



Die neuen Regelungen zur Entlohnung nach Tarif in der Langzeitpflege

Attraktivität des Pflegeberufs sichert die pflegerische Versorgung

Zentrale Bausteine für einen attraktiven Pflegeberuf sind (Konzertierte Aktion Pflege, 2019):

- Fachliche Anerkennung und Wertschätzung
- Gesundheitsförderliche Arbeitsbedingungen mit hinreichend qualifiziertem Personal
- **Angemessene Entlohnung**
 - Anerkennung tarifautonom verhandelter Löhne in der Pflegeversicherung als grundsätzlich wirtschaftlich
 - Branchenspezifischer und allgemeiner Mindestlohn
 - **Ab 1. September 2022: Entlohnung mindestens in Höhe von Tarif als Zulassungsvoraussetzung der Pflegeversicherung**

Ausgangssituation: Lohnentwicklung in der Alten- und Krankenpflege



Löhne in der Altenpflege sind seit 2015 um **22,7%** gestiegen (Gesamtwirtschaft: 11,2%), bei Fachkräften in der Altenpflege sogar um **24,2%**.

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	Veränderung zu 2015 in %
Altenpflege (812)	2.373	2.436	2.534	2.645	2.778	2.912	22,7
davon Fachkräfte*	2.557	2.624	2.746	2.879	3.034	3.176	24,2
davon Hilfskräfte*	1.826	1.870	1.944	2.041	2.146	2.241	22,7
Krankenpflege (813)	3.157	3.203	3.302	3.392	3.517	3.610	14,4
davon Fachkräfte*	3.156	3.205	3.314	3.405	3.539	3.638	15,3
davon Hilfskräfte*	2.431	2.466	2.494	2.591	2.675	2.752	13,2
Gesamtwirtschaft	3.083	3.133	3.209	3.304	3.401	3.427	11,2
davon Fachkräfte*	2.843	2.891	2.965	3.052	3.140	3.166	11,4
davon Hilfskräfte*	2.117	2.133	2.177	2.259	2.334	2.357	11,3

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

Pflegemindestlohn – bisher und zukünftig



	4. PflegeArbbV		Empfehlung 5. Pflegekommission (Stand: 8. Februar 2022)		
	aktuell	1.4.2022	1.9.2022	1.5.2023	1.12.2023
Fachkräfte/h*	15,00 €	15,40 €	17,10 €	17,65 €	18,25 €
<i>Fachkräfte/Mon.</i>	2.600 €	2.669 €	2.964 €	3.059 €	3.163 €
Hilfskräfte einjährig/h*	12,50 €	13,20 €	14,60 €	14,90 €	15,25 €
<i>Hilfskräfte einjährig/Mon.</i>	2.167 €	2.288 €	2.531 €	2.583 €	2.463 €
Hilfskräfte/h*	12,00 €	12,55 €	13,70 €	13,90 €	14,15 €
<i>Hilfskräfte/Mon.</i>	2.080 €	2.175 €	2.375 €	2.409 €	2.453 €

Übersicht neue Regelungen zur Entlohnung nach Tarif ab 1.9.2022

- Für an Tarifverträge/kirchenarbeitsrechtliche Regelungen gebundene Pflegeeinrichtungen ändert sich ab 1. September 2022 nichts (vgl. § 72 Abs. 3a, § 82c Abs. 1 SGB XI)
- Für nicht gebundene 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 Entgeltneaus möglich bei Vorliegen eines **sachlichen Grundes** (§ 82c Abs. 3 SGB XI)

Übersicht neue Regelungen zur Entlohnung nach Tarif ab 1.9.2022



Pflegeeinrichtungen	Voraussetzungen für Zulassung zur Versorgung im SGB XI		Wirtschaftlichkeit von Personalaufwendungen (Gehälter/Entlohnung)	
	Aktuell	Ab 1.9.2022	Aktuell	Ab 1.9.2022
Tarifgebundene* Pflegeeinrichtungen				
<ul style="list-style-type: none"> Pflege- und Betreuungspersonal 	Ortsübliche Vergütung bzw. allgemeiner und branchenspezifischer Mindestlohn	Entlohnung der Pflege- und Betreuungskräfte mindestens in Höhe von regional anwendbaren Tarifverträgen	Gehälter bis zur Höhe tarifvertraglich vereinbarter Vergütungen	Gehälter bis zur Höhe der aus der tarifvertraglichen Bindung resultierenden Vorgaben
<ul style="list-style-type: none"> Andere Beschäftigte 				
Nicht tarifgebundene Pflegeeinrichtungen				
<ul style="list-style-type: none"> Pflege- und Betreuungspersonal 	Ortsübliche Vergütung bzw. allgemeiner und branchenspezifischer Mindestlohn	Entlohnung der Pflege- und Betreuungskräfte mindestens in Höhe von regional anwendbaren Tarifverträgen	Gehälter bis zur Höhe tarifvertraglich vereinbarter Vergütungen	Entlohnung bis 110 % des regional üblichen Entgeltlevels
<ul style="list-style-type: none"> Andere Beschäftigte 				Zweigledrige Prüfung nach gängiger BSG-Rechtsprechung (Plausibilität und Angemessenheit)

* Die Aussagen zu Tarifverträgen gelten entsprechend für kirchliche Arbeitsrechtsregelungen.

Erfüllung der Zulassungsvoraussetzungen: Wahlmöglichkeiten I

- **Tarifbindung:** Abschluss eines Tarifvertrags/einer kirchlichen Arbeitsrechtsregelung (§ 72 Abs. 3a SGB XI)
- **a) Keine Tarifbindung:** Zahlung einer Entlohnung mindestens in Höhe des regional üblichen Entgeltlevels (regionaler Durchschnittswert) in drei Qualifikationsgruppen (§ 72 Abs. 3b SGB XI)
 - Veröffentlichung der entsprechenden Durchschnittswerte durch die Landesverbände der Pflegekassen (§ 82c Abs. 5 SGB XI)
 - Begründung: Bei Zahlung einer durchschnittlichen tariflichen Entlohnung in der Region (Region ist i.d.R. das Bundesland) ist sichergestellt, dass mindestens die Voraussetzungen eines in der Region anwendbaren Tarifvertrags eingehalten sind.

Erfüllung der Zulassungsvoraussetzungen: Wahlmöglichkeiten II

- **b) keine Tarifbindung:** Zahlung einer Entlohnung mindestens in Höhe eines in der Region anwendbaren Tarifvertrags/kirchlicher Arbeitsrechtsregelungen (§ 72 Abs. 3b SGB XI)
 - Entweder „1:1-Anwendung“ (i.d.R. arbeitsvertragliche Bezugnahme)
 - Oder Abweichungen bei den Lohnhöhen nach oben möglich, aber keine Abweichungen beim Lohngefüge (z. B. Eingruppierung, Stufensteigerungen)
 - Zur Orientierung der Pflegeeinrichtungen: Veröffentlichung der in der Region anwendbaren Tarifverträge/kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen, die 110% des regional üblichen Entgeltniveaus nicht überschreiten, durch die Landesverbände der Pflegekassen (Grundlage: jährliche Meldungen nach § 72 Abs. 3e SGB XI)

Wirtschaftlichkeit bei Überschreitung: Sachlicher Grund

- Überschreitung ist möglich bei Vorliegen eines **sachlichen Grundes** (§ 82c Abs. 3 SGB XI):
 - eine in den Erfahrungsstufen vom Durchschnitt abweichende Beschäftigtenstruktur bei Pflegeeinrichtungen nach § 72 Absatz 3b SGB XI,
 - eine vorliegende Vorvereinbarung auf Grundlage höherer Gehälter, die in einer früheren Pflegesatz- oder Vergütungsvereinbarung der Pflegeeinrichtung nicht als unwirtschaftlich abgelehnt wurde.
 - eine übertarifliche Bezahlung von beispielsweise Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in der Pflege und Betreuung mit einem Hochschulabschluss nach Teil 3 Pflegeberufegesetz, die eine spezifische Tätigkeit mitübernehmen
 - die Zahlung wettbewerbsfähiger Löhne aufgrund einer besonders herausfordernden Fachkräftesituation in der Region.

Zeitplan: Umsetzung gesetzliche Regelungen



- 30. September 2021: Meldung durch tarifgebundene Pflegeeinrichtungen
- 27. Januar 2022: Genehmigung und Veröffentlichung der Richtlinien des GKV-Spitzenverbands
- 7. Februar 2022: Veröffentlichung der Übersichten zu anwendbaren Tarifwerken/kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen, die das regional übliche Entgelt nicht deutlich überschreiten, sowie der Durchschnittswerte
- 28. Februar 2022: Meldung durch die zugelassenen Pflegeeinrichtungen, wie sie die Zulassungsvoraussetzungen ab 1. September 2022 erfüllen werden
- 31. März 2022: Meldung bleib bis dahin möglich
- Bis 1. Juli 2022: Richtlinien des GKV-Spitzenverbands zum Nachweisverfahren zu den Pflegevergütungsvereinbarungen
- Bis 31. August 2022: Vorbereitungen für Anpassung Entlohnung/Arbeitsverträge zum 1. September 2022, parallel erfolgen ggf. Vergütungsverhandlungen

Zahlung nach Tarif – Auswirkungen auf die Eigenanteile in der vollstationären Pflege



Finanzielle Auswirkungen für die SPV

- Die Begrenzung der Eigenanteile in der vollstationären Pflege führt ab 2022 zu jährlichen Mehrausgaben von 2,55 Milliarden Euro.
- Aus der Verpflichtung zur Zahlung von Tariflöhnen ergeben sich über die Eigenanteilsbegrenzung in 2022 weitere Mehrausgaben von 0,2 Milliarden Euro und ab 2023 von jährlich 0,61 Milliarden Euro.

Finanzielle Auswirkungen für die Pflegebedürftigen

- Eine Zahlung nach Tarif betrifft schwerpunktmäßig Pflegeeinrichtungen in privater Trägerschaft, da in diesen Einrichtungen die derzeitigen Löhne noch vermehrt unterhalb des Niveaus der Tariflöhne liegen.

Zahlung nach Tarif – Auswirkungen auf die Eigenanteile in der vollstationären Pflege



- Aus der Verpflichtung zur Zahlung von Tariflöhnen ergeben sich – isoliert betrachtet, also ohne Berücksichtigung der Begrenzung der Eigenanteile – für die Pflegebedürftigen zusätzliche Ausgaben von (brutto) 0,45 Milliarden Euro in 2022 und ab 2023 von jährlich (brutto) 1,35 Milliarden Euro.
- Dem steht eine erhebliche und deutlich größere Entlastung durch die Begrenzung der Eigenanteile in Höhe von 2,55 Milliarden Euro gegenüber. Zudem beteiligt sich die Pflegeversicherung mit jährlich 0,61 Mrd. Euro an der künftigen Verpflichtung zur tariflichen Entlohnung.

Zahlung nach Tarif – Auswirkungen auf die Eigenanteile in der vollstationären Pflege

- Bezogen auf den bundesweit durchschnittlichen einrichtungseinheitlichen Eigenanteil von monatlich 912 Euro (zum Stichtag 1. Januar 2022) und durchschnittlichen monatlichen Ausbildungskosten von 80 Euro ergibt sich für die Pflegebedürftigen durch den neuen Leistungszuschlag der Pflegekassen eine Reduktion von bis zu monatlich 694 Euro nach 36 Monaten.

	1-12 Monat	13-24 Monat	25-36 Monat	ab 37 Monat
Entlastung pro Monat	50 €	248 €	446 €	694 €

- Die Netto-Entlastung für alle Pflegebedürftigen beträgt insgesamt 2,1 Milliarden in 2022 und ab 2023 etwa 1,2 Milliarden Euro pro Jahr.
- Die Auswirkungen der prozentualen Reduktion der Eigenanteile werden vom BMG beobachtet und analysiert. KoA V: Wenn nötig, sollen weitere Maßnahmen ergriffen werden, um den Eigenanteil weiter abzusenken.