

Ortsübliche Vergütung

Interpretations- und Anwendungshilfe zur Umsetzung von § 72 Abs. 3 SGB XI

Nach § 72 Abs. 3 Satz 1 Nr. 2 SGB XI dürfen seit dem 1. Juli 2008 Versorgungsverträge nur mit den Pflegeeinrichtungen abgeschlossen werden, die eine in Pflegeeinrichtungen ortsübliche Arbeitsvergütung an ihre Beschäftigten zahlen. Mit der Regelung soll Lohndumping in der Pflege verhindert werden. Billiganbieter, die ihrem Personal keine ortsübliche Vergütung zahlen, sollen in den Kreis der zugelassenen Pflegeeinrichtungen nicht aufgenommen werden. Diese Absicherung des Lohnniveaus nach unten soll dazu beitragen, die Attraktivität des Pflegeberufs zu erhalten. Ziel der Maßnahme ist auch, die Qualität der Pflege sicherzustellen. Der Anspruch auf eine Zulassung durch Versorgungsvertrag ist bei Anbietern nicht gegeben, die ihrem Personal weniger als die ortsübliche Arbeitsvergütung zahlen. Ob dies der Fall ist, stellen die Landesverbände der Pflegekassen fest.

Ortsüblich im Sinne von § 72 Abs. 3 Satz 1 Nr. 2 SGB XI ist die Vergütung, die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in Pflegeeinrichtungen vor Ort üblicherweise gezahlt wird. Unter Ort ist regelmäßig die Stadt oder der Landkreis zu verstehen. Die ortsübliche Vergütung kann sich aus einem Tarifvertrag bzw. einer kircheneigenen Regelung ergeben, wenn das betreffende Regelwerk das Lohnniveau vor Ort prägt. In allen übrigen Fällen wird das allgemeine örtliche Lohnniveau in Anlehnung an die Durchschnittslöhne bestimmt. Bei dieser Durchschnittsberechnung sind Vergütungen, die unterhalb eines nach dem neuen Arbeitnehmer-Entsendegesetz festgesetzten Mindestlohns in der Pflegebranche liegen, nicht zu berücksichtigen.

Es obliegt den Trägern der Pflegeeinrichtungen nachzuweisen, dass sie die ortsübliche Vergütung an ihre Beschäftigten zahlen.

Der Nachweis kann Trägern von Pflegeeinrichtungen, die einen Tarifvertrag oder kircheneigene Regelungen anwenden, erleichtert werden: Erklärt der Träger einer Pflegeeinrichtung, dass er seine Beschäftigten nach einem das örtliche Lohnniveau prägenden Tarifvertrag oder nach einer entsprechenden kircheneigenen Regelungen vergütet und macht er seine Erklärung durch Vorlage des entsprechenden Tarifvertrages oder der kircheneigenen Regelung glaubhaft, kann grundsätzlich davon ausgegangen werden, dass die Vergütung der ortsüblichen Vergütung entspricht. Das gilt jedoch nicht für solche Tarifverträge und kircheneigene Regelungen, deren Anwendungsbereich nicht über den Ort hinaus

geht. Bestehen Anhaltspunkte dafür, dass die tarifvertragliche Vergütung oder die Vergütung nach kircheneigenen Regelungen unterhalb der ortsüblichen Vergütung liegt, müssen die Landesverbände der Pflegekassen eine Einzelfallprüfung vornehmen.

Soweit die Vergütung der Beschäftigten nicht nach Tarifvertrag oder kircheneigenen Regelungen erfolgt, muss der Träger der Pflegeeinrichtung den vollen Nachweis für die Ortsüblichkeit der gezahlten Vergütungen erbringen.

Die Regelungen des § 72 Abs. 3 SGB XI gelten mittelbar auch für bereits bestehende Versorgungsverträge. Zahlt eine Pflegeeinrichtung ihren Beschäftigten nicht nur vorübergehend weniger als die ortsübliche Vergütung, so ist eine Kündigung des Versorgungsvertrages zu prüfen. Da jedoch davon ausgegangen wird, dass die weit überwiegende Zahl der Pflegeeinrichtungen ihren Beschäftigten ortsübliche Arbeitsvergütungen zahlt, erscheint eine generelle einzelfallbezogene Überprüfung der Versorgungsverträge weder angemessen noch erforderlich. Es wird deshalb als sachgerecht angesehen, wenn die Landesverbände der Pflegekassen die Überprüfung bestehender Versorgungsverträge auf Einrichtungen beschränken, in denen es begründete Zweifel auszuräumen gilt. Entsprechenden Hinweisen gehen die Landesverbände der Pflegekassen nach.