Stand: 20.01.2023

Bitte berücksichtigen Sie, dass sich aufgrund des Gesetzes zur Befugniserweiterung und Entbürokratisierung in der Pflege folgende Fristregelungen ändern:

- Gesetzliche Frist für die Abgabe der Meldung nach § 72 Absatz 3e SGB XI
- Stichtag für den das Personal einer Pflegeeinrichtung erhoben werden soll,
- Stichtag der Tarifverträge/kirchliche Arbeitsrechtsregelungen, die bei der Ermittlung der Entlohnungsbestandteile zugrunde gelegt werden sowie
- Stichtag für Regelungen zur Rufbereitschaft und zum Bereitschaftsdienst.

Aktuell werden die Zulassungs-, Pflegevergütungs- und Nachweis-Richtlinien überarbeitet. Sobald dies abgeschlossen ist, werden wir kurzfristig diese Ausfüllhilfe anpassen.

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?	Die Richtlinien sind auf der Homepage des GKV-Spitzenverbandes veröffentlicht • **Zulassungs-Richtlinien** nach § 72 Abs. 3c SGB XI: https://www.gkv-spitzenverband.de/media/dokumente/pflegeversicherung/richtlinien__vereinbarungen__formulare/tv/2022_07_08_Zulassungs_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_07_08_Pflegeverguetungs_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 diese Beschäftigte mindestens in Höhe eines anwendbaren Tarifvertrags entlohnen müssen?	Ja. Sofern Pflegeeinrichtungen nicht tarif- oder an kirchliche Arbeitsrechtsregelungen gebunden sind, haben sie nach § 72 Abs. 3b SGB XI zwei Möglichkeiten, um die Zulassungsvoraussetzung zu erfüllen: 1. „Durchschnittsanwender“: Die Pflegeeinrichtung stellt sicher, dass sie bei der Entlohnung ihrer Beschäftigten in der Pflege oder Betreuung in den drei Beschäftigtengruppen (Qualifikationsgruppen) 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 das aktuell veröffentlichte regional übliche Entlohnungsniveau jeweils im Durchschnitt für die betreffende Beschäftigtengruppe sowie die jeweils veröffentlichten regional üblichen Niveaus der pflegetypischen Zuschläge nicht unterschreitet.(§ 3 Abs. 1 Satz 1 Nr. 4 der Zulassungs-Richtlinien). Das regional übliche Entlohnungsniveau ist unter folgendem Link abrufbar: Veröffentlichung nach § 82c Abs. 5 SGB XI.pdf (transparenzberichte-pflege.de) . oder 2. „Tarifanwender“: 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

Nr.	Frage	Antwort
		des mitgeteilten Tarifvertragswerks oder der von ihr als maßgebend mitgeteilten kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen beachtet wird unter Mindesteinhaltung der jeweiligen Erfahrungsstufen sowie die Einhaltung der Eingruppierungsgrundsätze. Die Zulassungsvoraussetzung ist dann gegeben, wenn die Pflegeeinrichtung das für sie maßgebende Tarifvertragswerk mindestens im Hinblick auf die Entlohnungsbestandteile nach § 72 Abs. 3b Sätze 2 und 3 SGB XI zur Anwendung bringt (§ 3 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 bis 3 der Zulassungs-Richtlinien). Sie darf die Lohnhöhe des maßgebenden Tarifvertragswerks jedoch auch überschreiten (vgl. dazu im Übrigen Frage/Antwort Nr. 19).
3	Wenn nicht-tarifgebundene Pflegeeinrichtungen einen Tarifvertrag als maßgebend im Sinne von § 72 Abs. 3d SGB XI mitteilen, muss dieser dann vollständig angewendet werden?	Nein. Grundsätzlich beziehen sich die Zulassungsregelungen des § 72 Abs. 3, 3a ff. SGB XI nur auf die Entlohnungsbestandteile, die unter den Begriff der Entlohnung nach § 72 Abs. 3b Sätze 2 und 3 SGB XI fallen (siehe auch Frage/Antwort Nr. 4), und gelten nur bezüglich der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die Leistungen der Pflege oder Betreuung erbringen. Nicht zwingend anzuwenden sind, da nicht Bestandteil der Entlohnung in diesem Sinne, beispielsweise die Regelungen zur betrieblichen Altersversorgung, Urlaubsregelungen, nicht-pflegetypische Zuschläge etc.. 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. 1 Satz 1 Nr. 1 bis 3 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 (bezogen auf die gesetzlich bestimmten Entlohnungsbestandteile) sowie unter Beachtung der jeweiligen Erfahrungsstufen und Eingruppierungsgrundsätze entlohnt werden muss (siehe auch Frage/Antwort Nr. 2).
4	Was zählt bei nicht tarif- oder an kirchliche Arbeitsrechtsregelungen gebundenen Pflegeeinrichtungen zur Entlohnung?	Gemäß § 72 Abs. 3b Satz 2 und 3 SGB XI zählen zur Entlohnung: 1. der Grundlohn (monatlich gezahltes regelmäßiges Grundgehalt unter Berücksichtigung der Eingruppierung in die Entgeltgruppen und die Erfahrungsstufen), 2. regelmäßige Jahressonderzahlungen (Zusätzliches Entgelt, das in jedem Jahr, aber in der Regel nicht regelmäßig monatlich, sondern z. B. halbjährlich oder jährlich gezahlt wird (beispielsweise Urlaubs- oder Weihnachtsgeld, jährliche Betriebstreueprämien, nicht aber einmalige Sonderzahlungen wie beispielsweise einmalige Prämien oder Boni),

Nr.	Frage	Antwort
		3. vermögenswirksame Leistungen des Arbeitgebers (Leistungen nach § 2 des 5. Vermögensbildungsgesetzes), 4. pflegetypische Zulagen (Zulagen, die typischerweise allein aufgrund des konkreten Beschäftigungsverhältnisses im Pflege- und Betreuungsbereich oder in einem bestimmten Pflegebereich regelmäßig und fix gezahlt werden, beispielsweise Pflege- und Geriatriezulagen, Schicht- und Wechselschichtzulagen für ständige Schicht-/Wechselschichtarbeit, Erschwerniszulagen, Stellenzulagen), 5. der Lohn für Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft (siehe Frage/Antwort Nr. 9) sowie 6. pflegetypische Zuschläge (Nachtzuschläge, Sonntagszuschläge und Feiertagszuschläge). Für die Zahlung der pflegetypischen Zuschläge gelten für die „Tarifanwender“ (Pflegeeinrichtungen nach § 72 Abs. 3b Satz 1 Nr. 1 bis 3 SGB XI) die Vorgaben im jeweiligen Tarifvertrag bzw. in den kirchlichen Arbeitsrechtregelungen. Die „Durchschnittsanwender“ (Pflegeeinrichtungen nach § 72 Abs. 3b Satz 1 Nr. 4 SGB XI) haben die pflegetypischen Zuschläge unter den folgenden Voraussetzungen zu zahlen: a) Nachtzuschläge für eine Tätigkeit in der Nacht, mindestens im Zeitraum zwischen 23 und 6 Uhr, b) Sonntagszuschläge für eine Tätigkeit an Sonntagen im Zeitraum zwischen 0 und 24 Uhr, c) Feiertagszuschläge für eine Tätigkeit an gesetzlichen Feiertagen im Zeitraum zwischen 0 und 24 Uhr. Bei der Zahlung von Feiertagszuschlägen ist zu berücksichtigen, ob ein Freizeitausgleich für die Tätigkeit am Feiertag gewährt wird oder nicht. Dementsprechend können bei den Mitteilungen nach § 72 Abs. 3e SGB XI zum 30.09.2022 (ab 2023: zum 31.08. eines Jahres) zwei verschiedene Werte zum Feiertagszuschlag (mit/ohne Freizeitausgleich) angegeben werden. Bei der Veröffentlichung der regional üblichen Niveaus der pflegetypischen Zuschläge werden dementsprechend (nach dem 30.09.2022) je Bundesland zwei Werte für den Feiertagszuschlag veröffentlicht (Ausnahme siehe nachfolgender Hinweis). Hinweis: Die regional üblichen Entlohnungsniveaus der Feiertagszuschläge wurden erstmals auf Grundlage der bis zum 30. September 2022 zu meldenden maßgeblichen Informationen nach § 72 Absatz 3e SGB XI am 30.11.2022 veröffentlicht. Aufgrund von Datenunplausibilitäten der gemeldeten Werte für Feiertagszuschläge ohne Freizeitausgleich wurde die Veröffentlichung ausgesetzt. Dies hat zur Folge, dass nur die weiterhin veröffentlichten regional üblichen Niveaus der Feiertagszuschläge (mit Freizeitausgleich) ab dem 01.02.2023 für die „Durchschnittsanwender“ (Pflegeeinrichtungen nach § 72

Nr.	Frage	Antwort
		Abs. 3b Satz 1 Nr. 4 SGB XI) als Zulassungsvoraussetzung zu zahlen sind. Soweit und solange für die Feiertagszuschläge ohne Freizeitausgleich kein Wert veröffentlicht ist, besteht die Verpflichtung zur Zahlung dieses Zuschlags nur dem Grunde nach, ohne dass gegenwärtig eine bestimmte Mindesthöhe vorgegeben wird. Für die betroffenen Pflegeeinrichtungen bedeutet das: Feiertagszuschläge ohne Freizeitausgleich sind weiterhin mindestens in der schon bisher arbeitsvertraglich vereinbarten Höhe zu zahlen.
5	Angenommen, ein Tarifvertrag sieht keine Nachtzuschläge vor. Müssen diese dann auch nicht gezahlt werden?	Sofern Pflegeeinrichtungen an einen Tarifvertrag gebunden oder „Tarifanwender“ gem. § 72 Abs. 1 bis 3 SGB XI sind, müssen 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.
6	Ist die Zulassungsvoraussetzung nach § 72 Abs. 3b SGB XI erfüllt, wenn das regionale Entlohnungsniveau eingehalten wird, ohne dass die Mitarbeiter*innen in eine Entgelttabelle eingruppiert sind?	Ja. Sofern § 72 Abs. 3b Satz 1 Nr. 4 SGB XI umgesetzt wird (siehe 1. Möglichkeit bei Frage/Antwort Nr. 2, „Durchschnittsanwender“), liegen keine Entgelttabellen zugrunde, die angewandt werden könnten. Der Einrichtung steht es dann frei, ob sie eine Differenzierung beispielsweise nach Betriebszugehörigkeit vornimmt.
7	Wie können nicht-tarifgebundene Pflegeeinrichtungen, die das regional übliche Entlohnungsniveau einhalten wollen, ihre durchschnittliche Entlohnung für die drei Beschäftigungsgruppen errechnen?	„Durchschnittsanwender“ können sich zur Berechnung der durchschnittlichen Entlohnung in der jeweiligen Beschäftigtengruppe ihrer Pflegeeinrichtung an dem ersten Berechnungsschritt zur Ermittlung des regional üblichen Entlohnungsniveaus nach § 4 Abs. 2 der Pflegevergütungs-Richtlinien orientieren. Unterstützend ist die Berechnungsmethodik auf Rechenbeispiel zur Ermittlung des regional übliche Entgeltniveaus: AOK Gesundheitspartner erläutert. Die Entlohnungsbestandteile, die der Berechnung des regional üblichen Entlohnungsniveaus zugrunde liegen (§ 4 Abs. 2 Nr. 11 der Zulassungs-Richtlinien), sind auch der Berechnung der durchschnittlichen Entlohnung für die drei Beschäftigungsgruppen der „Durchschnittsanwender“ zugrunde zu legen. Bei den jeweiligen Werten sind die jeweiligen Ansprüche der Arbeitnehmenden bezogen auf die Entgeltbestandteile und die jeweilige Arbeitszeit heranzuziehen. Bis zur Veröffentlichung des auf Grundlage der bis zum 30. September 2022 zu meldenden maßgeblichen Informationen nach § 72 Absatz 3e SGB XI zu ermittelnden regional üblichen Entlohnungsniveaus bleibt jedoch der Lohn für Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft bei der Berechnung der durchschnittlichen Entlohnung für die drei Beschäftigungsgruppen unberücksichtigt (vgl. § 3 Abs. 3 Zulassungs-Richtlinien).

Nr.	Frage	Antwort
8	Wie können Pflegeeinrichtungen ihre variablen Zuschläge errechnen?	Maßgebend für die Werte der allein relevanten pflegetypischen Zuschläge (Nachtzuschläge, Sonntagszuschläge und Feiertagszuschläge) sind nicht die Informationen aus der Lohnbuchhaltung, die vom tatsächlichen Einsatz der Beschäftigten abhängen, sondern die tarif- oder individualvertraglichen Ansprüche, die eine Beschäftigte oder ein Beschäftigter hat, wenn sie oder er nachts, sonn- oder feiertags arbeitet. Die Werte der variablen pflegetypischen Zuschläge sind bei tarifgebundenen Pflegeeinrichtungen direkt aus dem Tarifvertragswerk zu entnehmen. Bei nicht-tarifgebundenen Einrichtungen sind die individualvertraglich vereinbarten Zuschläge (oder auf sonstiger Grundlage existierenden Ansprüche) maßgeblich. Ergeben sich nach dem Tarifvertragswerk/den Arbeitsverträgen unterschiedliche Ansprüche auf Zuschläge für Beschäftigtengruppen, ist ein Durchschnitt zu bilden. Bei den Feiertagszuschlägen ist darauf zu achten, ob diese mit oder ohne Berücksichtigung von Freizeitausgleich bemessen sind. Siehe Frage 4, Antwort in lit. c).
9	Wie wird der Lohn für Rufbereitschaft und Bereitschaftsdienst ermittelt?	Bei der Entlohnung sind auch die Zeiten des Bereitschaftsdienstes und der Rufbereitschaft und deren Vergütung zu berücksichtigen. Die Vergütung (Lohn) ist der zum 01.09.2022, ab 2023 zum 01.08. des Jahres, aktuellen Lohn- und Gehaltsabrechnung (bezogen auf einen Monat) zu entnehmen. Im Falle von an Tarif oder an kirchliche Arbeitsrechtsregelungen gebundenen Einrichtungen, die ab dem 01.09.2022 (ab 2023 ab dem 01.08. des Jahres) anderen Entlohnungsregelungen unterliegen als noch im August 2022 (ab 2023 im Juli des Jahres), hat die Pflegeeinrichtung für die Datenmeldung nach § 72 Abs. 3e SGB XI (Übermittlung der Tarifinformationen) den angefallenen Stundenumfang von Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft beschäftigtenbezogen aus dem Vormonat (August 2022 bzw. ab 2023 Juli des Jahres) heranzuziehen und mit den Vergütungen der ab 01.09.2022 (ab 2023 ab dem 01.08. des Jahres) geltenden Entlohnungsregelungen in der Einrichtung zu bewerten, d.h. zu multiplizieren. Die so je Beschäftigter/Beschäftigtem ermittelten Löhne für Rufbereitschaft und Bereitschaftsdienst werden pro Qualifikationsgruppe aufsummiert und durch die Anzahl der Beschäftigten (Köpfe) je Qualifikationsgruppe dividiert. Erläuterung der Begriffe: Bereitschaftsdienst ist die Zeitspanne, in der der Arbeitnehmer sich für Zwecke des Betriebes an einem vom Arbeitgeber vorgegebenen Ort innerhalb oder außerhalb des Betriebs aufhalten muss, damit er erforderlichenfalls seine Arbeitstätigkeit jedenfalls unverzüglich aufnehmen kann. Bereitschaftsdienst ist in vollem Umfang Arbeitszeit.

Nr.	Frage	Antwort
		Rufbereitschaft ist die Verpflichtung des Arbeitnehmers, für den Arbeitgeber jederzeit erreichbar zu sein, um auf Abruf die Arbeit alsbald aufnehmen zu können. Im Unterschied zum Bereitschaftsdienst muss sich der Arbeitnehmer nicht an einem vorgegebenen Ort aufhalten. Der Arbeitnehmer kann seinen Aufenthaltsort während der Rufbereitschaft also selbst bestimmen. Eine Inanspruchnahme während der Rufbereitschaft ist Arbeitszeit. Hinweis: Bis zur Veröffentlichung des auf Grundlage der bis zum 30. September 2022 zu meldenden maßgeblichen Informationen nach § 72 Absatz 3e SGB XI zu ermittelnden regional üblichen Entlohnungsniveaus bleibt bei den „Durchschnittsanwendern“ (Pflegeeinrichtungen nach § 72 Abs. 3b Satz 1 Nr. 4 SGB XI) der Lohn für Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft unberücksichtigt (vgl. § 3 Abs. 3 Zulassungs-Richtlinien).
10	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 Entlohnungsniveau berechnen?	Pflegetypische Zuschläge fließen nicht in die Berechnung des regional üblichen Entlohnungsniveaus ein, sondern werden separat geführt.
11	Sind die bislang geleisteten geldwerten Vorteile (z. B. Dienstwagennutzung für private Zwecke) als Bestandteil der Entlohnung zukünftig für das Erreichen des durchschnittlichen Entlohnungsniveaus einer Einrichtung anzurechnen?	Nein. Nur die in § 72 Abs. 3b Satz 2 und 3 SGB XI aufgeführten Entlohnungsbestandteile sind heranzuziehen. Diese sind nach § 72 Abs. 3b Satz 5 SGB XI in Geld zu zahlen.

Nr.	Frage	Antwort
12	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 Entlohnungsniveaus 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 berechneten Entlohnungsangaben 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 Entlohnungsniveaus reicht es aus, dass die tarifgebundenen Pflegeeinrichtungen die tariflich vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit melden. Die weiteren Rechenschritte werden durch die Landesverbände der Pflegekassen durchgeführt.
13	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. SGB XI 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.
14	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 13 verwiesen.

Nr.	Frage	Antwort
15	Sind auch Mitarbeitende nach den Vergütungs- und Zulassungsrichtlinien zu bezahlen, wenn sie bei einer Einrichtung mit Versorgungsvertrag nach dem SGB XI angestellt sind, faktisch aber nur oder überwiegend Leistungen der Pflege und Betreuung auf der Grundlage des SGB IX (als Teil der Eingliederungshilfe) oder des SGB XII (als Hilfe zur Pflege) erbringen?	Die Antworten zu den Fragen Nr. 13 und 14 sind entsprechend anzuwenden. D. h. soweit Beschäftigte in nach § 72 SGB XI zugelassenen Pflegeeinrichtungen nicht ausschließlich Pflegeleistungen außerhalb des SGB XI, also an Personen, bei denen keine Pflegebedürftigkeit im Sinne des § 14 SGB XI besteht, erbringen und dies arbeitsvertraglich auch ausdrücklich so vorgesehen ist, sind die Regelungen zur Entlohnung nach §§ 72 und 82c SGB XI anzuwenden.
16	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. Alle Pflegedienste, Betreuungsdienste und Pflegeheime im Sinne von § 71 Abs. 1, 1a und 2 SGB XI unterfallen § 72 SGB XI und den vorgenannten Richtlinien.
17	Kann eine bis zum 30.04.2022 getroffene Entscheidung für eine bestimmte Anwendung der Regelungen nach § 3 der Zulassungs-Richtlinien 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 entsprechend der Regelung des § 6 der Zulassungs-Richtlinien (im Jahr 2022 über die DCS).
18	Was ist, wenn bei Anwendung des regional üblichen Entlohnungsniveaus (§ 3 Abs. 1 Satz 1 Nr. 4 der Zulassungs-Richtlinien) das durchschnittliche Entlohnungsniveau in der Einrichtung, z.B. aufgrund des Ausscheidens von Mitarbeitenden, nach dem 01.09.2022 unter das erforderliche Entlohnungsniveau sinkt?	Die Entlohnung nach § 3 Abs. 1 Satz 1 Nr. 4 der Zulassungs-Richtlinien muss ab dem 01.09.2022 in allen drei Beschäftigtengruppen jederzeit eingehalten werden. Dies bedeutet in dem geschilderten Fall, dass sofern diese Zulassungsvoraussetzung nicht nur vorübergehend nicht vorliegt, umgehend Maßnahmen einzuleiten sind, um wieder das regional übliche Entlohnungsniveau in der jeweiligen Beschäftigtengruppe zu erreichen. Auch hier gilt die Mitteilungspflicht nach § 5 Abs. 3 der Zulassungsrichtlinien. Siehe auch § 9 der Zulassungs-Richtlinien.

Nr.	Frage	Antwort
19	Ist es möglich, dass nicht tarifgebundene Einrichtungen einen bundesweit geltenden Tarifvertrag im Sinne von § 3 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 bis 3 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.
20	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 Entlohnungsniveaus 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 Entlohnungsniveaus 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.
21	Sind die Landesübersichten abschließend in dem Sinne, dass nur die genannten Tarifverträge/AVR dem regionalen Entlohnungsniveau 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	Die an Tarif- oder kirchliche Arbeitsrechtsregelungen gebundenen Einrichtungen, die einen Versorgungsvertrag nach § 72 SGB XI haben, sind verpflichtet, jährlich zum 30.09. (ab 2023: zum 31.08.) den Landesverbänden der Pflegekassen maßgebliche Informationen aus Tarifverträgen und kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen zu melden. Die Landesübersichten hängen also von der Erfüllung der Meldepflicht ab und sind insofern nicht zwingend abschließend, siehe Frage/Antwort Nr. 20. 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. 19.

Nr.	Frage	Antwort
	z. B. den BVAP-TV an, hat dies aber nicht gemeldet)?	In den Landesübersichten werden z. B. 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 Entlohnungsniveaus berücksichtigt noch in der Übersicht veröffentlicht. Nur wenn die Meldungen aller Pflegeeinrichtungen, die an einen Tarifvertrag gebunden sind, nicht den Datenanforderungen entsprechen, kann in Folge dessen dieser Tarifvertrag weder für die Berechnung des regional üblichen Entlohnungsniveaus noch für die Übersicht über die Tarifverträge herangezogen werden.
22	An welcher Stelle sind alle Tarifverträge und/oder AVRs einzusehen?	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. Eine Sammlung der Tarifverträge und kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen bei den Landesverbänden der Pflegekassen ist gesetzlich erstmals im Zusammenhang mit der Mitteilung der tarif- oder an kirchliche Arbeitsrechtsregelungen gebundenen Pflegeeinrichtungen nach § 72 Abs. 3e SGB XI zum 30.09.2022 in einer Tarifvertragsdatenbank vorgesehen. Nach § 82c Abs. 5 Satz 5 SGB XI haben die Landesverbände der Pflegekassen sicherzustellen, dass die nach § 72 Abs. 3e Satz 2 und 3 SGB XI übermittelten Fassungen der Tarifverträge und der kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen den Pflegeeinrichtungen auf Wunsch zur Verfügung gestellt werden, soweit nicht zwingende betriebliche Gründe dagegensprechen.
23	Wie können tarif- oder an kirchliche Arbeitsrechtsregelungen gebundene Pflegeeinrichtungen ihrer gesetzlichen Verpflichtung nachkommen, die Tarifverträge oder kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen, an die sie gebunden sind, den Landesverbänden der Pflegekassen zur Verfügung zu stellen? (§ 72 Abs. 3e Satz 2 und 3 SGB XI)	Bis zu dem Zeitpunkt, ab dem eine Tarifvertragsdatenbank zur Verfügung steht, gilt die Mitteilungspflicht für das Jahr 2022 als erfüllt, wenn die an den in § 72 Abs. 3e SGB XI genannten Stichtagen geltende durchgeschriebene Fassung des Tarifwerkes oder der kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen in der Pflegeeinrichtung vorgehalten und auf Verlangen eines Landesverbandes der Pflegekassen diesem unverzüglich übermittelt wird. S. § 4 Abs. 3 Satz 3 der Zulassungs-Richtlinie. Änderungen im Hinblick auf die Wirksamkeit oder den Inhalt des Tarifvertragswerkes oder der kirchlichen Arbeitsrechtsregelung sind dem anfordernden Landesverband der Pflegekassen unverzüglich mitzuteilen, die relevanten Änderungen gegenüber der vorher geltenden Fassung sind kenntlich zu machen. Die jeweils übermittelten Fassungen sind mit einer Bestätigung des Arbeit-/Dienstgeberverbandes bzw. der zuständigen Arbeitsrechtlichen Kommission zu versehen.

Nr.	Frage	Antwort
		Ab dem Bestehen der Meldemöglichkeit der Tarifverträge direkt an die Tarifvertragsdatenbank, sind die Meldungen und Veränderungsmeldungen der Tarifverträge ausschließlich über die Tarifvertragsdatenbank prospektiv in elektronischer Form vorzunehmen.
24	Wenn der Tarifvertrag für mein Bundesland in der Landesübersicht aufgeführt ist, ist dann eine Anlehnung zulässig und ist gewährleistet, dass bei einer Entlohnung entsprechend dem Tarifvertrag alle Entlohnungsbestandteile im Rahmen der Vergütungsverhandlungen nicht als unwirtschaftlich abgelehnt werden?	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. Sofern der Tarifvertrag oder die kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen in der Landesübersicht veröffentlicht sind, bedeutet dies, dass sie unterhalb von 110 % des regional üblichen Entlohnungsniveaus liegen und bei Vergütungsverhandlungen eine Anlehnung der Entlohnung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in den Bereichen Pflege und Betreuung nicht als unwirtschaftlich abgelehnt werden kann. Hierbei ist die gesetzliche Definition der Entlohnung nach § 72 Abs. 3b Satz 3 SGB XI zu beachten (siehe auch Frage/Antwort Nr. 4 bzw. § 6 Abs. 2 bis 4 und 6 der Pflegevergütungs-Richtlinien).
25	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?	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, Lohn für Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft sowie regelmäßige pflegetypische Zulagen) das regional übliche Entlohnungsniveau um nicht mehr als 10 % überschreitet. Das jeweils aktuelle regional übliche Entlohnungsniveau ist veröffentlicht.
26	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?	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. 25

Nr.	Frage	Antwort
27	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, erstmalig im Jahr 2021 zum 30.09. jeden Jahres (ab 2023: zum 31.08. jeden Jahres) maßgebliche Informationen aus Tarifverträgen und kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen den Landesverbänden der Pflegekassen mit Stand vom 01.09. (ab 2023: vom 01.08.) eines Jahres zu melden. Sofern Pflegeeinrichtungen dieser Meldeverpflichtung nicht nachkommen, wäre die Konsequenz, dass dann ggf. Tarifverträge auch nicht bei der Ermittlung der regional üblichen Entlohnungsniveaus berücksichtigt würden und dann auch nicht in den Länderübersichten enthalten wären. Gleiches gilt, wenn ein Tarifvertrag erst nach dem 01.09. eines Jahres (ab 2023: nach dem 01.08. 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.
28	Was sollen tarifgebundene Pflegeeinrichtungen bei der Mitteilung nach § 72 Abs. 3d SGB XI angeben, die mehrere Tarifverträge anwenden?	Es sind alle Tarifverträge anzugeben.
29	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.
30	In § 72 Abs. 3d Satz 3 SGB XI ist geregelt, dass die Mitteilung nach § 72 Abs. 3d Satz 2 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 3 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.

Nr.	Frage	Antwort
31	An wen wende ich mich, wenn in der Veröffentlichung zum regional üblichen Entlohnungsniveau Fehler sind?	Sofern die Meldung nach § 72 Abs. 3e Satz 1 Nr. 2 SGB XI bereits vor dem Stichtag 30.09. (ab 2023: vor dem Stichtag 31.08.) erfolgt ist, können die Meldungen von der Pflegeeinrichtung über die Erfassungsmaske (derzeit bei der DCS) noch bis zum Stichtag 30.09. bzw. 31.08. 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. (ab 2023: nach dem Stichtag 31.08.) feststellt, sind diese bei der nächsten Meldung nach § 72 Abs. 3e Satz 1 Nr. 2 SGB XI im Folgejahr zu korrigieren und finden außer in den Fällen des § 7 Abs. 6 der Pflegevergütungs-Richtlinien erst dann Berücksichtigung. Dessen ungeachtet sind festgestellte Fehler nach § 72 Abs. 3e Satz 3 SGB XI unverzüglich an den zuständigen Landesverband der Pflegekassen zu melden. Die Veröffentlichung der regional üblichen Entlohnungsniveaus erfolgt aufgrund § 7 der Pflegevergütungs-Richtlinien im Zusammenhang mit der Veröffentlichung der Übersicht nach § 82c Abs. 5 SGB XI durch die Landesverbände der Pflegekassen. Das regional übliche Entlohnungsniveau wird auf Grundlage der Meldungen der Pflegeeinrichtungen nach § 72 Abs. 3e Satz 1 Nr. 2 SGB XI gebildet. Hierzu wird der Durchschnitt über die Entlohnungsinformationen 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. 27). 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 Entlohnungsniveau 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.

Nr.	Frage	Antwort
32	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 Entlohnungsniveaus berücksichtigt werden, noch zu den Entlohnungsbestandteilen, die bei der Anwendung eines Tarifvertrags oder kirchlicher Arbeitsrechtsregelungen im Sinne von § 72 Abs. 3b Satz 1 Nr. 1 bis 3 SGB XI umzusetzen sind. Für die nicht tarif- oder an kirchliche Arbeitsrechtsregelungen gebundenen Pflegeeinrichtungen sind bei der Umsetzung der Regelungen der § 72 Abs. 3a bis 3d und § 82c SGB XI die gesetzlich definierten Entlohnungsbestandteile nach § 72 Abs. 3b Satz 2 und 3 SGB XI maßgeblich (siehe auch Frage/Antwort Nr. 3).
33	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 und ohne den Lohn für Bereitschaftszeit und Rufbereitschaft).
34	Ist Grundlage der Berechnung das, was zum Zeitpunkt der Meldung arbeitsvertraglich gilt oder das, was im Zeitpunkt der Berechnung aus dem Arbeitsvertrag folgt?	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 01.09. (ab 2023: am 01.08.) eines Jahres gebunden sind. Sofern sich die Frage auf nicht-tarifgebundene Einrichtungen bezieht, die sich an den regional üblichen Entlohnungsniveaus orientieren (§ 72 Abs. 3b Satz 1 Nr. 4 SGB XI), müssen diese jeweils ihre einrichtungsindividuelle Durchschnittsentlohnung in den drei Beschäftigtengruppen prospektiv berechnen, da sie mit der Meldung nach § 72 Abs. 3d SGB XI zum 28.02.2022 (bzw. 30.04.2022) versichert haben, dass sie spätestens zum 01.09.2022 mindestens die regional üblichen Entlohnungsniveaus in den Beschäftigtengruppen zahlen. Zum Zeitpunkt der Meldung (28.02.2022 bzw. 30.04.2022) muss die Bezahlung in der gemeldeten Höhe noch nicht erfolgt sein. Es sind die Entgeltbestandteile im Sinne des § 72 Absatz 3b Satz 2 und 3 SGB XI zu berücksichtigten, auf die der jeweilige Arbeitnehmer auf Grund des Arbeitsvertrags oder aus sonstigen Gründen Anspruch hat.
35	Wie oft erfolgt die Aktualisierung der regionalen Durchschnittswerte?	Einmal im Jahr auf der Grundlage der Meldungen nach § 72 Abs. 3e Satz 1 Nr. 2 SGB XI, die jeweils zum 30.09. (ab 2023: zum 31.08.) jeden Jahres von den tarif- und an kirchliche Arbeitsrechtsregelungen gebundenen Pflegeeinrichtungen an die Landesverbände der Pflegekassen zu erfolgen haben.

Nr.	Frage	Antwort
36	Entsprechen die Beschäftigten, die in die Berechnungen einzubeziehen sind, dem Personenkreis aus § 3 Abs. 3 der Pflegevergütungs-Richtlinien?	Ja.
37	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 Entlohnungsniveaus nach § 82c Abs. 2 SGB XI festgelegt.
38	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, z. B. wegen Bezugs von Krankengeld; Mutterschutzgeld; Elterngeld)? Sind geringfügig Beschäftigte mit einzubeziehen?	Nur die Beschäftigten nach § 3 Abs. 3 Pflegevergütungs-Richtlinien, die einen Anspruch auf Entlohnung für ihre Tätigkeit in der Pflege oder Betreuung gegenüber der Pflegeeinrichtung haben, 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.
39	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: Pflegefachpersonen, die arbeitsvertraglich festgelegt überwiegend in der Verwaltung tätig sind, bleiben unberücksichtigt.)
40	Wie werden Beschäftige in der Hauswirtschaft mit einer vertraglich vereinbarten individuellen Arbeitszeit von mindestens 50 % in der Pflege oder	Sofern eine Beschäftigte oder ein Beschäftigter sowohl in der Pflege/Betreuung als auch in der Hauswirtschaft tätig ist und vertraglich eine individuelle Arbeitszeit von mindestens 50 % in der Pflege oder Betreuung vereinbart wurde, ist für die Zuordnung in eine der Beschäftigtengruppen (Qualifikationsgruppen) allein die jeweilige Qualifikation im Pflege- und Betreuungsbereich entscheidend. Qualifikationen im Bereich der Hauswirtschaft sind bei dieser Zuordnung unerheblich. Sofern bspw. die

Nr.	Frage	Antwort
	Betreuung den drei Beschäftigtengruppen richtig zugeordnet?	oder der Beschäftigte zwar über eine Qualifikation im Bereich der Hauswirtschaft, aber über keine Qualifikation im Bereich der Pflege oder Betreuung verfügt, erfolgt eine Zuordnung zur Beschäftigtengruppe „Pflege- und Betreuungskräfte ohne mindestens einjährige Berufsausbildung“. Maßgeblich ist, ob überwiegend Pflege- und Betreuungsleistungen erbracht werden und die Ausbildung (auch beispielsweise Ernährungsberatung) für Pflege- und Betreuungsleistungen unmittelbar und eigenverantwortlich am Versicherten eingesetzt wird (keinen Hintergrunddienst darstellt), also den Schwerpunkt dieser Pflege- und Betreuungsleistungen bildet. Ist dies der Fall, ist auch die so eingesetzte Qualifikation maßgeblich für die Einstufung. Welche Qualifikationsart im Rahmen der Betreuung und Pflege eingesetzt werden kann, bestimmt sich nach Landesrecht, u. a. nach den Landespersonalverordnungen für den Pflegebereich.
41	Sind Heilerzieher, Sozialpädagogen, Ergotherapeuten, Sozialassistenzen, Rettungssanitäter etc. mit dreijähriger Berufsausbildung, die nach der Landespersonalverordnung Fachkräfte im Bereich Betreuung sind, der Qualifikationsgruppe “Fachkräfte in den Bereichen Pflege und Betreuung mit mindestens dreijähriger Berufsausbildung” im Sinne der Zulassungs-Richtlinien und Pflegevergütungs-Richtlinien zuzuordnen?	Ja. Sofern nach Landesrecht (z. B. Wohn- und Betreuungspersonalverordnung (HH), Landespersonalverordnung (BW)), nach § 12 PflBG oder den Rahmenverträgen nach § 75 SGB XI bestimmte Berufsgruppen mit den entsprechenden Abschlüssen als Fachkräfte im Bereich Pflege oder Betreuung definiert sind, gelten diese im betroffenen Land als Fachkräfte und sind der Qualifikationsgruppe “Fachkräfte in den Bereichen Pflege und Betreuung mit mindestens dreijähriger Berufsausbildung“ zuzuordnen. Es werden allerdings nur Mitarbeitende bei der jeweiligen Beschäftigtengruppe erfasst, die überwiegend (mindestens 50 % ihrer vertraglich vereinbarten Arbeitszeit) in der Pflege und Betreuung tätig sind (siehe Frage/Antwort Nr. 38 und 39) und zumindest anteilig Leistungen im Rahmen des SGB XI erbringen.
42	Wie ist zu verfahren, wenn anstatt eines Zuschlags eine Zulage vereinbart wurde?	Sofern ein Tarifvertrag im Sinne von § 3 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 bis 3 der Zulassungs-Richtlinien angewendet wird, sind die dort vereinbarten Zulagen und Zuschläge umzusetzen, soweit es sich um Nacht-, Sonntags- oder Feiertagszuschläge handelt (vgl. § 72 Absatz 3b Satz 3 SGB XI). Siehe auch Frage/Antwort Nr. 3 bis 5).
43	Wie geht man mit Zuschlägen um, die bisher nicht prozentual, sondern mit Festbetrag vergütet werden?	Diese müssen in prozentuale Zuschläge umgerechnet werden.

Nr.	Frage	Antwort
44	Was passiert, wenn eine Einrichtung keine Meldung bis zum 30. April 2022 nach § 72 Abs. 3d SGB XI gemacht hat? 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 die Neumeldung auch über die DCS zu erfolgen?	Zugelassene Pflegeeinrichtungen sind gesetzlich zur Meldung nach § 72 Abs. 3d SGB XI verpflichtet. Diese Meldung ist Grundlage für die gesetzlich vorgesehene Anpassung des Versorgungsvertrags. Soweit eine Pflegeeinrichtung ihren Meldepflichten nicht nachkommt, können die Landesverbände der Pflegekassen Sanktionsmaßnahmen nach § 10 Zulassungs-Richtlinien einleiten. 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). Änderungen der Meldungen können jederzeit vorgenommen werden und sind nach § 4 Abs. 5 und § 5 Abs. 3 der Zulassungs-Richtlinien unverzüglich den Landesverbänden der Pflegekassen mitzuteilen. Auch die Änderungsmitteilung erfolgt über die Erfassungsmaske (derzeit über die DCS) entsprechend § 6 der Zulassungs-Richtlinien (siehe auch Frage/Antwort Nr. 17). Eine Berücksichtigung von Änderungsmeldungen erfolgt ggf. allerdings erst zum folgenden Anpassungsstichtag (vgl. Frage 31).
45	Nach § 9 Zulassungs-Richtlinien können die Versorgungsverträge von Bestandseinrichtungen 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 und insbesondere dann ausgegangen werden, wenn eine Erfüllung der Zulassungsvoraussetzungen nicht absehbar ist oder verweigert wird.
46	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 Entlohnungsniveau 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 Entlohnungsniveaus rechtfertigt.

Nr.	Frage	Antwort
47	Ist bei einer konzeptionell bedingten 100 %igen Fachkraftquote zur Feststellung der Wirtschaftlichkeit der einrichtungsbezogene Entlohnungsdurchschnitt nur mit dem regional üblichen Entlohnungsniveau für diejenige Beschäftigungsgruppe zu vergleichen, der die Fachkräfte zugeordnet werden?	Nein. Zur Prüfung der Wirtschaftlichkeit wird das durchschnittliche Entlohnungsniveau einer Einrichtung mit dem regional üblichen Entlohnungsniveau 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 Entlohnungsniveaus rechtfertigt (siehe Frage/Antwort Nr. 46).
48	Nach § 6 Abs. 6, lit. d) Pflegevergütungs-Richtlinien dürfen wettbewerbsfähige Löhne die 10 %-Grenze aufgrund einer besonders herausfordernden Fachkräftesituation in der Region überschreiten. 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 (= Bundesland) abzustellen, sondern auf den lokalen Arbeitsmarkt/das Mitarbeitereinzugsgebiet, in welchem sich die Pflegeeinrichtung befindet.
49	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 bis 4 und 6 der Pflegevergütungs-Richtlinien.
50	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. 1 Satz 1 Nr. 1 bis 4 Zulassungs-	Ja. Alle regelmäßigen und fixen pflegetypischen Zulagen sind einzubeziehen. Ob eine Arbeitsmarktzulage als pflegetypisch anzusehen ist, hängt davon ab, ob der Fachkräftemangel in einer Region sie erfordert.

Nr.	Frage	Antwort
	Richtlinien einbeziehen (als pflegetypische Zulage)?	
51	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 3 SGB XI bei den Landesverbänden der Pflegekassen einlegt, gilt die Meldung nach § 72 Abs. 3d Satz 1 und 2 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. 30).
52	Wenn sich eine nicht-tarifgebundene Einrichtung für eine Anwendung eines Tarifvertrags in Bezug auf die Entlohnung entscheidet (§ 3 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 bis 3 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 Nr. 1 bis 3 SGB XI für die Entlohnung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die Leistungen der Pflege oder Betreuung von Pflegebedürftigen erbringen, maßgebend ist, kann dies nicht als unwirtschaftlich abgelehnt werden, wenn damit das regional übliche Lohnniveau der Beschäftigtengruppe abgebildet wird.
53	Müssen unterschiedliche Wochenarbeitszeiten bei der Berechnung der Entgelte und der Zuschläge bei Anwendung eines Tarifs (im Sinne von § 3 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 bis 3 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.
54	Zur Refinanzierung von Gehältern im Falle von nicht-tarifgebundenen Pflegeeinrichtungen, die § 3 Abs. 1 Satz 1 Nr. 4 der Zulassungs-Richtlinien umsetzen („Durchschnittsanwender“): Dürfen individuelle Gehälter auch um mehr als 10	Ja. S. auch Frage 18.

Nr.	Frage	Antwort
	% von der Durchschnittsbetrachtung abweichen, solange in der Gesamtschau der Entlohnung aller Qualifikationsgruppen die 10 %-Grenze nicht überschritten wird?	
55	Gilt umgekehrt, dass individuelle Gehälter auch unterhalb des regional üblichen Entlohnungsniveaus liegen dürften, solange die Durchschnittsentlohnung aller Mitarbeitenden in der jeweiligen Qualifikationsgruppe das regional übliche Entlohnungsniveau der jeweiligen Qualifikationsgruppe nicht unterschreitet?	Ja.
56	Ist es für die Einhaltung der durchschnittlichen Entlohnung nach § 3 Abs. 1 Satz 1 Nr. 4 der Zulassungs-Richtlinien ausreichend, dass sich aus der Entlohnungssystematik abstrakt die Wahrung des regional üblichen Entlohnungsniveaus ergibt?	Nein. Die durchschnittliche Entlohnung einer Pflegeeinrichtung wird auf Grundlage der Ansprüche auf die im Rahmen des § 72 SGB XI relevanten Entlohnungsbestandteile (in Bezug zur Arbeitszeit) berechnet. Es sind die tatsächlichen Rechtsansprüche der konkret Beschäftigten maßgebend. Eine „Entlohnungssystematik“ im Sinne einer Entgelttabelle o. ä. kann dies nicht abbilden (siehe auch Frage/Antwort Nr. 7).
57	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 30.09., mit Veröffentlichung nach § 82c Abs. 5 SGB XI oder individuell mit neuer Vergütungsvereinbarung? Die Frage des Verbindlichkeitszeitpunkts stellt sich auch hinsichtlich des regional üblichen Entlohnungsniveaus.	Tarifsteigerungen eines Tarifvertrags sind von „Tarifanwendern“, also Pflegeeinrichtungen, die den Tarifvertrag im Sinne von § 3 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 bis 3 Zulassungs-Richtlinien anwenden, spätestens innerhalb von zwei Monaten umzusetzen, nachdem die jeweilige Änderung nach § 82c Absatz 5 veröffentlicht wurde (§ 72 Abs. 3b Satz 6 SGB XI).. Für „Durchschnittsanwender“, also Pflegeeinrichtungen, die § 3 Abs. 1 Satz 1 Nr. 4 Zulassungs-Richtlinien anwenden, gilt bei einer Erhöhung der veröffentlichten regional üblichen Entlohnungsniveaus und Niveaus der pflegetypischen Zuschläge, dass die erforderliche Anpassungen in der Entlohnung der Beschäftigten in Pflege und Betreuung spätestens ab dem 1. Februar 2023, nach dem 1. Februar 2023 jeweils spätestens ab dem 1. Januar des Jahres, das auf die Veröffentlichung der Werte nach § 82c Absatz 5 SGB XI folgt, von den Einrichtungen umzusetzen sind (§ 72 Abs. 3b Satz 7 SGB XI).

Nr.	Frage	Antwort
58	Verstehen wir es richtig, dass sowohl nach den Zulassungs- als auch den Pflegevergütungs-Richtlinien hinsichtlich des regional üblichen Entlohnungsniveaus jeweils (nur) der Wert je Qualifikationsgruppe erfüllt sein muss? Der Durchschnittswert über alle Qualifikationsgruppen muss parallel nicht erfüllt werden.	Für die Umsetzung von § 3 Abs. 1 Satz 1 Nr. 4 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.
59	Sind Betreuungskräfte, die Leistungen nach § 43b SGB XI erbringen, ebenfalls unter den Richtlinien zu berücksichtigen?	Ja. Dies betrifft sowohl die Zulassungs-Richtlinien als auch die Pflegevergütungs-Richtlinien: 1. Bei der Meldung der tarif- oder an kirchliche Arbeitsrechtsregelungen gebundenen Einrichtungen nach § 72 Abs. 3e SGB XI bzw. § 4 Abs. 2 Nr. 10 bis 12 der Zulassungs-Richtlinien sind die Betreuungskräfte nach § 43b SGB XI mit einzubeziehen. Dementsprechend werden sie auch bei der Ermittlung des regional üblichen Entlohnungsniveaus, auch bezogen auf die drei Qualifikationsgruppen, mitberücksichtigt. 2. Bei „Durchschnittsanwendern“ (Umsetzung von § 3 Abs. 1 Satz 1 Nr. 4 Zulassungs-Richtlinien) sind zur Erfüllung der Zulassungsvoraussetzung nach § 72 Abs. 3b SGB XI die Betreuungskräfte nach § 43b SGB XI in der jeweils entsprechenden Qualifikationsgruppe zu berücksichtigen. 3. Bei „Tarifanwendern“ (Umsetzung von § 3 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 bis 3 Zulassungs-Richtlinien) sind zur Erfüllung der Zulassungsvoraussetzung nach § 72 Abs. 3b SGB XI die Betreuungskräfte nach § 43b SGB XI im Rahmen der Anwendung eines Tarifvertragswerks oder von kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen mit einzubeziehen. 4. Bei der Ermittlung der durchschnittlichen Entlohnung der Pflegeeinrichtung zur Bewertung der Wirtschaftlichkeit der Personalaufwendungen nach § 6 Abs. 2 bis 6 Pflegevergütungs-Richtlinien sind ebenfalls die Betreuungskräfte nach § 43b SGB XI zu berücksichtigen.
60	Können Sie die Tarifverträge, die in einem bestimmten Bundesland 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 Entlohnungsniveaus berücksichtigt werden konnten und eine Entlohnung vorsehen, die das regional übliche Entlohnungsniveau nicht um mehr als 10 % überschreitet. Bis zur Bereitstellung der

Nr.	Frage	Antwort
		Tarifvertragsdatenbank sind die Tarifverträge in den Pflegeeinrichtungen zum unmittelbaren Abruf durch die Landesverbände vorzuhalten. Eine weitergehende Veröffentlichung ist aktuell nicht vorgesehen.
61	Überprüfen die Pflegekassen die Tariffähigkeit einzelner Gewerkschaften?	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 oder nicht tarifzuständig oder ein in der Übersicht aufgeführter Tarifvertrag aus anderen Gründen rechtskräftig für unwirksam 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). 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 wirksam. In der Konsequenz würde die Zulassungsvoraussetzung nach § 72 Abs. 3a SGB XI – die Tarifbindung – für die Einrichtungen, die sich bislang an diesen Tarifvertrag gebunden gesehen haben, nicht mehr vorliegen.
62	Ist zukünftig vorgesehen, dass die Pflegekassen die Einhaltung der Tarifverträge und die Bezahlung der Beschäftigten mittels Personalabgleich prüfen?	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. 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 das Nähere zur Durchführung des Nachweises fest.
63	Wie ist bei der DCS-Meldung nach § 72 Abs. 3d SGB XI vorzugehen, wenn sich die Einrichtung für eine individualvertragliche	Das Drop-Down-Feld ermöglicht optional auch eine Freitext-Eingabemöglichkeit (bitte Bezeichnung in das Feld eingeben). Siehe Frage 23.

Nr.	Frage	Antwort
	Lösung nach § 3 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 bis 3 der Zulassungs-Richtlinien entscheiden will, aber der Tarifvertrag, den sie anwenden möchte, nicht im Dropdown-Menü hinterlegt ist?	
64	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?	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.
65	Aufgrund der Empfehlungen der fünften Pflegekommission 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 Entlohnungsniveau würde sich diesbezüglich nicht unerheblich anders gestalten als jetzt. Wie wird damit umgegangen?	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. 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. Sofern zum Zeitpunkt der Meldung nach § 72 Abs. 3e SGB XI (Meldung der Tarifinformationen) ein Tarifvertrag oder kirchliche Arbeitsrechtsregelungen noch nicht entsprechend den Mindestentgelten angepasst wurden bzw. noch Entgelte unterhalb der in der AEntG-Verordnung geregelten

Nr.	Frage	Antwort
		Mindestniveaus vorsehen, hat die betroffene an Tarif oder kirchliche Arbeitsrechtsregelungen gebundene Einrichtung das jeweils geltende Mindestentgelt pro Qualifikationsgruppe anzugeben. Das regional übliche Entlohnungsniveau wird auf Grundlage der Meldungen der tarifgebundenen Pflegeeinrichtungen nach § 72 Abs. 3e SGB XI jährlich neu berechnet und angepasst. Für die „Durchschnittsanwender“ nach § 3 Abs. 1 Satz 1 Nr. 4 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.
66	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 Entlohnungsniveau ermittelt wird. 1. Was bedeutet dies für nicht-tarifgebundene Pflegeeinrichtungen, insbesondere, wenn die vereinbarten Vergütungs-/Pflegesatzvereinbarungen erst nach Neuveröffentlichung des regional üblichen Entlohnungsniveaus auslaufen?	1. Sofern nicht-tarifgebundene Pflegeeinrichtungen sich an den regional üblichen Entlohnungsniveaus im Sinne von § 3 Abs. 1 Satz 1 Nr. 4 Zulassungs-Richtlinien orientieren („Durchschnittsanwender“), müssen sie ihren Beschäftigten durchschnittlich das jeweils veröffentlichte regional übliche Entlohnungsniveau je Beschäftigtengruppe sowie die jeweils veröffentlichten regional üblichen Niveaus der variablen pflegetypischen Zuschläge zahlen bzw. dürfen diese nicht unterschreiten. Bei einer Erhöhung der regional üblichen Entlohnungsniveaus (und variablen Zuschläge) muss gemäß § 72 Abs. 3b Satz 7 SGB XI eine entsprechende Erhöhung der Bezahlung der Beschäftigten in der Einrichtung bis zum 1. Februar 2023 (nach dem 1. Februar 2023 bis zum 1. Januar des auf die Veröffentlichung folgenden Jahres) – unabhängig vom Auslaufen der Vergütungs-/Pflegesatzvereinbarungen – umgesetzt werden und ggf. eine Neuverhandlung der Vergütungs-/Pflegesatzvereinbarungen nach § 85 Abs. 7 SGB XI in Betracht gezogen werden.

Nr.	Frage	Antwort
	2. Müssen die Pflegeeinrichtungen ihre Vergütungen entsprechend anheben? 3. Gibt es dafür eine Übergangsfrist? 4. Muss der Versorgungsvertrag dann erneut angepasst werden?	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. Siehe 1. 4. Der Versorgungsvertrag muss nur dann angepasst werden, sofern im Falle einer Tarifbindung ein Wechsel des Tarifvertrags erfolgt oder bei „Tarifanwendern“ (Umsetzung von § 3 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 bis 3 Zulassungs-Richtlinien) ein anderer Tarifvertrag oder andere kirchliche Arbeitsrechtsregelungen als maßgebend angegeben werden oder sofern ein Wechsel von Tarifbindung, der Umsetzung von § 3 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 bis 3 oder der Umsetzung von § 3 Abs. 1 Satz 1 Nr. 4 Zulassungs-Richtlinien erfolgt.
67	Eine Pflegeeinrichtung muss ihre Beschäftigten entweder entsprechend dem veröffentlichten regional üblichen Entlohnungsniveau für die betreffende Beschäftigtengruppe (Qualifikationsgruppe) sowie den veröffentlichten regional üblichen Niveaus der pflegetypischen Zuschläge entlohnen oder in Höhe des von ihr als maßgebend i.S.v. § 72 Abs. 3d SGB XI mitgeteilten Tarifvertragswerkes entlohnen. 1. Ist es richtig, dass hinsichtlich der Zulassung einer Pflegeeinrichtung das regional übliche Entlohnungsniveau (ggf. + 10 %) in allen drei Beschäftigungsgruppen erreicht werden muss, während es bei der Prüfung der Wirtschaftlichkeit von Gehältern gem. §	1. Ja. Hinsichtlich der Zulassung einer Pflegeeinrichtung muss mindestens das veröffentlichte regional übliche Entlohnungsniveau in allen drei Beschäftigungsgruppen sowie die veröffentlichten Werte der pflegetypischen Zuschläge erreicht werden (auf +10 % kommt es für die Zulassung nicht an, hier gibt es keine Obergrenze), während bei der Prüfung der Wirtschaftlichkeit der Entlohnung (ohne Zuschläge) der Durchschnitt über alle Qualifikationsgruppen als Maßstab herangezogen wird.

Nr.	Frage	Antwort
	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? 2. Ist es korrekt, dass die Grenze (regional übliches Entlohnungsniveau ggf. + 10 %) im Zuge der Wirtschaftlichkeitsprüfung gem. Pflegevergütungs-Richtlinien nur bei den Durchschnittsanwendern greift? 3. Ist es weiterhin so, dass der gewählte Tarif (§ 72 Abs. 3b Satz 1 Nr. 1 bis 3 SGB XI) nicht gem. § 6 Pflegevergütungs-Richtlinien als unwirtschaftlich abgelehnt werden kann, auch wenn das zu einer Überschreitung der Grenze (mehr als regional übliches Entlohnungsniveau + 10 %) führt?	2. Nein. Die Wirtschaftlichkeitsgrenze (regional übliches Entlohnungsniveau + 10 %) gilt sowohl bei der Umsetzung von § 72 Abs. 3b Satz 1 Nr. 1 bis 3 SGB XI („Tarifanwender“) als auch bei der Umsetzung von § 72 Abs. 3b Satz 1 Nr. 4 SGB XI („Durchschnittsanwender“). 3. Wird ein Tarifvertrag oder kirchliche Arbeitsrechtsregelungen nach § 72 Abs. 3b Satz 1 Nr. 1 bis 3 SGB XI ausgewählt, der nicht in der von den Verbänden der Pflegekassen veröffentlichten Liste aufgeführt ist und dessen Anwendung zu einer Überschreitung der 10 Prozent-Grenze führt, kann eine Finanzierung gemäß § 6 Pflegevergütungs-Richtlinien als unwirtschaftlich abgelehnt werden, es sei denn, es liegt ein sachlicher Grund nach § 6 Abs. 6 Pflegevergütungs-Richtlinien vor. Auch ein nach § 72 Abs. 3b Satz 1 Nr. 1 bis 3 SGB XI gewählter Tarifvertrag oder kirchliche Arbeitsrechtsregelungen können in diesem Fall gemäß § 6 Pflegevergütungs-Richtlinien als unwirtschaftlich abgelehnt werden, es sei denn, es liegt ein sachlicher Grund nach § 6 Abs. 6 Pflegevergütungs-Richtlinien vor (siehe 2. und Frage/Antwort Nr. 19). Eine feststehende Wirtschaftlichkeitsvermutung besteht nur bei Tarifbindung.
68	Gem. § 3 Abs. 3 Satz 3 Pflegevergütungs-Richtlinien bleiben PDL, stellv. PDL und Auszubildende in der Pflege bei der Ermittlung des regional üblichen Entlohnungsniveaus unberücksichtigt. Die	Entsprechendes gilt auch für die Zulassungs-Richtlinien (siehe § 4 Abs. 2 Nr. 10 Zulassungs-Richtlinien).

Nr.	Frage	Antwort
	Zulassungs-Richtlinien treffen zu benannten Personen keine Aussage. Wie verhält es sich hier?	
69	Sofern die stellv. PDL eine reine Abwesenheitsvertretung übernimmt, ist diese zu einem deutlich überwiegenden Teil als Pflegefachkraft in der direkten Pflege tätig. 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?	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. 68).

Nr.	Frage	Antwort
70	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 Entlohnungsniveau liegen. Wählt eine Pflegeeinrichtung einen solchen, kann sie dann die Entlohnungsfestlegungen des Tarifes oder der AVR K um bis zu 10 % des durchschnittlichen Entlohnungsniveaus der jeweiligen Beschäftigtengruppe überschreiten? Wo liegt die Grenze der Wirtschaftlichkeit?	Bei der Frage nach der Wirtschaftlichkeit wird das durchschnittliche Entlohnungsniveau der Pflegeeinrichtung (über alle drei Beschäftigtengruppen hinweg) mit dem regional üblichen Entlohnungsniveau verglichen. Die Grenze der Wirtschaftlichkeit liegt bei 110 % des regional üblichen Entlohnungsniveaus (vgl. auch § 6 Abs. 2 bis 4 und 6 Pflegevergütungs-Richtlinien).
71	Pflegeeinrichtungen, welche die von den Pflegekassen für ihre Region nach der Richtlinie zu § 82c SGB XI veröffentlichten durchschnittlichen Entlohnungsniveaus anwenden, können das durchschnittliche Entlohnungsniveau um bis zu 10 % gemäß § 6 Abs. 3 der Pflegevergütungs-Richtlinien überschreiten. Worauf beziehen sich die 10 %? Auf das durchschnittliche Entlohnungsniveau je Berufsgruppe i.S.d. § 4 Abs. 3 der Pflegevergütungs-Richtlinien oder auf das durchschnittliche Entlohnungsniveau nach § 3 Abs. 1 i.V.m. § 4 Abs. 5 der Pflegevergütungs-Richtlinien?	Die 10 % beziehen sich auf das veröffentlichte regional übliche Entlohnungsniveau 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 das regional übliche Entlohnungsniveau sowie die durchschnittliche Entlohnung der Pflegeeinrichtung bei nicht tarif- oder an kirchliche Arbeitsrechtsregelungen gebundenen Pflegeeinrichtungen die Grundlage für die Prüfung der Wirtschaftlichkeit der Höhe der Entlohnung der Pflege- und Betreuungskräfte bilden. Zur Ermittlung der durchschnittlichen Entlohnung der jeweiligen Pflegeeinrichtung wird das Verfahren, mit dem das regional übliche Entlohnungsniveau für die Region ermittelt wird, entsprechend angewendet.
72	Pflegeeinrichtungen, welche die veröffentlichten durchschnittlichen Entlohnungsniveaus anwenden, sind verpflichtet, diese zur Erfüllung der	

Nr.	Frage	Antwort
	Zulassungsvoraussetzung einzuhalten. Hierzu stellen sich mehrere Fragen: 1. Welches Entlohnungsniveau 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? 2. Worauf bezieht sich dieses Entlohnungsniveau? Auf die in einer der drei Beschäftigtengruppen angewendeten tarifvertraglichen Lohngitter? Würde dann das durchschnittliche Entlohnungsniveau wie folgt zu ermitteln sein: bei z. B. vier Stufen eines tarifvertraglichen Lohngitters 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 Entlohnungsniveaus 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	1. Es ist das Entlohnungsniveau nach § 4 Abs. 3 der Pflegevergütungs-Richtlinien gemeint. Nach § 3 Abs. 1 Satz 1 Nr. 4 der Zulassungs-Richtlinien ist durch die Pflegeeinrichtung das aktuell veröffentlichte regional übliche Entlohnungsniveau für die betreffende Beschäftigtengruppe sowie die veröffentlichten pflegetypischen Zuschläge mindestens zu zahlen. Das regional übliche Entlohnungsniveau nach § 3 Abs. 1 und § 4 Abs. 5 der Pflegevergütungs-Richtlinien ist der maßgebliche Bezugspunkt für die Anerkennung der Wirtschaftlichkeit von Personalaufwendungen. 2. Das Entlohnungsniveau bezieht sich auf die Höhe der rechtlich geschuldeten Entlohnungsbestandteile nach § 3 Abs. 2 und 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.

Nr.	Frage	Antwort
	Berufserfahrung und von Fluktuationen? 3. Wird die Einhaltung des durchschnittlichen Entlohnungsniveaus anhand des jeweiligen geltenden Vergütungs- oder Pflegesatzzeitraumes gemessen, in Anlehnung an § 84 Abs. 7 SGB XI und den Regelungen zu § 115 Abs. 3 und 3a SGB XI (Zeitraumbezug)? 4. Für den Fall, dass das regional übliche Entlohnungsniveau aufgrund z. B. veränderter Personalstruktur tarifgebundener / AVR K Einrichtungen nach dem 01.09.2022 absinken sollte, können Einrichtungen, die sich bis zum 01.09.2022 für diesen Weg entschieden haben, in der Folge dann auf einen Bestandsschutz nach § 6 Absatz 6b der Pflegevergütungsrichtlinie vertrauen?	3. Nein. Die jeweils aktuell veröffentlichten regional üblichen Entlohnungsniveaus sind maßgebend für die Entlohnung der Beschäftigten in Pflege und Betreuung in Einrichtungen, die § 3 Abs. 1 Satz 1 Nr. 4 der Zulassungs-Richtlinien umsetzen. Da das regional übliche Entlohnungsniveau 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 bis zum 01.02.2023 (nach dem 01.02.2023 bis zum 01.01. des auf die Veröffentlichung folgenden Jahres) von den Einrichtungen umzusetzen. Zur Anerkennung der Wirtschaftlichkeit der Entlohnung ist ggf. der Abschluss einer neuen Pflegesatz-/Vergütungsvereinbarung angezeigt (siehe auch Frage/Antwort 57 und 66 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 festlegen. 4. Ja.
73	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	Eine den gesetzlichen Regelungen entsprechende Entlohnung ist ab dem 01.09.2022 zu zahlen. Siehe auch Frage 44.

Nr.	Frage	Antwort
	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“.	