

BDPK-Bundeskongress
13. Juni 2024

Berlin

„Sackgasse Staatsmedizin“

Prof. Dr. Ralf Kreikebohm

Betriebsvereinbarungen
beim Vergütungssystem
berücksichtigen



Position der Deutschen Rentenversicherung

Konsens-Dissens-Tabelle vom 23.11. 2022, S. 13 unter VE 2 Vergütungssystem:

„Klarstellung notwendig, dass für die Anwendung der Tarifkomponente auch eine Betriebsvereinbarung ausreicht“ (Position der Leistungserbringer).

„Ausschließlich Berücksichtigung von Vereinbarung mit Gewerkschaften entsprechende Vergütungen nach kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen“ (Position der Rentenversicherung).

Position der Deutschen Rentenversicherung

Aus einem Schreiben eines Rentenversicherungsträgers:

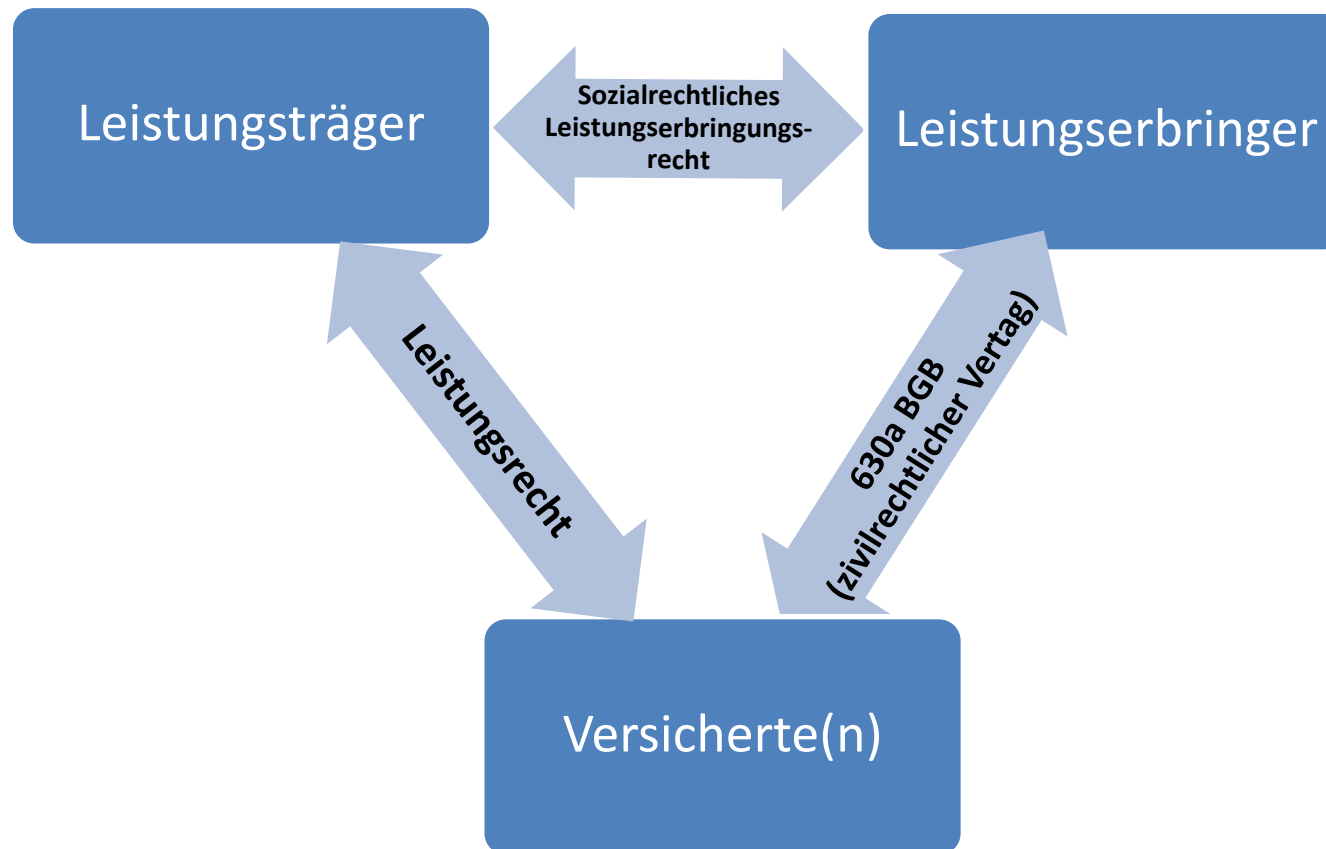
„Es zeichnet sich ab, dass wir nur tarifvertragliche Vereinbarungen mit einer sich entwickelnden Berechnungsmethode einpreisen dürfen. Der TVöD/TV-L wird als Referenzwert festgelegt.“

„Als Tarifverträge werden Flächen- bzw. Branchentarifverträge, Arbeitgebervertragsrichtlinien (AVR) der Diakonie und der Caritas („kirchliche Arbeitsrechtsregelungen“ § 15 Abs. 8 SGB VI) und Haustarifverträge anerkannt.“

„Unter Haustarifverträge wird ein Tarifvertrag verstanden, der von einzelnen Unternehmen mit einer Gewerkschaft abgeschlossen wurde.“

„Nicht als Tarifvertrag können bisher betriebliche Vereinbarungen anerkannt werden, die mit dem Betriebsrat und nicht mit einer Gewerkschaft abgeschlossen wurden.“

Grundlagen im Gesetz: Das sozialrechtliche Dreieck



Auslegung der gesetzlichen Grundlagen

Juristische Auslegungskriterien sind:

- Wörtliche Auslegung
- Historische Auslegung
- Sinn und Zweck der Regelung
- Hinweise aus anderen sozialrechtlichen Regelungen
- Verfassungsrechtlicher Rahmen

Wortlaut der Rechtsgrundlagen

§ 36 Abs. 2 Satz 3 SGB IX: „§ 51 Absatz 1 Satz 2 Nummer 4 ist anzuwenden.“

§ 51 Absatz 1 Satz 2 Nummer 4 SGB IX: „Die Einrichtung muss ...4. die Leistung nach den Grundsätzen der Wirtschaftlichkeit und Sparsamkeit, insbesondere zu **angemessenen** Vergütungssätzen, ausführen“.

Wortlaut der Rechtsgrundlagen

§ 38 Abs. 2 SGB IX: ... „Die **Bezahlung** tarifvertraglich vereinbarter Vergütungen sowie entsprechender Vergütungen nach kirchenrechtlichen Arbeitsrechtsregelungen kann bei Verträgen auf der Grundlage dieses Buches nicht als **unwirtschaftlich abgelehnt** werden.“

§ 15 Abs. 3 Satz 5 SGB VI: „Dabei hat sie tariflich vereinbarte Vergütungen sowie entsprechende Vergütungen nach kirchenrechtlichen Arbeitsrechtsregelungen zu **beachten.**“

§ 15 Abs. 8 Satz 2 SGB VI: „Der federführende Träger der Rentenversicherung vereinbart mit der Rehabilitationseinrichtung den Vergütungssatz; dabei sind insbesondere zu **beachten:** ... 3. tariflich vereinbarte Vergütungen sowie entsprechende Vergütungen nach kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen.“

Die gesetzlichen Grundlagen

- Die Leistungsträger müssen Leistungserbringer durch Versorgungsvertrag nach § 38 BGB IX zur Versorgung der Versicherten zulassen (1.Stufe);
- Aus diesem Versorgungsvertrag ergibt sich kein Anspruch auf Belegung mit Versicherten, aber ein Anspruch auf „chancengleiche Berücksichtigung bei der Belegung“;
- Die Inanspruchnahme der durch Versorgungsvertrag zugelassenen Leistungserbringer mit der vereinbarten angemessenen Vergütung steht im Ermessen der Leistungsträger (3. Stufe). Ermessenskriterium für die Auswahl im Einzelfall ist die Ausführung der Leistung in der am besten geeigneten Form (§ 36 Abs. 2 S. 1 SGB IX). Maßstab für die am besten geeignete Form sind die individuellen Bedarfe der Versicherten (Verzahnung von Leistungs- und Leistungserbringungsrecht).

Die gesetzlichen Grundlagen

- Die Leistungsvergütung muss vertraglich geregelt werden (§ 38 Abs.1 Nr.2 SGB IX: „zur Vereinbarung von Vergütungen“);
- Die Vergütung muss angemessen sein (§ 36 Abs. 2 S.3 i.V. im § 51 Abs. 1 S. 2. Nr. 4 SGB IX);
- Die Leistungserbringer haben einen subjektiven Anspruch auf die Vereinbarung einer angemessenen Vergütung (zuletzt aus Art. 12 Abs.1 GG).

Auslegung der gesetzlichen Grundlagen

- Weder im Gesetztext noch in der Begründung ist zum Verhältnis der Normen zueinander etwas zu finden;
- Die wörtliche Auslegung führt keineswegs zu dem Ergebnis, dass die Leistungserbringer einen Tarifvertrag abschließen müssen;
- Kein Vorrang der späteren Norm (§ 15 Abs. 8 und 9 SGB VI) gegenüber den Normen des SGB IX, denn in Kenntnis der Normen des SGB IX hätte der Gesetzgeber diesen Vorrang normieren müssen;
- Die systematische Stellung des Leistungserbringungsrechts im SGB IX spricht für einen Vorrang der Vorschriften des SGB IX.

Zwischenfazit: Die Angemessenheit der Vergütung folgt aus dem SGB IX und bleibt durch § 15 Abs. 8 und 9 SGB VI unberührt.

Aber: Die Regelungen in § 15 Abs. 8 und 9 SGB VI können zur Auslegung des Begriffs der Angemessenheit mit herangezogen werden, dürfen diesen aber nicht inhaltlich ändern.

Blick über den DRV-Vergütungssystem-Tellerrand

Ein Blick ins SGB XI:

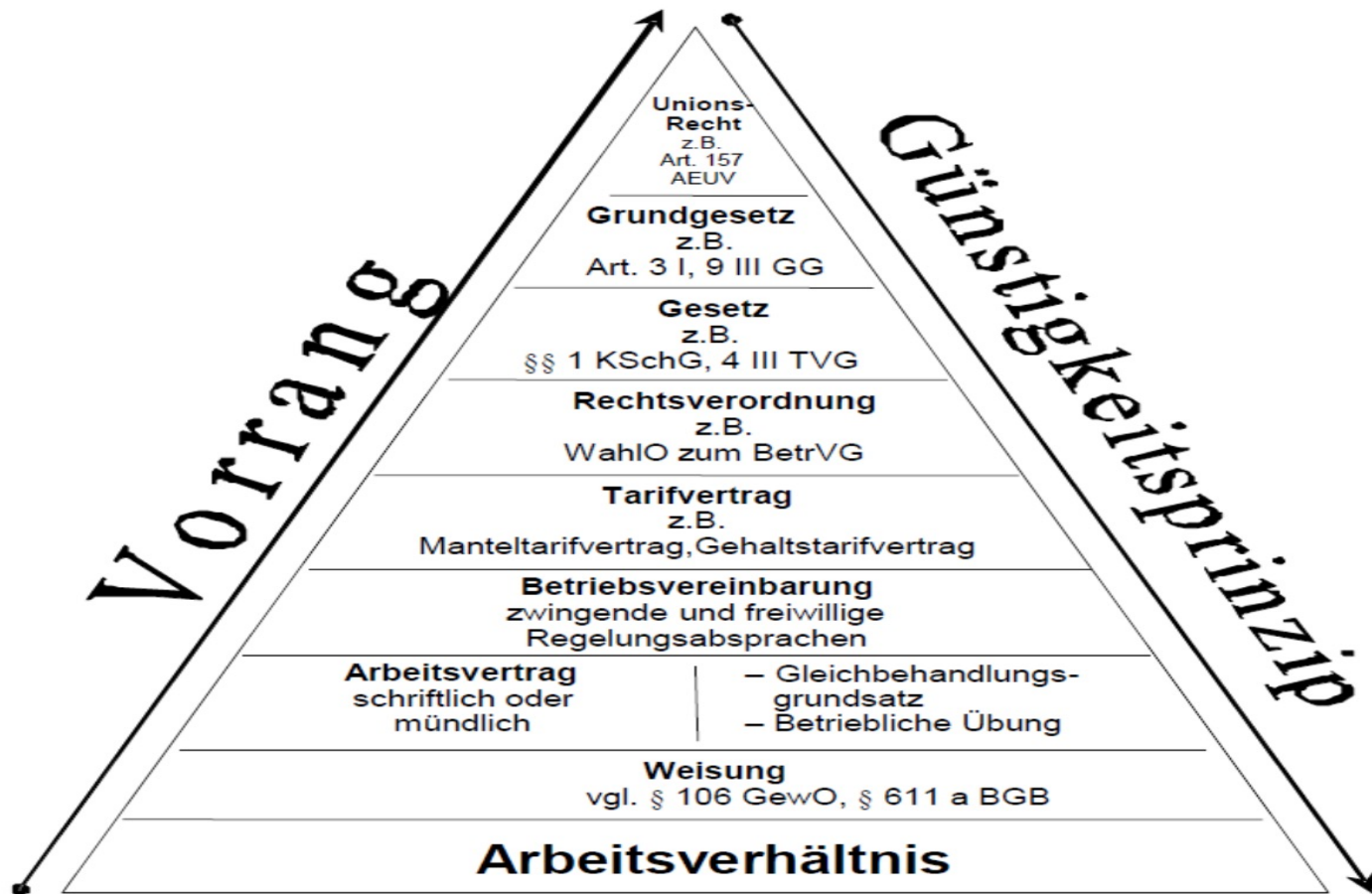
- § 82 Abs. 1 Satz 1 Nr.1 und 2 SGB XI: „leistungsgerechte Vergütung“ und das „angemessene“ Entgelt;
- § 82e Abs. 1 SGB XI: „Ab dem ... kann bei tarifgebundenen oder an kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen gebundenen Pflegeeinrichtungen eine Bezahlung von Gehältern der Beschäftigten bis zur Höhe der aus dieser Bindung resultierenden Vorgaben nicht als unwirtschaftlich abgelehnt werden.“
- § 82e Abs. 2 SGB XI: Bei Einrichtungen, die nicht unter Abs. 1 fallen, kann eine regional vergleichbare Vergütung ebenfalls nicht als unwirtschaftlich abgelehnt werden.
- dazu: **BSG, Urteil vom 16.5. 2013 – B 3 P 2/12 R - , BSGE 113, 258**

Exkurs: Arbeitsrecht

Ein Zitat:

„ In Bezug auf Gehaltszahlungen aufgrund von Betriebsvereinbarungen wurde darauf verwiesen, dass Arbeitsentgelte gemäß § 77 Abs. 3 BetrVerfG nicht in Betriebsvereinbarungen geregelt werden dürften. Dies stelle ein Problem bei einer möglichen Gleichstellung von Betriebsvereinbarungen mit Tarifverträgen für die DRV Bund dar. Solange das BMAS keine eindeutigen Aussagen dazu treffe, wird die DRV sich an den Gesetzeswortlaut halten. Auch die Frage nach einer Konvergenzphase hänge Von der Klärung der Rechtsfrage ab.“

Exkurs: Arbeitsrecht



Exkurs: Arbeitsrecht

§ 77 Abs. 3 BetrVG:

„Arbeitsentgelte und sonstige Arbeitsbedingungen, die durch Tarifvertrag geregelt sind oder üblicherweise geregelt werden, können nicht Gegenstand einer Betriebsvereinbarung sein. Dies gilt nicht, wenn ein Tarifvertrag den Abschluss ergänzender Betriebsvereinbarungen ausdrücklich zulässt.“

BAG, Beschluss vom 5.3. 2013 – 1 AZR 417/12 – Rn. 19, NZA 2013, 916:

Tarifliche Regelungen liegen vor, wenn sie in einem TV enthalten sind und der Betrieb in den räumlichen, betrieblichen, fachlichen und persönlichen Geltungsbereich dieses TV fällt.

BAG, Beschluss vom 13.3. 2012 – 1 AZR 659/10 – Rn. 20, NZA 2012, 990:

„Die Sperrwirkung der Vorschrift gilt unabhängig von der Tarifgebundenheit des Arbeitgebers.“

BAG, Beschluss vom 15.5. 2018 – 1 AZR 75/16 -, NZA 2018, 1150:

Eine BV, die gegen die Tarifsperre verstößt, ist unwirksam. Sie ist als andere Abmachung i.S.d. § 4 Abs. 5 TVG nur zulässig, wenn sie nach dem Regelungswillen der Betriebsparteien in einem absehbaren Nachwirkungszeitraum die Tarifinhalte ersetzen soll.

Exkurs: Arbeitsrecht

BAG, Urteil vom 26.8. 2008 – 1 AZR 345/07 –, NZA 2008, 1426:

Die Tarifüblichkeit ergibt sich aus der einschlägigen Tarifpraxis.

BAG, Beschluss vom 20.11. 2001 – 1 AZR 12/01 –, EZA § 77 BetrVG 1972 Nr. 70:

„Maßgeblich ist allein der Umstand, dass ein Tarifvertrag besteht, in deren Geltungsbereich der Betrieb bei Tarifbindung fallen würde.“

Die Lösung:

BAG, Urteil vom 5.3. 1997 – 4 AZR 532/95 -, BAGE 85, 208 (219):

„Keinesfalls erfasst die Sperre des § 77 III BetrVG nach der Rechtsprechung des BAG Vereinbarungen auf individualvertraglicher Ebene.“

Schluss: Ein erfreulicher Ausblick ?

Aus der Homepage der DRV:

„ Eine Verpflichtung zum Abschluss eines Tarifvertrages besteht nicht. Für eine Berücksichtigung in der einrichtungsspezifischen Komponente wird die Zahlung von tariflich vereinbarten Vergütungen bzw. entsprechenden Vergütungen nach kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen vorausgesetzt. Das heißt, Reha-Einrichtungen, die keine tariflich vereinbarten Vergütungen oder Vergütungen nach kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen zahlen, können diesen Aspekt nicht für die einrichtungsspezifische Komponente geltend machen.“

Meine Auffassung dazu:

- Satz 1 ist zutreffend!
- Nach der zitierten Entscheidung des BSG zum SGB XI muss die Angemessenheit der Vergütung **immer** geprüft werden, wenn die Vergütung von vergleichbaren tariflich vereinbarten Vergütungen abweicht.

Kontakt Daten:

GÖHMANN

RECHTSANWÄLTE · NOTARE

Prof. Dr. Ralf Kreikebohm
Rechtsanwalt

BERLIN BRAUNSCHWEIG BREMEN FRANKFURT/M.
HANNOVER MAGDEBURG BARCELONA

Ottmerstraße 1-2
38102 Braunschweig
Tel. 0531/2216-0, Fax 0531/ 2216-16

E-Mail:
ralf.kreikebohm@goehmann.de

Privat:
Hahnenkamp 27
38124 Braunschweig
Tel. 05341/264186
E-Mail: kreikis@t-online.de

Kontakt Daten:

- i Arbeit und
- S Organisation
- O Institut für Soziologie

Vielen Dank für Ihr Interesse!

Prof. Dr. Ralf Kreikebohm

Technische Universität Braunschweig
Institut für Soziologie
Lehrstuhl für Soziologie (Arbeit und Organisation)
Bienroder Weg 97; 38106 Braunschweig

Telefon: 0531/391-8939

Email: r.kreikebohm@tu-braunschweig.de