

Übersicht neuer Regelungen zur Entlohnung in Pflegeeinrichtungen nach Tarif ab 01.09.2022

Am 7. Februar 2022 sind die Übersichten zu anwendbaren Tarifwerken/ kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen, die das regional übliche Entgelt nicht deutlich überschreiten, sowie der Durchschnittswerte veröffentlicht worden:

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

Die auf den 28. Februar 2022 gesetzte Frist zur Meldung durch die zugelassenen Pflegeeinrichtungen, wie sie die Zulassungsvoraussetzungen ab 1. September 2022 erfüllen werden, ist bis 31.03.2022 verlängert worden.

Bis 1. Juli 2022 werden die Richtlinien des GKV-Spitzenverbands zum Nachweisverfahren zu den Pflegevergütungsvereinbarungen veröffentlicht. Dann haben die Dienste bis 31. August 2022 Zeit für die Vorbereitungen der Anpassung der Entlohnung/Arbeitsverträge zum 1. September 2022, parallel erfolgen ggf. Vergütungsverhandlungen.

Für nicht tarifgebundene Pflegeeinrichtungen gilt:

- Zulassung erfordert ab 1. September 2022 eine Entlohnung des Pflege- und Betreuungspersonals mindestens in Höhe von Tarif (§ 72 Abs. 3b SGB XI).
- Wirtschaftlichkeit von Personalaufwendungen liegt vor, wenn das regional übliche Entgeltniveau für das Pflege- und Betreuungspersonal um nicht mehr als 10% überschritten wird (§ 82c Abs. 2 SGB XI).
- Für alle Pflegeeinrichtungen gilt: Überschreitung der tariflichen/kirchenarbeitsrechtlichen Bezahlung oder des regional üblichen Entgeltniveaus möglich bei Vorliegen eines sachlichen Grundes (§ 82c Abs. 3 SGB XI).

Abweichungen bei den Lohnhöhen nach oben sind möglich, aber keine Abweichungen beim Lohngefüge (z. B. Eingruppierung, Stufensteigerungen)

Eine Überschreitung der ortsüblichen ist möglich bei Vorliegen eines sachlichen Grundes (§ 82c Abs. 3 SGB XI). Sachliche Gründe können sein:

- eine in den Erfahrungsstufen vom Durchschnitt abweichende Beschäftigtenstruktur
- eine Vorvereinbarung auf Grundlage höherer Gehälter, die in einer früheren Vergütungsvereinbarung nicht als unwirtschaftlich abgelehnt wurden
- eine übertarifliche Bezahlung bei Vorliegen eines Hochschulabschlusses nach dem Pflegeberufegesetz, die eine spezifische Tätigkeit übernehmen
- die Zahlung wettbewerbsfähiger Löhne aufgrund einer besonders herausfordernden Fachkräftesituation in der Region.

Berlin, Februar 2022

Dr. Johannes Groß

Rechtsanwalt

Fachanwalt für Sozialrecht