

Erläuterungshilfe

zu den Richtlinien des GKV-Spitzenverbandes nach
§§ 72 Absatz 3c und 82c Absatz 4 SGB XI
(Zulassungs- und Pflegevergütungsrichtlinien)

Erläuterungshilfe

Zu den Zulassungs-Richtlinien des GKV-Spitzenverbandes nach § 72 Absatz 3c SGB XI zu den Verfahrens- und Prüfgrundsätzen zur Einhaltung der Vorgaben für Versorgungsverträge nach § 72 Absätze 3a und 3b SGB XI sowie den Pflegevergütungs-Richtlinien nach § 82c Absatz 4 SGB XI zum Verfahren nach § 82c Absätze 1 bis 3 und 5 SGB XI

Impressum

AOK-Bundesverband (Hrsg.),
verantwortlich: Abteilung Pflege in der
Geschäftsführungseinheit Versorgung
Rosenthaler Straße 31, 10178 Berlin,
030/346 46-0, AbteilungPflege@bv.aok.de

© AOK-Bundesverband, Stand 22. August 2022

Dieses Werk ist urheberrechtlich geschützt. Eine Vervielfältigung, auch in Auszügen, bedarf der Genehmigung des Herausgebers.

INHALT

1	HINTERGRUND.....	6
2	WARUM EINE ERLÄUTERUNGSHILFE?.....	12
2.1	Zulassungs- und Pflegevergütungsrichtlinien.....	13
2.2	Zielsetzung der Erläuterungshilfe	14
2.3	Aufbau der Erläuterungshilfe.....	16
3	ERLÄUTERUNGEN, MERKPOSTEN UND HINWEISE.....	19
3.1	Arbeitsbeziehungen, Tarifstrukturen, Tarifverträge: Relevante Grundlagen und Grundbegriffe.....	20
3.1.1	System der Arbeitsbeziehungen und Tarifstrukturen	20
3.1.2	Unterschiede bei der Festlegung von Löhnen und Arbeitsbedingungen in Pflegeeinrichtungen	22
3.1.3	Tarifvertragswerke/Tarifverträge als kollektivvertragliche Regelung	24
3.1.4	Funktionen des Tarifvertrags	26
3.1.5	Tarifvertragsparteien des Tarifvertrags	27
3.1.6	Tarifgebundene Akteure und Tarifbindung	30
3.1.7	Tariffähigkeit, Tarifizuständigkeit und Tarifmächtigkeit	30
3.1.8	Unterschiedliche Tarifvertragsarten	32
3.1.9	Geltungsbereiche eines Tarifvertrags.....	33
3.1.10	Unterscheidung von Flächen-, Unternehmens- und Haustarifverträgen.....	36
3.1.11	Sonderfall: Notlagentarife, Sanierungstarifverträge oder Zukunftssicherungstarifverträge	37
3.1.12	Vollmitgliedschaft und OT-Mitgliedschaft	38
3.1.13	Was ist die »Nachbindung« von Tarifverträgen?	39
3.1.14	Was ist die » Nachwirkung« von Tarifverträgen?	40
3.2	Kirchliche Arbeitsrechtsregelungen: Grundlagen, Verfahren und Institutionen.....	41
3.2.1	Merkmale kirchlicher Arbeitsrechtsregelungen	41
3.2.2	Beschlüsse Arbeitsrechtlicher Kommissionen als Grundlage der Normierung von Löhnen und Arbeitsbedingungen	43
3.2.3	Bindung einer Pflegeeinrichtung an kirchliche Arbeitsrechtsregelungen.....	44

3.2.4	Kirchengemäße Tarifverträge als Besonderheit	46
3.2.5	Abgrenzung von Tarifwerken, kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen (AVR) und der einseitigen Festlegung der Entlohnung durch Arbeitgeber*innen	47
3.2.6	Mitteilungspflichten für Pflegeeinrichtungen, die an Tarifverträge/kirchliche Arbeitsrechtsregelungen gebunden sind.....	49
3.3	Prüfkriterien zur Tarifbindung, Ermittlung des regional üblichen Entlohnungsniveaus und Veröffentlichungspflichten der Landesverbände der Pflegekassen	50
3.3.1	Wann liegt eine Tarifbindung/Bindung an eine Kirchliche Arbeitsrechtsregelung vor?	50
3.3.2	Wann liegt keine Tarifbindung/keine Bindung an kirchliche Arbeitsrechtsregelung vor?	53
3.3.3	Wann erfüllen Pflegeeinrichtungen die Zulassungsvoraussetzungen?	54
3.3.4	Entgeltgruppen, Eingruppierung und Entgelttabellen.....	56
3.3.5	Was ist die Entlohnung/das Arbeitsentgelt?	57
3.3.6	Fixe und variable Entlohnungsbestandteile.....	58
3.3.7	Warum werden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer berücksichtigt, die mindestens 50 Prozent ihrer Tätigkeit in Pflege oder Betreuung arbeiten?	60
3.3.8	Regional übliches Entlohnungsniveau – Wie ist das definiert?	60
3.3.9	Wird für die einzelnen Beschäftigten-/Qualifikationsgruppen in Pflege und Betreuung ein regional übliches Entlohnungsniveau ermittelt?.....	62
3.3.10	Wie wird die Grenze zur Überschreitung des regional üblichen Entlohnungsniveaus festgelegt?.....	64
3.3.11	Wie ist eine »deutliche Überschreitung« des regional üblichen Entgeltniveaus definiert?	64
3.3.12	Welche Relevanz hat das regional übliche Entlohnungsniveau für Pflegeeinrichtungen, die nicht an Tarifvertragswerke/kirchliche Arbeitsrechtsregelungen gebunden sind?	65

3.3.13	Was müssen die Pflegeeinrichtungen mitteilen, die nicht an einen Tarifvertrag /kirchliche Arbeitsrechtsreglungen gebunden sind?	66
3.3.14	Wann ist die Wirtschaftlichkeit der Entlohnung gegeben?	67
3.3.15	Mögliche sachlichen Gründe der Überschreitung des regional üblichen Entlohnungsniveaus um mehr als 10 Prozent	68
3.3.16	Mindestveröffentlichungspflichten der Landesverbände der Pflegekassen.....	69
4	WEITERFÜHRENDE INFORMATIONEN.....	70

1 HINTERGRUND

Die Verbesserung der Entlohnung des Pflegepersonals ist eine Kernforderung der Konzentrierten Aktion Pflege (KAP)¹, in der sich die Bundesregierung gemeinsam mit Akteuren der Pflegebranche auf Maßnahmen zur Verbesserung der Rahmenbedingungen für das Pflegepersonal geeinigt hat. Auch der „Rat der Arbeitswelt“ hat sich in seinem im Mai 2021 erschienenen Bericht deutlich für die **Lohnaufwertung in den Pflegeberufen** ausgesprochen². Neben der Weiterentwicklung des rechtlichen Instrumentariums zur Festsetzung von Mindestarbeitsbedingungen in der Pflege im Gesetz für bessere Löhne in der Pflege (Pflegehöhneverbesserungsgesetz, 29. November 2019) wird eine flächendeckende Entlohnung nach Tarif als wesentliches Element für eine solche Verbesserung gesehen.

Mit dem **Gesundheitsversorgungsweiterentwicklungsgesetz (GVWG)** wurden daher als weitere Voraussetzungen für die Zulassung zur Pflege folgende Vorgaben in § 72 Absätze 3a und 3b SGB XI ergänzt. Zudem wurde mit dem Gesetz zur Zahlung eines Bonus für Pflegekräfte in Krankenhäusern und Pflegeeinrichtungen (Pflegebonusgesetz) neben kleineren Anpassungen die bereits in den Zulassungsrichtlinien enthaltene Variante des „Durchschnittanwenders“ gesetzlich normiert:

(3a) Ab dem 1. September 2022 dürfen Versorgungsverträge nur mit Pflegeeinrichtungen abgeschlossen werden, die ihren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die Leistungen der Pflege oder Betreuung von Pflegebedürftigen erbringen, Gehälter zahlen, die in Tarifverträgen oder kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen vereinbart ist, an die die jeweiligen Pflegeeinrichtungen gebunden sind.

(3b) Mit Pflegeeinrichtungen, die nicht an Tarifverträge oder kirchliche Arbeitsrechtsregelungen für ihre Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die Leistungen der Pflege oder Betreuung von Pflegebedürftigen erbringen, gebunden sind, dürfen

**Ziel:
Verbesserung der
Entlohnung von
Pflegepersonal**

**GVWG als
gesetzlicher Rahmen**

¹ <https://www.bundesgesundheitsministerium.de/konzertierte-aktion-pflege.html>

² <https://www.arbeitswelt-portal.de/arbeitsweltbericht/arbeitswelt-bericht-2021>

Versorgungsverträge ab dem 1. September 2022 nur abgeschlossen werden, wenn diese Pflegeeinrichtungen ihren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die Leistungen der Pflege oder Betreuung für Pflegebedürftige erbringen, eine Entlohnung zahlen, die

1. die Höhe der Entlohnung eines Tarifvertrags nicht unterschreitet, dessen räumlicher, zeitlicher, fachlicher und persönlicher Geltungsbereich eröffnet ist,
2. die Höhe der Entlohnung eines Tarifvertrags nicht unterschreitet, dessen fachlicher Geltungsbereich mindestens eine andere Pflegeeinrichtung in der Region erfasst, in der die Pflegeeinrichtung betrieben wird, und dessen zeitlicher und persönlicher Geltungsbereich eröffnet ist,
3. die Höhe der Entlohnung von Nummer 1 oder Nummer 2 entsprechenden kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen nicht unterschreitet oder
4. hinsichtlich der Entlohnungsbestandteile nach Satz 2 Nummer 1 bis 5, die den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern der in § 82c Absatz 2 Satz 4 genannten Qualifikationsgruppen jeweils im Durchschnitt gezahlt werden, die Höhe der jeweiligen regional üblichen Entlohnungsniveaus nach § 82c Absatz 2 Satz 2 Nummer 2 und hinsichtlich der pflegetypischen Zuschläge nach Satz 2 Nummer 6, die den in Satz 1 genannten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern im Durchschnitt gezahlt werden, die Höhe der regional üblichen Niveaus der pflegetypischen Zuschläge nach § 82c Absatz 2 Satz 2 Nummer 3, jeweils in der nach § 82c Absatz 5 veröffentlichten Höhe, nicht unterschreitet.

Versorgungsverträge, die mit Pflegeeinrichtungen vor dem 1. September 2022 abgeschlossen wurden, sind bis spätestens zum Ablauf des 31. August 2022 mit Wirkung ab 1. September 2022 an diese Vorgaben anzupassen.

Umsetzungsfrist

In den Geltungsbereich fallen alle eine Zulassung nach § 72 SGB XI anstrebenden bzw. bereits zugelassenen ambulanten Pflegeeinrichtungen einschließlich der Betreuungsdienste nach § 71 Absatz 1a SGB XI sowie alle teil- und vollstationären Pflegeeinrichtungen einschließlich der Kurzzeitpflege, die als

**Pflege-
einrichtungen im
Geltungsbereich**

selbständig wirtschaftende Organisationseinheit Leistungen der Pflege oder Betreuung von Pflegebedürftigen erbringen.

Die Richtlinien adressieren **drei Beschäftigtengruppen (Qualifikationsgruppen)** von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die Leistungen der Pflege oder Betreuung erbringen:

Berücksichtigte Beschäftigten-/Qualifikationsgruppen

- a) Pflege- und Betreuungskräfte ohne mindestens einjährige Berufsausbildung,
- b) Pflege- und Betreuungskräfte mit mindestens einjähriger Berufsausbildung,
- c) Fachkräfte in den Bereichen Pflege und Betreuung mit mindestens dreijähriger Berufsausbildung.

Berücksichtigt werden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die *überwiegend* in Pflege oder Betreuung tätig sind.

„Überwiegend“ bedeutet, dass die Beschäftigten mindestens zu 50 Prozent ihrer vertraglich vereinbarten Tätigkeit in der Pflege oder Betreuung von Pflegebedürftigen eingesetzt sind. Dabei kommt es nicht darauf an, dass die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer 50 Prozent dieser Tätigkeit im Bereich des SGB XI ausüben, auch Leistungen der Pflege und Betreuung außerhalb des SGB XI werden berücksichtigt. Es darf sich jedoch nicht ausschließlich um Leistungen außerhalb des SGB XI handeln.

Überwiegender Tätigkeitsbereich in Pflege oder Betreuung

Für Pflegeeinrichtungen, die zum Zeitpunkt der Meldung (jährlich bis zum Ablauf des 31. August, im Jahr 2022 bis zum Ablauf des 30. September) an Tarifvertragswerke oder an kirchliche Arbeitsrechtsregelungen gebunden sind, gilt, dass sie die Zulassungsvoraussetzungen erfüllen.

Zulassungsvoraussetzungen

Nicht tarif- oder an kirchliche Arbeitsrechtsregelungen gebundene Pflegeeinrichtungen haben mehrere Optionen, die Zulassungsvoraussetzung zu erfüllen:

A) Die Pflegeeinrichtung wählt den **Weg der Tarifbindung**, indem sie selbst einen Tarifvertrag abschließt oder einem Arbeitgeber*innenverband beitrifft, der mit einer tariffähigen und tarifzuständigen Gewerkschaft einen Tarifvertrag abgeschlossen hat. Der Vorteil ist, dass hier die Wirtschaftlichkeit der Entlohnung

gegeben ist, d.h. die Wirtschaftlichkeitsprüfung ist unproblematisch.

B) Die Pflegeeinrichtung wählt den **Weg des „Durchschnittsanwenders“**. Dies bedeutet, die Pflegeeinrichtung orientiert sich in der Entlohnung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ihrer drei Beschäftigten-/Qualifikationsgruppen an den veröffentlichten Werten des regional üblichen Entlohnungsniveaus für die drei Qualifikationsstufen. Die durchschnittliche Entlohnung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern innerhalb der drei Qualifikationsstufen darf dann von der Pflegeeinrichtung *nicht unterschritten* werden. Die von den Landesverbänden der Pflegekassen für die Region ausgewiesenen pflegetypischen variablen Zuschläge dürfen von der Pflegeeinrichtung für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die überwiegend in Pflege oder Betreuung tätig sind, ebenfalls *nicht unterschritten* werden. (*Hinweis*: Die Durchschnittswerte für die pflegetypischen variablen Zuschläge werden erst zum 01. Februar 2023 eingehalten werden müssen, wenn aufgrund der nächsten Datenmeldung, die zum 30. September 2022 erfolgt, am 30. November 2022 neue Werte veröffentlicht werden.)

Ändern sich mit der jährlichen Stichtagserhebung diese Werte, sind also ggfls. entsprechende Anpassungen seitens der Pflegeeinrichtung vorzunehmen, um zu gewährleisten, dass die durchschnittliche Entlohnung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in den drei Qualifikationsstufen nicht unterschritten wird.

C) Die Pflegeeinrichtung wählt den **Weg, ein Tarifwerk oder eine kirchliche Arbeitsrechtsregelung als maßgebend** anzugeben. Für die Pflegeeinrichtung bestehen zwei Optionen:

C 1) Die Pflegeeinrichtung entscheidet sich dazu, den **Weg des 1:1-Anwenders** zu gehen: Dann sind die jeweils geltenden Regelungen des entsprechenden Tarifwerks bzw. der kirchlichen Arbeitsrechtsregelung ebenfalls 1:1 anzuwenden.

C 2) Die Pflegeeinrichtung entscheidet sich dazu, in dem von ihr als maßgebend gewähltem Tarifwerk bzw. gewählter kirchlicher Arbeitsrechtsregelung keine 1:1-Anwendung vorzunehmen, sondern das geltende **Lohngefüge** abzubilden. Dazu zählt die

Mindesteinhaltung der jeweiligen **Erfahrungsstufen** sowie die Einhaltung der **Eingruppierungsgrundsätze** des Tarifvertragswerks bzw. der kirchlichen Arbeitsrechtsregelung.

Im individuellen Arbeitsvertrag muss geregelt sein, auf welches Tarifvertragswerk bzw. auf welche kirchliche Arbeitsrechtsregelung Bezug genommen wird.

Ein zentraler Bezugspunkt der Entlohnung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die überwiegend in Pflege oder Betreuung von Pflegebedürftigen tätig sind, ist das regional übliche Entlohnungsniveau in den drei Qualifikations- /Beschäftigtengruppen. Das regional übliche Entlohnungsniveau ist zum einen ein **Maßstab für Pflegeeinrichtungen, um die Zulassungsvoraussetzung** zu erfüllen, Denn entweder schließt die Einrichtungen einen Tarifvertrag ab (Option A) oder sie wählt alternativ den Weg des „Durchschnittsanwenders“ (Option B). Wählt die Pflegeeinrichtung diesen Weg, dann darf das regional übliche Entlohnungsniveau in der durchschnittlichen Entlohnung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in den drei Beschäftigten- /Qualifikationsgruppen von der Pflegeeinrichtung nicht unterschritten werden. Zudem dürfen die ausgewiesenen Werte für die pflegetypischen Zuschläge von der Pflegeeinrichtung zum 01. Februar 2023 nicht unterschritten werden, wenn aufgrund der nächsten Datenmeldung, die zum 30. September 2022 erfolgt, am 30. November 2022 neue Werte veröffentlicht werden. Alternativ hierzu kann von der Pflegeeinrichtung – wie vorab skizziert – auch ein Tarifvertrag bzw. eine kirchliche Arbeitsrechtsregelung als maßgebend bestimmt werden (Option C). Wählt die Pflegeeinrichtung diese Option, dann ist die untere Grenze der Entlohnung in diesem Fall somit der „günstigste“ Tarifvertrag, der in einem Bundesland zur Anwendung kommt. Nicht tarifgebundene oder an kirchliche Arbeitsrechtsregelungen gebundene Pflegeeinrichtungen können also entscheiden, ob sie einen Tarifvertrag abschließen, zur Erfüllung der Voraussetzungen des § 72 Abs. 3b SGB XI den Weg des „Durchschnittsanwenders“ wählen oder sich an einem regional anwendbaren Tarifvertrag/einer anwendbaren kirchlichen Arbeitsrechtsregelung orientieren (Option C1 oder Option C2).

**Regional übliches
Entlohnungsniveau:**

**Zweck &
Datengrundlage**

Sofern die Pflegeeinrichtung sich für die Option des Durchschnittsanwenders oder dafür entscheidet, einen Tarifvertrag/eine kirchliche Arbeitsrechtsregelung als maßgebend zu bestimmen, dann wird das regional übliche Entlohnungsniveau herangezogen, um die **Wirtschaftlichkeit der Entlohnung** in den Pflegesatz- und Vergütungsverhandlungen zu prüfen. Damit wird eine obere Grenze für die Wirtschaftlichkeit der Entlohnung definiert. Grundlage hierfür bildet das regional übliche Entlohnungsniveau, das *über* die drei Beschäftigten-/Qualifikationsgruppen ermittelt wird plus eines 10-Prozent-Aufschlags. Überschreitet eine nicht tarifgebundene oder an kirchliche Arbeitsrechtsregelungen gebundene Pflegeeinrichtung diesen Wert, so sind sachliche Gründe zur Feststellung der Wirtschaftlichkeit der Entlohnung anzuführen.

Das regional übliche Entlohnungsniveau hat also zwei Funktionen: Einerseits dient es als **Maßstab für die Zulassung der Pflegeeinrichtung zur Versorgung**, andererseits dient es der **Feststellung der Wirtschaftlichkeit der Entlohnung** für die nicht an Tarifvertragswerke bzw. an kirchliche Arbeitsrechtsregelungen gebundene Pflegeeinrichtungen.

**Zwei Funktionen:
Zulassungsvoraussetzungen &
Feststellung der
Wirtschaftlichkeit
der Entlohnung**

Deswegen werden von den Landesverbänden der Pflegekassen zwei Werte zum regional üblichen Entlohnungsniveau ausgewiesen: a) das regional übliche Entlohnungsniveau für die drei Beschäftigten-/Qualifikationsgruppen und b) das regional übliche Entlohnungsniveau berechnet über die drei Beschäftigten-/Qualifikationsgruppen in der Region.

Datengrundlage zur Ermittlung des regional üblichen Entlohnungsniveaus sind die von den tarifgebundenen resp. an kirchliche Arbeitsrechtsregelungen gebundenen Pflegeeinrichtungen mitgeteilten maßgeblichen Informationen aus Tarifverträgen resp. kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen zur Entlohnung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in den drei Beschäftigten-/Qualifikationsgruppen.

In der Ermittlung des regional üblichen Entlohnungsniveaus werden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Pflegeeinrichtungen berücksichtigt, die überwiegend in Pflege oder Betreuung tätig sind. „Überwiegend“ bedeutet, dass die Beschäftigten mindestens

zu 50 Prozent ihrer vertraglich vereinbarten Tätigkeit in Pflege oder Betreuung von Pflegebedürftigen eingesetzt sind.

Die verantwortliche Pflegefachperson und ihre Stellvertretung sowie Auszubildende bleiben bei der Berechnung des regional üblichen Entlohnungsniveaus hingegen unberücksichtigt.

Somit lässt sich an dieser Stelle festhalten: Das regional übliche Entlohnungsniveau ist in doppelter Hinsicht relevant: (1.) als Maßstab zur Einhaltung der **Zulassungsvoraussetzung** für nicht an Tarifverträge/kirchliche Arbeitsrechtsregelungen gebundene Pflegeeinrichtungen und (2.) zur Überprüfung der **Wirtschaftlichkeit der Entlohnung** für nicht an Tarifverträge/kirchliche Arbeitsrechtsregelungen gebundene Pflegeeinrichtungen in den Pflegesatz- und Vergütungsverhandlungen.

2 WARUM EINE ERLÄUTERUNGSHILFE?

Zur Umsetzung des GWVG sind vom GKV-Spitzenverband (GKV-SV) unter Beteiligung der Bundesarbeitsgemeinschaft der überörtlichen Träger der Sozialhilfe und der Eingliederungshilfe am 24.1.2022 Richtlinien erstellt worden. Dabei handelt es sich um:

- die Richtlinien zu den Verfahrens- und Prüfgrundsätzen zur Einhaltung der Vorgaben für Versorgungsverträge nach § 72 Absätze 3a und 3b SGB XI. Dies sind die sogenannten **Zulassungs-Richtlinien**. Diese Richtlinien wurden vom GKV-SV auf Wunsch des Bundesministeriums für Gesundheit im Einvernehmen mit dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales am 21.3.2022 geändert und am 25.3.2022 durch oben genannte Ministerien genehmigt. Aufgrund des Pflegebonusgesetzes war eine erneute Anpassung der Richtlinien erforderlich, diese wurden dann am 8.7.2022 beschlossen und durch die gleichen Ministerien mit Schreiben vom 19.7.2022 genehmigt.
- die Richtlinien nach § 82c Absatz 4 SGB XI zum Verfahren nach § 82c Absätze 1 bis 3 und 5 SGB XI. Dies sind die sogenannten **Pflegevergütungs-Richtlinien**. Auch diese Richtlinien aufgrund des Pflegebonusgesetzes angepasst.

**Richtlinien zu
Verfahrens- und
Prüfungsgrundsätzen**

Der GKV-SV hat die geänderte Richtlinie am 8.7.2022 beschlossen; diese wurde dann durch das Bundesministerium für Gesundheit im Einvernehmen mit dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales mit Schreiben vom 19.07.2022 genehmigt.

In den Zulassungs- und Pflegevergütungs-Richtlinien werden unterschiedliche Sachverhalte geregelt, gleichwohl sind diese eng aufeinander bezogen. Nachfolgend wird erläutert, auf welche Sachverhalte in den Zulassungs- und Pflegevergütungs-Richtlinien jeweils Bezug genommen wird.

2.1 Zulassungs- und Pflegevergütungsrichtlinien

Die **Zulassungs-Richtlinien** definieren, welche Voraussetzungen mit Blick auf die Entlohnung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer erfüllt sein müssen, damit die Pflegeeinrichtung die Zulassungsvoraussetzungen erfüllt. Vor diesem Hintergrund regeln die Zulassungs-Richtlinien die Zulassungsvoraussetzungen für Pflegeeinrichtungen, die an Tarifvertragswerke bzw. an kirchliche Arbeitsrechtsregelungen gebunden sind (*3a-Einrichtungen*); sie regeln aber auch die Zulassungsvoraussetzungen für Pflegeeinrichtungen, die *nicht* an Tarifvertragswerke oder an kirchliche Arbeitsrechtsregelungen gebunden sind (*3b-Einrichtungen*). Darüber hinaus werden u.a. die Mitteilungspflichten der Pflegeeinrichtungen, das elektronische Meldeverfahren über die Daten Clearing Stelle (DCS) Pflege und das Verfahren bei Nichterfüllung der Zulassungsvoraussetzungen geregelt.

**Inhalte der
Zulassungs-
Richtlinien**

Die **Pflegevergütungs-Richtlinien** definieren u.a. den regionalen Bezugsrahmen der Richtlinien, sie normieren das „regional übliche Entlohnungsniveau“, sie regeln die Ermittlungs- bzw. Berechnungsgrundlagen für das regional übliche Entlohnungsniveau sowie die Grundsätze der Wirtschaftlichkeit der Entlohnung. Zudem werden in den Pflegevergütungs-Richtlinien u.a. die Veröffentlichungspflichten der Landesverbände der Pflegekassen definiert.

**Inhalte der
Pflegevergütungs-
Richtlinien**

Link zu den Richtlinien des GKV-Spitzenverbandes:

https://www.gkv-spitzenverband.de/pflegeversicherung/richtlinien_vereinbarungen_formulare/richtlinien_vereinbarungen_formulare.jsp

Der Gesetzgeber fokussiert zur Verbesserung der Entlohnung des Pflegepersonals in der Pflegebranche auf kollektivvertragliche/kollektivrechtliche Regelungen (Tarifvertragswerke, kirchliche Arbeitsrechtsregelungen).

Fokus auf kollektivvertraglichen/kollektivrechtlichen Regelungen

Zur Nachvollziehbarkeit der Richtlinien ist es sinnvoll, in kompakter Form orientierende Informationen über die spezifischen Merkmale kollektivvertraglicher/kollektivrechtlicher Regelungen zur Entlohnung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in der Pflegebranche zur Verfügung zu stellen und für Gemeinsamkeiten sowie Unterschiede des Tarifwesens und der Entlohnungsgrundlagen in der Pflegebranche zu sensibilisieren. Zudem ist es wichtig, die Zulassungs- und Pflegevergütungs-Richtlinien in ihren tarifrechtlichen Grundlagen, Hintergründen und Zusammenhängen zu erläutern.

2.2 Zielsetzung der Erläuterungshilfe

Ziel der Erläuterungshilfe ist es, orientierende Informationen, Merkposten und weiterführende Hinweise zur praktischen Umsetzung der Richtlinien zu gegeben. Denn zum Verständnis der Zulassungs- und Pflegevergütungs-Richtlinien ist Orientierungs- und Hintergrundwissen zum Tarifwesen allgemein und im Besonderen der Pflegebranche notwendig. Vor dem Hintergrund des GVWG ist relevant, ob der Träger der Pflegeeinrichtungen bzw. die jeweilige Pflegeeinrichtung selbst an eine kollektivvertragliche/kollektivrechtliche Regelung auf Basis eines Tarifvertragswerks (→ 3.1.3) oder auf Basis kirchlicher Arbeitsrechtsregelungen (→ 3.2.3) gebunden ist oder ob dies nicht der Fall ist.

Orientierungs- und Hintergrundwissen

Ausgehend hiervon gibt die Erläuterungshilfe einen Überblick zu...

- a) ... Zentralbegriffen, Definitionen und Zusammenhängen des Tarifwesens,

Begriffe & Definitionen

Strukturen & Merkmale

Begründungs-zusammenhänge

- b) ... Verhandlungsstrukturen und Merkmalen von Tarifwerken und kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen in der Pflegebranche sowie zu
- c) ... tarifrechtlichem Hintergrundwissen und Begründungszusammenhängen der Richtlinien.

Ein besonderes Augenmerk liegt auf den Merkmalen kollektivvertraglicher/kollektivrechtlicher Regelungen in der Pflegebranche, die sich je nach Trägerschaft der Pflegeeinrichtung voneinander unterscheiden können.

Zudem wird die Aufmerksamkeit darauf gelenkt, wodurch sich kollektivvertragliche Regelungen von nicht-kollektivvertraglichen Regelungen der Entlohnung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in der Pflegebranche unterscheiden.

Darüber hinaus wird erläutert, welche tarifrelevanten Strukturen, arbeits- und tarifrechtlichen Kontexte von Pflegeeinrichtungen in der Umsetzung der Richtlinien zu beachten sind.

Ausgehend hiervon stellt die Erläuterungshilfe insbesondere zu folgenden Fragestellungen und Klärungsbedarfen relevante Informationen und Hintergrundwissen zur Verfügung:

- Welche grundlegenden **Zusammenhänge** des Tarifwesens, des Wesens von Tarifvertragswerken und kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen haben Eingang in die Richtlinien gefunden?
- An welchen **Merkmale**n lässt sich erkennen, ob Pflegeeinrichtungen an eine kollektivvertragliche/kollektivrechtliche Regelung – sprich: an einen Tarifvertrag oder an kirchliche Arbeitsrechtsregelungen – gebunden sind oder ob dies nicht zutrifft?
- Wie wird die „**Entlohnung**“ von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern definiert und welche Entlohnungsbestandteile wurden in den Richtlinien berücksichtigt?

**Erläuterungs-
bedarfe**

- Welche **Angaben** der tarifgebundenen oder an kirchliche Arbeitsrechtsregelungen gebundenen Pflegeeinrichtung werden berücksichtigt und warum ist dies der Fall?
- Wie ist das **regional übliche** Entlohnungsniveau definiert, auf welcher Grundlage erfolgt die Berechnung, welche Angaben fließen in die Berechnung ein und wie erfolgt die Berechnung?
- Wie wird die **Wirtschaftlichkeit der Entlohnung** von Pflegeeinrichtungen, die a) an ein Tarifwerk oder an kirchliche Arbeitsrechtsregelungen gebunden sind oder die b) *nicht* an ein Tarifwerk oder an kirchliche Arbeitsrechtsregelungen gebunden sind, festgestellt? Welche Bedeutung hat das regional übliche Entlohnungsniveau?
- Welche möglichen **sachlichen Gründe** können von nicht tarifgebundenen/nicht an kirchliche Arbeitsrechtsregelungen gebundenen Pflegeeinrichtungen im Falle der Überschreitung des regional üblichen Entlohnungsniveaus angeführt werden?
- Was sind mögliche „**Stolpersteine**“ in der Umsetzung der Verfahrens- und Prüfungsgrundsätze, worauf ist besonders zu achten?

Die vorliegende Erläuterungshilfe dient somit als Kompass für ein vertiefendes tariffachliches Verständnis der Richtlinien zu den Verfahrens- und Prüfungsgrundsätzen, die der Einhaltung der Vorgaben für Versorgungsverträge nach § 72 Absätze 3a und 3b wie auch nach §82c Absatz 4 zum Verfahren nach § 82c Absätze 1 bis 3 und 5 SGB XI dienen.

2.3 Aufbau der Erläuterungshilfe

Die Erläuterungshilfe orientiert sich inhaltlich an den Richtlinien zu den Verfahrens- und Prüfungsgrundsätzen zur Einhaltung der Vorgaben nach § 72 Absätze 3a und 3b SGB XI sowie an den Richtlinien nach § 82c Absatz 4 SGB XI zum Verfahren nach § 82c Absätze 1 bis 3 und 5 SGB XI. Damit wird in der Erläuterungshilfe

sowohl den Zulassungs-Richtlinien als auch den Pflegevergütungs-Richtlinien Rechnung getragen.

Begriffe, Definitionen und Erläuterungen werden allerdings nicht alphabetisch oder entlang der Richtlinienstruktur aufgeführt. Sondern es erfolgt eine kontext- und inhaltsbezogene Darstellung, ausgehend von relevanten Grundlagen und Grundbegriffen des Tarifwesens, die in der Formulierung und Konkretisierung der Richtlinien leitend waren.

Die inhaltliche Strukturierung der Erläuterungshilfe erfolgt im nachfolgenden **Kapitel 3** in drei Unterkapiteln:

Gliederung der Erläuterungshilfe

- **Kapitel 3.1** liefert einen Überblick über Grundlagen und Grundbegriffe des Tarifwesens. Dabei werden zunächst generelle Unterschiede hinsichtlich der Festlegung von Arbeitsbedingungen und Löhnen in der Pflegebranche vorgestellt. Nachfolgend liegt der Fokus insbesondere auf dem Tarifvertragswerk/dem Tarifvertrag in seiner Eigenschaft als kollektivvertraglicher/kollektivrechtlicher Regelung. Es wird erläutert, wann eine Pflegeeinrichtung tarifgebunden ist und wann dies nicht der Fall ist.
- **Kapitel 3.2** fokussiert kirchliche Arbeitsrechtsregelungen in ihren relevanten Grundlagen, Merkmalen und Verfahrensweisen. Dabei werden Gemeinsamkeiten und Unterschiede von kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen und Tarifvertragswerken/Tarifverträgen verdeutlicht und die Implikationen für die Datenmeldungen der Pflegeeinrichtungen erläutert. Es wird erläutert, wann eine Pflegeeinrichtung an kirchliche Arbeitsrechtsregelungen gebunden ist und wann dies nicht der Fall ist.
- **Kapitel 3.3** ergänzt die vorherigen Ausführungen um Erläuterungen und Hinweise, die insbesondere das Verfahren zur Ermittlung des regional üblichen Entlohnungsniveaus, die Zulassungsvoraussetzungen sowie die Wirtschaftlichkeit der Entlohnung und Veröffentlichungspflichten der Landesverbände der Pflegekassen in den Blick nehmen.
- **Kapitel 4** verweist abschließend auf relevante Zusatzinformationen bzw. Zusatzdokumente.

Die Erläuterungshilfe ist in Form eines erläuternden Glossars aufgebaut. Dabei wird zwischen **Erläuterungen**, **Merkposten** und **weiterführenden Hinweisen** unterschieden.

Die **Erläuterungen** geben einen Überblick zu den in den Richtlinien verwendeten tarifrelevanten Grundlagen, Begriffen und Definitionen. **Merkposten** dienen dazu, spezifische Sachverhalte in ihren Zusammenhängen hervorzuheben. In den **Hinweisen** werden u.a. direkte Bezüge zur Datenübermittlung der Pflegeeinrichtungen an die Daten Clearing Stelle (DCS) hergestellt. Diese Struktur soll dazu beitragen, Bezüge zwischen den Vorgaben des GVWG, dessen Konkretisierung über die Richtlinien sowie den Datenmeldungen der Pflegeeinrichtungen an die DCS und den Berechnungsverfahren zum regional üblichen Entlohnungsniveau transparenter und nachvollziehbarer zu gestalten.

Die Erläuterungshilfe enthält darüber hinaus dynamische **Querverweise** (→ **Link zum entsprechenden Kapitel**). Diese dienen dazu, im laufenden Text direkte Bezüge zu relevanten Sachverhalten leichter herstellen zu können.

Erläuterungen

Merkposten

Hinweise

3 ERLÄUTERUNGEN, MERKPOSTEN UND HINWEISE

In der Umsetzung des GVWG sind **exemplarisch** die folgenden **unterschiedlichen Ausgangslagen von Pflegeeinrichtungen in den Blick zu nehmen:**

1. **Fall 1:** Der Träger bzw. die Pflegeeinrichtung ist an ein Tarifvertragswerk oder an kirchliche Arbeitsrechtsregelungen gebunden. Hierbei handelt es sich im Sinne des § 72 um eine *3a-Einrichtung*.
2. **Fall 2:** Der Träger bzw. die Pflegeeinrichtung ist nicht an ein Tarifvertragswerk oder an kirchliche Arbeitsrechtsregelungen gebunden. Hierbei handelt es sich im Sinne des § 72 um eine *3b-Einrichtung*.
3. **Fall 3:** Der Träger bzw. die Pflegeeinrichtung ist nicht an ein Tarifvertragswerk oder an kirchliche Arbeitsrechtsregelungen gebunden, sondern wendet ein bestehendes Tarifvertragswerk bzw. eine kirchliche Arbeitsrechtsregelung lediglich an (sei es als 1:1-Anwender oder indem nur Teile der kollektivvertraglichen Regelung, z.B. die Entgelttabelle, übernommen wird). Hierbei handelt es sich im Sinne des § 72 ebenfalls um eine *3b-Einrichtung*.
4. **Fall 4:** Der Träger bzw. die Pflegeeinrichtung befindet sich zum Zeitpunkt ihrer Datenmeldung in einem Notlagentarifvertrag, Sanierungstarifvertrag oder in einem Zukunftssicherungstarifvertrag zur Beschäftigungssicherung zur Abwendung einer Insolvenz bzw. für die Betriebssanierung (*oder funktionsähnlichen kollektivvertraglichen Regelungen*). In diesem Fall erfüllt die Einrichtung *zunächst* die Zulassungsvoraussetzung und gilt als *3a-Einrichtung*. Weitere Sonderfälle aus Sicht der Pflegeeinrichtung können die Nachbindung oder Nachwirkung eines Tarifvertrages sein.
5. **Fall 5:** Der Träger bzw. die Pflegeeinrichtung wird im Zeitraum zwischen dem 1. März und dem 31. August des jeweiligen Jahres neu zugelassen. In diesem Fall ist eine unverzügliche Mitteilung zum Status (*3a- oder 3b-Einrichtung*) erforderlich.

Diesen unterschiedlichen Ausgangslagen der Pflegeeinrichtungen wird in den Richtlinien Rechnung getragen.

3.1 Arbeitsbeziehungen, Tarifstrukturen, Tarifverträge: Relevante Grundlagen und Grundbegriffe

Erläuterung |

3.1.1 System der Arbeitsbeziehungen und Tarifstrukturen

Die spezifischen Akteurskonstellationen (z.B. Arbeitgeber*innenverbände, Gewerkschaften), Regelungssysteme (z.B. Tarifverhandlungen) und Institutionen (z.B. Tarifverträge), die für die Aushandlung von Löhnen und Arbeitsbedingungen in einer Branche relevant sind, werden als »System der Arbeitsbeziehungen« bezeichnet. Über das System der Arbeitsbeziehungen, seine Verhandlungsstrukturen und –verfahren, werden Normen für die Arbeitsverhältnisse von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern (z.B. Entlohnung, Arbeitszeit, Zulagen etc.) in einer Branche gesetzt, die auch rechtlich wirksam werden.

**System der
Arbeitsbeziehungen**

Leitend in Deutschland ist dabei zum einen das Prinzip der „Tarifautonomie“, sie ist in Art. 9 Abs. 3 des Grundgesetzes verankert. Tarifautonomie bedeutet, dass Gewerkschaften und Arbeitgeber*innen (–verbände) mit der „Koalitionsfreiheit“ das Recht eingeräumt wird, Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen selbstständig und unabhängig vom Staat zu regeln. Dies bedeutet, dass Gewerkschaften (als Vereinigung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern) und Arbeitgeber*innen (–verbände) miteinander über die Löhne und Arbeitsbedingungen, die in einer Branche oder in einem Unternehmen gelten sollen, verhandeln. Im Ergebnis werden üblicherweise Tarifwerke/Tarifverträge abgeschlossen und schriftlich fixiert, die für beide Seiten bindend sind. Somit werden Löhne und Arbeitsbedingungen also wesentlich durch Verhandlungen und das Zusammenwirken von Gewerkschaften, Arbeitgeber*innen bzw. Arbeitgeber*innenverbänden bestimmt.

**Prinzip der
Tarifautonomie**

Die Arbeitsbedingungen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern können nicht nur auf der Ebene von Tarifvertragswerken/Tarifverträgen, sondern über das

**Vorrang des
Tarifvertrags**

Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) auch auf betrieblicher Ebene zwischen Management und Betriebsrat über Betriebsvereinbarungen geregelt werden. Wichtig ist in diesem Zusammenhang allerdings, dass Tarifverträge einen Vorrang vor Betriebsvereinbarungen haben (§ 77 Absatz 3 BetrVG; § 87 BetrVG). Dies bedeutet, dass ein Tarifvertrag die höherrangige Rechtsnorm vor der Betriebsvereinbarung darstellt. Dies basiert auf der Überzeugung, dass Tarifverträge für alle von ihnen erfassten Arbeitsverhältnisse mit Blick auf die Beschäftigten ein Mindestmaß für die Arbeitsbedingungen und für die Entlohnung garantieren.

Die **Pflegebranche** ist durch spezifische Strukturmerkmale geprägt, die auch Auswirkungen auf das System der Arbeitsbeziehungen und die Tariflandschaft haben. Ein wesentliches Merkmal ist die *Trägervielfalt der Pflegebranche*. Denn sowohl öffentliche (z.B. Kommunen), freigemeinnützige als auch private Träger können teil- und vollstationäre Pflegeeinrichtungen, Pflegedienste oder Einrichtungen der Kurzzeitpflege vor Ort betreiben. Unter den freigemeinnützigen Trägern finden sich insbesondere die großen Wohlfahrtsverbände in Deutschland – wie etwa die Arbeiterwohlfahrt [AWO], der Deutsche Caritasverband, Der Paritätische, das Deutsche Rote Kreuz [DRK], die Diakonie Deutschland – Evangelisches Werk für Diakonie und Entwicklung oder die Zentralwohlfahrtsstelle der Juden in Deutschland [ZWST]. Unter den freigemeinnützigen Trägern wiederum finden sich also auch viele Träger, Einrichtungen und Dienste in kirchlicher Trägerschaft. Damit wird deutlich, dass die Pflegebranche durch vielfältige Träger- und Arbeitgeber*innenstrukturen gekennzeichnet ist.

Diese historisch gewachsene **Trägervielfalt** in der Pflegebranche strukturiert das System der Arbeitsbeziehungen und hierüber die Art und Weise, wie Löhne und Arbeitsbedingungen ausgehandelt und rechtlich normiert werden. Zum einen gilt für die Pflegebranche ein **Pflegemindestlohn**. Die nach einem gesetzlich geregelten Verfahren zu besetzende Pflegekommission spricht Empfehlungen über Mindestarbeitsbedingungen (Mindestentgelte, Urlaub) aus, die das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) durch Rechtsverordnung verbindlich machen kann. Der

Trägervielfalt:
öffentliche,
freigemeinnützige und
private Träger

Vielfältige Regelungen zu
Löhnen und
Arbeitsbedingungen

Pflegemindestlohn

Pflegemindestlohn setzt für Löhne in der Pflege eine untere Lohngrenze, die nicht unterschritten werden darf³.

Der Pflegemindestlohn definiert jedoch lediglich eine untere Haltelinie für Löhne bzw. Arbeitsbedingungen. Er ist allein nicht hinreichend, um über die Verbesserung der Löhne und Arbeitsbedingungen die Attraktivität der Arbeit in Pflege oder Betreuung für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu erhöhen. Deswegen werden auch in der Pflegebranche Löhne und Arbeitsbedingungen über weitreichendere und höherwertige kollektivvertragliche/kollektivrechtliche Regelungen normiert. Allerdings existieren unterschiedliche Wege, um Löhne und Arbeitsbedingungen festzulegen. Denn Löhne und Arbeitsbedingungen in der Pflegebranche werden nicht nur in Form von **Tarifvertragswerken/Tarifverträgen** (→ 3.1.3), sondern bei Pflegeeinrichtungen in kirchlicher Trägerschaft auch über **kirchliche Arbeitsrechtsregelungen** (→ 3.2.1) normiert. Darüber hinaus existieren Pflegeeinrichtungen, in denen Löhne und Arbeitsbedingungen **weder über Tarifverträge noch über kirchliche Arbeitsrechtsregelungen** normiert werden (→ 3.2.5). Sondern hier legen einzelne Arbeitgeber*innen oder Arbeitgeber*innenverbände für ihre Mitglieder Arbeitsbedingungen und Löhne ohne Rückgriff auf kollektivvertragliche/kollektivrechtliche Regelungen fest. Diese Unterschiede werden nachfolgend genauer erläutert.

Entlohnung durch kollektivvertragliche Regelungen

Unterschiedliche Wege der Festlegung von Löhnen und Arbeitsbedingungen

Erläuterung |

3.1.2 Unterschiede bei der Festlegung von Löhnen und Arbeitsbedingungen in Pflegeeinrichtungen

In der Pflegebranche in Deutschland werden Löhne und Arbeitsbedingungen also nach unterschiedlichen Wegen bzw. in

³ Dabei orientiert sich der persönliche Geltungsbereich beim Pflegepersonal nunmehr an der formalen Qualifikation, bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern aus anderen Bereichen des Betriebes daran, ob sie im Umfang von mindestens 25 Prozent ihrer vereinbarten Arbeitszeit gemeinsam mit Bezieherinnen und Beziehern von Pflegeleistungen tagesstrukturierend, aktivierend, betreuend oder pflegend tätig werden, insbesondere als Alltagsbegleiterinnen und -begleiter, Betreuungskräfte, Assistenzkräfte oder Präsenzkkräfte. Soweit die 4. Verordnung über zwingende Arbeitsbedingungen in der Pflegebranche (PflegeArbbV) nicht gilt, gilt der allgemeine gesetzliche Mindestlohn.

unterschiedlichen Arbeitsrechtssystemen ausgehandelt und festgelegt.

Grundsätzlich ist dabei zwischen dem »**Ersten Weg**«, dem »**Zweiten Weg**« und dem sog. »**Dritten Weg**« zu unterscheiden.

»**Erster Weg**«

»**Zweiter Weg**«

Im »*Ersten Weg*« werden Löhne und Arbeitsbedingungen einseitig, d.h. lediglich durch den Arbeitgeber/die Arbeitgeberin ohne Rückgriff auf kollektivvertragliche/kollektivrechtliche Regelungen festgelegt.

»**Dritter Weg**«

Der »*Zweite Weg*« hingegen ist das Modell des Tarifvertrags, er basiert auf einer kollektivvertraglichen/kollektivrechtlichen Regelung. Zwischen zwei autonomen und voneinander unabhängigen Tarifparteien (→ 3.1.5) wird ein Tarifvertrag (→ 3.1.3) abgeschlossen, der unmittelbar und zwingend für den vereinbarten Geltungsbereich (→ 3.1.9) anzuwenden ist. Dabei kann es sich um einen Flächen-, Unternehmens- oder Haustarifvertrag handeln (→ 3.1.10).

Darüber hinaus gibt es noch den sog. »*Dritten Weg*«, hier werden die Arbeitsbedingungen und Löhne in Form kirchlicher Arbeitsrechtsregelungen ausgehandelt und normiert. Dies betrifft üblicherweise Pflegeeinrichtungen, die sich in kirchlicher Trägerschaft befinden (→ 3.2).

Merkposten | Löhne und Arbeitsbedingungen in der Pflegebranche können über den »Ersten Weg«, den »Zweiten Weg« oder den »Dritten Weg« festgelegt werden. Zur Feststellung der Bindung einer Pflegeeinrichtung an eine kollektivvertragliche/kollektivrechtliche Regelung müssen also neben Tarifverträgen (Zweiter Weg) auch kirchliche Arbeitsrechtsregelungen (Dritter Weg) berücksichtigt werden. Im Ersten Weg werden hingegen Löhne und Arbeitsbedingungen einseitig durch den/die Arbeitgeber*in festgesetzt.

Weiterführende Hinweise |

→ Im Sinne der Richtlinien gelten Regelungen sowohl auf Basis des Zweiten Weges („Tarifvertrag“) als auch des Dritten Weges

(Kirchliche Arbeitsrechtsregelungen) als
kollektivvertragliche/kollektivrechtliche Regelungen.

→ Dies bedeutet, dass eine Tarifbindung (§ 72 3a-Einrichtungen)
entweder über einen Tarifvertrag oder – bei Pflegeeinrichtungen in
kirchlicher Trägerschaft – über die Bindung der Pflegeeinrichtung
an kirchliche Arbeitsrechtsregelungen entsteht.

→ Die Voraussetzungen für die Zulassung der Pflegeeinrichtung
zur Pflege durch Versorgungsvertrag gemäß § 72 Absatz 3a SGB XI
sind somit auf jeden Fall bei Pflegeeinrichtungen gegeben, die zum
Zeitpunkt der Meldung einen Tarifvertrag abgeschlossen haben
oder an kirchliche Arbeitsrechtsregelungen gebunden sind.

→ Im Falle des „Ersten Wegs“ handelt es sich demgegenüber um
die einseitige Festlegung von Löhnen und Arbeitsbedingungen
durch den/die Arbeitgeber*in. Hierbei handelt es sich also nicht
um eine kollektivvertragliche/kollektivrechtliche Regelung, da
keine Tarifvertragsparteien existieren und die Festlegung der
Arbeitsbedingungen und Löhne einseitig durch den/die
Arbeitgeber*in erfolgt (→ 3.1.5). Im Sinne der Richtlinien sind diese
Einrichtungen § 72 Absatz 3b-Einrichtungen.

Erläuterung |

3.1.3 Tarifvertragswerke/Tarifverträge als kollektivvertragliche Regelung

Kollektivverträge sind Vereinbarungen, die zwischen
kollektivvertragsfähigen Körperschaften der Arbeitnehmer*innen
(dies sind üblicherweise Gewerkschaften) und der
Arbeitgeber*innen (dies sind üblicherweise
Arbeitgeber*innenverbände) abgeschlossen werden. Sie heißen
„kollektivvertragliche Regelung“, weil sie für eine Gruppe von
Arbeitnehmer*innen und Arbeitgeber*innen, also für ein Kollektiv,
Geltung erlangen.

In Kollektivverträgen werden Rechtsnormen zur Regelung der
Rechte und Pflichten von Arbeitnehmer*innen und
Arbeitgeber*innen als *Tarifvertragsparteien* (→ 3.1.5) festgelegt.
Sie bedürfen laut Tarifvertragsgesetz (TVG) der Schriftform. Es

**Festlegung von
Rechten und
Pflichten**

werden solche Rechtsnormen geregelt, die den Inhalt, den Abschluss oder die Beendigung von Arbeitsverhältnissen sowie betriebliche und betriebsverfassungsrechtliche Fragen ordnen. Die klassische Form einer solchen kollektivvertraglichen/kollektivrechtlichen Regelung ist das Tarifvertragswerk/der Tarifvertrag.

Die schriftlich fixierten Regelungen des Tarifvertragswerks/des Tarifvertrags adressieren die Arbeitsbedingungen, die u.a. durch Entgelte, Arbeitszeiten, Urlaubsansprüche, Zulagen oder Zuschläge (z.B. für Schichtarbeit, Nachtarbeit, Sonn- und Feiertagsarbeit oder Bereitschaftsdienste) definiert werden. Wenn der Träger der Pflegeeinrichtung bzw. die Pflegeeinrichtung selbst einen Tarifvertrag abgeschlossen hat, dann befindet sie sich in der Tarifbindung (→ 3.1.6). Die Rechtsnormen des Tarifvertrags gelten unmittelbar und zwingend zwischen den Arbeitnehmer*innen und Arbeitgeber*innen, die unter den Geltungsbereich des jeweiligen Tarifvertrags (→ 3.1.9) in seiner Eigenschaft als kollektivvertragliche Regelung fallen.

**Tarifverträge
gelten
unmittelbar und
zwingend**

Bei Pflegeeinrichtungen in kirchlicher Trägerschaft sind ebenfalls kollektivvertragliche Regelungen normgebend für die Löhne und Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Allerdings unterscheiden sich diese kollektivvertraglichen Regelungen darin, wie – im Vergleich zu Tarifverträgen – Normen für Arbeitsbedingungen und Löhne gesetzt werden, von welchen Akteuren diese Normen gesetzt werden sowie in der Form, in denen Löhne und Arbeitsbedingungen kodifiziert werden (→ 3.2.1; 3.2.2; 3.2.3).

Betriebs- und Dienstvereinbarungen sind zwar ebenfalls kollektivvertragliche Regelungen, da sie zwischen der/dem jeweiligen Arbeitgeber*in und dem Kollektiv der Arbeitnehmer*innen (der Belegschaft der Einrichtung) – vertreten durch den Betriebsrat/Personalrat oder (in kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen) der Mitarbeitervertretung (MAV) – auf betrieblicher Ebene schriftlich vereinbart werden.

Tarifvorrang

Betriebsvereinbarungen sind als kollektivvertragliche Regelung jedoch nicht einem Tarifvertrag gleichzusetzen. Es handelt sich hierbei um betriebsverfassungsrechtliche Verträge, gegenüber

Tarifverträgen ist der Tarifvorrang zu beachten. Deswegen werden auch Löhne oder Eingruppierungsregelungen üblicherweise nicht in Betriebsvereinbarungen geregelt. Abweichende Abmachungen durch Betriebsvereinbarungen (Öffnungsklauseln) sind nur zulässig, soweit sie durch den Tarifvertrag gestattet sind oder sie eine Änderung der Regelungen zugunsten des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin enthalten.

Merkposten | Tarifvertragswerke/Tarifverträge sind kollektivvertragliche/kollektivrechtliche Regelungen, die zwischen Gewerkschaften und Arbeitgeber*innen(-verbänden) abgeschlossen werden. Beide Seiten treffen darin eine schriftlich fixierte Vereinbarung über Löhne und Arbeitsbedingungen. Die getroffenen Regelungen gelten unmittelbar und zwingend für die Arbeitsverhältnisse der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Es besteht ein Tarifvorrang gegenüber Betriebsvereinbarungen.

Weiterführende Hinweise |

- Die Pflegeeinrichtungen melden an die DCS, ob sie einen Tarifvertrag abgeschlossen haben. Sofern die Pflegeeinrichtung in den Geltungsbereich des Tarifvertrags fällt, befindet sich die Einrichtung formal in der Tarifbindung. In diesem Fall handelt es sich folglich um eine *3a-Einrichtung*.
- Aufgrund der Tatsache, dass Betriebsvereinbarungen nicht mit einem Tarifvertrag gleichzusetzen sind, befinden sich Einrichtungen, die lediglich über eine Betriebsvereinbarung und nicht über einen Tarifvertrag verfügen, nicht in der Tarifbindung. In diesem Fall handelt es sich folglich um eine *3b-Einrichtung*.

Erläuterung |

3.1.4 Funktionen des Tarifvertrags

Ein Tarifvertrag erfüllt mit seinen Rechtsnormen wichtige Funktionen. Dazu gehören im Wesentlichen a) die *Schutzfunktion*, b) die *Verteilungsfunktion* c) die *Befriedungsfunktion* sowie d) die *Ordnungsfunktion*. Es wird sichergestellt, dass Arbeitnehmerinnen

Schutzfunktion

Verteilungsfunktion

Befriedungsfunktion

Ordnungsfunktion

und Arbeitnehmer davor geschützt werden, dass wirtschaftlich stärkere Arbeitgeber*innen einseitig die Arbeitsbedingungen für die Beschäftigten bestimmen (Schutzfunktion). Tarifverträge stellen zudem sicher, für welche Leistung welche Löhne zahlt werden (→ 3.3.4; 3.3.5). Damit wird geregelt, dass das von den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern erwirtschaftete Sozialprodukt nicht einseitig durch den/die Arbeitgeber*in beansprucht wird, sondern auch den Beschäftigten durch höhere Löhne zugutekommt (Verteilungsfunktion). Die Mitarbeitenden werden also über die Verteilungsfunktion am wirtschaftlichen Erfolg beteiligt. Über die Befriedungsfunktion wird sichergestellt, dass potenzielle Konflikte über Löhne und Arbeitsbedingungen, die Betrieben oder Wirtschaftsbranchen dauerhaft schaden können, eingehegt und sozial befriedet werden (Befriedungsfunktion). Tarifvertragswerke/Tarifverträge regeln zudem die Arbeitsbedingungen kollektiv und für einen festgelegten Zeitraum. Sie werden in Abständen an die wirtschaftliche Entwicklung angepasst (Ordnungsfunktion).

Tarifvertragswerke/Tarifverträge stellen somit in ihrer Eigenschaft als kollektivvertragliche Regelung sicher, dass einheitliche Wettbewerbsbedingungen hinsichtlich der Arbeitsbedingungen geschaffen werden, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer an der Gestaltung ihrer Löhne und Arbeitsbedingungen beteiligt, Regelungen nicht für jedes einzelne Unternehmen, sondern auf Ebene der Verbände (Arbeitgeber*innenverbände und Gewerkschaften) auch für die Fläche getroffen und koordiniert werden.

Erläuterung |

3.1.5 Tarifvertragsparteien des Tarifvertrags

Bei einem Tarifvertragswerk/Tarifvertrag handelt es sich also um einen schriftlich fixierten Vertrag zwischen einem oder mehreren Arbeitgeber*innen (Arbeitgeber*innenverband) einerseits und einer tariffähigen und tarifzuständigen (→ 3.1.7) Gewerkschaft andererseits. Es können sowohl mehrere Arbeitgeber*innen in der Pflege, z.B. über einen Arbeitgeber*innenverband, als auch einzelne Pflegeeinrichtungen einen Tarifvertrag mit einer

**Tarifvertrags-
parteien**

Gewerkschaft abschließen. Auch Arbeitgeber*innenverbände müssen den Kriterien der Tariffähigkeit und der Tarifzuständigkeit genügen. Die den Tarifvertrag abschließenden Partner sind die Tarifvertragsparteien. Tarifvertragsparteien sind nach TVG § 2 also Gewerkschaften, einzelne Arbeitgeber*innen sowie Vereinigungen von Arbeitgeber*innen. Zusammenschlüsse von Gewerkschaften und von Vereinigungen von Arbeitgeber*innen (Spitzenorganisationen) können im Namen der ihnen angeschlossenen Verbände Tarifverträge abschließen, wenn sie eine entsprechende Vollmacht haben. Spitzenorganisationen können selbst Parteien eines Tarifvertrags sein, wenn der Abschluss von Tarifverträgen zu ihren satzungsgemäßen Aufgaben gehört.

Die Rechtsnormen des Tarifvertrages gelten unmittelbar und zwingend zwischen den Tarifvertragsparteien, Arbeitgeber*innen dürfen von den Tarifnormen nicht zuungunsten des Beschäftigten abweichen. Tarifverträge sind rechtlich einklagbar. Üblicherweise werden alle abgeschlossenen Tarifverträge an das Tarifregister auf Landesebene gemeldet. Das Tarifregister ist eine Sammlung von Tarifverträgen (→ 3.3.16).

**Rechtsnormen
gelten unmittelbar
und zwingend**

Merkposten | Ein Tarifwerk/Tarifvertrag ist eine kollektivvertragliche, schriftlich fixierte Vereinbarung, die zwischen den Tarifvertragsparteien getroffen wird. Tarifvertragsparteien sind tariffähige und tarifzuständige Gewerkschaften, Arbeitgeber*innenverbände oder einzelne Arbeitgeber*innen. So kann z.B. in der Pflegebranche ein Arbeitgeber*innenverband mit der Gewerkschaft ver.di einen Tarifvertrag für seine Mitgliedseinrichtungen abschließen. Darüber hinaus kann auch eine einzelne Pflegeeinrichtung als Arbeitgeber*in einen Tarifvertrag mit einer tarifzuständigen und tariffähigen Gewerkschaft abschließen (→ 3.1.10).

Keine Tarifvertragswerke/Tarifverträge sind beispielsweise einseitig vom Arbeitgeber/der Arbeitgeberin festgelegte Arbeitsbedingungen/Entgeltregelungen (Erster Weg), Betriebsvereinbarungen, betriebliche Arbeits- und Sozialordnungen oder Vereinbarungen von für nicht tariffähig erklärten oder nicht tarifzuständigen Verbänden.

**Wann handelt es
sich nicht um ein
Tarifvertragswerk/
Tarifvertrag?**

Weiterführende Hinweise |

→ Die Pflegeeinrichtungen melden an die DCS, ob sie ein Tarifvertragswerk/Tarifvertrag abgeschlossen haben, den Namen des Tarifvertragswerks sowie die Angaben zu den Tarifvertragsparteien. Es werden der Name des Arbeitgeber*innenverbandes oder des einzelnen Arbeitgebers/der Arbeitgeberin sowie der Gewerkschaft als Tarifvertragspartei angegeben, mit der das Tarifvertragswerk/der Tarifvertrag abgeschlossen wurde.

→ Die Pflegeeinrichtungen melden auch die Laufzeit des Tarifvertrages. Dabei kann es sein, dass die Laufzeiten des kollektivrechtlichen Mantel- und Entgelttarifvertrags (→ 3.1.8) voneinander abweichen. Maßgebend ist dann die Laufzeit des Entgelttarifvertrags.

Erläuterung |

3.1.6 Tarifgebundene Akteure und Tarifbindung

Tarifgebunden sind die Mitglieder der Tarifvertragsparteien und der/die Arbeitgeber*in, der selbst Partei des Tarifvertrages ist (§ 3 TVG). Eine Tarifbindung entsteht also dann, wenn der Träger der Pflegeeinrichtung bzw. die Pflegeeinrichtung selbst ein Tarifvertragswerk/einen Tarifvertrag abgeschlossen hat oder durch die Vollmitgliedschaft in einem Arbeitgeber*innenverband Tarifvertragspartei ist. Die Rechtsnormen des Tarifvertrags gelten somit für alle Pflegeeinrichtungen, die entweder selbst einen Tarifvertrag abgeschlossen haben (→ 3.1.10) oder die über die Mitgliedschaft in einem Arbeitgeber*innen-/Dienstgeber*innenverband (bei kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen) der Tarifbindung unterliegen.

Tarifgebundene Akteure

Von der Vollmitgliedschaft in einem Arbeitgeber*innenverband zu unterscheiden ist die sogenannte OT-Mitgliedschaft (→ 3.1.12). In diesem Fall ist der Träger der Pflegeeinrichtung/die Pflegeeinrichtung selbst zwar Mitglied eines Arbeitgeber*innenverbandes, aber nicht an die tarifvertraglichen Regelungen gebunden, die der Arbeitgeber*innenverband mit einer tariffähigen und tarifzuständigen Gewerkschaft abgeschlossen hat.

Erläuterung |

3.1.7 Tariffähigkeit, Tarifzuständigkeit und Tarifmächtigkeit

Zum Abschluss von kollektivvertraglichen Regelungen (hier: Tarifverträge) sind nach § 2 des Tarifvertragsgesetzes (TVG) einzelne Arbeitgeber*innen bzw. Vereinigungen von Arbeitgeber*innen (Arbeitgeber*innenverbände) berechtigt. Auf Seiten der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind Gewerkschaften zum Abschluss kollektivvertraglicher Regelungen berechtigt. Zusammenschlüsse von Gewerkschaften und von Vereinigungen von Arbeitgeber*innen (Spitzenorganisationen) können im Namen der ihnen angeschlossenen Verbände Tarifverträge abschließen, wenn sie eine entsprechende Vollmacht haben.

Berechtigte Akteure zum Abschluss von Tarifverträgen

Tariffähigkeit beschreibt die Eigenschaft, rechtswirksam Tarifverträge abschließen zu können und damit die Arbeitsbedingungen für Arbeitnehmer*innen und Arbeitgeber*innen verbindlich regeln zu dürfen. Die Tarifizuständigkeit ist wiederum die Fähigkeit eines tariffähigen Verbandes, Tarifverträge für einen bestimmten tariflichen Geltungsbereich abzuschließen. Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) ist eine Vereinigung von Arbeitnehmer*innen dann tariffähig, wenn sie neben den Anforderungen an ihre Satzung (formale Tariffähigkeit) die tarifrechtlichen Aufgaben einer Koalition sinnvoll, das heißt durch einen sich im Rahmen der Rechtsordnung haltenden wirkungsvollen Druck und Gegendruck, erfüllen kann (Tarifmächtigkeit). Dabei wird in neueren Urteilen in der Begründung darauf verwiesen, dass es dabei nicht allein um die Zahl der Mitglieder einer Gewerkschaft geht. Sondern der Abschluss von zumindest zum Teil eigenständig ausgehandelten Tarifverträgen wird in den Begründungszusammenhang für die Druckausübungsfähigkeit und damit für die Tarifmächtigkeit gestellt.

Wurde einer Gewerkschaft die Tariffähigkeit für eine bestimmte Branche abgesprochen, ist diese nicht mehr berechtigt, einen Tarifvertrag für diese Branche abzuschließen. Gleiches gilt, wenn eine Gewerkschaft einen Tarifvertrag abschließt, die nicht tarifizuständig für den tariflichen Geltungsbereich ist.

Merkmale | Unterschieden wird zwischen Tariffähigkeit, Tarifizuständigkeit und Tarifmächtigkeit. Die Tarifizuständigkeit ist gegeben, wenn eine Gewerkschaft die auf Grundlage ihrer Satzung definierten Branchen und Berufsgruppen vertritt. Demnach können nicht alle Gewerkschaften Tarifverträge für alle Branchen und Berufsgruppen abschließen. Die Tariffähigkeit bezieht sich auf die rechtswirksame Zulassung, Tarifverträge überhaupt abzuschließen zu dürfen. So wurde die DHV gerichtlich für nicht tariffähig erklärt. Sowohl Tarifizuständigkeit als auch Tariffähigkeit müssen im Sinne eines anerkannten Tarifabschlusses gegeben sein.

Erläuterung |

3.1.8 Unterschiedliche Tarifvertragsarten

Es sind verschiedene **Tarifvertragsarten** zu berücksichtigen. Dazu gehört zunächst die Unterscheidung u. a. von Rahmen-, Mantel- und Vergütungs-/Entgelttarifverträgen. Weitere Unterschiede betreffen den Geltungsbereich von Tarifverträgen in Form von Flächen-, Unternehmens- und Haustarifverträgen (→ 3.1.10). Darüber hinaus gibt es noch spezifische Tarifverträge für eine in wirtschaftliche Notlage geratene Einrichtung (→ 3.1.11).

Zu unterscheiden sind zunächst die folgenden Tarifvertragsarten:

Rahmentarifverträge...

...haben meist eine längere Laufzeit. Sie beziehen sich zumeist auf die Beschreibung von Tätigkeits- und Qualifikationsmerkmalen für die einzelnen Lohn- und Gehaltsgruppen sowie auf die Kriterien der Eingruppierung/Einstufung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

Manteltarifverträge...

...enthalten vorwiegend die grundsätzlichen und allgemeingültigen Vereinbarungen zu konkreten Arbeitsbedingungen, wie z.B. Probezeit, Kündigungsfristen, Wochenarbeitszeiten sowie Regelungen zur Schichtarbeit, zu Zulagen oder Zuschlägen.

Vergütungs-/Entgelttarifverträge...

...regeln zumeist mit kürzerer Laufzeit die Höhe von Löhnen und Gehältern. Hierfür werden Entgelttabellen erstellt, die entlang einzelner Entgeltgruppen und Entgeltstufen das Grundgehalt für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer festlegen (→ 3.3.4).

**Unterschiedliche
Tarifvertrags-
arten**

Merkmale | Die Arbeits- und Entlohnungsbedingungen von Beschäftigten in Pflege und Betreuung werden somit nicht nur über Entgelttarifverträge geregelt. Relevante Informationen zu Tätigkeits- und Qualifikationsmerkmalen, zur tarifvertraglich festgelegten Wochenarbeitszeit oder zu pflegetypischen Zulagen/Zuschlägen werden i.d.R. in Mantel/Rahmentarifverträgen aufgeführt. Die Laufzeiten der Tarifvertragsarten können variieren.

Weiterführende Hinweise |

→ Für die Umsetzung der Richtlinien sind i.d.R. sowohl Informationen aus den Rahmen-/Mantel- als auch aus den Entgelttarifverträgen relevant. Sofern die Laufzeiten des kollektivrechtlichen Mantel- und Entgelttarifvertrags voneinander abweichen, ist die Laufzeit des Entgelttarifvertrags maßgeblich.

→ In der Datenübermittlung an die DCS ist auch die Laufzeit (Laufzeitbeginn und -ende) des Tarifvertragswerks der zum Mitteilungszeitpunkt gültigen Version anzugeben. Die Laufzeit ist i.d.R. mit einem Beginn- und Enddatum datiert.

→ Bei Beginn ist das Datum der zum Mitteilungszeitpunkt gültigen Version des Tarifvertragswerks bzw. der kirchlichen Arbeitsrechtsregelung mitzuteilen, bei Ende ist das Datum, ab welchem die Kündigung oder anderweitige Beendigung (z.B. Aufhebung) wirksam ist, mitzuteilen.

Erläuterung |

3.1.9 Geltungsbereiche eines Tarifvertrags

Bei Tarifwerken/Tarifverträgen (und auch bei kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen (→ 3.2.3) werden verschiedene Geltungsbereiche unterschieden. Diese adressieren den räumlichen, zeitlichen, fachlichen und persönlichen Geltungsbereich eines Tarifvertragswerks/eines Tarifvertrages. Damit wird geregelt, für welches räumlich-geografische Gebiet welche Regelungen für welchen Zeitraum und für welche Beschäftigtengruppen gelten.

**Räumlicher,
zeitlicher, fachlicher
und persönlicher
Geltungsbereich**

Räumlicher Geltungsbereich: Damit wird klargestellt, für welchen räumlichen Kontext der Tarifvertrag/die kirchliche Arbeitsrechtsregelung (→ 3.2.1) jeweils Geltung hat (z.B. bundesweit, landesweit oder Teilregion eines Bundeslandes). Flächentarifverträge sind beispielsweise Verträge, die für ein explizites Tarifgebiet gelten. Dieses Tarifgebiet kann sich bundesweit erstrecken oder kann ein einzelnes Bundesland sein oder eine anderweitig definierte Region. Haus- oder Unternehmenstarifverträge gelten entsprechend für die jeweilige

**Räumlicher
Geltungsbereich:
Geographischer
Bezugspunkt**

Einrichtung bzw. das Unternehmen mit seinen Standorten. Der räumliche Geltungsbereich im Sinne der Richtlinie ist eröffnet, wenn die Pflegeeinrichtung ihre Betriebsstätte im Anwendungsbereich des Tarifvertragswerks (Gebiet, für das das Tarifvertragswerk Anwendung findet) hat. Im Falle, dass ein Träger mehrere Pflegeeinrichtungen in unterschiedlichen Regionen betreibt und für die Entlohnung der Beschäftigten aller Pflegeeinrichtungen dasselbe Tarifvertragswerk zugrunde legen möchte, ist der räumliche Geltungsbereich nur dann eröffnet, wenn das Tarifvertragswerk/der Tarifvertrag für diese Regionen auch Anwendung findet.

Zeitlicher Geltungsbereich: Dies adressiert die Laufzeit eines Tarifvertragswerks/Tarifvertrags.

Der Zeitpunkt des In-Kraft-Tretens wird in den betreffenden Tarifverträgen i.d.R. festgelegt. Der Tarifvertrag endet entweder mit Ablauf der Zeit, für die er abgeschlossen worden ist oder in Folge einer Kündigung durch eine der Tarifvertragsparteien. Eine Befristung kann im normativen Teil des Tarifvertrags vereinbart sein. Der zeitliche Geltungsbereich ist also so lange eröffnet, solange die Geltungsdauer (Laufzeit) des Tarifvertragswerks noch nicht abgelaufen ist. Allerdings können die Laufzeiten von Mantel-, Rahmen- und Entgelttarifverträgen voneinander abweichen (→ 3.1.8).

Fachlicher Geltungsbereich: Der fachliche (häufig auch betrieblicher) Geltungsbereich ist dann eröffnet, wenn von dem Tarifvertragswerk/Tarifvertrag zumindest auch Einrichtungen erfasst werden, die Pflege- und Betreuungsdienstleistungen erbringen. Der fachliche Geltungsbereich kann auch durch Aufzählung pflegespezifischer Tätigkeiten beschrieben werden.

Persönlicher Geltungsbereich: Die Tarifvertragsparteien können die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die vom Tarifvertragswerk/Tarifvertrag erfasst werden sollen, nach persönlichen Merkmalen festlegen. So gelten manche Tarifverträge für alle Beschäftigten einer Branche oder eines Unternehmens, andere gelten nur für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, aber z.B. nicht für Auszubildende.

**Zeitlicher
Geltungsbereich:
Laufzeit eines
Tarifvertrages**

**Fachlicher
Geltungsbereich:
Einrichtung und
Tätigkeiten**

**Persönlicher
Geltungsbereich:
eingeschlossene
Personengruppen**

Merkposten | Für Tarifvertragswerke/Tarifverträge werden Geltungsbereiche festgelegt. Diese geben zum einen Auskunft über das räumliche Gebiet, für die das Tarifvertragswerk gilt. Zum anderen wird festgelegt für welche Zeitdauer, für welche Einrichtungen, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer dieser jeweils gilt.

Weiterführende Hinweise |

→ Die Pflegeeinrichtungen geben bei der Datenmeldung an, für welchen räumlichen Geltungsbereich das Tarifvertragswerk gilt (z.B. bundesweit, Bundesland, Teilregion). Zudem geben sie die Laufzeit an. Pflegeeinrichtungen, die sich auf einen Tarifvertrag ohne Laufzeitende beziehen, geben dies in der Datenübermittlung mit dem Datum 31.12.9999 an.

→ Die Pflegeeinrichtungen geben zudem an, ob für das Tarifvertragswerk eine Nachwirkung nach § 4 Absatz 5 TVG ausgeschlossen ist(→ 3.1.14)

→ Darüber hinaus erklären die Pflegeeinrichtungen rechtsverbindlich, dass sich der Tarifvertrag auf alle drei Beschäftigten-/Qualifikationsgruppen in Pflege und Betreuung erstreckt.

→ Zielsetzung dieser Meldung ist es sicherzustellen, dass der angegebene Tarifvertrag auch für die Pflegeeinrichtung in der jeweiligen Region entsprechend Geltung hat und die Tarifverträge regional zugeordnet werden können.

→ Diese Informationen ist notwendig, um den Tarifvertrag für die Ermittlung und Berechnung des regional üblichen Entlohnungsniveaus heranziehen zu können (→ 3.3.8). Zudem ist sicherzustellen, dass der Tarifvertrag für die tarifgebundene Einrichtung zeitlich und örtlich passend angewandt wird, da er zum Bestandteil des Versorgungsvertrags wird.

→ Zudem sollen die nicht tarifgebundenen Einrichtungen erkennen können, welcher Tarifvertrag in ihrem regionalen Bezugsraum mit Blick auf die skizzierten Geltungsbereiche eröffnet ist. Dabei kann es sich um Flächen-, Unternehmens- oder Haustarifverträge handeln (→ 3.1.10).

→ In der Richtlinie wird klargestellt, dass die Tarifvertragswerke sämtliche Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die Leistungen der Pflege oder Betreuung von Pflegebedürftigen in der jeweiligen Einrichtung erbringen, berücksichtigen müssen.

Erläuterung |

3.1.10 Unterscheidung von Flächen-, Unternehmens- und Haustarifverträgen

Ausgehend von den vorab definierten Geltungsbereichen wird in der Tarifpraxis zudem zwischen Branchen-/Flächentarifverträgen, Unternehmens- und Haustarifverträgen unterschieden.

Branchen-/Flächentarifverträge: Branchen- bzw. Flächentarifverträge sind solche Tarifverträge, bei denen zwischen den Tarifparteien vereinbart wurde, dass der Tarifvertrag für ganze Branchen bzw. regionale Bereiche – z.B. bundesweit oder für das ganze Bundesland – gelten soll. Ein Beispiel für einen Flächentarifvertrag in der Pflege ist der TVöD.

**Flächen-,
Unternehmens- und
Haustarifverträge**

Unternehmens-/Haustarifverträge: Eine Pflegeeinrichtung, die nicht in einem Arbeitgeber*innenverband organisiert ist, kann mit einer tariffähigen und tarifzuständigen Gewerkschaft einen auf die besonderen Belange der Einrichtung abgestimmten Tarifvertrag abschließen. Ein Haustarifvertragswerk regelt die Mindestbedingungen für die Beschäftigten eines bestimmten Arbeitgebers/einer Arbeitgeberin unter Berücksichtigung betriebsspezifischer und/oder regionaler Besonderheiten. Darüber hinaus können auch Pflegeeinrichtungen, die zu einer Unternehmensgruppe gehören, einen Tarifvertrag abschließen. Wegen des beschränkten Geltungsbereichs auf den jeweiligen Betrieb (Haustarifvertrag) bzw. die einzelnen Betriebe des Unternehmens mit mehreren Pflegeeinrichtungen (Unternehmenstarifvertrag) werden diese letztgenannten Tarifverträge deswegen – im Gegensatz zu Flächentarifverträgen – als Unternehmens-/Haustarifverträge bezeichnet.

Merkmale | Für die Umsetzung der Verfahrens- und Prüfgrundsätze ist das Vorliegen einer kollektivvertraglichen Regelung, die zwischen den Tarifvertragsparteien abgeschlossen

wurde, grundlegend. Dabei kann es sich entweder um einen Flächentarifvertrag, einen Unternehmens- oder Haustarifvertrag in der jeweils gültigen Fassung handeln.

Weiterführende Hinweise |

→ Die Pflegeeinrichtungen melden an die DCS, ob es sich bei dem Tarifvertrag im Typus um einen Flächen-, Unternehmens- oder Haustarifvertrag handelt.

Erläuterung |

3.1.11 Sonderfall: Notlagentarife, Sanierungstarifverträge oder Zukunftssicherungstarifverträge

Notlagen-, Sanierungs- oder Zukunftssicherungstarifverträge (oder funktionsähnliche Tarifverträge) dienen der besonderen Absicherung von Pflegeeinrichtungen, die in eine wirtschaftliche Notlage geraten sind. Sie regeln üblicherweise einen *vorübergehenden Verzicht der Beschäftigten* auf tarifliche (Teil-)Ansprüche mit dem Ziel, eine Insolvenz zu vermeiden und die Einrichtung wirtschaftlich zu sanieren. Der Abschluss entsprechender Regelungen ist allerdings an spezifische Voraussetzungen geknüpft. Die Tarifvertragsparteien (→ 3.1.5) vereinbaren solche Tarifverträge für die in wirtschaftliche Not geratene Pflegeeinrichtung. Dies bedeutet, dass es sich bei entsprechenden Tarifverträgen auch um kollektivvertragliche Regelungen handelt, die jedoch nicht auf Dauer gestellt sind und dazu dienen, die Einrichtung aus der wirtschaftlichen Notlage herauszuholen. Befindet sich eine Pflegeeinrichtung in einem solchen Tarifvertrag, so erfüllt sie gemäß den Richtlinien zunächst die Zulassungsvoraussetzung (§ 72 *3a-Einrichtung*). Allerdings ist es nicht möglich, dass § 72 *3b-Einrichtungen* Notlagen-, Sanierungs- oder Zukunftssicherungstarifverträge für sich als maßgeblich bestimmen. Denn dies würde die eigentliche Funktion solcher tariflichen Regelungen zweckentfremden.

**Sonderfälle:
Notlagen-,
Sanierungs- und
Zukunftstarif-
verträge**

Weiterführende Hinweise |

- Pflegeeinrichtungen müssen bei der Datenübermittlung an die DCS angeben, ob für sie ein Notlagen-/Sanierungs- oder Zukunftstarifvertrag zutrifft.
- Pflegeeinrichtungen, für die der Fall eines Notlagen-, Sanierungs- oder Zukunftssicherungstarifvertrags zutrifft, erfüllen für den zeitlichen Geltungsbereich dieser kollektivvertraglichen Vereinbarung formal die Zulassungsvoraussetzung.
- Bei der Berechnung des regional üblichen Entlohnungsniveaus bleiben Notlagen-, Sanierungs- oder Zukunftstarifverträge jedoch unberücksichtigt, sie gehen also nicht in die Ermittlung des regional üblichen Entlohnungsniveaus ein.
- Pflegeeinrichtungen nach § 72 Abs. 3b können keinen der vorab genannten oder funktionsähnliche Tarifverträge für sich als maßgeblich bestimmen. Notlagen-, Sanierungs- oder Zukunftssicherungstarifverträge werden von den Landesverbänden der Pflegekassen nicht in der jeweiligen Landesübersicht ausgewiesen.

Erläuterung |

3.1.12 Vollmitgliedschaft und OT-Mitgliedschaft

Arbeitgeber*innen, die Mitglied eines Arbeitgeber*innenverbandes sind, können Vollmitglied dieses Verbandes sein. Dies bedeutet, dass auch kollektivvertragliche Regelungen bzw. Tarifverträge, die von diesem Verband abgeschlossen werden, von den Einrichtungen/Unternehmen aufgrund ihrer Vollmitgliedschaft übernommen werden. Neben der Vollmitgliedschaft in einem Arbeitgeber*innenverband besteht in vielen Arbeitgeber*innenverbänden mittlerweile allerdings die Möglichkeit der sog. OT-Mitgliedschaft. Dies bedeutet, dass die Einrichtung zwar Mitglied des Arbeitgeber*innenverbandes ist, jedoch ohne eine Verpflichtung zur Übernahme der tariflichen Regelungen, die der jeweilige Arbeitgeber*innenverband abgeschlossen hat. In diesem Fall handelt es sich dann um eine Mitgliedschaft ohne Tarifbindung (OT-Mitgliedschaft). Die Möglichkeit der OT-

**Vollmitgliedschaft
versus OT-
Mitgliedschaft**

Mitgliedschaft wird für alle Branchen in Deutschland kritisch diskutiert, weil sich diese negativ auf die Tarifbindung auswirkt.

Merkposten | Aus der Mitgliedschaft in einem Arbeitgeber*innen-/Dienstgeber*innenverband entsteht somit nicht automatisch eine Verpflichtung zur Übernahme der mit dem Arbeitgeber*innen-/Dienstgeber*innenverband abgeschlossenen kollektivvertraglichen Regelung.

Weiterführende Hinweise |

→ Sofern von der Pflegeeinrichtung kein Haus- oder Unternehmenstarifvertrag geschlossen wurde, wird von den Pflegeeinrichtungen eine rechtsverbindliche Bestätigung erbracht, die bestätigt, dass die Pflegeeinrichtung Vollmitglied in einem Arbeitgeber*innenverband ist, wenn dieser/diese Tarifvertragspartei ist.

Erläuterung |

3.1.13 Was ist die »Nachbindung« von Tarifverträgen?

Endet die Mitgliedschaft eines Unternehmens im Arbeitgeber*innenverband, etwa durch den Austritt des Unternehmens aus dem tarifschließenden Verband, gelten alle Tarifverträge zunächst weiter. Damit soll verhindert werden, dass sich Arbeitgeber*innen durch Austritt aus dem Arbeitgeber*innenverband der Verpflichtung zur Übernahme der abgeschlossenen kollektivrechtlichen Regelungen entziehen können. Darum gelten auch nach dem Wirksamwerden des Austritts die bisherigen Tarifvertragswerke weiter, und zwar so lange, bis das Tarifvertragswerk endet. Man spricht hier von der sogenannten Nachbindungsfrist. Dies ergibt sich aus § 3 Abs. 3 Tarifvertragsgesetz (TVG).

Nachbindungsfrist

Weiterführende Hinweise |

→ Der Fall der Nachbindung kann eintreten, wenn der Pflegeeinrichtungsträger/die Pflegeeinrichtung aus dem tarifschließenden Verband austritt, von einer Vollmitgliedschaft in eine Mitgliedschaft ohne Tarifbindung (OT-Mitgliedschaft) wechselt

oder in vergleichbaren Fällen (z.B. Ausschluss aus einem Arbeitgeber*innenverband).

→ Die Pflegeeinrichtungen geben bei der Datenmeldung an, ob für sie der Fall einer Nachbindungsfrist eines Tarifvertrags zutrifft. Sofern dies der Fall ist, befindet sich die Einrichtung noch in der Tarifbindung.

Erläuterung |

3.1.14 Was ist die »Nachwirkung« von Tarifverträgen?

Die Weitergeltung eines Tarifvertrags tritt nach § 4 Abs. 5 TVG ein, wenn er beendet ist. Denn nach Ablauf des Tarifvertrags gelten seine Rechtsnormen weiter, bis sie durch eine andere Abmachung ersetzt werden. Ein Ende des Tarifvertrags liegt im Wesentlichen vor

- beim Ablauf der Laufzeit des maßgebenden Tarifvertrages,
- bei ordentlicher Kündigung durch eine der Tarifvertragsparteien,
- bei einvernehmlicher Aufhebung,
- beim Ausscheiden der Einrichtung aus dem Geltungsbereich oder
- bei einer Umwandlung bzw. einem Betriebsübergang.

Wenn im unmittelbaren Anschluss ein neuer Tarifvertrag geschlossen wird, tritt keine Unterbrechung ein. Ist dies jedoch nicht der Fall, so ist geregelt, dass der bisherige Tarifinhalt bis zu einer anderen Regelung weiterhin gilt. Das Arbeitsverhältnis unterliegt damit den bisherigen Regelungen des beendeten Tarifvertrags.

Diese sogenannte Nachwirkung kann aber im Tarifvertrag ausgeschlossen oder zeitlich begrenzt werden; in diesem Fall gilt der bisherige Tarifvertrag nicht weiter.

Was passiert nach Ablauf des Tarifvertrags?

Weiterführende Hinweise |

→ Die Einrichtungen müssen bei der Meldung angeben, ob für sie der Fall der Nachwirkung eines Tarifvertragswerks zutrifft.

→ In diesem Fall bleibt der zeitliche Geltungsbereich zunächst eröffnet. Gemeldet wird das Datum des Beginns der Nachwirkung.

→ Unter Bezugnahme auf § 2 Absatz 2 der Zulassungs-Richtlinien gilt: Wenn innerhalb eines Jahres nach Ablauf des alten Tarifvertragswerks kein neues Tarifvertragswerk vereinbart wurde, können die Landesverbände der Pflegekassen davon ausgehen, dass es nicht zum Abschluss eines neuen Tarifvertragswerks kommt.

3.2 Kirchliche Arbeitsrechtsregelungen: Grundlagen, Verfahren und Institutionen

Eine Besonderheit der Pflegebranche ist, dass Arbeitsbedingungen und Löhne nicht nur in Form von Tarifvertragswerken/Tarifverträgen geregelt werden. Denn ausgehend von der Trägerpluralität (→ 3.1.1) können Löhne und Arbeitsbedingungen in der Pflegebranche über den *Ersten, Zweiten oder Dritten Weg* normiert werden (→ 3.1.2). Ausgehend hiervon werden nachfolgend relevante Merkmale kirchlicher Arbeitsrechtsregelungen vorgestellt, bevor dann u.a. Unterschiede zwischen Tarifvertragswerken (Zweiter Weg), kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen (Dritter Weg) und Regelungen des Ersten Weges zusammenfassend dargestellt werden (→ 3.2.5)

Erläuterung |

3.2.1 Merkmale kirchlicher Arbeitsrechtsregelungen

Mit dem so genannten »Dritten Weg« verfügen die verfassten Kirchen in Deutschland über ein eigenständiges Arbeitsvertragsrecht und eigenständige Verfahren als Grundlage zur kollektiven Regelung kirchlicher Arbeitsverhältnisse, die auch Löhne und Arbeitsbedingungen betreffen. Da viele Pflegeeinrichtungen in Deutschland in kirchlicher Trägerschaft sind, gelten für die dort Beschäftigten i.d.R. die kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen.

**Kollektives
Arbeitsvertragsrecht
der Kirchen**

Im Kontext kirchlicher Arbeitsrechtsregelungen sind u.a. die folgenden Merkmale relevant:

- | | |
|---|--|
| 1. Der »Dritte Weg« zeichnet sich durch eine kirchliche Besonderheit aus. Denn er basiert auf dem Leitbild einer Dienstgemeinschaft zwischen kirchlichen Dienstgeber*innen (Arbeitgeber*innen) und kirchlichen Dienstnehmer*innen (Arbeitnehmer*innen). | Dienstgemeinschaft |
| 2. Kirchliche Arbeitsrechtsregelungen legen die Grundbedingungen des Arbeitsverhältnisses in allgemeinen Richtlinien oder Grundordnungen fest. | Allgemeine Richtlinien/
Grundordnung |
| 3. Die kirchliche Arbeitsrechtssetzung sowie die Festlegung von Arbeitsbedingungen und Entgelten erfolgt durch Arbeitsrechtliche Kommissionen (AK bzw. ARK) , die paritätisch besetzt sind (→ 3.2.2). | Arbeitsrechtliche Kommissionen |
| 4. Kirchliche Dienstgeber*innen können sich zudem in sog. Dienstgeber*innenverbänden zusammenschließen. Darüber hinaus gibt es auch kirchliche Gewerkschaften . | Dienstgeberverbände & kirchliche Gewerkschaften |
| 5. In den Arbeitsrechtlichen Kommissionen werden Arbeitsvertragsrichtlinien (AVR) ausgehandelt. Die Arbeitsvertragsrichtlinien sind Regelwerke, die dem Aufbau und Inhalten von Tarifverträgen ähneln. Es handelt sich bei diesen kollektivvertraglichen Regelungen auf Basis kirchlicher Arbeitsrechtsregelungen jedoch nicht um »Tarifverträge« im rechtlichen Sinne. | Arbeitsvertragsrichtlinien (AVR) |
| 6. Die kirchlichen Arbeitsvertragsrichtlinien entfalten im Unterschied zu tarifvertraglichen Regelungen keine unmittelbare und zwingende Wirkung auf die Arbeitsverhältnisse der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Ihre Geltung muss gesondert durch eine einzelvertragliche Regelung vereinbart werden. Das bedeutet: die Regelungen gelten nur, wenn sie ausdrücklich im Arbeitsvertrag vereinbart werden. | Unterschied zu Tarifverträgen |

Merkmale | Im Sinne der Richtlinie werden kirchliche Arbeitsrechtsregelungen als kollektivvertragliche Regelungen definiert, allerdings unterscheiden sie sich von Tarifverträgen. Die Aushandlung der Arbeitsvertragsrichtlinien (AVR) erfolgt in Arbeitsrechtlichen Kommissionen. Sofern Pflegeeinrichtungen *nicht*

in kirchlicher Trägerschaft sind, beziehen sich kollektivvertragliche Regelungen zumeist auf Tarifverträge.

Pflegeeinrichtungen in kirchlicher Trägerschaft verweisen unter Rückgriff auf ihre kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen zumeist auf Arbeitsvertragsrichtlinien (AVR) und damit auf die in der jeweiligen Fassung gültige Arbeitsrechtsregelung und AVR, die von der zuständigen Arbeitsrechtlichen Kommission beschlossen wurden und in der jeweils gültigen Fassung angewendet werden. Statt einer Laufzeitangabe finden sich hier zumeist Versionsnummern.

Doch es kann der Fall sein, dass Pflegeeinrichtungen in kirchlicher Trägerschaft auch Tarifverträge abschließen oder dass sie aufgrund einer Ausnahmeregelung nicht an kirchliche Arbeitsrechtsregelungen gebunden sind.

Ist die Pflegeeinrichtung in kirchlicher Trägerschaft nicht an kirchliche Arbeitsrechtsregelungen gebunden und wurde von der Pflegeeinrichtung auch kein Tarifvertrag abgeschlossen, handelt es sich um eine 3b-Einrichtung.

Erläuterung |

3.2.2 Beschlüsse Arbeitsrechtlicher Kommissionen als Grundlage der Normierung von Löhnen und Arbeitsbedingungen

Im Gegensatz zu Tarifverträgen werden in kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen die Normen für Arbeitsbedingungen und Löhne nicht in Tarifverhandlungen festgelegt, sondern in Arbeitsrechtlichen Kommissionen (ARK oder AK). Diese sind paritätisch von Dienstgeber*innen (Arbeitgeber*innen) und von Dienstnehmer*innen (Arbeitnehmer*innen) besetzt. Die Arbeitsrechtliche Kommission (ARK) ist zuständig für die Gestaltung des kirchlichen Arbeitsvertragsrechts, deren Ordnungen durch die (Erz-)Bistümer bzw. die Evangelischen Gliedkirchen in Kraft gesetzt sind. Sofern es in der Arbeitsrechtlichen Kommission im Konfliktfall bei der Regelung von Löhnen und Arbeitsbedingungen zu keiner Einigung kommt, ist eine Schlichtung bindend. Streik und Aussperrung als Kampfmaßnahmen sind aufgrund des Verständnisses der „Dienstgemeinschaft“ nicht vorgesehen (→ 3.2.1).

**Unterschiedliche
Zuständigkeits-
bereiche der
Arbeitsrechtlichen
Kommissionen**

Zuständigkeitsbereiche und Zahl der jeweils zuständigen Arbeitsrechtlichen Kommissionen können je nach kirchlichem Wohlfahrtsverband unterschiedlich sein. So besteht etwa die Arbeitsrechtliche Kommission des Deutschen Caritasverbandes e.V. aus einer Bundeskommission und sechs Regionalkommissionen (Ost, NRW, Nord, Mitte, Bayern, Baden-Württemberg). Auch für diakonische Einrichtungen existieren bundesweit unterschiedliche Arbeitsrechtliche Kommissionen. Welche Regelungen hinsichtlich der Arbeitsbedingungen und Löhne für die Beschäftigten in Pflege oder Betreuung jeweils gilt, hängt von den Beschlüssen der jeweils zuständigen Arbeitsrechtlichen Kommission ab.

Merkposten | Träger von Pflegeeinrichtungen bzw. Pflegeeinrichtungen, die dem Dritten Weg und damit kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen unterliegen, kodifizieren Löhne und Arbeitsbedingungen nicht in Form eines Tarifvertrags, sondern üblicherweise in Form einer Arbeitsvertragsrichtlinie (AVR) auf Basis kirchlicher Arbeitsrechtsregelungen. Die Verhandlung über Löhne und Arbeitsbedingungen, die in der AVR festgelegt werden, erfolgt in paritätisch besetzten Arbeitsrechtlichen Kommissionen. Diese sind zuständig für die Gestaltung des kirchlichen Arbeitsvertragsrechts.

Erläuterung |

3.2.3 Bindung einer Pflegeeinrichtung an kirchliche Arbeitsrechtsregelungen

Die Voraussetzungen für die Zulassung zur Pflege durch Versorgungsvertrag gemäß § 72 Absatz 3a SGB XI sind nur bei Pflegeeinrichtungen gegeben, die tarifgebunden oder an kirchliche Arbeitsrechtsregelungen gebunden sind. Kirchliche Träger von Pflegeeinrichtungen bzw. Pflegeeinrichtungen selbst, in denen Löhne und Arbeitsbedingungen auf Basis kirchlicher Arbeitsrechtsregelungen festgelegt werden, sind i.d.R. ebenfalls an diese gebunden. Denn sofern es sich um eine Pflegeeinrichtung in kirchlicher Trägerschaft handelt, ist es i.d.R. die Mitgliedschaft in einem kirchlichen Wohlfahrtsverband oder in einem Arbeitgeber*innen-/Dienstgeber*innenverband, der die Bindung an kirchliche Arbeitsrechtsregelungen begründet.

**Mitgliedschaft und
satzungsgemäße
Bindung**

An kirchliche Arbeitsrechtsregelungen sind kirchliche Arbeitgeber*innen gebunden, die aufgrund ihrer satzungsmäßigen Zuordnung z.B. Mitglieder der Rechtsträger der (Erz-)Bistümer oder des Deutschen Caritasverbandes und seiner Gliederungen bzw. der Evangelischen Gliedkirchen oder des Evangelischen Werkes für Diakonie und Entwicklung e. V. oder der gliedkirchlichen oder freikirchlichen Diakonischen Werke sind.

Als Mitglieder verpflichten sich die kirchlichen Arbeitgeber*innen in ihren Satzungen, für Abschluss, Inhalt und Beendigung von Arbeitsverträgen die kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen in ihren jeweils geltenden Fassungen anzuwenden. Dabei werden die kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen durch von Dienstnehmer – und Dienstgebervertreter*innen in paritätisch besetzten Kommissionen (Arbeitsrechtliche Kommissionen) beschlossen, deren Ordnungen durch die (Erz-)Bistümer bzw. die Evangelischen Gliedkirchen in Kraft gesetzt sind.

Merkmale | In der Regel ist es die Mitgliedschaft in einem kirchlichen Wohlfahrtsverband oder in einem Arbeitgeber*innen-/Dienstgeber*innenverband, der die Bindung an eine kirchliche Arbeitsrechtsregelung begründet. Als Mitglieder verpflichten sich die kirchlichen Arbeitgeber*innen in ihren Satzungen, für Abschluss, Inhalt und Beendigung von Arbeitsverträgen die kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen in ihren jeweils geltenden Fassungen anzuwenden.

Weiterführende Hinweise |

→ Träger von Pflegeeinrichtungen bzw. Pflegeeinrichtungen, die an die kollektivvertraglichen Mantel- und Entlohnungsregelungen kirchlicher Arbeitsrechtsregelungen in der jeweils gültigen Fassung gebunden sind, sind Träger von Pflegeeinrichtungen bzw. Pflegeeinrichtungen im Sinne des § 72 Absatz 3a SGB XI.

→ Träger von Pflegeeinrichtungen bzw. Pflegeeinrichtungen, die sich an die kollektivvertraglichen Mantel- und Entlohnungsregelungen kirchlicher Arbeitsrechtsregelungen in der jeweils gültigen Fassung lediglich anlehnen, sind Träger von Pflegeeinrichtungen bzw. Pflegeeinrichtungen im Sinne des § 72 Absatz 3b SGB XI. Dies ist etwa dann der Fall, wenn

Ausnahmegenehmigungen für einzelne Pflegeeinrichtungen derart existieren, dass dort die kirchlichen Arbeitsvertragsrichtlinien nicht angewendet werden.

Erläuterung |

3.2.4 Kirchengemäße Tarifverträge als Besonderheit

Üblicherweise werden die Löhne und Arbeitsbedingungen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in Pflegeeinrichtungen, die einem kirchlichen Träger angehören, wie skizziert, über „Arbeitsrechtliche Kommissionen“ festgelegt. Darüber hinaus kann es jedoch auch der Fall sein, dass der Träger der Pflegeeinrichtung bzw. die Pflegeeinrichtung selbst einen Tarifvertrag oder einen sogenannten „kirchengemäßen Tarifvertrag“ abgeschlossen hat. Dabei wird einerseits ein Tarifvertrag abgeschlossen, wobei jedoch auf die „Kirchengemäßheit“ des Tarifvertrags geachtet wird. Dies bedeutet, dass Streik und Aussperrung ausgeschlossen sind und eine Schlichtung verbindlich ist. Beispiele für solche kirchengemäßen Tarifverträge sind etwa der „Tarifvertrag Diakonie Niedersachsen“ (TV DN) oder der „Kirchliche Tarifvertrag Diakonie“ (KTD), der in der nordelbischen Region abgeschlossen wurde. Ein weiteres Beispiel ist der Tarifvertrag für die Evangelische Kirche Berlin–Brandenburg–schlesische Oberlausitz (TV EKBO).

Davon abzugrenzen sind Tarifwerke wie z.B. der „BAT–KF“ (BundesAngestellten–Tarifvertrag in kirchlicher Fassung der Evangelischen Kirche im Rheinland, der Evangelischen Kirche von Westfalen und der Lippischen Landeskirche sowie ihrer Diakonischen Werke). Hierbei handelt es sich *nicht* um einen kirchengemäßen Tarifvertrag im o.g. Sinne. Der Bundesangestellten–Tarifvertrag des Öffentlichen Dienstes war bis zur Tarifreform der EKD 2005/2006 hier die Leitwährung für die *privatrechtlich* beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Der BAT–KF wird jedoch auf der Basis von kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen fortgeführt.

Erläuterung |

3.2.5 Abgrenzung von Tarifwerken, kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen (AVR) und der einseitigen Festlegung der Entlohnung durch Arbeitgeber*innen

Löhne und Arbeitsbedingungen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in der Pflegebranche können also in unterschiedlichen institutionellen Settings normiert werden. Bei klassischen Tarifverträgen (Zweiter Weg) erfolgt dies in Form von Tarifverhandlungen, bei an kirchliche Arbeitsrechtsregelungen gebundenen Pflegeeinrichtungen (Dritter Weg) erfolgt dies üblicherweise in Arbeitsrechtlichen Kommissionen (Kommissionsmodell) (→ 3.2.1). Kirchengemäße Tarifverträge wiederum werden zwischen kirchlichen Einrichtungen und Gewerkschaften abgeschlossen, gleichwohl verfügen sie in ihrer Sonderstellung nicht über die gleichen Merkmale wie „klassische“ Tarifverträge (→ 3.2.4).

Während Tarifverträge auf die Arbeitsverhältnisse der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer jedoch wie ein Gesetz, d.h. mit normativer Wirkung anzuwenden sind, ist dies bei Arbeitsvertragsrichtlinien nicht der Fall. Denn Arbeitsvertragsrichtlinien wirken nur dann auf die Arbeitsverhältnisse kirchlicher Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen ein, wenn ihre Geltung im Arbeitsvertrag ausdrücklich vereinbart ist. Dies bedeutet, dass sie somit erst aufgrund der von den Arbeitsvertragsparteien getroffenen Einbeziehungsvereinbarung als Bestandteil des Arbeitsvertrages Gültigkeit erlangen.

**Geltung muss im
Arbeitsvertrag
ausdrücklich
vereinbart sein**

Tarifverträge werden zumeist mit einer spezifischen Laufzeit (zeitlicher Geltungsbereich) abgeschlossen. Der Zeitpunkt des In-Kraft-Tretens wird in Tarifverträgen i.d.R. festgelegt. Der Tarifvertrag (d.h. seine volle normative Wirkung) endet unter anderem durch

- Kündigung,
- Befristung/Zeitablauf,
- einvernehmliche Aufhebung,

- Ausscheiden aus Geltungsbereich oder
- in bestimmten Fällen – Betriebsübergang, Umwandlung (→3.1.9; 3.1.14).

Ein wesentlicher Unterschied zwischen Tarifverträgen und kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen besteht darin, dass eine kirchliche AVR zumeist nur ein Beginndatum hat und dann in der jeweiligen geänderten Fassung aktualisiert und fortgeführt wird. Entsprechend werden bei einer kirchlichen Arbeitsrechtsregelung das Datum des Abschlusses der neuen Arbeitsrechtsregelung oder die jeweilige Versionsnummer mit Datum angegeben.

**Fortlaufende
Aktualisierung und
Versionsnummer**

Sowohl von Tarifverträgen als auch von kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen abzugrenzen ist der »Erste Weg«, in dem die Festlegung von Löhnen und Arbeitsbedingungen einseitig durch den/die Arbeitgeber*in erfolgt.

Hier findet die Normierung von Löhnen und Arbeitsbedingungen also weder über einen Tarifvertrag und über den Weg der Tarifverhandlung (Zweiter Weg) noch über kirchliche Arbeitsrechtsregelungen über den Weg Arbeitsrechtlicher Kommissionen (Dritter Weg) statt.

Merkposten | Entscheidend ist, dass der Name einer kollektivvertraglichen Regelung an sich noch keine Aussage darüber trifft, ob es sich faktisch um eine kollektivvertragliche/kollektivrechtliche Regelung handelt. Ein Beispiel: Im Fall der sogenannten „Arbeitsvertragsrichtlinien“ (AVR) des bpa-Arbeitgeberverbandes e.V. beispielsweise handelt es sich, trotz der Namenassoziation zur kirchlichen AVR, nicht um eine kollektivvertragliche/kollektivrechtliche Vereinbarung, die im Rahmen eines Kommissionsmodells kodifiziert wurde, sondern um eine einseitig festgelegte, verbandsinterne Empfehlung für eine arbeitsvertragliche Ordnung zur Normierung von Arbeitsbedingungen und Löhnen. In diesem Fall ist eine Tarifbindung oder eine Bindung an kirchliche Arbeitsrechtsregelungen also nicht gegeben.

Erläuterung |

3.2.6 Mitteilungspflichten für Pflegeeinrichtungen, die an Tarifverträge/kirchliche Arbeitsrechtsregelungen gebunden sind

Träger von Pflegeeinrichtungen bzw. Pflegeeinrichtungen, die an ein Tarifvertragswerk/Tarifvertrag oder an kirchliche Arbeitsrechtsregelungen in der jeweils gültigen Fassung gebunden sind, sind Träger von Pflegeeinrichtungen/Pflegeeinrichtungen im Sinne des § 72 Absatz 3a SGB XI. Aufgrund der skizzierten Akteursstrukturen, Verfahrensweisen und Regelungen bei Pflegeeinrichtungen, die an kirchliche Arbeitsrechtsregelungen in der jeweils gültigen Fassung gebunden sind, werden im DCS-Datenkranz in einzelnen Feldern also andere Angaben als bei tarifgebundenen Pflegeeinrichtungen benötigt. Zum Nachweis der Bindung der Pflegeeinrichtung an ein gültiges Tarifvertragswerk/an eine gültige kirchliche Arbeitsrechtsregelung zum Zeitpunkt der Mitteilung werden erfasst:

- Name des Tarifvertragswerks/der kirchlichen Arbeitsrechtsregelung
- Tarifvertragsparteien (Arbeitgeber*in oder Arbeitgeber*innenverband/Dienstgeber*innenverband, tarifzuständige Gewerkschaft)/Arbeitsrechtliche Kommission (→ 3.1.5; 3.2.2)
- Typus des Tarifvertragswerks (→ 3.1.8)/kirchliche Arbeitsrechtsregelung sowie, falls zutreffend, Notlagen-/Sanierungs-/Zukunftssicherungstarifvertrag (→ 3.1.11)
- Räumlicher Geltungsbereich (→ 3.1.9)
- Laufzeiten des Tarifvertragswerks (→ 3.1.9) /gültige Version des Tarifvertragswerks/der kirchlichen Arbeitsrechtsregelung (→ 3.2.5)
- Angabe der Nachbindung (→ 3.1.13)/Nachwirkung (Datum des Beginns der Nachwirkung) (→ 3.1.14)

Weiterführende Hinweise |

→ Die Pflegeeinrichtungen erklären bei der Meldung zudem rechtsverbindlich, dass sich das Tarifvertragswerk/die kirchliche Arbeitsrechtsregelung fachlich auf alle Beschäftigten in der Pflege und Betreuung erstreckt (→ 3.1.9).

3.3 Prüfkriterien zur Tarifbindung, Ermittlung des regional üblichen Entlohnungsniveaus und Veröffentlichungspflichten der Landesverbände der Pflegekassen

Nachfolgend werden für die Umsetzung der Richtlinien zur Einhaltung der Vorgaben nach § 72 Absätze 3a und 3b SGB XI sowie für § 82c Absatz 4 SGB XI zum Verfahren nach § 82c Absätze 1 bis 3 und 5 SGB XI relevante Prüfkriterien dargestellt. Zudem geht die Erläuterungshilfe auf das Verfahren zur Ermittlung des regional üblichen Entlohnungsniveaus ein. Darüber hinaus werden die Veröffentlichungspflichten der Landesverbände der Pflegekassen erläutert.

Erläuterung |

3.3.1 Wann liegt eine Tarifbindung/Bindung an eine kirchliche Arbeitsrechtsregelung vor?

In folgenden Fällen liegt eine Bindung an einen Tarifvertrag/an kirchliche Arbeitsrechtsregelungen vor:

Wenn ein Arbeitgeber*innenverband in der Pflege oder eine einzelne Pflegeeinrichtung mit einer tariffähigen Gewerkschaft einen Tarifvertrag abgeschlossen hat und dieser gemäß seiner Laufzeit bei Meldung zum 30.09. bzw. ab 2023 zum 31.08 des jeweiligen Jahres gültig ist, dann befindet sich die Einrichtung in der Tarifbindung im Sinne des § 72 3e SGB XI. Gleiches gilt auch für kirchliche Träger einer Pflegeeinrichtung bzw. für die Pflegeeinrichtung selbst, die kirchliche Arbeitsrechtsregelungen in ihrer jeweils gültigen Fassung anwenden. Dies bedeutet insbesondere:

**Vorliegen einer
Tarifbindung/Bindung
an kirchliche
Arbeitsrechtsregelung**

- Der Tarifvertrag ist durch tariffähige und tarifzuständige Tarifvertragsparteien abgeschlossen.
- Im Falle einer kirchlichen Arbeitsrechtsregelung muss die kollektivvertragliche Regelung durch die jeweils zuständige Arbeitsrechtliche Kommission abgeschlossen worden sein. Handelt es sich um einen kirchengemäßen Tarifvertrag, so erfolgte der Abschluss mit einer tariffähigen und tarifzuständigen Gewerkschaft.
- Die Pflegeeinrichtung fällt in den räumlichen und zeitlichen Geltungsbereich des Tarifvertrags bzw. der kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen.
- Der Tarifvertrag/die kirchliche Arbeitsrechtsregelung besitzt für die Pflegeeinrichtung bzw. für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die Leistungen der Pflege oder Betreuung von Pflegebedürftigen erbringen und in den Geltungsbereich der Richtlinien fallen, Gültigkeit. Der Geltungsbereich der Richtlinien gilt für alle Pflegeeinrichtungen, die einen Versorgungsvertrag nach SGB XI haben oder anstreben.
- Der Tarifvertrag/die kirchliche Arbeitsrechtsregelung ist gemäß seiner Laufzeit/in der jeweiligen Fassung bzw. Versionsnummer zum Zeitpunkt der Mitteilung gültig und wird von der Einrichtung auch in der jeweils gültigen Fassung verwendet.
- Der Träger der Pflegeeinrichtung bzw. die Pflegeeinrichtung selbst befindet sich zum Zeitpunkt der Meldung in einem zur Abwendung der wirtschaftlichen Notlage in einem Notlagen-, Sanierungs- oder Zukunftssicherungstarifvertrag (→ 3.1.11).
- Der Träger der Pflegeeinrichtung bzw. die Pflegeeinrichtung selbst befindet sich zum Zeitpunkt der Meldung in der Nachbindung (→ 3.1.13) oder Nachwirkung (→ 3.1.14) eines Tarifvertragswerks. Der Träger der Pflegeeinrichtung bzw. die Pflegeeinrichtung befindet sich somit auch dann in der Tarifbindung, wenn das Tarifvertragswerk abgelaufen ist und innerhalb der Frist eines Jahres noch nicht durch eine

andere Abmachung ersetzt wurde, dies kann jedoch im Tarifvertrag ausgeschlossen werden

Erläuterung |

3.3.2 Wann liegt keine Tarifbindung/keine Bindung an kirchliche Arbeitsrechtsregelungen vor?

In folgenden *exemplarischen* Fällen liegt keine Bindung an einen Tarifvertrag/an kirchliche Arbeitsrechtsregelungen vor:

Keine Bindung an einen Tarifvertrag liegt vor, wenn der Träger der Pflegeeinrichtung bzw. die Pflegeeinrichtung selbst weder einen gültigen Tarifvertrag abgeschlossen hat noch in der Nachbindung ist. Auch liegt keine Tarifbindung mehr vor, wenn der Tarifvertrag sich auch nach einem Jahr noch in der Weitergeltung befindet (→ 3.1.14).

Zudem liegt keine Tarifbindung vor, wenn sich der Träger der Pflegeeinrichtung/die Pflegeeinrichtung selbst lediglich an einem bestehenden Tarifvertragswerk orientiert und (nicht) alle darin vereinbarten Regelungen umsetzt.

Auch liegt keine Tarifbindung vor, wenn der kirchliche Träger der Pflegeeinrichtung bzw. die Pflegeeinrichtung in kirchlicher Trägerschaft selbst weder an kirchliche Arbeitsrechtsregelungen in der jeweils gültigen Fassung noch an einen kirchengemäßen Tarifvertrag/Tarifvertrag gebunden ist. Dies gilt auch für kirchliche Träger von Pflegeeinrichtungen bzw. Pflegeeinrichtungen in kirchlicher Trägerschaft, die sich lediglich an kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen orientieren und nicht alle darin vereinbarten Regelungen umsetzen.

Keine Tarifbindung liegt zudem vor, wenn der Träger der Pflegeeinrichtung bzw. die Pflegeeinrichtung selbst nicht in den räumlichen, zeitlichen, fachlichen und persönlichen Geltungsbereich der kollektivvertraglichen Regelung fällt. Gilt die kollektivvertragliche Regelung beispielsweise nicht für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die Leistungen der Pflege oder Betreuung von Pflegebedürftigen erbringen, so besteht für diese Beschäftigtengruppen auch keine Tarifbindung.

Regelungen, die lediglich einseitig durch den/die Arbeitgeber*in und damit ohne Tarifvertragsparteien (bzw. bei Pflegeeinrichtungen in kirchlicher Trägerschaft: Arbeitsrechtliche Kommission) festgelegt wurden (z.B. einseitig vom

Keine
Tarifbindung/keine
Bindung an kirchliche
Arbeitsrechtsregelung

Arbeitgeber/von der Arbeitgeberin festgelegte Arbeitsvertragsrichtlinien), erfüllen ebenfalls nicht die Merkmale einer kollektivvertraglichen Regelung. Sie können entsprechend nicht als Grundlage zum Nachweis für eine Tarifbindung herangezogen werden.

Auch ersetzen Betriebs- oder Dienstvereinbarungen oder betriebliche Arbeits- und Sozialordnungen (→ 3.1.3) keine kollektivvertraglichen/kollektivrechtlichen Regelungen wie Tarifvertragswerke oder kirchliche Arbeitsrechtsregelungen.

Auch liegt keine Tarifbindung vor, wenn der Träger der Pflegeeinrichtung bzw. die Pflegeeinrichtungen selbst zwar eine kollektivvertragliche Mantel- und Entlohnungsregelung abgeschlossen haben, dieser Abschluss jedoch mit einer für tarifunfähig erklärten oder nicht-tarifzuständigen Gewerkschaft erfolgt ist (→ 3.1.7).

Diese Träger von Pflegeeinrichtungen bzw. Pflegeeinrichtungen sind dann im Sinne des § 72 Absatz 3b SGB XI zu behandeln.

Erläuterung |

3.3.3 Wann erfüllen Pflegeeinrichtungen die Zulassungsvoraussetzungen?

Pflegeeinrichtungen erfüllen die Voraussetzungen der Zulassung zur Versorgung auf Basis der Zulassungs-Richtlinien unter folgenden Voraussetzungen:

- Die Pflegeeinrichtung ist zum Zeitpunkt der Meldung nach § 72 Absatz 3e SGB XI an einen Tarifvertrag/an kirchliche Arbeitsrechtsregelungen gebunden.

Sofern die Pflegeeinrichtung spätestens am 01.09.2022 nicht an einen Tarifvertrag/an kirchliche Arbeitsrechtsregelungen gebunden ist, erfüllt sie als 3b-Einrichtung unter folgenden Bedingungen die Voraussetzungen der Zulassung zur Versorgung:

- Die Pflegeeinrichtung wählt den Weg als „Durchschnittsanwender“: Sie zahlt ihren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in Pflege oder Betreuung also

mindestens eine Entlohnung, das jeweils im Durchschnitt innerhalb der betreffenden Beschäftigten-/Qualifikationsgruppe das aktuell veröffentlichte regional übliche Entlohnungsniveau sowie die aktuell veröffentlichten Durchschnittswerte für die variablen pflegetypischen Zuschläge in der Region *nicht unterschreitet*. (*Hinweis*: Die Durchschnittswerte für die pflegetypischen variablen Zuschläge müssen erst zum 01. Februar 2023 eingehalten werden, wenn aufgrund der nächsten Datenmeldung, die zum 30. September 2022 erfolgt, am 30. November 2022 neue Werte veröffentlicht werden.)

- Die Voraussetzungen sind gemäß den Zulassungs-Richtlinien auch dann erfüllt, wenn die Pflegeeinrichtung ihre Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Pflege oder Betreuung mindestens in Höhe des von ihr als maßgebend mitgeteilten Tarifvertragswerks oder kirchlicher Arbeitsrechtsregelungen in der jeweils aktuellen Fassung entlohnt.
- Dabei ist zu beachten, dass die Pflegeeinrichtung dann die Option hat, entweder das betreffende Tarifvertragswerk/die kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen 1:1 anzuwenden oder dafür Sorge zu tragen, dass das Lohngefüge des maßgebenden Tarifvertragswerks/der kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen eingehalten wird. Für das Lohngefüge sind die Mindesteinhaltung der Erfahrungsstufen sowie die Einhaltung der Eingruppierungsgrundsätze (→ 3.3.4) relevant.

Merkposten | Damit können die Voraussetzung der Zulassung zur Versorgung also entweder...

- ... über eine Tarifbindung/eine Bindung an kirchliche Arbeitsrechtsregelungen *oder*
- ...über die durchschnittliche Entlohnung der Beschäftigten mindestens in Höhe des regional üblichen Entlohnungsniveaus für die jeweilige Beschäftigten-/Qualifikationsgruppe + mindestens der Durchschnittswerte der veröffentlichten variablen pflegetypischen Zuschläge *oder*

- ...unter Bezug auf einen maßgebenden Tarifvertrag/
kirchliche Arbeitsrechtsregelungen unter der Bedingung
einer 1:1-Anwendung *oder*
- ...unter Bezug auf einen maßgebenden Tarifvertrag/
kirchliche Arbeitsrechtsregelungen unter Berücksichtigung
des Lohngefüges (einschließlich der Mindesteinhaltung der
jeweiligen Erfahrungsstufen sowie der Einhaltung der
Eingruppierungsgrundsätze)

erfüllt werden.

Erläuterung |

3.3.4 Entgeltgruppen, Eingruppierung und Entgelttabellen

Mit Blick auf die Entlohnung werden Beschäftigte auch in Pflege oder Betreuung zu Entgeltgruppen zugeordnet, für die dann eine Entgelttabelle erstellt wird. Diese Entgelttabelle enthält üblicherweise mehrere Entgeltgruppen [EG] und Erfahrungsstufen. Beispiel: Die P-Tabelle des TVöD enthält die Entgeltgruppen P 5 – P16 und die Stufen 1 bis 6. Für jede einzelne „Zelle“ der Tabelle wird dann ein Entgelt festgelegt, das den Grundlohn (d.h. zunächst ohne Zulagen und Zuschläge) für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer festlegt. Daraus ergibt sich die Entgeltordnung in Form einer Entgelttabelle/Vergütungstabelle, die dem jeweiligen Tarifwerk/den kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen zugrunde liegt und die von den Tarifvertragsparteien bzw. von den Arbeitsrechtlichen Kommissionen vereinbart wurde. Die Entlohnung richtet sich nun danach, wie die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer eingruppiert werden. Welche Regelungen für die Eingruppierung der Beschäftigten beachtet werden müssen (Eingruppierungsgrundsätze), wird ebenfalls kollektivvertraglich zumeist im Rahmen-/Manteltarifvertrag geregelt. Je nach Eingruppierung/Einstufung der Beschäftigten ergibt sich auf Basis der jeweils geltenden Entgeltordnung somit der Grundlohn. Über Eingruppierungsgrundsätze, Entgeltgruppen und Erfahrungsstufen ergibt sich das Lohngefüge der Entgeltordnung.

Entgeltgruppen
Erfahrungsstufen
Eingruppierung
Lohngefüge

Weiterführende Hinweise |

→ Die Daten, die Pflegeeinrichtungen an die DCS melden müssen, stammen aus den Tarifwerken und kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen, d.h. die relevanten Informationen beziehen sich i.d.R. sowohl auf Informationen aus den Entgelttarifverträgen als auch auf Informationen aus den jeweiligen Rahmen-/Manteltarifverträgen bzw. -regelungen.

→ Die Pflegeeinrichtungen melden Angaben zum Grundgehalt aus den Entgelttabellen.

→ Sofern das Tarifvertragswerk oder die kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen keine Entgelttabelle mit monatlichen Grundgehältern enthält, werden die Grundgehälter auf Grundlage der tarifvertraglichen Regelungen oder der kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen berechnet.

Erläuterung |

3.3.5 Was ist die Entlohnung

Zur Entlohnung im Sinne des Gesetzes zählen der Grundlohn, regelmäßige Jahressonderzahlungen, vermögenswirksame Leistungen des **Arbeitgebers**, pflegetypische Zulagen, der Lohn für Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft sowie pflegetypische Zuschläge.

Die pflegetypischen Zuschläge, die im Sinne des Gesetzes zu veröffentlichen sind, sind Nachtzuschläge, Sonntagszuschläge und Feiertagszuschläge.

Bereitschaftsdienst ist die Zeitspanne, in der die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sich für Zwecke des Betriebes an einem vom **Arbeitgeber** vorgegebenen Ort innerhalb oder außerhalb des Betriebs aufhalten müssen, damit sie erforderlichenfalls ihre Arbeitstätigkeit jedenfalls unverzüglich aufnehmen können. Bereitschaftsdienst ist in vollem Umfang Arbeitszeit.

Rufbereitschaft ist die Verpflichtung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, für den Arbeitgeber jederzeit erreichbar zu sein, um

auf Abruf die Arbeit alsbald aufnehmen zu können. Im Unterschied zum Bereitschaftsdienst müssen sich die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nicht an einem vorgegebenen Ort aufhalten. Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer können ihren Aufenthaltsort während der Rufbereitschaft also selbst bestimmen. Eine Inanspruchnahme während der Rufbereitschaft ist Arbeitszeit.

Bei der Angabe des Lohnes für Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft ist der jeweils tatsächlich gezahlte Lohn aus dem aktuellen Monat anzugeben. Dieser ist aus der Lohn-/Gehaltsabrechnung zu entnehmen.

Weiterführende Hinweise |

→ Die Datenmeldungen der Pflegeeinrichtungen an die DCS erfassen das Grundgehalt (Tabellenentgelt), die Jahressonderzahlungen, die vermögenswirksamen Leistungen des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin, der Lohn für Rufbereitschaft und Bereitschaftsdienst sowie die regelmäßigen und fixen pflegetypischen Zulagen.

→ Ziel der Richtlinien ist die Verbesserung der Entlohnung der Pflegepersonen. Mit der Nicht-Berücksichtigung von Sachleistungen zur Feststellung des regional üblichen Entgeltniveaus soll dem Umstand vorbeugt werden, dass Lohnleistungen in Sachleistungen umgewandelt werden.

Erläuterung |

3.3.6 Fixe und variable Entlohnungsbestandteile

Die Entlohnung der Beschäftigten setzt sich grundsätzlich aus unterschiedlichen Entlohnungskomponenten zusammen. Diese bestehen aus fixen und variablen Entlohnungsbestandteilen. Zu den fixen Entlohnungsbestandteilen zählen das monatliche Grundgehalt gemäß Entgelttabelle (Grundvergütung) oder auch regelmäßige Jahressonderzahlungen, wie z.B. Urlaubs- oder Weihnachtsgeld, das laut Tarifvertrag/kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen gezahlt wird. Auch vermögenswirksame Leistungen fallen hierunter. Darüber hinaus sind *regelmäßig*

Grundvergütung
Jahressonderzahlungen
Vermögenswirksame Leistungen
Zulagen
Zuschläge

gezahlte, fixe Zulagen (z.B. Pflegezulage, Erschwerniszulage etc.) zu berücksichtigen. Zusätzlich sind variable Entlohnungsbestandteile, etwa die Zuschläge, die u.a. für Nachtarbeit, Sonn- und Feiertagsarbeit (jeweils mit und ohne Freizeitausgleich) zu berücksichtigen. Bei „Zulagen“ handelt es sich somit i.d.R. um fixe und damit regelmäßig gezahlte Entlohnungsbestandteile, während „Zuschläge“ zumeist als variable Entlohnungsbestandteile je nach erbrachter Arbeitsleistung entlohnungsrelevant werden.

Merkposten | Die Entlohnung (Arbeitnehmerbruttoentgelt) ergibt sich also aus unterschiedlichen Entlohnungsbestandteilen. Berücksichtigt als *Entlohnungsbestandteile* werden das Grundgehalt (Tabellenentgelt), Jahressonderzahlungen, die vermögenswirksamen Leistungen des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin, der tatsächlich gezahlte Lohn für Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft sowie die regelmäßigen bzw. fixen pflegetypischen Zulagen. Darüber hinaus werden variable pflegetypische Zuschläge gelistet. Hierzu zählen die Zuschläge für Nachtarbeit, Sonntagsarbeit und Feiertagsarbeit (jeweils mit und ohne Freizeitausgleich). Die Angaben zu den Zuschlägen erfolgen in Berechnung auf den Stundenlohn in Prozent; kaufmännisch gerundet auf den vollen Betrag ohne Nachkommastellen. Diese variablen Entlohnungsbestandteile gehen nicht in die Berechnung des regional üblichen Entlohnungsniveaus ein; sie werden jedoch gesondert ausgewiesen.

Weiterführende Hinweise |

→ Pflegeeinrichtungen müssen bei der Datenübermittlung an die DCS Angaben zum monatlichen (fixen) Grundgehalt gemäß den Entgelttabellen unter Hinzuziehung von Jahressonderzahlungen, vermögenswirksamen Leistungen, der tatsächlich gezahlte Lohn für Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft) und regelmäßigen, fixen pflegetypischen Zulagen machen.

→ Darüber hinaus melden die Pflegeeinrichtungen auch Angaben zu variablen pflegetypischen Zuschlägen (Nachtarbeit, Sonntagsarbeit, Feiertagsarbeit jeweils mit und ohne Freizeitausgleich)

→ Im Einzelfall kann es sein, dass die gezahlten Zulagen/Zuschläge eine andere Bezeichnung führen oder zusätzliche zu den in den Richtlinien aufgeführten Zulagen/Zuschläge weitere existieren. Berücksichtigt werden lediglich die in den Richtlinien aufgeführten Zuschläge.

→ Die in den Richtlinien aufgeführten pflegetypischen Zulagen und Zuschläge dienen der Zielsetzung der Vergleichbarkeit. Es geht nicht um eine Vollerhebung aller in den Tarifverträgen/kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen möglicherweise vereinbarten Zulagen/Zuschläge.

→ Die fixen pflegetypischen Zulagen werden für die Berechnung des regional üblichen Entlohnungsniveaus berücksichtigt. Die variablen pflegetypischen Zuschläge werden von den Einrichtungen ebenfalls gemeldet, sie gehen jedoch *nicht* in die Berechnung des regional üblichen Entlohnungsniveaus ein, sondern werden gesondert ausgewiesen.

Erläuterung |

3.3.7 Warum werden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer berücksichtigt, die mindestens 50 Prozent ihrer Tätigkeit in Pflege oder Betreuung arbeiten?

Hier wird dem Prinzip der Tarifautomatik im Tarifwesen gefolgt. Tarifautomatik bedeutet, dass die/der Arbeitnehmerin/Arbeitnehmer in die Entgeltgruppe eingruppiert ist, deren Tätigkeitsmerkmale der gesamten von ihm, und nicht nur vorübergehend, auszuübenden Tätigkeit entspricht. Es werden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer eingeschlossen, die überwiegend, also mindestens 50 Prozent der vertraglich vereinbarten Tätigkeit in Pflege oder Betreuung beschäftigt sind.

**Prinzip der
Tarifautomatik**

Erläuterung |

3.3.8 Regional übliches Entlohnungsniveau – Wie ist das definiert?

Bei nicht an Tarifvertragswerke oder an kirchliche Arbeitsrechtsregelungen gebundenen Pflegeeinrichtungen kann ab dem 1. September 2022 eine Entlohnung der Arbeitnehmerinnen

und Arbeitnehmer, die Leistungen der Pflege oder Betreuung von Pflegebedürftigen erbringen, nicht als unwirtschaftlich abgelehnt werden, soweit die Höhe ihrer Entlohnung nach dem Tarifvertrag oder der kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen, der oder die nach § 72 Absatz 3b SGB XI für ihre Entlohnung maßgebend sind, das regional übliche Entlohnungsniveau nicht deutlich überschreitet.

Damit werden folgende Fragen relevant: 1. Welcher räumlich-geographische Bezugsraum wird als »Region« definiert? 2. Wie ist das regional übliche Entlohnungsniveau definiert? 3. Auf welcher Grundlage wird das regional übliche Entlohnungsniveau berechnet? 4. Wie wird das regional übliche Entlohnungsniveau berechnet?

Als räumlich-geographischer Bezugsraum gilt gemäß den Pflegevergütungs-Richtlinien das jeweilige Bundesland. Das regional übliche Entlohnungsniveau stellt einen nach der Anzahl der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die Leistungen der Pflege oder Betreuung von Pflegebedürftigen erbringen, arbeitszeitnormierten und gewichteten durchschnittlichen Stundenlohn dar. Grundlage der Ermittlung sind die Mitteilungen der tarifgebundenen oder der an kirchliche Arbeitsrechtsregelungen gebundenen Pflegeeinrichtungen für die jeweilige Region (Bundesland). Dabei gehen die Meldungen in die Ermittlung des regional üblichen Entlohnungsniveau ein, die den Anforderungen an zu die zu meldenden maßgeblichen Informationen entsprechen.

**Bundesländer als
regionaler
Bezugspunkt**

Es werden insgesamt vier Werte ausgewiesen: Das regional übliche Entlohnungsniveau a) *für die drei Beschäftigten/-Qualifikationsgruppen* in dem jeweiligen Bundesland und b) das gewichtete regional übliche Entgeltniveau über die drei Beschäftigten-/Qualifikationsgruppen. Das regional übliche Entlohnungsniveau wird als durchschnittlicher Stundenlohn in Euro, kaufmännisch auf zwei Nachkommastellen gerundet, ausgewiesen.

Link Berechnungsmethodik: <https://www.aok.de/gp/entlohnung-nach-tarif/tarifuebersicht/berechnungsmethodik>

Merkposten | Zur Ermittlung des regional üblichen Entlohnungsniveaus melden die Pflegeeinrichtungen einmal jährlich zum 30.09, ab dem Jahr 2023 jeweils zum 31.08 ihre

Angaben zur Grundvergütung für die drei Beschäftigtengruppen sowie weiterer Entlohnungsbestandteile aus den für sie relevanten Tarifverträgen/kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen (→ 3.3.6).

Grundlage der Ermittlung des regional üblichen Entlohnungsniveaus sind die Mitteilungen der tarifgebunden oder an kirchliche Arbeitsrechtsregelungen gebundenen Pflegeeinrichtungen. Notlagen-/Sanierungs- oder Zukunftstarifvereinbarungen bleiben in der Ermittlung des regional üblichen Entlohnungsniveaus unberücksichtigt.

Das regional übliche Entlohnungsniveau ist ein für die Richtlinien entwickelter *Verfahrens- und Vergleichsstandard*, der zum einen nicht die tatsächliche durchschnittliche Entlohnung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in den Pflegeeinrichtungen widerspiegelt. Zum anderen ist es auch mit anderweitig vorliegenden Benchmarks zur Entlohnung nicht vergleichbar.

Weiterführende Hinweise |

→ Aufgrund der Tatsache, dass in den Tarifverträgen/kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen unterschiedliche Regelungen zu der wöchentlichen regulären Arbeitszeit zugrunde liegen, wird ein arbeitszeitnormierter durchschnittlicher Stundenlohn für die jeweilige Beschäftigten-/Qualifikationsgruppe ermittelt.

→ Aufgrund der Tatsache, dass unterschiedliche Zahlen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in den Geltungsbereich der jeweiligen Tarifvertragswerke/kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen fallen, wird für das regional übliche Entlohnungsniveau über alle Beschäftigtengruppen ein nach Vollzeit-Äquivalenten gewichteter durchschnittlicher Stundenlohn für die Region errechnet.

Erläuterung |

3.3.9 Wird für die einzelnen Beschäftigten-/Qualifikationsgruppen in Pflege und Betreuung ein regional übliches Entlohnungsniveau ermittelt?

Erfasst von den Richtlinien werden die folgenden drei Beschäftigtengruppen:

- a. Pflege- und Betreuungskräfte ohne mindestens einjährige Berufsausbildung
- b. Pflege- und Betreuungskräfte mit mindestens einjähriger Berufsausbildung
- c. Fachkräfte in den Bereichen Pflege und Betreuung mit mindestens dreijähriger Berufsausbildung

Es wird für alle drei Beschäftigten-/Qualifikationsgruppen ein regional übliches Entlohnungsniveau als Stundenlohn in der Region ermittelt; diese Werte können alternativ zur Wahl eines Tarifvertragswerkes von 3b-Einrichtungen als Zulassungsmaßstab gewählt werden. Die ermittelten Durchschnittswerte für die pflegetypischen Zuschläge werden gesondert ausgewiesen. Diese dürfen als Voraussetzung für die Zulassung dann nicht unterschritten werden, wenn die 3b-Einrichtung sich entscheidet, das regional übliche Entlohnungsniveau der jeweiligen Beschäftigten-/Qualifikationsgruppe im Durchschnitt zugrunde zu legen. (Hinweis: Die Durchschnittswerte für die pflegetypischen variablen Zuschläge müssen erst zum 01. Februar 2023 eingehalten werden, wenn aufgrund der nächsten Datenmeldung, die zum 30. September 2022 erfolgt, am 30. November 2022 neue Werte veröffentlicht werden.)

Übersicht über die regional üblichen Entlohnungsniveaus in den Bundesländern

Link:

https://www.aok.de/gp/fileadmin/user_upload/Pflege/Gesetze/Datenebersicht_Pflege_2022_03_31.pdf

Merkmale |

Die Landesverbände der Pflegekassen veröffentlichen jeweils das regional übliche Entlohnungsniveau als arbeitszeitnormierten und gewichteten (nach Vollzeitäquivalenten) durchschnittlichen Stundenlohn für die drei Beschäftigten-/Qualifikationsgruppen. Darüber hinaus wird das regional übliche Entlohnungsniveau *über* die drei Beschäftigten-/Qualifikationsgruppen als durchschnittlicher arbeitszeitnormierter und gewichteter Stundenlohn ausgewiesen. Zudem werden die jeweils regional

üblichen Durchschnittswerte für die pflegetypischen Zulagen gesondert auf dem gleichen Tabellenblatt ausgewiesen.

Erläuterung |

3.3.10 Wie wird die Grenze zur Überschreitung des regional üblichen Entlohnungsniveau festgelegt?

Über die drei Beschäftigten-/Qualifikationsgruppen wird, wie skizziert, ein regional übliches Entlohnungsniveau als gewichteter durchschnittlicher Stundenlohn berechnet. Dieser Wert gibt über die drei Beschäftigten-/Qualifikationsgruppen die durchschnittliche Entlohnung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der Region an, die in den Geltungsbereich von Tarifverträgen/von kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen fallen. Der hierüber ermittelte Wert wird mit dem Faktor 1,1 multipliziert, damit wird die Grenze zur Überschreitung des regional üblichen Entlohnungsniveaus definiert.

Erläuterung |

3.3.11 Wie ist eine »deutliche Überschreitung« des regional üblichen Entlohnungsniveaus definiert?

Eine deutliche Überschreitung des regional üblichen Entlohnungsniveaus liegt dann vor, wenn die Entlohnung die durchschnittliche Entlohnung für solche Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Tarifverträgen und kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen, die in der Region, in der die Pflegeeinrichtung betrieben wird, von tarifgebundenen Pflegeeinrichtungen angewendet werden, um mehr als 10 Prozent übersteigt. Für eine darüberhinausgehende Bezahlung von Gehältern bedarf es eines sachlichen Grundes.

Erläuterung |

3.3.12 Welche Relevanz hat das regional übliche Entlohnungsniveau für Pflegeeinrichtungen, die nicht an Tarifvertragswerke/kirchliche Arbeitsrechtsregelungen gebunden sind?

In den Zulassungs-Richtlinien werden zwei Fälle unterschieden: a) Pflegeeinrichtungen, die an einen Tarifvertrag oder an kirchliche Arbeitsrechtsregelungen gebunden sind und b) Pflegeeinrichtungen, die nicht an einen Tarifvertrag/kirchliche Arbeitsrechtsregelungen gebunden sind.

Ist die Einrichtung an einen Tarifvertrag oder an kirchliche Arbeitsrechtsregelungen gebunden, erfüllt sie als 3a-Einrichtung die Zulassungsvoraussetzung. Dies gilt auch für den Fall, dass für die Einrichtung ein Notlagen-, Sanierungs- oder Zukunftssicherungstarifvertrag gilt (→ 3.1.11) oder sich die Einrichtung zum Zeitpunkt der Meldung in der Nachbindung (→ 3.1.13) oder Nachwirkung (→ 3.1.14) eines Tarifvertragswerks befindet.

Anders ist dies bei *nicht* tarifgebundenen oder an kirchliche Arbeitsrechtsregelungen gebundene Pflegeeinrichtungen. Hier sind die Voraussetzungen zur Zulassung dann erfüllt, wenn die Pflegeeinrichtung entweder bei der Entlohnung in den drei Beschäftigten-/Qualifikationsgruppen jeweils im Durchschnitt das aktuell veröffentlichte regional übliche Entlohnungsniveau für die jeweilige Beschäftigten-/Qualifikationsgruppe (→ 3.3.8; 3.3.9) sowie die Durchschnittswerte für die variablen pflegetypischen Zuschläge in der Region nicht unterschreitet oder mindestens in Höhe des von ihr als maßgebend im Sinne des § 72 Absatz 3d mitgeteilten Tarifvertragswerks oder kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen in der jeweiligen Fassung entlohnt. (Hinweis; Die Durchschnittswerte für die pflegetypischen variablen Zuschläge müssen erst zum 01. Februar 2023 eingehalten werden, wenn aufgrund der nächsten Datenmeldung, die zum 30. September 2022 erfolgt, am 30. November 2022 neue Werte veröffentlicht werden.) Hier besteht dann wiederum die Option der 1:1-Anwendung oder der Berücksichtigung des Lohngefüges. Zur Ermittlung der durchschnittlichen Entlohnung in den Beschäftigten-/Qualifikationsgruppen sind für die

Pflegeeinrichtungen das Grundgehalt (Tabellenentgelt), die Jahressonderzahlungen, die vermögenswirksamen Leistungen des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin, der tatsächlich gezahlte Lohn für **Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft** sowie die regelmäßigen und fixen pflegetypischen Zulagen maßgebend (→ 3.3.6).

Erläuterung |

3.3.13 Was müssen die Pflegeeinrichtungen mitteilen, die nicht an einen Tarifvertrag/kirchliche Arbeitsrechtsregelungen gebunden sind?

Pflegeeinrichtungen, die nicht an einen Tarifvertrag/an kirchliche Arbeitsrechtsregelungen gebunden sind, müssen zur Zulassung zur Versorgung mitteilen, woran sie sich in der Entlohnung ihrer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Pflege oder Betreuung orientieren. Dabei bestehen folgende Optionen:

- Die Pflegeeinrichtung teilt rechtsverbindlich mit, dass sie das jeweilige regional übliche Entlohnungsniveau *in den drei Beschäftigten-/Qualifikationsgruppen jeweils im Durchschnitt und die regionalen Durchschnittswerte der variablen pflegetypischen Zuschläge* für alle Beschäftigten in Pflege und Betreuung spätestens ab dem 1. September 2022 nicht unterschreitet. (*Hinweis: Die Durchschnittswerte für die pflegetypischen variablen Zuschläge müssen erst zum 01. Februar 2023 eingehalten werden, wenn aufgrund der nächsten Datenmeldung, die zum 30. September 2022 erfolgt, am 30. November 2022 neue Werte veröffentlicht werden.*)
- Die Pflegeeinrichtung teilt rechtsverbindlich mit, welches *Tarifvertragswerk oder welche kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen für sie spätestens am 01.09.2022 maßgebend* sind. Dabei sind die entsprechenden Zulagen, Zuschläge und Gratifikationen zu berücksichtigen. Sofern keine 1:1-Anwendung erfolgt, ist die Mindesteinhaltung der jeweiligen Erfahrungsstufen sowie die Einhaltung der Eingruppierungsgrundsätze im Sinne des Lohngefüges zu beachten.

Erläuterung |

3.3.14 Wann ist die Wirtschaftlichkeit der Entlohnung gegeben?

Bei einer *tarifgebunden oder an kirchliche Arbeitsrechtsregelungen gebundenen Pflegeeinrichtung* kann die Bezahlung von Gehältern der Beschäftigten bis zur Höhe der aus dieser Bindung resultierenden Vorgaben in den Pflegesatz- und Vergütungsverhandlungen grundsätzlich nicht als unwirtschaftlich abgelehnt werden.

Bei Pflegeeinrichtungen, die *nicht an ein Tarifvertragswerk oder an kirchliche Arbeitsrechtsregelungen* gebunden sind, ist der Maßstab das regional übliche Entlohnungsniveau sowie die durchschnittliche Entlohnung der Pflegeeinrichtung. Die Berechnung der durchschnittlichen Entlohnung der Pflegeeinrichtung erfolgt auf Basis des Verfahrens, mit dem das regional übliche Entlohnungsniveau berechnet wird. Die pflegetypischen Zuschläge auf den Stundenlohn bleiben hierbei unberücksichtigt.

Die Entlohnung ist dann wirtschaftlich, wenn die durchschnittliche Entlohnung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der Pflegeeinrichtung über die drei Beschäftigten-/Qualifikationsgruppen das regional übliche Entlohnungsniveau nicht um mehr als 10 Prozent übersteigt.

Wenn die durchschnittliche Entlohnung der Pflegeeinrichtung das regional übliche Entlohnungsniveau um nicht mehr als 10 Prozent übersteigt, sind auch die weiteren Entlohnungsbestandteile einschließlich der variablen pflegetypischen Zuschläge, die das maßgebende Tarifvertragswerk bzw. die maßgebenden kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen vorsehen, nicht als unwirtschaftlich abzulehnen.

Weiterführende Hinweise |

→ Mit der Orientierung der durchschnittlichen Entlohnung der Pflegeeinrichtung am regional üblichen Entlohnungsniveau + 10 Prozent wird eine Grenze für die Wirtschaftlichkeit der Entlohnung gesetzt.

Erläuterung |

3.3.15 Mögliche sachlichen Gründe der Überschreitung des regional üblichen Entlohnungsniveaus um mehr als 10 Prozent

Je nach Qualifikation oder Erfahrungsstufe können Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Pflege oder Betreuung unterschiedlich eingruppiert werden. Vor diesem Hintergrund können etwa Abweichungen in der einrichtungsspezifischen Beschäftigtenstruktur aber auch weitere Gründe, wie z.B. die Beschäftigung und übertarifliche Entlohnung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in der Pflege und Betreuung mit einem Hochschulabschluss (nach Teil 3 des Pflegeberufgesetzes [PflBG]), besondere Pflegekonzepte, die mit einem höheren Qualifikationsniveau oder eine besonders herausfordernde Fachkräftesituation sachliche Gründe für eine Überschreitung des regional üblichen Entlohnungsniveaus darstellen.

Mögliche sachliche Gründe bei Überschreitung des regional üblichen Entlohnungsniveaus

Weiterführende Hinweise |

→ Die Pflegeeinrichtungen melden jeweils die Zahl ihrer Vollzeit-Äquivalente sowie den arbeitszeitnormierten durchschnittlichen Stundenlohn für die drei Beschäftigten-/Qualifikationsgruppen.

→ Je nach Zahl, Alter, Qualifikation und Erfahrungsstufen der Beschäftigten kann in Verbindung mit der Eingruppierung die einrichtungsindividuelle durchschnittliche Entlohnung der Pflegeeinrichtung vom regional üblichen Entlohnungsniveau abweichen.

→ Dies darf jedoch nicht dazu führen, dass z.B. Abweichungen in der Beschäftigtenstruktur oder die Anwendung eines besonderen Pflegekonzeptes, das sich z.B. in einer besonderen Qualifikationsstruktur in der Pflegeeinrichtung abbildet, nachteilig für die Einrichtungen in den Pflegesatz- und Vergütungsverhandlungen auswirkt.

Erläuterung |

3.3.16 Mindestveröffentlichungspflichten der Landesverbände der Pflegekassen

Die Landesverbände der Pflegekassen veröffentlichen jährlich, erstmals unverzüglich nach Genehmigung der Pflegevergütungs-Richtlinien, spätestens innerhalb eines Monats, zur Information der Pflegeeinrichtungen für die Region nach § 2 eine Übersicht, welche der nach § 72 Absatz 3e SGB XI mitgeteilten Tarifverträge und kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen eine Entlohnung, die das regional übliche Entlohnungsniveau nach § 3 Absatz 1 nicht um mehr als 10 Prozent überschreitet, vorsehen.

Merkposten | Veröffentlicht werden das regional übliche Entlohnungsniveau für die drei Beschäftigten-/Qualifikationsgruppen sowie das regional übliche Entlohnungsniveau berechnet über die drei Beschäftigungs- und Qualifikationsgruppen, die regionalen Durchschnittswerte zu den variablen pflegetypischen Zuschlägen bezogen auf den Stundenlohn (Grundgehalt) in Prozent, der Name des Tarifvertragswerks/der kirchlichen Arbeitsrechtsregelung, die Namen der Tarifvertragsparteien/der zuständigen Arbeitsrechtlichen Kommissionen, der Tarifvertragstypus, der räumliche Geltungsbereich sowie die Laufzeit des Tarifvertragswerks/der kirchlichen Arbeitsrechtsregelung

Weiterführende Hinweise |

- **Es findet keine Veröffentlichung der Tarifverträge/kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen selbst statt.**
- **Tarifverträge werden üblicherweise im Tarifregister der Länder gelistet. Dies trifft jedoch nicht auf die kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen zu.**
- **Informationen zu den jeweils gültigen kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen liegen den zuständigen Arbeitsrechtlichen Kommissionen vor.**
- **Informationen zu den Tarifverträgen liegen den Tarifvertragsparteien vor.**

→ Tarifgebundene Einrichtungen haben die Pflicht, bei der jährlichen Meldung nach § 72 Abs. 3e SGB XI die aktuelle durchgeschriebene Fassung des Tarifvertrages an die jeweiligen Landesverbände der Pflegekassen zu übermitteln. Es wird dann eine Tarifvertragsdatenbank aus sämtlichen Tarifverträgen gebildet, die sich die Pflegeeinrichtungen, die sich nach § 72 Abs. 3b SGB XI orientieren wollen, auswählen dürfen.

WEITERFÜHRENDE INFORMATIONEN

Als Verlinkung:

- [Richtlinien und FAQ des GKV-Spitzenverbandes zu den Richtlinien nach § 72 Abs. 3c SGB XI und § 82c Abs. 4 SGB XI](#)
- [AOK-Gesundheitspartnerportal zu den Tariftreueregelungen](#)