Feiertag am So 50%	35%
24.12 und 31.12	35%	35%	35%		35%	Ab 14.00 35%

Infoveranstaltung Tariftreue 24.03.2022 DBfK Südost



2. Entgeltbestandteile eines regional anwendbaren Tarifvertrags §3 Abs. 4 der Richtlinie

f) Überstunden

sind:

- die **auf Anordnung des Arbeitgebers** geleisteten Arbeitsstunden,
- die **über die im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit von Vollbeschäftigten** (§ 6 Abs. 1 Satz 1)
- für die Woche **dienstplanmäßig** bzw. betriebsüblich **festgesetzten Arbeitsstunden hinausgehen** (*also über die Planung*) und
- **nicht bis zum Ende der folgenden Kalenderwoche ausgeglichen werden.**

Infoveranstaltung Tariftreue 24.03.2022 DBfK Südost



Intensivpflege

	TVöD B	AVR Caritas	AVR Diakonie	TV AWO Bayern	BRK	DRK
MA ohne I+A WB*	P 8	P 8	P 9		P 8	P 8
MA mit WB	P 9	P 9	P 9		P 8	P 9
Intensiv- Zuschlag	100,00 €	100,00 €	46,02 €		-	101,90 €
Grundgehalt St. 3 nach 3 Jahren o. WB	3257,43	3257,43	3.732,14		3.204,64 €	3.248,17

* gemeint ist die Weiterbildung nach DKG-Empfehlung „Intensiv- und Anästhesiepflege“

Infoveranstaltung Tariftreue 24.03.2022 DBfK Südost

DBfK  Deutscher Berufsverband für Pflegeberufe

Nur SGB XI??

11	Bei der Frage, ob Mitarbeitende zu mindestens 50% in Pflege und Betreuung tätig sind, stellt sich die Frage: Zählen dazu nur Leistungen nach § 36 SGB XI oder auch Leistungen nach § 45b SGB XI?	Bei der Einstufung, ob Mitarbeitende Leistungen der Pflege und Betreuung erbringen, sind auch entsprechende Leistungen im Rahmen des § 45b Absatz 1 Satz 3 Nummer 1.-3. beim Tätigkeitsumfang anzurechnen, die durch einen zugelassenen Pflegedienst erbracht werden. Ebenso gehören dazu nach der Gesetzesbegründung in der ambulanten Versorgung Pflegeleistungen nach dem SGB V (z. B. häusliche Krankenpflege nach § 37 SGB V), soweit ein/e Arbeitnehmer/in nicht ausschließlich Pflegeleistungen außerhalb des SGB XI (z. B. nach dem SGB V) erbringt und dies arbeitsvertraglich auch ausdrücklich so vorgesehen ist.
12	Sind auch Leistungserbringer, die überwiegend Leistungen gem. § 37c SGB V (ambulante Intensivpflege) erbringen und SGB XI-Leistungen lediglich auf der Basis der Kostenabgrenzungsrichtlinien nach § 17 Abs. 1b SGB XI, vollumfänglich von den Vergütungs- und Zulassungsrichtlinien betroffen?	Die Zulassungs-Richtlinien und Pflegevergütungs-Richtlinien gelten für Einrichtungen, die einen Versorgungsvertrag nach § 72 Abs. 1 SGB XI abgeschlossen haben bzw. den Abschluss eines solchen anstreben. Die Regelungen der Richtlinien sind dabei auf alle in der Pflege und Betreuung tätigen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die Pflegebedürftige im Sinne des SGB XI versorgen, dieser Einrichtung anzuwenden, auch wenn diese in der ambulanten Pflege auch Leistungen nach dem SGB V erbringen. Im Übrigen wird auf die Antwort zu Frage 11 verwiesen.

Infoveranstaltung Tariftreue 24.03.2022 DBfK Südost

DBfK  Deutscher Berufsverband für Pflegeberufe

Minijob

FAQ Nr. 34: *Geringfügig Beschäftigte sind mit einzubeziehen, wenn sie mindestens 50 % der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit in Pflege und Betreuung eingesetzt werden.*

Variable Zuschläge

7	Wie können Pflegeeinrichtungen ihre variablen Zuschläge errechnen?	Maßgebend sind nicht die Informationen aus der Lohnbuchhaltung, die vom tatsächlichen Einsatz der Beschäftigten abhängen, sondern die Ansprüche, die eine Beschäftigte oder ein Beschäftigter hat, wenn sie oder er z. B. in der Nacht oder am Sonntag arbeitet. Die Werte der variablen pflegetypischen Zuschläge sind bei tarifgebundenen Pflegeeinrichtungen direkt aus dem Tarifvertragswerk zu entnehmen. Bei nicht-tarifgebundenen Einrichtungen sind die arbeitsvertraglich vereinbarten Zuschläge maßgeblich. Ergeben sich nach dem Tarifvertragswerk/den Arbeitsverträgen unterschiedliche Ansprüche auf Zuschläge für Beschäftigtengruppen, ist ein Durchschnitt zu bilden.
37	Wie geht man mit Zuschlägen um, die bisher nicht prozentual, sondern mit Festbetrag vergütet werden?	Diese müssen in prozentuale Zuschläge umgerechnet werden.

Variable Zuschläge

8	Wie können nicht tarifgebundene Einrichtungen, die bisher auf der Basis von arbeitsvertraglichen Vereinbarungen für die variablen Zuschläge die steuerlichen Höchstgrenzen ausgeschöpft haben, die zum Teil deutlich über dem tariflichen Niveau liegen, ihr durchschnittliches Entgeltniveau berechnen?	Pflegetypische Zuschläge sind grundsätzlich arbeitsvertraglich zu vereinbaren und fließen nicht in die Berechnung des regional üblichen Entgeltniveaus ein, sondern werden separat geführt.
29	Auf welche Entgeltbestandteile beziehen sich die veröffentlichten variablen Zuschläge in Prozent?	Die Zuschläge beziehen sich auf den Stundenlohn auf Basis des Grundlohns (Tabellenentgelt; ohne Jahressonderzahlungen, vermögenswirksame Leistungen, fixe pflegetypische Zulagen).

Wochenarbeitszeit

48	Müssen unterschiedliche Wochenarbeitszeiten bei der Berechnung der Entgelte und der Zuschläge bei Anwendung eines Tarifs (im Sinne von § 3 Abs. 4 Zulassungs-Richtlinien) berücksichtigt werden?	Die Höhe der Entlohnung eines Tarifvertragswerks bzw. von kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen ist immer in Bezug auf die im Tarifvertragswerk bzw. kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen vereinbarte Wochenarbeitszeit zu setzen. Die dort vereinbarte Wochenarbeitszeit muss dabei jedoch nicht zwingend für die Pflegeeinrichtung gelten, die den Tarifvertrag anwendet.
----	--	--

Vor und Nachteile Tarifverträge

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
- Erhöhung erfolgt von den Tarifvertragsparteien
- Transparenz für die Mitarbeitenden

Nachteile

- Starre Vergütungsregelung, da die Eingruppierungsrichtlinien vorgegeben sind
- Die Vergütung für Pflegehilfskräfte (ungelernte + 1-jährige) ist relativ hoch
- Nur wenig Flexibilität möglich

Eingruppierung der MA und damit Gehaltshöhe ist abhängig von Berufserfahrung und Betriebszugehörigkeit → individuell prüfen!

Vor- und Nachteile Regional durchschnittliches Entgeltniveau

Vorteile

- Nur einfach, wenn alle Mitarbeitenden in ihrer Beschäftigungsgruppe das gleiche verdienen

Nachteile

- Die Regelungen zur Entlohnung für die interne Umsetzung müssen erst geregelt werden. Sie müssen selbst Vergütungsstrukturen festlegen.
- Bei jedem Personalwechsel Durchschnittsberechnung notwendig?
- 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.

Entscheidungsfindung ???

- Berechnung des eigenen Entgeltniveaus anhand der Excel-Datei
- Vergleichsberechnung mit Durchschnittslöhnen
- Vergleichsberechnung mit den Tarifverträgen

Änderung der Arbeitsverträge notwendig

- Besserstellung durch Zusatzvereinbarung mittels Erklärung des Arbeitgebers jederzeit möglich
- Absenkung oder Umschichtung der Entgeltbestandteile von Nettolohnmodellen in Bruttolohnmodelle
nur einvernehmlich möglich
- **Bei Nichteinigung Änderungskündigung notwendig**
Beschäftigung wird zunächst beendet, soll aber mit anderen Bedingungen weitergeführt werden

Sonderkündigungsrecht

§ 132 a SGB V enthält in Abs. 4 folgende Regelung:

Verträge dürfen nur mit zuverlässigen Leistungserbringern abgeschlossen werden, die die Gewähr für eine leistungsgerechte und wirtschaftliche Versorgung bieten. Die Bezahlung von Gehältern bis zur Höhe tarifvertraglich vereinbarter Vergütungen sowie entsprechender Vergütungen nach kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen kann dabei nicht als unwirtschaftlich abgelehnt werden;

Das heißt, es besteht auch für die Krankenkassen die Pflicht, Tariflöhne zu finanzieren.

Infoveranstaltung Tariftreue 24.03.2022 DBfK Südost

Sonderkündigungsrecht

Wenn Sie nach Berechnung ihres derzeitigen Brutto-Entgelt-niveaus in den drei Berufsgruppen Fachkraft, Pflegefachhelfer, Hilfskraft unter dem durchschnittlichen Entgelt-niveau liegen,

haben Sie ein **sog. Teil- Sonderkündigungsrecht** für die in ihren **Vereinbarungen zugrunde gelegten Personalkosten**.

Das bedeutet:

→ Sie sollten unverzüglich, nachdem Sie das Defizit und den zusätzlichen Finanzierungsbedarf ausgerechnet haben, vom Sonderkündigungsrecht Gebrauch machen!

Infoveranstaltung Tariftreue 24.03.2022 DBfK Südost

Sonderkündigungsrecht - Rechtgrundlagen

SGB XI:

- Das Sonderkündigungsrecht ist in § 85 Abs. 7 verankert. In der Gesetzesbegründung zu § 82c Abs. 2 SGB XI heißt es (vgl. Deutscher Bundestag, Ausschuss für Gesundheit Ausschussdrucksache 19(14)320.1 vom 2. Juni 2021, S. 24 oben): „Im Zeitraum **1. März 2022 bis 31. August 2022** gilt § 85 Absatz 7 bei Vergütungsverhandlungen aufgrund der Neuregelung des § 82c SGB XI entsprechend.“

SGB V:

- Im SGB V ist leider kein Sonderkündigungsrecht verankert. Es gilt aber das Sonderkündigungsrecht aus § 59 SGB X.
- § 59 *Anpassung und Kündigung in besonderen Fällen*
- (1) **1Haben die Verhältnisse, die für die Festsetzung des Vertragsinhalts maßgebend gewesen sind, sich seit Abschluss des Vertrages so wesentlich geändert, dass einer Vertragspartei das Festhalten an der ursprünglichen vertraglichen Regelung nicht zuzumuten ist, so kann diese Vertragspartei eine Anpassung des Vertragsinhalts an die geänderten Verhältnisse verlangen oder, sofern eine Anpassung nicht möglich oder einer Vertragspartei nicht zuzumuten ist, den Vertrag kündigen.** 2Die Behörde kann den Vertrag auch kündigen, um schwere Nachteile für das Gemeinwohl zu verhüten oder zu beseitigen.
- (2) 1Die Kündigung bedarf der Schriftform, soweit nicht durch Rechtsvorschrift eine andere Form vorgeschrieben ist. 2Sie soll begründet werden.

Infoveranstaltung Tariftreue 24.03.2022 DBfK Südost

Sonderkündigungsrecht - Umsetzung

- **Sie wählen ihre Entgeltvarianten aus.**
- **Sie berechnen anhand der bisher verwendeten Kalkulationstabellen die Personalkosten aus. Falls Sie keine Tabelle haben, finden Sie eine unter <https://www.dbfk-unternehmer.de/download/category/538-informationen-zur-tariftreue>**
- **Sie schreiben eine Kündigung und senden diese per Einschreiben und Mail zusammen mit der Kalkulationstabelle an die jeweiligen Pflegesatzverhandler der jeweiligen Krankenkassen und fordern zur unverzüglichen Aufnahme der Verhandlungen auf.**

Ein Muster-Kündigungsschreiben finden Sie in unserem Rundschreiben vom 25.02.22 und auf unserer Homepage.

Infoveranstaltung Tariftreue 24.03.2022 DBfK Südost

Abzugebende Erklärung über DCS

Bei der Variante

1. Durchschnittliches regionales Entgelt §3 Abs. 3 der Richtlinie

- 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**.

2. Entgeltbestandteile eines regional anwendbaren Tarifvertrags §3 Abs. 4 der RL

- Auswahl eines Tarifvertrages aus der im Datenprotal hinterlegten Länderliste
- Rechtsverbindliche Erklärung, dass der Träger der Pflegeeinrichtung die relevante Entgeltbestandteile aus dem ausgewählten Tarifvertrag oder AVR in der jeweils gültigen Version arbeitsvertraglich ab dem 01.09.2022 mit seinen Mitarbeitenden vereinbart hat.

Infoveranstaltung Tariftreue 24.03.2022 DBfK Südost

Dateneingabe in das Portal

Startseite Login Registrierung Benutzerhandbuch

6

Erstregistrierung

Registrierung für die Nutzung

Wählen Sie nun die auf Sie zutreffende Registrierung:

Registrierung mit Auftragsnummer im Anschluss an eine Qualitätsprüfung

Registrierung ausschließlich für die Tarifmeldung

Selbst bei bereits eingetragenen aufgrund einer zureichenden Qualitätsprüfung besitzen, können Sie sich mit dieser Anmeldung, eine Registrierung eintragen. Die Daten nach der Anmeldung u.ä. werden dementsprechend Tarifmeldung und falls Sie sich ausschließlich für die Meldung der Tarife registrieren möchten, geht es hier weiter. Bei sonstigen Daten-Anfragen gemäß Ihrer Servicevereinbarung.

- Unternehmensname
- Einzelkriterienverzeichnis (EIN)
- Postleitzahl

Falls diese Registrierung auf der DCS Pflege nicht möglich ist, können Ihre Angaben nicht mit dem Vertragspartner geteilt werden, da bei dem Landesratgeber die Pflegekassen beteiligt werden.

Bitte beachten Sie auch in dem Fall für weitere Änderungen an Ihren zuständigen Landesratgeber.

[Wählen zur Registrierung der Tarifmeldungen](#)

- Einrichtungen, bei denen noch keine Daten zur Registrierung aus Qualitätsprüfungen vorliegen, können sich neu registrieren
- Der Registrierungsprozess wird zunächst erläutert.
- Im Anschluss kann die „Tarifmeldung“ als Registrierungszweck gewählt werden.

Registrierung ausschließlich für die Tarifmeldung

Infoveranstaltung Tariftreue 24.03.2022 DBfK Südost

Dateneingabe in das Portal

Liegt eine Bindung an einen Tarifvertrag / kirchliche Arbeitsrechtsregelung vor?*

Nein Bitte wählen Ja Nein Abbrechen Weiter

- ▶ Der weitere Eingabeprozess ist abhängig davon, ob die Pflegeeinrichtung die Voraussetzungen des § 72 Abs. 3b SGB XI unter Anwendung der Maßgaben des § 3 Abs. 3 oder § 3 Abs. 4 der RL nach § 72 Abs. 3c SGB XI erfüllt.
- ▶ Entsprechend besteht die jeweilige Auswahlmöglichkeit:

Auswahl:
Absatz 3 = Durchschnittsbetrachtung
Absatz 4 = Anlehnung an Tarif

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

Anwendung von § 3 Absatz ... der Richtlinie* § 3 Absatz 3 der Richtlinie (Durchschnittsbetrachtung) Bitte wählen § 3 Absatz 3 der Richtlinie (Durchschnittsbetrachtung) § 3 Absatz 4 der Richtlinie (individualvertragliche Umsetzung)

Name des maßgebenden Tarifvertrags/der maßgebenden kirchlichen Arbeitsrechtsregelung:

Dateneingabe in das Portal

Entscheidung für Anwendung von § 3 Abs. 3 RL 17

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

Anwendung von § 3 Absatz ... der Richtlinie* § 3 Absatz 3 der Richtlinie (Durchschnittsbetrachtung) Bitte wählen § 3 Absatz 3 der Richtlinie (Durchschnittsbetrachtung) § 3 Absatz 4 der Richtlinie (individualvertragliche Umsetzung)

Name des maßgebenden Tarifvertrags/der maßgebenden kirchlichen Arbeitsrechtsregelung:

Die Anwendung nach § 72 Absatz 3b SGB XI, unter Anwendung von § 3 Absatz 3 der Richtlinie (Durchschnittsbetrachtung) werden erklärt:

Die Anwendung nach § 72 Absatz 3b SGB XI, unter Anwendung von § 3 Absatz 4 der Richtlinie (individualvertragliche Umsetzung) werden erklärt:

Bitte die Bestätigung des Beschäftigten in der Pflege über Befreiung werden in über dem Beschäftigtennamen (Qualifikationscode)

Die Pflege- und Betreuungsgläubiger ohne individuelle antragliche Befreiungserklärung

Die Pflege- und Betreuungsgläubiger mit individueller antraglicher Befreiungserklärung

Bitte in Deutschland das aktuell veröffentlichte Regelwerk eingetragten für die jeweilige Beschäftigtenkategorie sowie die aktuell veröffentlichten Durchschnittswerte der Gehaltssätze und in einschlägigen Arbeitsverträgen vereinbarte Sachverhalte (für Gehaltssätze in der Regel nicht einstellbar)

Zurück Zurückspulen Abbrechen Weiter

- ▶ Bei Anwendung der Regelung des § 3 Abs. 3 der RL erfolgt eine Bestätigung, dass diese Voraussetzungen erfüllt werden und zudem ist eine rechtsverbindliche Erklärung abzugeben.
- ▶ Grundlage hierfür bilden die Regelungen in § 5 Abs. 1 und 2 der RL.

Bei Entscheidung für Durchschnittswerte

1. § 3 Absatz 3 der Richtlinie

+

2. Rechtsverbindliche Erklärung (Häkchen setzen)

Dateneingabe in das Portal

Entscheidung für Anwendung von § 3 Abs. 4 RL (II/II)

19

Angaben zum Geltungsbereich des maßgebenden Tarifvertrags/der maßgebenden kirchlichen Arbeitsrichtungsplanung

Räumlicher Geltungsbereich*

Zeitlicher Geltungsbereich Beginn*

Zeitlicher Geltungsbereich Ende*

Die Mitgliedsrichtung erklärt gegenüber den
 Leitenden verkündet der Pflegewarzen
 rechtsverbindlich, dass der Zeitraum, für den
 die Höhe der Entlohnung gemäß dem
 maßgebenden Tarifvertragswerk nicht
 unterschritten wird, diesen angegebenen
 zeitliche Geltungsbereich entspricht!

Es sind weitere Angaben einzutragen:

- ▶ Räumlicher Geltungsbereich
- ▶ Zeitlicher Geltungsbereich: Es ist der Zeitraum anzugeben, für den die Höhe der Entlohnung gemäß dem maßgebenden Tarifvertragswerk nicht unterschritten wird
- ▶ Rechtsverbindliche Erklärung

Bei Entscheidung für Anwendung Tarifvertrag:

1. Tarifvertrag, bzw. kirchliches Regelwerk
2. Räumlicher Geltungsbereich
3. Zeitlicher Geltungsbereich **bis 31.12.9999**
4. Rechtsverbindliche Erklärung

Infoveranstaltung Tariftreue 24.03.2022 DBfK Südost

DBfK  Deutscher Berufsverband für Pflegeberufe

Links

AOK Bayern: <https://www.aok.de/gp/ambulante-pflege/tarifliche-entlohnung-von-pflegepersonal/tarifuebersicht>

Datenclearingstelle (DCS) <https://www.transparenzberichte-pflege.de/>

Unternehmerhomepage DBfK <https://www.dbfk-unternehmer.de/download/category/538-informationen-zur-tariftreue>

Infoveranstaltung Tariftreue 24.03.2022 DBfK Südost