



Foto: Susanne El-Navab

er nach § 84 Abs. 7 SGB XI verpflichtet, die Gehälter an seine Beschäftigten weiterzuleiten und dies nachzuweisen.

Welchen Tarif anwenden?

Wenn die Gehälter erhöht werden sollen, bietet es sich an, den Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes (TVöD) als Referenztarifvertrag heranzuziehen. Die Vergütungsstruktur dieses Tarifvertrages ist transparent, der TVöD ist den Pflegekassen bekannt, die Entgelte sind relativ hoch und werden in vielen Krankenhäusern und kommunalen Pflegeeinrichtungen gezahlt. Ferner ist der TVöD-B vom 18. April 2018 genau auf Pflege- und Betreuungseinrichtungen zugeschnitten. Selbstverständlich kann auch jeder andere Tarifvertrag oder kirchliche Arbeitsrechtsregelung als Referenz herangezogen werden.

Entgelte in drei Schritten ermitteln

Das Entgelt des TVöD-B ist in drei Schritten zu ermitteln. Im 1. Schritt findet die Eingruppierung in eine Entgeltgruppe (EG) statt. In die EG P 5 werden die Pflegehelfer/innen, in die EG P 6 die Pflegehelfer/innen mit einjähriger Ausbildung, in die EG P 7 die Pfleger/innen mit mindestens dreijähriger Ausbildung und in die EG P 8 die Pfleger/innen mit Tätigkeiten mit besonderer Schwierigkeit oder Zusatzausbildung (z.B. Wundmanager) eingruppiert. Die Führungskräfte in der Pflege werden z.B. in die EG P 12 (WBL/Stationsleitung mit bis zu 12 Beschäftigte) oder in die EG 15 (PDL/Bereichsleitung mit mehreren Stationen, mehr als 48 Beschäftigte, hohe Bedeutung des Aufgabengebietes sowie große Selbstständigkeit) eingruppiert.

Bereits hier kann es zu Differenzen mit den Pflegekassen kommen. Entgegen den tariflichen Vorgaben, werden z.B. für die WBL nur die EG P 8 oder für die PDL nur die EG P 10 angesetzt. Nach der aktuellen Entgelttabelle zum TVöD-B wäre zwischen EG P 8 und EG P 12 in der 2. Stufe eine Differenz von ca. 1 000 Euro oder zwischen EG P 10 und EG P 15 ca. 980 Euro, jeweils pro Monat und AG-Brutto, gegeben. Zwar ist die richtige Eingruppie-

Personalkosten: Wie Sie Tariflöhne richtig berechnen

Wie sieht es bei nicht tarifgebundenen Unternehmen aus, die nach Tarif zahlen? Die Praxis der Pflegekassen zeigt, dass die Tariflöhne häufig nicht richtig berechnet und deshalb zu geringe Personalkosten angesetzt werden.

Entsprechend kalkulieren

„Zahlen Sie Tarif?“ Diese in Bewerbungsgesprächen gestellte Frage, führt bei nicht tarifgebundenen Pflegeeinrichtungen immer wieder zu Unsicherheit. Einerseits würde man gerne „Tarif“ zahlen, damit die Pflegekräfte angemessen entlohnt werden können. Andererseits sollen ungerne Verhandlungen mit Gewerkschaften geführt oder die eigene Vergütungshoheit aus der Hand gegeben werden. Dabei haben schon jetzt die nicht tarifgebundenen Pflegeeinrichtungen die Möglichkeit, beliebige Tarifentgelte durch Pflegesatzverhandlungen und Heimentgelterhöhungen refinanziert zu bekommen.

Ausgangspunkt ist § 84 Abs. 2 Satz 5 SGB XI, wonach die Bezahlung von Gehältern bis zur Höhe tarifvertraglich vereinbarter Vergütung nicht von den Pflegekassen als unwirtschaftlich abgelehnt werden darf. Die Worte „bis zu“

stellen klar, dass die Spanne zwischen dem Mindestlohn und den Tariflöhnen eines beliebigen Tarifvertrages der Disposition der Pflegekassen entzogen ist. Hieraus lassen sich weitere Feststellungen ableiten: Die Pflegeeinrichtung braucht weder einen eigenen (Haus-) Tarifvertrag abzuschließen noch muss sie sich durch Beitritt in einen Arbeitgeberverband oder durch arbeitsvertragliche Bindung einem Tarifvertrag anschließen. Wählt die Einrichtung Tariflöhne eines Tarifvertrages aus, besteht keine Bindungspflicht an den Tarifvertrag. Vielmehr sind die ermittelten Tariflöhne als Personalkostenbudget anzusetzen, welches dann im Rahmen einer individuellen Vergütungsordnung an das Personal ausgekehrt werden kann.

Der Einrichtungsträger kann somit hohe Gehälter refinanzieren, er bleibt tariflich ungebunden und behält die volle Vergütungshoheit. Allerdings ist

DER RAT FÜR DIE PRAXIS

- Setzen Sie bei Pflegesatzverhandlung Tarifgehälter an.
- Für die Verhandlung von Tarifgehältern müssen Sie keine Tarifbindung eingehen oder einen Tarifvertrag anwenden.
- Ermitteln Sie die Tarifgehälter sorgfältig und transparent. Übernehmen Sie nicht „blind“ die durch die Pflegekassen vorgegebenen Jahresgehälter.
- Führen die Tarifgehälter zu einem zu hohen EEE, können die Gehälter für die Verhandlungen reduziert werden.
- Das verhandelte Personalkostenbudget kann im Rahmen einer individuellen Vergütungsordnung an das Personal weitergeleitet werden.

rung im Tarifrecht kompliziert, jedoch darf dies keine Rechtfertigung für die Kassen sein, Entgeltgruppen tarifwidrig anzusetzen.

Im 2. Schritt ist die Stufe zu ermitteln. Diese ist nach § 16 TVöD von der Dauer der Tätigkeit in der jeweiligen Stufe abhängig. So steigt der Beschäftigte nach einem Jahr in der Eingangsstufe 1 in die Stufe 2, nach zwei Jahren in der Stufe 2 in die Entwicklungsstufe 3 usw. auf. Es gilt also, die tatsächlichen Tätigkeitsjahre der Mitarbeiter zu ermitteln und diese den jeweiligen Stufen zuzuordnen. Zu beachten ist, dass die Pflegefachkräfte direkt in die 2. Stufe eingestuft werden.

Im 3. Schritt sind die tariflichen Zusatzleistungen zu berücksichtigen. Hierzu gehören Freizeit- und Feiertagsausgleich, Zuschläge für Überstunden, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit, Rufbereitschaft, Schichtzulage, Wechselschichtzulage, Bereitschaftsentgelt, Jahressonderzahlung, Zuschuss Krankengeld, Jubiläums- und Sterbegeld, bAV, VWL usw. In diesem Schritt werden gerne Zusatzleistungen „vergessen“.

Die Einrichtung sollte deshalb in einer transparenten Gehaltsberechnung den Pflegekassen vorrechnen, wie hoch das Tarifentgelt für die jeweiligen Mitarbeiter wäre. Hierdurch lässt sich ein belastbares Jahresgehalt ermitteln, welches häufig von den Gehältern, die die Pflegekassen ansetzen, erheblich abweicht. Bereits die fehlerhafte Eingruppierung einer Leitungskraft kann eine Jahresdifferenz von ca. 15 000 Euro rechtfertigen. Fehlende Zusatzleistungen können sich

ebenfalls summieren. Eine vergessene Wechselschichtzulage verursacht eine Jahresdifferenz von ca. 1 300 Euro oder ein fehlender Freizeitausgleich kann mit ca. 1 000 Euro pro Jahr angesetzt werden. Ferner kann der Krankengeldzuschuss, dessen Höhe von der Krankheitsquote abhängig ist, erhebliche Zusatzkosten verursachen. Allerdings führen die so er-

mittelten Gehälter regelmäßig zu einem erheblichen Anstieg des einrichtungseinheitlichen Eigenanteils (EEE). Ist dies nicht gewünscht, kann die Einrichtung nur einen Teil des ermittelten Tarifgehaltes in Ansatz bringen. Das „echte“ Tarifgehalt zu ermitteln, bedarf einer sorgfältigen Vorbereitung und Kenntnisse des Tarifrechts. Dies kann sich jedoch auszahlen, da die Pflegekassen an die gesetzlichen Vorgaben zur tariflichen Vergütung gebunden sind.

MEHR ZUM THEMA

Kontakt: info@kanzlei-kaelble.de



Frank Kälble, Fachanwalt für Arbeits- und Sozialrecht, Anwaltskanzlei Kälble & Kollegen, Fachkanzlei für Arbeits-, Heim- und Pflegerecht

**Ihr Ziel ist unser Anliegen
Ihr Erfolg ist unser Ziel !**



Fragen Sie nach unseren Komplett-Lösungen für die Heimverwaltung, Pflege und Dienstplanung. Wir informieren Sie ausführlich.

THS-Software GmbH Remshalden
Tel: (07151) 13392-0, Fax: -50
Mail: info@ths-software.de
www.ths-software.de

**COPpro mit Strukturmodell
P-PLUS.NET-Dienstplan
ADDISON betriebswirtschaftliche Komplettlösung**