

## Fragen und Antworten

### zur Umsetzung der Zulassungs-Richtlinien nach § 72 Absatz 3c SGB XI und der Pflegevergütungs-Richtlinien nach § 82c Absatz 4 SGB XI

Erstellt vom GKV-Spitzenverband mit Hinweisen des Bundesministeriums für Gesundheit und des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales

Nr.	Frage	Antwort
1	Wo sind Informationen zu den Tarife-Richtlinien veröffentlicht?	<p>Die Richtlinien sind auf der Homepage des GKV-Spitzenverbandes veröffentlicht</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Zulassungs-Richtlinien</b> nach § 72 Abs. 3c SGB XI: <a href="https://www.gkv-spitzenverband.de/media/dokumente/pflegeversicherung/richtlinien_vereinbarungen_formulare/tv/2022_01_27_Pflege_Richtlinien_nach_72_SGB_XI_nach_Genehmigung.pdf">https://www.gkv-spitzenverband.de/media/dokumente/pflegeversicherung/richtlinien_vereinbarungen_formulare/tv/2022_01_27_Pflege_Richtlinien_nach_72_SGB_XI_nach_Genehmigung.pdf</a></li> <li>• <b>Pflegevergütungs-Richtlinien</b> nach § 82c Abs. 4 SGB XI: <a href="https://www.gkv-spitzenverband.de/media/dokumente/pflegeversicherung/richtlinien_vereinbarungen_formulare/tv/2022_01_27_Pflege_Richtlinien_nach_82c_SGB_XI_nach_Genehmigung.pdf">https://www.gkv-spitzenverband.de/media/dokumente/pflegeversicherung/richtlinien_vereinbarungen_formulare/tv/2022_01_27_Pflege_Richtlinien_nach_82c_SGB_XI_nach_Genehmigung.pdf</a></li> </ul>
2	Ist es richtig, dass nicht-tarifgebundene Pflegeeinrichtungen bei der Entlohnung ihrer Pflege- und Betreuungskräfte entweder die in der Übersicht für das jeweilige Bundesland ausgewiesenen Durchschnittswerte erreichen oder sie diesen Beschäftigten mindestens in Höhe eines anwendbaren Tarifvertrags entlohnen müssen?	<p>Ja. Sofern Pflegeeinrichtungen nicht tarif- oder an kirchliche Arbeitsrechtsregelungen gebunden sind, haben sie nach § 3 Abs. 3 und 4 der Zulassungs-Richtlinien zwei Möglichkeiten, um die Zulassungsvoraussetzung nach § 72 Abs. 3b SGB XI zu erfüllen:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Die Pflegeeinrichtung stellt sicher, dass sie bei der Entlohnung ihrer Beschäftigten in der Pflege oder Betreuung in den drei Beschäftigtengruppen (Qualifikationsgruppen)             <ol style="list-style-type: none"> <li>a. Pflege- und Betreuungskräfte ohne mindestens einjährige Berufsausbildung</li> <li>b. Pflege- und Betreuungskräfte mit mindestens einjähriger Berufsausbildung</li> <li>c. Fachkräfte in den Bereichen Pflege und Betreuung mit mindestens dreijähriger Berufsausbildung jeweils im Durchschnitt das aktuell veröffentlichte regional übliche Entgeltniveau für die betreffende Beschäftigtengruppe sowie die aktuell veröffentlichten Durchschnittswerte der tarifvertraglich und in kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen vereinbarten variablen pflegetypischen Zuschläge in der Region nicht unterschreitet (§ 3 Abs. 3 der Zulassungs-Richtlinien).</li> </ol> </li> </ol> <p>oder</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>2. Die Pflegeeinrichtung stellt sicher, dass ihre Beschäftigten in der Pflege oder Betreuung mindestens in Höhe des von ihr als maßgebend im Sinne von § 72 Absatz 3d SGB XI mitgeteilten Tarif-</li> </ol>

Nr.	Frage	Antwort
		<p>vertragswerks oder kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen in der jeweiligen aktuell gültigen Fassung entlohnt werden. Dabei muss sichergestellt sein, dass das Lohngefüge des mitgeteilten Tarifvertragswerks oder der von ihr als maßgebend mitgeteilten kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen beachtet wird unter Mindesteinhaltung der jeweiligen Erfahrungsstufen sowie die Einhaltung der Eingruppierungsgrundsätze (§ 3 Abs. 4 der Zulassungs-Richtlinien). Das Lohngefüge des Tarifvertragswerks bildet im Fall des § 3 Abs.z 4 der Zulassungs-Richtlinien die untere Grenze der Entlohnung. Die Zulassungsvoraussetzung ist damit z. B. dann gegeben, wenn die Pflegeeinrichtung das für sie maßgebende Tarifvertragswerk im Hinblick auf die Entlohnung „1:1“ zur Anwendung bringt. Sie darf die Lohnhöhe des maßgebenden Tarifvertragswerks jedoch auch überschreiten (vgl. dazu im Übrigen Frage/Antwort Nr. 16).</p>
3	<p>Wenn nicht-tarifgebundene Pflegeeinrichtungen einen Tarifvertrag als maßgebend im Sinne von § 72 Abs. 3d SGB XI mitteilen, muss dieser dann vollständig angewendet werden?</p>	<p>Nein. Grundsätzlich beziehen sich die Zulassungsregelungen des § 72 Abs. 3, 3a ff. SGB XI nur auf die Gehaltsbestandteile, die unter den Begriff der Entlohnung fallen, und gelten nur bezüglich der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die Leistungen der Pflege oder Betreuung erbringen. Gemäß § 3 Abs. 2 der Zulassungs-Richtlinien zählen zur Entlohnung die Grundvergütung, einschließlich Entgeltbestandteilen, die an die Art der Tätigkeit, Qualifikation und Berufserfahrung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und die Region anknüpfen, sowie Zulagen, Zuschläge und Gratifikationen, einschließlich Überstundensätze. Nicht zwingend anzuwenden sind, da nicht Bestandteil der Entlohnung in diesem Sinne, beispielsweise die Regelungen zur betrieblichen Altersversorgung, Urlaubsregelungen etc..</p> <p>Für nicht tarif- oder an kirchliche Arbeitsrechtsregelungen gebundene Pflegeeinrichtungen, die einen Tarifvertrag (oder kirchliche Arbeitsrechtsregelungen) bei der Mitteilung nach § 72 Abs. 3d SGB XI als maßgebend angeben, gilt § 3 Abs. 4 der Zulassungs-Richtlinien. Danach muss bei der Zahlung der Entlohnung an die Pflege- und Betreuungskräfte sichergestellt sein, dass das Lohngefüge beachtet wird. Dies bedeutet, dass mindestens entsprechend der sich aus dem Tarifvertragswerk ergebenden Ansprüche sowie unter Beachtung der jeweiligen Erfahrungsstufen und Eingruppierungsgrundsätze entlohnt werden muss (siehe auch Frage/Antwort Nr. 2).</p>
4	<p>Der TVÖD sieht keine Flexibilitätszuschläge vor. Müssen diese dann auch nicht gezahlt werden?</p>	<p>Sofern Pflegeeinrichtungen an den TVÖD gebunden sind oder sich Pflegeeinrichtungen für die Anwendung des TVÖD im Sinne von § 3 Abs. 4 der Zulassungs-Richtlinien entscheiden, müssen sie auch nur die dort geregelte Entlohnung sicherstellen (siehe auch Frage/Antwort Nr. 3) und die Zuschläge so zahlen, wie sie im konkreten Tarifvertrag vorgesehen sind.</p>

Nr.	Frage	Antwort
5	Ist die Zulassungsvoraussetzung nach § 72 Abs. 3b SGB XI erfüllt, wenn das regionale Entgeltniveau eingehalten wird, ohne dass die Mitarbeiter*innen in eine Entgelttabelle eingruppiert sind?	Ja. Sofern § 3 Abs. 3 der Zulassungs-Richtlinien umgesetzt wird (siehe 1. Möglichkeit bei Frage/Antwort Nr. 2), liegen keine Entgelttabellen zugrunde, die angewandt werden könnten. Der Einrichtung steht es dann frei, ob sie eine Differenzierung beispielsweise nach Betriebszugehörigkeit vornimmt.
6	Wie können nicht-tarifgebundene Pflegeeinrichtungen, die das regional übliche Entgeltniveau einhalten wollen, ihre durchschnittliche Entlohnung für die drei Beschäftigungsgruppen errechnen?	<p>Nicht-tarifgebundene Pflegeeinrichtungen, die sich entscheiden, mindestens durchschnittlich das aktuell gültige regional übliche Entgeltniveau in der jeweiligen Beschäftigtengruppe einschließlich der regionalen Durchschnittswerte für die variablen pflegetypischen Zuschläge ihren Beschäftigten in der jeweiligen Beschäftigtengruppe zu zahlen, können sich zur Berechnung der durchschnittlichen Entlohnung in der jeweiligen Beschäftigtengruppe der Pflegeeinrichtung an dem ersten Berechnungsschritt zur Ermittlung des regional üblichen Entgeltniveaus nach § 4 Abs. 2 der Pflegevergütungs-Richtlinien orientieren. Unterstützend ist die Berechnungsmethodik auf <a href="#">Rechenbeispiel zur Ermittlung des regional übliche Entgeltniveaus: AOK Gesundheitspartner</a> erläutert.</p> <p>Die Entgeltbestandteile, die der Berechnung des regional üblichen Entgeltniveaus zugrunde liegen (§ 4 Abs. 2 Nr. 11 der Zulassungs-Richtlinien), sind auch der Berechnung der durchschnittlichen Entlohnung für die drei Beschäftigungsgruppen von nicht-tarifgebundenen Pflegeeinrichtungen zugrunde zu legen. Bei den jeweiligen Werten sind die jeweiligen Ansprüche der Arbeitnehmenden bezogen auf die Entgeltbestandteile und die jeweilige Arbeitszeit zugrunde zu legen.</p>
7	Wie können Pflegeeinrichtungen ihre variablen Zuschläge errechnen?	Maßgebend sind nicht die Informationen aus der Lohnbuchhaltung, die vom tatsächlichen Einsatz der Beschäftigten abhängen, sondern die Ansprüche, die eine Beschäftigte oder ein Beschäftigter hat, wenn sie oder er z. B. in der Nacht oder am Sonntag arbeitet. Die Werte der variablen pflegetypischen Zuschläge sind bei tarifgebundenen Pflegeeinrichtungen direkt aus dem Tarifvertragswerk zu entnehmen. Bei nicht-tarifgebundenen Einrichtungen sind die arbeitsvertraglich vereinbarten Zuschläge maßgeblich. Ergeben sich nach dem Tarifvertragswerk/den Arbeitsverträgen unterschiedliche Ansprüche auf Zuschläge für Beschäftigtengruppen, ist ein Durchschnitt zu bilden.

Nr.	Frage	Antwort
8	Wie können nicht tarifgebundene Einrichtungen, die bisher auf der Basis von arbeitsvertraglichen Vereinbarungen für die variablen Zuschläge die steuerlichen Höchstgrenzen ausgeschöpft haben, die zum Teil deutlich über dem tariflichen Niveau liegen, ihr durchschnittliches Entgeltniveau berechnen?	Pflegetypische Zuschläge sind grundsätzlich arbeitsvertraglich zu vereinbaren und fließen nicht in die Berechnung des regional üblichen Entgeltniveaus ein, sondern werden separat geführt.
9	Sind die bislang geleisteten geldwerten Vorteile (z. B. Dienstwagennutzung für private Zwecke) als Bestandteil der Entlohnung zukünftig für das Erreichen des durchschnittlichen Entgeltniveaus einer Einrichtung anzurechnen?	Nein. Nur die in der Richtlinien aufgeführten Entgeltbestandteile zur Ermittlung des regional üblichen Entgeltniveaus sind heranzuziehen.
10	Wie können Pflegeeinrichtungen mit flexiblen Arbeitszeitmodellen, wie z. B. der KAPOVAZ („Kapazitätsorientierte variable Arbeitszeit“ - Arbeit auf Abruf auf der Grundlage eines zuvor vereinbarten flexiblen Stundenkontingents) eine einheitliche Wochenarbeitszeit berechnen?	Für die Berechnung des regional üblichen Entgeltniveaus wie auch für die Berechnung einer durchschnittlichen Entlohnung je Beschäftigtengruppe ist nicht die tatsächliche Wochenarbeitszeit, sondern die tarifvertraglich bzw. bei nicht-tarifgebundenen Einrichtungen die individuell vereinbarte Wochenarbeitszeit zugrunde zu legen. Auch bei etwaigen KAPOVAZ-Abreden ist lt. § 12 Abs. 1 TzBfG die Vereinbarung einer bestimmten Dauer der wöchentlichen und täglichen Arbeitszeit festzulegen. Wenn die Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit nicht festgelegt ist, gilt eine Arbeitszeit von 20 Stunden als vereinbart. Um auf einen durchschnittlichen Stundenlohn zu kommen, werden die aufsummierten auf den Monat berechnete Entgeltangaben durch die monatliche Arbeitszeit dividiert. Die monatliche Arbeitszeit wird errechnet, indem die Wochenarbeitszeit mit 13 multipliziert und anschließend durch drei dividiert wird. Für die Ermittlung des regional üblichen Entgeltniveaus reicht es aus, dass die tarifgebundenen Pflegeeinrichtungen die tariflich vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit melden. Die weiteren Rechenschritte werden durch die Landesverbände der Pflegekassen durchgeführt.

Nr.	Frage	Antwort
11	Bei der Frage, ob Mitarbeitende zu mindestens 50% in Pflege und Betreuung tätig sind, stellt sich die Frage: Zählen dazu nur Leistungen nach § 36 SGB XI oder auch Leistungen nach § 45b SGB XI?	Bei der Einstufung, ob Mitarbeitende Leistungen der Pflege und Betreuung erbringen, sind auch entsprechende Leistungen im Rahmen des § 45b Absatz 1 Satz 3 Nummer 1.-3. beim Tätigkeitsumfang anzurechnen, die durch einen zugelassenen Pflegedienst erbracht werden. Ebenso gehören dazu nach der Gesetzesbegründung in der ambulanten Versorgung Pflegeleistungen nach dem SGB V (z. B. häusliche Krankenpflege nach § 37 SGB V), soweit ein/e Arbeitnehmer/in nicht ausschließlich Pflegeleistungen außerhalb des SGB XI (z. B. nach dem SGB V) erbringt und dies arbeitsvertraglich auch ausdrücklich so vorgesehen ist.
12	Sind auch Leistungserbringer, die überwiegend Leistungen gem. § 37c SGB V (ambulante Intensivpflege) erbringen und SGB XI-Leistungen lediglich auf der Basis der Kostenabgrenzungsrichtlinien nach § 17 Abs. 1b SGB XI, vollumfänglich von den Vergütungs- und Zulassungsrichtlinien betroffen?	Die Zulassungs-Richtlinien und Pflegevergütungs-Richtlinien gelten für Einrichtungen, die einen Versorgungsvertrag nach § 72 Abs. 1 SGB XI abgeschlossen haben bzw. den Abschluss eines solchen anstreben. Die Regelungen der Richtlinien sind dabei auf alle in der Pflege und Betreuung tätigen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die Pflegebedürftige im Sinne des SGB XI versorgen, dieser Einrichtung anzuwenden, auch wenn diese in der ambulanten Pflege auch Leistungen nach dem SGB V erbringen. Im Übrigen wird auf die Antwort zu Frage 11 verwiesen.
13	Sind Betreuungsdienste nach § 71 Abs. 1a SGB XI vom Anwendungsbereich der Richtlinien ausgenommen?	Nein. Ambulante Betreuungsdienste nach § 71 Abs. 1a SGB XI, die einen Versorgungsvertrag nach § 72 Abs. 1 SGB XI abgeschlossen haben bzw. den Abschluss eines solchen anstreben, sind jeweils vom Geltungsbereich der Zulassungs-Richtlinien und der Pflegevergütungs-Richtlinien umfasst. Siehe jeweils § 1 Abs. 3 in beiden Richtlinien.
14	Kann eine bis zum 31.03.2022 getroffene Entscheidung für eine bestimmte Anwendung der Regelungen nach § 3 der Zulassungs-Richtlinie zu einem späteren Zeitpunkt geändert werden, z.B. aufgrund neuer Gegebenheiten? Wie erfolgt dann die Meldung der Änderung?	Ja, Änderungen können vorgenommen werden und sind nach § 5 Abs. 3 der Zulassungs-Richtlinien unverzüglich den Landesverbänden der Pflegekassen mitzuteilen. Die Mitteilung erfolgt über die DCS entsprechend der Regelung des § 6 der Zulassungs-Richtlinien.

Nr.	Frage	Antwort
15	Was ist, wenn bei Anwendung des regional üblichen Entgeltneiveaus (§ 3 Abs. 3 der Zulassungs-Richtlinien) das durchschnittliche Entgeltneiveau in der Einrichtung, z.B. aufgrund des Ausscheidens von Mitarbeitenden, nach dem 01.09.2022 unter das erforderliche Entgeltneiveau sinkt?	Die Entlohnung nach § 3 Abs. 3 der Zulassungs-Richtlinien muss ab dem 01.09.2022 in allen drei Beschäftigtengruppe jederzeit eingehalten werden. Dies bedeutet in dem geschilderten Fall, dass sofern diese Zulassungsvoraussetzung nicht nur vorübergehend nicht vorliegt, Maßnahmen einzuleiten sind, um wieder das regional übliche Entgeltneiveau in der jeweiligen Beschäftigtengruppe zu erreichen. Siehe auch § 9 Abs. 2 der Zulassungs-Richtlinien.
16	Ist es möglich, dass nicht tarifgebundene Einrichtungen einen bundesweit geltenden Tarifvertrag im Sinne von § 3 Abs. 4 der Zulassungs-Richtlinien auswählen (und bei der Mitteilung nach § 72 Abs. 3d SGB XI als maßgebend angeben), auch wenn er in der veröffentlichten Übersicht nach § 82c Abs. 5 SGB XI im Bundesland der Pflegeeinrichtung nicht enthalten ist?	Ja. Um die Zulassungsvoraussetzung nach § 72 Abs. 3b SGB XI zu erfüllen, ist dies möglich, sofern auch der Geltungsbereich des Tarifvertrags eröffnet ist. Sofern die in diesem Tarifvertrag geregelte Entlohnung der Pflege- und Betreuungskräfte mehr als 10 % über dem regional üblichen Entgelt liegt, kann sie jedoch im Rahmen der Vergütungsvereinbarung als unwirtschaftlich von den Pflegekassen abgelehnt werden, sofern für die Notwendigkeit einer höheren Entlohnung kein sachlicher Grund angeführt werden kann.
17	Sind alle Tarifverträge für das Bundesland auf der Übersichtsliste der Pflegekassen aufgeführt, die die 110 % nicht überschreiten oder fängt es erst bei z.B. 90 % oder 100 % an?	Es sind alle den Landesverbänden der Pflegekassen gemeldeten Tarifverträge und kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen gelistet, die die gesetzlich definierte Obergrenze von 110 % des regional üblichen Entgeltneiveaus nicht überschreiten. Eine Untergrenze wurde nicht eingezogen. Unter welchen Voraussetzungen ein Tarifvertrag veröffentlicht wird, ist in § 82c Abs. 5 SGB XI geregelt und ergibt sich aus § 7 Abs. 1 bis 3 der Pflegevergütungs-Richtlinien. Tarifverträge und kirchliche Arbeitsrechtsregelungen werden dann in der Übersicht eines Landes veröffentlicht, wenn mindestens eine Pflegeeinrichtung, die den Tarifvertrag oder die kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen im jeweiligen Land gemäß § 72 Absatz 3e SGB XI gemeldet hat, mit ihrer durchschnittlichen Entlohnung unterhalb von 110 % des regional üblichen Entgeltneiveaus liegt. Voraussetzung für die Veröffentlichung eines Tarifvertrags oder von kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen ist zusätzlich, dass mindestens eine Meldung zu dem jeweiligen Tarifvertrag oder den kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen den Anforderungen an die zu meldenden Informationen nach § 4 Abs. 2 der Zulassungs-Richtlinien entspricht.

Nr.	Frage	Antwort
18	<p>Sind die Landesübersichten abschließend in dem Sinne, dass nur die genannten Tarifverträge/AVR dem regionalen Entgeltniveau entsprechen (bzw. unterhalb von 110% liegen)? Oder könnte es zum Beispiel in einem Land auch einen Tarifvertrag geben, der für das Land räumlich eröffnet ist und auch unterhalb der 110 % liegt, jedoch lediglich nicht gemeldet wurde (eine Einrichtung wendet z. B. den BVAP-TV an, hat dies aber nicht gemeldet)?</p>	<p>Die Landesübersichten sind nicht zwingend abschließend, siehe Frage/Antwort Nr. 17. Sofern Tarifverträge oder kirchliche Arbeitsrechtsregelungen gewählt werden, die nicht in der jeweiligen Landesübersicht enthalten sind, ist die Wirtschaftlichkeit der Entlohnung gesondert zu prüfen. Siehe auch Frage/Antwort Nr. 16.</p> <p>In den Landesübersichten werden Tarifverträge, mit denen ein vorübergehender Verzicht der Beschäftigten auf (Teil-)Ansprüche resp. Stundung zur Vermeidung einer Insolvenz oder zur Sanierung der Pflegeeinrichtung zwischen den tarifabschließenden Organisationen vereinbart wurde (Notlagentarifvertrag, Sanierungstarifvertrag, Zukunftssicherungstarifvertrag entsprechend § 2 Abs. 5 der Zulassungs-Richtlinien in Verbindung mit § 3 Abs. 5 der Pflegevergütungs-Richtlinien), weder bei der Ermittlung des regional üblichen Entgeltniveaus berücksichtigt noch in der Übersicht veröffentlicht.</p> <p>Die an Tarif- oder kirchliche Arbeitsrechtsregelungen gebundenen Einrichtungen, die einen Versorgungsvertrag nach § 72 SGB XI haben, <u>sind verpflichtet</u>, jährlich zum 30.09. den Landesverbänden der Pflegekassen maßgebliche Informationen aus Tarifverträgen und kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen zu melden. Nur wenn die Meldungen aller Pflegeeinrichtungen, die an <u>einen</u> Tarifvertrag gebunden sind, nicht den Datenanforderungen entsprechen, kann in Folge dessen dieser Tarifvertrag weder für die Berechnung des regional üblichen Entgeltniveaus noch für die Übersicht über die Tarifverträge herangezogen werden.</p>
19	<p>An welcher Stelle sind alle Tarifverträge und/oder AVRs einzusehen?</p>	<p>Flächentarifverträge und kirchliche Arbeitsrechtsregelungen sind in der Regel im Internet veröffentlicht. Das Verfahren der Einsichtnahme in das Tarifregister sowie in die registrierten Tarifverträge ist in § 16 TVGDV geregelt. Darüber hinaus können sich Pflegeeinrichtungen an die tarifschließenden Organisationen wenden.</p> <p>Eine Sammlung der Tarifverträge bei den Landesverbänden der Pflegekassen ist gesetzlich derzeit nicht vorgesehen.</p>

Nr.	Frage	Antwort
20	<p>Wenn der Tarifvertrag für mein Bundesland in der Landesübersicht aufgeführt ist, ist dann eine Anlehnung zulässig ist gewährleistet, dass bei Entlohnung entsprechend dem Tarifvertrag diese Entgelte im Rahmen der Vergütungsverhandlungen nicht als unwirtschaftlich abgelehnt werden?</p>	<p>Für die Erfüllung der Zulassungsvoraussetzung nach § 72 Abs. 3b SGB XI kann jeder Tarifvertrag oder können alle kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen, deren Geltungsbereich nach § 3 Abs. 1 der Zulassungs-Richtlinien eröffnet ist, im Sinne von § 3 Abs. 4 Zulassungs-Richtlinien angewendet werden.</p> <p>Sofern der Tarifvertrag oder die kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen in der Landesübersicht veröffentlicht sind, bedeutet dies, dass sie unterhalb von 110% des regional üblichen Entgeltlevels liegen und bei Vergütungsverhandlungen eine Anlehnung der Entlohnung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in den Bereichen Pflege und Betreuung nicht als unwirtschaftlich abgelehnt werden kann.</p>
21	<p>Werden die ggf. notwendigen Anpassungen an die neuen Entgelthöhen (und Zuschläge) vollständig (über neue Punktwerte, Anpassung der Heimentgelte) refinanziert, wenn man sich bspw. an die Durchschnittslöhne der Länder hält?</p>	<p>Bei der Frage nach der Refinanzierung von Gehältern greifen § 82c Abs. 1 und 2 SGB XI, konkretisiert in § 6 der Pflegevergütungs-Richtlinien. Danach kann bei tarifgebundenen Pflegeeinrichtungen die tarifliche Entlohnung nicht als unwirtschaftlich von den Leistungsträgern abgelehnt werden; gleiches gilt für kirchliche Arbeitsrechtsregelungen. Bei nicht-tarifgebundenen Pflegeeinrichtungen kann eine Entlohnung der Pflege- und Betreuungskräfte nicht als unwirtschaftlich abgelehnt werden, soweit die Höhe ihrer Entlohnung (Grundgehalt, Jahressonderzahlungen, vermögenswirksame Leistungen des Arbeitgebers sowie regelmäßige und fixe pflegetypische Zulagen) das regional übliche Entgeltniveau um nicht mehr als 10 % überschreitet. Das jeweils aktuelle regional übliche Entgeltniveau ist veröffentlicht.</p>
22	<p>Werden bei einer Anlehnung an z.B. AVR Caritas die Pflegesatzverhandlungen der Caritas auf die Einrichtungen übertragen, die sich an die AVR anlehnen? Geht das automatisch oder müssen sie trotzdem selbst verhandeln?</p>	<p>Für den Abschluss von Pflegesatzvereinbarungen und Vergütungsvereinbarungen gelten weiterhin die Verfahren nach §§ 85 und 89 SGB XI. „Automatische Übertragungen“ sind hierbei nicht vorgesehen. Hinsichtlich der Refinanzierung von Gehältern siehe Frage/Antwort Nr. 21.</p>
23	<p>Was ist mit Tarifverträgen, die zum 30.09.2021 nicht gemeldet waren?</p>	<p>Es besteht über § 72 Abs. 3e SGB XI die gesetzliche Verpflichtung für an Tarif oder an kirchliche Arbeitsrechtsregelungen gebundene Pflegeeinrichtungen, zum 30.09. jeden Jahres (erstmalig im Jahr 2021) maßgebliche Informationen aus Tarifverträgen und kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen den Landesverbänden der Pflegekassen zu melden. Sofern Pflegeeinrichtungen dieser Meldeverpflichtung nicht nachkommen, wäre die Konsequenz, dass dann ggf. Tarifverträge auch nicht bei der Ermittlung der regional üblichen Entgeltlevels berücksichtigt würden und dann auch nicht in den Länderübersichten enthalten wären. Gleiches gilt, wenn ein Tarifvertrag erst nach dem 30.09. eines Jahres geschlossen wurde. Gleichwohl kann ein in der Region anwendbarer Tarifvertrag oder eine kirchliche Arbeitsrechtsregelung, auch</p>

Nr.	Frage	Antwort
		wenn sie nicht in der Übersicht nach § 82c Abs. 5 SGB XI aufgeführt sind, für eine Pflegeeinrichtung im Rahmen von § 72 Abs. 3b SGB XI als maßgebend benannt werden. Inwieweit dieser Tarifvertrag dann nach § 82c Abs. 2 SGB XI das regional übliche Durchschnittsniveau um nicht mehr als 10 % überschreitet, wäre dann gesondert von den Landesverbänden der Pflegekassen zu prüfen.
24	Was sollen tarifgebundene Pflegeeinrichtungen bei der Mitteilung nach § 72 Abs. 3d SGB XI angeben, die mehrere Tarife anwenden?	Es ist der Tarifvertrag anzugeben, der für die Mehrheit der Pflege- und Betreuungskräfte gilt.
25	Wie gehen Pflegeeinrichtungen mit mehreren IK-Nummern bei der Mitteilung nach § 72 Abs. 3d SGB XI vor?	Die betroffenen Einrichtungen werden gebeten, sich hierzu an die Landesverbände der Pflegekassen in ihrem Bundesland zu wenden.
26	In § 72 Abs. 3d Satz 4 SGB XI ist geregelt, dass die Mitteilung nach § 72 Abs. 3d Satz 3 SGB XI als Antrag auf entsprechende Anpassung des Versorgungsvertrags mit Wirkung zum 1. September 2022 gilt, sofern die Pflegeeinrichtung dem nicht widerspricht. Wie kann dieser Widerspruch eingelegt werden?	Ein Widerspruch gemäß § 72 Abs. 3d Satz 4 SGB XI kann bei den Landesverbänden der Pflegekassen im jeweiligen Bundesland eingelegt werden. Dabei ist darauf hinzuweisen, dass die Änderung des Versorgungsvertrags dann in eigener Verantwortung der jeweiligen Pflegeeinrichtung beantragt werden muss, um die Zulassungsvoraussetzungen ab dem 01.09.2022 einzuhalten.
27	An wen wende ich mich, wenn in der Veröffentlichung zum regional üblichen Entgelt-niveau Fehler sind?	Sofern der Stichtag 30.09. noch nicht erreicht ist, können die Meldungen nach § 72 Abs. 3e SGB XI von der Pflegeeinrichtung über die Erfassung in der DCS korrigiert werden. Es ist darauf hinzuweisen, dass für die Meldung die Pflegeeinrichtung rechtsverbindlich die Richtigkeit der Angaben erklärt. Sofern die Einrichtung ihre Fehler bei der Datenmeldung nach dem Stichtag 30.09 feststellt, sind diese bei der nächsten Meldung im Folgejahr zu korrigieren. Die Veröffentlichung der regional üblichen Entgelt-niveaus erfolgt aufgrund § 7 der Richtlinien im Zusammenhang mit der Veröffentlichung der Übersicht nach § 82c Abs. 5 SGB XI durch die Landesverbände der Pflegekassen. Das regional übliche Entgelt-niveau wird auf Grundlage der Meldungen der Pflegeeinrichtungen nach § 72 Abs. 3e SGB XI gebildet. Hierzu wird der Durchschnitt über die Entgeltinformationen gebildet, die Pflegeeinrichtungen mit der rechtsverbindlichen Erklärung über die Richtigkeit der Angaben den Landesverbänden der Pflegekassen gemeldet haben. Alle Meldungen, die die in den Zulassungs-

Nr.	Frage	Antwort
		<p>Richtlinien beschriebenen Anforderungen erfüllt haben, werden berücksichtigt. Meldungen, die nicht diese beschriebenen Anforderungen erfüllen, werden entsprechend § 3 Absatz 4 der Pflegevergütungs-Richtlinien nicht berücksichtigt mit entsprechenden Folgewirkungen (siehe Frage/Antwort Nr. 23).</p> <p>Einzelheiten zu den Veröffentlichungsinhalten sind in § 7 Abs. 4 Nr. 1 bis 4 der Pflegevergütungs-Richtlinien definiert. Die Verpflichtung der Landesverbände der Pflegekassen, das regional übliche Entgeltniveau zu berechnen, ergibt sich aufgrund den Bestimmungen der § 72 Abs. 3b und § 82c Abs. 2 Satz 1 SGB XI i. V. m. §§ 3 und 4 der Pflegevergütungs-Richtlinien. Grundlage für die veröffentlichten Angaben sind Fremddaten, die auf den Meldungen der tarifgebundenen Pflegeeinrichtungen gemäß § 72 Abs. 3e SGB XI i. V. m. § 4 der Zulassungs-Richtlinien basieren. Diese werden von den Landesverbänden der Pflegekassen soweit wie möglich plausibilisiert. Sollte zu der Veröffentlichung ein Klärungsbedarf bestehen, besteht die Möglichkeit, sich an die jeweiligen Landesverbände der Pflegekassen zu wenden.</p>
28	Wie verhält es sich mit den AG-Beiträgen zur betrieblichen Altersversorgung wie der VBL?	Beiträge zur betrieblichen Altersversorgung zählen weder zu den Entlohnungsbestandteilen, die bei der Ermittlung der regional üblichen Entgeltniveaus berücksichtigt wurden, noch zu den Entlohnungsbestandteilen, die bei der Anwendung eines Tarifvertrags oder kirchlicher Arbeitsrechtsregelungen im Sinne von § 3 Abs. 4 Zulassungs-Richtlinien umzusetzen sind. Hier sind die Entlohnungsbestandteile nach § 3 Abs. 2 der Zulassungs-Richtlinien maßgeblich.
29	Auf welche Entgeltbestandteile beziehen sich die veröffentlichten variablen Zuschläge in Prozent?	Die Zuschläge beziehen sich auf den Stundenlohn auf Basis des Grundlohns (Tabellenentgelt; ohne Jahressonderzahlungen, vermögenswirksame Leistungen, fixe pflegetypische Zulagen).