Richtlinien des GKV-Spitzenverbandes

nach § 82c Absatz 4 SGB XI

zum Verfahren nach § 82c Absätze 1 bis 3 und 5 SGB XI (Pflegevergütungs-Richtlinien)

vom 24.01.2022
zuletzt geändert durch Beschluss vom 12.02.2026

Der GKV-Spitzenverband[1] hat die Richtlinien nach § 82c Absatz 4 SGB XI erstmalig am 27.09.2021 beschlossen und anschließend dem Bundesministerium für Gesundheit zur Genehmigung vorgelegt. Das Bundesministerium für Gesundheit hat die Richtlinien im Einvernehmen mit dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales mit Schreiben vom 23.12.2021 unter modifizierenden Maßgaben (Auflagen) genehmigt. Der GKV-Spitzenverband hat daraufhin die Richtlinien geändert und am 24.01.2022 beschlossen. Diese Richtlinien hat das Bundesministerium für Gesundheit im Einvernehmen mit dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales mit Schreiben vom 27.01.2022 genehmigt. Aufgrund des Pflegebonusgesetzes wurde eine erneute Anpassung der Richtlinien erforderlich. Der GKV-Spitzenverband hat die geänderten Richtlinien am 08.07.2022 beschlossen; das Bundesministerium für Gesundheit hat diese im Einvernehmen mit dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales mit Schreiben vom 19.07.2022 genehmigt. Aufgrund des Pflegeunterstützungs- und -entlastungsgesetzes wurde eine weitere Anpassung der Richtlinien erforderlich. Der GKV-Spitzenverband hat die geänderten Richtlinien am 12.07.2023 beschlossen; das Bundesministerium für Gesundheit hat diese im Einvernehmen mit dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales mit Schreiben vom 30.01.2024 genehmigt.

Aufgrund der durch das Gesetz zur Befugniserweiterung und Entbürokratisierung in der Pflege erfolgten Änderungen des § 82c Absatz 4 SGB XI ist eine Anpassung der Pflegevergütungs-Richtlinien erforderlich geworden. Der GKV-Spitzenverband hat die angepassten Richtlinien am 12.02.2026 beschlossen; das Bundesministerium für Gesundheit hat sie im Einvernehmen mit dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales mit Schreiben vom 14.07.2026 genehmigt.

[1] Der GKV-Spitzenverband ist der Spitzenverband Bund der Pflegekassen nach § 53 SGB XI

Präambel

Zur Einschätzung der Wirtschaftlichkeit von Personalaufwendungen in nach SGB XI zugelassenen Pflegeeinrichtungen haben künftig die Landesverbände der Pflegekassen anhand von maßgeblichen Informationen aus Tarifverträgen bzw. kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen, die ihnen von Pflegeeinrichtungen nach § 72 Absatz 3e SGB XI zu übermitteln sind, ein regional übliches Entlohnungsniveau zu bestimmen. Das regionale übliche Entlohnungsniveau ist für nicht tarifgebundene Pflegeeinrichtungen insofern maßgeblich, als eine Bezahlung der Beschäftigten bis maximal 10 Prozent über dem regional üblichen Entlohnungsniveau in den Pflegevergütungsverfahren nach §§ 85 und 89 SGB XI nicht als unwirtschaftlich abgelehnt werden darf. Für eine über die Höhe der Bezahlung von Gehältern nach § 82c Absatz 1 SGB XI oder die Höhe der Entlohnung nach § 82c Absätze 2, 2a und 2b SGB XI hinausgehende Bezahlung der Beschäftigten bedarf es eines sachlichen Grundes.

Durch das Gesundheitsversorgungsweiterentwicklungsgesetz (GVWG) wurde der GKV-Spitzenverband gemäß § 82c Absatz 4 SGB XI beauftragt, bis zum Ablauf des 30. September 2021 unter Beteiligung der Bundesarbeitsgemeinschaft der überörtlichen Träger der Sozialhilfe und der Eingliederungshilfe das Nähere zum Verfahren nach § 82c Absätze 1 bis 3 und 5 SGB XI, das durch das Pflegebonusgesetz konkretisiert wurde, festzulegen.

§ 1 Gegenstand und Geltungsbereich

(1) Die Richtlinien regeln das Verfahren der Landesverbände der Pflegekassen zur Umsetzung der Vorgaben gemäß § 82c Absätze 1 bis 3 und 5 SGB XI.

(2) Die Richtlinien sind für die Pflegekassen und ihre Verbände sowie für die Pflegeeinrichtungen nach Absatz 3 und die nach Landesrecht zuständigen Träger der Sozialhilfe verbindlich.

(3) In den Geltungsbereich fallen alle nach § 72 SGB XI zugelassenen ambulanten Pflegeeinrichtungen einschließlich der Betreuungsdienste nach § 71 Absatz 1a SGB XI sowie alle teil- und vollstationären Pflegeeinrichtungen einschließlich der Kurzzeitpflege, die Pflegevergütungsvereinbarungen für Leistungen der Pflege oder Betreuung von Pflegebedürftigen nach §§ 85 und 89 SGB XI anstreben.

§ 2 Bildung von Regionen

Als Region für die Ermittlung des regional üblichen Entlohnungsniveaus nach § 3 gilt das jeweilige Bundesland.

§ 3 Regional übliches Entlohnungsniveau

(1) Das regional übliche Entlohnungsniveau stellt einen nach der Anzahl der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die Leistungen der Pflege oder Betreuung von Pflegebedürftigen erbringen, gewichteten Durchschnitt der Entlohnungsbestandteile nach § 72 Absatz 3b Satz 2 Nummer 1 bis 5 SGB XI entsprechend den in der Region nach § 2 geltenden Tarifvertragswerken und kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen dar. Das regional übliche Entlohnungsniveau wird als durchschnittlicher Stundenlohn in Euro, kaufmännisch auf zwei Nachkommastellen gerundet, ausgewiesen.

(2) Bei der Ermittlung des regional üblichen Entlohnungsniveaus durch die Landesverbände der Pflegekassen wird die Entlohnung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Pflegeeinrichtungen berücksichtigt, die überwiegend in der Pflege oder Betreuung von Pflegebedürftigen tätig sind. Überwiegend in der Pflege oder Betreuung von Pflegebedürftigen nach Satz 1 tätig sind Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit einer vertraglich vereinbarten individuellen Arbeitszeit von mindestens 50 Prozent in der Pflege oder Betreuung. Die verantwortliche Pflegefachperson und ihre Stellvertretung sowie Auszubildende in der Pflege bleiben bei der Ermittlung des regional üblichen Entlohnungsniveaus nach Satz 1 unberücksichtigt.

(3) Grundlage für die Ermittlung des regional üblichen Entlohnungsniveaus sind die Mitteilungen der tarifgebundenen oder an kirchliche Arbeitsrechtsregelungen gebundenen Pflegeeinrichtungen nach § 72 Absatz 3e SGB XI für die jeweilige Region nach § 2, die den in § 4 Absatz 2 Nummern 9, 10 und 12 der Richtlinien nach § 72 Absatz 3c SGB XI genannten Anforderungen an die zu meldenden maßgeblichen Informationen entsprechen.

(4) Die Mitteilungen zu den Tarifvertragswerken und kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen nach § 2 Absatz 5 und 6 der Richtlinien nach § 72 Absatz 3c SGB XI bleiben bei der Ermittlung unberücksichtigt.

§ 4 Ermittlung des regional üblichen Entlohnungsniveaus

(1) Das regional übliche Entlohnungsniveau wird anhand der nach § 3 Absatz 3 vorliegenden Mitteilungen der Pflegeeinrichtungen von den Landesverbänden der Pflegekassen nach den Absätzen 2 bis 5 ermittelt.

(2) Im ersten Schritt wird für jede Pflegeeinrichtung ein arbeitszeitnormierter Stundenlohn jeweils für die drei 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

ermittelt. Zur Berechnung des arbeitszeitnormierten Stundenlohnes nach Satz 1 werden für jede Qualifikationsgruppe der durchschnittliche monatliche Arbeitnehmer-Grundlohn (Tabellenentgelt), die regelmäßigen Jahressonderzahlungen bezogen auf einen monatlichen Durchschnitt, die monatlichen vermögenswirksamen Leistungen, die durchschnittlichen monatlichen fixen pflegetypischen Zulagen und der durchschnittliche Lohn für Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft, der zum 1. Juli des Jahres auf Grundlage des Tarifvertragswerks bzw. der kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen tatsächlich gezahlt wurde, gemäß § 4 Absatz 2 Nummer 10 der Richtlinien nach § 72 Absatz 3c SGB XI, jeweils bezogen auf eine Vollzeitbeschäftigung, addiert und die Summe durch die - dem Tarifvertragswerk bzw. den kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen entsprechende - monatliche Arbeitszeit dividiert. Die monatliche Arbeitszeit nach Satz 2 wird errechnet, indem die Wochenarbeitszeit[2] mit 13 multipliziert und anschließend durch 3 dividiert wird.

(3) Im zweiten Schritt wird für jede der drei Qualifikationsgruppen nach Absatz 2 a bis c ein regional übliches Entlohnungsniveau im Sinne von § 82c Absatz 2 Satz 2 Nummer 2 SGB XI als Stundenlohn in der Region ermittelt. Zur Ermittlung des regional üblichen Entlohnungsniveaus nach Satz 1 wird das Produkt aus dem arbeitszeitnormierten Stundenlohn gemäß Absatz 2 und den Vollzeitäquivalenten der Pflegeeinrichtung für die jeweilige Qualifikationsgruppe gemäß § 4 Absatz 2 Nummer 9 der Richtlinien nach § 72 Absatz 3c SGB XI über alle Pflegeeinrichtungen in einer Region nach § 2 aufaddiert und jeweils durch die Summe der für die jeweilige Qualifikationsgruppe und Region angegebenen Vollzeitäquivalente dividiert.

(4) Im dritten Schritt werden die Anteile der jeweiligen Qualifikationsgruppen nach Absatz 2 a bis c an der Grundgesamtheit in einer Region ermittelt, indem die Summe der mitgeteilten Vollzeitäquivalente gemäß § 4 Absatz 2 Nummer 9 der Richtlinien nach § 72 Absatz 3c SGB XI in der jeweiligen Qualifikationsgruppe und Region nach § 2 gebildet und durch die Grundgesamtheit dividiert wird. Die Grundgesamtheit stellt die Summe aller Vollzeitäquivalente in allen Qualifikationsgruppen in der Region dar.

[2] Angabe gemäß § 4 Absatz 2 Nummer 13 der Richtlinien nach § 72 Absatz 3c SGB XI

(5) Im vierten Schritt werden die nach Absatz 3 ermittelten durchschnittlichen Entlohnungsniveaus der drei Qualifikationsgruppen in der Region mit den jeweiligen Anteilen nach Absatz 4 multipliziert und aufaddiert. Der gewichtete durchschnittliche Stundenlohn über die drei Qualifikationsgruppen bildet das regional übliche Entlohnungsniveau.

§ 5 Variable pflegetypische Zuschläge

(1) Die in Tarifvertragswerken oder kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen vereinbarten variablen pflegetypischen Zuschläge bleiben bei der Ermittlung des regional üblichen Entlohnungsniveaus nach § 3 Absatz 1 unberücksichtigt[3]. Sie werden jedoch gemäß § 82c Absatz 2 Satz 2 Nummer 3 SGB XI gesondert ausgewiesen.

(2) Grundlage für die Ermittlung des jeweils regional üblichen Niveaus eines pflegetypischen Zuschlags ist die entsprechende Mitteilung der tarifgebundenen oder an kirchliche Arbeitsrechtsregelungen gebundenen Pflegeeinrichtungen nach § 72 Absatz 3e SGB XI für die jeweilige Region nach § 2, die den in § 4 Absatz 2 Nummer 11 der Richtlinien nach § 72 Absatz 3c SGB XI genannten Anforderungen an die zu meldenden maßgeblichen Informationen entspricht. Die entsprechend den Mitteilungen der Pflegeeinrichtungen nach § 72 Absatz 3e SGB XI vorliegenden Angaben zu den jeweils tarifvertraglich oder in kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen vereinbarten variablen pflegetypischen Zuschlägen auf den Stundenlohn (Grundgehalt) in Prozent für:

a. Nachtarbeit
b. Sonntagsarbeit
c. Feiertagsarbeit (jeweils mit und ohne Freizeitausgleich)

gemäß § 4 Absatz 2 Nummer 11 der Richtlinien nach § 72 Absatz 3c SGB XI werden von den Landesverbänden der Pflegekassen jeweils über alle Pflegeeinrichtungen in einer Region nach § 2 aufaddiert und durch die Anzahl der Pflegeeinrichtungen, die maßgebliche Informationen gemäß § 72 Absatz 3e SGB XI mitgeteilt haben, dividiert. Die Angaben erfolgen in Prozent und stellen die regionalen Durchschnittswerte der tarifvertraglich oder in kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen vereinbarten variablen pflegetypischen Zuschläge dar. Sie sind kaufmännisch ohne Nachkommastellen zu runden.

§ 6 Wirtschaftlichkeit der Entlohnung

(1) 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.

(2) Die Grundlage für die Prüfung der Wirtschaftlichkeit der Höhe der Entlohnung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer einer Pflegeeinrichtung, die Leistungen der Pflege oder Betreuung von Pflegebedürftigen erbringen, bilden bei nicht tarif- oder an kirchliche Arbeitsrechtsregelungen gebundenen Pflegeeinrichtungen das aktuell veröffentlichte

[3] Eine Einbeziehung der variablen Zuschläge ist nicht möglich, da diese vom tatsächlichen Einsatz der oder des jeweiligen Beschäftigten und vom Pflegeeinrichtungstyp abhängig sind. Ihre Berücksichtigung würde das regional übliche Entgeltniveau verfälschen.

regional übliche Entlohnungsniveau nach § 3 Absatz 1 sowie die durchschnittliche Entlohnung der Pflegeeinrichtung. Zur Ermittlung der durchschnittlichen Entlohnung der jeweiligen Pflegeeinrichtung wird das Verfahren, mit dem das regional übliche Entlohnungsniveau für die Region ermittelt wird, entsprechend angewendet (§ 3 Absatz 2 sowie § 4 Absätze 2, 4 und 5). Bei der Prüfung der Wirtschaftlichkeit der Entlohnung bleiben die pflegetypischen variablen prozentualen Zuschläge auf den Stundenlohn nach § 5 Absatz 2 unberücksichtigt.

(3) Bei einer nicht tarif- oder an kirchliche Arbeitsrechtsregelungen gebundenen Pflegeeinrichtung nach § 72 Absatz 3b Satz 1 Nummer 1, 2, 3 oder 4 SGB XI kann die Zahlung von Entlohnungsbestandteilen nach § 72 Absatz 3b Satz 2 Nummer 1 bis 5 für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nach § 3 Absatz 3 nicht als unwirtschaftlich abgelehnt werden, sofern ihre durchschnittliche Entlohnung nach Absatz 2 das aktuell veröffentlichte regional übliche Entlohnungsniveau nach § 3 Absatz 1 nicht um mehr als 10 Prozent überschreitet.

(4) Sofern bei einer nicht tarif- oder an kirchliche Arbeitsrechtsregelungen gebundenen Pflegeeinrichtung nach § 72 Absatz 3b Satz 1 Nummer 1, 2 oder 3 SGB XI die durchschnittliche Entlohnung nach Absatz 2 das regional übliche Entlohnungsniveau nach § 3 Absatz 1 nicht um mehr als 10 Prozent 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.

(5) Bei einer nicht tarif- oder an kirchliche Arbeitsrechtsregelungen gebundenen Pflegeeinrichtung nach § 72 Absatz 3b Satz 1 Nummer 4 SGB XI sind die von ihr gezahlten variablen pflegetypischen Zuschläge nach § 5 Absatz 2 Satz 1 Buchstaben a bis c nicht als unwirtschaftlich abzulehnen, sofern diese jeweils die Höhe der aktuell veröffentlichten regional üblichen Niveaus der pflegetypischen Zuschläge nach § 82c Absatz 2 Satz 2 Nummer 3 SGB XI nicht übersteigen.

(6) Für Entgelte für Personal, das Leistungen der Pflege oder Betreuung von Pflegebedürftigen ohne direktes Arbeitsverhältnis mit der zugelassenen Pflegeeinrichtung erbringt, insbesondere für Leiharbeitnehmerinnen und Leiharbeitnehmer im Sinne des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes sowie für Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer, die im Rahmen eines Werk- oder Dienstleistungsvertrags eingesetzt werden, gelten die Absätze 1, 3 bis 5 entsprechend. Für eine über die Höhe der Bezahlung von Gehältern nach Absatz 1 oder die Höhe der Entlohnung nach Absatz 3 oder die Höhe der pflegetypischen Zuschläge nach Absatz 5 hinausgehende Bezahlung des in Satz 1 genannten Personals bedarf es eines sachlichen Grundes. Der GKV-Spitzenverband und die Vereinigungen der Träger der Pflegeeinrichtungen auf Bundesebene geben, erstmals bis zum 31. Dezember 2023, unter Beteiligung des Medizinischen Dienstes Bund, des Verbandes der privaten Krankenversicherung e. V. sowie unabhängiger Sachverständiger gemeinsam mit der Bundesvereinigung der kommunalen Spitzenverbände und der Bundesarbeitsgemeinschaft der überörtlichen Träger der Sozialhilfe und der Eingliederungshilfe gemeinsame Empfehlungen zu sachlichen Gründen nach Satz 2 ab. Die Zahlung von Vermittlungsentgelten kann nicht als wirtschaftlich anerkannt werden.

(7) Bei einer nicht tarif- oder an kirchliche Arbeitsrechtsregelungen gebundenen Pflegeeinrichtung nach § 72 Absatz 3b Satz 1 Nummer 1, 2 oder 3 SGB XI kann eine Entlohnung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die keine Leistungen der Pflege oder Betreuung von Pflegebedürftigen erbringen, bis zur Höhe des Tarifvertrags oder der kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen nicht als unwirtschaftlich abgelehnt werden. Werden für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die keine Leistungen der Pflege oder Betreuung von Pflegebedürftigen erbringen, ein anderer Tarifvertrag oder andere kirchliche Arbeitsrechtsregelungen als nach Satz 1 angewendet, so kann ihre Entlohnung bis zu der in diesem Tarifvertrag oder diesen kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen vereinbarten Höhe nicht als unwirtschaftlich abgelehnt werden.

(8) Bei einer nicht tarif- oder an kirchliche Arbeitsrechtsregelungen gebundenen Pflegeeinrichtung nach § 72 Absatz 3b Satz 1 Nummer 4 SGB XI gelten hinsichtlich der Entlohnung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die keine Leistungen der Pflege oder Betreuung von Pflegebedürftigen erbringen, die allgemeinen Bemessungsgrundsätze nach den §§ 84 und 89 SGB XI.

(9) Für eine über die Höhe der Bezahlung von Gehältern nach Absatz 1oder die Höhe der Entlohnung nach Absatz 3, Absatz 7 oder die Höhe der pflegetypischen Zuschläge nach Absatz 5 hinausgehende Bezahlung der Beschäftigten bedarf es eines sachlichen Grundes. Die jeweilige Pflegeeinrichtung hat für die Prüfung, ob für eine darüberhinausgehende Zahlung von Gehältern bzw. Entlohnung ein sachlicher Grund besteht, diesen plausibel und nachvollziehbar darzulegen. Als sachliche Gründe können insbesondere in Betracht kommen:
   a. eine in den Erfahrungsstufen vom Durchschnitt abweichende Beschäftigtenstruktur bei Pflegeeinrichtungen nach § 72 Absatz 3b SGB XI, die ihre Beschäftigten in Höhe entsprechend dem maßgebenden Tarifvertragswerk bzw. den kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen entlohnen
   b. eine vorliegende Vorvereinbarung auf Grundlage höherer Gehälter oder einer höheren Entlohnung, die in einer früheren Pflegesatz- oder Vergütungsvereinbarung der Pflegeeinrichtung nicht als unwirtschaftlich abgelehnt wurde. Insbesondere ist die Entlohnung, die der Pflegesatz- oder Vergütungsvereinbarung der Pflegeeinrichtung zugrunde gelegt wurde, die auf Grundlage der bis zum 31. August 2022 geltenden Rechtslage verhandelt wurde, nicht als unwirtschaftlich abzulehnen. Sofern sich die Entlohnung auf ein anwendbares Tarifvertragswerk oder auf anwendbare kirchliche Arbeitsrechtsregelungen im Sinne von § 72 Absatz 3b Satz 1 Nummer 1 bis 3 SGB XI bezieht, 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.
   c. eine übertarifliche Bezahlung von beispielsweise Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in der Pflege und Betreuung mit einem Hochschulabschluss nach Teil 3 Pflegeberufegesetz, die eine spezifische Tätigkeit mitübernehmen
   d. die Zahlung wettbewerbsfähiger Löhne aufgrund einer besonders herausfordernden Fachkräftesituation in der Region.

§ 7 Veröffentlichung

(1) Die Landesverbände der Pflegekassen veröffentlichen jährlich unverzüglich, jedoch spätestens bis zum 30. September des Jahres, zur Information der Pflegeeinrichtungen für das jeweilige Bundesland eine Übersicht zu den nach § 72 Absatz 3e SGB XI mitgeteilten Tarifvertragswerken und kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen, die in die Ermittlung des regional üblichen Entlohnungsniveaus gemäß § 3 Absätze 3 und 4[4] einfließen und eine Entlohnung vorsehen, die das regional übliche Entlohnungsniveau nach § 3 Absatz 1 um nicht mehr als 10 Prozent übersteigt.

(2) Zur Erstellung der Übersicht nach Absatz 1 ermitteln die Landesverbände der Pflegekassen eine Obergrenze, ab der ein Tarifvertragswerk bzw. kirchliche Arbeitsrechtsregelungen das regional übliche Entlohnungsniveau nach § 3 Absatz 1 um mehr als 10 Prozent überschreiten. Diese Obergrenze wird gebildet, indem das regional übliche Entlohnungsniveau mit dem Faktor 1,1 multipliziert wird.

(3) Zur Erstellung der Übersicht nach Absatz 1 ermitteln die Landesverbände der Pflegekassen für jede Pflegeeinrichtung, deren Meldung für die jeweilige Region vorliegt und die den Anforderungen an die zu meldenden maßgeblichen Informationen nach § 72 Absatz 3e SGB XI entspricht, die durchschnittliche Entlohnung (arbeitszeitnormierter Stundenlohn) entsprechend dem Verfahren nach § 4 Absätze 2, 4 und 5. Soweit die durchschnittliche Entlohnung von mindestens einer der Pflegeeinrichtungen, die an dasselbe Tarifvertragswerk oder dieselben kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen gebunden sind, die Obergrenze nach Absatz 2 nicht überschreitet, werden das entsprechende angewendete Tarifvertragswerk oder die entsprechenden angewendeten kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen in die Übersicht nach Absatz 1 aufgenommen.

(4) In der Übersicht nach Absatz 1 sind zudem auszuweisen:
   1. Das regional übliche Entlohnungsniveau in Euro gemäß § 3 Absatz 1 in Verbindung mit § 4 Absatz 5.
   2. Das regional übliche Entlohnungsniveau in Euro je Qualifikationsgruppe gemäß § 4 Absatz 3.
   3. Die regional üblichen Niveaus der pflegetypischen Zuschläge auf den Stundenlohn (Grundgehalt) in Prozent gemäß § 5 Absatz 2.
   4. Zu den einzelnen Tarifvertragswerken (entsprechend für kirchliche Arbeitsrechtsregelungen) nach Absatz 1:
      a. Der Name des Tarifvertrags/der Tarifverträge
      b. Die Namen der Tarifvertragsparteien bzw. die zuständige Arbeitsrechtliche Kommission
      c. Laufzeit der aktuellen Entgelttabelle (Laufzeitbeginn und -ende) oder des Tarifvertrags, falls für die aktuelle Entgelttabelle keine eigenständige Laufzeit vorgesehen ist; besteht ein Tarifvertragswerk aus mehreren Bestandteilen und weichen diese hinsichtlich ihrer Laufzeit voneinander ab, ist hier die Laufzeit des für die Entlohnung maßgeblichen Bestandteils (z. B. Entgelttarifvertrag) anzugeben

[4] Z. B. sind Notlagentarife, Sanierungstarifverträge und Zukunftssicherungstarifverträge ausgenommen.

d. Angabe, ob eine Kündigung oder anderweitige Beendigung des Tarifvertrags/ der Tarifverträge erfolgt ist
e. Angabe, zu welchem Zeitpunkt die Kündigung oder anderweitige Beendigung wirksam wird
f. Für den Fall, dass sich das Tarifvertragswerk in Nachwirkung im Sinne von § 4 Absatz 5 TVG befindet, Datum des Beginns der Nachwirkung
g. Angabe, ob eine Änderung der Entlohnung nach § 72 Absatz 3b Satz 2 SGB XI für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die Leistungen der Pflege oder Betreuung von Pflegebedürftigen erbringen, erfolgt ist und wenn ja, zu welchem Datum diese wirksam wird.

(5) Der Verband der privaten Krankenversicherung e. V. im Land und die nach Landesrecht zuständigen Träger der Sozialhilfe sind zu beteiligen. Hierfür stellen die Landesverbände der Pflegekassen die zu veröffentlichenden Informationen nach Absatz 4 in elektronischer Form zur Verfügung.

(6) Die Übersicht nach den Absätzen 1 und 4 ist auf Basis der vorliegenden Mitteilungen der Pflegeeinrichtungen nach § 72 Absatz 3e SGB XI und entsprechender Änderungsmitteilungen einmal monatlich zu aktualisieren. Wenn den Landesverbänden der Pflegekassen bekannt wird, dass eine Tarifpartei eines bisher angewendeten Tarifvertragswerks rechtskräftig für tarifunfähig oder ein in der Übersicht aufgeführter Tarifvertrag rechtskräftig für unwirksam erklärt wurde, sind die entsprechenden Tarifvertragswerke bzw. kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen im Rahmen der monatlichen Aktualisierung nach Satz 1 aus der Übersicht zu nehmen.

§ 8 Einbindung des zuständigen Trägers der Sozialhilfe im Land

Den nach Landesrecht zuständigen Trägern der Sozialhilfe werden die für die Pflegevergütungsverfahren nach §§ 85 und 89 SGB XI relevanten Unterlagen bezüglich der Ermittlung des regional üblichen Entlohnungsniveaus auf Anfrage zur Verfügung gestellt.

§ 9 Inkrafttreten

Diese Richtlinien treten am Tag nach der Genehmigung des Bundesministeriums für Gesundheit im Einvernehmen mit dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales in Kraft.