

Großer Aufwand für wenig Nutzen

Tarifgebundene Pflegeeinrichtungen müssen Daten bereitstellen, auf deren Grundlage das regional übliche Entgeltniveau ermittelt wird. Das komplizierte Verfahren stößt in der Praxis auf Kritik.

Daten für die Ermittlung des regional üblichen Entgeltniveaus (RüE) bereitzustellen, ist für die tarifgebundenen Pflegeeinrichtungen aus mehreren Gründen sehr aufwendig. Zum einen liegen die Daten in den Pflegeeinrichtungen nicht in der abgefragten Form vor, da es sich hier um eine Verknüpfung von tatsächlichen und fiktiven Werten handelt. So werden pro Mitarbeitenden das tatsächliche Vollzeitäquivalent und die tarifliche Eingruppierung erhoben. Auf dieser Basis werden die entsprechenden Entgelte und Zulagen aus den Entgelttabellen oder Tarifen verknüpft. Zum anderen führt die Abfrage der pflegerelevanten Zulagen in den Pflegeeinrichtungen zu Interpretationsschwierigkeiten, sobald es Veränderungen in den Tarifwerken oder kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen gibt.

Ungünstiger Zeitpunkt

Die Bereitstellung der Daten ist zudem sehr aufwendig: Das Meldeportal bietet keine Upload-Funktion, alle Eingaben müssen in den dafür vorgesehenen Feldern erfolgen. Und obwohl viele der abgefragten Daten für alle Einrichtungen eines Trägers identisch sind, muss die Meldung pro Einrichtung abgegeben werden.

Der Zeitpunkt der Abfrage, der Monat August, ist eine zusätzliche Herausforderung. Die Daten müssen während der Urlaubszeit ermit-



Faire Löhne in der Pflege sind das Ziel.

„Die Bereitstellung der Daten ist sehr aufwendig.“

telt werden, damit die „Geschäftsstelle Tarifliche Entlohnung in der Langzeitpflege (GS)“ deren Plausibilität prüfen und das RüE rechtzeitig berechnen kann.

Vereinfachen per Mittelwert

Aus unserer Sicht ließe sich das Verfahren durch die Bildung regionaler Qualifikationspreise erheblich vereinfachen, indem ein Mittelwert über die Tabellenentgelte der für die Qualifikation gültigen Eingruppierungsmöglichkeiten je Tarifwerk oder kirchliche Arbeitsrechtsregelung gebildet wird. Die Tarifpartei-

en oder Arbeitsrechtlichen Kommissionen könnten der GS dafür einen sogenannten Steckbrief und die im August gültigen Tabellenentgelte zur Verfügung stellen.

Die Einrichtungen müssten dann nur noch melden, welchen Tarif oder welche kirchliche Arbeitsrechtsregelung sie anwenden und wie viele Mitarbeitende am 1. Juli in der jeweiligen Qualifikationsgruppe beschäftigt waren.

Kein Vorteil für Tarifbetriebe

Insgesamt haben die tarifgebundenen und an kirchliches Arbeitsrecht gebundenen Pflegeeinrichtungen zurzeit keinen Vorteil aus der aufwendigen Datenerhebung, die aufgrund der Mischung von tatsächlichen und fiktiven Werten nicht die tatsächliche Vergütung der Mitarbeitenden abbildet. Zudem ist durch die reine Kostensteigerungsbetrachtung die Leistungsvergütung der Anwender des regional üblichen Entgeltniveaus inzwischen in vielen Fällen deutlich höher als die Leistungsvergütung der tarifgebundenen Pflegeeinrichtungen – und dies, obwohl dieses nicht alle tariflichen Gehaltsbestandteile und Arbeitsbedingungen, zum Beispiel die betriebliche Altersvorsorge, berücksichtigt. ●

Susanne Westhoff ist als Referentin bei der Arbeitsgemeinschaft Diakonie in Rheinland-Pfalz landesweit für die ambulante Pflege zuständig.