



Information der Verbände der Pflegekassen auf Bundesebene zur Umsetzung der Richtlinien nach § 72 Absatz 3c und § 82c Absatz 4 SGB XI über die DatenClearingStelle (DCS) Pflege

Mit dem Gesundheitsversorgungsweiterentwicklungsgesetz (GVWG) hat der Gesetzgeber neue Regelungen hinsichtlich der Voraussetzungen zur Zulassung von Pflegeeinrichtungen bei Abschluss eines Versorgungsvertrages und zur Wirtschaftlichkeit von Personalaufwendungen gefasst mit dem Ziel, eine flächendeckende Entlohnung nach Tarif als wesentliches Element für eine Verbesserung der Entlohnung von Pflegekräften zu erreichen.

Der GKV-Spitzenverband hat in diesem Zusammenhang den Auftrag erhalten, bis zum 30. September 2021 die Richtlinien (RL) nach § 72 Absatz 3c und § 82c Absatz 4 SGB XI zu erstellen. Wesentlicher Aspekt der RL n. § 72 Absatz 3c SGB XI, welche das Nähere zu den Verfahrens- und Prüfgrundsätzen für die Einhaltung der Vorgaben nach § 72 Absätze 3a und 3b SGB XI beschreiben, ist die Mitteilung der tarif- oder an kirchliche Arbeitsrechtsregelungen gebundenen Pflegeeinrichtungen nach § 72 Absatz 3a SGB XI und damit die Erfassung maßgeblicher Informationen aus den jeweiligen Tarifverträgen/ kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen nach § 72 Abs. 3e SGB XI. Ferner erfolgt auf der Grundlage der RL n. § 82c Absatz 4 SGB XI u.a. die Bestimmung eines regional üblichen Entgeltniveaus für Beschäftigte in der Pflege oder Betreuung auf der Grundlage der maßgeblichen Informationen aus Tarifverträgen bzw. kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen, die von Pflegeeinrichtungen nach § 72 Abs. 3a SGB XI übermittelt wurden. Zudem haben die Landesverbände der Pflegekassen auf dieser Grundlage gemäß § 82c Absatz 5 SGB XI eine Übersicht dazu zu veröffentlichen, welche der nach § 72 Absatz 3e SGB XI mitgeteilten Tarifverträge und kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen eine Entlohnung vorsehen, die das regional übliche Entgeltniveau nicht um mehr als 10 Prozent übersteigen. Dies dient der Information der Pflegeeinrichtungen.

Erfassung über die DatenClearingStelle (DCS) Pflege

Die Verbände der Pflegekassen auf Bundesebene haben in diesem Zusammenhang den gemeinsamen Beschluss gefasst, die Pflegeeinrichtungen und die Landesverbände der Pflegekassen bei der Umsetzung der Maßgaben nach § 72 und 82c SGB XI zu unterstützen und ein zentrales digitales Erfassungsinstrument als bundeseinheitliche und damit unbürokratische Anwendung zu implementieren. Diese digitale Erfassung wird über die DatenClearingStelle (DCS) Pflege erfolgen. Die

DCS ist eine im Auftrag und im Namen der Landesverbände der Pflegekassen betriebene Plattform, welche gemeinsam von den Verbänden der Pflegekassen auf Bundesebene betrieben wird. Die bereits im Jahre 2009 eingerichtete DCS hat sich u.a. als Schnittstelle bei der Veröffentlichung der Ergebnisse der Qualitätsprüfungen bewährt. Für die Erfassung und Verarbeitung von Tarifinformationen wird auf die bestehende Struktur der DCS zurückgegriffen. Bereits im Rahmen der Qualitätsprüfung registrierte Einrichtungen können in Kürze – auf der Grundlage ihrer bestehenden Registrierung – auch die geforderten Tarifdaten zentral übermitteln. Für Einrichtungen, bei denen bisher keine Qualitätsprüfung durchgeführt bzw. eine Veröffentlichung der Ergebnisse nicht vorgesehen war und welche daher noch nicht in der DCS angemeldet sind, wird eine neue Registrierungsmöglichkeit geschaffen, die ihnen die Übermittlung der maßgeblichen Tarifdaten erlaubt.

Die in den RL des GKV-Spitzenverbandes zu definierenden maßgeblichen Tarifinformationen bilden die Grundlage der neu geschaffenen Erfassungsmaske im DCS-Portal. Diese sind pro Pflegeeinrichtungen zu übermitteln und können in der Systematik nicht stellvertretend durch einen Einrichtungsträger bspw. übergreifend für mehrere Einrichtungen übermittelt werden. Die Dateneingabe wird für die Pflegeeinrichtungen bis zu einem festzulegenden Stichtagsdatum ermöglicht. Nach vollständiger Eingabe der Daten durch die jeweilige Pflegeeinrichtung besteht dann keine Änderungsmöglichkeit mehr. Die Pflegeeinrichtungen haben außerdem die Möglichkeit, die von ihnen übermittelten Daten in einer PDF-Datei als Beleg herunterzuladen. Die gemeldeten bzw. verarbeiteten Daten werden ausschließlich im Kontext der zugrundeliegenden gesetzlich definierten Zwecke genutzt.

- Die Freischaltung der DCS-Erfassungsmaske und die Registrierungsmöglichkeit sind zum 27. September 2021 vorgesehen.
- Erreichbar ist das Erfassungsinstrument der DCS unter folgendem Link: <http://www.transparenzberichte-pflege.de/>
- Die Erfassung n. § 72 Absatz 3e SGB XI – für Pflegeeinrichtungen, die an Tarifverträge oder an kirchliche Arbeitsrechtsregelungen nach § 72 Absatz 3a SGB XI gebunden sind – wird über den 30. September 2021 hinaus mindestens bis zum Inkrafttreten der RL nach § 82c Absatz 4 SGB XI möglich sein.

Insgesamt erfolgt der Start der Umsetzung der Richtlinien und damit die digitale Erfassung und Verarbeitung über die DCS wesentlich in 3 Phasen:

-
- **Phase 1:** Übermittlung maßgeblicher Informationen aus Tarifverträgen und kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen für Einrichtungen nach § 72 Absatz 3a SGB XI in Verbindung mit § 72 Absatz 3e SGB XI vor dem 30.09.2021.
 - **Phase 2:** Berechnung eines regional üblichen Entgeltneaus zur Festlegung der Tarifverträge und kirchliche Arbeitsrechtsregelungen, die von den Landesverbänden der Pflegekassen bis spätestens ein Monat nach Inkrafttreten der RL nach § 82c SGB XI (voraussichtlich bis Ende Oktober 2021) zu veröffentlichen sind.
 - **Phase 3:** Erklärung zur Nichtunterschreitung der Entlohnung von Tarifverträgen/ kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen durch Einrichtungen nach § 72 Absatz 3b SGB XI (Nicht-tarifgebundene Einrichtungen) gemäß § 72 Absatz 3d Satz 3 SGB XI mit Öffnung der entsprechend angepassten Eingabemaske spätestens zum Jahresbeginn 2022.

Umsetzung der Phase 1:

Die Voraussetzung zur Berechnung eines regional üblichen Entgeltneaus gemäß Tarif bzw. kirchlichen Arbeitsrechtsregelung ist die Erfassung aller bestehenden und gültigen Tarifverträge und kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen . Hierzu müssen Pflegeeinrichtungen nach § 72 Absatz 3a SGB XI, die an einen Tarifvertrag oder eine kirchlichen Arbeitsrechtsregelung gebunden sind, maßgebliche Informationen aus ihrem Tarifvertrag/ihrer kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen übermitteln. Die maßgeblichen Informationen, welche die Einrichtungen übermitteln müssen, sind in § 4 der Richtlinien des GKV-Spitzenverbandes nach § 72 Absatz 3c SGB XI festgelegt. Unter den Verbänden der Leistungserbringer und der Pflegekassen auf Bundesebene besteht Konsens, die maßgeblichen Daten möglichst aufwandsarm digital und zentral zu erfassen.

Umsetzung der Phasen 2 und 3

Bei der Erfassung in der DCS-Eingabemaske wird unter anderem von der Pflegeeinrichtung zu erfassen sein, in welchem Bundesland sie ihren Sitz hat. Dies ist erforderlich, um die die gemeldeten Tarifdaten der jeweiligen Pflegeeinrichtung von der DCS anhand der Bundesländer automatisiert zuzuordnen. Bis voraussichtlich Ende Oktober 2021 wird aus den eingegangenen Tarifinformationen der einzelnen Pflegeeinrichtungen für jedes Bundesland jeweils ein regional übliches Entgeltneau errechnet.

Kernausrichtung von Phase 3: Die Datenerfassungsmaske in der DCS wird auch die digitale Meldung nach § 72 Absatz 3d SGB XI für nicht an Tarife oder kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen gebundene Pflegeeinrichtung ermöglichen, welcher Tarifvertrag für sie maßgebend ist. Dabei ist vorgesehen, bisher benannte

Tarifverträge bzw. kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen als Dropdown-Menü-Funktion vorzuhalten und entsprechend auszuwählen.

AOK-Bundesverband GbR

Rosenthaler Straße 31
10178 Berlin

BKK Dachverband e.V.

Mauerstraße 85
10117 Berlin

IKK e. V.

Hegelplatz 1
10117 Berlin

Knappschaft

Knappschaftstraße 1
44799 Bochum

Sozialversicherung für Landwirtschaft, Forsten und Gartenbau (SVLFG)

Weißensteinstraße 70-72
34131 Kassel

Verband der Ersatzkassen e. V. (vdek)

Askanischer Platz 1
10963 Berlin

Umsetzung der Richtlinien nach § 72 Absatz 3c und § 82c Absatz 4 SGB XI über die DatenClearingStelle (DCS) Pflege

Matthias Volke

Referent der Abteilung Gesundheit

Verband der Ersatzkassen e. V. (vdek)

Vorgaben gemäß GVWG

Wesentliche Vorgabe der RL nach §§ 72 Abs. 3c und 82c Abs. 4

- Erfassung maßgeblicher Informationen aus Tarifverträgen und kirchlichen AVR
- Bestimmung eines regional durchschnittlichen Entgeltlevels
- Erklärung zur Anwendung von Tarifverträgen oder kirchlichen AVR von Einrichtungen ohne Tarifbindung

Webanwendung zur Erfassung der Tariffinformationen

Beabsichtigte Umsetzung

- Bereitstellung einer digitalen Erfassungsmaske im Internet
- Maske entsprechend des entwickelten Datensatzes
- Nutzung der DatenClearingStelle (DCS) Pflege
 - Webportal im Rahmen der Qualitätsdarstellung (Kommentierung Prüfberichte, Übermittlung von Einrichtungsinformationen)
 - bewährte Struktur
 - Rückgriff auf bereits vorhandene Einrichtungsdaten

DCS–Umsetzung

Anmeldung

- Bereits registrierte Einrichtungen können (und sollten!) die vorhandenen Login–Daten nutzen (Nutzername, Passwort)
- Einrichtungen, bei denen noch keine Daten zur Registrierung aus Qualitätsprüfungen vorliegen, können sich neu registrieren
- Unterstützung bietet DCS–Hotline (Mo–Fr; telefonisch, per Mail oder per Webformular)

Umsetzung der Phase 1: Bereits registrierte Einrichtung nutzen den Login-Bereich

Daten**Clearing**Stelle(DCS)Pflege
für ambulante und stationäre
Pflegeeinrichtungen

[Startseite](#) [Login](#) [Registrierung](#) [Benutzerhandbuch](#)

Verehrter Besucher,


Sie haben den Login-Bereich gewählt. Der Zugang zur "DatenClearingStelle" setzt einen gültigen Benutzernamen und ein Passwort voraus.

Bei technischen Problemen wenden Sie sich bitte an unsere [Hotline](#).

Anmeldung für den internen Bereich

Benutzername:

Passwort:



[Seitenanfang](#) [Kontakt](#) [Impressum / Haftungsausschluss](#) [Datenschutzerklärung](#)

Umsetzung der Phase 1: Registrierung in der DCS

Daten**Clearing**Stelle(**DCS**)Pflege
für ambulante und stationäre
Pflegeeinrichtungen

Startseite Login Registrierung Benutzerhandbuch

Registrierung für die Nutzung

Registrierung mit Auftragsnummer der Qualitätsprüfung

Falls Sie sich aufgrund einer aktuell durchgeführten Qualitätsprüfung registrieren möchten, geht es hier weiter zur Registrierung mit Auftragsnummer. Sie benötigen:

- Die Auftragsnummer besteht aus 26 Stellen und wird komplett eingegeben (inkl. Bindestrich -)
- Vergleichen Sie Ihre Angaben mit denen auf dem Prüfbericht (IK Nr., PLZ etc.).
- Geben Sie die E-Mail Adresse ein, an die Sie die Aufforderung zur Registrierung bekommen haben.

Sollten Sie bereits Zugangsdaten aufgrund einer zurückliegenden Qualitätsprüfung besitzen, können Sie sich mit diesen anmelden, eine Registrierung ist nicht erforderlich. Sie finden nach der Anmeldung außerdem einen Menüpunkt bzgl. Tarifvertrag vor.

[Weiter zur Registrierung mit Auftragsnummer](#)

Registrierung ausschließlich für die Tarfemeldung

Sollten Sie bereits Zugangsdaten aufgrund einer zurückliegenden Qualitätsprüfung besitzen, können Sie sich mit diesen anmelden, eine Registrierung ist nicht erforderlich. Sie finden nach der Anmeldung u.a. einen Menüpunkt bzgl. Tarifvertrag vor.

Falls Sie sich ausschließlich für die Meldung der Tarife registrieren möchten, geht es hier weiter. Sie benötigen diese Angaben gemäß Ihres Versorgungsvertrages:

- Versorgungsart
- Institutionskennzeichen (IK Nr.)
- Postleitzahl.

Sollte eine Registrierung auf der DCS-Pflege nicht möglich sein, stimmen Ihre Angaben nicht mit den Versorgungsvertragsdaten der Landesverbände überein. Bitte wenden Sie sich in dem Fall für weitere Klärungen an Ihren zuständigen Landesverband.

[Weiter zur Registrierung der Tarif-Meldungen](#)



[Seitenanfang](#) [Kontakt](#) [Impressum / Haftungsausschluss](#) [Datenschutzerklärung](#)



Umsetzung der Phase 1: Neuregistrierung in der DCS für Tarif-Meldungen

Änderungsanforderung_Tarifverträge_V1.6_14.09.2021_CL_AOK+vdek [Kompatibilitätsmodus] - Word

DatenClearingStelle(DCS)Pflege
für ambulante und stationäre
Pflegeeinrichtungen

Startseite Login Registrierung Benutzerhandbuch

Registrierung für den Login-Bereich der DCS

Die mit * gekennzeichneten Felder müssen ausgefüllt werden.

Benutzername*
Der Benutzername, den Sie später für das Login benötigen, ist ein eindeutiges Ordnungskriterium und nicht änderbar.

Versorgungsart*

IK*

Anrede

Vorname*

Name*

Pflegeeinrichtung*

Straße*

PLZ*

Ort*

Telefon*
(Beispiel: 089-1234555 bzw. 0891234555)

SEITE 8 VON 28 3892 WÖRTER

15:29
20.09.2021

Umsetzung der Phase 1: Auswahl Tarifverträge

DatenClearingStelle(DCS)Pflege
für ambulante und stationäre Pflegeeinrichtungen

Sie sind eingeloggt als: 200417VS88000828-000012102 | Letzter Login: 08.09.2021 - 15:10 Uhr | Ihre Sitzung läuft ab in: < 59 Minuten [Logout](#)

[Home](#) [Qualitätsprüfung](#) [Einrichtungsinformationen](#) [Tarifverträge](#)

Pflege-Transparenzbericht

Die Landesverbände der Pflegekassen haben sicherzustellen, dass die Leistungen der Pflegeeinrichtungen sowie deren Qualität für Pflegebedürftige und ihre Angehörige verständlich, übersichtlich und vergleichbar im Internet veröffentlicht werden (§ 115 Abs. 1a SGB XI).

Für die Darstellung der Qualität der Pflegeeinrichtungen haben die Vertragspartner nach § 113 SGB XI bzw. der Qualitätsausschuss Pflege die Pflege-Transparenzvereinbarungen (ambulant) bzw. die Qualitätsdarstellungsvereinbarungen (stationär) vereinbart. In diesen Vereinbarungen ist festgelegt, wie die Ergebnisse der Qualitätsprüfungen der Medizinischen Dienste der Krankenversicherung / des Prüfdienstes des Verbandes der privaten Krankenversicherung veröffentlicht werden. Für den stationären Bereich ist außerdem vereinbart, dass neben den Ergebnissen der externen Prüfungen die sogenannten Ergebnisindikatoren sowie verschiedene Selbstauskünfte der Pflegeeinrichtungen (Einrichtungsinformationen) veröffentlicht werden.

Bei der technischen Realisierung der Veröffentlichung werden die Landesverbände der Pflegekassen durch die DatenClearingStelle (DCS) unterstützt. In der DCS werden die Daten aus den verschiedenen Quellen zusammengeführt. Stationäre Pflegeeinrichtungen können außerdem über die Webseite der DCS ihre Einrichtungsinformationen erfassen, die dann auf den Internetseiten der Landesverbände der Pflegekassen veröffentlicht werden. Die Landesverbände der Pflegekassen können über die Webanwendung der DCS die zu veröffentlichenden Berichte bearbeiten.

Beachten Sie bitte, dass Sie nach jedem Bearbeitungsschritt Ihre Eingaben speichern. Wenn Sie in ein anderes Fenster wechseln, gehen alle Eingaben verloren, die vorher nicht gespeichert wurden.

Eine genaue Beschreibung zur Benutzung dieser Anwendung finden Sie hier: [Benutzerhandbuch](#)

[In Veröffentlichung befindliches PDF](#)

[Zur Qualitätsprüfung](#)

[Zur Selbstauskunft](#)

[Zur Tarifmeldung](#)



[Seitenanfang](#) [Kontakt](#) [Impressum / Haftungsausschluss](#) [Datenschutzerklärung](#)

Umsetzung der Phase 1: Dateneingabe


Spezifische Angaben der Pflegeeinrichtung nach § 72 Abs. 3a SGB XI

Name des Tarifvertrags / der kirchlichen
Arbeitsvertragsrichtlinie*: 

arbeitgeberseitige Tarifpartei/Tarifkommission der
kirchlichen Arbeitsvertragsrichtlinie*: 


tarifzuständige Gewerkschaft / zuständige
arbeitsrechtliche Kommission der kirchlichen
Arbeitsvertragsrichtlinie*: 



Tarifvertragstypus*: 


Erklärung der Mitgliedschaft beim
Arbeitgeberverband *: 

Räumlicher Geltungsbereich des Tarifvertrages /
der kirchlichen Arbeitsvertragsrichtlinie*: 

Laufzeit Tarifvertragswerk

Laufzeit Beginn des Tarifvertrages / der kirchlichen
Arbeitsvertragsrichtlinie*: 

Laufzeit Ende des Tarifvertrages*:  

Rechtsverbindliche Erklärung des persönlichen
Anwendungsbereiches*: 

Zurück

Zwischenspeichern

Abbrechen


Weiter


Umsetzung der Phase 1: Dateneingabe


- Eingabe in der Regel per Dropdown, Freitext
- Ausfüllhinweise über Informationsbutton

Spezifische Angaben der Pflegeeinrichtung nach § 72 Abs. 3e SGB XI - Maßgebliche Informationen aus Tarifverträgen/kirchlichen AVR

Gesamtzahl der Vollzeitäquivalente in der Pflegeeinrichtung

Vollzeitäquivalente beim Hilfspersonal*: 


Vollzeitäquivalente bei der Pflegeassistenz*: 


Vollzeitäquivalente beim Fachpersonal*: 

Arbeitnehmerjahresbruttogehalt


Angabe des Arbeitnehmerbruttogehalt für Hilfspersonal


Monatliches Tabellenentgelt Hilfspersonal*: € 

Vermögenswirksame Leistungen Hilfspersonal*: € 

Pflegetypische Zulagen Hilfspersonal*: € 

Jahressonderzahlung (Weihnachtsgeld) Hilfspersonal*: 

Jahressonderzahlung (Urlaubsgeld) Hilfspersonal*: 

Sonstige Jahressonderzahlung Hilfspersonal: € 

Umsetzung Phase 1: Übermittlung der Daten

Abschluss der Meldung

- Nach Erfassung der Daten: Zusammenfassende Übersicht aller Eingaben
- Erst nach erneuter Bestätigung erfolgt die Übermittlung an die Landesverbände der Pflegekassen
- Die übermittelten Daten können als Excelliste heruntergeladen werden

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

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

Datenfeldnummer	Datenfeldbezeichnung	obligat/ fakultativ	Datenfeldformat	Anzahl Zeichen	Ausfüllhinweise
1. Allgemeine Angaben der Pflegeeinrichtung					
1.1	Name der Pflegeeinrichtung	obligat	alphanumerisch	100	
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	Sitz der Pflegeeinrichtung; 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	alphanummerisch	50	
1.10	IK	obligat	numerisch	9	
1.11	Liegt eine Bindung an einen Tarifvertrag/ kirchlichen 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

					<p>Arbeitsrechtsregelungen durch von Arbeitnehmer- und Arbeitgebervertretern paritätisch besetzte Kommissionen beschlossen, deren Ordnungen durch die (Erz-)Bistümer bzw. die Evangelischen Gliedkirchen in Kraft gesetzt sind. - Ja: weiter mit 2. und 3. Meldungsbereich / Nein: weiter mit 4. Meldungsbereich, diese Datenfelder kommen erst für die Meldung der nicht-tarifgebunden Einrichtung zum 28.02.2022 zum Tragen.</p> <p>Interne Vermerke: 1 = ja; weiter mit 2. und 3. 0 = nein; weiter mit 4. Dieses Datenfeld wie auch die Datenfelder 4. ff kommen erst für die Meldung der nicht-tarifgebunden Einrichtung zum 28.02.2022 zum Tragen.</p>
--	--	--	--	--	--

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

Datenfeldnummer	Datenfeldbezeichnung	obligat/ fakultativ	Datenfeldformat	Anzahl Zeichen	Ausfüllhinweise
2.1	Name des Tarifvertrags/ der kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen	obligat	alphanumerisch	100	Name des Tarifvertrags oder der kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen zu den Mantel- und Entlohnungsregelungen
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.

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.
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 (Angabe der tarifvertragsschließenden Partei „arbeitgeberseitig“), 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 mehr Vollmitglied des

					<p>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 = t.n.z. (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	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	Laufzeit Ende des Tarifvertrages / der kirchlichen Arbeitsrechtsregelung	obligat	numerisch	8	Bei unbegrenzten Laufzeiten ist der 31.12.9999 einzutragen.
2.8.	Rechtsverbindliche Erklärung des persönlichen 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.

3. Spezifische Angaben der Pflegeeinrichtung nach § 72 Abs. 3e SGB XI - Maßgebliche Informationen aus Tarifverträgen/kirchlichen Arbeitsrechtsregelung zum 01.09.2021					
3.1-0	Gesamtzahl der Vollzeitäquivalente in der Pflegeeinrichtung				<p>Anzahl der Vollzeitäquivalente zum Stichtag 01.09. des laufenden Jahres (kaufmännisch gerundet); ohne die verantwortliche Pflegefachperson/Pflegedienstleitung und ihre Stellvertretung.</p> <p>Auszubildende in der Pflege bleiben dabei unberücksichtigt.</p> <p>Für jede(n) Mitarbeiter(in) wird nach Beschäftigungsumfang das Vollzeitäquivalent angegeben. Dabei sind auch Mitarbeiter in der Betreuung oder Pflege zu berücksichtigen, deren individuell vereinbarte Arbeitszeit geringer als 50 % ist. Berücksichtigungsfähig sind auch Betreuungskräfte nach § 43b SGB XI, zugeordnet entsprechend der Dauer der Ausbildung in die jeweilige Beschäftigtengruppe.</p>

					.
3.1-1	Vollzeitäquivalente beim Hilfspersonal	obligat	numerisch	3	Anzahl der Vollzeitäquivalente 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 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 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	Datenfeldbezeichnung	obligat/ fakultativ	Datenfeldformat	Anzahl Zeichen	Ausfüllhinweise
3.2-0	Arbeitnehmermonatsbruttogehalt				<p>Für jede der drei Beschäftigungsgruppen wird auf Basis der tatsächlichen Eingruppierung der Beschäftigten in der Pflegeeinrichtung in die Entgeltgruppen (EG) und Erfahrungsstufen (ES) 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</p>

Datenfeldnummer	Datenfeldbezeichnung	obligat/ fakultativ	Datenfeldformat	Anzahl Zeichen	Ausfüllhinweise
					summiert. Maßgeblich ist hier nicht die tatsächliche Zahlung, sondern der Anspruch des Mitarbeiters auf sein Grundgehalt lt. Tarifvertrag/kirchlicher Arbeitsrechtsregelung, die er entsprechend seiner überwiegenden Tätigkeit (Tarifaufautomatik) 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	Monatliches durchschnittliches Tabellenentgelt (Grundgehalt) 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 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. Grundlage sind die Tabellenwerte der zum 30.09. des laufenden Jahres gültigen Entgelttabelle.
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/die 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]

Datenfeldnummer	Datenfeldbezeichnung	obligat/ fakultativ	Datenfeldformat	Anzahl Zeichen	Ausfüllhinweise
3.2-1.4.2	Jahressonderzahlung (Urlaubsgeld) Hilfspersonal	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]
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

Datenfeldnummer	Datenfeldbezeichnung	obligat/ fakultativ	Datenfeldformat	Anzahl Zeichen	Ausfüllhinweise
3.2-2	Angabe des Arbeitnehmerbruttogehalts für Pflegeassistentenkräfte				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	Monatliches durchschnittliches Tabellenentgelt (Grundgehalt) 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 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. Grundlage sind die Tabellenwerte der zum 30.09. des laufenden Jahres gültigen Entgelttabelle
3.2-2.2	Vermögenswirksame Leistungen Pflegeassistenz	obligat	numerisch	6	Monatlicher Betrag des Arbeitgebers für vermögenswirksame Leistungen Hier sind nicht die tatsächlichen Zahlungen relevant, sondern die vermögenswirksamen Leistungen, worauf der Mitarbeiter der Beschäftigtengruppe einen Anspruch hat.
3.2-2.3	Pflege typische Zulagen Pflegeassistenz	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

3.2-2.4.1	Jahressonderzahlung (Weihnachtsgeld)_Pflegeassistenz	obligat	numerisch	6	<p>Prozentsatz, der lt. Tarifvertrag/lt. kirchlicher Arbeitsrechtsregelung für das Weihnachtsgeld vorgesehen ist. Die Angabe als Prozentwert kann dabei nur erfolgen, wenn der Tarifvertrag/die 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 werden. Auswahlfeld [Prozent oder Euro]</p>
3.2-2.4.2	Jahressonderzahlung (Urlaubsgeld) Pflegeassistenz	obligat	numerisch	6	<p>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]</p>

Datenfeldnummer	Datenfeldbezeichnung	obligat/ fakultativ	Datenfeldformat	Anzahl 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

				<p>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 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. Grundlage sind die Tabellenwerte der zum 30.09. des laufenden Jahres gültigen Entgelttabelle</p>
--	--	--	--	--

Datenfeldnummer	Datenfeldbezeichnung	obligat/ fakultativ	Datenfeldformat	Anzahl 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 vorgesehen sind, ist ein arithmetisches Mittel zu bilden.</p>

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 die Jahressonderzahlung als durchschnittlicher Betrag in Euro/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. kirchlicher 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 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</p> <p>Auswahlfeld [Prozent oder Euro]</p>

3.2-3.4.3	Sonstige Jahressonderzahlung Fachperson	fakultativ	numerisch	6	<p>Sofern weitere (über das Weihnachtsgeld 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</p>
3.3	Variable pflegetypische Zuschläge				<p>Grundlage sind der im Tarifvertrag/in der kirchlichen Arbeitsrechtsregelung geregelter Anspruch des Mitarbeiters auf die definierten pflegetypischen Zuschläge.</p> <p>Unter Flexibilitätszuschläge sind die im Tarifvertrag/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“).</p> <p>Prozentualer Zuschlag auf den Stundenlohn (Grundgehalt), Angabe in Prozent (gerundet auf den vollen Betrag ohne Nachkommastellen). Sofern die</p>

					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. - Falls keine Angaben gemacht werden können, tragen Sie die Zahl 0 sein.
3.3-1	Nachtarbeit	obligat	numerisch	3	Angabe in Prozent
3.3-2	Sonntagsarbeit	obligat	numerisch	3	Angabe in Prozent
3.3-3	Feiertagsarbeit	obligat	numerisch	3	Angabe in Prozent
3.3-4	Schichtarbeit und Wechselschichtarbeit	obligat	numerisch	3	Angabe in Prozent
3.3-5	Flexibilitätszuschlag	obligat	numerisch	3	Angabe in Prozent
3.3-6	Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft	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		

**4. Spezifische Angaben der Pflegeeinrichtung nach § 72 Abs. 3b
in Verbindung mit 3d SGB XI**

4.1	Name des maßgebenden Tarifvertrags/ der maßgebenden kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen	obligat	alphanumerisch	100	Angabe der nicht-tarifgebundenen Pflegeeinrichtung, welcher Tarifvertrag/ welche kirchliche Arbeitsrechtsregelung für sie maßgebend ist
4.2	Rechtsverbindliche Erklärung über Nichtunterschreitung der Entlohnung gemäß maßgebenden Tarifvertrag/ maßgebender kirchlicher Arbeitsrechtsregelungen	obligat	[Bestätigungsfeld], analog z.B. Datenschutzerklärung Internet		Die Pflegeeinrichtung erklärt gegenüber den Landesverbänden der Pflegekassen rechtsverbindlich, dass sie die Höhe der Entlohnung den im Datenfeld Nr. 4.1 genannten Tarifvertrag/der kirchlichen Arbeitsrechtsregelung nicht unterschreitet.
4.3	Angaben zum Geltungsbereich des maßgebenden Tarifvertrags/der maßgebenden kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen				
4.3-1	Räumlicher Geltungsbereich	obligat	numerisch	2	Für welche Region soll der/die Tarifvertrag/kirchliche Arbeitsrechtsregelung maßgebend sein: 1 = Bundesweit 2 = Bayern 3 = Baden-Württemberg ... 17 =Thüringen

Datenfeldnummer	Datenfeldbezeichnung	obligat/ fakultativ	Datenfeldformat	Anzahl Zeichen	Ausfüllhinweise
4.3-2	Zeitlicher Geltungsbereich				Der Zeitraum, für den die Pflegeeinrichtung den/die Tarifvertrag/kirchliche Arbeitsrechtsregelung nach Datenfeld Nr 4.1 als maßgebend erklärt.
4.3-2.1	Zeitlicher Geltungsbereich Beginn	obligat	numerisch	8	TT.MM.JJJJ
4.3-2.2	Zeitlicher Geltungsbereich Ende	obligat	numerisch	8	TT.MM.JJJJ
4.4	Rechtsverbindliche Erklärung der Pflegeeinrichtung_		[Bestätigungsfeld] analog z.B. Datenschutzerklärung Internet		Die Pflegeeinrichtung erklärt gegenüber den Landesverbänden der Pflegekassen rechtsverbindlich, dass die Angaben richtig sind und dass die Voraussetzungen für die Eröffnung aller Geltungsbereiche gegeben sind; das umfasst auch die Erklärung, dass der/die herangezogene(n) Tarifvertrag/Tarifverträge oder kirchliche Arbeitsrechtsregelung nach Datenfeld Nr 4.1 sämtliche Arbeitnehmer*innen, die Leistungen der Pflege oder Betreuung von Pflegebedürftigen erbringen, berücksichtigt für alle Arbeitnehmer*innen Anwendung findet