

Diakonie Deutschland | Postfach 40164 | 10061 Berlin

An die

- Diakonischen Werke in der Diakonie Deutschland
- Fachverbände in der Diakonie Deutschland

Zur Kenntnis

- Gliedkirchen der Evangelischen Kirche in Deutschland
- Freikirchen (und altkonfessionelle Kirchen)

Berlin, 09.02.2022

## **Rundschreiben Sozialpolitik Nr. 2/2022**

### **Inkrafttreten der Zulassungs- (§ 72 Abs. 3c SGB XI) und Pflegevergütungsrichtlinien (§ 82c Abs. 4 SGB XI) des GKV-Spitzenverbandes für die Langzeitpflege bei Entlohnung mindestens nach Tariffhöhe**

Sehr geehrte Damen und Herren,  
liebe Kolleginnen und Kollegen,

am 28. Januar 2022 hat der GKV-Spitzenverband seine durch das Bundesgesundheitsministerium im Einvernehmen mit dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales genehmigten Richtlinien vom 24. Januar 2022 gemäß § 72 Abs. 3c bzw. gemäß § 82c Abs. 4 SGB XI veröffentlicht. Die beiden Richtlinien traten mit der Veröffentlichung in Kraft. Sie sind für die in ihren Geltungsbereich fallenden Pflegeeinrichtungen, die Landesverbände der Pflegekassen und die nach Landesrecht zuständigen Träger der Sozialhilfe verbindlich.

Die beiden Richtlinien sind diesem Rundschreiben als Anlage beigelegt.

## **I. Zusammenfassung**

**Ab dem 1. September 2022 werden nur noch Pflegeeinrichtungen zur Versorgung zugelassen, – und können mit der Pflegeversicherung Leistungen abrechnen – die tarifgebunden, bzw. an kirchliche Arbeitsrechtsregelungen gebunden sind, oder die ihre Pflege- und Betreuungskräfte mindestens in Höhe eines anwendbaren Tarifwerkes-/Tarifvertrages oder kirchliche Arbeitsrechtsregelungen – bezahlen oder in Höhe des Durchschnitts aller Tariflöhne in der Region ihre Beschäftigten in der Pflege und Betreuung entlohnen. Bestehende Pflegeeinrichtungen sind verpflichtet, den Pflegekassen zu mel-**

**Diakonie Deutschland  
Evangelisches Werk für Diakonie  
und Entwicklung e. V.**

Maria Loheide  
Vorständin Sozialpolitik

Caroline-Michaelis-Straße 1  
10115 Berlin  
T +49 30 65211-1632  
M +49 162 1078643  
maria.loheide@diakonie.de  
www.diakonie.de

Registergericht:  
Amtsgericht  
Berlin (Charlottenburg)  
Vereinsregister 31924 B

Evangelische Bank eG  
BIC GENODEF1EK1  
IBAN: DE42 5206 0410 0000 4050 00

USt-IdNr.: DE 147801862

Barrierefreier Parkplatz in  
der Tiefgarage

den, welches Tarifwerk ihren Personalkosten zugrunde liegt. Pflegeeinrichtungen, die eine Zulassung anstreben, müssen zur Prüfung der Zulassungsvoraussetzungen ebenfalls die entsprechende Angabe machen.

Die uneingeschränkte Refinanzierung der ihren Beschäftigten gezahlten Gehälter entsprechend ihrem den Pflegekassen gemeldeten Tarifwerk bzw. deren Anerkennung als wirtschaftliche Aufwendungen hängt ab diesem Zeitpunkt davon ab, ob die Pflegeeinrichtung an den Tarifvertrag oder die kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen **gebunden** ist.

Die **tariflich nicht-gebundenen Pflegeeinrichtungen** erhalten eine **vollständige Refinanzierung ihrer Personalkosten nur, soweit die Höhe der Entlohnung** ihre in der Pflege und Betreuung Beschäftigten **nicht das regional übliche Entgeltniveau**, also die durchschnittliche Entlohnung solcher Beschäftigten in den Tarifverträgen und kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen, die von den in der jeweiligen Region betriebenen Pflegeeinrichtungen gemeldet wurden, **deutlich übersteigt**. Was zur Entlohnung in diesem Sinne gehört, ist den Pflegevergütungsrichtlinien zu entnehmen. Eine deutliche Überschreitung liegt dann vor, wenn die entsprechende Entlohnung das regional übliche Entgeltniveau um mehr als 10 % übersteigt. Liegt eine solche höhere Entlohnung vor, kann sie als unwirtschaftlich abgelehnt werden.

Für eine Bezahlung, die die tarifgebundene Höhe oder an kirchliche Arbeitsrechtsregelungen gebundene Höhe von Gehältern übersteigt, bedarf es eines sachlichen Grundes. Dies gilt sowohl für gebundene als auch nicht-gebundene Pflegeeinrichtungen. Bei den tarifungebundenen Pflegeeinrichtungen/nicht an die kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen gebundenen, kann ein sachlicher Grund auch dann vorliegen, wenn die Entlohnung nicht über 10 % des regional üblichen Entgeltniveaus liegt.

**Hinweis:**

Gemäß § 84 Abs. 7 SGB XI sind die Träger der Pflegeeinrichtungen ab dem 1. September 2022 verpflichtet, die bei der Vereinbarung der Pflegesätze zugrunde gelegte Bezahlung der Gehälter nach § 82c Abs. 1 oder der Entlohnung nach § 82c Abs. 2 jederzeit einzuhalten und auf Verlangen einer Vertragspartei nachzuweisen. Der Spitzenverband Bund der Pflegekassen legt unter Beteiligung der Bundesarbeitsgemeinschaft der überörtlichen Träger der Sozialhilfe und der Eingliederungshilfe bis zum 1. Juli 2022 in Richtlinien das Nähere zur Durchführung dieses Nachweises fest.

Dabei sind insbesondere die zum 1. Oktober 2021 zu erstellenden Verfahrens- und Prüfgrundsätze zu den Vorgaben nach § 72 Abs. 3a und 3b in der künftigen Richtlinie zum Nachweisverfahren nach Satz 1 zu berücksichtigen. Mit dieser Konkretisierung sollen die Überprüfungsmöglichkeiten der Kostenträger während der Laufzeit der Pflegesatzvereinbarung gestärkt werden. Sie ergänzen damit die bereits gesetzlich geregelten Vorweis- und Belegpflichten der Pflegeeinrichtungen für die voraussichtlichen Personalkosten nach § 85 Abs. 3 Satz 5 in den regelmäßig stattfindenden Pflegesatzverhandlungen gegenüber den Kostenträgern.

## II. Einzelheiten

### Zulassungs-Richtlinien gemäß § 72 Abs. 3c SGB XI

Die Zulassungs-Richtlinien gemäß § 72 Abs. 3c SGB XI bestimmen im Einzelnen, welche Voraussetzungen sowohl die tarifgebundenen oder an kirchliche Arbeitsrechtsregelungen gebundenen Pflegeeinrichtungen als auch die Pflegeeinrichtungen, die mindestens entsprechend eines regionalanwendbaren Tarifvertrags oder einer regional anwendbaren kirchlichen Arbeitsrechtsregelung bzw. in Höhe des Durchschnitts aller Tariflöhne in der Region ihre Beschäftigten in der Pflege und Betreuung entlohnen für ihre Zulassung zur Versorgung ab dem 1. September 2022 erfüllen müssen bzw. unter welchen Voraussetzungen die Pflegeeinrichtungen als tarifgebunden bzw. gebunden an eine kirchliche Arbeitsrechtsregelung gelten.

#### 1) Geltungsbereich

In den Geltungsbereich der Zulassungs-Richtlinien fallen alle Pflegeeinrichtungen, die eine Zulassung nach § 72 SGB XI anstrebenden bzw. bereits zugelassenen **ambulanten Pflegeeinrichtungen** einschließlich der **Betreuungsdienste nach § 71 Abs. 1a SGB XI** sowie alle **teil- und vollstationären Pflegeeinrichtungen einschließlich der Kurzzeitpflege**, die als **selbstständig wirtschaftende Organisationseinheit** Leistungen der Pflege oder Betreuung von Pflegebedürftigen erbringen (vgl. § 1 Abs. 3 Zulassung-RL).

#### 2) Zulassung aufgrund von Tarifbindung/Bindung an eine kirchliche Arbeitsrechtsregelung

Gemäß § 2 Abs. 1 Zulassungs-RL sind die Voraussetzungen für die Zulassung zur Pflege durch Versorgungsvertrag gemäß § 72 Abs. 3a SGB XI bei Pflegeeinrichtungen gegeben, die ihren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die Leistungen der Pflege oder Betreuung von Pflegebedürftigen erbringen, eine Entlohnung zahlen, die in **Tarifvertragswerken oder kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen** vereinbart ist, **an die die jeweiligen Pflegeeinrichtungen gebunden sind**.

#### 3) Voraussetzungen für eine Bindung an einen Tarifvertrag oder kirchliche Arbeitsrechtsregelungen

Die Voraussetzungen für eine Bindung an einen Tarifvertrag sind § 2 Abs. 2 der Zulassungs-Richtlinien zu entnehmen. Die Voraussetzungen für die Bindung an kirchliche Arbeitsrechtsregelungen werden in § 2 Abs. 3 der Zulassungsrichtlinien ausgeführt:

Gemäß § 2 Abs. 3 der Zulassungs-Richtlinien sind kirchliche Arbeitgeber an kirchliche Arbeitsrechtsregelungen gebunden, wenn sie 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 paritätisch von kirchlichen Dienstnehmerinnen und Dienstnehmern sowie kirchlichen**

**Dienstgeberinnen und Dienstgebern besetzte Kommissionen beschlossen**, deren Ordnungen durch die (Erz-) Bistümer bzw. die Evangelischen Gliedkirchen in Kraft gesetzt sind.

Es kommt nach unserem Verständnis darauf an, dass die entsprechende Verpflichtung zur Anwendung kirchlicher Arbeitsrechtsregelungen, d. h. zur Bindung an eine kirchliche Arbeitsregelung entweder in der Satzung des Trägers der jeweiligen Pflegeeinrichtung selbst verankert ist oder aber aus der Satzung des jeweiligen diakonischen Landesverbandes, in dem der Träger bzw. die Pflegeeinrichtung organisiert ist, hervorgeht.

In § 2 Abs. 4 Zulassungs-Richtlinie wird ausgeführt, dass Träger von Pflegeeinrichtungen, die sich an die kollektivvertraglichen Mantel- und Entlohnungsregelungen kirchlicher Arbeitsrechtsregelungen lediglich orientieren und nicht alle darin vereinbarten Regelungen umsetzen, als Träger von Pflegeeinrichtungen im Sinne des § 72 Abs. 3b SGB XI gelten. Dies heißt, sie sind nicht tarifgebunden oder gebunden an kirchliche Arbeitsrechtsregelungen, sondern lediglich Anwender dieser.

Pflegeeinrichtungen, die durch ein Tarifvertragswerk oder kirchliche Arbeitsrechtsregelungen zur Vermeidung einer Insolvenz oder der Sanierung für eine Pflegeeinrichtung und zur Beschäftigungssicherung (Notlagentarife oder Sanierungs- und Zukunftssicherungstarifverträge) zu einer Entlohnung verpflichtet sind, gelten auch als gebundene Pflegeeinrichtungen gemäß § 72 Abs. 3a SGB XI. Notlagentarife und Sanierungs- oder Zukunftssicherungstarifverträge können aber von nicht-gebundenen Pflegeeinrichtungen nicht als maßgebender Tarifvertrag oder maßgebende kirchliche Arbeitsrechtsregelung nach § 72 Abs. 3d SGB XI gemeldet werden.

#### **4) Zulassung aufgrund von Entlohnung mindestens nach Tariffhöhe oder Höhe der kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen**

Hier unterscheidet die Zulassungs-Richtlinie zwei Gruppen:

##### **a) Entlohnung entsprechend eines regional anwendbaren Tarifvertrags/einer regional anwendbaren kirchlichen Arbeitsrechtsregelung**

Gemäß § 3 Abs. 1 Zulassungs-Richtlinie erfüllen **Pflegeeinrichtungen, die nicht an Tarifvertragswerke oder kirchliche Arbeitsrechtsregelungen für ihre Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die Leistungen der Pflege oder Betreuung von Pflegebedürftigen erbringen, gebunden sind**, die Voraussetzungen gemäß § 72 Abs. 3b SGB XI, wenn sie ihren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die Leistungen der Pflege oder Betreuung von Pflegebedürftigen erbringen, eine Entlohnung zahlen, die

1. die **Höhe der Entlohnung eines Tarifvertragswerks nicht unterschreitet**, dessen räumlicher, zeitlicher, fachlicher und persönlicher Geltungsbereich eröffnet ist (**Flächentarifvertragswerk**),

2. die Höhe der Entlohnung eines Tarifvertragswerks nicht unterschreitet, dessen fachlicher Geltungsbereich **mindestens eine andere Pflegeeinrichtung in der Region erfasst**, in der die Pflegeeinrichtung betrieben wird, und dessen zeitlicher und persönlicher Geltungsbereich eröffnet ist (**Haus-/Unternehmenstarifvertragswerk**), oder

3. die Höhe der Entlohnung einer der Nummer 1 oder Nummer 2 entsprechenden kirchlichen Arbeitsrechtsregelung **nicht unterschreitet**.

**b) Entlohnung mindestens in Höhe des Durchschnitts aller Tariflöhne bzw. Löhne der kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen in der Region**

Gemäß § 3 Abs. 3 Zulassungs-Richtlinie sind die Voraussetzungen nach Abs. 1 erfüllt, wenn die Pflegeeinrichtung 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

jeweils im Durchschnitt **das aktuell veröffentlichte regional übliche Entgeltniveau für die betreffende Beschäftigtengruppe sowie die aktuell veröffentlichten Durchschnittswerte der tarifvertraglich und in kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen vereinbarten variablen pflegetypischen Zuschläge in der Region nicht unterschreitet**. Zur Ermittlung der jeweiligen durchschnittlichen Entlohnung sind für die Pflegeeinrichtung das Grundgehalt (Tabellentgelt), die Jahressonderzahlungen, die vermögenswirksamen Leistungen des Arbeitgebers sowie die regelmäßigen und fixen pflegetypischen Zulagen maßgebend.

**5) Meldung des bindenden Tarifvertrages bzw. der bindenden kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen zum 28. Februar 2022**

Für ihre Zulassung ab dem 1. September 2022 sind die bereits bestehenden Pflegeeinrichtungen gemäß § 72 Abs. 3d SGB XI verpflichtet, den Landesverbänden der Pflegekassen bis zum **28. Februar 2022** zu melden, an welchen Tarifvertrag bzw. an welche kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen sie gebunden sind (§ 4 Abs. 1 Zulassungs-RL). Ihre Meldung muss dazu die Angaben gemäß **§ 4 Abs. 2 Nummern 1 bis 9** der Zulassungs-RL enthalten.

Im Gegensatz zum Herbst 2021 handelt es sich hierbei um reduzierte Mitteilungspflichten. Die Angaben gemäß § 4 Abs. 2 Nr. 10 bis 14 der Zulassungs-Richtlinie zur Ermittlung eines regional üblichen Entgeltniveaus gemäß § 82c Abs. 2 SGB XI sind bereits zum 1. Oktober 2021 bzw. zum 17. November 2021 aufgrund einer Fristverlängerung erfolgt. Sie sind jetzt nicht erforderlich und müssen deshalb auch nicht nachgemeldet werden.

Da die Meldung Voraussetzung für die Zulassung der Pflegeeinrichtung ab dem 1. September 2022 bzw. für die Anpassung des bestehenden Versorgungsvertrages ist, hat das Bundesgesundheitsministerium den GKV-Spitzenverband gebeten, für **nach dem 28. Februar 2022 eingehende Meldungen** ein pragmatisches Verfahren zu etablieren, um so den Pflegeeinrichtungen genügend Zeit zu geben, die gesetzlichen Regelungen umzusetzen. Mit Blick auf die anschließend erforderlichen Anpassungen der Versorgungsverträge und ggf. der Vergütungsvereinbarungen werden Meldungen somit **bis zum 31. März 2022** möglich sein. Laut Information des BMG und der Bundesverbände der Pflegekassen ist die Meldung an die Datenclearingstelle (DCS) (vgl. § 6 Zulassungs-RL) ab dem 7. **Februar 2022** möglich. Das Eingabeportal bei der DCS wird für die Pflegeeinrichtungen bis zum 31. März .2022 geöffnet sein.

**Alle tarif- oder an kirchliche Arbeitsregelungen gebundenen Pflegeeinrichtungen müssen zum 31. März 2022 eine Mitteilung machen, unabhängig davon, ob sie bereits im Herbst 2021 ihren Mitteilungspflichten nachgekommen sind oder nicht.**

### **Prüfung durch die Landesverbände der Pflegekassen**

Gemäß § 3 Abs. 8 Zulassungs-Richtlinie prüfen die Landesverbände der Pflegekassen, ob die Zulassungsvoraussetzung nach § 72 Abs. 3a SGB XI vorliegt. Hierzu wird anhand der Informationen aus der Mitteilung nach § 72 Abs. 3d SGB XI geprüft, ob eine Bindung an ein Tarifvertragswerk oder an kirchliche Arbeitsrechtsregelungen vorliegt. Ergänzend können die Landesverbände der Pflegekassen weitere Unterlagen von der Pflegeeinrichtung anfordern, wie beispielsweise einen aktuellen Auszug aus dem Landestarifregister oder eine aktuelle Bestätigung über eine Vollmitgliedschaft bei dem tarifschließenden Arbeitgeberverband oder solche Unterlagen anfordern, die belegen, dass eine Entlohnung nach Tarif oder kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen gezahlt wird. **Die Pflegeeinrichtungen sind zur Mitwirkung verpflichtet.**

Bei fehlenden Voraussetzungen für eine Tarif- oder Bindung an kirchliche Arbeitsrechtsregelungen gelten die Mitteilungspflichten der nicht tarif- oder an kirchliche Arbeitsrechtsregelungen gebundenen Pflegeeinrichtungen.

### **6. Meldung der nicht tarif- oder an kirchliche Arbeitsrechtsregelungen gebundenen Pflegeeinrichtungen**

Das Meldeverfahren für die nicht tarif- oder an kirchliche Arbeitsrechtsregelungen gebundenen Pflegeeinrichtungen ist in § 5 Zulassungs-RL geregelt.

Das Bundesgesundheitsministerium hat auch hierfür die Frist für die zum 28. Februar 2022 zu machenden Mitteilungen bis zum 31. März 2022 verlängert. Das Eingabeportal bei der DCS wird auch dazu erst nach dem 7. Februar 2022 geöffnet sein.

Gemäß § 5 Abs. 5 Zulassungs-Richtlinie prüfen die Landesverbände der Pflegekassen, ob die Zulassungsvoraussetzung nach § 72 Abs. 3b SGB XI vorliegt. Ergänzend können die Landesverbände der Pflegekassen jederzeit weitere Unterlagen anfordern, die belegen, dass das jeweilige regional übliche Entgeltniveau in den drei Beschäftigtengruppen sowie die regionalen Durchschnittswerte der tarifvertraglich oder in kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen vereinbarten variablen pflegetypischen Zuschläge nicht unterschritten werden oder mindestens in Höhe des als maßgebend mitgeteilten Tarifvertragswerks oder der kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen entlohnt wird. Die Pflegeeinrichtungen sind zur Mitwirkung verpflichtet.

### **7. Anpassung des Versorgungsvertrags bei Bestandseinrichtungen bzw. erstmaligem Abschluss des Versorgungsvertrags**

Bei Bestandseinrichtungen sind auf Grundlage der Mitteilung nach §§ 4 bzw. 5 Zulassungs-Richtlinie die Versorgungsverträge, die mit Pflegeeinrichtungen vor dem 1. September 2022 abgeschlossen wurden, bis spätestens zum Ablauf des 31. August 2022 mit Wirkung ab 1. September 2022 an die Vorgaben des § 72 Abs. 3a oder Abs. 3b SGB XI anzupassen, wenn die Landesverbände der Pflegekassen das Vorliegen der Zulassungsvoraussetzung des § 72 Absatzes 3a SGB XI oder des § 72 Absatzes 3b SGB XI geprüft haben und feststellen konnten.

Dies soll unbürokratisch geschehen. Angedacht sind Ergänzungen zu den Versorgungsverträgen aber keine komplett neuen Versorgungsverträge für die Bestandseinrichtungen.

Nach § 7 Abs. 1 Zulassungs-Richtlinie darf ein erstmaliger Versorgungsvertrag für die Zulassung zur pflegerischen Versorgung nach § 72 SGB XI mit Wirkung ab dem 1. September 2022 nur dann mit einer Pflegeeinrichtung erstmals geschlossen werden, wenn bei Antragsstellung auf Zulassung die Mitteilung der Pflegeeinrichtung nach den §§ 4 oder 5 vorliegt und die Landesverbände der Pflegekassen das Vorliegen der Zulassungsvoraussetzung des § 72 Absatzes 3a SGB XI oder des § 72 Absatzes 3b SGB XI geprüft haben und feststellen konnten.

### **Richtlinien nach § 82c Abs. 4 SGB XI (Pflegevergütungs-RL) im Überblick**

Zur Einschätzung der Wirtschaftlichkeit von Personalaufwendungen haben die Landesverbände der Pflegekassen bei nicht tarifgebundenen bzw. nicht an kirchliche Arbeitsrechtsregelungen gebundene Pflegeeinrichtungen anhand der maßgeblichen Informationen aus Tarifverträgen bzw. kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen ein regional übliches Entgeltniveau zu bestimmen.

Das regional übliche Entgeltniveau ist für nicht tarifgebundene bzw. nicht an kirchliche Arbeitsrechtsregelungen gebundene Pflegeeinrichtungen insofern maßgeblich, als eine Bezahlung der Beschäftigten bis maximal 10 % über dem regional üblichen Entgeltniveau in den Pflegesatzverfahren nach § 85 SGB XI bzw. in den Vergütungsverfahren nach § 89 SGB XI nicht als unwirtschaftlich abgelehnt werden darf.

Bei einer tarifgebundenen oder an kirchliche Arbeitsrechtsregelungen gebundenen Pflegeeinrichtung kann die Bezahlung von Gehältern der Beschäftigten bis zur Höhe der aus dieser Bindung resultierenden Vorgaben in den Pflegesatz- und Vergütungsverhandlungen nicht als unwirtschaftlich abgelehnt werden. Für eine darüberhinausgehende Bezahlung bedarf es sachlicher Gründe. Diese werden in § 6 beschrieben.

#### **1. Regional übliches Entgeltniveau (§§ 2 bis 5 Pflegevergütungs-RL)**

Als Region für die Ermittlung des regional üblichen Entgeltniveaus gilt abgesehen von besonderen Fällen das jeweilige Bundesland (§ 2 Pflegevergütungs-RL)

Das regional übliche Entgeltniveau stellt einen nach der Anzahl der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die Leistungen der Pflege oder Betreuung von Pflegebedürftigen erbringen, gewichteten Durchschnitt der Entlohnung entsprechend den in der Region geltenden Tarifverträgen und kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen dar. Die Entlohnung umfasst

1. Das Grundgehalt (Tabellenentgelt),
2. die Jahressonderzahlungen,
3. die vermögenswirksamen Leistungen des Arbeitgebers sowie
4. die regelmäßigen und fixen pfl egetypischen Zulagen.

Grundlage für die Ermittlung des regional üblichen Entgeltniveaus sind die Mitteilungen der tarifgebundenen oder an kirchliche Arbeitsrechtsregelungen gebundenen Pflegeeinrichtungen nach § 72 Abs. 3e SGB XI für die jeweilige Region nach § 2, die den in § 4 Abs. 2 Nummern 10, 11 und 13 der Richtlinien des GKV-Spitzenverbandes nach § 72 Abs. 3c SGB XI, die den

Anforderungen an die zu meldenden maßgeblichen Informationen entsprechen. Notlagentarife bleiben dazu unberücksichtigt. (vgl. § 3 Pflegevergütungs-RL)

Die genaue Ermittlung des regional üblichen Entgeltlevels und der Vergleich mit dem Entgeltlevel der jeweiligen Pflegeeinrichtung ist in § 4 der Richtlinien dargestellt.

Bei der Ermittlung des regionalen Entgeltlevels bleiben die variablen pflegetypischen Zuschläge unberücksichtigt, sie werden jedoch gesondert ausgewiesen.  
(vgl. § 5 Pflegevergütungs-RL)

## **2. Wirtschaftlichkeit der Entlohnung (§ 6)**

§ 6 der Pflegevergütungs-RL zur Wirtschaftlichkeit der Entlohnung findet ab dem 1. September 2022 eine Anwendung.

### **a) Wirtschaftlichkeit der Entlohnung von tarifgebundenen und an die kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen gebundenen Pflegeeinrichtungen**

Nach § 6 Abs. 1 (Pflegevergütungs-RL) kann bei einer tarifgebundenen oder an kirchliche Arbeitsrechtsregelungen gebundenen Pflegeeinrichtung die Bezahlung von Gehältern der Beschäftigten bis zur Höhe der aus dieser Bindung resultierenden Vorgaben in den Pflegesatz- und Vergütungsverhandlungen nicht als unwirtschaftlich abgelehnt werden.

Hier entfällt nach § 6 Abs. 4 Pflegevergütungs-RL eine weitergehende Einschätzung der Wirtschaftlichkeit der Entlohnung.

Für eine über die Höhe der Bezahlung von Gehältern bei tarifgebunden bzw. an kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen gebundenen Pflegeeinrichtungen (§ 6 Abs.1) hinausgehende Bezahlung der Beschäftigten bedarf es eines sachlichen Grundes.

Als sachlichen Grund kommen insbesondere in Betracht:

1. eine vorliegende Vorvereinbarung auf Grundlage höherer Gehälter, die in einer früheren Pflegesatz- oder Vergütungsvereinbarung der Pflegeeinrichtung nicht als unwirtschaftlich abgelehnt wurde. Insbesondere sind Gehälter, die der Pflegesatz- oder Vergütungsvereinbarung der Pflegeeinrichtung zugrunde gelegt wurden, die auf Grundlage der bis zum 31. August 2022 geltenden Rechtslage verhandelt wurde, nicht als unwirtschaftlich abzulehnen.
2. eine übertarifliche Bezahlung von beispielsweise Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in der Pflege und Betreuung mit einem Hochschulabschluss nach Teil 3 Pflegeberufegesetz, die eine spezifische Tätigkeit mit übernehmen.
3. die Zahlung wettbewerbsfähiger Löhne aufgrund einer besonders herausfordernden Fachkräftesituation in der Region.

### **b) Wirtschaftlichkeit der Entlohnung von Pflegeeinrichtungen, die nicht tarifgebunden bzw. an kirchliche Arbeitsrechtsregelungen gebunden sind**

Nach § 6 Abs. 3 Pflegevergütungs-RL ist bei einer nicht tarif- oder an kirchliche Arbeitsrechtsregelungen gebundenen Pflegeeinrichtung die Entlohnung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer als wirtschaftlich anzuerkennen, sofern ihre durchschnittliche Entlohnung das regional übliche Entgeltlevel nicht um mehr als 10 % überschreitet. Sofern die durchschnittliche Entlohnung das regional übliche Entgeltlevel nicht um mehr als 10 % überschreitet, sind auch

die weiteren Entlohnungsbestandteile einschließlich der variablen pflegetypischen Zuschläge in der Höhe, die das für die Pflegeeinrichtung maßgebende Tarifvertragswerk bzw. die maßgebenden kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen vorsehen, nicht als unwirtschaftlich abzulehnen.

Wenn die durchschnittliche Entlohnung nicht mehr als 10 % überschreitet, dann entfällt wie bei den tarifgebunden bzw. an kirchliche Arbeitsrechtsregelungen gebundenen Pflegeeinrichtungen nach § 6 Abs. 4 Pflegevergütungs-RL eine weitergehende Einschätzung der Wirtschaftlichkeit der Entlohnung.

Auch hier wird die Möglichkeit eine über die Höhe der Entlohnung nach § 6 Abs. 3 hinausgehende Bezahlung der Beschäftigten bei Vorliegen eines sachlichen Grundes anerkannt zu bekommen.

Die sachlichen Gründe entsprechen im Wesentlichen den tarifgebundenen bzw. den an die kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen gebundenen Pflegeeinrichtungen nach § 6 Abs. 1 Pflegevergütungs-RL. Zusätzlich werden hier als sachliche Gründe angeführt

- sofern sich die Gehälter auf ein anwendbares Tarifvertragswerk oder auf anwendbare kirchliche Arbeitsrechtsregelungen im Sinne von § 3 Abs. 4 der Richtlinien des GKV-Spitzenverbandes nach § 72 Abs. 3c SGB XI beziehen, gilt auch die Fortführung der Zahlung der Entlohnung nach demselben Tarifvertragswerk oder den kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen in Bezug auf zukünftige Änderungen dieses Tarifvertragswerks oder dieser kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen als sachlicher Grund.
- eine in den Erfahrungsstufen vom Durchschnitt abweichende Beschäftigtenstruktur bei Pflegeeinrichtungen nach § 72 Abs. 3b SGB XI, die ihre Beschäftigten in Höhe entsprechend dem maßgebenden Tarifvertragswerk bzw. den kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen entlohnen.

### **3) Veröffentlichung der Übersicht des regional üblichen Entgeltniveaus (§ 7 Pflegevergütungsrichtlinien)**

Die Landesverbände der Pflegekassen veröffentlichen zur Orientierung für die Pflegeeinrichtungen eine Übersicht, welche in der Pflege regional anwendbaren Tarifverträge und kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen nach § 82c Abs. 2 SGB XI bei den Pflegevergütungsverhandlungen nicht als unwirtschaftlich abgelehnt werden können.

Sie erfolgt in diesem Fall aufgrund der Meldungen der tarifgebundenen Pflegeeinrichtungen zum 1. Oktober 2021/im Herbst 2021. **Die Pflegekassenverbände auf der Bundesebene haben bereits angekündigt, dass die Übersicht zum 7. Februar 2022 veröffentlicht wird.**

Das jeweils aktuell veröffentlichte regional übliche Entgeltniveau für die betreffende Beschäftigtengruppe sowie die aktuell veröffentlichten Durchschnittswerte der tarifvertraglich und in kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen vereinbarten variablen pflegetypischen Zuschläge in einer Region bzw. einem Bundesland können somit eine Untergrenze für die Entlohnung der Pflegekräfte in dieser Region bilden.

Alternativ kann sich aber eine Pflegeeinrichtung auch entscheiden, ihre Beschäftigten in der Pflege und Betreuung in Höhe des von ihr gemeldeten maßgebenden Tarifwerkes bzw. der von ihr gemeldeten maßgebenden kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen in der jeweiligen aktuellen Fassung zu entlohnen. Hier kommt es darauf an, dass in dem von der Pflegeeinrichtung selbst als maßgebend mitgeteilte Tarifvertragswerk oder in den von ihr als maßgebend mitgeteilten kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen vorgesehene Lohngefüge beachtet wird.

Die Ermittlung des regional üblichen Entgeltlevels erfolgt aufgrund der in der Region den Pflegekassen gemeldeten, zur Anwendung kommenden Tarifverträge bzw. kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen. Die von den Pflegekassen zur Information der Pflegeeinrichtungen veröffentlichte Übersicht enthält aber nur die Tarifverträge und kirchliche Arbeitsrechtsregelungen, die das regional übliche Entgeltlevel nicht um mehr als 10 % überschreiten.

Zu den stationären Hospizen erfolgen getrennte Informationen nach dem 10. Februar 2022 an die Fachverteiler sobald es hierzu eine Klärung gegeben hat.

Bitte leiten Sie diese Informationen an Ihre Träger und Einrichtungen der Pflege weiter.

Für Rückfragen stehen Ihnen Erika Stempfle ([erika.stempfle@diakonie.de](mailto:erika.stempfle@diakonie.de) / Telefon +49 (0)30 65211 1672) und Britta Fischer ([britta.fischer@diakonie.de](mailto:britta.fischer@diakonie.de) / Telefon +49 (0) 30 65211-1577) gerne zur Verfügung.

Mit herzlichen Grüßen  
Ihre



Maria Loheide