Arbeitshilfe

Tool zur Überprüfung der Einhaltung der Vorgaben des GVWG im Hinblick auf die Bezahlung von Beschäftigten im Pflege- und Betreuungsdienst

Stand: 31.10.2025

Grundlage: Veröffentlichung der Übersichten zu den Entlohnungsniveaus und Zuschlägen sowie Tarifvertragswerken und kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen nach § 82c Abs. 5 SGB XI nach Bundesländern zum 31.10.2025

Einführung

Sehr geehrte Damen und Herren,

wir möchten Ihnen im Folgenden einige Informationen zum **VDAB-Tool** bereitstellen, das Sie bei der Überprüfung der Einhaltung der Vorgaben des Gesundheitsversorgungsweiterentwicklungsgesetzes (**GVWG**) in Bezug auf die Vergütung Ihrer Mitarbeitenden im Pflege- und Betreuungsdienst unterstützt.

Das von der VDAB-BSB mbH entwickelte Tool ist eine Excel-Arbeitsmappe mit mehreren Tabellenblättern. Ziel ist es, Ihnen zunächst zu ermöglichen, die aktuell gezahlten, arbeitszeitnormierten Stundenlöhne Ihrer Beschäftigten zu ermitteln und diese anschließend mit dem für Ihre Einrichtung maßgeblichen regional üblichen Entgeltniveau (**RÜE**) – also dem Durchschnitt aller relevanten Tariflöhne in Ihrer Region – zu vergleichen.

Darüber hinaus bietet das Tool die Möglichkeit, einen Abgleich mit den Stundenlöhnen aus Ihrer letzten Pflegesatzvereinbarung (**PSV**) vorzunehmen, sofern diese dort gesondert ausgewiesen sind.

Abhängig vom Ergebnis dieses Vergleichs können Sie in einem zweiten Schritt verschiedene Lohnanpassungen **simulieren**, um zu prüfen, welche Maßnahmen erforderlich sind, um das regionale Entgeltniveau zu erreichen – und in welchem Umfang entsprechende Gehaltsanpassungen notwendig wären.

Die Regelungen des GVWG sowie die dazugehörigen Richtlinien sehen bei der Ermittlung, dem Abgleich und der Simulation von Entgeltniveaus eine Unterscheidung zwischen drei Qualifikationsgruppen vor:

(1) Pflege- und Betreuungskräfte ohne mindestens einjährige Berufsausbildung
In diese Kategorie gehören auch die §43b-Kräfte, die keine Fachkräfte im Sinne des GVWG sind.

(2) Pflege- und Betreuungskräfte mit mindestens einjähriger Berufsausbildung

(3) Pflege- und Betreuungskräfte mit mindestens dreijähriger Berufsausbildung
In diese Kategorie gehören auch die §43b-Kräfte, die gleichzeitig Fachkräfte im Sinne des GVWG sind.

Zur Berechnung des arbeitszeitnormierten Stundenlohnes je Berufsgruppe werden folgende Lohnbestandteile einbezogen:

(1) Grundgehalt

(2) monatlicher Durchschnitt von etwaigen Jahressonderzahlungen
Sollte ein „Urlaubsgeld“ und ein „Weihnachtsgeld“ gezahlt werden, werden diese Beträge automatisch summiert und aus der Summe der monatliche Durchschnitt ermittelt.

(3) monatliche vermögenswirksame Leistungen

(4) monatliche <u>fixe</u> pflegetypische Zulagen
Fixe pflegetypische Zulagen sind z.B. Pflegezulage, Wechselschichtzulage, sog. „Beauftragten“-Zulagen (Hygiene-, Qualitäts-, Sicherheitsbeauftragte usw.).

Bitte beachten Sie, dass die **variablen** Zuschläge (Sonntags-, Feiertags-, Nachtarbeit) bei der Betrachtung des arbeitszeitnormierten Stundenlohnes **unberücksichtigt** bleiben. Auch **steuerpflichtige Zuschläge** (bei Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, Urlaubsaufschläge) sowie **Gutscheine** werden nicht erfasst.

Ebenso **unberücksichtigt** bleiben die verantwortliche Pflegefachperson (PDL), ihre Stellvertretung (stv. PDL) und alle Auszubildenden. Darüber hinaus werden keine Beschäftigten im Freiwilligen-Sozialen-Jahr, im Bundesfreiwilligendienst und Praktikanten erfasst. Beschäftigte ohne Lohnfortzahlung (z.B. unbezahlter Sonderurlaub, Erziehungsurlaub/Elternzeit, Langzeitkranke) bleiben ebenfalls unberücksichtigt.

Sollte Personal weniger als 50 % seiner vertraglich vereinbarten Arbeitszeit im Bereich des Pflege- und Betreuungsdienstes (inkl. §43b-Mitarbeiter) eingesetzt werden, so wird dieses ebenfalls nicht berücksichtigt.

Dies gilt auch für §45b-Kräfte in ambulanten Diensten. Diese werden bei der Berechnung nur berücksichtigt, wenn sie mehr als 50 % der Leistungen im Rahmen der pflegerischen Betreuung erbringen. §45b-Kräfte, welche überwiegend (mehr als 50 %) Hilfen bei der Haushaltsführung leisten, fließen nicht mit ein.

Die Regularien können auch folgenden Dokumenten nachgelesen werden:

(1) Richtlinien des GKV-Spitzenverbandes nach § 82c Absatz 4 SGB XI zum Verfahren nach § 82c Absätze 1 bis 3 und 5 SGB XI (Pflegevergütungs-Richtlinien)

(2) Richtlinien des GKV-Spitzenverbandes nach § 72 Absatz 3c SGB XI zu den Verfahrens- und Prüfgrundsätzen zur Einhaltung der Vorgaben für Versorgungsverträge nach § 72 Absätze 3a und 3b SGB XI (Zulassungs-Richtlinien)

(3) Fragen und Antworten zur Umsetzung der Zulassungs-Richtlinien nach § 72 Absatz 3c SGB XI und der Pflegevergütungs-Richtlinien nach § 82c Absatz 4 SGB XI

Bitte beachten Sie, dass Sie jeweils die aktuelle Version vorliegen haben. Unter folgendem Link können die Dokumente eingesehen und heruntergeladen werden:

https://www.gkv-spitzenverband.de/pflegeversicherung/gs_tarife_pflege/gs_tarife.jsp

---

Auf den Folgeseiten werden **Aufbau und Funktionsweisen** der drei im Tool enthaltenen Tabellenblätter („IST“, „Prospektiv“, „Übersicht“) vorgestellt.

Für jede Berufsgruppe stehen **ausreichend Zeilen** zur Verfügung. Für die bessere Übersicht ist jeweils ein Teil davon zunächst ausgeblendet. Der Blattschutz des Tools ist so eingestellt, dass diese Zeilen individuell eingeblendet werden können, sofern bei Ihnen der Bedarf besteht.

Auch wenn die verantwortliche **Pflegefachperson** (PDL) und **ihre Stellvertretung** (stv. PDL) nicht unter das GVWG fallen, haben wir diese dennoch erfasst, da beide Funktionen zentral für den Bereich der Pflege und Betreuung sind. Vor allem haben Sie durch die zusätzliche Erfassung dieser beiden Positionen die Möglichkeit, bei einer etwaigen Anpassung der Fachkräfte ebenso die (stv.) PDL nachzuziehen.

Tabellenblatt „IST“

Hier werden die aktuellen Beschäftigten in den jeweiligen Qualifikationsgruppen erfasst.

Folgende Angaben sind vorzunehmen:

(1) Stand **(Zelle „C2“)**

(2) Wöchentliche Arbeitszeit einer Vollzeitstelle **(Zelle „K4“)**

(3) Personalnummer **(Spalte „B“)**

(4) Name **(Spalte „C“)**

(5) Funktion **(Spalte „D“)**

(6) Qualifikation **(Spalte „E“)**

(7) Wochenarbeitsstunden laut Arbeitsvertrag **(Spalte „F“)**
Sollten im Arbeitsvertrag die Monatsarbeitsstunden angegeben sein, muss dieser Wert zunächst durch 13 geteilt und dann mit 3 multipliziert werden.

(8) Grundgehalt (ohne Zuschläge) **(Spalte „H“)**

(9) Zulagen **(Spalten „I“ – „L“)**

(10) Höhe der vermögenswirksamen Leistungen **(Spalte „M“)**
Es ist nur der Arbeitgeberanteil zu erfassen.

(11) Höhe der Jahressonderzahlungen in Prozent **(Spalte „O“)**
Wenn Sie eine oder mehrere prozentuale Jahressonderzahlungen für alle Beschäftigten leisten, können Sie die aufsummierten Prozentwerte aller Zahlungen in Zelle „O4“ eintragen.
Alternativ können Sie bei jedem Beschäftigten einen individuellen Euro Wert in Spalte O eintragen.
In beiden Fällen erfolgt automatisch im Hintergrund eine Umrechnung in einen Wert pro Monat.

(12) Höhe der Jahressonderzahlung in Euro **(Spalte „P“)**
Wenn Sie eine oder mehrere Jahressonderzahlungen in Euro leisten, können Sie den aufsummierten Betrag aller Zahlungen in Zelle „P4“ eintragen.
Alternativ können sie bei jedem Beschäftigten eine individuellen Euro Wert in Spalte P eintragen.
In beiden Fällen erfolgt automatisch im Hintergrund eine Umrechnung in einen Wert pro Monat.

Bitte beachten Sie, dass die „Jahressonderzahlungen in Prozent“ (z.B. Weihnachtsgeld) und die „Jahressonderzahlungen in Euro“ (z.B. Urlaubsgeld) unabhängig voneinander zu betrachten sind. Sie können sowohl einen Wert bei „Jahressonderzahlungen in Prozent“ als auch bei „Jahressonderzahlungen in Euro“ angeben; beide Werte fließen in die Betrachtung mit ein.

Haben Sie alle Eingaben abgeschlossen, wechseln Sie bitte auf das Tabellenblatt „Übersicht“.

Tabellenblatt „Übersicht“

Folgende Angaben sind auf diesem Tabellenblatt vorzunehmen:

(1) Auswahl des Bundeslandes, in dem sich die Einrichtung befindet (Zelle E5)

Die Abkürzungen der Bundesländer / Regionen wurden wie folgt gewählt:

BW = Baden-Württemberg	BY = Bayern
BE = Berlin	BB = Brandenburg
HB = Bremen	HH = Hamburg
HE = Hessen	MV = Mecklenburg-Vorpommern
NI = Niedersachsen	NW = Nordrhein-Westfalen
RP = Rheinland-Pfalz	SL = Saarland
SN = Sachsen	ST = Sachsen-Anhalt
SH = Schleswig-Holstein	TH = Thüringen

Sie können in der Spalte „B“ die Ergebnisse Ihrer Eingaben aus dem Tabellenblatt „IST“ ablesen:

Im ersten Block sehen Sie das „regional übliche Entgeltniveau“ (RÜE), welches bis **Dezember 2025** gültig ist bzw. war und die Abweichung zu diesem.

(Spalte „E-G“)

Sie können ebenfalls die regionale Durchschnittsvergütung Ihrer **Region** ablesen.

(Spalte „E“)

In der nächsten Spalte ist die prozentuale Abweichung zwischen Ihrem **aktuellen individuellen Lohngefüge** und dem für Sie maßgeblichen regionalen Durchschnitt (bis 12/2025) ersichtlich.

(Spalte „F“)

In der letzten Spalte ist die prozentuale Abweichung zwischen Ihrem **prospektiv kalkulierten, individuellen Lohngefüge** und dem für Sie maßgeblichen regionalen Durchschnitt (bis 12/2025) ersichtlich.

(Spalte „G“)

Die Zellen in der Spalte „E-F“ färben sich anhand Ihrer Ergebnisse ein:

(1) Grün
Stundenlohn liegt zwischen 0 % und 10 % über dem regionalen Durchschnitt. Darüber wären die Erfordernisse des GVWG und der Zulassungsrichtlinien des GKV mit Blick auf Erlangung bzw. Erhalt des Versorgungsvertrages gewährleistet.

(2) Orange
Stundenlohn liegt mehr als 10 % über dem regionalen Durchschnitt.

(3) Rot
Stundenlohn liegt unterhalb des regionalen Durchschnitts. Die Anforderungen des GVWG und der Zulassungsrichtlinien des GKV sind nicht erfüllt. Es bedarf einer Anpassung Ihres Lohngefüges.

Im zweiten Block sehen Sie das „regional übliche Entgeltniveau“ (RÜE), welches ab **Januar 2026** gültig ist und die Abweichung zu diesem.

(Spalte „I-L“)

Sie können ebenfalls die **regionale Durchschnittsvergütung** Ihrer Region und die Veränderung zum bisherigen Wert ablesen.

(Spalte „I-J“)

In der nächsten Spalte ist die prozentuale Abweichung zwischen Ihrem **aktuellen individuellen Lohngefüge** und dem für Sie maßgeblichen regionalen Durchschnitt (ab 01/2026) ersichtlich.

(Spalte „K“)

In der letzten Spalte ist die prozentuale Abweichung zwischen Ihrem **prospektiv kalkulierten, individuellen Lohngefüge** und dem für Sie maßgeblichen regionalen Durchschnitt (ab 01/2026) ersichtlich.

(Spalte „L“)

Die Zellen in der Spalte „K-L“ färben sich anhand Ihrer Ergebnisse ein (siehe vorherige Seite).

Die Richtlinie nach § 82c Abs. 4 SGB XI (**Pflegevergütungs-Richtlinie**), insbesondere die Veröffentlichung der Entgeltniveaus und Zuschläge einer Region, weist nicht nur die durchschnittlichen Stundenlöhne der Qualifikationsgruppen aus, sondern ebenfalls einen regionalen Durschnitt über alle Qualifikationsgruppen gewichtet. Diesen Wert können Sie für Ihre Einrichtung aus der Zelle „E7“ ablesen.

Nach unserer Auslegung der Richtlinie nach § 72 Abs. 3c SGB XI (**Zulassungs-Richtlinie**) sind Sie als Träger Ihrer Pflegeeinrichtung verpflichtet, in jeder der drei Qualifikationsgruppen mindestens den regionalen Durchschnitt zu erreichen. Des Weiteren besteht grundsätzlich die Möglichkeit, den jeweils regionalen Durchschnitt je Qualifikationsgruppe zu überschreiten. Hierbei darf der regionale Gesamtdurchschnitt um nicht mehr als 10 % überschritten werden. Der Gesamtdurchschnitt darf aber sehr wohl unterschritten werden.

Aufgrund dieser Auslegung sehen wir es grundsätzlich als möglich an, die einzelne Qualifikationsgruppen jeweils unterschiedlich anzupassen (auch über 10 % in einer Qualifikationsgruppe), sofern der regionale Gesamtdurchschnitt sich innerhalb des Korridors bis maximal 10 % über dem RÜE bewegt.

Sollten in Ihrer letzten Pflegesatzvereinbarung Stundenlöhne hinterlegt sein (oder in analogen Vertragsunterlagen), können Sie über die Zeilen 15-19 einen Abgleich zu diesen Vorgaben vornehmen. Wichtig ist, dass die Stundenlöhne gem. der letzten PSV einzuhalten sind, wenn diese über dem RÜE liegen.
[Dies gilt nur für einzelne Bundesländer.]

Tabellenblatt „prospektiv“

In diesem Tabellenblatt werden zunächst Ihre Eingaben aus dem Tabellenblatt „IST“ automatisch übernommen worden. Folgende Anpassungen können Sie manuell vornehmen:

(1) Sie können hier die einzelnen **Lohn- und Gehaltsbestandteile jedes einzelnen Beschäftigten** anpassen und sehen die Auswirkungen auf die jeweiligen Stundenlöhne.

(2) Möchten Sie eine „**pauschalierte Anpassung**“ aller Grundgehälter der Beschäftigten simulieren, können Sie in den Zellen „H4“, „H20“, „H267“ und „H458“ einen Prozentwert eingeben, mit welchem die Grundgehälter pauschal angehoben werden sollen.

(3) Alternativ können Sie auch einen **Wert in € angeben, um welchen die Entlohnung einer Vollzeitstelle** angehoben werden soll. Diesen können Sie in den Zellen „I4“, „I20“, „I267“ und „I458“ eingeben.

Hinweis zu (2) und (3): Bitte beachten Sie, dass entweder eine prozentuale oder eine absolute Steigerung vorgenommen werden kann. Sollten Sie ein Prozentwert eintragen, so wird diese Steigerung als vorrangig gewertet und etwaige Eintragungen in den Zellen „I4“, „I20“, „I267“ und „I458“ bleiben unberücksichtigt.

(4) Möchten Sie eine Anpassung der „**Jahressonderzahlungen in %**“ vornehmen, können Sie den Prozentwert in Zelle „O4“ für alle Beschäftigten anpassen. Alternativ können Sie auch die Jahressonderzahlung individuell bei den einzelnen Beschäftigten in Spalte „O“ überschreiben.

(5) Möchten Sie eine Anpassung „**Jahressonderzahlungen in Euro**“ vornehmen, können Sie den Wert in € in Zelle „P4“ für alle Beschäftigten anpassen. Alternativ können Sie auch hier die Jahressonderzahlung individuell bei den einzelnen Beschäftigtenn in Spalte „P“ überschreiben.

Bitte beachten Sie, dass im Tabellenblatt „Prospektiv“ zunächst allen Beschäftigten eine Jahressonderzahlung zugewiesen wird, auch wenn diese im Tabellenblatt „IST“ keine Jahressonderzahlung erhalten haben. Sollen bzw. dürfen Beschäftigte (z.B. die geringfügig Beschäftigten) weiterhin keine Jahressonderzahlung erhalten, muss dieses in den Spalten „O“ und „P“ bei den entsprechenden Kräften herausgelöscht werden.

Haben Sie alle Eingaben abgeschlossen, wechseln Sie bitte auf das Tabellenblatt „Übersicht“ und bewerten die Auswertungen in den Spalten „I-L“ (gem. S. 4 und 5 dieser Arbeitshilfe).

Wir freuen uns, Ihnen mit diesem Tool eine **praxisnahe und fundierte** Grundlage für die Analyse Ihres aktuellen Lohn- und Gehaltsgefüges im Hinblick auf die Anforderungen des GVWG zur Verfügung zu stellen.

Darüber hinaus kann das Tool Sie dabei unterstützen, Ihr **Vergütungssystem zukunftsorientiert und gesetzeskonform** weiterzuentwickeln.

Bei Fragen oder Unterstützungsbedarf stehen Ihnen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Ihrer regionalen Geschäftsstelle selbstverständlich jederzeit gerne zur Verfügung.