

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