

## Umsetzungsprobleme der „Tariftreue-Regelungen“

Dr. Markus Plantholz

### BESUCHEN SIE UNS

nexus.rechtsanwälte  
Vorsetzen 41  
20459 Hamburg

### KONTAKTIEREN SIE UNS

T. +49 (0) 40 441 400 80  
F. +49 (0) 40 441 400 89 9  
info@nexus-partner.de

## **I. Probleme der Wahlrechtsausübung**

§ 72 Abs. 3a: Einrichtungen, die unabr. an Tarif oder kirchenarbeitsrechtliche Regelungen gebunden sind

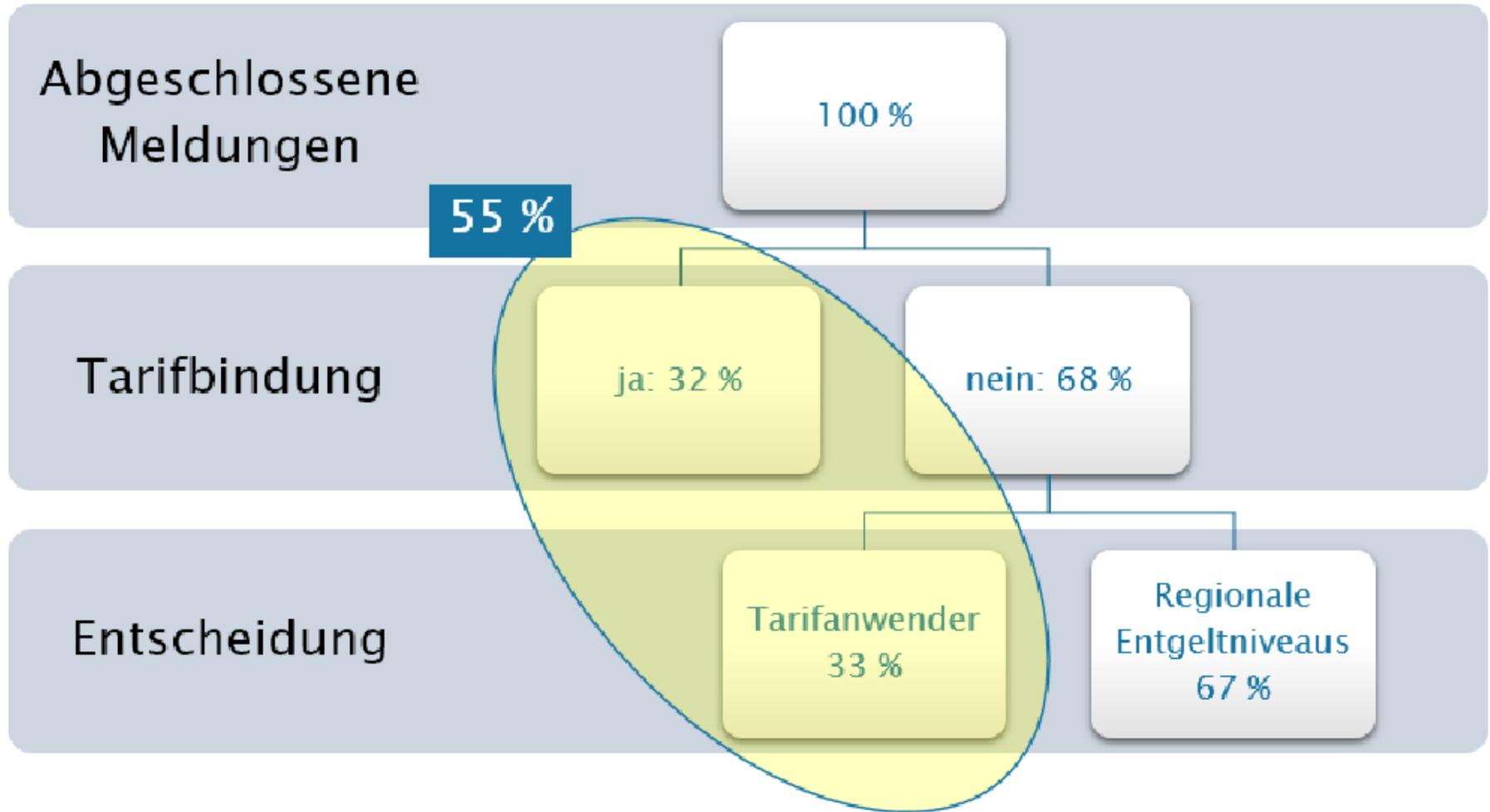
Einrichtungen, die einen Tarifvertrag oder eine kirchenarbeitsrechtliche Regelung im Geltungsbereich entsprechend anwenden, § 72 Abs. 3b Satz 1 Nr. 1 - 3

Einrichtungen, die das regional übliche Durchschnittsniveau (aus Tarifverträgen und kirchenarbeitsrechtlichen Regelungen im Geltungsbereich einhalten, § 72 Abs. 3b Satz 1 Nr. 4.



- ☞ Wahlrecht kann erneut ausgeübt werden → keine dauerhafte Bindung an einen zuerst gewählten Tarifvertrag oder kirchenarbeitsrechtliche Regelung
- ☞ Natürlich: arbeitsrechtliche Umsetzung bei erneuter Ausübung u.U. problematisch.

# nexus.rechtsanwälte



Mehr als die Hälfte der meldenden Pflegeeinrichtungen ist an einen Tarifvertrag gebunden oder wendet einen Tarifvertrag an.

Quelle: Zukunft Pflege - Refinanzierung von Personalkosten in der Pflege am 17.05.2022 (vdek)

- ☞ Was geschieht, wenn gewählter Tarif in der Übersicht nach § 82c Abs. 5 nicht mehr gelistet ist? Kann er weiter angewendet werden?
  - ☞ Beispiel TV Altenpflege: war Ende 2022 nur noch in Hamburg und Niedersachsen gelistet.
- ☞ Ziffer 19 FAQ: Um die Zulassungsvoraussetzung nach § 72 Abs. 3b SGB XI zu erfüllen, ist dies möglich, sofern auch der Geltungsbereich des Tarifvertrags eröffnet ist → Subsumtion unter § 72 Abs. 3b Satz 1 Nr. 1 (Eröffnung räumlicher Geltungsbereich)

- ☞ Was geschieht, wenn gewählter Tarif gar nicht mehr angewendet wird?
- ☞ Gesetz sieht keine Ausnahme von § 72 Abs. 3b Satz 1 Nr. 1 und 2 vor.
- ☞ Folge bei wortgetreuer Gesetzesauslegung: Wahlrecht muss neu ausgeübt werden.

- ☞ Was geschieht, wenn gewählter Tarif Grenze der Wirtschaftlichkeit nach § 82c Abs. 2 Satz 1 (rüE + 10 %) aufgrund der Tarifentwicklung überschreitet?
- ☞ Maßgeblich, ob sachlicher Grund nach § 82c Abs. 3 vorliegt.
- ☞ § 6 Abs. 6 b Satz 2 Pflegevergütungs-Richtlinie beantwortet diese Frage positiv.

## **II. Anpassungen an Veränderungen des rüE / des Tarifs**

- ☞ § 72 Abs. 3b Satz 6: Für an Tarife / kirchenarbeitsrechtliche Regelungen gebundene oder sie anwendende Einrichtungen (§ 72 Abs. 3b Satz 1 Nrn. 1 – 3) gilt, dass Anpassungen der Bezüge bei Änderungen des Tarifs/der kirchenarbeitsrechtlichen Regelung innerhalb von zwei Monaten nach Veröffentlichung nach § 82c Abs. 5 erfolgen müssen.

- ☞ § 82c Abs. 5 enthält zwei Regelungen – über eine jährliche Information „unverzüglich, spätestens bis zum 31. Oktober des Jahres“ (Satz 1) und über eine **monatliche Veröffentlichung von Änderungen** (§ 82c Abs. 5 Satz 2) (!) (so auch § 7 Pflegevergütungs-RI nach § 82c und die Zulassungs-RI nach § 72 Abs. 3c).
- ☞ § 72 Abs. 3b Satz 6 verweist auf § 82c Abs. 5 insgesamt, nicht nur auf Satz 1.

- ☞ V.a. Einrichtungen im Anwendungsbereich des § 72 Abs. 3b Satz 1 Nrn. 2 und 3 können sich vor Abschluss einer Pflegesatzvereinbarung weder vollständig darauf einstellen,
  - ☞ ob während der laufenden Pflegesatzperiode eine Änderung des Tarifs/der kirchenarbeitsrechtlichen Regelung noch
  - ☞ wann diese erfolgt noch
  - ☞ welchen Umfang sie haben wird.

- ☞ Änderungen der Entgeltvereinbarungen innerhalb der Entgeltperiode nur nach § 85 Abs. 7 Satz 1 SGB XI.
- ☞ Voraussetzungen: „*unvorhersehbare*“ und „*wesentliche*“ Veränderungen.

- ☞ § 85 Abs. 7 Satz 1 beschreibt als spezialgesetzliche Ausprägung des Wegfalls der Geschäftsgrundlage eine Ausnahme – der Grundsatz „pacta sunt servanda“ bildet den Regelfall ab.
  - ☞ Lohnerhöhungen um wenige Prozentpunkte werden idR als nicht wesentlich angesehen.
  - ☞ Durchsetzbarkeit von § 85 Abs. 7 Satz 1 ist extrem eingeschränkt.
- **Folge:** Einrichtungen bleiben für die Restlaufzeit auf dem Risiko sitzen. Ausgleich?

- 👉 Finanzierung von Deckungslücken aus Zuschlag für die Vergütung des Unternehmerrisikos nach § 84 Abs. 2 Satz 4 ist angesichts der Höhe der Zuschläge ausgeschlossen.
- 👉 Gerade deshalb: prospektiver Zuschlag für Einbeziehung der voraussichtlichen Tarifentwicklung.

- ☞ Ist prospektiver Zuschlag mit Begrenzung der Wirtschaftlichkeitsfiktion nach § 82c Abs. 2 Satz 1 zu vereinbaren? (+), soweit die Grenze von rüE + 10 % nicht überschritten wird.
- ☞ Wird ein prospektiver Zuschlag einkalkuliert, tritt dann aber die erwartete Tarifentwicklung nicht ein und wird deshalb der Zuschlag nicht ausbezahlt: Rückzahlungsverpflichtung nach § 115 Abs. 3a.

- ☞ **rüE-Anwender** nach § 72 Abs. 3b Satz 1 Nr. 4 haben veröffentlichte Änderungen des rüE zu Beginn des Kalenderjahres nach dem Jahr der Veröffentlichung umzusetzen.
- ☞ deutliche Risikominimierung dadurch möglich, dass Entgelte mit einem Aufschlag auf rüE in den Grenzen des § 82c Abs. 2 (rüE + 10 %) verhandelt werden.

- ☞ Aber: Risiko ist damit nicht vom Tisch
  - ☞ bei Einrichtungen, deren Gehälter dann zu Jahresbeginn unter gestiegenem rüE liegen.
  - ☞ Folge: Ballung von Pflegesatzverhandlungen zum Ende eines Jahres → verwaltungspraktisch nicht möglich.

- ☞ Dass das rüE sinkt, ist theoretisch denkbar.
- ☞ Auswirkungen auf die Refinanzierung des bisherigen Gehaltsniveaus? Fortbestehende Wirtschaftlichkeit?

## Wortlautauslegung:

- ☞ § 82c Abs. 2 Satz 1: „kann [...] nicht als unwirtschaftlich abgelehnt werden, soweit diese insgesamt das regional übliche Entlohnungsniveau in der Region, in der die jeweilige Einrichtung betrieben wird, **um nicht mehr als 10 Prozent übersteigt.**“ → Wortlaut spricht für eine Kappung der Wirtschaftlichkeitsfiktion bei rüE + 10 % auch bei sinkendem rüE.
- ☞ Aber § 72 Abs. 3b Satz 7: „**Erhöhen** sich....die regional üblichen Entlohnungsniveaus...“ → Wortlaut könnte dafür sprechen, dass der Gesetzgeber nur das steigende rüE im Blick hatte.

## 👉 Systematische Auslegung:

- 👉 § 72 Abs. 3b Satz 7 behandelt ausschließlich die Beibehaltung der Vertragsabschlussvoraussetzungen, steht also im Kontext der „Zulassung“ → sinkendes rüE ist irrelevant für den Versorgungsvertrag
- 👉 § 82c Abs. 2 Satz 1 behandelt ausschließlich Finanzierungsfragen → Rückgriff auf § 72 Abs. 3b Satz 7 dürfte daher nicht möglich sein.

👉 Historische Auslegung:

- 👉 Gesetzgebungsmaterialien zum GVWG, PflegebonusG und PUEG sind unergiebig.
- 👉 Gesetzgeber dürfte mit einem sinkenden rüE schlicht nicht gerechnet haben.

- 👉 Lösung also über § 82c Abs. 2 Satz 2 („Soweit im Fall von Absatz 2 Satz 1 das regional übliche Entlohnungsniveau um mehr als 10 Prozent überstiegen wird, bedarf es eines sachlichen Grundes“).
- 👉 Gesetz selbst enthält keine Regelbeispiele für einen sachlichen Grund
- 👉 Bericht des Gesundheitsausschusses zum GVWG (BT-Drs. 19/30560, S. 69) enthält als Beispiel nur die besonders herausfordernde Personalsituation in der Region.

- 👉 Aber: § 6 Abs. 6 Buchstabe b) Satz 1 Pflegevergütungs-RL
  - 👉 „vorliegende Vorvereinbarung auf Grundlage höherer Gehälter oder einer höheren Entlohnung, die in einer früheren Pflegesatz- oder Vergütungsvereinbarung der Pflegeeinrichtung nicht als unwirtschaftlich abgelehnt wurde“ als sachlicher Grund.
  - 👉 Bezieht sich zwar v.a. auf Pflegesatzvereinbarungen, die vor dem 31.8.2022 geschlossen wurde, kann aber generalisiert werden.

- ➔ Gleiches Ergebnis bei teleologischer Auslegung des § 82c Abs. 2 Satz 2:
  - ➔ Refinanzierung des einmal erreichten Niveaus muss fortbestehen, weil dem LE ansonsten nur das Mittel der Änderungskündigung zur Verfügung stünde.

### **III. Auslegung des personellen Anwendungsbereichs**

- ☞ § 72 Abs. 3a und 3b Satz 1: Verpflichtung zur Entrichtung bestimmter Gehälter an „Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, **die Leistungen der Pflege oder Betreuung von Pflegebedürftigen erbringen.**“
- ☞ Insbesondere bei Hausgemeinschaftsmodellen für HWV-Kräfte, die auch im Bereich der Betreuung eingesetzt werden: Ist ein bestimmter Anteil von Leistungen der Pflege und Betreuung erforderlich?

- ➔ Strenge Wortlautauslegung: kein Mindestanteil an der Arbeitszeit für Pflege und Betreuung notwendig.
- ➔ Anders aber § 3 Abs. 3 Vergütungs-RI:
  - ➔ „Überwiegend in der Pflege oder Betreuung von Pflegebedürftigen nach Satz 1 tätig sind Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit einer vertraglich vereinbarten individuellen Arbeitszeit von mindestens 50 Prozent in der Pflege oder Betreuung.“
- ➔ Ebenso § 4 Abs. 2 Zulassungs-RI zu Meldepflichten

### 👉 Historische Auslegung:

- 👉 Ursprüngliche beabsichtigte Formulierung in § 72 Abs. 2a und 2b Satz 1 sollte „Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer **im Pflege- und Betreuungsbereich**“ einbeziehen.
- 👉 Im Laufe der Entstehung des GVWG erst geändert in „Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, **die Leistungen der Pflege oder Betreuung erbringen**“
- 👉 Entstehungsgeschichte spricht dafür, dass AN unabhängig von der Zuordnung zum Funktionsbereich in den Schutzbereich einbezogen sind, wenn sie überhaupt regelmäßig Leistungen der Pflege und Betreuung erbringen.

- 👉 Folge: § 3 Abs. 3 Vergütungs-RI verstößt u.U. gegen höherrangiges Recht
- 👉 Hält man § 3 Abs. 3 Vergütungs-RI für gesetzeskonform, ergibt sich:
  - 👉 nach Inkrafttreten des PUEG für nach § 3 TVG tarifgebundene und kirchenarbeitsrechtlich gebundene LE kein Unterschied (§ 82c Abs. 2a Satz 2),
  - 👉 wohl aber für alle anderen Einrichtungen, weil die Wirtschaftlichkeitsfiktion dann für dieses Personal ausfällt.

## **IV. Verbesserungsbedürftige Synchronisierung in § 132a SGB V**

## § 132 a Abs. 4 SGB V

Satz 7, HS 1:

„Die Bezahlung von Gehältern **bis zur Höhe** tarifvertraglich vereinbarter Vergütungen sowie entsprechender Vergütungen nach kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen kann dabei nicht als unwirtschaftlich abgelehnt werden...“

## SGB XI

§ 84 Abs. 2 Satz 5 a.F., **gestrichen** durch GVWG:

„Die Bezahlung von Gehältern bis zur Höhe tarifvertraglich vereinbarter Vergütungen sowie entsprechender Vergütungen nach kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen kann dabei nicht als unwirtschaftlich abgelehnt werden.“

- ➔ Universelle Wirtschaftlichkeitsfiktion „bis zur Höhe von Tarifen“ in § 84 Abs. 2 Satz 5 aF wurde nur konkrete Fiktionen in § 82c abgelöst.
- ➔ Geblieben ist die Öffnung der Grenzen der Fiktionen, soweit ein sachlicher Grund für Überschreitung dieser Grenzen vorliegt.

- 👉 Maßstab nach § 84 Abs. 2 Satz 5 aF kann im Vergleich zum rüE im Einzelfall großzügiger sein, wenn der Abstand der Niveaus mehr als 10 % beträgt.
- 👉 Im Regelfall ist Maßstab nach § 82c großzügiger.
- 👉 „Lex posterior derogat legi priori“ – Regel: PUEG verdrängt zuvor geschaffene und jetzt widerstreitende Regelung

- ☞ Wer bestimmt hier, was „die Region“ ist?
- ☞ § 2 Pflegevergütungs-Richtlinie nach § 82c Abs. 4: „Als Region für die Ermittlung des regional üblichen Entlohnungsniveaus nach § 3 gilt das jeweilige Bundesland.“
- ☞ Analoge Anwendung der zur Konkretisierung des § 132a Abs. 4 nicht verbindlichen Richtlinie?

## § 132 a Abs. 4 SGB V

Satz 8 idF d. PUEG:

„Bei nicht tarifgebundenen oder nicht an kirchliche Arbeitsrechtsregelungen gebundenen Leistungserbringern gilt § 82c Absatz 2 Satz 1 des Elften Buches entsprechend.“

## SGB XI

§ 82c Abs. 2 Satz 1: Bei Pflegeeinrichtungen, die nicht unter Absatz 1 fallen, kann ... die Zahlung von Entlohnungsbestandteilen nach § 72 Absatz 3b Satz 2 Nummer 1 bis 5 für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die Leistungen der Pflege oder Betreuung von Pflegebedürftigen erbringen, nicht als unwirtschaftlich abgelehnt werden, soweit diese insgesamt das regional übliche Entlohnungsniveau in der Region, in der die jeweilige Einrichtung betrieben wird, um nicht mehr als 10 Prozent übersteigt.

- ☞ § 82c Abs. 2 Satz 1 betrifft rüE-Anwender und „Tarifanlehner“
- ☞ § 82c Abs. 1 umfasst an kirchenarbeitsrechtliche Regelungen gebundene LE und nach § 3 TVG gebundene LE. Diese kommen in § 132a Abs. 4 Satz 8 nicht vor.
- ☞ Gesetzgeber wird diese als von § 132a Abs. 4 Satz 7 umfasst angesehen haben.

- ➔ Gehaltsabgleich in § 132a Abs. 4 Satz 9 SGB V bezieht sich nur auf Satz 7: *„Der Leistungserbringer ist verpflichtet, die entsprechende Bezahlung der Beschäftigten nach Satz 7 jederzeit einzuhalten und sie auf Verlangen einer Vertragspartei nachzuweisen.“*
- ➔ Kein Verweis auf LE im Anwendungsbereich von § 82c Abs. 2 Satz 1 (Tarif/kirchenarbeitsrechtliche Regelung ohne unbr. Bindung oder rüE + 10 %)

☞ Auslegungsprobleme wären bei folgender Formulierung zumindest tlw. gelöst:

## § 132a Abs. 4 Sätze 7 bis 9:

Bei tarifgebundenen oder an kirchliche Arbeitsrechtsregelungen gebundenen Pflegeeinrichtungen eine Bezahlung von Gehältern der Beschäftigten bis zur Höhe der aus dieser Bindung resultierenden Vorgaben nicht als unwirtschaftlich abgelehnt werden. Für nicht tarifgebundenen oder nicht an kirchliche Arbeitsrechtsregelungen gebundenen Leistungserbringer. gilt § 82c Absatz 2 Satz 1 des Elften Buches entsprechend. Der Leistungserbringer ist verpflichtet, die der Vereinbarung nach Satz 1 zugrunde gelegte Bezahlung der Beschäftigten nach Satz 7 jederzeit einzuhalten und sie auf Verlangen einer Vertragspartei nachzuweisen.

- ➡ Gehaltsabgleich in § 132a Abs. 4 Satz 9 SGB V bezieht sich nur auf Satz 7: *„Der Leistungserbringer ist verpflichtet, die entsprechende Bezahlung der Beschäftigten nach Satz 7 jederzeit einzuhalten und sie auf Verlangen einer Vertragspartei nachzuweisen.“*
- ➡ Kein Verweis auf LE im Anwendungsbereich von § 82c Abs. 2 Satz 1 (Tarif/kirchenarbeitsrechtliche Regelung ohne unbr. Bindung oder rüE + 10 %)

<b>§ 132 a Abs. 4 SGB V</b>	<b>SGB XI</b>
fehlt	<p>§ 82c Abs. 2a Satz 1 idF d. PUEG: „Bei Pflegeeinrichtungen, die ihre Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die Leistungen der Pflege oder Betreuung von Pflegebedürftigen erbringen, nach § 72 Abs. 3b Satz 1 Nr. 1, Nr. 2 oder Nr. 3 entlohnen, kann eine Bezahlung von Gehältern der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die keine Leistungen der Pflege oder Betreuung von Pflegebedürftigen erbringen, bis zur Höhe des Tarifvertrags nach § 72 Abs. 3b Satz 1 Nr. 1 oder Nr. 2 oder der kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen nach § 72 Abs. 3b Satz 1 Nr. 3 nicht als unwirtschaftlich</p>

- 👉 Fiktion der Wirtschaftlichkeit für alle LE außer rüE-Anwender, soweit es AN außerhalb von Pflege und Betreuung betrifft
- 👉 Keine entsprechende Fiktion in der HKP (für Verwaltungspersonal)

**V. Fehlende Anbindung von „Springerpools“ an § 82c**

- ➔ Änderung / Ergänzung der §§ 113c Abs. 2 Satz 2 Nr. 1, 75 Abs. 3 Satz 6 SGB XI durch das PUEG
- ➔ Bezugnahme jeweils Personalpools oder vergleichbare betriebliche Ausfallkonzepte
  - ➔ als Rechtfertigungsgrund für die Überschreitung der Obergrenze der Personalausstattung aus RV bzw. aus § 113c Abs. 1 SGB XI
  - ➔ mit Konkretisierungsauftrag der Partner der Landesrahmenverträge im Rahmen der Maßstäbe für eine am Versorgungsauftrag orientierte Personalausstattung
  - ➔ aber ohne Änderung von § 82c

- ➔ Zweck des Gesetzes:
  - ➔ Abhilfe, wenn vertraglich vereinbarte Personalausstattung nicht vorgehalten werden kann, weil es zu „kurzfristigen Personalausfällen“ oder „vorübergehend nicht besetzbaren Stellen“ kommt.
  - ➔ Vermeidung von Leiharbeit
  - ➔ entspricht Empfehlung der Konzentrierten Aktion Pflege, AG 2, Handlungsfeld IV, Ziffer 4.2.

- 👉 Leiharbeit nach dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) ist grundsätzlich umsatzsteuerpflichtig, ohne dass dem eine Vorsteuerabzugsberechtigung der Einrichtungen gegenübersteht.
- 👉 Personalgestellung im Rahmen des AÜG an stationäre und ambulante Pflegeeinrichtungen fällt nicht unter Befreiungsvorschriften nach § 4 Nr. 14 a bzw. Nr. 16 UStG (EuGH v. 12.3.2015 – C – 594/13; BFH v. 22.7.2015 – V R 20/12: Zeitarbeitsfirmen sind keine „als Einrichtung mit sozialem Charakter anerkannte Einrichtung“ iSd Art. 132 Abs. 1 Buchstabe g MwStSyst-RI, auch wenn sie an als solche anerkannte Einrichtungen verleihen).

- ➔ Personalpool = eine Gruppe von Mitarbeitenden, die je nach Bedarf flexibel in verschiedenen Bereichen und Stationen einer Einrichtung oder bei mehreren Einrichtungen in derselben Trägerschaft dieser Einrichtungen eingesetzt werden können, wenn das vereinbarte Pflege- und Betreuungspersonal nicht vorhanden ist oder ausfällt.
- ➔ Für den einrichtungsübergreifenden Einsatz von Personal, der nicht unter das AÜG fällt und keine Umsatzsteuerpflicht auslöst, brauchte es keine Gesetzesänderung (vgl. LPK-SGB XI § 71 Rn. 8).

- 👉 Evt. muss in einem Personalpool zur Verfügung stehende Arbeitszeit nicht in Anspruch genommen werden, wenn sich das Risiko nicht planbarer Personalausfälle nicht oder nur in geringerem Umfang realisiert.
- 👉 IdR trägt Arbeitgeber das Wirtschafts- und Betriebsrisiko, dass nicht genügend Arbeit vorhanden oder der Betrieb gestört ist → Lohnanspruch auch, wenn die Arbeitsleistung nicht in Anspruch genommen werden kann (§ 615 Satz 3 BGB).
- 👉 Risikoverlagerung nur in engen Grenzen möglich (vgl. § 12 Teilzeitbefristungsgesetz zur Arbeit auf Abruf)

- ➡ Arbeitgeber und Mitarbeitende können nach § 12 TzBfG vereinbaren, dass die Mitarbeitenden Arbeitsleistung entsprechend dem Arbeitsanfall zu erbringen hat (Arbeit auf Abruf).
- ➡ Ist für die Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit nach § 12 Abs. 1 Satz 2 TzBfG eine Mindestarbeitszeit vereinbart, darf der Arbeitgeber (nur) bis zu 25 % der wöchentlichen Arbeitszeit zusätzlich abrufen.
- ➡ Ist für die Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit nach § 12 Abs. 1 Satz 2 TzBfG eine Höchstarbeitszeit vereinbart, darf der Arbeitgeber nur bis zu 20 % der wöchentlichen Arbeitszeit weniger abrufen.

- ☞ Mitarbeitende wollen idR verlässlich wissen,
  - ☞ in welchem Umfang sie – wenn auch mit einem Arbeitszeitkonto – mit einer verstetigten Bezahlung rechnen können,
  - ☞ zu welchen Zeiten und mit welchen Kolleginnen und Kollegen sie arbeiten.
- Tätigkeit in Personalpool ist per se erst einmal nicht attraktiv.
- ☞ Personalpool wird sich nur mit einem **zusätzlichen Anreiz** wie z.B. einer Flexibilitätsprämie o.ä. füllen lassen.
  - ☞ Entspricht auch der Erfahrung bei der Einrichtung von Personalpools in Krankenhäusern.

- ➔ Refinanzierung von Prämien streitanfällig
- ➔ Subsumtion unter pflegetypische Zulagen (= Zulagen, die typischerweise allein aufgrund des konkreten Beschäftigungsverhältnisses im Pflege- und Betreuungsbereich oder in einem bestimmten Pflegebereich regelmäßig und fix gezahlt werden, beispielsweise Pflege- und Geriatriezulagen, Schicht- und Wechselschichtzulagen für ständige Schicht-/Wechselschichtarbeit, Erschwerniszulagen, Stellenzulagen, vgl. Nr. 4 FAQ)? M.E. (-)

- ☞ unmittelbar an Tarifverträge oder kirchenarbeitsrechtliche Regelungen gebundene Einrichtungsträger können Flexibilitätsprämie tariflich / kirchenarbeitsrechtlich vereinbaren
  - ☞ andere Einrichtungsträger können Puffer bis zur Grenze der Wirtschaftlichkeitsfiktion des § 82c Abs. 2 Satz 1 (rüE + 10 %) ausnutzen.
  - ☞ Wenn Puffer ausgeschöpft ist, kann zusätzlicher finanzieller Anreiz nur gesetzt werden, wenn auch ein Sachgrund für zusätzliche Zahlungen nach § 82c Abs. 3 Sätze 1 und 2 anerkannt wird.
  - ☞ Gesetzgeber hat aber im Zuge des PUEG keine Ergänzung vorgenommen.
- **Schlussfolgerung: Ohne Ergänzung von § 82c Abs. 3 läuft die Idee ins Leere**

**Danke für Ihre Aufmerksamkeit!**