

## Richtlinien nach § 72 Abs. 3c SGB XI – DCS Datensatzbeschreibung

Datenfeldnummer (DF NR)	Datenfeldbezeichnung	obligat/ fakultativ	Datenfeldformat	Anzahl der Zeichen	Ausfüllhinweise
<b>1. Allgemeine Angaben der Pflegeeinrichtung</b>					
1.1	Name der Pflegeeinrichtung	obligat	alphanumerisch	100	
1.1.1	Träger der Pflegeeinrichtung				
1.2.	Straße	obligat	alphanumerisch	50	
1.3	Hausnummer	obligat	numerisch	5	
1.4	PLZ /Postleitzahl	obligat	numerisch	5	
1.5	Ort	obligat	alphanumerisch	50	
1.6	Bundesland/Region	obligat	alphanumerisch	50	Region, in der die Pflegeeinrichtung betrieben wird, nicht die Region, in der der Sitz des Trägers der Pflegeeinrichtung ist; Zuordnung i.d.R. Angabe des jeweiligen Bundeslandes über Dropdownmenü
1.7	Kontaktperson in der Pflegeeinrichtung	obligat	alphanumerisch	50	
1.8	Telefonnummer der Kontaktperson	obligat	numerisch	20	
1.9	Emailadresse der Kontaktperson	fakultativ	alphanumerisch	50	
1.10	IK	obligat	numerisch	9	

	Trägerstruktur				1 = freigemeinnützig kirchlich 2 = freigemeinnützig, nicht kirchlich 3 = private 4 = öffentlich
	Versorgungsart				1 = Ambulante Pflege 2 = Betreuungsdienste 3 = stationäre Kurzzeitpflege 4 = Nachtpflege 5 = Tagespflege 6 = Vollstationäre Pflege 7 = Sonstiges (hier öffnet sich dann ein neues Feld mit Freitextangabemöglichkeit)
1.11	Liegt eine Bindung an einen Tarifvertrag/kirchliche Arbeitsrechtsregelungen vor?	obligat	numerisch	1	Die Frage, ob Tarifbindung vorliegt, ist im § 3 Tarifvertragsgesetz geregelt. An kirchliche Arbeitsrechtsregelungen gebunden sind kirchliche Arbeitgeber, die aufgrund ihrer satzungsmäßigen Zuordnung Mitglieder der Rechtsträger der (Erz-)Bistümer oder des Deutschen Caritasverbandes und seiner Gliederungen bzw. der Evangelischen Gliedkirchen oder des Evangelischen Werkes für Diakonie und Entwicklung e. V. oder der gliedkirchlichen oder freikirchlichen Diakonischen Werke sind und die sich in ihren Satzungen verpflichten, für Abschluss, Inhalt und Beendigung von Arbeitsverträgen die jeweiligen kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen in ihren jeweils geltenden Fassungen anzuwenden. Dabei werden die kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen durch von Arbeitnehmer- und Arbeitgebervertretern paritätisch besetzte Kommissionen beschlossen, deren Ordnungen durch die (Erz-)Bistümer bzw. die Evangelischen Gliedkirchen in Kraft gesetzt sind.  1 = ja; weiter mit 2. und 3.

					0 = nein; nichts weiter erfassen zum 30.09.2022.

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

Datenfeldnummer (DF NR)	Datenfeldbezeichnung	obligat/fakultativ	Datenfeldformat	Anzahl der Zeichen	Ausfüllhinweise
2.1	Name des Tarifvertragswerks/ der kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen	obligat	alphanumerisch	100	Name des Tarifvertragswerks oder der kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen zu den Mantel- und Entlohnungsregelungen (Auswahl aus einer Liste der bisher gemeldeten Tarifwerke und kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen), Option der Freitextangabe eröffnet
2.2	Name der arbeitgeberseitigen Tarifpartei/ zuständige Arbeitsrechtliche Kommission der kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen; Dienstgeberverband	obligat	alphanumerisch	100	Angabe der tarifvertragsschließenden Partei „arbeitgeberseitig“ der Pflegeeinrichtungen, die unter § 72 Abs. 3a SGB XI fallen, obligat; bei Haustarifverträgen ist das i.d.R. der Träger der Pflegeeinrichtung, bei Flächentarifverträgen i.d.R. ein Arbeitgeberverband oder Dienstgeberverband Bei kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen ist der Name der zuständigen Arbeitsrechtlichen Kommission anzugeben. (sofern unter 2.1 die Auswahl anhand der Liste erfolgte, wird dieses Feld vorbelegt)

2.3	tarifzuständige Gewerkschaft/ zuständige Arbeitsrechtliche Kommission der kirchlichen Arbeitsrechtsregelung	obligat	alphanumerisch	100	Angabe der tarifvertragsschließenden Partei „tarifzuständige Gewerkschaft“, Bei kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen ist der Name der zuständigen Arbeitsrechtlichen Kommission anzugeben. (sofern unter 2.1. die Auswahl anhand der Liste erfolgte, wird dieses Feld vorbelegt)
2.4-0	Tarifvertragstypus	obligat	numerisch	1	1 = Flächentarifvertrag/ kirchliche Arbeitsrechtsregelung 2 = Haus-/Unternehmenstarifvertrag 3 = Notlagentarifvertrag (Hinweis: 3 kann auch neben 1 und 2 zusätzlich gewählt werden) Sofern eine kirchliche Arbeitsrechtsregelung zugrunde liegt, ist Flächentarifvertrag anzugeben. Unter Notlagentarifvertrag werden auch Sanierungs-/Zukunftssicherungstarifverträge angegeben.
2.4-1	Erklärung der Mitgliedschaft beim Arbeitgeberverband	obligat	numerisch	1	Sofern kein Haus-/Unternehmenstarifvertrag geschlossen wurde, Bestätigung, dass entweder eine Vollmitgliedschaft beim Arbeitgeberverband vorliegt, sofern dieser Tarifvertragspartei nach Datenfeld 2.2 ist, oder eine Nachbindung des Tarifvertrags nach § 3 Abs. 3 TVG besteht. Bei der Nachbindung nach § 3 Abs. 3 TVG bleibt der Träger der Pflegeeinrichtung tarifgebunden, auch wenn er nicht

					<p>mehr Vollmitglied des tarifvertragsschließenden Arbeitgeberverbandes ist. Die Tarifgebundenheit des Trägers der Pflegeeinrichtung bleibt solange bestehen, bis der Tarifvertrag endet.</p> <p>1 = Vollmitglied; 2 = Nachbindung; 3 = t.n.z. (wegen Haustarif/Unternehmenstarifvertrag); 4 = Vollmitglied (wegen kirchlicher Arbeitsrechtsregelung)</p>
--	--	--	--	--	---

2.6	Räumlicher Geltungsbereich des Tarifvertrages/ der kirchlichen Arbeitsrechtsregelung	obligat	numerisch	2	Räumlicher Geltungsbereich des Tarifvertrags / der kirchlichen Arbeitsrechtsregelung 1 = Bundesweit 2 = Bayern 3 = Baden-Württemberg . . 17 = Thüringen Dropdownmenü; Möglichkeit, mehrere Bundesländer auszuwählen
2.7-0	Laufzeit des Tarifvertragswerks/ der kirchlichen Arbeitsrechtsregelung				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 der (Entgelttabellen) der kirchlichen Arbeitsrechtsregelung anzugeben. Sofern kein Laufzeitende vereinbart wurde (i.d.R. bei kirchlichen Arbeitsvertragsrichtlinien) ist 31.12.9999 einzutragen.
2.7-1	Laufzeit Beginn des Tarifvertrages/ der kirchlichen Arbeitsrechtsregelung	obligat	numerisch	8	Wann trat der Tarifvertrag/kirchliche Arbeitsrechtsregelung in Kraft? TT.MM.JJJJ bei kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen ist das Datum anzugeben der zum Erhebungszeitpunkt gültigen -Version der Mantel- und Entlohnungsregelungen (Datum , ab wann die neue Version/Fassung gilt)
2.7-2	Wurde das Tarifvertragswerk/ bereits gekündigt resp. steht das Laufzeitende schon fest?	obligat		1	Dropbox: Nein, dann unbegrenzte Laufzeit, Vorbelegung 31.12.9999 Ja; dann weiter mit 2.7-3

2.7-3	Laufzeit Ende des Tarifvertrags	obligat	numerisch	8	Bei unbegrenzten Laufzeiten ist der 31.12.9999 einzutragen. Sofern die Tarifvertragspartner bereits die Laufzeit tarifvertraglich vereinbart haben, ist das Laufzeitende des Tarifvertrags anzugeben. Sofern ein Tarifvertragspartner den Tarifvertrag zu einem Datum gekündigt hat, ist das Datum zu erfassen, zu dem die Kündigung oder Beendigung erfolgt.
2.7-4	Beginn Nachwirkung	fakultativ	numerisch	8	TT.MM.JJJJ Sofern für das Tarifvertragswerk eine Nachwirkung im Sinne § 4 Abs. 5 TVG gilt, ist das Datum des Beginns der Nachwirkung anzugeben.
2.8.	Rechtsverbindliche Erklärung des persönlichen Anwendungsbereiches	obligat	[Bestätigungsfeld], analog z.B. Datenschutzerklärung Internet		Der Tarifvertrag/die kirchliche Arbeitsrechtsregelung muss sich persönlich auf alle Beschäftigten in der Pflege und Betreuung der Pflegeeinrichtung erstrecken.
2.9	Rechtsverbindliche Erklärung des fachlichen Anwendungsbereiches	obligat	Bestätigungsfeld], analog z.B. Datenschutzerklärung Internet		Der Tarifvertrag/die kirchliche Arbeitsrechtsregelung muss sich fachlich auf alle Beschäftigten in der Pflege und Betreuung der Pflegeeinrichtung erstrecken.
<b>3. Spezifische Angaben der Pflegeeinrichtung nach § 72 Abs. 3e SGB XI - Maßgebliche Informationen aus Tarifverträgen/kirchlichen Arbeitsrechtsregelung zum 01.09.2022</b>					
3.1-0	Gesamtzahl der Vollzeitäquivalente in der Pflegeeinrichtung				Anzahl der Vollzeitäquivalente mit einer Nachkommastelle zum Stichtag 01.09. des laufenden Jahres (kaufmännisch gerundet); ohne die verantwortliche Pflegefachperson/Pflegedienstleitung und ihre Stellvertretung. Auszubildende in der Pflege bleiben dabei unberücksichtigt. 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. Berücksichtigungsfähig sind auch Betreuungskräfte nach § 43b SGB XI, zugeordnet entsprechend der Dauer der Ausbildung in die jeweilige Beschäftigtengruppe.
--	--	--	--	--	--

					.
3.1-1	Vollzeitäquivalente beim Hilfspersonal	obligat	numerisch	3	Anzahl der Vollzeitäquivalente mit einer Nachkommastelle in der Beschäftigtengruppe „Pflege- und Betreuungskräfte ohne mindestens einjährige Berufsausbildung“, die überwiegend in der Pflege- oder Betreuung von Pflegebedürftigen eingesetzt werden (mindestens 50 Prozent der Tätigkeit entsprechend der Tarifautomatik), zum Stichtag 01.09. des laufenden Jahres (im Erhebungsjahr)
3.1-2	Vollzeitäquivalente bei der Pflegeassistenz	obligat	numerisch	3	Anzahl der Vollzeitäquivalente mit einer Nachkommastelle in der Beschäftigtengruppe „Pflege- und Betreuungskräfte mit mindestens einjähriger Berufsausbildung, die überwiegend in der Pflege- und Betreuung von Pflegebedürftigen eingesetzt werden (mindestens 50 Prozent der Tätigkeit entsprechend der Tarifautomatik), zum Stichtag 01.09. des laufenden Jahres (im Erhebungsjahr)
3.1-3	Vollzeitäquivalente beim Fachpersonal	obligat	numerisch	3	Anzahl der Vollzeitäquivalente mit einer Nachkommastelle in der Beschäftigtengruppe „Fachkräfte in den Bereichen Pflege und Betreuung mit mindestens dreijähriger Berufsausbildung“, die überwiegend in der Pflege- und Betreuung von Pflegebedürftigen eingesetzt werden (mindestens 50 Prozent der Tätigkeit entsprechend der Tarifautomatik), zum Stichtag 01.09. des laufenden Jahres (im Erhebungsjahr)

Datenfeldnummer (DF NR)	Datenfeldbezeichnung	obligat/ fakultativ	Datenfeldformat	Anzahl der Zeichen	Ausfüllhinweise
3.2-0	Arbeitnehmermonatsbruttogehalt				<p>Für jede der drei Beschäftigungsgruppen wird auf <b>Basis der tatsächlichen Eingruppierung der Beschäftigten in der Pflegeeinrichtung in die Entgeltgruppen (EG) und Erfahrungsstufen (ES)</b> des jeweiligen Tarifvertragswerks/der jeweiligen kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen ein durchschnittliches Arbeitnehmermonatsbruttogehalt (bezogen auf eine Vollzeitkraft) gebildet: Summe aus dem monatlichen Tabellenentgelt, den vermögenswirksamen Leistungen des Arbeitgebers, sofern sie tarifvertraglich vereinbart sind sowie den regelmäßigen und den fixen tarifvertraglich vereinbarten Pflegezulagen (Pflegezulage, Schichtzulage, Wechselschichtzulage, Erschwerniszulage, Stellenzulage, Leistungszulage, Springerzulage o. ä.) ; zzgl. Jahressonderzahlungen wie Urlaubs-/Weihnachtsgeld und Bereitschaftsdienst sowie Rufbereitschaft</p>

Datenfeldnummer (DF NR)	Datenfeldbezeichnung	obligat/ fakultativ	Datenfeldformat	Anzahl der Zeichen	Ausfüllhinweise
					summiert. Maßgeblich ist hier nicht die tatsächliche Zahlung, sondern der Anspruch des Mitarbeiters auf sein Grundgehalt lt Tarifvertrag resp. kirchlicher Arbeitsrechtsregelung, die er entsprechend seiner überwiegenden Tätigkeit (Tarifaufomatik) und seiner Erfahrung hat.
3.2-1	Angabe des Arbeitnehmerbruttogehalt für Hilfspersonal				Durchschnittliches Arbeitnehmer-Monatsbruttogehalt für die Beschäftigtengruppe: Tabellenentgelt (Grundgehalt) zuzüglich der Jahressonderzahlungen, vermögenswirksame Leistungen und pflegetypische Zulagen für die Beschäftigtengruppe „Pflege- und Betreuungskräfte ohne mindestens einjährige Berufsausbildung“
3.2-1.1	Monatliches Tabellenentgelt Hilfspersonal	obligat	numerisch	6	<p>Monatliches durchschnittliches Tabellenentgelt (Grundgehalt) in der Beschäftigtengruppe entsprechend der tatsächlichen Eingruppierung für die Vollzeitäquivalente</p> <p>Grundlage sind die Tabellenwerte der zum 30.09. des laufenden Jahres gültigen Entgelttabelle.</p>

3.2-1.2	Vermögenswirksame Leistungen Hilfspersonal	obligat	numerisch	6	Monatlicher Durchschnittsbetrag des Arbeitgebers für vermögenswirksame Leistungen. Hier sind nicht die tatsächlichen Zahlungen relevant, sondern die vermögenswirksamen Leistungen, worauf der Mitarbeiter der Beschäftigtengruppe einen Anspruch hat.
3.2-1.3	Pflege typische Zulagen_Hilfspersonal	obligat	numerisch	6	Summe aller pauschalen Monatsbeträge für regelmäßige und fixe pflegetypische Zulagen (Pflegezulage, Schichtzulage, Wechselschichtzulage, Erschwerniszulage, Stellenzulage, Leistungszulage, Springerzulage) 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 vorgesehen sind, ist ein arithmetisches Mittel zu bilden.
3.2-1.4.1	Jahressonderzahlung(Weihnachtsgeld) Hilfspersonal	obligat	numerisch	6	Prozentsatz, der lt. Tarifvertrag/ lt. kirchlicher Arbeitsrechtsregelung

					für das Weihnachtsgeld vorgesehen ist. Die Angabe kann dabei nur erfolgen, wenn der Tarifvertrag/ kirchliche Arbeitsrechtsregelung vorsieht, dass das Weihnachtsgeld sich auf das monatliche Tabellenentgelt bezieht. Alternativ kann die Jahressonderzahlung als durchschnittlicher Eurobetrag (Jahresbetrag), gemessen an der Eingruppierung der Vollzeitäquivalente in der Beschäftigtengruppe, angegeben werden. Auswahlfeld [Prozent oder Euro]
<b>Datenfeldnummer (DF NR)</b>	<b>Datenfeldbezeichnung</b>	<b>obligat/fakultativ</b>	<b>Datenfeldformat</b>	<b>Anzahl der Zeichen</b>	<b>Ausfüllhinweise</b>
3.2-1.4.2	Jahressonderzahlung (Urlaubsgeld) Hilfspersonal	obligat	numerisch	6	Prozentsatz, der lt. Tarifvertrag/lt. kirchliche Arbeitsrechtsregelung für das Urlaubsgeld vorgesehen ist. Die Angabe als Prozentwert kann dabei nur erfolgen, wenn der Tarifvertrag/ kirchliche Arbeitsrechtsregelung vorsieht, dass das Urlaubsgeld sich auf das monatliche Tabellenentgelt bezieht. Alternativ kann das Urlaubsgeld als Eurobetrag (Jahresbetrag) angegeben werden, der entsprechend der Eingruppierung der Vollzeitäquivalente in der Beschäftigtengruppe, als

					Durchschnitt zu berechnen ist. Auswahlfeld [Prozent oder Euro]
3.2-1.4.3	Sonstige Jahressonderzahlung Hilfspersonal	fakultativ	numerisch	6	Sofern weitere (über das Weihnachts-/Urlaubsgeld hinausgehende) Jahressonderzahlungen tarifvertraglich/lt kirchlicher Arbeitsrechtsregelung vereinbart sind, ist hier die Summe der sonstigen Jahressonderzahlungen als Durchschnitt für die Beschäftigtengruppe zu berechnen und in Euro (Jahresbetrag) anzugeben
3.2-1.4.4	Rufbereitschaft				Sofern ein Entgelt für die Rufbereitschaft/ vereinbart ist, ist hier der Betrag in Euro bezogen auf einen Monat anzugeben.
3.2-1.4.5	/Bereitschaftsdienst	Fakultativ	numerisch	6	Sofern ein Entgelt für die /Bereitschaftsdienst vereinbart ist, ist hier der Betrag in Euro bezogen auf einen Monat anzugeben.

Datenfeldnummer (DF NR)	Datenfeldbezeichnung	obligat/ fakultativ	Datenfeldformat	Anzahl der Zeichen	Ausfüllhinweise
3.2-2	Angabe des Arbeitnehmerbruttogehalts für Pflegeassistenzkräfte				Durchschnittliches Arbeitnehmer-Monatsbruttogehalt für die Beschäftigtengruppe: Tabellenentgelt (Grundgehalt) zuzüglich der Jahressonderzahlungen, vermögenswirksame Leistungen und pflegetypischen Zulagen für die Beschäftigtengruppe „Pflege- und Betreuungskräfte mit mindestens einjähriger Berufsausbildung“)
3.2-2.1	Monatliches Tabellenentgelt Pflegassistenz	obligat	numerisch	6	<p>Monatliches durchschnittliches Tabellenentgelt (Grundgehalt) in der Beschäftigtengruppe entsprechend der tatsächlichen Eingruppierung für die Vollzeitäquivalente</p> <p>Grundlage sind die Tabellenwerte der zum 30.09. des laufenden Jahres gültigen Entgelttabelle</p>
3.2-2.2	Vermögenswirksame Leistungen Pflegeassistenz	obligat	numerisch	6	<p>Monatlicher Betrag des Arbeitgebers für vermögenswirksame Leistungen</p> <p>Hier sind nicht die tatsächlichen Zahlungen relevant, sondern die vermögenswirksamen Leistungen, worauf der Mitarbeiter der Beschäftigtengruppe einen Anspruch hat.</p>



3.2-2.3	Pflegetypische Zulagen Pflegeassistenz	obligat	numerisch	6	Summe aller pauschalen Monatsbeträge für regelmäßige und fixe pflegetypische Zulagen (Pflegezulage, Schichtzulage, Wechselschichtzulage,
---------	--	---------	-----------	---	--

Datenfeldnummer (DF NR)	Datenfeldbezeichnung	obligat/fakultativ	Datenfeldformat	Anzahl der Zeichen	Ausfüllhinweise
					<p>Erschwerniszulage, Stellenzulage, Leistungszulage, Springerzulage), 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 vorgesehen sind, ist ein arithmetisches Mittel zu bilden</p>
3.2-2.4.1	Jahressonderzahlung (Weihnachtsgeld)_Pflegeassistenz	obligat	numerisch	6	<p>Prozentsatz, <b>der lt. Tarifvertrag/lt kirchlicher Arbeitsrechtsregelung für das Weihnachtsgeld vorgesehen ist.</b> Die Angabe als Prozentwert kann dabei nur erfolgen, wenn der Tarifvertrag resp. kirchliche Arbeitsrechtsregelung vorsieht, dass das Weihnachtsgeld sich auf das monatliche Tabellenentgelt bezieht. Alternativ kann die Jahressonderzahlung als durchschnittlicher Eurobetrag (Jahresbetrag), gemessen an der Eingruppierung der VZÄ in der Beschäftigtengruppe, angegeben</p>

					werden. Auswahlfeld [Prozent oder Euro]
3.2-2.4.2	Jahressonderzahlung (Urlaubsgeld) Pflegeassistenz	obligat	numerisch	6	Prozentsatz, der lt. Tarifvertrag/lt kirchlicher Arbeitsrechtsregelung für das Urlaubsgeld vorgesehen ist. Die Angabe als Prozentwert kann dabei nur erfolgen, wenn der Tarifvertrag/die kirchliche Arbeitsrechtsregelung vorsieht, dass das Urlaubsgeld sich auf das monatliche Tabellenentgelt bezieht. Alternativ kann das Urlaubsgeld als Eurobetrag (Jahresbetrag) angegeben werden, der entsprechend der Eingruppierung der Vollzeitäquivalente in der Beschäftigtengruppe, als Durchschnitt zu berechnen ist. Auswahlfeld [Prozent oder Euro]

Datenfeldnummer (DF NR)	Datenfeldbezeichnung	obligat/ fakultativ	Datenfeldformat	Anzahl der Zeichen	Ausfüllhinweise
3.2-2.4.3	Sonstige Jahressonderzahlung Pflegeassistenz	fakultativ	numerisch	6	Sofern weitere (über das Weihnachtsgeld/Urlaubsgeld hinausgehende) Jahressonderzahlungen tarifvertraglich/lt kirchlicher Arbeitsrechtsregelungen vereinbart sind, ist hier die Summe der sonstigen Jahressonderzahlung als Durchschnitt für die Beschäftigtengruppe zu berechnen und in Euro (Jahresbetrag) anzugeben
3.2-3	Angabe des Arbeitnehmerbruttogehalts für Fachpersonal				Durchschnittliches Arbeitnehmer-Monatsbruttogehalt in der Beschäftigtengruppe: Tabellenentgelt (Grundgehalt) zuzüglich der Jahressonderzahlungen (Urlaubsgeld/Weihnachtsgeld), vermögenswirksame Leistungen und pflegetypische Zulagen für die Beschäftigtengruppe „Fachkräfte in den Bereichen Pflege und Betreuung mit mindestens dreijähriger Berufsausbildung“
3.2-3.1	Monatliches Tabellenentgelt Fachperson	obligat	numerisch	6	Monatliches durchschnittliches

					Tabellenentgelt (Grundgehalt) in der Beschäftigtengruppe entsprechend der tatsächlichen Eingruppierung für die Vollzeitäquivalente , Grundlage sind die Tabellenwerte der zum 30.09. des laufenden Jahres gültigen Entgelttabelle
--	--	--	--	--	---

Datenfeldnummer (DF NR)	Datenfeldbezeichnung	obligat/ fakultativ	Datenfeldformat	Anzahl der Zeichen	Ausfüllhinweise
3.2-3.2	Vermögenswirksame Leistungen Fachperson	obligat	numerisch	6	<p>Monatlicher Betrag des Arbeitgebers für vermögenswirksame Leistungen</p> <p>Hier sind nicht die tatsächlichen Zahlungen relevant, sondern die vermögenswirksamen Leistungen, worauf der Mitarbeiter der Beschäftigtengruppe einen Anspruch hat.</p>
3.2-3.3	Pflegetypische Zulagen Fachperson	obligat	numerisch	6	<p>Summe aller pauschalen Monatsbeträge für regelmäßige und fixe pflegetypische Zulagen (Pflegezulage, Schichtzulage, Wechselschichtzulage, Erschwerniszulage, Stellenzulage, Leistungszulage, Springerzulage),</p> <p>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</p>

					vorgesehen sind, ist ein arithmetisches Mittel zu bilden.
3.2-3.4.1	Jahressonderzahlung(Weihnachtsgeld) Fachperson	obligat	numerisch	6	<p>Prozentsatz, der lt. Tarifvertrag/lt kirchlicher Arbeitsvertragsrichtlinie für das Weihnachtsgeld vorgesehen ist.</p> <p>Die Angabe als Prozentwert kann dabei nur erfolgen, wenn der Tarifvertrag/die kirchliche Arbeitsrechtsregelungen vorsieht, dass das Weihnachtsgeld sich auf das monatliche Tabellenentgelt bezieht. Alternativ kann 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 vorgesehen sind, ist ein arithmetisches Mittel zu bilden. Beschäftigtengruppe, angegeben werden. Auswahlfeld [Prozent oder Euro]</p>
3.2-3.4.2	Jahressonderzahlung(URLaubsgeld) Fachperson	obligat	numerisch	6	<p>Prozentsatz, der lt. Tarifvertrag/lt kirchliche Arbeitsvertragsrechtsregelung für das Urlaubsgeld vorgesehen ist.</p> <p>Die Angabe als Prozentwert kann dabei nur erfolgen, wenn der Tarifvertrag vorsieht, dass das Urlaubsgeld sich auf das</p>

					monatliche Tabellenentgelt bezieht. Alternativ kann das Urlaubsgeld als Eurobetrag (Jahresbetrag) angegeben werden, der entsprechend der Eingruppierung der Vollzeitäquivalente in der Beschäftigtengruppe, als Durchschnitt zu berechnen ist Auswahlfeld [Prozent oder Euro]
--	--	--	--	--	--



Datenfeldnummer (DF NR)	Datenfeldbezeichnung	obligat/fakultativ	Datenfeldformat	Anzahl der Zeichen	Ausfüllhinweise
3.2-3.4.3	Sonstige Jahressonderzahlung Fachperson	fakultativ	numerisch	6	Sofern weitere (über das Weihnacht-/Urlaubsgeld hinausgehende) Jahressonderzahlungen tarifvertraglich/lt kirchlicher Arbeitsrechtsregelung vereinbart sind, ist hier die Summe der sonstigen Jahressonderzahlungen als Durchschnitt für die Beschäftigtengruppe zu berechnen und in Euro (Jahresbetrag) anzugeben.
3.2-3.4.4	Rufbereitschaft/Bereitschaftsdienst	Fakultativ	numerisch	6	Sofern ein Entgelt für die Rufbereitschaft vereinbart ist, ist hier der Betrag in Euro bezogen auf einen Monat anzugeben.
3.3	Variable pflegetypische Zuschläge				Grundlage sind der im Tarifvertrag resp. in der kirchlichen Arbeitsrechtsregelung geregelter Anspruch des Mitarbeiters auf die definierten pflegetypischen Zuschläge. Prozentualer Zuschlag auf den Stundenlohn (Grundgehalt), Angabe in Prozent (gerundet auf den vollen Betrag ohne Nachkommastellen). Sofern die Zeitzuschläge als Eurobetrag im

					Tarifvertrag oder. kirchlicher Arbeitsrechtsregelung abgebildet sind, ist von der Pflegeeinrichtung der Prozentzuschlag auf Basis des durchschnittlichen Stundenlohnes der Einrichtung zu berechnen und anzugeben.
3.3-1	Nachtarbeit	obligat	numerisch	3	Angabe in Prozent
3.3-2	Sonntagsarbeit	obligat	numerisch	3	Angabe in Prozent
3.3-3	Feiertagsarbeit (Zuschlag mit Freizeitausgleich)	obligat	numerisch	3	Angabe in Prozent
3.3-4	Feiertagsarbeit (Zuschlag ohne Freizeitausgleich)	obligat	numerisch	3	Angabe in Prozent
3.4	Wochenarbeitszeit	obligat	numerisch	4	Tarifvertraglich bzw. lt. kirchlicher Arbeitsrechtsregelung vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit in Stunden mit einer Nachkommastelle
3.5	Rechtsverbindliche-Erklärung über Richtigkeit der Angaben	obligat	Bestätigungsfeld], analog z.B. Datenschutzerklärung Internet		


Datenfeldnummer (DF NR)	Datenfeldbezeichnung	obligat/ fakultativ	Datenfeldformat	Anzahl der Zeichen	Ausfüllhinweise