

GVWVG IV

- Neues Regionales Entgelt 2025 -

Infoveranstaltung am 03.12.2024

VDAB e.V. / VDAB BSB mbH

- Teil 1: GVWVG IV zum 01.01.2025
- Teil 2: relevante Entgeltbestandteile
- Teil 3: BSB-Tool 2025
- Teil 4: GVWVG V zum 01.01.2026
- Teil 5: Umsetzungsmöglichkeiten

Teil 1: GVWVG IV zum 01.01.2025

Teil 2: relevante Entgeltbestandteile

Teil 3: BSB-Tool 2025

Teil 4: GVWVG V zum 01.01.2026

Teil 5: Umsetzungsmöglichkeiten

Regionales Entgeltniveau ab 01.01.2025

- ❖ Zum 31.10.2024 wurden die **neuen regionalen Entgelte**, zzgl. Zuschlägen, veröffentlicht. Im Schnitt über alle Bundesländer und Berufsgruppen hinweg sind diese um 7,96 % gestiegen (PFK: 8,13 % / PHK-1: 8,57 % / PHK: 8,97 %).
- ❖ Dieses neue Niveau gilt ab dem **01.01.2025** für alle Durchschnittsanwender.
- ❖ Verbindlich umgesetzt werden muss dieses **spätestens ab April 2025** im Rahmen der Auslegung einer „nicht nur vorübergehenden Unterschreitung“ gem. Zulassungsrichtlinien und FAQ des GKV.
- ❖ Der **Anwendungsbereich** umfasst Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Pflegeeinrichtungen, die überwiegend (= Anteil an der vertraglich vereinbarten individuellen Arbeitszeit von mindestens 50,00 %) in der Pflege oder Betreuung von Pflegebedürftigen tätig sind.

Siehe dazu auch § 3 Abs. 3
Pflegevergütungsrichtlinie.

Regionales Entgeltniveau ab 01.01.2025

Region	BW	BY	BE	BR	HB	HH	HE	MV
Pflegefachkraft	26,51 €	25,76 €	25,45 €	25,37 €	23,84 €	26,66 €	25,30 €	24,64 €
Differenz in €	2,44 €	1,82 €	1,61 €	2,15 €	0,68 €	2,08 €	1,86 €	1,86 €
Differenz in %	10,14%	7,60%	6,75%	9,26%	2,94%	8,46%	7,94%	8,17%
Pflegehilftkraft (mind. 1-jährig)	22,03 €	21,35 €	19,75 €	19,84 €	19,31 €	22,14 €	20,02 €	19,61 €
Differenz in €	2,14 €	1,98 €	0,95 €	1,72 €	0,52 €	2,06 €	0,88 €	1,35 €
Differenz in %	10,76%	10,22%	5,05%	9,49%	2,77%	10,26%	4,60%	7,39%
Pflegehilfskraft (angelernt)	19,69 €	19,04 €	18,98 €	18,59 €	17,95 €	19,54 €	18,91 €	18,33 €
Differenz in €	1,88 €	1,56 €	0,97 €	1,40 €	0,33 €	2,22 €	1,45 €	1,56 €
Differenz in %	10,56%	8,92%	5,39%	8,14%	1,87%	12,82%	8,30%	9,30%
regionaler Durchschnitt	23,35 €	22,30 €	21,43 €	21,43 €	20,46 €	23,20 €	21,64 €	21,16 €
Differenz in €	2,05 €	1,50 €	1,04 €	1,49 €	0,77 €	1,99 €	1,25 €	1,58 €
Differenz in %	9,62%	7,21%	5,10%	7,47%	3,91%	9,38%	6,13%	8,07%

Regionales Entgeltniveau ab 01.01.2025

Region	NI	NW	RP	SL	SN	ST	SH	TH
Pflegefachkraft	25,62 €	26,56 €	26,26 €	25,75 €	24,35 €	25,30 €	26,01 €	24,70 €
Differenz in €	2,31 €	2,50 €	2,10 €	1,91 €	1,59 €	1,93 €	1,94 €	1,89 €
Differenz in %	9,91%	10,39%	8,69%	8,01%	6,99%	8,26%	8,06%	8,29%
Pflegehilftkraft (mind. 1-jährig)	21,44 €	22,61 €	21,85 €	21,74 €	19,97 €	20,64 €	20,70 €	19,27 €
Differenz in €	2,29 €	2,17 €	1,82 €	1,94 €	1,53 €	1,88 €	1,56 €	1,45 €
Differenz in %	11,96%	10,62%	9,09%	9,80%	8,30%	10,02%	8,15%	8,14%
Pflegehilfskraft (angelernt)	19,17 €	19,77 €	19,29 €	18,83 €	18,72 €	19,04 €	19,18 €	18,53 €
Differenz in €	1,98 €	1,93 €	1,64 €	1,63 €	1,44 €	1,76 €	1,56 €	1,69 €
Differenz in %	11,52%	10,82%	9,29%	9,48%	8,33%	10,19%	8,85%	10,04%
regionaler Durchschnitt	22,31 €	23,38 €	23,10 €	22,39 €	21,55 €	22,02 €	22,38 €	21,46 €
Differenz in €	2,11 €	2,08 €	1,89 €	1,83 €	1,41 €	1,77 €	1,50 €	1,82 €
Differenz in %	10,45%	9,77%	8,91%	8,90%	7,00%	8,74%	7,18%	9,27%

Allgemeine Hinweise zum Entgeltniveau

- ❖ Sofern in der aktuell gültigen **Pflegesatzvereinbarung** Stundenlöhne hinterlegt sind, gelten diese weiterhin als verbindlich. Analoge Auslegung gilt für zugehörige Kalkulationsdateien (bspw. Anlage A4 in Niedersachsen).
- ❖ Arbeitsrechtliche Konsequenzen entstehen nicht unmittelbar und zwangsläufig. Das GVWG bedingt **keinen Individualanspruch** eines einzelnen Mitarbeitenden, sondern bezieht sich auf die Berufsgruppe als Ganzes.
- ❖ Die absolute Untergrenze der Vergütung stellt für den einzelnen Mitarbeitenden der jeweils Berufsgruppen-bezogene **Pflegemindestlohn** dar.

Handlungsempfehlungen I

- ❖ Prüfen Sie, soweit nicht bekannt, die **Laufzeit Ihrer aktuellen Pflegesatzvereinbarung** und nehmen Sie das neue Entgeltniveau zum Anlass einer Neuverhandlung nach Laufzeitende.

Hinweis:

Das GVWG IV bedingt **keine** Sonderkündigung nach § 85 Abs. 7 SGB XI.

- ❖ Richten Sie den **Umsetzungszeitpunkt** am Laufzeitende der aktuell bestehenden Pflegesatzvereinbarung aus, unter Beachtung der spätesten Umsetzungspflicht zum April 2025.
- ❖ Sollten aus der Belegschaft **Rückfragen** (oder auch Forderungen) erfolgen, gehen Sie mit diesen transparent um (bspw. in Form einer Mitarbeiterversammlung oder eines Rundschreibens).

Handlungsempfehlungen II

- ❖ Prüfen Sie ebenfalls die **kalkulierten VK-Gehälter je Berufsgruppe**.
 - ❖ Ein einzelnen Bundesländern (bspw. Bayern, Bremen, Niedersachsen, Schleswig-Holstein) werden diese gesondert ausgewiesen, so dass der Abgleich schnell möglich ist.
 - ❖ In anderen Bundesländern (bspw. Baden-Württemberg, Hessen, Nordrhein-Westfalen) werden diese jedoch nur als Durchschnittswert über den gesamten Bereich der Pflege und Betreuung ausgewiesen; in diesen Fällen ist der Abgleich deutlich schwerer (und kann näherungsweise durch eine Rückrechnung erfolgen).
- ❖ Nutzen Sie das **aktualisierte BSB-Tool** (unter TOP 3) zum Abgleich der aktuellen Vergütungsstruktur. Wir empfehlen dies regelmäßig durch Fortschreibung des Tools (Kopieren der Datei) vornehmen – monatlich oder zumindest quartalsweise.

Teil 1: GVWVG IV zum 01.01.2025

Teil 2: relevante Entgeltbestandteile

Teil 3: BSB-Tool 2025

Teil 4: GVWVG V zum 01.01.2026

Teil 5: Umsetzungsmöglichkeiten

Entlohnungsbestandteile des GVWG

- ❖ Grundgehalt (Tabellenentgelt)
- ❖ regelmäßige, fixe pflegetypische Zulagen
- ❖ vermögenswirksame Leistungen
- ❖ Jahressonderzahlungen

Es handelt sich hierbei um eine abschließende Auflistung nach § 3 Abs. 2 Pflegevergütungsrichtlinie.

Berechnung des Stundenlohns nach GVWG

$$\frac{\text{Grundgehalt} + \text{fixe pflegetypische Zulagen} + \text{VWL} + \text{JSZ}^1}{(\text{wöchentliche Arbeitszeit} * 13) / 3}$$

1: monatlicher Anteil

Divisor für 1,00 VK
- bei 40,00 h/w: 173,33
- bei 39,00 h/w: 169,00
- bei 38,50 h/w: 166,83

Entlohnungsbestandteile außerhalb des GVWG

- ❖ betriebliche Altersvorsorge
- ❖ Gutscheine
- ❖ Job-Tickets
- ❖ KFZ-Nutzung
- ❖ Pflege-untypische Zulagen

Hier kommt es auf die
Bundesland-individuellen
Refinanzierungsmöglichkeiten
an.

Zuschläge nach dem GVWG

- ❖ Zuschläge sind **keine Zulagen**. Sie fallen daher auch **nicht** in die Betrachtung des GVWG-Stundenlohns.
- ❖ Zuschläge fallen für Tätigkeiten an, die zu **entsprechenden Zeiten** erfolgen:
 - ❖ Nachtzuschlag: zwischen 23:00 Uhr und 06:00 Uhr
 - ❖ Sonntagszuschlag: zwischen 00:00 Uhr und 24:00 Uhr
 - ❖ Feiertagszuschlag: zwischen 00:00 Uhr und 24:00 Uhr
- ❖ Beim Feiertagszuschlag wird ergänzend zwischen der Variante **mit und ohne Freizeitausgleich** unterschieden.
- ❖ Auch die Zuschlagserhöhen werden **jährlich neu veröffentlicht** und müssen mindestens in dieser Höhe vergütet werden.

Bestehende
Arbeitsvertragsregelungen
haben Vorrang, wenn diese für
den Mitarbeitenden „günstiger“
sind.

Zuschläge nach dem GVWG

Region	BW	BY	BE	BR	HB	HH	HE	MV
Nachtarbeit	21%	21%	26%	24%	21%	21%	18%	20%
Sonntagsarbeit	27%	26%	34%	32%	27%	37%	27%	31%
Feiertagsarbeit mit Freizeitausgleich	35%	35%	39%	38%	35%	42%	36%	38%

Zuschläge nach dem GVWG

Region	NI	NW	RP	SL	SN	ST	SH	TH
Nachtarbeit	20%	20%	21%	18%	22%	18%	20%	20%
Sonntagsarbeit	26%	26%	27%	26%	30%	27%	31%	27%
Feiertagsarbeit mit Freizeitausgleich	35%	35%	35%	35%	35%	36%	38%	33%

Prämien: GVWG-(ir)relevant?

- ❖ Prämien sind grds. als **Sonderzahlungen** zu bewerten, daher fallen sie auch unter den Anwendungsbereich des GVWG.
 - ❖ Positiv: Ausgleich einer etwaigen Unterschreitung
 - ❖ Negativ: SV-Pflicht (für Arbeitgeber und Arbeitnehmer)
- ❖ Bei Anwendern des regionalen Entgeltniveaus wird auf eine **Selbstverpflichtung** abgestellt, welche die Auszahlung verbindlich regelt (inkl. Nachweisführung).

Was wurde in Verhandlung berücksichtigt?

- ❖ grds. unterschiedliche Prognosen in den Bundesländern berücksichtigt.
- ❖ Teilweise wurde ein Entgeltniveau festgelegt und für 2025 eine weitere Steigerung eingepreist (BY: 5,00 %, NI: 7,50 %, BW: 9,50 %)
- ❖ Teilweise nur Ausnutzung der Wirtschaftlichkeitsgrenze (+10 %)

Unterschiede bei der Weitergabe der Entgelte

❖ Stufenlösung vs. Mischkalkulation

	Entgeltniveau 01.01.2024	24,06 €		
01.09.-31.12	5,00 % oberhalb RÜE	25,26 €		16.845,87 €
01.01.-31.08.	5,50 % Steigerung berücksichtigt	26,65 €	10,78%	35.544,79 €
				52.390,67 €
01.09.-31.08.	Mischkalkulation über Laufzeit	26,19 €	8,85%	52.390,67 €
	Entgeltniveau 01.01.2025	26,56 €		
	Verlust pro Vollzeitstelle	0,37 €		494,37 €

Teil 1: GVWVG IV zum 01.01.2025

Teil 2: relevante Entgeltbestandteile

Teil 3: BSB-Tool 2025

Teil 4: GVWVG V zum 01.01.2026

Teil 5: Umsetzungsmöglichkeiten

Aktualisierung des BSB-Tools

- ❖ Mit dem VDAB-Bundes-Aktuell v. 19.11.2024 und dem BSB-Update wurde das neue **BSB-Tool**, inkl. **Arbeitshilfe**, an unsere Mitglieder und Mandanten versendet.
- ❖ Die **Systematik und Vorgehensweise** ist unverändert, folgt also dem bereits bekannten Muster.
- ❖ Es ist auch möglich, Eintragungen aus „alten“ Tools in das neue zu **übertragen**. (Kopieren und Einfügen)
- ❖ Das Tool hält viele Zeilen vor, die nachträglich **eingeblenet** werden können.
(Markieren der ausgeblendeten Zellen > Rechtsklick > Einblenden)

The screenshot shows a spreadsheet with rows 49 to 265. A right-click context menu is open over row 62, displaying the following options: Ausschneiden, Kopieren, Einfügeoptionen: (with a sub-menu icon), Inhalte einfügen..., Zellen einfügen, Zellen löschen, Inhalte löschen, Zellen formatieren..., Zeilenhöhe..., Ausblenden (highlighted), and Einblenden. The spreadsheet has a yellow header row (row 264) labeled 'Summe' and a green footer row (row 265). The cells in the main body are light green.

49		
50		
51		
52		
53		
54		
55		
56		
57		
58		
59		
60		
61		
62		
63		
64		
264		Summe
265		

Arbeitnehmerbrutto vs. Arbeitgeberbrutto

- ❖ Das Tool weist den jeweiligen Stundenlohn und damit auch das jeweilige **Bruttogehalt aus Sicht des Arbeitnehmers** aus, da dieses für die Betrachtung und den Nachweis nach dem GVWG relevant ist.
- ❖ Das **Bruttogehalt aus Sicht des Arbeitgebers** liegt um ca. 28,00 bis 35,00 % höher (wobei dies stark Einrichtungs-individuell variieren kann).
- ❖ Für das **Arbeitgeberbruttogehalt** sind ergänzend folgende Faktoren hinzuzurechnen:
 - ❖ Zuschläge ca. 6,00 % bis 10,00 %
 - ❖ Personalnebenkosten ca. 1,00 % bis 3,00 %
 - ❖ Arbeitgeberanteile ca. 21,00 % bis 23,00 %
- ❖ In den **Kalkulationen** werden Arbeitgeberbruttogehälter ausgewiesen.

Teil 1: GVWVG IV zum 01.01.2025

Teil 2: relevante Entgeltbestandteile

Teil 3: BSB-Tool 2025

Teil 4: GVWVG V zum 01.01.2026

Teil 5: Umsetzungsmöglichkeiten

Ausblick auf das GVWG V ab 01.01.2026

- ❖ Das **Verhandlungsaufforderung 2025 für den TVöD** sieht ein Volumen von 8,00 % mehr Geld, mindestens aber ein Plus von 350 € monatlich vor. Hinzu kommen höhere Zuschläge für besonders belastende Tätigkeiten.
- ❖ Die **Kirchen** und die **Wohlfahrt** setzen die TVöD-Abschlüsse regelhaft in gleicher Höhe um, so dass auch deren Tariffmeldung entsprechend hoch ausfällt.
- ❖ Prognose derzeit schwierig.

Strategische Überlegungen

- ❖ Da das GVWG V (analog zum GVWG IV) zum Jahreswechsel, sprich zum 01.01.2026, Gültigkeit erlangt, gilt auch hierfür **April 2026 als spätestster Umsetzungszeitpunkt.**
- ❖ Bei Pflegesatzverhandlungen, die den Zeitraum über März 2026 hinaus umfassen, ist daher eine entsprechende Steigerungsannahme abzustimmen und zu kalkulieren. (**Mischkalkulation für „Überhangmonate“**)
- ❖ Es sollte daher stets an der **oberen Wirtschaftlichkeitsgrenze** (ca. 10,00 % über dem GVWG) kalkuliert werden. Eine Überschreitung kann durch die zu erwartende Steigerung durch die Tarilmeldungen argumentiert werden (wobei die Haltung der Kostenträger hier nicht einheitlich bis ablehnend ausfallen dürfte – dem wäre entsprechend entgegenzuwirken).

- Teil 1: GVWVG IV zum 01.01.2025
- Teil 2: relevante Entgeltbestandteile
- Teil 3: BSB-Tool 2025
- Teil 4: GVWVG V zum 01.01.2026
- Teil 5: Umsetzungsmöglichkeiten

Überlegungen

❖ Grundgehalt erhöhen

- ❖ Cave Zuschläge nur bis 25,00€ / Stunde sozialversicherungsabgabenfrei
- ❖ Siehe § 1 Abs. 1 S. 1 Nr. 1 Sozialversicherungsentgeltverordnung - SvEV

❖ Zulagen einführen oder erhöhen

❖ Jahressonderzahlungen

❖ Steuerfreie Benefits

- ❖ Vorteil: keine oder geringere SV-Abgaben, mehr Netto für die Mitarbeiter, Bindung
- ❖ Nachteile: höherer Aufwand bei der Verwaltung und beim Verständnis schaffen

Welche Arten gibt es?

Benefits	GVWG relevant?
Sachbezug	Nein
Essen-/Einkaufsgutscheine	Nein
Jobticket	Nein
Betriebliche Altersvorsorge	Nein
Persönliche Anlässe	Nein
Dienstrad-Leasing	Nein
Firmenwagen	Nein
Urban Sports etc.	Nein
Weiterbildung	Nein
Mitarbeiterabbatt2 (Corporate Benefits)	Nein
bKV	Nein
Hardware-Leasing	Nein

Benefits	GVWG relevant?
Entfernungspauschale	Ja
Verpflegungsmehraufwand	Ja
Internetpauschale	Ja
Private Handykosten	Ja
Stromladezuschuss	Ja
Kindergartenzuschuss	Ja
Einmalzahlungen nach § 37b EStG	Ja
Erholungsbeihilfe	Ja

Fragen?

VDAB

Umsetzung/Ideen/Rechenbeispiele

Benefits Manager AG





Bundes-Geschäftsstelle Essen

Im Teelbruch 132
45219 Essen

T 02054 / 9578 -13
F 02054 / 9578 -40

essen@vdab.de



Veranstaltungsorganisation

Im Teelbruch 132
45219 Essen

T 02054 / 95 54 -0
F 02054 / 95 54 -10

veranstaltungen@vdab-bsb.de



Wirtschaftsberatung

Im Teelbruch 132
45219 Essen

T 02054 / 95 54 -0
F 02054 / 95 54 -10

info@vdab-bsb.de