

Anlagen

Anlage zum Vortrag

**Vorstellung der Arbeitsvertragsbedingungen (AVB)
des Paritätischen Gesamtverbandes, Berlin**

Getrud Tacke, Rechtsanwältin, Referat für Arbeits- und Zivilrecht
Abteilung Personal und Recht, Paritätischer Gesamtverband

AVB II

Richtwerttabelle ab 1. Januar 2019

AVB II - Richtwerttabelle ab 1. Januar 2019, erhöht um 2,9 %

Entgeltgruppe	Steigerungsstufen				
	1	2	3	4	5
A		1715,91	1819,27	1922,62	2090,81
B	1922,00	1991,58	2129,34	2267,25	2360,30
C	2129,34	2296,89	2405,16	2685,59	2997,17
D	2749,79	2958,45	3099,23	3240,18	3381,13
E	3240,18	3381,13	3521,91	3662,86	3803,65
F	3662,86	3803,65	3944,60	4085,38	4367,27
G	4155,86	4367,28	4578,54	4719,32	4930,74
H	4719,32	4930,74	5212,48	5494,21	5783,73

Hinweise

Zeitzuschläge je Stunde

Nacharbeit in der Zeit von 20.00 bis 6.00 Uhr 1,81 Euro

Sonn- und Feiertagsarbeit in der Zeit von 0.00 bis 24.00 Uhr 3,64 Euro.

Lohnuntergrenze von 9,67 Euro

Ab dem 01.01.2019 ist eine allgemeine AVB-Lohnuntergrenze von derzeit 9,67 Euro brutto je Zeitstunde einzuhalten. Ab 41 Wochenstunden wird die Lohnuntergrenze von 9,67 Euro pro Stunde in der Gruppe A2 unterschritten. Das Monatsentgelt ist in diesen Fällen nach § 8 Abs. 4 der AVB zu entnehmenden Formel zu berechnen.

41 Wochenstunden (4,348 x 41 = 178,268) 178,268 x 9,67 Euro = 1723,85 € Monatsentgelt

42 Wochenstunden = 182,616 Stunden = 1765,90 Euro Monatsentgelt

3. Pflegearbeitsbedingungenverordnung (3. PflegeArbbV)

Ab dem 01.01.2019 gilt ein Pflegemindestlohn in Höhe von 11,05 Euro (West) und 10,55 Euro (Ost).

AVB-Anwender im Bereich West

AVB-Anwender im Bereich West, die mit einer höheren Stundenzahl ab 41 oder 42 Wochenstunden arbeiten, haben in der Gruppe B Stufe 1 (Pflegehilfskräfte) sicherzustellen, dass vom 01.01.2019 bis zum 31.12.2019 ein Mindeststundenentgelt in Höhe von 11,05 Euro erreicht wird. Das Monatsentgelt errechnet sich gem. § 8 Abs. 4 AVB in diesen Fällen wie folgt:

41 Wochenstunden (4,348 x 41 = 178,268) 178,268 x 11,05 = 1969,86 Euro Monatsentgelt

42 Wochenstunden = 182,616 Stunden = 2017,91 Euro Monatsentgelt

Anwendungsbereich

Die Verordnung findet auch Anwendung auf Arbeitnehmer*innen, soweit sie im Rahmen der von ihnen auszuübenden Tätigkeiten in einem Umfang von mindestens 25 % ihrer vereinbarten Arbeitszeit gemeinsam mit Bezieher*innen von Pflegeleistungen tagesstrukturierend, aktivierend, betreuend oder pflegend tätig werden, insbesondere als Alltagsbegleiter*innen, Betreuungskräfte, Assistenzkräfte oder Präsenzkräfte.

AVB II - Entgeltgruppenzulagen gültig 1. Januar 2019, erhöht um 2,9 %

Tätigkeitsfeld	Gruppe	Entgeltgruppenzulagen	Höhe
Pflegerische und betreuerische Hilfskräfte Pflegerfachkraft	B	nach 2 jähriger Tätigkeit	64,13 €
	D	mit Tätigkeiten, die einer Zusatzqualifikation (Fachweiterbildung) bedürfen, z. B. Wund- und Schmerzmanagement, Praxianleitung	Stufe 1 + 2 105,16 €
			ab Stufe 3 210,32 €
Rettungsassistent	C	bei entsprechender Tätigkeit	210,33 €
WfbM			
Beschäftigte als Gruppenleiter	C	bei entsprechender Tätigkeit	315,49 €
Meister/in als Gruppenleiter	D	bei entsprechender Tätigkeit	315,49 €
Kinderpfleger/innen	C	mit schwierigen fachlichen Tätigkeiten	210,33 €
Erzieher/innen / Heilerziehungspfleger/innen	D	mit besonders schwierigen fachlichen Tätigkeiten	Stufe 1/2 105,16 €
			ab Stufe 3 210,33 €
Heilpädagogen mit staatlicher Anerkennung			210,33 €
Sozialpädagogen/innen und Sozialarbeiter/innen / Heilpädagogen	E	mit schwierigen Tätigkeiten	105,16 €
Sozialpädagogen/innen und Sozialarbeiter/innen / Heilpädagogen	E	Tätigkeit ist zu mindestens einem Drittel durch besondere Schwierigkeit und Bedeutung geprägt	210,33 €

Anlage zum Vortrag

Vorstellung Paritätischer Arbeitgeberverband PATT e. V.
Sabine Ruhe, Geschäftsführerin

Anlage 1 - Vergütungsgruppeneinteilung (ab 01.07.2018)

Vergütungsgruppen	Merkmal	Richtbeispiele
I.	Angestellte mit Tätigkeiten, die unter Anleitung ausgeführt werden und für die keine Berufsausbildung erforderlich ist	Hauswirtschaftsgehilfe/Hauswirtschaftsgehilfin Küchenhilfe ungelernte Teilnehmer/innen techn. und kaufm. Hilfskräfte Reinigungskräfte
II.	Angestellte mit einfacher, fachlicher Tätigkeit unter Anleitung, die eine abgeschlossene Berufsausbildung und Fachkenntnisse erfordern.	Koch/Köchin Hausmeister/in Helfer/in in der Betreuung Hauswirtschaftler/in Sekretär/Sekretärin Sachbearbeiter/in Hilfskräfte in der Pflege (in stationären, teilstationären und ambulanten Einrichtungen der Altenhilfe mit Wirkung bis 31.12.2018)
III.	wie Vergütungsgruppe II., aber mit höheren Anforderungen	wie II., zusätzlich: Rechtssanitäter/in mit Wirkung ab 01.01.2019: Hilfskräfte in der Pflege in stationären, teilstationären und ambulanten Einrichtungen der Altenhilfe
IV.	Angestellte, die unter Anleitung schwierige Arbeiten mit höherer Verantwortung erledigen	Sachbearbeiter/in Sekretär/Sekretärin Assistent/in Hausmeister/in Gruppenhelfer/in Gruppenleiter/in Pflegedienst-Mitarbeiter/in Verwaltungskraft Küchenleiter/in Erzieher/in Altenpfleger/in Krankenschwester/Krankenpfleger Betreuer/in Therapeut/in / Beschäftigungstherapeut/in

		<p>Ausbildungshelfer/in Arbeitsamteiler/in Berater/in (mit erzieherischen Aufgaben) Heilpädagogin/Heilpädagoge/in Rettungsassistent/in wie IV., zusätzlich: Sozialpädagoge/Sozialpädagogin Fachkraft in Kindertagesstätten gemäß jeweiligem Landesrecht Notfallsanitäter/in Pflegefachkraft in stationären, teilstationären und ambulanten Einrichtungen der Altenhilfe</p>
<p>V. wie Vergütungsgruppe IV., aber mit höheren fachlichen Anforderungen Voraussetzung: in der Regel Berufsausbildung mit Meisterabschluss oder mit einem staatlich anerkannten Berufsabschluss oder mit einer für die Tätigkeit erforderlichen Zusatzqualifikation</p>		<p>Sachbearbeiter/in Assistent/in Arbeitsvorbereiter/in Gruppenleiter/in Sozialpädagoge/Sozialpädagogin päd. Mitarbeiter/in Frühförderung-Stelle Krankenschwester/Krankenpfleger Altenpfleger/in Erzieher/in Betreuer/in Lehrer/in Ausbilder/in Küchenleiter/in Berater/in Beschäftigungstherapeut/in Stationsleiter/in Wohnbereichsleiter/in Verwaltungsleiter/in Pflegedienstleiter/in Heilpädagogin/Heilpädagoge/in Einrichtungsleiter/in Hausmutter/Hausvater</p>
<p>VII. wie Vergütungsgruppe VI., aber mit höheren fachlichen Anforderungen</p>		<p>wie VI., zusätzlich: Einrichtungsleiter/in Heilpädagogin/Heilpädagoge/in Therapeut/in Projektleiter/in Hausmutter/Hausvater</p>
<p>VIII. Angestellte, die selbständig und schwierige Aufgaben mit großer Verantwortung ausüben Voraussetzung: in der Regel Fachhochschul- oder Hochschulabschluss</p>		<p>Leiter/in (als Oberbegriff) Pflegedienstleiter/in Bereichsleiter/in Einrichtungsleiter/in Stationsleiter/in Wohngemeinschaftsleiter/in Ausbildungsleiter/in Verwaltungsleiter/in Projektleiter/in Berater/in</p>

		Referent/in Lehrer/in Therapeut/in Sozialpädagoge/Sozialpädagogin Psychologe/Psychologin
IX.	wie VIII., aber mit Aufgaben, die besondere Fachkenntnisse erfordern, wie sie durch langjährige Erfahrung erworben werden (tätigkeitsspezifische Berufserfahrung)	wie VIII., zusätzlich: Verwaltungsleiter/in Psychologe/Psychologin (therapeut. Tätigkeit)
X.	wie Vergütungsgruppe IX., sich aber nach Verantwortung aus ihr hervorhebt Voraussetzung: in der Regel Fachhoch- oder Hochschulabschluss	Verwaltungsleiter/in Bereichsleiter/in Arbeitstrainingsleiter/in Produktionsleiter/in / technischer Leiter/in Werkstattleiter/in Sozialdienstleiter/in Einrichtungsleiter/in Bereichsleiter/in Arzt/Ärztin Referent/in Abteilungsleiter/in Fachbereichsleiter/in Psychologe/Psychologin
XI.	wie Vergütungsgruppe X, sich aber erheblich aus ihr hervorhebt Voraussetzung: in der Regel Hochschulabschluss	Werkstattleiter/in Abteilungsleiter/in (mit stellv. Funktion) Arzt/Ärztin

Anlagen zum Vortrag

Vorstellung Paritätischer Arbeitgeberverband Paritätische Tarifgemeinschaft e. V., Berlin
Sebastian Jeschke, Geschäftsführer

SATZUNG

des PARITÄTISCHE TARIFGEMEINSCHAFT e.V. - Arbeitgeberverband -

Mit der Bildung dieser koalitionspolitischen Vereinigung manifestieren deren Mitglieder ihren festen Willen, die Arbeits-, Entgelt- und Sozialbedingungen der unter dem Dach des DEUTSCHEN PARITÄTISCHEN WOHLFAHRTSVERBANDES beschäftigten Arbeitnehmer durch Tarifverträge zu regeln.

Die tarifvertragliche Regelung der Arbeits-, Entgelt- und Sozialbedingungen orientiert sich an der Absicherung sozialer Arbeit und deren Finanzierbarkeit. Tarifverträge sollen einerseits den spezifischen Anforderungen und Erfordernissen durch handhabbare Regelungen entsprechen, andererseits die Attraktivität PARITÄTISCHER Arbeitgeber bei der Gewinnung und Förderung qualifizierter Arbeitnehmer durch Leistungs-, Verantwortungs- sowie Motivationsanreize erhalten und steigern.

Die PARITÄTISCHE TARIFGEMEINSCHAFT nimmt stellvertretend für ihre Mitglieder und in deren Auftrag alle Aufgaben einer koalitionspolitischen Vereinigung wahr. Dabei berücksichtigt sie im besonderen die soziale Aufgabenstellung und die sich hieraus ergebende soziale Verantwortung des PARITÄTISCHEN und seiner Mitgliedsorganisationen.

Unter der Voraussetzung der Anerkennung dieser Ziele können auch Mitgliedsorganisationen anderer Wohlfahrtsverbände den Beitritt erklären.

§ 1

NAME, SITZ, ORGANISATIONSBEREICH

1. Der Arbeitgeberverband führt den Namen:

PARITÄTISCHE TARIFGEMEINSCHAFT e.V. - Arbeitgeberverband -

2. Er hat seinen Sitz in Berlin.

3. Der Organisationsbereich erstreckt sich auf das Gebiet der Bundesrepublik Deutschland.

4. Er ist in das Vereinsregister beim Amtsgericht Charlottenburg eingetragen.

5. Geschäftsjahr ist das Kalenderjahr.

§ 2

ZWECK

1. Die PARITÄTISCHE TARIFGEMEINSCHAFT nimmt die koalitionspolitischen Aufgaben für ihre Mitglieder wahr. Sie wahrt und fördert die wirtschaftlichen, sozialen und kulturellen Interessen ihrer Mitglieder.

2. Ihre Zwecke sind insbesondere:

- a) Gestaltung der Arbeits-, Entgelt- und Sozialbedingungen, insbesondere durch die Verhandlung und den Abschluss von Tarifverträgen unter Anwendung aller den Arbeitgebern zur Verfügung stehenden Mittel, um die Rechtssicherheit für Arbeitnehmer und Arbeitgeber zu garantieren und die Einrichtungen der freien Wohlfahrtspflege in ihrer gemeinnützigen Arbeit zu unterstützen. Der soziale Friede in den Mitgliedsorganisationen dient der Förderung der Erfüllung ihrer sozialen Aufgabe;

- b) Vertretung von Arbeitgeberinteressen in gesellschaftspolitischen Diskussionen sowie Einflussnahme auf die Weiterentwicklung des allgemeinen und beruflichen Bildungswesens;
 - c) Entwicklung und Durchführung von Schulungen zur Umsetzung und Anwendung arbeits-, tarif- und sozialrechtlicher Grundlagen sowie damit in Verbindung stehender Regelungen auch in Kooperation mit geeigneten Trägern;
 - d) Unterstützung PARITÄTISCHER Landesverbände und deren Mitgliedsorganisationen bei der Gestaltung von Tarifsystemen.
3. Als rechtsfähiger Verein verfolgt die PARITÄTISCHE TARIFGEMEINSCHAFT ausschließlich und unmittelbar Zwecke gemäß § 5 Absatz 1 Ziffer 5 Körperschaftsteuergesetz.
 4. Der Verein ist selbstlos tätig, er verfolgt nicht in erster Linie eigenwirtschaftliche Zwecke.
 5. Mittel des Vereins dürfen nur für satzungsgemäße Zwecke verwendet werden. Die Mitglieder erhalten keine Zuwendungen aus Mitteln des Verbandes. Es darf keine Person durch Ausgaben, die dem Zweck der Körperschaft fremd sind oder durch unverhältnismäßig hohe Vergütungen begünstigt werden.

§ 3 MITGLIEDSCHAFT

1. Mitglied der PARITÄTISCHEN TARIFGEMEINSCHAFT können sein:
 - a) die Landesverbände des DEUTSCHEN PARITÄTISCHEN WOHLFAHRTS-VERBANDES
 - b) Gemeinnützige Träger im Bereich der freien Wohlfahrtspflege, die regelmäßig Arbeitnehmer/innen gegen Entgelt beschäftigen

2. Die Mitgliedschaft ist in nachstehenden Formen möglich:

a) Ordentliche Mitgliedschaft

Ordentliche Mitglieder übertragen ihre koalitionspolitischen Rechte und Betätigungen auf den Arbeitgeberverband. Sie sind Kraft Mitgliedschaft an die vom Arbeitgeberverband abgeschlossenen Tarifverträge im Rahmen von deren Geltungsbereich gebunden (Mitglieder mit Tarifbindung).

b) Mitglieder ohne Tarifbindung (OT-Mitglieder):

OT-Mitglieder übertragen ihre koalitionspolitischen Rechte als Einzelarbeitgeber nicht an die Tarifgemeinschaft und unterliegen nicht der Tarifbindung im Sinne von § 3 Abs. 1 des Tarifvertragsgesetzes.

Nicht tarifgebundene Mitglieder sind nicht berechtigt, an der Abstimmung über tarifpolitische Entscheidungen mitzuwirken. Im Übrigen haben sie die gleichen Rechte und Pflichten eines ordentlichen Mitgliedes.

c) Wechsel der Form der Mitgliedschaft

Der Wechsel zwischen den Formen der Mitgliedschaft kann ohne Einhaltung einer Frist angezeigt werden. Die Erklärung ist schriftlich an die Geschäftsstelle der PARITÄTISCHEN TARIFGEMEINSCHAFT zu richten.

3. Der Beitritt zur PARITÄTISCHEN TARIFGEMEINSCHAFT erfolgt durch Abgabe eines schriftlichen Aufnahmeantrags. Durch den schriftlichen Aufnahmeantrag wird die Satzung (einschließlich der Beitragsordnung) in ihrer jeweils gültigen Fassung anerkannt. Über die Aufnahme entscheidet der Vorstand.
4. Bei Aufnahmeverweigerung hat der Antragsteller kein Recht auf Begründung der Ablehnung.
5. Die Mitgliedschaft beginnt frühestens mit dem Ersten des Monats, in dem der Beitritt erklärt worden ist. Rückdatierungen sind nicht zulässig.
6. Mit ihrem Beitritt zur PARITÄTISCHEN TARIFGEMEINSCHAFT verpflichten sich die Mitglieder, der Arbeitgebervereinigung alle für die Beitragsberechnung nach § 5 erforderlichen Angaben und Nachweise zur Verfügung zu stellen.
7. Durch den Beitritt wird die Satzung in ihrer jeweils gültigen Fassung anerkannt.

§ 4

BEENDIGUNG DER MITGLIEDSCHAFT

1. Die Mitgliedschaft endet durch
 - a) Austritt aus der PARITÄTISCHEN TARIFGEMEINSCHAFT;
 - b) Wegfall der Voraussetzungen der Mitgliedschaft nach §3 mit sofortiger Wirkung
 - c) Aufgabe der geschäftlichen Tätigkeit;
 - d) Ausschluss.
2. Der Austritt nach Absatz 1, Buchstabe a) ist nur durch schriftliche Erklärung mit einer Frist von 6 Monaten zum Schluss eines Kalenderjahres möglich. Der Nachweis der Fristwahrung soll durch eingeschriebenen Brief erfolgen.
3. Im Falle des Absatzes 1, Buchstabe b) endet die Mitgliedschaft mit Ablauf des Tages, an dem die Betriebseinstellung oder ein vergleichbares Ereignis endgültig eintritt.
4. Der Ausschluss eines Mitgliedes ist nur bei Vorliegen eines wichtigen Grundes möglich. Das betroffene Mitglied ist vorab über den geplanten Ausschluss und dessen Gründe zu informieren und anzuhören. Der Vorstand führt das Verfahren und entscheidet durch Beschluss über den Ausschluss.

Wichtige Ausschlussgründe sind insbesondere:

- a) Wiederholte oder schwerwiegende Verstöße gegen einen laufenden Tarifvertrag sowie sonstige Verstöße gegen seine Pflichten als Arbeitgeber,
 - b) Nichtzahlung des fälligen Mitgliedsbeitrages trotz schriftlicher Aufforderung,
 - c) Sonstige wiederholte oder schwerwiegende Verstöße gegen die Interessen des Vereins.
5. Ausscheidende Mitglieder haben den vollen Jahresbeitrag für das laufende Jahr des Ausscheidens zu leisten.

§5

RECHTE UND PFLICHTEN DER MITGLIEDER

1. Jedes Verbandsmitglied hat Anspruch auf

- a) Information und Beratung durch den Verband in allen tariflichen Angelegenheiten im Rahmen des vom Vorstand beschlossenen Wirtschaftsplanes;
 - b) Unterstützung durch den Verband in arbeitsrechtlichen Angelegenheiten und bei Rechtsstreitigkeiten. Den Umfang der Hilfe bestimmt der Vorstand;
 - c) weitere Leistungen im Einzelfall nach Beschluss des Vorstandes für ein vom Vorstand festzulegendes Entgelt.
2. Die Vereinsmitglieder haben jeweils einen Sitz und eine Stimme in der Mitgliederversammlung.
 3. Abweichend von Nr. 2 nehmen Mitglieder ohne Tarifbindung in tariflichen, tarifrechtlichen und tarifpolitischen Fragen an der Willensbildung des Vereins nicht teil. Sie haben insoweit in der Mitgliederversammlung weder Vorschlags- noch Stimmrecht. Im Übrigen haben Sie die gleichen Rechte wie Vollmitglieder soweit diese Satzung nichts Abweichendes bestimmt.

Die Mitglieder sind verpflichtet:

1. Die vom Verein geschlossenen Tarifverträge und sonstige Vereinbarungen durchzuführen, soweit das Mitglied die koalitionspolitischen Rechte übertragen hat (vgl. § 3 Abs. 2 Buchst. b).
2. Den Vorstand über die Aufnahme und den Verlauf sowie die wesentlichen Inhalte von eigenen Tarifverhandlungen in Kenntnis zu setzen sowie den beabsichtigten Abschluss von Tarifverträgen und deren Inhalte mit dem Vorstand zu beraten. Abgeschlossene Tarifverträge sind zeitnah zu übersenden. Mitzuteilen sind auch die Mitgliedschaften in oder die Bildung von Vereinigungen, die ebenfalls Zwecke im Sinne des §2 Nr. 2a verfolgen. Die Sätze 1 und 2 gelten in diesem Fall entsprechend für Tarifverträge dieser Vereinigungen.
3. Auskünfte, die zur Erfüllung des Zweckes des Arbeitgeberverbandes notwendig sind, zu geben.
4. Die von der Mitgliederversammlung festgesetzten Mitgliedsbeiträge zu zahlen.

§6 BEITRÄGE

1. Die Mitgliederversammlung beschließt die Beitragsordnung.
2. Die Beitragseinnahmen dürfen nur für satzungsgemäße Zwecke Verwendung finden.

§7 ORGANE

Satzungsgemäße Organe der PARITÄTISCHEN TARIFGEMEINSCHAFT sind die Mitgliederversammlung und der Vorstand.

§8 MITGLIEDERVERSAMMLUNG

1. Die Mitgliederversammlung ist das höchste Organ der PARITÄTISCHEN TARIFGEMEINSCHAFT.
2. Sie findet in der Regel alle 2 Jahre statt.

3. Ihre Einberufung erfolgt schriftlich durch den Vorstand unter Einhaltung einer Frist von einem Monat vor dem Zusammentritt unter gleichzeitiger Bekanntgabe der Tagesordnung.
4. Außerordentliche Mitgliederversammlungen finden aufgrund eines Beschlusses der Mehrheit der Mitglieder des Vorstandes oder auf Antrag von Mitgliedern, die gemeinsam mindestens 20 v.H. der Gesamtmitgliederzahl aufbringen, statt. In diesen Fällen verkürzt sich die Einberufungsfrist nach Absatz 3, jedoch nicht weniger als 14 Kalendertage.
5. Der/Die Vorsitzende, bei dessen/deren Verhinderung der/die Stellvertreter/in, leitet die Mitgliederversammlung. Er/Sie bestimmt den Protokollführer; zum Protokollführer kann auch ein Nichtmitglied bestimmt werden. Das Protokoll ist vom Versammlungsleiter und dem Protokollführer zu unterzeichnen und auf Verlangen jedem Mitglied auszuhändigen.
6. Der Vorstand kann zu den Mitgliederversammlungen Gäste einladen.

§9

AUFGABEN DER VERSAMMLUNG

1. Die Mitgliederversammlung hat folgende Aufgaben:
 - a) Wahl der Vorstandsmitglieder, soweit das Mitglied dem Vorstand nicht auf Vorschlag gemäß § 9 Nr. 1 Satz 4 angehört;
 - b) Entgegennahme der Geschäftsberichte und der Jahresrechnungen;
 - c) Entlastung des Vorstandes;
 - d) Beratung und Beschlussfassung über Anträge;
 - e) Satzungsänderungen.
2. Beschlüsse der Mitgliederversammlung bedürfen zu ihrer Annahme der einfachen Mehrheit der anwesenden Stimmen, wobei Stimmenthaltungen bei der Mehrheitsermittlung unberücksichtigt bleiben. Ist der Anteil der zustimmenden und ablehnenden Stimmen gleich, ist der Antrag abgelehnt.
3. Abweichend von Nummer 2 bedürfen Satzungsänderungen der Zustimmung von zwei Dritteln der anwesenden Stimmen.
4. Bei Wahlen ist die Mehrheit der abgegebenen Stimmen erforderlich, wobei Stimmenthaltungen als Neinstimmen gewertet werden.

§10

VORSTAND

1. Der Vorstand leitet die PARITÄTISCHE TARIFGEMEINSCHAFT. Der Vorstand setzt sich zusammen aus jeweils einem von den zugehörigen Paritätischen Landesverbänden entsandtem Mitglied sowie im Übrigen aus mindestens 3 und höchstens 5 von der Mitgliederversammlung gewählt Mitgliedern. Der Vorstand wird für die Dauer von vier Jahren gewählt.
2. Der Vorstand wählt aus seiner Mitte die/den Vorsitzende/n und zwei Mitglieder zu stellvertretenden Vorsitzenden.
3. Der Vorstand soll einmal in jedem Quartal des Kalenderjahres tagen.

4. Vorstandssitzungen werden vom/von der Vorsitzenden mit einer Frist von 14 Tagen unter Bekanntgabe der Tagesordnung einberufen.
5. Der Vorstand im Sinne von § 26 BGB besteht aus dem/der Vorsitzenden und den beiden stellvertretenden Vorsitzenden. Jeweils zwei Vorstandsmitglieder vertreten den Verein gerichtlich und außergerichtlich.
6. Außerordentliche Vorstandssitzungen können vom/von der Vorsitzenden oder den stellvertretenden Vorsitzenden jederzeit einberufen werden. Voraussetzung ist, dass alle Vorstandsmitglieder unter Mitteilung der Tagesordnung eingeladen werden.

§11

AUFGABEN DES VORSTANDES

1. Im einzelnen hat der Vorstand folgende Aufgaben:
 - a) Beratung und Beschlussfassung über den Wirtschaftsplan;
 - b) Beratung und Beschlussfassung über die Jahresrechnung;
 - c) Bestellung und Abberufung des/der Geschäftsführers/in;
 - d) Entgegennahme von Geschäftsberichten;
 - e) Erlass von Regelungen, soweit dies nicht der Mitgliederversammlung obliegt;
 - f) Überwachung der Einhaltung der Satzung;
 - g) Beratung und Beschlussfassung über Einsprüche gegen Aufnahmeverweigerung und Ausschlüsse;
 - h) Erlass einer Geschäftsordnung.
2. Beschlüsse des Vorstandes werden mit einfacher Stimmenmehrheit seiner anwesenden Mitglieder ohne Berücksichtigung von Stimmenthaltungen gefasst.
3. Bei Wahlen, Berufungen, Abberufungen und Bestellungen nach Absatz 1 bedarf es der Zustimmung der Mehrheit der gewählten Vorstandsmitglieder.

§12

AUSSCHEIDEN AUS DEM VORSTAND

1. Die Mitgliedschaft im Vorstand endet durch
 - Mandatsniederlegung;
 - Ausscheiden der Mitgliedsorganisation;
 - Ausscheiden aus der Mitgliedsorganisation;
 - Tod;
 - Abwahl.
2. Die Amtszeit endet ansonsten durch Vorstandsneuwahl mit Ablauf des Tages, an dem sich der neu gewählte Vorstand konstituiert hat.
3. Endet das Amt eines gewählten Vorstandsmitglieds, kann die nächste ordentliche Mitgliederversammlung eine Nachwahl vornehmen. Die Amtsdauer des nachgewählten Vorstandsmitgliedes endet mit der nächsten ordentlichen Vorstandswahl.

§13

GESCHÄFTSFÜHRER

1. Der Vorstand kann einen/eine Geschäftsführer/in gemäß § 30 BGB berufen.
2. Wird ein/e Geschäftsführer/in berufen, erlässt der Vorstand eine Geschäftsordnung, diese wird den Mitgliedsorganisationen kurzfristig zur Verfügung gestellt.

§14
TARIFVERHANDLUNGEN

1. Führen Mitgliedsorganisationen Verhandlungen zum Abschluss eines Haustarifvertrages durch, werden sie dabei auf Wunsch von der PARITÄTISCHEN TARIFGEMEINSCHAFT begleitet und unterstützt.
2. Führt die PARITÄTISCHE TARIFGEMEINSCHAFT auf Beschluss des Vorstandes für mehrere ihrer Mitgliedsorganisationen Verhandlungen zum Abschluss eines gemeinsamen Tarifvertrages durch, so bilden die betreffenden Mitglieder eine Tarifkommission. Die Mitglieder der Tarifkommission wählen die Mitglieder einer Verhandlungskommission. Diese führt die Tarifverhandlungen nach Weisung der Tarifkommission durch.

Die Tarifkommission bereitet die Verhandlungen vor und entscheidet insbesondere über:

- a) die Aufnahme und den Abschluss von Tarifverhandlungen
 - b) die Aufstellung von Forderungen
 - c) die Abgabe von Verhandlungsangeboten
 - d) die Annahme und den Abschluss von Verhandlungsergebnissen
 - e) die Einleitung von und die Erwidern auf Arbeitskampfmaßnahmen
 - f) das Scheitern von Tarifverhandlungen
 - g) die Kündigung von Tarifverträgen
3. Der Vorstand wird ermächtigt, nähere Regelungen zur Bildung von Tarif- und Verhandlungskommissionen sowie zu deren Durchführung und zur Führung sowie zum Abschluss von Haustarifverträgen zu beschließen.

§15
BESCHLUSSFASSUNG DURCH SCHRIFTLICHE ABFRAGE

Sofern kein Organmitglied gegen eine schriftliche Beschlussfassung Einwände erhebt, können Organe auch auf diesem Wege in hierfür geeigneten Fällen Beschlüsse fassen. Einer schriftlichen Beschlussfassung steht eine solche per Fax oder E-Mail gleich.

§16
GERICHTSSTAND

Gerichtsstand für alle Streitigkeiten aus dem Mitgliedsverhältnis ist Berlin.

§17
AUFLÖSUNG

1. Eine freiwillige Auflösung der PARITÄTISCHEN TARIFGEMEINSCHAFT kann nur durch Beschluss einer Mitgliederversammlung mit einer Mehrheit von vier Fünftel der anwesenden Stimmen beschlossen werden.
2. Nach Beendigung der Liquidation fällt das Vermögen des Vereins an die dem Verein zu diesem Zeitpunkt zugehörigen Mitglieder in dem Verhältnis der in den letzten 3 Jahren geleisteten Beiträge.

§18
INKRAFTTRETEN

Vorstehende Satzung wurde von der Mitgliederversammlung am 12.10.2017_beschlossen.

Berlin, 12.10.2017

Die Richtigkeit und Vollständigkeit der Satzung gem. § 71 Abs. 1 S. 4 BGB wird versichert.

Andrik Krüger
Vorstandsvorsitzender

Birgit Drischmann
stellv. Vorstandsvorsitzende

Information zum Flächentarifvertrag für die Sozialwirtschaft im Land Brandenburg

**zwischen
der Paritätischen Tarifgemeinschaft e. V. (PTG)
und
der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di)**

Nach 17 Verhandlungsrunden wurden am 7. November 2018 für alle Bereiche der Sozialwirtschaft für die Mitgliedsbetriebe der PTG im Land Brandenburg eine Tarifeinigung erzielt.

Die Tarifverhandlungen wurden am 8. März 2017 aufgenommen.

Der Tarifvertrag ist nach erfolgter Unterzeichnung zum 1. Januar 2019 in Kraft getreten.

Folgende Unternehmen aus dem Land Brandenburg sind Mitglied (mit Tarifbindung) in der Paritätischen Tarifgemeinschaft (PTG):

- ❖ GGAB Gemeinnützige Gesellschaft für Alten- und Behindertenpflege mbH in Bernau
- ❖ ASB Altenpflegeheim GmbH in Senftenberg-Brieske
- ❖ BWS Spremberg GmbH in Spremberg
- ❖ JOB-Spielwerk gGmbH in Teltow



Die Volkssolidarität Landesverband Brandenburg e.V. sowie weitere Unternehmen und Verbände der Volkssolidarität treten nach Abschluss der inzwischen laufenden Pflegesatzverhandlungen in die volle Tarifbindung ein.

Es gibt einen Rahmentarifvertrag und einen Entgelttarifvertrag.

Alle Entgeltregelungen sind im Entgelttarifvertrag enthalten.

Auszüge aus dem Rahmentarifvertrag und Entgelttarifvertrag:

- **Arbeitszeit:** durchschnittlich 40 Stunden wöchentlich
- **Urlaub: 30 Tage im Jahr**
- **24.12. und 31.12. bezahlt frei** bzw. bei Dienst bezahltes Ersatzfrei
- **Zusatzurlaub für Nachtarbeit** (21 Uhr bis 6 Uhr) im Jahr:
 - 150 Stunden – 1 Tag
 - 300 Stunden – 2 Tage
 - 450 Stunden – 3 Tage
 - 600 Stunden – 4 Tage

- **Bezahlte Freistellungen:**
 - Geburt eigenes Kind – 1 Tag
 - Tod Ehepartner/Lebenspartner/Elternteil/eigenes Kind – 2 Tage
 - Umzug aus dienstlichem oder betrieblichem Grund – 1 Tag
 - Schwere Erkrankung einer Betreuungsperson bei Kind unter 8. Lebensjahr ...bis 4 Tage im Jahr
 - Teilnahme an Tarifverhandlungen

- **Monatliche Schichtzulage für Schichtarbeit:** 40 EUR monatlich
- **Monatliche Wechselschichtzulage für Wechselschichtarbeit:** 105 EUR monatlich
- **Zeitzuschläge je Stunde in % vom Stundenlohn:**

○ Überstunden	25%
○ Sonntag	25%
○ Feiertag	35%
○ Nachtarbeit (21 Uhr bis 6 Uhr)	20%
○ 24.12. und 31.12. ab 14 Uhr:	50%

- **Prämie für freiwilliges „Kommen aus dem Frei“,** wenn 72 Stunden oder kurzfristiger vor Dienstbeginn angefragt:

○ Montag bis Freitag:	25 EUR
○ Samstag und Sonntag:	30 EUR



- Gesetzliche Feiertage und 24. und 31.12.: 50 EUR
- **Jahressonderzahlung („Weihnachtsgeld“): 65% des Tabellenentgeltes inkl. der monatlichen Betriebszugehörigkeitszulage**
- **Die Überleitung in den neuen Tarifvertrag erfolgt unter Anerkennung der zurückgelegten Betriebszugehörigkeit. Die Überleitung erfolgt so, als wenn der Tarifvertrag bei Beginn der Beschäftigung schon gegolten hätte.**

Zum Entgelt:

Es gibt ein **monatliches Tabellenentgelt** (mit 6 Erfahrungsstufen) und zusätzlich eine monatliche **Betriebszugehörigkeitszulage** nach Monaten / Jahren:

6 Monate:	25 EUR
2 Jahre:	50 EUR
5 Jahre:	75 EUR
10 Jahre:	100 EUR
15 Jahre:	125 EUR

(Beschäftigte in Teilzeit erhalten alle Zulagen anteilig).

In jeder Entgelttabelle gibt es für jede Entgeltgruppe sechs Erfahrungsstufen

Erfahrungsstufen für Pflege, Eingliederungshilfe, Werkstatt, Allgemeiner Dienst, Wirtschaftsdienst:

- Stufe 1 – ohne Berufserfahrung
- Stufe 2 – 6 Monate Berufserfahrung
- Stufe 3 – 2 Jahren Berufserfahrung bzw. nach 1,5 Jahren in Stufe 2
- Stufe 4 – nach 3 Jahren in Stufe 3
- Stufe 5 – nach 5 Jahren in Stufe 4
- Stufe 6 – nach 5 Jahren in Stufe 5

Erfahrungsstufen für Kita und Kinder- und Jugendhilfe:

- Stufe 1 – ohne Berufserfahrung
- Stufe 2 – 1 Jahr Berufserfahrung
- Stufe 3 – 4 Jahre Berufserfahrung bzw. nach 3 Jahren in Stufe 2
- Stufe 4 – nach 4 Jahren in Stufe 3
- Stufe 5 – nach 4 Jahren in Stufe 4
- Stufe 6 – nach 5 Jahren in Stufe 5

(Für Kita und Kinder- und Jugendhilfe entsprechen die Stufenlaufzeiten dem TVöD)

Beispiele

für monatliche Entgelte inkl. der Betriebszugehörigkeitszulage in EUR:

Pflege (stationär, teilstationär und ambulant):

Stufe	1	2	3	4	5	6
Beschäftigungszeit	0 Monate	6 Monate	2 Jahre	5 Jahre	10 Jahre	15 Jahre
Pflegefachkraft P 4	2.517,19	2.617,71	2.718,22	2.818,74	2.940,04	3.040,16
pro Stunde	14,47	15,05	15,63	16,21	16,90	17,48
Pflegehelfer Betreuungsassis- tenten P 2	1.963,41	2.113,87	2.165,62	2.251,34	2.343,22	2.455,69
pro Stunde	11,29	12,15	12,45	12,94	13,47	14,12

Eingliederungshilfe / Behindertenbetreuung;

Stufe	1	2	3	4	5	6
Beschäftigungszeit	0 Monate	6 Monate	2 Jahre	5 Jahre	10 Jahre	15 Jahre
Heilerziehungs- pfleger E 4	2.519,64	2.620,23	2.720,82	2.821,40	2.942,80	3.042,99
pro Stunde	14,49	15,07	15,64	16,22	16,92	17,50
Gruppenhelfer E 1	1.965,32	2.115,90	2.167,68	2.253,45	2.345,40	2.457,95
pro Stunde	11,30	12,17	12,47	12,96	13,49	14,13

Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM):

Stufe	1	2	3	4	5	6
Beschäftigungszeit	0 Monate	6 Monate	2 Jahre	5 Jahre	10 Jahre	15 Jahre
Gruppenleiter W 3	2.519,64	2.620,23	2.720,82	2.821,40	2.942,80	3.042,99
pro Stunde	14,49	15,07	15,64	16,22	16,92	17,50
Gruppenhelfer W 1	1.908,08	2.055,00	2.106,00	2.190,00	2.280,00	2.390,00
pro Stunde	10,97	11,82	12,11	12,59	13,11	13,74

Erzieher/in in der Kita:

Stufe	1	2	3	4	5	6
Beschäftigungszeit	0 Jahre	1 Jahr	4 Jahre	8 Jahre	12 Jahre	17 Jahre
Erzieherin K 3	2.605,49	2.832,87	3.033,30	3.223,16	3.407,72	3.625,99
pro Stunde	14,98	16,29	17,44	18,53	19,59	20,85

Erzieher/in in der Kinder- und Jugendhilfe:

Stufe	1	2	3	4	5	6
Beschäftigungszeit	0 Jahre	1 Jahr	4 Jahre	8 Jahre	12 Jahre	17 Jahre
Erzieherin in Regelwohngruppen J 4	2.643,28	2.896,41	3.128,62	3.466,74	3.783,68	4.052,26
pro Stunde	15,20	16,65	17,99	19,93	21,76	23,30

Sozialarbeiter mit Hochschulabschluss in der Kinder- und Jugendhilfe:

Stufe	1	2	3	4	5	6
Beschäftigungszeit	0 Jahre	1 Jahr	4 Jahre	8 Jahre	12 Jahre	17 Jahre
Sozialarbeiter J 6	2.819,67	3.204,85	3.255,73	3.633,00	3.927,76	4.173,07
pro Stunde	16,21	18,43	18,72	20,89	22,58	23,99

Niedrigste Entgeltgruppe WD 1 / AD 1 für einfachste Tätigkeiten (zum Beispiel Reinigung)

Stufe	1	2	3	4	5	6
Beschäftigungszeit	0 Jahre	6 Monate	2 Jahre	5 Jahre	10 Jahre	15 Jahre
WD 1 und AD 1	1.750,00	1.800,00	1.850,00	1.900,00	1.950,00	2.000,00
pro Stunde	10,06	10,35	10,64	10,92	11,21	11,50

Die Tabellenentgelte erhöhen sich ab 01.01.2020 um 3,29%. Die Tabellenentgelte der Kita-Tabelle und Tabelle Kinder- und Jugendhilfe erhöht sich ab 01.01.2020 um mindestens 3,02%.

Laufzeit für die Tarifverträge:

Die Tarifverträge (Rahmentarifvertrag und Entgelttarifvertrag) können frühestens zum 31.12.2020 gekündigt werden.

PARITÄTISCHE TARIFGEMEINSCHAFT e. V.

Kollwitzstraße 94-96 * 10435 Berlin

Sebastian Jeschke,

Geschäftsführung

Telefon: 030 / 4 23 88 06

E-Mail: jeschke@paritaet-ptg.de

BEITRAGSORDNUNG

der PARITÄTISCHEN TARIFGEMEINSCHAFT e. V.
-Arbeitgebervereinigung von Mitgliedsorganisationen des
DEUTSCHEN PARITÄTISCHEN WOHLFAHRTSVERBANDES
und Anderer WOHLFAHRTSVERBÄNDE-

1. Der Beitrag der Mitglieder der PARITÄTISCHEN TARIFGEMEINSCHAFT richtet sich nach der Anzahl der beschäftigten Arbeitnehmer zum Stichtag 31. Januar des jeweiligen Geschäftsjahres.
2. Bis zum 28. Februar des Geschäftsjahres ist der PARITÄTISCHEN TARIFGEMEINSCHAFT die Anzahl der beschäftigten Arbeitnehmer zum o. g. Stichtag schriftlich zu melden.
3. Nicht zu den beschäftigten Arbeitnehmern gehören:
 - Arbeitnehmer in Beschäftigungsmaßnahmen nach SGB II und SGB III
 - Praktikanten
 - Zivildienstleistende
 - Auszubildende
 - Teilnehmer an Freiwilligendiensten
 - Geringfügig Beschäftigte
4. Die Höhe des Mitgliedsbeitrages staffelt sich wie folgt:

• bis 25 Arbeitnehmer	€ 500,00
• bis 50 Arbeitnehmer	€ 1.000,00
• bis 100 Arbeitnehmer	€ 2.000,00
• bis 250 Arbeitnehmer	€ 3.000,00
• bis 500 Arbeitnehmer	€ 4.000,00
• über 500 Arbeitnehmer	€ 5.000,00
5. Die PARITÄTISCHE TARIFGEMEINSCHAFT wird aufgrund der Meldung der beschäftigten Arbeitnehmer eine Beitragsrechnung an die Mitglieder verschicken.
6. Der Mitgliedsbeitrag der PARITÄTISCHEN TARIFGEMEINSCHAFT ist spätestens am 31. Mai des Geschäftsjahres fällig.

Vorstehende Beitragsordnung wurde von der Mitgliederversammlung am 09. Februar 2007 beschlossen.

Magdeburg, 09.02.2007

Anlage zum Vortrag

Vergütungsrechtliche Aspekte

Harald Kilian, Paritätischer Landesverband Rheinland-Pfalz | Saarland

Handout zur AG Fachtagung 09.05.2019

§ 132a SGB V Versorgung mit häuslicher Krankenpflege

(1) Der Spitzenverband Bund der Krankenkassen und die für die Wahrnehmung der Interessen von Pflegediensten maßgeblichen Spitzenorganisationen auf Bundesebene haben unter Berücksichtigung der Richtlinien nach § 92 Abs. 1 Satz 2 Nr. 6 gemeinsam Rahmenempfehlungen über die einheitliche und flächendeckende Versorgung mit häuslicher Krankenpflege abzugeben; für Pflegedienste, die einer Kirche oder einer Religionsgemeinschaft des öffentlichen Rechts oder einem sonstigen freigemeinnützigen Träger zuzuordnen sind, können die Rahmenempfehlungen gemeinsam mit den übrigen Partnern der Rahmenempfehlungen auch von der Kirche oder der Religionsgemeinschaft oder von dem Wohlfahrtsverband abgeschlossen werden, dem die Einrichtung angehört. Vor Abschluß der Vereinbarung ist der Kassenärztlichen Bundesvereinigung und der Deutschen Krankenhausgesellschaft Gelegenheit zur Stellungnahme zu geben. Die Stellungnahmen sind in den Entscheidungsprozeß der Partner der Rahmenempfehlungen einzubeziehen. In den Rahmenempfehlungen sind insbesondere zu regeln:

1. Eignung der Leistungserbringer einschließlich Anforderungen an die Eignung zur Versorgung nach § 37 Absatz 7,
2. Maßnahmen zur Qualitätssicherung und Fortbildung,
3. Inhalt und Umfang der Zusammenarbeit des Leistungserbringers mit dem verordnenden Vertragsarzt und dem Krankenhaus,
4. Grundsätze der Wirtschaftlichkeit der Leistungserbringung einschließlich deren Prüfung,
5. Grundsätze der Vergütungen und ihrer Strukturen einschließlich der Transparenzvorgaben für die Vergütungsverhandlungen zum Nachweis der tatsächlich gezahlten Tariflöhne oder Arbeitsentgelte sowie erstmals bis zum 30. Juni 2019 Grundsätze für die Vergütung von längeren Wegezeiten, insbesondere in ländlichen Räumen, durch Zuschläge unter Einbezug der ambulanten Pflege nach dem Elften Buch und
6. Grundsätze zum Verfahren der Prüfung der Leistungspflicht der Krankenkassen sowie zum Abrechnungsverfahren einschließlich der für diese Zwecke jeweils zu übermittelnden Daten.

Um den Besonderheiten der intensivpflegerischen Versorgung im Rahmen der häuslichen Krankenpflege Rechnung zu tragen, sind in den Rahmenempfehlungen auch Regelungen über die behandlungspflegerische Versorgung von Versicherten, die auf Grund eines besonders hohen Bedarfs an diesen Leistungen oder einer Bedrohung ihrer Vitalfunktion einer ununterbrochenen Anwesenheit einer Pflegekraft bedürfen, vorzusehen. In den Rahmenempfehlungen nach Satz 4 Nummer 6 können auch Regelungen über die nach § 302 Absatz 2 Satz 1 und Absatz 3 in Richtlinien geregelten Inhalte getroffen werden; in diesem Fall gilt § 302 Absatz 4. Die Inhalte der Rahmenempfehlungen sind den Verträgen nach Absatz 4 zugrunde zu legen.

(2) Kommt eine Rahmenempfehlung nach Absatz 1 ganz oder teilweise nicht zu Stande, können die Rahmenempfehlungspartner die Schiedsstelle nach Absatz 3 anrufen. Die Schiedsstelle kann auch vom Bundesministerium für Gesundheit angerufen werden. Sie setzt innerhalb von drei Monaten den betreffenden Rahmenempfehlungsinhalt fest.

(3) Der Spitzenverband Bund der Krankenkassen und die für die Wahrnehmung der Interessen von Pflegediensten maßgeblichen Spitzenorganisationen auf Bundesebene bilden erstmals bis zum 1. Juli 2017 eine gemeinsame Schiedsstelle. Sie besteht aus Vertretern der Krankenkassen und der Pflegedienste in gleicher Zahl sowie aus einem unparteiischen Vorsitzenden und zwei weiteren unparteiischen Mitgliedern. Die Amtsdauer beträgt vier Jahre. Über den Vorsitzenden und die zwei weiteren unparteiischen Mitglieder sowie deren Stellvertreter sollen sich die Rahmenempfehlungspartner einigen. Kommt eine Einigung nicht zu Stande, gilt § 89 Absatz 3 Satz 5 und 6 entsprechend. Das Bundesministerium für Gesundheit kann durch Rechtsverordnung mit Zustimmung des Bundesrates das Nähere über die Zahl und die Bestellung der Mitglieder, die Erstattung der baren Auslagen und die Entschädigung für den Zeitaufwand der Mitglieder, das Verfahren sowie über die Verteilung der Kosten regeln. § 129 Absatz 9 und 10 Satz 1 gilt entsprechend.

(4) Über die Einzelheiten der Versorgung mit häuslicher Krankenpflege, über die Preise und deren Abrechnung und die Verpflichtung der Leistungserbringer zur Fortbildung schließen die Krankenkassen Verträge mit den Leistungserbringern. Wird die Fortbildung nicht nachgewiesen, sind Vergütungsabschläge vorzusehen. Dem Leistungserbringer ist eine Frist zu setzen, innerhalb derer er die Fortbildung nachholen kann. Erbringt der Leistungserbringer in diesem Zeitraum die Fortbildung nicht, ist der Vertrag zu kündigen. Die Krankenkassen haben darauf zu achten, dass die Leistungen wirtschaftlich und preisgünstig erbracht werden. Verträge dürfen nur mit Leistungserbringern abgeschlossen werden, die die Gewähr für eine leistungsgerechte und wirtschaftliche Versorgung bieten. **Die Bezahlung von Gehältern bis zur Höhe tarifvertraglich vereinbarter Vergütungen sowie entsprechender Vergütungen nach kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen kann dabei nicht als unwirtschaftlich abgelehnt werden; insoweit gilt § 71 nicht. Der Leistungserbringer ist verpflichtet, die entsprechende Bezahlung der Beschäftigten nach Satz 6 jederzeit einzuhalten und sie auf Verlangen einer Vertragspartei nachzuweisen.** Im Fall der Nichteinigung wird der Vertragsinhalt durch eine von den Vertragspartnern zu bestimmende unabhängige Schiedsperson innerhalb von drei Monaten festgelegt. Einigen sich die Vertragspartner nicht auf eine Schiedsperson, so wird diese von der für die vertragschließende Krankenkasse zuständigen Aufsichtsbehörde innerhalb eines Monats nach Vorliegen der für die Bestimmung der Schiedsperson notwendigen Informationen bestimmt. Die Kosten des Schiedsverfahrens tragen die Vertragspartner zu gleichen Teilen. Bei der Auswahl der Leistungserbringer ist ihrer Vielfalt, insbesondere der Bedeutung der freien Wohlfahrtspflege, Rechnung zu tragen. Die Leistungserbringer sind verpflichtet, an Qualitäts- und Abrechnungsprüfungen nach § 275b teilzunehmen; § 114 Absatz 2 des Elften Buches bleibt unberührt. Der Leistungserbringer hat der Krankenkasse anzuzeigen, dass er behandlungspflegerische Leistungen im Sinne des Absatzes 1 Satz 5 erbringt, wenn er diese Leistungen für mindestens zwei Versicherte in einer durch den Leistungserbringer oder einen Dritten organisierten Wohneinheit erbringt. Abweichend von Satz 1 kann die Krankenkasse zur Gewährung von häuslicher Krankenpflege geeignete Personen anstellen.

Handout zur AG Fachtagung 09.05.2019

§ 84 SGB XI Bemessungsgrundsätze

(1) Pflegesätze sind die Entgelte der Heimbewohner oder ihrer Kostenträger für die teil- oder vollstationären Pflegeleistungen des Pflegeheims sowie für die Betreuung und, soweit kein Anspruch auf Krankenpflege nach § 37 des Fünften Buches besteht, für die medizinische Behandlungspflege. In den Pflegesätzen dürfen keine Aufwendungen berücksichtigt werden, die nicht der Finanzierungszuständigkeit der sozialen Pflegeversicherung unterliegen.

(2) Die Pflegesätze müssen leistungsgerecht sein. Sie sind nach dem Versorgungsaufwand, den der Pflegebedürftige nach Art und Schwere seiner Pflegebedürftigkeit benötigt, entsprechend den fünf Pflegegraden einzuteilen. Davon ausgehend sind bei vollstationärer Pflege nach § 43 für die Pflegegrade 2 bis 5 einrichtungseinheitliche Eigenanteile zu ermitteln; dies gilt auch bei Änderungen der Leistungsbeträge. Die Pflegesätze müssen einem Pflegeheim bei wirtschaftlicher Betriebsführung ermöglichen, seine Aufwendungen zu finanzieren und seinen Versorgungsauftrag zu erfüllen unter Berücksichtigung einer angemessenen Vergütung ihres Unternehmerrisikos. Die Bezahlung von Gehältern bis zur Höhe tarifvertraglich vereinbarter Vergütungen sowie entsprechender Vergütungen nach kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen kann dabei nicht als unwirtschaftlich abgelehnt werden. Für eine darüber hinausgehende Bezahlung bedarf es eines sachlichen Grundes. Überschüsse verbleiben dem Pflegeheim; Verluste sind von ihm zu tragen. Der Grundsatz der Beitragssatzstabilität ist zu beachten. Bei der Bemessung der Pflegesätze einer Pflegeeinrichtung können die Pflegesätze derjenigen Pflegeeinrichtungen, die nach Art und Größe sowie hinsichtlich der in Absatz 5 genannten Leistungs- und Qualitätsmerkmale im Wesentlichen gleichartig sind, angemessen berücksichtigt werden.

(3) Die Pflegesätze sind für alle Heimbewohner des Pflegeheimes nach einheitlichen Grundsätzen zu bemessen; eine Differenzierung nach Kostenträgern ist unzulässig.

(4) Mit den Pflegesätzen sind alle für die Versorgung der Pflegebedürftigen nach Art und Schwere ihrer Pflegebedürftigkeit erforderlichen Pflegeleistungen der Pflegeeinrichtung (allgemeine Pflegeleistungen) abgegolten. Für die allgemeinen Pflegeleistungen dürfen, soweit nichts anderes bestimmt ist, ausschließlich die nach § 85 oder § 86 vereinbarten oder nach § 85 Abs. 5 festgesetzten Pflegesätze berechnet werden, ohne Rücksicht darauf, wer zu ihrer Zahlung verpflichtet ist.

(5) In der Pflegesatzvereinbarung sind die wesentlichen Leistungs- und Qualitätsmerkmale der Einrichtung festzulegen. Hierzu gehören insbesondere

1. die Zuordnung des voraussichtlich zu versorgenden Personenkreises sowie Art, Inhalt und Umfang der Leistungen, die von der Einrichtung während des nächsten Pflegesatzzeitraums erwartet werden,
2. die von der Einrichtung für den voraussichtlich zu versorgenden Personenkreis individuell vorzuhaltende personelle Ausstattung, gegliedert nach Berufsgruppen, sowie

3. Art und Umfang der Ausstattung der Einrichtung mit Verbrauchsgütern (§ 82 Abs. 2 Nr. 1).

(6) Der Träger der Einrichtung ist verpflichtet, mit der vereinbarten personellen Ausstattung die Versorgung der Pflegebedürftigen jederzeit sicherzustellen. Er hat bei Personalengpässen oder -ausfällen durch geeignete Maßnahmen sicherzustellen, dass die Versorgung der Pflegebedürftigen nicht beeinträchtigt wird. Auf Verlangen einer Vertragspartei hat der Träger der Einrichtung in einem Personalabgleich nachzuweisen, dass die vereinbarte Personalausstattung tatsächlich bereitgestellt und bestimmungsgemäß eingesetzt wird. Das Nähere zur Durchführung des Personalabgleichs wird in den Verträgen nach § 75 Abs. 1 und 2 geregelt.

(7) Der Träger der Einrichtung ist verpflichtet, **im Falle einer Vereinbarung** der Pflegesätze auf Grundlage der Bezahlung von Gehältern bis zur Höhe tarifvertraglich vereinbarter Vergütungen sowie entsprechender Vergütungen nach kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen, die entsprechende Bezahlung der Beschäftigten jederzeit einzuhalten. Auf Verlangen einer Vertragspartei hat der Träger der Einrichtung dieses **nachzuweisen**. Personenbezogene Daten sind zu anonymisieren. Das Nähere zur Durchführung des Nachweises wird in den Verträgen nach § 75 Absatz 1 und 2 geregelt.

(8) Vergütungszuschläge sind abweichend von Absatz 2 Satz 2 und Absatz 4 Satz 1 sowie unter entsprechender Anwendung des Absatzes 2 Satz 1 und 5, des Absatzes 7 und des § 87a zusätzliche Entgelte zur Pflegevergütung für die Leistungen nach § 43b. Der Vergütungszuschlag ist von der Pflegekasse zu tragen und von dem privaten Versicherungsunternehmen im Rahmen des vereinbarten Versicherungsschutzes zu erstatten; § 28 Absatz 2 ist entsprechend anzuwenden. Mit den Vergütungszuschlägen sind alle zusätzlichen Leistungen der Betreuung und Aktivierung in stationären Pflegeeinrichtungen abgegolten. Pflegebedürftige dürfen mit den Vergütungszuschlägen weder ganz noch teilweise belastet werden.