

## Hier spricht Heiber



# Tarifwächter nicht vorgesehen

**A**mbulante Vergütungsverhandlungen sind ja in vielen Ländern immer noch relativ exotisch, also auch für die Pflegekassen tatsächlich Neuland. Dazu kommen völlig neu definierte gesetzliche Regelungen, denen ein sehr altes Urteil des Bundessozialgerichts von 2009 zur Seite oder vielleicht doch im Wege steht. Mit dem sogenannten „Tariftreuegesetz“ (GVWG und Pflegebonusgesetz) hat der Gesetzgeber neue Maßstäbe für eine wirtschaftliche Vergütung etabliert. Nicht mehr der externe Vergleich mit seinen Varianten ist maßgeblich, sondern die Neuregelungen in § 82c SGB XI. Der Gesetzgeber unterscheidet zwei Gruppen: Zum einen sind das die Einrichtungen, die an tatsächliche Tarifverträge oder kirchliche Arbeitsrechtsregelungen gebunden sind, deren Bezahlung aller Beschäftigten grundsätzlich wirtschaftlich ist. Das heißt aber nicht, dass es Aufgabe der Pflegekasse wäre, die tarifliche Einstufung zu überprüfen und entsprechend auch Runterstufungen vorzunehmen, wie es in Einzelverhandlungen öfter vorkommt. Solange der Tarifvertrag auch entsprechende höhere Eingruppierungen zulässt, dürfte diese Vergütung nicht als unwirtschaftlich abgelehnt werden. Auch Vergütungen nach sehr hohen Tarifverträgen (wie der des ABVP mit der Gewerkschaft GÖD) sind so geschützt und dürfen beispielsweise nicht im Rahmen eines externen Vergleichs etc. bewertet werden.

Für die zweite Gruppe der Einrichtungen, die sich nur an bestehende Tarifverträge als Untergrenze anlehnen oder mindestens nach dem regionalen Entgeltniveau bezahlen, gilt eine andere Obergrenze: Hier ist die Obergrenze für die Entgeltbestandteile nach § 72 Abs. 3b Satz 2 Nr. 1 bis 5 festgelegt mit maximal zehn Prozent des regionalen Entgeltniveaus (also des Mixes aller drei Berufsgruppen). Das heißt, hier gibt es zwei verschiedene Grenzwerte: Die Untergrenze ist eine Bezahlung entweder mindestens in Höhe des angelehnten Tarifvertrags/der kirchlichen Arbeitsrechtsregelung oder



Andreas Heiber

Unternehmensberater und

Pflegeexperte

pro Berufsgruppe mindestens in Höhe des jeweiligen regionalen Entgeltniveaus. Aber anders als bei echten Tarifparteien ist die Untergrenze keine Obergrenze, denn die ist definiert mit dem Durchschnittswert der drei Berufsgruppen als regionales Entgeltniveau, das um nicht mehr als zehn Prozent überschritten werden darf, wobei im Ausnahmefall dies auch möglich ist (Abs. 2). Das heißt praktisch: Nicht tarifgebundene Einrichtungen können sich beispielsweise den niedrigsten Tarifvertrag in der Region suchen und dann trotzdem übertariflich bezahlen und diese übertarifliche Bezahlung auch refinanziert bekommen, solange die Zehn-Prozent-Grenze eingehalten wird. Gleiches gilt für die Untergrenzwerte der Berufsgruppen!

In der Praxis erlebt man jedoch öfter, dass die Untergrenzen auch als Obergrenzen interpretiert werden und beispielsweise eine übertarifliche Bezahlung nicht anerkannt wird. Oder dass für die Kalkulation von pauschalen Angeboten das regionale Entgeltniveau pro Berufsgruppe als Unter- und kalkulatorische Obergrenze definiert wird. Das ist aber vom Gesetzgeber ausdrücklich anders geregelt worden. Und schon deshalb ist der Begriff „Tariftreuegesetz“ missverständlich und falsch! Während es bei echten Tarifeinrichtungen tatsächlich um eine tariftreue Einstufung geht (einschließlich der im Tarifvertrag erlaubten Varianten!), spielen die Tarifverträge bei angelehnten Einrichtungen (im Sinne § 72, Abs. 3b, Nr. 1-3) nur eine Rolle im Sinne einer Untergrenze. Trotzdem werden übertarifliche Bezahlungen oftmals grundsätzlich nicht anerkannt, die gesetzlich vorgesehene Obergrenze gar nicht berechnet oder akzeptiert. Hier ist abzusehen, dass spätestens die Schiedsstellen gesetzeskonform entscheiden müssen, wenn die Pflegekassen ihre Praxis im Einzelfall nicht ändern. Es zählt bei Einrichtungen ohne Tarifvertrag oder entsprechenden kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen nur das regionale Entgeltniveau, das bis zu zehn Prozent überschritten werden kann. Alle Entlohnungsbestandteile bis zu dieser Höhe müssen als wirtschaftlich anerkannt werden!

**Der Begriff „Tariftreuegesetz“ ist missverständlich.**