



Foto: Suanne El-Nawab

Wie läuft die Verhandlungspraxis zum regional üblichen Entgelt?

Die Pflegesatzverhandlung wird immer mehr zum Existenzkampf. Was Sie bei Abweichungen zwischen regional üblichem Entgelt und vereinbarten Gehältern beachten müssen.

Erheblicher Verhandlungs- und Nachweisbedarf

Für vielen Einrichtungen ist in der letzten Zeit die alljährliche Pflegesatzverhandlung zum Existenzkampf geworden. Dabei ist nicht nur die Verhandlung selbst schwieriger geworden, auch die Nachbearbeitung und der Abgleich der Löhne mit der Vergütungsvereinbarung birgt Herausforderungen. So hat z. B. die Einführung des Tariftreuenmodells die Vergütungsverhandlung für die Personalkosten in der Pflege grundsätzlich eher vereinfacht. Dieser vereinfachten Verhandlung der Gehälter steht jedoch die komplexere Gestaltung der Löhne und der entsprechende Nachweis während der Vergütungsperiode gegenüber.

Im Bereich der Personalkosten ist die Nachbereitung der Pflegesatzverhandlung aufwendiger als die Vorbereitung. Insoweit kommt der Nachweis-Richt-

linie gem. § 84 Abs. 7 SGB XI eine besondere Bedeutung zu. Entsprechend § 1 Abs. 1 der Richtlinie dient das Verfahren dem Nachweis der tatsächlichen Bezahlung der bei der Pflegesatzvereinbarung zu Grunde gelegten Gehälter bzw. der Entlohnung an die Beschäftigten einer Pflegeeinrichtung. Somit besteht ein transparentes Vorgehen für diesen Nachweis zur Verfügung. Es geht von den vereinbarten Jahresgehältern in der Vergütungsvereinbarung bzw. deren kalkulatorischer Grundlage aus.

Hier gibt es allerdings nicht unerhebliche Unterschiede in der Darstellung der Gehälter zwischen den Bundesländern. Zum Teil werden Durchschnittsgehälter für alle Beschäftigungsgruppen der Pflegekräfte einschließlich der stellvertretenden PDL vereinbart. Die Rückrechnung auf den Stundenlohn bzw. der Abgleich mit dem gem. § 82 c

Abs. 5 SGB XI veröffentlichten regional üblichen Entgeltniveau birgt insofern zwischen den Bundesländern aber auch zwischen den Einrichtungen Unterschiede (s. dazu auch siehe *Altenheim* 11/2023, S. 46ff.).

Bei den Durchschnittsanwendern gilt, dass auch bei der Annahme desselben regional üblichen Entgeltniveau in der Pflegesatzverhandlung bei weitem nicht die gleiche vereinbarte Vergütung in der Vergütungsvereinbarung getroffen werden muss. Das liegt zum einen an den Zuschlägen für Sonn-, Feiertags- und Nachtarbeit (FNS), zum anderen an den indirekten Personalkosten und den Sozialversicherungsabgaben, aber eben auch an der Größe der Einrichtung. Bei konsequenter Anwendung der Nachweisverordnung muss dieser Weg aber auch jederzeit wieder zurück gerechnet werden können, vom vereinbarten Gesamtjahresgehalt einschließlich aller variabler Elemente zum regional üblichen Entgeltniveau. Nur so kann der Nachweis der Einhaltung erbracht werden. Außerdem hilft die Rechnung auch, um in der darauffolgenden Vergütungsperiode auf die Gehälter aufbauen zu können.

Zuschläge für Sonn-, Feiertags- und Nachtarbeit

Unterschiede ergeben sich bei kleineren Einrichtungen bspw. bei der Häufigkeit der FNS-Dienste, die naturgemäß im vereinbarten Gesamtjahresgehalt mit eingerechnet sind, aber zum Abgleich des regional üblichen Entgeltlevels herausgerechnet werden müssen. Es stehen schlicht weniger Köpfe zur Verfügung, um die entsprechende Anzahl der Pflegebedürftigen zu versorgen. Insofern müssen diese Mitarbeitenden neben den „normalen“ Schichten in höherem Umfang FNS-Schichten übernehmen.

Auch starre Vorgaben der Kostenträger auf Grundlage von allgemeinen Erfahrungswerten hinsichtlich der Gesamtkosten von Nachtwachen werden der Situation in den Häusern nicht immer gerecht. Es besteht erheblicher Verhandlungs- und Nachweisbedarf. Die Darstellung der Personalkosten soll-

DER RAT FÜR DIE PRAXIS

- o Die Erfassung der Gehälter sollte so detailliert wie möglich erfolgen, eventuell schon anhand der Darstellungsvorgaben der Kostenträger.
- o Die Zuschläge für Sonn-, Feiertags- und Nachtarbeit sollten mitarbeiterbezogen bewertet werden, um die Vorgaben des regional üblichen Entgeltlevels einzuhalten. Der interne Abgleich kann über die Mitarbeitenden über die Gesamtzahl an Stunden erfolgen.
- o Wenn eine möglichst hohe Vergütung der Pflegekräfte das Ziel ist, sollte die Wirtschaftlichkeit über 10 Prozent in den Beschäftigungsgruppen zumindest als Verhandlungsansatz gewählt werden.
- o Die unglückliche Rechtslage bei den Nicht-Pflegekräften, die bei Durchschnittsanwendern beschäftigt sind, sollte nicht dazu führen, dass die Schere zwischen Pflege- und Nicht-Pflegekräften im Haus alljährlich weiter auseinandergeht. Auch wenn die Kosten für „Unterkunft & Verpflegung“ direkt zur wirtschaftlichen Belastung der Pflegebedürftigen führen, sollte in der Verhandlung für die Gehälter der Nicht-Pflegekräfte ausführlich argumentiert werden.

te an dieser Stelle im übrigen möglicherweise zu Lasten der Übersichtlichkeit eher umfangreicher und detaillierter als „geraffter“ sein. Im besten Fall hat man per Knopfdruck eine Darstellung der prospektiven Gehälter einschließlich der Sozialversicherungskosten im Arbeitgeber-Brutto, um sie so zur Grundlage der Vergütungsvereinbarung zu machen.

Die Gehälter und Sozialversicherungskosten im Arbeitgeber-Brutto sind die Basis

Kalkulation der Anzahl der Vollzeitäquivalente

Für die Durchschnittsanwender ergibt sich ein weiteres Detail in der Anwendung des regional üblichen Entgeltlevels bei der sehr verbreiteten Überschreitung der landesbezogenen Vorgaben des regional üblichen Entgeltlevels um zehn Prozent im Sinne des § 82c Abs. 2 S. 1 SGB XI. Es besteht ein Anspruch, dass das Entgeltlevel im Durchschnitt bei einer Überschreitung von zehn Prozent noch als wirtschaftlich anerkannt werden muss. Um attraktive Gehälter in der Pflege bieten zu können, wird diese Möglichkeit ganz überwiegend genutzt. Das regional übliche Entgeltlevel errechnet sich aus dem Landesdurchschnitt der Vergü-

tungen der Pflegekräfte gem. § 3 Abs. 1 i. V. m. § 4 Abs. 5 der Pflegevergütungsrichtlinie. Dabei gilt nach dem Wortlaut des § 82c Abs. 2 S. 1 SGB XI nicht eine Überschreitung der Vergütung in den jeweiligen Beschäftigtengruppen um zehn Prozent als wirtschaftlich, sondern nur in dem Durchschnitt über alle Beschäftigungsgruppen hinweg. Entscheidend nach dem Gesetz ist der

Durchschnittswert und nicht die Einzelwerte in den Beschäftigungsgruppen. Nicht überall wird die gesetzliche Vorgabe in der Verhandlungspraxis so umgesetzt, aber grundsätzlich hat die Rechtslage zur Folge, dass zum Abgleich der Gehälter in den Beschäftigungsgruppen der Durchschnitt in der Einrichtung bezogen auf den Antragszeitpunkt errechnet werden muss.

Welche Gehälter in den Beschäftigtengruppen gezahlt werden können, bedarf insofern einer auf den Antragszeitpunkt bezogenen Kalkulation der Anzahl der Vollzeitäquivalente. Daraus errechnet sich wiederum der Durchschnitt, der dann mit dem entsprechend bekanntgegebenen Durchschnittswert des regional üblichen Entgeltlevels

abgeglichen werden muss. Naturgemäß kommt den hohen Gehältern der Fachkräfte dabei ein besonderes Gewicht zu. Unter Zugrundelegung einer starren Fachkraftquote fallen diese häufig ins Gewicht.

Dies hat zur Folge, dass der Durchschnitt des Stundenlohnes der Pflegekräfte über alle Beschäftigungsgruppen hinweg aufgrund der höheren Anzahl an Fachkräften höher liegt als bei gleichen Gehältern in den einzelnen Qualifikationen. Schnell liegt man dann jenseits der vereinbarten Gehälter bzw. hat unnötige Beschränkungen in der Verhandlung.

Ein Unterschied ergibt sich, wenn die Steuerung des Fachkräfteeinsatzes anhand der Vorbehaltsaufgaben im Sinne des § 113c SGB XI erfolgt, da der Anteil der Fachkräfte naturgemäß niedriger liegt. Dadurch ist der Durchschnitt bei den Gehältern niedriger, was einen höheren Ausschöpfungsgrad erlaubt. Überschreitungen der Zehn-Prozent-Grenze sind nicht ausgeschlossen, sofern ein „sachlicher Grund“ vorliegt, s. § 82c Abs. 3 SGB XI. Dieser kann in einer höheren Durchschnittsberechnung liegen, wenn bspw. aus konzeptionellen Gründen ein höherer Fachkräftanteil gegeben ist. Insofern kann auch bei einer kalkulatorischen Überschreitung zum Antragszeitpunkt in der Pflegegesetzverhandlung gut für einen „sachlichen Grund“ argumentiert werden.

MEHR ZUM THEMA

Lesen: [Altenheim 11/2023](#)

E-Mail des Autors:

hc@rathauskanzlei.de



Hinrich Christophers,
MBA, DES, Rechtsanwalt,
Partner der Kanzlei
Meyer-Davies &
Christophers Rechts-
anwälte in Hamburg.