

## § 82c

## Wirtschaftlichkeit von Personalaufwendungen

(1) Ab dem 1. September 2022 kann 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.

(2) <sup>1</sup> Bei Pflegeeinrichtungen, die nicht unter Absatz 1 fallen, kann ab dem 1. September 2022 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. <sup>2</sup> Die Landesverbände der Pflegekassen ermitteln auf Grundlage der nach § 72 Absatz 3e Satz 1 mitgeteilten Angaben

1. das regional übliche Entlohnungsniveau,
2. die regional üblichen Entlohnungsniveaus für die drei in Satz 4 genannten Qualifikationsgruppen sowie
3. die regional üblichen Niveaus der pfegetypischen Zuschläge.

<sup>3</sup> Das regional übliche Entlohnungsniveau im Sinne von Satz 2 Nummer 1 ist der Durchschnitt der Entlohnungsbestandteile nach § 72 Absatz 3b Satz 2 Nummer 1 bis 5, die die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die Leistungen der Pflege oder Betreuung von Pflegebedürftigen erbringen, in der jeweiligen Region nach den jeweils angewendeten Tarifverträgen und kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen erhalten. <sup>4</sup> Die regional üblichen Entlohnungsniveaus im Sinne von Satz 2 Nummer 2 sind der jeweilige Durchschnitt der Entlohnungsbestandteile nach § 72 Absatz 3b Satz 2 Nummer 1 bis 5, die die in Satz 3 genannten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, getrennt nach den folgenden drei Qualifikationsgruppen nach den in der jeweiligen Region angewendeten Tarifverträgen und kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen erhalten:

1. Pflege- und Betreuungskräfte ohne mindestens einjährige Berufsausbildung,
2. Pflege- und Betreuungskräfte mit mindestens einjähriger Berufsausbildung,
3. Fachkräfte in den Bereichen Pflege und Betreuung mit mindestens dreijähriger Berufsausbildung.

<sup>5</sup> Die regional üblichen Niveaus der pfegetypischen Zuschläge im Sinne von Satz 2 Nummer 3 sind jeweils der Durchschnitt der drei in § 72 Absatz 3b Satz 4 genannten pfegetypischen Zuschläge, die die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die Leistungen der Pflege oder Betreuung erbringen, in der jeweiligen Region nach den jeweils angewendeten Tarifverträgen und kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen erhalten.

(2a) <sup>1</sup> Bei Pflegeeinrichtungen, die ihre Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die Leistungen der Pflege oder Betreuung von Pflegebedürftigen erbringen, nach § 72 Absatz 3b Satz 1 Nummer 1, Nummer 2 oder Nummer 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 Absatz 3b Satz 1 Nummer 1 oder Nummer 2 oder der kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen nach § 72 Absatz 3b Satz 1 Nummer 3 nicht als unwirtschaftlich abgelehnt werden. <sup>2</sup> Ist für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die keine Leistungen der Pflege oder Betreuung von Pflegebedürftigen erbringen, ein anderer Tarifvertrag oder eine andere kirchliche Arbeitsrechtsregelung als nach Satz 1 zeitlich, räumlich, fachlich oder persönlich anwendbar, so können ihre Gehälter bis zur Höhe der in diesem Tarifvertrag oder dieser kirchlichen Arbeitsrechtsregelung vereinbarten Gehälter nicht als unwirtschaftlich abgelehnt werden. <sup>3</sup> Bei Pflegeeinrichtungen, die ihre Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die Leistungen der Pflege oder Betreuung von Pflegebedürftigen erbringen, nach § 72 Absatz 3b Satz 1 Nummer 4 entlohnen, gelten hinsichtlich der Bezahlung von Gehältern der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die keine Leistungen der Pflege oder Betreuung von Pflegebedürftigen erbringen, die allgemeinen Bemessungsgrundsätze nach den §§ 84 und 89.

(2b) <sup>1</sup> Für Entgelte für Personal, das Leistungen der Pflege oder Betreuung von Pflegebedürftigen ohne direktes Arbeitsverhältnis mit der zugelassenen Pflegeeinrichtung erbringt, insbesondere für Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter im Sinne des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes sowie für Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer, die im Rahmen eines Werk- oder Dienstleistungsvertrags eingesetzt werden, gelten die Regelungen nach den Absätzen 1 und 2 für Beschäftigte, die Leistungen der Pflege oder Betreuung von Pflegebedürftigen mit direktem Arbeitsverhältnis mit der zugelassenen Pflegeeinrichtung erbringen, entsprechend. <sup>2</sup> Die Zahlung von Vermittlungsentgelten kann nicht als wirtschaftlich anerkannt werden.

...

#### Begründung zum PUEG:

*Zu Absatz 2a und 2b – eingefügt*

*Mit der Einfügung von Absatz 2a erfolgt bezogen auf Pflegeeinrichtungen, die sich an einen Tarifvertrag oder eine kirchliche Arbeitsrechtsregelung anlehnen, eine Klarstellung zur Wirtschaftlichkeit von Personalaufwendungen für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die keine Leistungen der Pflege oder Betreuung von Pflegebedürftigen erbringen. Damit wird aufgegriffen, dass sich Pflegeeinrichtungen in der Regel für alle ihre Beschäftigten an einen Tarifvertrag oder eine kirchliche Arbeitsrechtsregelung anlehnen und eine diesbezügliche Berücksichtigung der prospektiven Personalaufwendungen bei der Vergütungsvereinbarung wird vereinfacht. Für Pflegeeinrichtungen, die die Zulassungsvoraussetzungen gemäß § 72 Absatz 3b Satz 1 Nummer 4 (sog. Durchschnittsanwender) erfüllen, wird ebenfalls klargestellt, dass hinsichtlich der Personalaufwendungen für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die keine Leistungen der Pflege oder Betreuung von Pflegebedürftigen erbringen, die allgemeinen Bemessungsgrundsätze gemäß § 84 im stationären und gemäß § 89 im ambulanten Bereich gelten.*

*Die Regelung des Absatzes 2b überträgt die bereits für die Vergütung bzw. Entlohnung von Beschäftigten von Pflegeeinrichtungen geltenden Wirtschaftlichkeitsgrundsätze auf die Wirtschaftlichkeit von Überlassungsentgelten für Personal, das im Rahmen von Arbeitnehmerüberlassungen oder Werk- bzw. Dienstleistungsvertragsverhältnissen in einer Pflegeeinrichtung tätig wird. Dies trägt dazu bei, dass Leiharbeit und vergleichbare Maßnahmen nur zusätzliche Instrumente bleiben, um bei kurzfristigen Personalausfällen und nicht besetzbaren Stellen die vertraglich vereinbarte Personalausstattung vorübergehend sicherzustellen. Insbesondere soll vermieden werden, dass wirtschaftliche Anreize für das Verleihen von Pflege- und Betreuungspersonal auf Kosten der Solidargemeinschaft bzw. der Pflegebedürftigen und ihrer Familien bestehen. Darüber hinaus soll ein wirtschaftlicher Anreiz gesetzt werden, Stammpersonal im Betrieb zu halten und ungleiche Arbeits- und Entlohnungsbedingungen zu Lasten des Stammpersonals zu beschränken.*

*Die Anerkennung von Entgelten für die Vermittlung von Leihararbeitnehmenden (z. B. bei Übernahme in die Stammbesellschaft des Entleihers) als wirtschaftlich wird ausgeschlossen. Die Regelung steht in einem engen Zusammenhang mit dem Auftrag an die Pflegeselbstverwaltung zur Konkretisierung der Landesrahmenverträge nach § 75 Absatz 3 insbesondere zur Umsetzung von Personalpools sowie für den vollstationären Bereich hinsichtlich der Vereinbarung von Personalstellen nach § 113c Absatz 2 zur Umsetzung dieser Konzepte.*

*Zu Absatz 3 Satz 3 und 4 – angefügt. Anmerkung: Satz 5 und 6 durch 14. Ausschuss angefügt*

*Hierbei handelt es sich um Folgeänderungen aufgrund der Einfügung der neuen Absätze 2a und 2b.*

#### Der 14. Ausschuss begründet die Änderungen wie folgt:

*Zu Absatz 3 Satz 5 und 6 – angefügt*

*Als sachlicher Grund für eine über die Höhe der Bezahlung von Gehältern nach Absatz 2a hinausgehende Bezahlung der Beschäftigten kann – wie auch in den Fällen von Absatz 3 Satz 1 und Satz 2 – beispielsweise die Zahlung von Flexi-Zulagen oder -zuschlägen oder Springer-Zulagen für Beschäftigte, die regelhaft im Rahmen betrieblicher Springerpools tätig sind, sowie vergleichbarer Zulagen oder Zuschläge anerkannt werden.*

*Mit dem erprobten Verfahren der gemeinsamen Empfehlungen auf Bundesebene soll eine bundeseinheitliche Anwendung der Regelung in Satz 4 durch die Pflegekassen befördert werden. Zudem soll dafür gesorgt werden, dass zwischen den Zielen der Regelung des § 82c Absatz 2b (Rückführung des Einsatzes von Leiharbeit auf das notwendige Maß) und der Sicherstellung der Versorgung ein angemessener Ausgleich geschaffen wird.*

#### Begründung zum Pflegebonusgesetz:

*Zu Absatz 3 – Anmerkung: siehe Änderungen durch den 14. Ausschuss*

*Durch die Änderung wird klargestellt, dass sich der erste Satzteil der bisherigen Regelung auf Ab-*

satz 1 und die dort genannten Beschäftigten und der zweite Satzteil der bisherigen Regelung auf Absatz 2 und die dort genannten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die Leistungen der Pflege oder Betreuung von Pflegebedürftigen erbringen, bezieht. Eine inhaltliche Änderung der Regelung ist damit nicht verbunden. Insbesondere gilt bei der Entlohnung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die Leistungen der Pflege oder Betreuung von Pflegebedürftigen erbringen, weiterhin, dass ein Überschreiten der Entlohnung im Sinne von § 82c Absatz 2 sowohl der Höhe nach als auch bezüglich der Bestandteile des Gehalts, die über die Entlohnung im Sinne der Regelung hinausgehen, nach dieser Regelung eines sachlichen Grundes bedarf.

Für Pflegeeinrichtungen, die nicht an einen Tarifvertrag oder eine kirchliche Arbeitsrechtsregelung gebunden sind, gilt weiterhin, dass sich die Wirtschaftlichkeit der Bezahlung von Gehältern für Beschäftigte, die überwiegend keine Leistungen der Pflege oder Betreuung von Pflegebedürftigen erbringen, nach den allgemeinen Grundsätzen der §§ 84, 89 SGB XI richtet. Werden auch diese Beschäftigten nach dem Tarifvertrag oder der kirchlichen Arbeitsrechtsregelung bezahlt, der oder die nach § 72 Absatz 3b Satz 1 für die Entlohnung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die Leistungen der Pflege oder Betreuung von Pflegebedürftigen erbringen, maßgebend ist, kann dies in der Regel ebenfalls nicht als unwirtschaftlich abgelehnt werden. Mit diesen Klarstellungen sollen Fraktionen vermieden werden, wenn Pflegeeinrichtungen alle ihre Beschäftigten unter Bezugnahme auf den gleichen Tarifvertrag entlohnen, weil dies in der Regel ebenfalls als wirtschaftlich zu bewerten ist.

Zu Absatz 4

Zu Satz 3

Es handelt sich um redaktionelle Änderungen (Verweiskorrektur).

Zu Satz 4

Es handelt sich um eine Verweiskorrektur wegen der Änderung des § 72 Absatz 3c.

Zu Absatz 5 – Anmerkung: neu gefasst durch den 14. Ausschuss

Satz 1 wird aufgrund der zwischenzeitlich erfolgten Genehmigung der Richtlinien nach Absatz 4 in der Form geändert, dass zukünftig die Veröffentlichung einer Übersicht für das jeweilige Land, welche Tarifverträge und kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen im Sinne von § 72 Absatz 3a oder Absatz 3b eine Entlohnung nach Maßgabe von Absatz 2 vorsehen und wie hoch das durchschnittliche regional übliche Entgeltniveau im Sinne von § 72 Absatz 3b Satz 2 ist, unverzüglich, d. h. ohne schuldhaftes Zögern, spätestens aber innerhalb von zwei Monaten nach der Meldung nach § 72 Absatz 3e erfolgen muss. Die Frist von zwei Monaten beruht auf den Erfahrungen bei der Datenauswertung auf Grundlage der Meldungen im Jahr 2021. Bezüglich der Veröffentlichung des regional üblichen Entgeltniveaus handelt es sich um eine Folgeänderung zur Änderung in § 72 Absatz 3b.

Die Landesverbände der Pflegekassen werden zudem verpflichtet, weitere für die Umsetzung der Regelungen der §§ 72 Absatz 3a ff. und 82c erforderlichen Informationen zu veröffentlichen. Dazu können insbesondere Informationen über den räumlichen, zeitlichen, fachlichen oder persönlichen Geltungsbereich eines Tarifvertrags oder einer kirchlichen Arbeitsrechtsregelung gehören sowie Informationen darüber, ob sich ein Tarifvertrag nach § 4 Absatz 5 des Tarifvertragsgesetzes in der Nachwirkung befindet. Die Auflistung beruht ebenfalls auf Erfahrungen bei der erfolgten Datenauswertung. Die bisherige Soll-Vorschrift wird in eine Muss-Vorschrift umgewandelt, da bestimmte Informationen, insbesondere die Veröffentlichung des regional üblichen Entgeltniveaus für mindestens drei Qualifikationsgruppen, zwingende Voraussetzung für die Umsetzung der Regelung des § 72 Absatz 3b sind.

Schließlich werden die Landesverbände der Pflegekassen verpflichtet, die aufgrund von § 72 Absatz 3e Satz 2 in der Fassung dieses Gesetzes übermittelten Tarifverträge und kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen den Pflegeeinrichtungen auf Wunsch zur Verfügung zu stellen, soweit nicht zwingende betriebliche Gründe dagegensprechen. Als zwingender betrieblicher Grund gilt insbesondere, wenn ein Haustarifvertrag nur von einer Pflegeeinrichtung angewendet wird, die an ihn gebunden ist.

Der 14. Ausschuss begründet die Änderungen wie folgt:

Zu Absatz 2 – neu gefasst

Satz 1 wird mit Blick auf die Änderungen in § 72 Absatz 3b angepasst, um alle Fallvarianten zu erfassen. Im neuen Satz 2 wird ausdrücklich geregelt, welche Werte die Landesverbände der Pflegekassen auf Grundlage der nach Absatz 3e mitgeteilten Angaben ermitteln müssen. In den Sätzen 3 bis 5 wird konkretisiert, wie die Ermittlung der jeweiligen Werte erfolgt. Die für die Ermittlung der regional üblichen Entlohnungsniveaus im Sinne von Satz 2 Nummer 2 erforderliche fachliche Zuordnung zu den Qualifikationsgruppen erfolgt in den Richtlinien des Spitzenverbands Bund der Pflegekassen nach § 72 Absatz 3c.

Zu Absatz 3

Durch die Änderung wird klargestellt, dass sich der erste Satzteil der bisherigen Regelung auf Absatz 1 und die dort genannten Beschäftigten und der zweite Satzteil der bisherigen Regelung auf

**Absatz 2 und die dort genannten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die Leistungen der Pflege oder Betreuung von Pflegebedürftigen erbringen, bezieht. Eine inhaltliche Änderung der Regelung ist damit nicht verbunden.**

**Insbesondere gilt weiterhin, dass ein Überschreiten des regional üblichen Entlohnungsniveaus um mehr als 10% durch die Gesamtheit der Entlohnungsbestandteile nach § 72 Absatz 3b Satz 2 Nummer 1 bis 5 im Durchschnitt der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer einer Pflegeeinrichtung, die Leistungen der Pflege oder Betreuung von Pflegebedürftigen erbringen, sowohl der Höhe nach als auch bezüglich weiterer Bestandteile des Gehalts, die über die genannten Entlohnungsbestandteile hinausgehen, nach dieser Regelung eines sachlichen Grundes bedarf.**

**Für Pflegeeinrichtungen, die nicht an einen Tarifvertrag oder kirchliche Arbeitsrechtsregelungen gebunden sind, gilt zudem weiterhin, dass sich die Wirtschaftlichkeit der Bezahlung von Gehältern für Beschäftigte, die überwiegend keine Leistungen der Pflege oder Betreuung von Pflegebedürftigen erbringen, nach den allgemeinen Grundsätzen der §§ 84, 89 SGB XI richtet. Werden auch diese Beschäftigten nach dem Tarifvertrag oder den kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen bezahlt, der oder die nach § 72 Absatz 3b Satz 1 Nummer 1, 2 oder 3 für die Entlohnung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die Leistungen der Pflege oder Betreuung von Pflegebedürftigen erbringen, maßgebend ist, kann dies in der Regel ebenfalls nicht als unwirtschaftlich abgelehnt werden. Mit diesen Klarstellungen sollen Friktionen vermieden werden, wenn Pflegeeinrichtungen alle ihre Beschäftigten unter Bezugnahme auf den gleichen Tarifvertrag entlohnen, weil dies in der Regel ebenfalls als wirtschaftlich zu bewerten ist.**

**Zu Absatz 4**

**Es handelt sich bei der Änderung in Satz 3 um redaktionelle Änderungen (Verweiskorrektur), in Satz 4 handelt es sich ebenfalls um eine Verweiskorrektur aufgrund der Änderung des § 72 Absatz 3c.**

**Zu Absatz 5 – siehe nachstehende Änderung mit Wirkung ab 1. Januar 2023**

**In Absatz 5 wird als Folgeänderung zur Neufassung von Absatz 2 ausdrücklich geregelt, dass zu den erforderlichen Informationen, die veröffentlicht werden müssen, die regional üblichen Entlohnungsniveaus in den drei Qualifikationsgruppen sowie die regional üblichen Niveaus der pflegetyptischen Zuschläge gehören. Darüber hinaus wird geregelt, dass die zu veröffentlichende Liste der Tarifverträge und kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen auch Angaben zur Laufzeit oder dem Datum, zu dem frühestens eine Kündigung erfolgen kann, die Angabe, ob eine Kündigung oder anderweitige Beendigung erfolgt ist, wann diese wirksam wird sowie die Angabe, ob eine Änderung der Entlohnung erfolgt ist, enthalten muss. Diese Angaben sind monatlich zu aktualisieren, damit die Pflegeeinrichtungen ihre Verpflichtung, erforderliche Anpassungen binnen zwei Monaten nach Veröffentlichung dieser Angaben durchzuführen (§ 72 Absatz 3b Satz 6), durch regelmäßige Einsichtnahme in die Liste wahrnehmen können.**

**Zu Absatz 5 Satz 1 – Inkrafttreten 1. Januar 2023 (vgl. Artikel 2d Nummer 2 i. V. m. Artikel 4 Absatz 4) Der Zeitpunkt für die Meldung (Anmerkung: siehe § 72 Absatz 3e) wird ab dem Jahr 2023 auf den 31. August des Jahres vorgezogen; der Stichtag für die Meldung wird dem entsprechend auf den 1. August gelegt. Parallel wird ab dem Jahr 2023 in § 82c Absatz 5 Satz 1 der Zeitpunkt, bis zu dem die Veröffentlichung der Landesverbände der Pflegekassen erfolgen muss, auf den 31. Oktober vorgezogen.**

**Zu Absatz 6 – angefügt**

**Mit dem Ziel einer einheitlichen Rechtsanwendung wird beim Spitzenverband Bund der Pflegekassen eine Geschäftsstelle eingerichtet, die die Landesverbände der Pflegekassen bei der Aufgabenwahrnehmung im Zusammenhang mit der laufenden Umsetzung der Regelungen zur Entlohnung nach Tarif bei der Erfüllung der im Einzelnen aufgeführten Aufgaben als kasseninterner Dienstleister unterstützt. Die Geschäftsstelle wird für die Landesverbände der Pflegekassen nur tätig, wenn diese die Geschäftsstelle mit der Durchführung einer oder mehrerer der oder aller genannten Aufgaben beauftragen. Die Landesverbände müssen – soweit sie die Geschäftsstelle nicht bereits mit der Entgegennahme der mitgeteilten Angaben und übermittelten Tarifverträge und kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen nach Satz 2 Nummer 1 beauftragt haben – der Geschäftsstelle die für die Aufgabenwahrnehmung erforderlichen Informationen und Unterlagen zur Verfügung stellen, auch soweit diese über die Informationen und Unterlagen nach Satz 2 Nummer 1 hinausgehen. Darüber hinaus soll die Geschäftsstelle die Landesverbände der Pflegekassen in methodischen und sonstigen Fragestellungen im Zusammenhang mit der Umsetzung der Aufgaben beraten. Für die Geschäftsstelle ist entsprechend qualifiziertes Personal vorzusehen, das zum Beispiel zu tarifrechtlichen und methodischen Fragestellungen beraten und Aufgaben durchführen kann. Die Finanzierung der Geschäftsstelle erfolgt nach dem neuen § 8 Absatz 5a aus Mitteln des Ausgleichsfonds der Pflegeversicherung.**