



Oktober 2022

Corporate Employee Benefits Fachinformation bAV

Pflicht zur tariflichen Entlohnung von Pflegekräften

Der Bundestag hat am 11.07.2021 das Gesetz zur Weiterentwicklung der Gesundheitsversorgung (GVWG) verabschiedet. Neben verschiedenen Verbesserungen im Gesundheitswesen ist ein wesentliches Ziel des Gesetzes die Verbesserung der Bezahlung von Beschäftigten in der Pflegebranche. Dies soll dadurch erreicht werden, dass ab dem 1. September 2022 nur noch Pflegeeinrichtungen ihre Leistungen mit den Pflegekassen abrechnen können, die ihren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die Leistungen der Pflege oder Betreuung von Pflegebedürftigen erbringen (Pflegekräfte), eine tarifliche Entlohnung gewähren.

Gemäß § 72 Abs. 1 Satz 1 SGB XI dürfen die Pflegekassen ambulante und stationäre Pflege nur durch **zugelassene Pflegeeinrichtungen** gewähren, also nur durch solche Pflegeeinrichtungen, mit denen die Pflegekassen einen Versorgungsvertrag abgeschlossen haben. Seit dem 1. September 2022 dürfen Versorgungsverträge nur noch mit Pflegeeinrichtungen geschlossen werden, die ihren Pflegekräften Gehälter zahlen, die in Tarifverträgen oder kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen vereinbart sind, an die die jeweiligen Pflegeeinrichtungen gebunden sind.

Pflegeeinrichtungen, die **nicht** an einen Tarifvertrag oder an eine kirchliche Arbeitsrechtsregelung gebunden sind, haben nach § 72 Abs. 3b SGB XI zwei Möglichkeiten, um die Voraussetzungen für die Zulassung zu erfüllen:

- **„Tarifanwender“ (§ 72 Abs. 3b Satz 1 Nr. 1 bis 3 SGB XI)**
Die Pflegeeinrichtung zahlt ihren Pflegekräften eine Entlohnung, die einem räumlich, fachlich, zeitlich und persönlich einschlägigen Flächen- oder Haustarifvertrag oder einer kirchlichen Arbeitsrechtsregelung entspricht.
- **„Durchschnittsanwender“ (§ 72 Abs. 3b Satz 1 Nr. 4 SGB XI)**
Die Pflegeeinrichtung zahlt an ihre Pflegekräfte eine Entlohnung, die jeweils im Durchschnitt das aktuell veröffentlichte, regional übliche Entgeltniveau inkl. pflegetypische Zuschläge nicht unterschreitet. Für die Durchschnittsbildung werden die Beschäftigten in drei Qualifikationsgruppen unterteilt:
 - Pflege- und Betreuungskräfte ohne mindestens einjährige Berufsausbildung
 - Pflege- und Betreuungskräfte mit mindestens einjähriger Berufsausbildung
 - Fachkräfte in den Bereichen Pflege und Betreuung mit mindestens dreijähriger Berufsausbildung

Bis zum 28. Februar 2022 waren alle Pflegeeinrichtungen verpflichtet, den Pflegekassen mitzuteilen, welche Tarifverträge bzw. kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen für sie unmittelbar oder mittelbar zur Anwendung kommen (§ 72 Abs. 3d SGB XI).

Bestandteile des Begriffs „Entlohnung“ im Sinne des SGB XI:

Gemäß § 72 Abs. 3b Satz 2 SGB XI zählen zur Entlohnung im Sinne des Gesetzes:

1. der Grundlohn,
2. regelmäßige Jahressonderzahlungen,
3. vermögenswirksame Leistungen des Arbeitgebers,
4. pflegetypische Zulagen,
5. der Lohn für Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft sowie
6. pflegetypische Zuschläge.

In dieser abschließenden Aufzählung, die durch das Pflegebonusgesetz vom 28. Juni 2022 in § 72 Abs. 3b SGB XI aufgenommen wurde, ist die betriebliche Altersversorgung (bAV) nicht enthalten. Somit gibt es für Pflegeeinrichtungen, die nicht unmittelbar an einen Tarifvertrag oder eine kirchliche Arbeitsrechtsregelung gebunden sind, keine Verpflichtung zur Gewährung einer betrieblichen Altersversorgung. Und zwar auch dann nicht, wenn der Tarifvertrag, an dem sich die Pflegeeinrichtung orientiert, eine bAV zugunsten der Pflegekräfte vorsieht.

Haben Sie Fragen, dann wenden Sie sich gerne an Ihren zuständigen Betreuer von AXA.

Freundlich grüßt Sie
Ihr Team Personen Corporate Employee Benefits - FN