

Raus aus dem Tarifdschungel der Pflegesatzverhandlung

→ **Tarifbindung** „Die Einhaltung der Tarifbindung und die Zahlung ortsüblicher Gehälter sind dabei immer als wirtschaftlich angemessen zu werten.“ Selten hat ein einzelner Satz des Bundessozialgerichts für mehr Furore gesorgt als dieser Auszug aus den Urteilen des Dritten Senats vom 29.01.2009 (Az.: B 3 P 6/08 R).



Foto: fotolia/Gandolf

Jahrelang waren Pflegesatzverhandlungen davon geprägt, dass Tarifbindungen und ungünstige Alterskegel gerade nicht berücksichtigt wurden. In der Folge entsponnen sich zahlreiche Diskussionen um die Auslegung der apodiktisch wirkenden Aussage. Während die eine Seite die reine Lehre vertrat, suchte die andere nach Relativierungen im Urteil. Nachdem nun drei Jahre vergangen sind, ist es an der Zeit, eine Praxisbilanz zu ziehen.

DER RAT FÜR DIE PRAXIS

- Bestehen Sie in Ihrer Pflegesatzverhandlung auch bei Haustarifverträgen auf Ihren tariflichen Gestehungskosten.
- Prüfen Sie vor der Verhandlung, ob Sie Mitarbeiter übertariflich vergüten. Hier liegen berechnete Angriffspunkte der Kostenträger.
- Informieren Sie sich über die Kriterien der Schiedsstelle in Ihrem Bundesland. Diese bestimmen nicht nur die Schiedsstellenverfahren, sondern auch die Pflegesatzverhandlungen.

1. Relativierung des externen Vergleichs

Dass tariflich veranlasste Gestehungskosten zu berücksichtigen sind, haben zwischenzeitlich bundesweit die meisten Schiedsstellen in unterschiedlicher Ausprägung bestätigt (z. B. Baden-Württemberg, Bayern, Hessen, Thüringen, Sachsen). So haben die Schiedsstellen in Hessen und Sachsen jegliche Relativierungen zurückgewiesen und ausdrücklich betont, dass aufgrund der Tarifbindung nun auch Festsetzungen in einer Höhe gerechtfertigt seien, die nach der bisherigen Rechtsprechung nicht zulässig gewesen wäre (Schiedsstelle Hessen, Beschluss vom 12.01.2011). Und auch der externe Vergleich gebe keinen wie auch immer gearteten Deckel vor (Schiedsstelle Sachsen, Beschluss vom 24.03.2011).

Demgegenüber haben die Vorsitzenden der Schiedsstellen in Sachsen-Anhalt und Rheinland-Pfalz im Rahmen von mündlichen Verhandlungen (Beendigung der Verfahren durch Vergleich) darauf verwiesen, dass es auf eine Gesamtbewertung ankomme, bei der auch das Marktpreisgefüge eine Rolle spiele. In beiden Schiedsstellen hat aber kürzlich der Vorsitz gewechselt, so dass eine Neupositionierung zu erwarten ist.

2. Zwang zum Outsourcing?

Unter Hinweis auf eine (vermeintlich) günstigere Fremdvergabe versuchen Kostenträger, die wirtschaftliche Angemessenheit des Mix aus eigenem Personal und Sachkosten im Bereich der Hauswirtschaft zu erschüttern. Die Schiedsstelle Hessen scheint dem in einem Beschluss vom 12.01.2011 zu folgen. Das Bundessozialgericht ist der Forderung, Leistungen der Hauswirtschaft outzusourcen, jedoch mit einem obiter dictum im Rahmen einer Entscheidung zur häuslichen Krankenpflege entgegen getreten: Der Sinn der Wah-



zung der Tarifbindung bestehe nämlich gerade darin, den Anreiz zu verringern, auf die Auslagerung von Aufgaben oder ähnliche Kosten senkende – aber die Stammebelegschaft benachteiligende – Maßnahmen auszuweichen (Bundessozialgericht, Urteil vom 25.11.2010, Az.: B 3 KR 1/10 R). Ein Outsourcing kann damit zur Senkung tariflich veranlasster Gestehungskosten nicht verlangt werden.

3. Sind AVR kein Tarifvertrag?

Die AVR der Caritas oder der Diakonie sind kein Tarifvertrag im arbeitsrechtlichen Sinn, da sie nicht mit einer Gewerkschaft vereinbart worden sind (Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 23.02.2002, Az.: 4 AZN 760/01). Das kirchliche Arbeitsrecht geht hier einen anderen Weg: Die AVR werden in arbeitsrechtlichen Kommissionen erarbeitet und beschlossen. Einzelne Vertreter der Kostenträger kommen daher auf die abwegige Idee, die vom Bundessozialgericht geforderte Anerkennung der Tarifbindung würde nicht für die AVR gelten. Die AVR sind zwar rechtlich keine Tarifverträge im Sinne des Tarifvertragsgesetzes (TVG), sie ersetzen aber rechtstatsächlich im Bereich der Kirchen Tarifverträge. Sie stehen daher im Sinne der Angemessenheitsprüfung den Tarifverträgen gleich. Am klarsten hat dies die Schiedsstelle Sachsen-Anhalt zum Ausdruck gebracht (Beschluss vom 24.03.2011), deren Vorsitzender, Prof. Dr. Burkhard Boemke, an der Universität in Leipzig einen Lehrstuhl für Arbeits- und Sozialrecht führt.

4. Steigerungsraten bei Haustarifverträgen

Grundlage einer Pflegesatzverhandlung ist die Vermutung für die Richtigkeit der Vorvereinbarung (Landessozialgericht Baden-Württemberg, Urteil vom 31.05.2009, Az.: L 4 P 4532/08 KL). Eine Partei des Pflegesatzverfahrens, die sich darauf beruft, dass die Vorvereinbarung nicht auskömmlich bzw. überhöht war, hat dies plausibel zu machen. Beruft sich keine Seite auf die Fehlerhaftigkeit der Vorvereinbarung, so reicht es zur Begründung der tariflichen Personalkosten aus, die konkrete Tarifsteigerung darzulegen (Schiedsstelle Baden-Württemberg, Beschluss vom 26.01.2010). Anerkannt ist, dass der Grundsatz der wirtschaftlichen Angemessenheit von Tarifverträgen auch für Haustarifverträge gilt. Allerdings sind tariflich vereinbarte Steigerungsraten nur insoweit in den Pflegesatzverhandlungen zu berücksichtigen, wie

» Der Grundsatz der wirtschaftlichen Angemessenheit von Tarifverträgen gilt auch für Haustarifverträge.

sie die Lohnsteigerung in anderen Einrichtungen nicht ohne sachlichen Grund deutlich übersteigen (Bundessozialgericht, Urteil vom 25.11.2010, Az.: B 3 KR 1/10 R).

5. Übertarifliche Vergütungen

Übertarifliche Vergütungen müssen die Kostenträger in der Regel nicht akzeptieren. Die Vergütung muss adäquat der Aufgaben erfolgen (Schiedsstelle Bayern, Beschluss vom 21.04.2009). Etwas anderes kann nur gelten, wenn die übertarifliche Vergütung für sich betrachtet bereits einen sachlichen Grund zur Rechtfertigung der wirtschaftlichen Angemessenheit darstellt, etwa wenn die Einrichtung belegen kann, dass zu tariflichen Konditionen kein Heimleiter zu finden war oder eine übertarifliche Vergütung im regionalen Einzugsbereich ortsüblich ist. Soweit Tätigkeitsmerkmale mehreren Vergütungsgruppen zugeordnet werden können, kommt es entscheidend auf die konkrete durch Arbeitsvertrag ausgewiesenen Eingruppierungen und Tätigkeitsmerkmale an (Schiedsstelle Sachsen, Beschluss vom 24.03.2011).

➦ **Weitere Beiträge:** *In der Mai-Ausgabe, Teil 5 der Serie, lesen Sie über die Eigenkapitalzinsen.*