

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"> • Zulassungs-Richtlinien nach § 72 Abs. 3c SGB XI: https://www.gkv-spitzenverband.de/media/dokumente/pflegeversicherung/richtlinien_vereinbarungen_formulare/tv/2022_01_27_Pflege_Richtlinien_nach_72_SGB_XI_nach_Genehmigung.pdf • Pflegevergütungs-Richtlinien nach § 82c Abs. 4 SGB XI: https://www.gkv-spitzenverband.de/media/dokumente/pflegeversicherung/richtlinien_vereinbarungen_formulare/tv/2022_01_27_Pflege_Richtlinien_nach_82c_SGB_XI_nach_Genehmigung.pdf
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"> 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"> a. Pflege- und Betreuungskräfte ohne mindestens einjährige Berufsausbildung b. Pflege- und Betreuungskräfte mit mindestens einjähriger Berufsausbildung 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 nicht unterschreitet. Ergänzend muss sie ab Veröffentlichung der regionalen Durchschnittswerte der variablen Zuschläge, die auf Grundlage der zum 30. September 2022 zu meldenden maßgeblichen Informationen aus den Tarifvertragswerken bzw. kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen nach § 72 Abs. 3e SGB XI ermittelt werden, die jeweils veröffentlichten Durchschnittswerte der variablen Zuschläge ebenfalls einhalten bzw. darf diese nicht unterschreiten (§ 3 Abs. 3 der Zulassungs-Richtlinien). <p>oder</p>

Nr.	Frage	Antwort
		<p>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 Tarifvertragswerks 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. 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>

Nr.	Frage	Antwort
4	Der TVÖD sieht keine Flexibilitätszuschläge vor. Müssen diese dann auch nicht gezahlt werden?	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.
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 gemäß § 3 Abs. 3 Zulassungs-Richtlinien 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 Rechenbeispiel zur Ermittlung des regional übliche Entgeltniveaus: AOK Gesundheitspartner 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.

Nr.	Frage	Antwort
		Ergeben sich nach dem Tarifvertragswerk/den Arbeitsverträgen unterschiedliche Ansprüche auf Zuschläge für Beschäftigtengruppen, ist ein Durchschnitt zu bilden.
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.

Nr.	Frage	Antwort
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.
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.

Nr.	Frage	Antwort
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.
15	Was ist, wenn bei Anwendung des regional üblichen Entgeltneaus (§ 3 Abs. 3 der Zulassungs-Richtlinien) das durchschnittliche Entgeltniveau in der Einrichtung, z.B. aufgrund des Ausscheidens von Mitarbeitenden, nach dem 01.09.2022 unter das erforderliche Entgeltniveau 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 Entgeltniveau 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 Entgeltneaus 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

Nr.	Frage	Antwort
		<p>gemeldet hat, mit ihrer durchschnittlichen Entlohnung unterhalb von 110 % des regional üblichen Entgelt-niveaus 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.</p>
18	<p>Sind die Landesübersichten abschließend in dem Sinne, dass nur die genannten Tarifverträge/AVR dem regionalen Entgelt-niveau 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 Entgelt-niveaus 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 Entgelt-niveaus noch für die Übersicht über die Tarifverträge herangezogen werden.</p>

Nr.	Frage	Antwort
19	An welcher Stelle sind alle Tarifverträge und/oder AVRs einzusehen?	<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>
20	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>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	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>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	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>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>

Nr.	Frage	Antwort
23	Was ist mit Tarifverträgen, die zum 30.09.2021 nicht gemeldet waren?	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 Entgelt-niveaus 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 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

Nr.	Frage	Antwort
		<p>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.</p> <p>Die Veröffentlichung der regional üblichen Entgeltneueaus 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 Entgeltneueau 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-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 Entgeltneueau 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 Entgeltneueaus 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).

Nr.	Frage	Antwort
30	Ist Grundlage der Berechnung das, was zum Zeitpunkt der Meldung arbeitsvertraglich gilt?	<p>Sofern sich die Frage auf die Meldung der tarif- und an kirchliche Arbeitsrechtsregelungen gebundenen Pflegeeinrichtungen zu den Tarifinformationen nach § 72 Abs. 3e SGB XI bezieht, gelten die tarifvertraglichen oder kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen, an die die Pflegeeinrichtungen am 30.09. eines Jahres gebunden sind.</p> <p>Sofern sich die Frage auf nicht-tarifgebundene Einrichtungen bezieht, die sich an den regional üblichen Entgelt-niveaus orientieren (§ 3 Abs. 3 Zulassungs-Richtlinien), müssen diese ihre einrichtungsindividuellen Durchschnittsentgelte prospektiv berechnen, da sie mit der Meldung nach § 72 Abs. 3d SGB XI zum 28.02.2022 versichern, dass sie spätestens zum 01.09.2022 die regional üblichen Entgelt-niveaus in den Beschäftigtengruppen mindestens zahlen. Zum Zeitpunkt der Meldung (28.02.2022) muss die Bezahlung in der gemeldeten Höhe noch nicht erfolgen.</p>
31	Wie oft erfolgt die Aktualisierung der regionalen Durchschnittswerte?	Einmal im Jahr auf der Grundlage der Meldungen nach § 72 Abs. 3e SGB XI, die jeweils zum 30.09. von den tarif- und an kirchliche Arbeitsrechtsregelungen gebundenen Pflegeeinrichtungen an die Landesverbände der Pflegekassen zu erfolgen haben.
32	Entsprechen die Beschäftigten, die in die Berechnungen einzubeziehen sind, dem Personenkreis aus § 3 Abs. 3 der Pflegevergütungs-Richtlinien?	Ja.
33	Warum entspricht der Kreis der Beschäftigten, die in die Berechnungen einfließen, nicht dem Personenkreis, der Anspruch auf Pflegemindestlohn hat?	Der Geltungsbereich des Pflege-Mindestlohns wird auf Grundlage des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes und damit unabhängig von der Berechnung des regional üblichen Entgelt-niveaus nach § 82c Abs. 2 SGB XI festgelegt.
34	Sind der einrichtungsbezogenen Durchschnittsermittlung – bis auf die Einschränkungen in § 3 Abs. 3 Pflegevergütungs-Richtlinien – alle Beschäftigten zugrunde zu legen? Sind auch Mitarbeiter einzubeziehen, die aktuell bei der Pflegeeinrichtung beschäftigt sind, aber kein Arbeitsentgelt/keine Entlohnung von ihrem Arbeitgeber erhalten?	Nur die Beschäftigten nach § 3 Abs. 3 Pflegevergütungs-Richtlinien, die eine Entlohnung für ihre Tätigkeit in der Pflege oder Betreuung von der Pflegeeinrichtung erhalten, sind in die einrichtungsbezogene Durchschnittsermittlung einzubeziehen. Insoweit sind Beschäftigte, die von ihrem Arbeitgeber kein Arbeitsentgelt/keine Entlohnung erhalten, nicht mit einzubeziehen. Geringfügig Beschäftigte sind dagegen mit einzubeziehen, wenn sie mindestens 50 % der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit in Pflege und Betreuung eingesetzt werden.

Nr.	Frage	Antwort
	ber erhalten, z. B. wegen Bezugs von Krankengeld; Mutterschutzgeld; Elterngeld)? Sind geringfügig Beschäftigte mit einzubeziehen?	
35	Kommt es bei der Zuordnung der Mitarbeiter zu einer der drei Beschäftigtengruppen auf die arbeitsvertraglich geschuldete Tätigkeit oder auf die Ausbildung an?	Die Beschäftigtengruppen sind hier gleichgesetzt mit Qualifikationsgruppen (siehe auch § 3 Abs. 3 Zulassungs-Richtlinien und § 4 Abs. 2 Pflegevergütungs-Richtlinien). Es kommt für die Zuordnung auf die Qualifikation und nicht auf die vereinbarte Tätigkeit an. Es werden allerdings nur Mitarbeitende bei der jeweiligen Beschäftigtengruppe erfasst, die überwiegend in der Betreuung oder Pflege tätig sind (mindestens 50 % ihrer vertraglich vereinbarten Arbeitszeit. Beispiel: Pflegefachperson, die arbeitsvertraglich festgelegt überwiegend in der Verwaltung tätig sind, bleiben unberücksichtigt.)
36	Wie ist zu verfahren, wenn anstatt eines Zuschlags eine Zulage vereinbart wurde, wie z. B. nach TVöD für Wechselschichtarbeit?	Sofern ein Tarifvertrag im Sinne von § 3 Abs. 4 Zulassungs-Richtlinien angewendet wird, sind die dort vereinbarten Zulagen und Zuschläge umzusetzen. Sofern im Beispiel TVöD statt eines Zuschlags eine Zulage vereinbart wurde, so ist die Zulage umzusetzen. Siehe auch Frage/Antwort Nr. 3 und 4).
37	Wie geht man mit Zuschlägen um, die bisher nicht prozentual, sondern mit Festbetrag vergütet werden?	Diese müssen in prozentuale Zuschläge umgerechnet werden.
38	Kann die Meldung nach § 72 Abs. 3d SGB XI auch über den 31. März 2022 hinaus erfolgen?	Im Jahr 2022 sind alle Pflegeeinrichtungen verpflichtet, den Landesverbänden der Pflegekassen die Angaben nach § 72 Absatz 3d Satz 1 oder Satz 2 SGB XI spätestens bis zum 28. Februar 2022 mitzuteilen. In Abstimmung mit dem Bundesministerium für Gesundheit werden diese Meldungen auch nach dem 28. Februar 2022 bis zum 30. April 2022 möglich sein.
39	Was passiert, wenn eine Einrichtung keine Meldung bis zum 30. April 2022 nach § 72 Abs. 3d SGB XI macht? Können sowohl tarifgebundene als auch nicht-tarifgebundene Einrichtungen ihre Meldung nach § 72 Abs. 3d SGB XI jederzeit widerrufen und eine neue Meldung abgeben? So oft es erforderlich ist und auch nach dem 01.09.2022? Hat	Zugelassene Pflegeeinrichtungen sind gesetzlich zur Meldung nach § 72 Abs. 3d SGB XI verpflichtet. Diese Meldung ist Grundlage für die gesetzlich vorgesehene Anpassung des Versorgungsvertrags. Ab 01.09.2022 gilt bei bestehenden Versorgungsverträgen, dass, soweit die Landesverbände der Pflegekassen feststellen, dass nicht nur vorübergehend weder die Zulassungsvoraussetzung nach § 72 Abs. 3a SGB XI noch die Zulassungsvoraussetzung nach § 72 Abs. 3b SGB XI vorliegt, dies einen Grund zur Kündigung des Versorgungsvertrages nach § 74 Abs. 1 SGB XI durch die Landesverbände der Pflegekassen im Einvernehmen mit dem zuständigen Träger der Sozialhilfe darstellt (§ 9 Abs. 2 Zulassungs-Richtlinien).

Nr.	Frage	Antwort
	die Neumeldung auch über die DCS zu erfolgen?	Änderungen der Meldungen können jederzeit vorgenommen werden und sind nach § 5 Abs. 3 der Zulassungs-Richtlinien unverzüglich den Landesverbänden der Pflegekassen mitzuteilen. Auch die Änderungsmitteilung erfolgt über die DCS entsprechend § 6 der Zulassungs-Richtlinien (siehe auch Frage/Antwort Nr. 14).
40	Nach § 9 Abs. 2 Zulassungs-Richtlinien können die Versorgungsverträge von Bestands-einrichtungen gekündigt werden, wenn die Zulassungsvoraussetzungen nach § 72 Absatz 3a oder 3b SGB XI ab dem 1. September 2022 „nicht nur vorübergehend“ nicht vorliegen. Wie lange ist „nicht nur vorübergehend“?	Von „nicht nur vorübergehend“ kann in der Regel bei einem Zeitraum von mehr als drei Monaten ausgegangen werden.
41	Wie wirkt es sich auf die Refinanzierung der Personalkosten aus, wenn die Gewichtung der drei Beschäftigtengruppen in der Einrichtung erheblich von der Gewichtung abweicht, die beim regional üblichen Entgelt-niveau zugrunde gelegt wurde?	Die besondere Personalstruktur kann einen sachlichen Grund darstellen, der eine Anerkennung der Personalkosten in den Pflegesatz-/Vergütungsverhandlungen oberhalb der Obergrenze von 110 % des regional üblichen Entgelt-niveaus rechtfertigt.
42	Ist bei einer konzeptionell bedingten 100%igen Fachkraftquote zur Feststellung der Wirtschaftlichkeit der einrichtungsbezogene Entlohnungsdurchschnitt nur mit dem regional üblichen Entgelt-niveau für diejenige Beschäftigungsgruppe zu vergleichen, der die Fachkräfte zugeordnet werden?	Nein. Zur Prüfung der Wirtschaftlichkeit wird das durchschnittliche Entgelt-niveau einer Einrichtung mit dem regional üblichen Entgelt-niveau verglichen (§ 6 Abs. 2 Pflegevergütungs-Richtlinien). Die besondere Personalstruktur kann jedoch einen sachlichen Grund darstellen, der eine Anerkennung der Personalkosten oberhalb der Obergrenze von 110 % des regional üblichen Entgelt-niveaus rechtfertigt (siehe Frage/Antwort Nr. 41).
43	Nach § 6 Abs. 5, d) Pflegevergütungs-Richtlinien dürfen wettbewerbsfähige Löhne die 10%-Grenze überschreiten aufgrund einer besonders herausfordernden Fachkräftesituation in der Region. Wie wird die hier benannte Region ermittelt?	Eine evtl. bestehende herausfordernde Fachkräftesituation in der Region ist von der jeweiligen Pflegeeinrichtung in Bezug auf den Ort ihrer Betriebsstätte in den Vergütungsverfahren darzulegen. Es ist in diesem Zusammenhang nicht auf die Region im Sinne des § 2 der Pflegevergütungs-Richtlinien abzustellen, sondern auf das Gebiet, in welcher sich die Pflegeeinrichtung befindet.

Nr.	Frage	Antwort
44	Braucht eine Pflegeeinrichtung gemäß § 82c SGB XI eine echte Tarifbindung i.S. einer Mitgliedschaft in einem Arbeitgeberverband oder reicht eine Inbezugnahme im Arbeitsvertrag, um einen Tarifvertrag (für alle Beschäftigten) voll refinanziert zu bekommen?	Die Voraussetzung der Tarifbindung ist in § 82c Abs. 1 SGB XI gleich zu verstehen wie in § 72 Abs. 3a SGB XI. Tarifgebunden sind gemäß § 3 Tarifvertragsgesetz die Mitglieder der Tarifvertragsparteien (hier also die Einrichtung, die Mitglied im tarifschließenden Arbeitgeberverband ist) und der Arbeitgeber, der selbst den Tarifvertrag geschlossen hat (vgl. § 2 der Zulassungs-Richtlinien). Liegt keine Tarifbindung im oben beschriebenen Sinne vor, erfolgt die Anerkennung der Personalkosten auf Grundlage der Regelung des § 82c Abs. 2 SGB XI, konkretisiert in § 6 Abs. 2 der Pflegevergütungs-Richtlinien.
45	Kann eine Einrichtung eine Arbeitsmarktzulage, die sie ihren Pflege- und Betreuungskräften zur Deckung des Personalbedarfs/zur Bindung von qualifizierten Fachkräften regelmäßig und fix gewährt, zur Ermittlung der jeweiligen durchschnittlichen Entlohnung nach § 3 Abs. 3 Zulassungs-Richtlinien einbeziehen (als pflegetypische Zulage)?	Ja. Alle regelmäßigen und fixen pflegetypischen Zulagen sind einzubeziehen.
46	Bewirkt die Meldung nach § 72 Abs. 3d SGB XI eine unmittelbare Änderung des Versorgungsvertrages, ohne dass es eines weiteren Aktes (Annahme durch die Kassen, schriftliche Ausfertigung) bedarf?	Bei einer Neuzulassung werden die Inhalte der Meldung beim Versorgungsvertrag unmittelbar berücksichtigt. Bei Bestandseinrichtungen ist mit der Meldung nach § 72 Abs. 3d SGB XI unmittelbar ein Antrag auf Anpassung des Versorgungsvertrags zum 01.09.2022 verbunden. Sofern die Pflegeeinrichtung keinen Widerspruch im Sinne von § 72 Abs. 3d Satz 4 SGB XI bei den Landesverbänden der Pflegekassen einlegt, gilt die Meldung nach § 72 Abs. 3d Satz 1 bis 3 SGB XI als Antrag zur Änderung des Versorgungsvertrages zum 01.09.2022. Eine spätere Änderungsmitteilung kann ggf. ebenfalls zu einer Anpassung des Versorgungsvertrages führen. (siehe auch Frage/Antwort Nr. 26).
47	Wenn sich eine nicht-tarifgebundene Einrichtung für eine 1:1 Anwendung eines Tarifvertrags in Bezug auf die Entlohnung entscheidet (§ 3 Abs. 4 Zulassungs-Richtlinien) und dieser Tarifvertrag als wirtschaftlich gilt, bekommt sie die Tariflöhne dann für alle Beschäftigten oder nur für die Pflege- und Betreuungskräfte refinanziert?	§ 82c Abs. 2 SGB XI macht nur eine Aussage zur Wirtschaftlichkeit von Personalaufwendungen in Bezug auf Pflege- und Betreuungskräfte. Die Prüfung der Wirtschaftlichkeit der Personalaufwendungen anderer Beschäftigter erfolgt im Rahmen der Pflegesatz- oder Vergütungsverhandlung. Werden auch die weiteren Beschäftigten nach dem Tarifvertragswerk oder der kirchlichen Arbeitsrechtsregelung entlohnt, der oder die nach § 72 Absatz 3b Satz 1 SGB XI für die Entlohnung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die Leistungen der Pflege oder Betreuung von Pflegebedürftigen erbringen, maßgebend ist, kann dies in der Regel ebenfalls nicht als unwirtschaftlich abgelehnt werden.

Nr.	Frage	Antwort
48	Müssen unterschiedliche Wochenarbeitszeiten bei der Berechnung der Entgelte und der Zuschläge bei Anwendung eines Tarifs (im Sinne von § 3 Abs. 4 Zulassungs-Richtlinien) berücksichtigt werden?	Die Höhe der Entlohnung eines Tarifvertragswerks bzw. von kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen ist immer in Bezug auf die im Tarifvertragswerk bzw. kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen vereinbarte Wochenarbeitszeit zu setzen. Die dort vereinbarte Wochenarbeitszeit muss dabei jedoch nicht zwingend für die Pflegeeinrichtung gelten, die den Tarifvertrag anwendet.
49	Zur Refinanzierung von Gehältern im Falle von nicht-tarifgebundenen Pflegeeinrichtungen, die § 3 Abs. 3 der Zulassungs-Richtlinien umsetzen: Dürfen individuelle Gehälter auch um mehr als 10 % von der Durchschnittsbetrachtung abweichen, solange in der Gesamtschau der Entlohnung aller Qualifikationsgruppen die 10 %-Grenze nicht überschritten wird?	Ja.
50	Gilt umgekehrt, dass individuelle Gehälter auch unterhalb des regional üblichen Entgelt-niveaus liegen dürften, solange der Durchschnittslohn aller Mitarbeitenden in dieser Qualifikationsgruppe das regional übliche Entgelt-niveau nicht unterschreitet?	Ja.
51	Ist es für die Einhaltung der durchschnittlichen Entlohnung nach § 3 Absatz 3 der Zulassungs-Richtlinien ausreichend, dass sich aus der Entlohnungssystematik abstrakt die Wahrung des regional üblichen Entgelt-niveaus ergibt?	Nein. Das durchschnittliche Entgelt einer Pflegeeinrichtung wird auf Grundlage der individual-arbeitsvertraglichen Regelungen zu den Entgeltbestandteilen (in Bezug zur Arbeitszeit), die jeweils mit der/dem Beschäftigten vereinbart sind, berechnet. Es sind die tatsächlichen Ansprüche der Beschäftigten maßgebend und nicht abstrakt eine „Entlohnungssystematik“ (siehe auch Frage/Antwort Nr. 6).
52	Zu welchem Zeitpunkt werden Tarifsteigerungen für die Einrichtungen verbindlich, die den Tarif als maßgebend erklärt haben? Entsprechend dem Tarifabschluss, nach der nächsten turnusmäßigen Meldung zum	Tarifsteigerungen eines Tarifvertrags werden für Pflegeeinrichtungen, die den Tarifvertrag im Sinne von § 3 Abs. 4 Zulassungs-Richtlinien anwenden - wie auch für Pflegeeinrichtungen, die direkt an den Tarifvertrag gebunden sind - entsprechend dem Tarifabschluss verbindlich.

Nr.	Frage	Antwort
	30.09., mit Veröffentlichung zum 31.10. oder individuell mit neuer Vergütungsvereinbarung? Die Frage des Verbindlichkeitszeitpunkts stellt sich auch hinsichtlich des regional üblichen Entgeltniveaus.	Da das regional übliche Entgeltniveau einmal jährlich aktualisiert wird, hat die Anpassung innerhalb eines angemessenen Zeitraums nach dem Zeitpunkt der Aktualisierung zu erfolgen. Evtl. erforderliche Anpassungen in der Entlohnung der Beschäftigten in Pflege und Betreuung sind unverzüglich von den Einrichtungen umzusetzen.
53	Verstehen wir es richtig, dass sowohl nach den Zulassungs- als auch den Pflegevergütungs-Richtlinien hinsichtlich des regional üblichen Entgeltniveaus jeweils (nur) der Wert je Qualifikationsgruppe (PFK 20,88 €/h, gelernte PHK 16,82 €/h, ungelernte PHK 15,49 €/h) erfüllt sein muss? Der Durchschnittswert über alle Qualifikationsgruppen (18,03 €/h) muss parallel nicht erfüllt werden.	Für die Umsetzung von § 3 Abs. 3 Zulassungs-Richtlinien zur Erfüllung der Zulassungsvoraussetzung nach § 72 Abs. 3b SGB XI muss der Wert je Qualifikationsgruppe erfüllt werden. Der Durchschnittswert über alle Qualifikationsgruppen ist hingegen für die Wirtschaftlichkeit der Entlohnung nach § 82c Abs. 2 SGB XI relevant.
54	Sind Betreuungskräfte, die Leistungen nach § 43b SGB XI erbringen, ebenfalls unter den Richtlinien zu berücksichtigen?	Ja.
55	Können Sie die Tarifverträge, die in M-V genutzt werden, aber nicht in der Übersicht der Tarifwerke und kirchlichen AVR veröffentlicht wurden, benennen?	Die Landesverbände der Pflegekassen veröffentlichen zur Information der Pflegeeinrichtungen für das jeweilige Bundesland eine Übersicht zu den nach § 72 Abs. 3e SGB XI mitgeteilten Tarifvertragswerken und kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen, die in die Ermittlung des regional üblichen Entgeltniveaus berücksichtigt werden konnten und eine Entlohnung vorsehen, die das regional übliche Entgeltniveau nicht um mehr als 10 % überschreitet. Eine weitergehende Veröffentlichung ist aktuell nicht vorgesehen.
56	Überprüfen die Pflegekassen die Tariffähigkeit einzelner Gewerkschaften wie GÖD und DHV? „Gewerkschaften“ wie GÖD und DHV wurde die Tariffähigkeit durch das Bundesarbeitsgericht des Öfteren abgesprochen, dennoch sind einige Tarifverträge im Verzeichnis enthalten.	Zur Klärung der Frage der Tariffähigkeit sind alleine die Gerichte berufen (vgl. § 97 Arbeitsgerichtsgesetz). Nur wenn den Landesverbänden der Pflegekassen bekannt wird, dass eine Tarifpartei eines bisher angewendeten Tarifvertragswerks rechtskräftig für tarifunfähig erklärt wurde, sind die entsprechenden Tarifvertragswerke bzw. kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen aus der Übersicht nach § 82c Abs. 5 SGB XI zu nehmen (§ 7 Abs. 6 Pflegevergütungs-Richtlinien).

Nr.	Frage	Antwort
		<p>Unabhängig davon prüfen die Landesverbände der Pflegekassen im Rahmen von Plausibilitätskontrollen die Angaben der Pflegeeinrichtungen hinsichtlich der Tarifbindung. Sofern bekannt ist, dass beispielsweise für eine Gewerkschaft die Tariffähigkeit für die Altenpflege abgesprochen wurde, ist dieser Tarifvertrag nicht mehr wirksam. In der Konsequenz würde die Zulassungsvoraussetzung nach § 72 Abs. 3a SGB XI – die Tarifbindung – für die Einrichtungen, die an diesen Tarifvertrag gebunden sind, nicht mehr vorliegen.</p>
57	<p>Ist zukünftig vorgesehen, dass die Pflegekassen die Einhaltung der Tarifverträge und die Bezahlung der Beschäftigten mittels Personalabgleich prüfen?</p>	<p>Das Nähere zur Durchführung eines „Personalabgleichs“ legen die Landesrahmenvertragspartner fest und ist gemäß § 84 Abs. 6 SGB XI als Instrument zur Überprüfung der vereinbarten Personalausstattung vorgesehen. Es kommt insoweit bei der Überprüfung der Zulassungsvoraussetzung nach § 72 Abs. 3a bzw. 3b SGB XI zur Entlohnung der Beschäftigten in Pflege und Betreuung nicht zum Tragen. Die Pflegekassen können jedoch nach § 4 Abs. 8 bzw. § 5 Abs. 5 Zulassungs-Richtlinien prüfen, ob die Zulassungsvoraussetzung nach § 72 Abs. 3a bzw. 3b SGB XI vorliegt.</p> <p>Nach § 84 Abs. 7 SGB XI ist der Träger der Einrichtung ab dem 01.09.2022 verpflichtet, die bei der Vereinbarung der Pflegesätze zugrunde gelegte Bezahlung der Gehälter nach § 82c Abs. 1 SGB XI oder der Entlohnung nach § 82c Abs. 2 SGB XI jederzeit einzuhalten und auf Verlangen einer Vertragspartei nachzuweisen. Der GKV-Spitzenverband legt in Richtlinien bis zum 01.07.2022 das Nähere zur Durchführung des Nachweises fest.</p>
58	<p>Wie ist bei der DCS-Meldung nach § 72 Abs. 3d SGB XI vorzugehen, wenn sich die Einrichtung für eine individualvertragliche Lösung nach § 3 Abs. 4 der Zulassungs-Richtlinien entscheiden will, aber der Tarifvertrag, den sie anwenden möchte, nicht im Dropdown-Menü hinterlegt ist?</p>	<p>Das Drop-Down-Feld ermöglicht optional auch eine Freitext-Eingabemöglichkeit (bitte Bezeichnung in das Feld eingeben).</p>
59	<p>Werden im Rahmen der jährlichen Erfassung die Daten für die Pflegeeinrichtungen übernommen, so dass nur eine Überprüfung/Anpassung erfolgen muss oder müssen alle Daten jährlich neu eingegeben werden?</p>	<p>Dies wird noch geprüft. Eine Übernahme von Daten wäre insbesondere bei den Stammdaten sinnvoll. Da sich die Vergütungsdaten und Angaben zu Beschäftigten (VZÄ) jedoch verändern können, wäre eine Übernahme hier nicht zielführend.</p>

Nr.	Frage	Antwort
60	<p>Aufgrund der am 08.02.2022 veröffentlichten Empfehlungen der fünften Pflegekommission, die aller Voraussicht nach zum 01.05.2022 in Kraft treten werden, sind neue Mindestlöhne für die Pflegebranche ab 01.09.2022, 01.05.2023 und 01.12.2023 festgelegt worden, was dazu führt, dass selbst tarifgebundene Pflegeeinrichtungen ihre Vergütungen der Mitarbeiter/innen zum 01.09.2022 anheben und/oder diese einer höhere Entgeltstufe zuordnen müssten, weil die Tabellenentgelte zumindest ab dem 01.09.2022 unterhalb der Mindestlöhne liegen. Das übliche Entgeltniveau würde sich diesbezüglich nicht unerheblich anders gestalten als jetzt. Wie wird damit umgegangen?</p>	<p>Die auf Grundlage des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes (AEntG) festgelegten Pflegemindestentgelte (wie aktuell auf Empfehlung der fünften Pflegekommission) sind von allen Einrichtungen ab Inkrafttreten der entsprechenden Verordnung zu beachten, die unter den Geltungsbereich der Verordnung fallen. Dies bedeutet, dass niedrigere Entgelte mindestens auf das in der Verordnung festgelegten Niveau angehoben werden müssen. Anders als im Rahmen des SGB XI gibt es im Arbeitnehmer-Entsendegesetz keine Durchschnittsbetrachtung. Vielmehr ist jeder Arbeitnehmer, der unter die AEntG-Verordnung fällt, mindestens in Höhe des in der Verordnung vorgesehenen Mindestentgelts zu entlohnen. Das gilt auch, soweit Tarifverträge niedrigere Entgelte vorsehen.</p> <p>Für die Einhaltung der gesetzlichen Vorgaben ist die jeweilige Pflegeeinrichtung selbst verantwortlich. Deshalb ist die Frage, ob der jeweils geltende Pflegemindestlohn eingehalten wird, von der Pflegeeinrichtung für ihre Beschäftigten zu klären und sind die Gehälter ggf. entsprechend anzupassen. Die Anpassung der Tarifverträge oder kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen ist Sache der jeweiligen Tarifpartner/kirchlichen Kommissionen.</p> <p>Das regional übliche Entgeltniveau wird auf Grundlage der Meldungen der tarifgebundenen Pflegeeinrichtungen nach § 72 Abs. 3e SGB XI jährlich neu berechnet und angepasst. Im Hinblick auf die Durchschnittsbetrachtung nach § 3 Abs. 3 der Zulassungs-Richtlinien bedeutet dies, dass nur dann, wenn ein Durchschnittswert einer Region für eine Beschäftigtengruppe unterhalb des Pflegemindestlohns liegen sollte, der Pflegemindestlohn für alle Beschäftigten dieser Gruppe bis zur nächsten Veröffentlichung als Lohnuntergrenze gilt.</p>
61	<p>Zum 01.09.2022 werden die Versorgungsverträge entsprechend der Meldung gem. § 72 Abs. 3d SGB XI angepasst, soweit dem mit der Meldung nicht widersprochen wird. Zum 30.09.2022 müssen die tarifgebundenen Einrichtungen aktuelle Tarifmeldungen abgeben, aus denen dann erneut das regional übliche Entgeltniveau ermittelt wird.</p>	<p>1. Sofern nicht-tarifgebundene Pflegeeinrichtungen sich an den regional üblichen Entgeltniveau im Sinne von § 3 Abs. 3 Zulassungs-Richtlinien orientieren, müssen sie ihren Beschäftigten durchschnittlich das jeweils veröffentlichte regional übliche Entgeltniveau je Beschäftigtengruppe zahlen. Ergänzend müssen sie ab Veröffentlichung der regionalen Durchschnittswerte der variablen Zuschläge, die auf Grundlage der zum 30. September 2022 zu meldenden maßgeblichen Informationen aus den Tarifvertragswerken bzw. kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen nach § 72 Abs. 3e SGB XI ermittelt werden, die jeweils veröffentlichten Durchschnittswerte der variablen Zuschläge ebenfalls einhalten bzw. dürfen diese nicht unterschreiten. Dies bedeutet bei einer Erhöhung der regional üblichen Entgeltniveau (und variablen Zuschläge), dass eine entsprechende Erhöhung der Bezahlung der Be-</p>

Nr.	Frage	Antwort
	<ol style="list-style-type: none"> 1. Was bedeutet dies für nicht-tarifgebundene Pflegeeinrichtungen, insbesondere, wenn die vereinbarten Vergütungs-/Pflegesatzvereinbarungen erst nach Neuveröffentlichung des regional üblichen Entgelt-niveaus auslaufen? 2. Müssen die Pflegeeinrichtungen ihre Vergütungen entsprechend anheben? 3. Gibt es dafür eine Übergangsfrist? 4. Muss der Versorgungsvertrag dann erneut angepasst werden? 	<p>schäftigten in der Einrichtung unverzüglich – unabhängig vom Auslaufen der Vergütungs-/Pflegesatzvereinbarungen – umzusetzen ist, und ggf. eine Neuverhandlung der Vergütungs-/Pflegesatzvereinbarungen nach § 85 Abs. 7 SGB XI in Betracht kommt.</p> <ol style="list-style-type: none"> 2. Um eine entsprechende Erhöhung der Entlohnung refinanziert zu bekommen, ist es angezeigt, eine neue Vergütungsvereinbarung abzuschließen, ggf. über eine Neuverhandlung der Vergütungs-/Pflegesatzvereinbarungen nach § 85 Abs. 7 SGB XI. 3. Eine Übergangsfrist ist nicht vorgesehen. 4. Der Versorgungsvertrag muss nur dann angepasst werden, sofern im Falle einer Tarifbindung ein Wechsel des Tarifvertrags erfolgt oder im Falle der Umsetzung von § 3 Abs. 4 Zulassungs-Richtlinien ein anderer Tarifvertrag oder andere kirchliche Arbeitsrechtsregelungen als maßgebend angegeben werden oder sofern ein Wechsel von Tarifbindung, der Umsetzung von § 3 Abs. 3 oder der Umsetzung von § 3 Abs. 4 Zulassungs-Richtlinien erfolgt.
62	<p>Eine Pflegeeinrichtung muss ihre Beschäftigten entweder gem. § 3 Abs. 3 Zulassungs-Richtlinien entsprechend veröffentlichtem regional üblichen Entgelt-niveau für die betreffende Beschäftigtengruppe (Qualifikationsgruppe) entlohnen oder gem. § 3 Abs. 4 Zulassungs-Richtlinien in Höhe des von ihr als maßgebend i.S.v. § 72 Abs. 3d SGB XI mitgeteilten Tarifvertragswerkes entlohnen.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Ist es richtig, dass hinsichtlich der Zulassung einer Pflegeeinrichtung das regional übliche Entgelt-niveau (ggf. + 10%) in allen drei Beschäftigungsgruppen erreicht werden muss, während es bei 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ja. Hinsichtlich der Zulassung einer Pflegeeinrichtung muss mindestens das regional übliche Entgelt-niveau in allen drei Beschäftigungsgruppen erreicht werden (auf +10 % kommt es für die Zulassung nicht an, hier gibt es keine Obergrenze), während bei der Prüfung der Wirtschaftlichkeit von Gehältern der Durchschnitt über alle Qualifikationsgruppen als Maßstab herangezogen wird. 2. Nein. Die Wirtschaftlichkeitsgrenze (regional übliches Entgelt-niveau + 10 %) gilt sowohl bei Umsetzung des § 3 Abs. 3 als auch bei § 3 Abs. 4 der Zulassungs-Richtlinien. 3. Auch ein nach § 3 Abs. 4 Zulassungs-Richtlinien gewählter Tarif kann in diesem Fall gemäß § 6 Pflegevergütungs-Richtlinien als unwirtschaftlich abgelehnt werden, es sei denn, es liegt ein sachlicher Grund nach § 6 Abs. 5 Pflegevergütungs-Richtlinien vor (siehe Frage/Antwort Nr. 16).

Nr.	Frage	Antwort
	<p>der Prüfung der Wirtschaftlichkeit von Gehältern gem. § 6 Abs. 2 Satz 1 Pflegevergütungs-Richtlinien, der auf §§ 3 Abs. 3, 4 Abs. 2, 4 und 5 Pflegevergütungs-Richtlinien verweist, lediglich auf den Durchschnitt über alle Qualifikationsgruppen ankommt?</p> <p>2. Ist es korrekt, dass die Grenze (regional übliches Entgeltniveau ggf. + 10%) im Zuge der Wirtschaftlichkeitsprüfung gem. Pflegevergütungs-Richtlinien nur im o.g. Fall des § 3 Abs. 3 Zulassungs-Richtlinien greift?</p> <p>3. Ist es weiterhin so, dass der gewählte Tarif (§ 3 Abs. 4 Zulassungs-Richtlinien) nicht gem. § 6 Pflegevergütungs-Richtlinien als unwirtschaftlich abgelehnt werden kann (der Verweis in § 6 Abs. 2 Satz 1 Pflegevergütungs-Richtlinien bezieht sich gerade nicht auf § 3 Abs. 4 Satz 1 Zulassungs-Richtlinien), auch wenn das zu einer Überschreitung der Grenze (mehr als regional übliches Entgeltniveau + 10%) führt?</p>	
63	<p>Gem. § 3 Abs. 3 Satz 3 Pflegevergütungs-Richtlinien bleiben PDL, stellv. PDL und Auszubildende in der Pflege bei der Ermittlung</p>	<p>Entsprechendes gilt auch für die Zulassungs-Richtlinien (siehe § 4 Abs. 2 Nr. 10 Zulassungs-Richtlinien).</p>

Nr.	Frage	Antwort
	<p>des regional üblichen Entgelt-niveaus unberücksichtigt. Die Zulassungs-Richtlinien treffen zu benannten Personen keine Aussage. Wie verhält es sich hier?</p>	
64	<p>Sofern die stellv. PDL eine reine Abwesenheitsvertretung übernimmt, ist diese zu einem deutlich überwiegenden Teil als Pflegefachkraft in der direkten Pflege tätig.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Ist sie dann im Sinne der Zulassungs-Richtlinien der Qualifikationsgruppe Fachkräfte im Bereich Pflege und Betreuung mit mindestens dreijähriger Berufsausbildung zuzuordnen und ist dennoch gem. § 3 Abs. 3 Satz 3 Pflegevergütungs-Richtlinien nicht zu berücksichtigen? 2. Wie ist mit der PDL zu verfahren, wenn diese entweder ausschließlich für Leitungsaufgaben freigestellt ist oder anteilig auch in der direkten Pflege und Betreuung arbeitet? Inwiefern gehen die Personalkosten der PDL dann auch in die Berechnung der durchschnittlichen Entlohnung der Fachkräfte mit ein bzw. ist die PDL im maßgebenden Tarifvertrag dann als PDL oder als Fachkraft einzugruppieren? 	<p>Die PDL und die stellvertretende PDL sind weder im Sinne der Zulassungs-Richtlinien (§ 4 Abs. 2 Nr. 10) noch im Sinne der Pflegevergütungs-Richtlinien (§ 3 Abs. 3) zu berücksichtigen (siehe Frage/Antwort Nr. 63).</p>

Nr.	Frage	Antwort
65	<p>Die §§ 72, 82c SGB XI erlauben, ebenso wie die Richtlinien, ausdrücklich die Wahl eines Tarifes oder einer AVR Kirchen (AVR K), dessen / deren Entlohnungen unter dem durchschnittlichen Entgeltniveau liegen. Wählt eine Pflegeeinrichtung einen solchen, kann sie dann die Entlohnungsfestlegungen des Tarifes oder der AVR K um bis zu 10% des durchschnittlichen Entgeltniveaus der jeweiligen Beschäftigtengruppe überschreiten? Wo liegt die Grenze der Wirtschaftlichkeit?</p>	<p>Bei der Frage nach der Wirtschaftlichkeit wird das durchschnittliche Entgeltniveau der Pflegeeinrichtung (über alle drei Beschäftigtengruppen hinweg) mit dem regional üblichen Entgeltniveau verglichen. Die Grenze der Wirtschaftlichkeit liegt bei 110 % des regional üblichen Entgeltniveaus (§ 6 Abs. 2 und 3 Pflegevergütungs-Richtlinien).</p>
66	<p>Pflegeeinrichtungen, welche die von den Pflegekassen für ihre Region nach der Richtlinie zu § 82c SGB XI veröffentlichten durchschnittlichen Entgeltniveaus anwenden, können das durchschnittliche Entgeltniveau um bis zu 10 % gemäß § 6 Abs. 3 der Pflegevergütungs-Richtlinien überschreiten. Worauf beziehen sich die 10 %? Auf das durchschnittliche Entgeltniveau je Berufsgruppe i.S.d. § 4 Abs. 3 der Pflegevergütungs-Richtlinien oder auf das durchschnittliche Entgeltniveau nach § 3 Abs. 1 i.V.m. § 4 Abs. 5 der Pflegevergütungs-Richtlinien?</p>	<p>Die 10 % beziehen sich auf das durchschnittliche Entgeltniveau nach § 3 Abs. 1 i.V.m. § 4 Abs. 5 der Pflegevergütungs-Richtlinien. Es ist entsprechend auf die jeweilige Einrichtung zu übertragen. In § 6 Abs. 2 der Pflegevergütungs-Richtlinien ist geregelt, dass bei nicht tarif- oder an kirchliche Arbeitsrechtsregelungen gebundenen Pflegeeinrichtungen die Grundlage für die Prüfung der Wirtschaftlichkeit die Höhe der Entlohnung der Pflege- und Betreuungskräfte, das regional übliche Entgeltniveau sowie die durchschnittliche Entlohnung der Pflegeeinrichtung bilden. Zur Ermittlung der durchschnittlichen Entlohnung der jeweiligen Pflegeeinrichtung wird das Verfahren, mit dem das regional übliche Entgeltniveau für die Region ermittelt wird, entsprechend angewendet.</p>
67	<p>Pflegeeinrichtungen, welche die veröffentlichten durchschnittlichen Entgeltniveaus anwenden, sind verpflichtet, diese zur Erfüllung der Zulassungsvoraussetzung einzuhalten. Hierzu stellen sich mehrere Fragen:</p>	<p>1. Es ist das Entgeltniveau nach § 4 Abs. 3 der Pflegevergütungs-Richtlinien gemeint. Nach § 3 Abs. 3 der Zulassungs-Richtlinien ist durch die Pflegeeinrichtung das aktuell veröffentlichte regional übliche Entgeltniveau für die betreffende Beschäftigtengruppe mindestens zu zahlen. Das regional übliche Entgeltniveau nach § 3 Abs. 1 und § 4 Abs. 5 der Pflegevergütungs-Richtlinien ist der maßgebliche Bezugspunkt für die Anerkennung der Wirtschaftlichkeit von Personalaufwendungen.</p>

Nr.	Frage	Antwort
	<p>1. Welches Entgeltniveau ist hier gemeint? Das nach § 3 Abs. 1 i.V.m. § 4 Abs. 5 oder ausschließlich das nach § 4 Abs. 3 der Pflegevergütungs-Richtlinien bzw. muss mindestens eines von beiden eingehalten werden?</p> <p>2. Worauf bezieht sich dieses Entgeltniveau? Auf die in einer der drei Beschäftigtengruppen angewendeten tarifvertraglichen Lohngritter? Würde dann das durchschnittliche Entgeltniveau wie folgt zu ermitteln sein: bei z. B. vier Stufen eines tarifvertraglichen Lohngritters für Pflegehelfer würden die Stundenlöhne der vier Stufen aufaddiert und durch die Anzahl der (vier) Stufen geteilt? Wenn nein, wie wäre dann die Ermittlung des durchschnittlichen Entgelt-niveaus in der Einrichtung umzusetzen? Oder würde ein starrer Personalmix festgelegt und es gäbe innerhalb einer Beschäftigtengruppe für alle Beschäftigten die gleiche Entlohnung, unabhängig von der Betriebszugehörigkeit oder Berufserfahrung und von Fluktuationen?</p> <p>3. Wird die Einhaltung des durchschnittlichen Entgelt-niveaus anhand des jeweiligen geltenden Vergütungs- oder Pflegesatzzeitraumes gemessen, in Anlehnung</p>	<p>2. Das Entgeltniveau bezieht sich auf die arbeitsvertraglich vereinbarten Höhen der Entgeltbestandteile nach § 3 Abs. 3 der Zulassungs-Richtlinien, auf welche die oder der jeweilige Beschäftigte - abhängig von der Betriebszugehörigkeit oder Berufserfahrung - Anspruch hat. Sie werden über alle Beschäftigten in der Beschäftigtengruppe addiert und durch die VZÄ in der Beschäftigtengruppe dividiert.</p> <p>3. Nein. Die jeweils aktuell geltenden regional üblichen Entgelt-niveaus sind maßgebend für die Entlohnung der Beschäftigten in Pflege und Betreuung in Einrichtungen, die § 3 Abs. 3 der Zulassungs-Richtlinien umsetzen. Da das regional übliche Entgelt-niveau einmal jährlich aktualisiert wird, ist jeweils nach dem Zeitpunkt der Aktualisierung zu prüfen, ob Anpassungen in der Entlohnung der Beschäftigten in Pflege und Betreuung erforderlich sind. Diese sind dann unverzüglich von den Einrichtungen umzusetzen. Zur Anerkennung der Wirtschaftlichkeit der Entlohnung ist ggf. der Abschluss einer neuen Pflegesatz-/Vergütungsvereinbarung angezeigt (siehe auch Frage/Antwort 52 und 61 Nr. 1 und 2). Nach den gesetzlichen Bestimmungen des § 84 Abs. 7 SGB XI muss zudem jederzeit die bei der Vereinbarung der Pflegesätze zugrunde gelegte Bezahlung der Gehälter eingehalten werden. Der GKV-Spitzenverband wird das Nähere zur Durchführung des Nachweises in Richtlinien bis zum 01.07.2022 festlegen.</p> <p>4. Ja.</p>

Nr.	Frage	Antwort
	<p>an § 84 Abs. 7 SGB XI und den Regelungen zu § 115 Abs. 3 und 3a SGB XI (Zeitraumbezug)?</p> <p>4. Für den Fall, dass das regional übliche Entgeltniveau aufgrund z. B. veränderter Personalstruktur tarifgebundener / AVR K Einrichtungen nach dem 1.09.2022 absinken sollte, können Einrichtungen, die sich bis zum 1.09.2022 für diesen Weg entschieden haben, in der Folge dann auf einen Bestandschutz nach § 6 Absatz 5b der Pflegevergütungsrichtlinie vertrauen?</p>	
68	<p>Wäre ggf. eine Aussage bzgl. einer gewissen „Kulanz“ bei der Umsetzung möglich im Hinblick auf Einrichtungen, deren aktuell vereinbarten Gehälter das regional übliche Lohnniveau nicht wesentlich unterschreiten und deren Vergütungsvereinbarung nur wenige Monate über den 01.09.2022 hinaus geht? Denkbarerweise könnten solche Einrichtungen die ab dem 01.09.2022 bestehende Diskrepanz zwischen den gezahlten Gehältern und dem regional üblichen Lohnniveau nach wenigen Monaten durch eine einmalige Sonderzahlung „heilen“.</p>	<p>Eine den gesetzlichen Regelungen entsprechende Entlohnung ist ab dem 01.09.2022 zu zahlen.</p>