

# Rückmeldungen zur Datenübermittlung tarifgebundener Pflegeeinrichtungen nach § 72 Abs. 3e SGB XI

## Inhalt

Allgemeine Fragen der Pflegeeinrichtung .....	Seite 2
Spezifische Angaben der Pflegeeinrichtung nach § 72 Abs. 3a SGB XI.....	Seite 2
Spezifische Angaben der Pflegeeinrichtung nach § 72e: Maßgebliche Informationen...	Seite 3

Stand 04.10.2021

# Inhaltliche Fragen

## 1. Allgemeine Angaben der Pflegeeinrichtung (PE)

- **Tagespflegeeinrichtungen:** Gelten Einrichtungen mit dem einen Komplex-Versorgungsvertrag für stationäre und teilstationäre Pflege somit als eine Einrichtung, so dass auch kein separater Zugang für eine vermeintliche Tagespflegeeinrichtung angelegt werden muss (wir haben natürlich kein Interesse daran, unnötig viele Meldungen zu erstellen)? Dies würde dann bedeuten, dass der Hinweis in den VDEK-Unterlagen, dass für Tagespflegeeinrichtungen ein neuer Zugang angelegt werden soll, nur für solitäre Einrichtungen bzw. für Einrichtungen mit einer eigenen IK-Nummer bestehen würde?

§ 72 Abs. 2 i.V. mit Abs. 3e Einrichtungen mit einem (Gesamt)Versorgungsvertrag

-> eine Einrichtung im Sinne des Gesetzes (organisatorisch verbunden und mit flexiblem Personaleinsatz): eine Meldung für die Verbundeinrichtung ist aus gesetzlicher Sicht grundsätzlich möglich, soweit es methodisch keinen Unterschied macht, ob Meldung als Verbund oder getrennte Meldung erfolgt, und soweit die Umsetzung technisch möglich ist (ggf. erst ab 2022).-> technische Umsetzung für die erste Erhebungswelle wird angestrebt, befindet sich aber noch in Prüfung (ob weiteres Datenfeld mit Gesamtversorgungsvertrag ja, nein, dann weiteres Feld für Angabe weiterer IKs noch möglich)

## 2. Spezifische Angaben PE nach § 72 Abs. 3a SGB XI

- **2.4.1. Mitgliedschaft:** Im Infobereich steht, dass angegeben werden soll, an welchen kirchlichen Wohlfahrtsverband man angeschlossen ist- dafür gibt es aber gar kein Feld. Es kann nur „Vollmitglied“ ausgewählt werden.

In der Datensatzbeschreibung DF 2.4.1 Ausfüllhinweis korrigiert und Auswahlfelder konkretisiert:

1 = Vollmitglied; 2 = Nachbindung; 3 = t.n.z. (wegen Haustarif/Unternehmenstarifvertrag); 4 = t.n.z. (wegen kirchlicher Arbeitsrechtsregelung)

- **2.7.2.** Bei der **Laufzeit des Tarifvertrages**, bin ich mir völlig unsicher, ob die jetzige Laufzeit Sinn macht. - Wie wird mit Feld „Laufzeitende“ umgegangen?

In der Datensatzbeschreibung DF 2.7-0 Ausfüllhinweise klargestellt:

Bei Tarifverträgen ist grundsätzlich die Laufzeit des Tarifvertrags anzugeben. Sofern der Tarifvertrag kein Laufzeitende hat, ist die Laufzeit für die Entgelttabelle anzugeben.

Bei kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen sind unter Laufzeitbeginn das Datum der zum Erhebungszeitpunkt gültigen Fassung/Version der Mantel- und Entlohnungsregelungen (Entgelttabellen) der kirchlichen Arbeitsrechtsregelung anzugeben.

Sofern kein Laufzeitende vereinbart wurde (i.d.R. bei kirchlichen Arbeitsvertragsrichtlinien) ist der 31.12.9999 einzutragen.

- **Was macht eine Einrichtung, die zwei verschiedene kirchliche AVR anwendet. Muss er zweimal abgeben?**

Für die Einrichtung ist zu melden. Gibt es denn für die gleiche Einrichtung zwei verschiedene kirchliche AVR und ist der räumliche Geltungsbereich für die jeweilige Einrichtung eröffnet?

Es ist technisch nicht möglich, die Entlohnungsstruktur für mehr als einen Tarif resp. kirchliche Arbeitsrechtsregelung unter einer IK abzubilden. Daher soll für das erste Erfassungsjahr nur der Tarif resp. die kirchliche Arbeitsrechtsregelung gemeldet werden, unter welche „mehr“ Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die Leistungen der Pflege oder Betreuung erbringen, fallen.

- **Es gibt keine Möglichkeit, Haustarifverträge einzutragen.**

In der DCS kann diese Eintragung unter „Tarifvertragstypus“ vorgenommen werden (vgl. Datensatzbeschreibung DF-Nr. 2.4-0).

### **3. Spezifische Angaben der Pflegeeinrichtung nach § 72e – Maßgebliche Informationen**

- **3.1.1. Vollzeitäquivalente:** Dass man nur Mitarbeiter\*innen mit mind. 50 % Beschäftigungsumfang angeben soll, wird vermutlich der Tatsache geschuldet sein, dass man die gFBs raushaben wollte, aber das macht die nachfolgenden Berechnungen natürlich sehr schwierig.

Für jede(n) Mitarbeiter(in) wird nach Beschäftigungsumfang das Vollzeitäquivalent angegeben. Dabei sind auch Mitarbeiter in der Betreuung oder Pflege zu berücksichtigen, deren individuell vereinbarten Arbeitszeit geringer als 50 % ist.

- Darüber hinaus ist völlig unklar - und steht in keinem Zusammenhang mit der Ermittlung des durchschnittlichen regionalen Entgeltes! – **warum die DCS auch die „Gesamtzahl der Vollzeitäquivalente“ abfragt**; dafür gibt es aus unserer Sicht keinerlei sachlichen Grund, um das „durchschnittliche regionalübliche Entgelt“ zu ermitteln. – Hier bitte eine Erklärung in den Hinweisen ergänzen.

Verweis auf die gesetzliche Begründung zu §§ 72 Abs. 3e und 82c SGB XI:

Zahl der Arbeitnehmer, die Leistungen der Pflege oder Betreuung erbringen, und **ihre Entgelte** nach drei Stufen [Beschäftigtengruppen] ->Eingruppierung nach Tarif/kirchliche Arbeitsrechtsregelung

Durchschnittliche Tarifliche Entlohnung mit Gewichtung

-> Innerhalb der Beschäftigtengruppe gewichteter Durchschnitt.

- **Vergütungsangaben:** Beziehen sich die Angaben auf VK-Stellen und auf Tabellenwerte auf einen konkreten Stichtag (z. B. für den 30.09.2021) oder auf einen Zeitraum (welchen)?  
Wie ist die Formulierung „durchschnittliche Tabellenwerte“ zu verstehen? Ist hier bei sechs Entgeltstufen je Vergütungsgruppe als durchschnittlicher Wert das Tabellengehalt der Stufe 3 bzw. 4 gemeint oder sollen tatsächlich die Summe aller Tabellengehälter (aus welchem Zeitraum?) durch die Summe der VK-Stellen dividiert ermittelt werden?

Grundlage sind die Tabellenwerte der zum 30.09. des laufenden Jahres gültigen Entgelttabelle.

- Dieselben Fragen ergeben sich dann natürlich auch für die weiteren Angaben wie Zeitzuschläge, Jahressonderzahlungen.
- **Wie sollen die einzelnen Feldern zu Bruttogehalt usw. ausgefüllt werden** (von/bis oder Durchschnitt oder Belegschaft, Berücksichtigung von Stufenlaufzeiten, Endstufe...?)

Klarstellung: Arbeitnehmerbrutto gemäß den Regelungen zur tariflichen Entlohnung (Hinweis zu DF-Nr. 3.2-0) wird wie folgt definiert: Grundgehalt + Jahressonderzahlung + pflegetypische Zuschläge + vermögenswirksame Leistungen. Es ist nicht gleichzusetzen mit dem tatsächlich gezahlten Arbeitnehmerbrutto.

Monatliches durchschnittliches Tabellenentgelt (Grundgehalt) je in der Beschäftigtengruppe **entsprechend der tatsächlichen Eingruppierung für die Vollzeitäquivalente**

Summe des monatlichen Tabellenentgelts je Mitarbeiter gewichtet nach dem Stellenumfang, dividiert durch die Summe der Vollzeitäquivalente in dieser Beschäftigtengruppe (gewichteter Durchschnitt); heranzuziehen sind MA, sein Stellenumfang, sein Tabellenentgelt

Erläuterung: Der jeweilige MA mit seinem Stellenumfang und sein danach lt. Entgeltregelung vorgesehene monatliches Tabellenentgelt, aufsummiert über alle Mitarbeiter in der Beschäftigtengruppe, dividiert durch die Summe der Mitarbeiter unter Berücksichtigung des Stellenumfangs, Ergebnis ist ein Eurobetrag je Monat.

-> Für die Ermittlung der regional durchschnittlichen Entlohnung ist ein plausibler Rechenweg anzuwenden. BMG prüft dies im Rahmen der Rechtsaufsicht nicht. Der dargestellte Rechenweg unter Verwendung von VZÄ erscheint jedoch plausibel.

- **Unklarheit, ob man die echten Personalkosten eingeben muss oder nur die Tabellenentgelte.** Bei letzterem hätte es Modellberechnungen in der Caritas für alle Entgeltgruppen geben können und die Träger hätten nur die Anzahl der Kräfte für die jeweilige Tarifeinstufung eintragen müssen um den Durchschnittsatz des Hauses zu berechnen. Das wäre eine enorme Erleichterung gewesen.
- **Auch für die Eingaben der Tabellenentgelte (!) wäre eine kurze Übersicht für die Datenerfasser\*Innen hilfreich.** Und vielleicht nochmal der Hinweis, dass nicht alle Personalfälle einzeln ausgewertet werden müssen.

- Ich würde jetzt einfach immer die Endstufe der jeweiligen Vergütung angeben. Es stellt sich aber auch die Frage nach dem **Unterschied zwischen Hilfspersonal und Pflegeassistenz**.

Tabellenentgelt (entsprechend der zum 30.09. gültigen Entgelttabelle) des MA, gewichtet entsprechend seines Beschäftigungsumfangs, es wird der Anspruch des Mitarbeiters auf sein Grundgehalt herangezogen, den er entsprechend seiner überwiegenden Tätigkeit (Tarifautomatik) und seiner Erfahrung hat.

-> auch vorheriger Kommentar!

- Die Angaben auf der Homepage der DCS widersprechen sich deutlich: einerseits fordert die DCS im Text „maßgebliche Informationen aus Tarifverträgen“, also Angaben zur üblichen tariflichen Eingruppierung der Mitarbeiter in den drei Qualifikationsgruppen; während im einblendbaren Hilfemenü beim anzugebenden Arbeitnehmermonatsbruttogehalt die „tatsächliche Eingruppierung der Beschäftigten in der Pflegeeinrichtung“ gefordert wird. **Damit ist unserer Auffassung weiterhin unklar, ob von der DCS das im Tarifvertrag vereinbarte durchschnittliche Gehalt je Qualifikationsniveau angegeben werden muss, oder das tatsächliche durchschnittliche Gehalt der konkreten Beschäftigten in der entsprechenden Qualifikationsgruppe einer Einrichtung.**
- Auf der dritten Seite (Anmerkung: im Schreiben des BMG) habe ich folgenden Absatz gelesen, bei dem ich mir nicht sicher bin, ob ich den richtig  
 Vorsorglich sei darauf hingewiesen, dass der gesetzlichen Formulierung die zu übermittelnden Informationen zur Entlohnung den jeweiligen **Tarifverträgen/kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen** zu entnehmen sind, **nicht der jeweiligen Lohnbuchhaltung** einer Pflegeeinrichtung.
- Es ist dem Anliegen, die Höhe der tatsächlichen tariflichen Leistungen des AVR incl. KZVK-Zahlen darzustellen nicht dienlich, wenn die 5,6% als Arbeitgeberkosten nicht aufgeführt werden dürfen. Zum einen wäre auf eine solche Eingabe noch zu drängen, wenn dies jedoch nicht gewünscht ist, sollte dazu in einem allgemeinen, verbindlichen Informationsschreiben an die Einrichtungen nochmals aufmerksam gemacht werden.

Betriebliche Altersvorsorge ist in Anlehnung an § 2a Arbeitnehmerentendegesetz nicht Bestandteil der Entlohnung im Sinne der „Regelung zur tariflichen Entlohnung nach GVWG“

Ergänzender Hinweis: die Meldepflicht dient nicht dazu, Transparenz über die Höhe der (tariflichen) Entlohnung jeweiligen Tarifverträge resp. kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen zu schaffen, sondern zur Ermittlung eines Maßstabes, wann die Höhe der Entlohnung für nicht-tarifgebunden Einrichtungen noch wirtschaftlich ist, und zur Veröffentlichung, welche Tarifverträge die Maßgabe von § 82c Abs. 2 SGB XI vorsehen.

- Noch immer ist nicht für jedes Feld der **Bezugszeitraum** festgelegt. Bsp.: 3.2.0. Arbeitnehmermonatsbruttogehalt: „Summe aus dem monatlichen Tabellenentgelt“

welcher Monat/ welche Monate sind zu betrachten? Anderes Bsp.: 3.2.1. Monatliches Tabellenentgelt Hilfspersonal „Monatliches durchschnittliches Tabellenentgelt“

- Gibt es eine Stichtagsregelung bzw. einen Bezugszeitraum für die die Entlohnungsansprüche angegeben werden sollten?

Grundlage sind die Tabellenwerte der zum 30.09. gültigen Entgelttabelle.

- **Pflegetypische Zulagen:** Nachdem vorher von durchschnittlichen Entgelten gesprochen wird, ist hier wiederum die **Summe aller pauschalen Monatsbeträge** für regelmäßige und fixe pflegetypischen Zulagen (Pflegezulage, Schichtzulage, Wechselschichtzulage, Erschwerniszulage, Stellenzulage, Leistungszulage) anzugeben.  
Es ist fraglich, wie die pflegetypischen Zulagen zu erfassen sind: In den Ausfüllhinweisen ist von der Summe der Zulagen die Rede. Geht es darum, dass alle Zulagen, die an die Mitarbeiter\*innen der jeweiligen Qualifikationsgruppen gezahlt werden, in einer Summe erfasst werden? Oder soll die Summe aller Zulagen durch die Anzahl der VZÄ geteilt werden? Ist ggf. für diejenigen Mitarbeiter\*innen, die ein VZÄ von mind. 50 % aufweisen, eine getrennte Ermittlung der Zulagen notwendig, die dann durch die VZÄ dieser Mitarbeiter\*innen zu dividieren ist? Das ist ein Wahnsinnsaufwand für die einzelne Einrichtung.

Hier sind die im Tarifvertrag/in der kirchlichen Arbeitsrechtsregelung vorgesehene pflegetypischen Zulagen (allgemeine Zulagenregelungen) aufzusummieren, bezogen auf eine Vollzeitkraft. Sofern für die jeweilige Beschäftigtengruppe mehrere Entgeltgruppen mit unterschiedlichen tariflich vorgesehenen fixen pflegetypischen Zulagen (einschließlich Springerzulage) vorgesehen sind, ist ein arithmetisches Mittel zu bilden.

- **Variable pflegetypische Zuschläge:** Weiter unten ist davon die Rede, dass variable pflegetypische Zulagen zu erfassen sind. Ist bspw. bei Nacharbeit oder Sonntagsarbeit die allgemeine Zuschlagsregelung in der AVR Caritas gemeint oder ist allen Ernstes daran gedacht, dass die Einrichtung zunächst ermittelt, wie viele Nachtzuschläge gezahlt wurden, um sie dann auf alle VZÄ zu verteilen (einige Mitarbeiter\*innen arbeiten nie in der Nacht und erhalten daher auch keine entsprechenden Zuschläge), um so zu einem Mischsatz an Zulagen zu kommen?

Grundlage sind nicht die tatsächlich gezahlten Zuschläge, sondern der im Tarifvertrag resp. in der kirchlichen Arbeitsrechtsregelung geregelter Anspruch des Mitarbeiters auf die definierten pflegetypischen Zuschläge.

Unter Flexibilitätszuschläge sind die im Tarifvertrag resp. in der kirchlichen Arbeitsrechtsregelung geregelten Zuschläge subsumiert, auf die der Mitarbeiter einen Anspruch hat, wenn kurzfristig ein Einsatz erforderlich ist, der vom individuelle Dienstplan abweicht (z.B. „Holen aus dem Frei“)

- für Bereitschaftsdienste/ Rufbereitschaft wird je nach Auslastung AZ gutgeschrieben (**prozentualer Zuschlag?**)

Sofern der Tarifvertrag / die kirchliche Arbeitsrechtsregelung vorsieht, dass für Bereitschaftsdienst/Rufbereitschaft statt eines Zuschlags auf den Stundenlohn die Arbeits- resp. Dienstzeit gutgeschrieben wird resp. in Freizeit auszugleichen sind, bleibt dies bei der Erfassung unberücksichtigt.

Sofern im Tarifvertrag resp. in der kirchlichen Arbeitsrechtsregelung unterschiedliche Zuschläge Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft vorgesehen sind, sind hierfür das arithmetische Mittel dieser Zuschläge anzugeben.

- Für Bereitschafts- und Rufbereitschaften gibt es z. B. im PATT-Tarifvertrag klare Berechnungsgrundlagen, Anrechnung als Dienstzeiten, etc. Wie soll das in der Maske abgebildet werden?

Vgl. Kommentar oben; Grundlage ist der Anspruch lt. Tarifvertrag/kirchliche Arbeitsrechtsregelung, losgelöst von der tatsächlichen Berechnung.

- **laut Tarifvertrag haben wir z.T. Eurobeträge als Zuschläge** (Nacht- oder Wechselschicht), die Eingabe ist aber nur prozentual vom Monatsbruttolohn möglich
- Auch sind **bei einigen Zuschlägen nur %Angaben möglich. Diese sind jedoch nicht so in der AVR hinterlegt.** Auch hier hege ich die Sorge, dass die Höhe der Wechselschichtzulage so verfälscht wird.

Variable pflegetypische Zuschläge werden in Tarifverträgen /kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen als Anspruch auf den tatsächlichen Einsatz geregelt. Festgelegt ist i.d.R. ein prozentualer Zuschlag; sofern ein pauschaler Betrag auf die auf den Stundenlohn vorgesehen ist, ist der Pauschalbetrag in Prozent umzurechnen.

Oftmals sehen Tarifwerke und kirchliche Arbeitsrechtsregelungen im Anlagenband Stundenentgeltbasistabellen vor (z.B. Anlage 9 der AVR Diakonie Deutschland (AK DWBO), die eine gute Grundlage für die Berechnung bilden.

- Zum Thema **vermögenswirksame Leistungen** ist die Frage aufgekommen, ob in Ansatz zu bringen ist, worauf der Mitarbeitende Anspruch hat, oder was wirklich in Anspruch genommen wird. (vermutlich ersteres?!)

Hier sind nicht die tatsächlichen Zahlungen relevant, sondern die vermögenswirksamen Leistungen des Arbeitgebers, worauf der Mitarbeiter einen Anspruch hat.

- **Erfassung von Beschäftigten nach § 43b SGB XI unter dem Punkt 3.1-1 „VZÄ beim Hilfspersonal“ vorgesehen?**
- Es ist zu klären, ob Betreuungskräfte nach § 43 b SGB XI einzutragen sind oder nicht.
- Was ist bei der Eintragung von Hilfskräften zu beachten, wenn in der Praxis (tariflich) unterschieden wird zwischen:
  - Beschäftigten, die ohne Grundausbildung agieren (insbesondere studentische Hilfskräfte, die vorrangig im Nachtdienst eingesetzt sind): Eingruppierung in PATT-Entgeltgruppe III,
  - Beschäftigten, die eine Ausbildung im Sozialbereich haben (Pflegehelfer/ Sozialassistent/ Heilerziehungspflegehelfer etc.): Eingruppierung in PATT-Entgeltgruppe IV
 Eine derartige Unterscheidung ist in der Meldung Hilfskräfte nicht darstellbar.

Beschäftigte nach § 43b SGB XI (Betreuungskräfte) sind von der Regelung umfasst und entsprechend bei der Aufteilung in Beschäftigtengruppen zu berücksichtigen. Maßgeblich für die Zuordnung ist die Dauer der Berufsausbildung (unter ein Jahr Berufsausbildung, mindestens ein Jahr und unter 3 Jahre Berufsausbildung, mindestens drei Jahre Berufsausbildung).

- Was ist mit einem Flexibilitätszuschlag bzw. mit den pflegetypischen Zulagen für Hilfspersonal gemeint? Sind hiermit Zulagen für Schicht-/ Wechselschichtarbeit/ Zuschläge für Sonn- und Feiertagsarbeit gemeint? Wenn nicht, gäbe es hierfür keine (andere) Eintragungsmöglichkeit.

Vgl. Kommentar oben zu variablen pflegetypischen Zuschlägen

- Für eine tariflich gewährte betriebliche Altersvorsorge (i. H. v. 40€/ Monat) gibt es keine Eintragungsmöglichkeit.

Vgl. Kommentar oben zur betrieblichen Altersvorsorge