

Steckbrief

Tarifkomponente (1/2)

Was ist die Tarifkomponente?	Die Tarifkomponente ist ein pauschaler Zuschlag zum Ausgleich tarifbedingter Personalmehrkosten . Dieser Zuschlag wird stufenweise anerkannt und berechnet sich aus der Differenz des Vergleichswerts zum Referenzwert . Es kann ein Zuschlag von bis zu 8 % auf den indikationsspezifischen Basissatz anerkannt werden.
Was sind der Referenz- und der Vergleichswert?	Der Referenzwert ist ein fester indikationsunabhängiger Wert, der für den Vergleich mit allen tarifgebundenen Reha-Einrichtungen bzw. Einrichtungen mit Tarifbezug genutzt wird. Das Verhältnis zum Referenzwert bestimmt die Tarifstufe. Als Referenzwert gelten die durchschnittlichen Entgeltsummen der DRV-eigenen Einrichtungen , die nach TVöD bzw. TV-TgDRV zahlen. Der Vergleichswert ist der einrichtungsindividuelle Wert , der die tatsächlich entstandenen Personalkosten einer Einrichtung abbildet und dem Referenzwert gegenübergestellt wird.
Wie werden der Referenz- und der Vergleichswert ermittelt?	Zur Berechnung der Werte wird zunächst die jährliche Entgeltsumme je Vollzeitäquivalent (VZÄ) für vier definierte Berufsgruppen gebildet. Hierzu wird die jährliche Entgeltsumme je Berufsgruppe durch die jeweilige durchschnittliche Anzahl an VZÄ geteilt. Danach wird ein Durchschnitt über die vier Berufsgruppen gebildet. Für die Berechnung wurden die folgenden vier Berufsgruppen gewählt: <ul style="list-style-type: none">▪ Ärzte ohne Leitungsfunktion▪ examinierte Gesundheits- und Krankenpfleger▪ Physio-, Ergo- oder ggf. Suchttherapeuten und▪ Approbierte psychologische Psychotherapeut*innen/ Psycholog*innen, Diplom, Master
Warum wurden diese vier Berufsgruppen gewählt?	Die vier Berufsgruppen wurden ausgewählt, da grundsätzlich jede Einrichtung diese vorweisen sollte und sie eine bedeutende Anzahl des medizinisch-therapeutischen Personals in einer Einrichtung repräsentieren . Zudem sind die vier Berufsgruppen genau beschrieben (homogene Gruppen) und deren Qualifikationsvoraussetzungen sind in den Strukturvorgaben verankert. Dies ermöglicht einen sachgerechten Vergleich über alle Einrichtungen hinweg.
Was zählt zur Entgeltsumme?	Zur durchschnittlichen jährlichen Entgeltsumme gehören Arbeitsentgelte, Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung, Zuschüsse zu freiwilligen oder privaten Kranken- und Pflegeversicherungen, Zuschläge für Schicht-, Samstags-, Sonntags-, Feiertags- oder Nachtarbeit, Sonderzahlungen (leistungsorientiert, „Weihnachtsgeld“, Inflationsausgleich etc.), Entgeltumwandlungen, Arbeitgeberanteil zu vermögenswirksamen Leistungen und Arbeitgeberanteil zur betrieblichen Altersvorsorge (z.B. VBL, Betriebsrenten, Lebensversicherungen). Eine Überstundenvergütung darf nicht bei den Arbeitsentgelten berücksichtigt werden.

Steckbrief

Tarifkomponente (2/2)

Wie wird die Höhe des Tarifizuschlags bestimmt?	Der Zuschlag kann in 8 Stufen gewährt werden. Die Eingruppierung einer Rehabilitationseinrichtung in eine Stufe erfolgt aufgrund der Relation des Vergleichswerts zum Referenzwert .
Was ist die Grundlage für die Tarifstufen?	<p>Die Grundlage für die Tarifstufen sind die Ergebnisse der Erhebung zur Einrichtungsspezifischen Komponente 2024. Diese hat ergeben, dass der Personalkostenanteil durchschnittlich 63 % der Kosten einer Einrichtung beträgt, und tarifgebundene Einrichtungen durchschnittlich 13 % höhere Personalkosten haben als nichttarifgebundene Einrichtungen.</p> <p>Die Berechnung der Tarifkomponente erfolgt durch die Multiplikation des Personalkostenanteils (63 %) mit dem Personalkostenunterschied (13 %) und ergibt die maximale Zuschlagshöhe von 8 %. Der Zuschlag wird dementsprechend in 8 gleich große Stufen eingeteilt.</p> <p>Ab einer Relation von 87% des Referenzwerts (13 % Personalkostenunterschied bei tarifgebundenen Einrichtungen) wird auf Grundlage der Erhebung von tarifbedingten Mehrkosten ausgegangen.</p>
Wann kann ein Tarifizuschlag geltend gemacht werden?	Um den Tarifizuschlag zu erhalten, muss ein gewerkschaftlicher, kirchlicher oder caritativer Tarifvertrag vorliegen. Alternativ liegt eine Betriebsvereinbarung oder einzelvertragliche Regelungen vor, die Bezug auf sämtliche Inhalte eines Tarifvertrages in seiner aktuell gültigen Fassung nehmen. Für Einzelvertragliche Vereinbarungen gilt, dass diese für die große Mehrheit der Beschäftigten (mind. 87 %) Geltung erlangen müssen.
Welche Angaben müssen im Meldebogen zur ESK gemacht werden?	Jede Einrichtung muss bei der Meldung zur Einrichtungsspezifischen Komponente (ESK) die Anzahl der Mitarbeitenden (VZÄ) für die gleichen vier Berufsgruppen zu vier Zeitpunkten eines Jahres sowie die jährliche Entgeltsumme pro Berufsgruppe angeben. Der Eintrag zu vier Zeitpunkten eines Jahres soll saisonale Unterschiede im Personalbestand ausgleichen. Zur Berechnung wird ein Jahresdurchschnitt an VZÄ je Berufsgruppe gebildet.
Welche Nachweise sind zu erbringen?	<p>Für die Geltendmachung des Tarifizuschlags ist ein Nachweis des Tarifvertrages bzw. bei Betriebsvereinbarungen oder einzelvertraglichen Vereinbarungen ein Nachweis inklusive der Bestätigung der Bezugnahme auf sämtliche Inhalte des jeweiligen Tarifvertrages erforderlich.</p> <p>Zudem gilt für einzelvertragliche Vereinbarungen, dass diese für mehr als 87 % der Beschäftigten gelten müssen. Es müssen auch hier die entsprechenden Nachweise erbracht werden: Ein beispielhaftes Exemplar einer einzelvertraglichen Vereinbarung, aus der sich die Bezugnahme auf sämtliche Inhalte des namentlich genannten Tarifvertrages in seiner aktuell gültigen Fassung ergibt, sowie die Gesamtzahl aller Mitarbeitenden und die Anzahl der Mitarbeitenden für die die einzelvertraglichen Vereinbarungen Geltung erlangen.</p>