

**Richtlinien des GKV-Spitzenverbandes
nach § 84 Absatz 7 SGB XI
zum Nachweisverfahren über die bei der Pflegevergütung
zu Grunde gelegte Bezahlung von Beschäftigten in
Pflegeeinrichtungen

(Nachweis-Richtlinien)
vom 07.11.2022**

Der GKV-Spitzenverband¹ hat die Richtlinien nach § 84 Absatz 7 SGB XI am 07.11.2022 beschlossen; das Bundesministerium für Gesundheit hat sie im Einvernehmen mit dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales mit Schreiben vom 22.02.2023 genehmigt.

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

Präambel

Gemäß § 84 Absatz 7 SGB XI ist der Träger einer zugelassenen Pflegeeinrichtung ab dem 1. September 2022 verpflichtet, die bei der Vereinbarung der Pflegesätze nach § 85 SGB XI bzw. die bei der Vergütungsvereinbarung nach § 89 SGB XI zugrunde gelegte Bezahlung der Gehälter nach § 82c Absatz 1 SGB XI oder der Entlohnung nach § 82c Absatz 2 SGB XI jederzeit einzuhalten und auf Verlangen einer Vertragspartei nachzuweisen.

Der GKV-Spitzenverband legt in Richtlinien das Nähere zur Durchführung des Nachweises fest. Dabei ist die Bundesarbeitsgemeinschaft der überörtlichen Träger der Sozialhilfe und der Eingliederungshilfe zu beteiligen; den Bundesvereinigungen der Träger von Pflegeeinrichtungen ist Gelegenheit zur Stellungnahme zu geben. Die Richtlinien werden erst wirksam, wenn das Bundesministerium für Gesundheit sie im Einvernehmen mit dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales genehmigt.

§ 1 Gegenstand und Geltungsbereich

- (1) Die Richtlinien bestimmen das Verfahren zum Nachweis der tatsächlichen Bezahlung der bei der Pflegesatzvereinbarung (stationär) bzw. der Vergütungsvereinbarung (ambulant) zugrunde gelegten Gehälter bzw. Entlohnung an die Beschäftigten einer Pflegeeinrichtung. Sie bestimmen auch das Verfahren zum Nachweis nach § 4 Absatz 8 und § 5 Absatz 5 der Zulassungs-Richtlinien nach § 72 Absatz 3c SGB XI des GKV-Spitzenverbandes, bis diese um die notwendigen zweckentsprechenden Inhalte zur detaillierten Beschreibung eines Verfahrens zur Prüfung der Zulassungsvoraussetzungen nach § 72 Abs. 3a und Abs. 3b SGB XI ergänzt wurden. Dabei sind abweichend von § 3 Absatz 1 und § 4 Absatz 1 pseudonymisierte Unterlagen vorzulegen.
- (2) Die Richtlinien sind für alle Vertragsparteien einer Pflegesatz- bzw. Vergütungsvereinbarung nach dem 8. Kapitel SGB XI, also
- a. die Träger der 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 als selbständig wirtschaftende Organisationseinheit Leistungen der Pflege oder Betreuung von Pflegebedürftigen erbringen,
 - b. die Pflegekassen oder sonstige Sozialversicherungsträger,
 - c. die Träger der Sozialhilfe, die für die durch die Pflegeeinrichtung versorgten Pflegebedürftigen zuständig sind, sowie
 - d. die Arbeitsgemeinschaften der unter Buchstabe b. und c. genannten Träger,
- verbindlich.

§ 2 Grundsätze

- (1) Der Träger einer Pflegeeinrichtung hat die bei der Pflegesatz- bzw. Vergütungsvereinbarung zugrunde gelegte Bezahlung jederzeit einzuhalten und auf Verlangen einer Vertragspartei nachzuweisen. Das Nachweisverlangen einer Vertragspartei der Pflegesatz- bzw. Vergütungsvereinbarung gegenüber dem Träger einer Pflegeeinrichtung erfolgt in der Regel abgestimmt und dann auch in Vertretung der weiteren Vertragsparteien der Pflegesatz- bzw. Vergütungsvereinbarung.

- (2) Das Nachweisverlangen kann sich auf den laufenden und/oder auf den zuletzt vergangenen Vergütungszeitraum, längstens aber auf die vergangenen 24 abgeschlossenen Monate vor Zugang des Verlangens, beziehen (Nachweiszeitraum). Der Nachweiszeitraum kann frühestens am 1. September 2022 beginnen.
- (3) Das Nachweisverfahren richtet sich nach den der Pflegesatz- bzw. Vergütungsvereinbarung zugrunde gelegten Gehältern bzw. Entlohnung und insbesondere danach, ob im Versorgungsvertrag nach § 72 SGB XI zugrunde gelegt wurde, dass die Pflegeeinrichtung
- a. ihren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die Leistungen der Pflege oder Betreuung von Pflegebedürftigen erbringen, Gehälter zahlt, die in Tarifverträgen oder kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen vereinbart sind, an die die jeweilige Pflegeeinrichtung gebunden ist,
 - b. ihren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die Leistungen der Pflege oder Betreuung von Pflegebedürftigen erbringen, eine Entlohnung zahlt, die die Höhe der Entlohnung eines Tarifvertragswerks nicht unterschreitet, dessen räumlicher, zeitlicher, fachlicher und persönlicher Geltungsbereich eröffnet ist (Flächentarifvertragswerk), die die Höhe der Entlohnung eines Tarifvertragswerks nicht unterschreitet, dessen fachlicher Geltungsbereich mindestens eine andere Pflegeeinrichtung in der Region erfasst, in der die Pflegeeinrichtung betrieben wird, und dessen zeitlicher und persönlicher Geltungsbereich eröffnet ist (Haus-/Unternehmenstarifvertragswerk) bzw. die die Höhe der Entlohnung entsprechender kirchlicher Arbeitsrechtsregelungen nicht unterschreitet oder
 - c. in den drei Beschäftigtengruppen (Qualifikationsgruppen)
 - aa. Pflege- und Betreuungskräfte ohne mindestens einjährige Berufsausbildung
 - bb. Pflege- und Betreuungskräfte mit mindestens einjähriger Berufsausbildung
 - cc. Fachkräfte in den Bereichen Pflege und Betreuung mit mindestens dreijähriger Berufsausbildung

jeweils im Durchschnitt das aktuell nach § 82c Absatz 5 SGB XI veröffentlichte regional übliche Entlohnungsniveau für die betreffende Qualifikationsgruppe

in der Region sowie die nach § 82c Absatz 5 SGB XI veröffentlichten regional üblichen Niveaus der pflegetypischen Zuschläge nicht unterschreitet.

§ 3 Nachweisverfahren für Pflegeeinrichtungen nach § 2 Absatz 3

Buchstabe a

(1) Träger von Pflegeeinrichtungen, die an Tarifvertragswerke bzw. kirchliche Arbeitsrechtsregelungen gebunden sind, haben zum Nachweis der tatsächlichen Zahlung der tarifvertraglich bzw. in den kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen festgelegten Gehälter bzw. der der Pflegesatz- bzw. Vergütungsvereinbarung zugrunde gelegten Entlohnung bezogen auf den Nachweiszeitraum für die Beschäftigten

1. anonymisierte Personallisten mit Angabe der Qualifikationsgruppe, der Entgeltgruppe und Erfahrungsstufe, der wöchentlichen individualvertraglich vereinbarten Arbeitszeit und des darauf beruhenden durchschnittlichen monatlichen Gehalts bzw. der Entlohnung, sowie des Ein- und Austritts der Beschäftigten während des Nachweiszeitraumes und
2. anonymisierte Gehaltsabrechnungen, die die Eingruppierung und die Erfahrungsstufe der Beschäftigten enthalten, für in der Regel mindestens 25 Prozent der Beschäftigten je Qualifikationsgruppe, die in einem Stichprobenverfahren von der Vertragspartei der Pflegesatz- bzw. Vergütungsvereinbarung auf Grundlage der übermittelten anonymisierten Personallisten ausgewählt wurden, sowie
3. auf Verlangen Auszüge aus anonymisierten Arbeitsverträgen mit den Regelungen zum Gehalt bzw. zur Entlohnung.

vorzulegen. Hierbei sind die nach Satz 1 Nr. 2 und 3 vorzulegenden Unterlagen den entsprechenden Positionen der Personalliste nach Satz 1 Nr. 1 zuzuordnen.

(2) Sofern auf Grundlage der nach Absatz 1 vorgelegten Unterlagen berechnete Zweifel an der angegebenen tatsächlichen Zahlung des Gehalts bzw. der Entlohnung bestehen, kann die Vertragspartei der Pflegesatz- bzw. Vergütungsvereinbarung ergänzend weitergehende Unterlagen verlangen.

§ 4 Nachweisverfahren für Pflegeeinrichtungen nach § 2 Absatz 3 Buchstaben b und c

(1) Träger von Pflegeeinrichtungen, die sich bei der Entlohnung ihrer Beschäftigten in Pflege und Betreuung maßgebend an einem Tarifvertrag bzw. kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen bei der Entlohnung ihrer Beschäftigten orientieren oder das regional übliche Entlohnungsniveau und das regional übliche Niveau der pflegetypischen Zuschläge zu Grunde legen, haben zum Nachweis der tatsächlichen Zahlung der tarifvertraglich bzw. in den kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen festgelegten Entlohnung gemäß § 72 Absatz 3b SGB XI bzw. zum Nachweis der tatsächlichen Zahlung mindestens in Höhe des regional üblichen Entlohnungsniveaus in der jeweiligen Qualifikationsgruppe und des regional üblichen Niveaus der pflegetypischen Zuschläge bzw. zum Nachweis der tatsächlichen Zahlung mindestens in Höhe der der Pflegesatz- bzw. Vergütungsvereinbarung zugrunde gelegten Entlohnung bezogen auf den Nachweiszeitraum für die in der Pflege und Betreuung eingesetzten Beschäftigten

1. anonymisierte Personallisten mit Angabe der Qualifikationsgruppe, ggf. der Entgeltgruppe und Erfahrungsstufe, der individualvertraglich vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit und der darauf beruhenden durchschnittlichen monatlichen Entlohnung sowie des Ein- und Austritts der Beschäftigten während des Nachweiszeitraumes und
2. anonymisierte Gehaltsabrechnungen, die ggf. die Eingruppierung und die Erfahrungsstufe der Beschäftigten enthalten, für alle Beschäftigten je Qualifikationsgruppe
3. auf Verlangen Auszüge aus anonymisierten Arbeitsverträgen mit den Regelungen zur Entlohnung.

vorzulegen. Hierbei sind die nach Satz 1 Nr. 2 und 3 vorzulegenden Unterlagen den entsprechenden Positionen der Personalliste nach Satz 1 Nr. 1 zuzuordnen.

(2) Sofern auf Grundlage der nach Absatz 1 vorgelegten Unterlagen berechnete Zweifel an der angegebenen tatsächlichen Zahlung der Entlohnung bestehen, kann die Vertragspartei der Pflegesatz- bzw. Vergütungsvereinbarung ergänzend weitergehende Unterlagen verlangen.

§ 5 Fristen und formale Anforderungen

- (1) Für die Einreichung der Nachweisunterlagen ist dem Träger der Pflegeeinrichtung eine Frist von vier Wochen ab Zugang des Nachweisverlangens einzuräumen, die in begründeten Fällen verlängert werden kann.
- (2) Die Übersendung der Nachweisunterlagen hat in digitaler Form zu erfolgen, soweit die Datensicherheit gewährleistet ist. Ist dies in Ausnahmefällen nicht möglich, ist die Übermittlung der Unterlagen in Papierform vorzunehmen.
- (3) Die schriftliche Mitteilung des Prüfungsergebnisses soll innerhalb von acht Wochen nach Eingang der angeforderten Unterlagen erfolgen.

§ 6 Inkrafttreten

Diese Richtlinien treten am Tag nach ihrer Genehmigung durch das Bundesministerium für Gesundheit im Einvernehmen mit dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales in Kraft.