

**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)  
vom 24.01.2022**

Der GKV-Spitzenverband<sup>1</sup> hat die Richtlinien nach § 72 Absatz 3c 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.

---

<sup>1</sup> Der GKV-Spitzenverband ist der Spitzenverband Bund der Pflegekassen nach § 53 SGB XI

## Präambel

Die Verbesserung der Entlohnung von Pflegekräften ist eine Kernforderung der Konzierten Aktion Pflege, in der sich die Bundesregierung gemeinsam mit Akteuren der Pflegebranche auf Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeits- und Ausbildungsbedingungen in der Pflege geeinigt hat. Neben der Weiterentwicklung des rechtlichen Instrumentariums zur Festsetzung von Mindestarbeitsbedingungen in der Pflege im Pflegelöhneverbesserungsgesetz wird eine flächendeckende Entlohnung nach Tarif mehrheitlich als wesentliches Element für eine solche Verbesserung gesehen.

Mit dem Gesundheitsversorgungsweiterentwicklungsgesetz (GVWG) wurden daher mit Wirkung zum 1. September 2022 als weitere Voraussetzungen für die Zulassung zur pflegerischen Versorgung nach dem Recht der Pflegeversicherung folgende Vorgaben in § 72 Absatz 3 Satz 1 Nummer 2 in Verbindung mit den Absätzen 3a und 3b SGB XI ergänzt:

*Absatz 3 Satz 1 Nummer 2: Versorgungsverträge dürfen nur mit Pflegeeinrichtungen abgeschlossen werden, die die Gewähr für eine leistungsfähige und wirtschaftliche pflegerische Versorgung bieten und die Vorgaben des Absatzes 3a oder Absatzes 3b erfüllen.*

*Absatz 3a: Ab dem 1. September 2022 dürfen Versorgungsverträge nur mit Pflegeeinrichtungen abgeschlossen werden, die ihren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die Leistungen der Pflege oder Betreuung von Pflegebedürftigen erbringen, eine Entlohnung zahlen, die in Tarifverträgen oder kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen vereinbart ist, an die die jeweiligen Pflegeeinrichtungen gebunden sind.*

*Absatz 3b: Mit Pflegeeinrichtungen, die nicht an Tarifverträge oder kirchliche Arbeitsrechtsregelungen für ihre Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die Leistungen der Pflege oder Betreuung von Pflegebedürftigen erbringen, gebunden sind, dürfen Versorgungsverträge ab dem 1. September 2022 nur abgeschlossen werden, wenn sie ihren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die Leistungen der Pflege oder Betreuung von Pflegebedürftigen erbringen, eine Entlohnung zahlen, die*

- 1. die Höhe der Entlohnung eines Tarifvertrags nicht unterschreitet, dessen räumlicher, zeitlicher, fachlicher und persönlicher Geltungsbereich eröffnet ist,*
- 2. die Höhe der Entlohnung eines Tarifvertrags 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, oder*
- 3. die Höhe der Entlohnung einer der Nummer 1 oder Nummer 2 entsprechenden kirchlichen Arbeitsrechtsregelung nicht unterschreitet.*

*Versorgungsverträge, die mit Pflegeeinrichtungen vor dem 1. September 2022 abgeschlossen wurden, sind bis spätestens zum Ablauf des 31. August 2022 mit Wirkung ab 1. September 2022 an die Vorgaben des Absatzes 3a oder Absatzes 3b anzupassen.*

Auf Grundlage des GVWG hat der GKV-Spitzenverband gemäß § 72 Absatz 3c SGB XI den Auftrag, bis zum Ablauf des 30. September 2021 unter Beteiligung der Bundesarbeitsgemeinschaft der überörtlichen Träger der Sozialhilfe und der Eingliederungshilfe das Nähere insbesondere zu den Verfahrens- und Prüfgrundsätzen für die Einhaltung der Vorgaben nach § 72 Absätze 3a und 3b SGB XI in Richtlinien festzulegen.

Das Bundesministerium für Gesundheit hat im Einvernehmen mit dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales die Richtlinien am 27.01.2022 genehmigt.

## **§ 1 Gegenstand und Geltungsbereich**

- (1) Die Richtlinien bestimmen die Verfahrens- und Prüfgrundsätze für die Einhaltung der Vorgaben gemäß § 72 Absätze 3a und 3b SGB XI.
- (2) Die Richtlinien sind für die Pflegeeinrichtungen nach Absatz 3, die Landesverbände der Pflegekassen und die nach Landesrecht zuständigen Träger der Sozialhilfe verbindlich.
- (3) In den Geltungsbereich fallen alle eine Zulassung nach § 72 SGB XI anstrebenden bzw. bereits 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.

## **§ 2 Zulassungsvoraussetzungen für Pflegeeinrichtungen, die an Tarifvertragswerke bzw. kirchliche Arbeitsrechtsregelungen gebunden sind**

- (1) Die Voraussetzungen für die Zulassung zur Pflege durch Versorgungsvertrag gemäß § 72 Absatz 3a SGB XI sind bei Pflegeeinrichtungen gegeben, die ihren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die Leistungen der Pflege oder Betreuung von Pflegebedürftigen erbringen, eine Entlohnung zahlen, die in Tarifvertragswerken<sup>2</sup> oder kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen vereinbart ist, an die die jeweiligen Pflegeeinrichtungen gebunden sind.
- (2) Tarifgebunden sind gemäß § 3 Tarifvertragsgesetz (TVG) die Mitglieder der Tarifvertragsparteien und der Arbeitgeber, der selbst Partei des Tarifvertragswerks ist. Eine Tarifbindung besteht, wenn der Träger einer Pflegeeinrichtung selbst oder durch die Vollmitgliedschaft in einem Arbeitgeberverband Tarifvertragspartei ist. Die Tarifgebundenheit bleibt bestehen und die Zulassungsvoraussetzungen nach § 72 Absatz 3a SGB XI sind insoweit erfüllt, bis das Tarifvertragswerk endet. Dies gilt auch im Falle

---

<sup>2</sup> Keine Tarifvertragswerke sind beispielsweise einseitig von einem Arbeitgeber oder einem Arbeitgeberverband formulierte Entgeltregelungen (einseitig festgelegte „Arbeitsvertragsrichtlinien“), Betriebsvereinbarungen, betriebliche Arbeits- und Sozialordnungen oder Vereinbarungen von für nicht tariffähig erklärten Verbänden.

eines Austritts des Pflegeeinrichtungsträgers aus dem tarifschließenden Verband, bei einem Wechsel von einer Vollmitgliedschaft in eine Mitgliedschaft ohne Tarifbindung oder in vergleichbaren Fällen (Nachbindung im Sinne von § 3 Absatz 3 TVG)<sup>3</sup>.

- (3) 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 Arbeitsrechtsregelungen durch paritätisch von kirchlichen Dienstnehmerinnen und Dienstnehmern sowie kirchlichen Dienstgeberinnen und Dienstgebern besetzte Kommissionen beschlossen, deren Ordnungen durch die (Erz-)Bistümer bzw. die Evangelischen Gliedkirchen in Kraft gesetzt sind.
- (4) Träger von Pflegeeinrichtungen, die sich an die kollektivvertraglichen Mantel- und Entlohnungsregelungen kirchlicher Arbeitsrechtsregelungen lediglich orientieren und nicht alle darin vereinbarten Regelungen umsetzen, sind Träger von Pflegeeinrichtungen im Sinne des § 72 Absatz 3b SGB XI.
- (5) Träger von Pflegeeinrichtungen erfüllen die Zulassungsvoraussetzungen nach § 72 Absatz 3a SGB XI auch dann, wenn sie ihren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die Leistungen der Pflege oder Betreuung von Pflegebedürftigen erbringen, eine Entlohnung zahlen, zu der sie durch ein Tarifvertragswerk oder kirchliche Arbeitsrechtsregelungen zur Vermeidung einer Insolvenz oder der Sanierung für eine Pflegeeinrichtung und zur Beschäftigungssicherung verpflichtet sind (Notlagentarife, Sanierungstarifvertrag, Zukunftssicherungstarifvertrag). Das gilt auch dann, wenn dieses Tarifvertragswerk oder diese kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen einen vorübergehenden Verzicht der Beschäftigten auf (Teil-)Ansprüche bzw. deren Stundung regeln.

---

<sup>3</sup> Ein vergleichbarer Fall ist beispielsweise der Ausschluss eines Mitglieds aus dem Verband.

- (6) Ein Träger einer Pflegeeinrichtung gilt als tarifgebunden im Sinne des § 72 Absatz 3a SGB XI, wenn das Tarifvertragswerk abgelaufen ist und noch nicht durch eine andere Abmachung ersetzt wurde<sup>4</sup>. Dies gilt nicht, wenn davon ausgegangen wird, dass es nicht zum Abschluss eines neuen Tarifvertragswerks kommt. Davon können die Landesverbände der Pflegekassen ausgehen, wenn innerhalb eines Jahres nach Ablauf des alten Tarifvertragswerks kein neues Tarifvertragswerk vereinbart wurde.
- (7) Im Übrigen gelten die weiteren in § 72 SGB XI festgelegten Voraussetzungen für die Zulassung zur Pflege durch Versorgungsvertrag.

### **§ 3 Zulassungsvoraussetzungen für Pflegeeinrichtungen, die nicht an Tarifvertragswerke oder kirchliche Arbeitsrechtsregelungen gebunden sind**

- (1) Pflegeeinrichtungen, die nicht an Tarifvertragswerke oder kirchliche Arbeitsrechtsregelungen für ihre Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die Leistungen der Pflege oder Betreuung von Pflegebedürftigen erbringen, gebunden sind, erfüllen die Voraussetzungen gemäß § 72 Absatz 3b SGB XI, wenn sie ihren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die Leistungen der Pflege oder Betreuung von Pflegebedürftigen erbringen, eine Entlohnung zahlen, die
1. die Höhe der Entlohnung<sup>5</sup> eines Tarifvertragswerks nicht unterschreitet, dessen räumlicher, zeitlicher, fachlicher und persönlicher Geltungsbereich eröffnet ist (Flächentarifvertragswerk<sup>6</sup>),
  2. die Höhe der Entlohnung<sup>5</sup> eines Tarifvertragswerks nicht unterschreitet, dessen fachlicher Geltungsbereich mindestens eine andere Pflegeeinrichtung in der Region<sup>7</sup> erfasst, in der die Pflegeeinrichtung

---

<sup>4</sup> Vgl. § 4 Absatz 5 Tarifvertragsgesetz. Ein Tarifvertragswerk kann beispielsweise durch Kündigung enden; eine andere Abmachung im Sinne der Regelung kann zum Beispiel ein Anschlussstarifvertrag sein.

<sup>5</sup> Die Höhe der Entlohnung eines Tarifvertragswerks bzw. von kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen ist in Bezug auf die im Tarifvertragswerk bzw. kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen vereinbarte Wochenarbeitszeit zu setzen.

<sup>6</sup> Ein Flächentarifvertragswerk regelt Arbeitsbedingungen von Arbeitsverhältnissen bei Arbeitgebern, die üblicherweise einer bestimmten Branche (in einer Region oder auch bundesweit) angehören.

<sup>7</sup> Gemäß § 2 der Richtlinien des GKV-Spitzenverbands nach § 82c Absatz 4 SGB XI gilt als Region das jeweilige Bundesland, soweit die Landesverbände der Pflegekassen keine anderen Festlegungen zur Bildung von Regionen getroffen haben.

- betrieben wird, und dessen zeitlicher und persönlicher Geltungsbereich eröffnet ist (Haus-/Unternehmenstarifvertragswerk<sup>8</sup>), oder
3. die Höhe der Entlohnung<sup>5</sup> einer der Nummer 1 oder Nummer 2 entsprechenden kirchlichen Arbeitsrechtsregelung nicht unterschreitet.

(2) Zur Entlohnung nach Absatz 1 zählen insbesondere die Grundvergütung, einschließlich Entgeltbestandteilen, die an die Art der Tätigkeit, Qualifikation und Berufserfahrung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und die Region anknüpfen, sowie Zulagen, Zuschläge und Gratifikationen, einschließlich Überstundensätze (vgl. § 2a Arbeitnehmer-Entsendegesetz).

(3) Die Voraussetzungen nach Absatz 1 sind erfüllt, wenn die Pflegeeinrichtung bei der Entlohnung ihrer Beschäftigten in der Pflege oder Betreuung in den drei Beschäftigtengruppen (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

jeweils im Durchschnitt das aktuell veröffentlichte regional übliche Entgeltniveau für die betreffende Beschäftigtengruppe sowie die aktuell veröffentlichten Durchschnittswerte der tarifvertraglich und in kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen vereinbarten variablen pflegetypischen Zuschläge<sup>9</sup> in der Region nicht unterschreitet. Zur Ermittlung der jeweiligen durchschnittlichen Entlohnung sind für die Pflegeeinrichtung das Grundgehalt (Tabellenentgelt), die Jahressonderzahlungen, die vermögenswirksamen Leistungen des Arbeitgebers sowie die regelmäßigen und fixen pflegetypischen Zulagen maßgebend<sup>10</sup>.

(4) Die Voraussetzungen nach Absatz 1 sind auch dann erfüllt, wenn die Pflegeeinrichtung ihre Beschäftigten in der Pflege oder Betreuung mindestens in Höhe des von ihr als maßgebend im Sinne von § 72 Absatz 3d SGB XI mitgeteilten Tarifvertragswerks oder kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen in

---

<sup>8</sup> Ein Haustarifvertragswerk regelt die Mindestbedingungen für die Beschäftigten eines bestimmten Arbeitgebers unter Berücksichtigung betriebsspezifischer und/oder regionaler Besonderheiten.

<sup>9</sup> Gemäß § 5 Absatz 2 der Richtlinien des GKV-Spitzenverbandes nach § 82c Absatz 4 SGB XI.

<sup>10</sup> Vgl. § 3 Absatz 2 der Richtlinien des GKV-Spitzenverbandes gemäß § 82c Absatz 4 SGB XI.

der jeweiligen aktuellen Fassung entlohnt. Dabei muss durch die Entlohnung sichergestellt sein, dass das in dem von der Pflegeeinrichtung als maßgebend mitgeteilte Tarifvertragswerk oder in den von ihr als maßgebend mitgeteilten kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen vorgesehene Lohngefüge<sup>11</sup> beachtet wird.

- (5) Der räumliche Geltungsbereich ist eröffnet, wenn die entsprechende Pflegeeinrichtung ihre Betriebsstätte im Anwendungsbereich des Tarifvertragswerks (Gebiet, für das das Tarifvertragswerk Anwendung findet) hat; der Sitz des Trägers der Pflegeeinrichtung ist nicht maßgeblich. Sofern ein Pflegeeinrichtungsträger mehrere Pflegeeinrichtungen in unterschiedlichen Regionen betreibt und für die Entlohnung der Beschäftigten aller Pflegeeinrichtungen dasselbe Tarifvertragswerk zugrunde legen möchte, ist der Geltungsbereich des Tarifvertragswerks für seine Einrichtungen nur eröffnet, sofern das Tarifvertragswerk für diese Regionen auch Anwendung findet.
- (6) Der zeitliche Geltungsbereich ist eröffnet, wenn das Tarifvertragswerk in Kraft getreten und die Geltungsdauer (Laufzeit) des Tarifvertragswerks noch nicht abgelaufen ist. Abweichend von Satz 1 bleibt der zeitliche Geltungsbereich für eine Pflegeeinrichtung auch dann weiterhin eröffnet, wenn sich das von ihr als maßgebend mitgeteilte Tarifvertragswerk in Nachwirkung gemäß § 4 Absatz 5 TVG befindet und die Pflegeeinrichtung das Tarifvertragswerk während des Geltungszeitraums (Laufzeit) des Tarifvertragswerks als maßgebend mitgeteilt hat. Dies gilt bis zum Meldezeitpunkt nach § 72 Absatz 3e SGB XI im darauffolgenden Jahr.
- (7) Der fachliche Geltungsbereich<sup>12</sup> ist eröffnet, wenn von ihm zumindest auch Einrichtungen erfasst werden, die Pflege- und Betreuungsleistungen erbringen<sup>13</sup>.
- (8) Es können von einer Pflegeeinrichtung nur Tarifvertragswerke derselben Tarifvertragsparteien zur Anwendung gebracht werden. Die angewendeten Tarifvertragswerke müssen sämtliche Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer,

---

<sup>11</sup> Hierzu gehören die sich aus einem Tarifvertragswerk oder aus kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen ergebenden Ansprüche entsprechend Absatz 2 unter Mindesteinhaltung der jeweiligen Erfahrungsstufen sowie die Einhaltung der Eingruppierungsgrundsätze des Tarifvertragswerks oder der kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen.

<sup>12</sup> Dieser wird häufig auch als „betrieblicher Geltungsbereich“ bezeichnet.

<sup>13</sup> Der fachliche Geltungsbereich kann auch durch Aufzählung pflegespezifischer Tätigkeiten beschrieben werden.



die Leistungen der Pflege oder Betreuung von Pflegebedürftigen in der jeweiligen Einrichtung erbringen, berücksichtigen.

- (9) Der persönliche Geltungsbereich ist eröffnet, wenn von ihm zumindest auch Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer erfasst werden, die Leistungen der Pflege oder Betreuung von Pflegebedürftigen erbringen<sup>14</sup>.
- (10) Tarifvertragswerke und kirchliche Arbeitsrechtsregelungen nach § 2 Absatz 5 können von Pflegeeinrichtungen nach § 72 Absatz 3b SGB XI nicht als maßgebend im Sinne von § 72 Absatz 3d SGB XI mitgeteilt werden.
- (11) Die Absätze 5 bis 9 gelten für die kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen entsprechend. Die Absätze 5 bis 10 gelten nur für Pflegeeinrichtungen, die nach Absatz 4 verfahren.
- (12) Im Übrigen gelten die weiteren in § 72 SGB XI festgelegten Voraussetzungen für die Zulassung zur Pflege durch Versorgungsvertrag.

## **§ 4 Mitteilung der tarif- oder an kirchliche Arbeitsrechtsregelungen gebundenen Pflegeeinrichtungen**

- (1) Die tarif- oder an kirchliche Arbeitsrechtsregelungen gebundene Pflegeeinrichtung nach § 72 Absatz 3a SGB XI hat jährlich bis zum Ablauf des 30. September den Landesverbänden der Pflegekassen nach § 72 Absatz 3e SGB XI mitzuteilen, an welches Tarifvertragswerk oder welche kirchliche Arbeitsrechtsregelungen sie gebunden ist.
- (2) Der Mitteilung der Pflegeeinrichtung nach Absatz 1 sind folgende Angaben zu entnehmen:
1. Allgemeine Angaben zur Pflegeeinrichtung (Name, Adresse, Bundesland, Kontaktperson, Kontaktdaten, Institutionskennzeichen, Name des Einrichtungsträgers)

---

<sup>14</sup> Manche Tarifvertragswerke gelten für alle Beschäftigten einer Branche oder eines Unternehmens. Manche Tarifvertragswerke gelten nur für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (einer Branche oder eines Unternehmens), nicht jedoch beispielsweise für Auszubildende.

2. Name des Tarifvertragswerks bzw. der kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen
3. Tarifvertragsparteien (Arbeitgeber oder Arbeitgeberverband/ Dienstgeberverband, tarifzuständige Gewerkschaft) bzw. zuständige Arbeitsrechtliche Kommission
4. Typus (Haus-/Unternehmenstarifvertragswerk, Flächentarifvertragswerk/Kirchliche Arbeitsrechtsregelungen, Notlagen-/Sanierungs-/Zukunftssicherungstarifvertrag)
5. Angabe, ob eine Nachbindung des Tarifvertragswerks nach § 3 Absatz 3 TVG besteht.
6. Räumlicher Geltungsbereich (insbesondere bundesweit, Bundesland, Region)
7. Laufzeit des Tarifvertragswerks (Laufzeitbeginn und -ende; ggf. bei Beginn das Datum der zum Mitteilungszeitpunkt gültigen Version des Tarifvertragswerks bzw. der kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen, ggf. bei Ende das Datum, ab welchem die Kündigung oder anderweitige Beendigung<sup>15</sup> wirksam ist). Sofern die Laufzeiten des kollektivrechtlichen Mantel- und Entgelttarifvertrags voneinander abweichen, ist die Laufzeit des Entgelttarifvertrags maßgebend
8. Sofern für das Tarifvertragswerk eine Nachwirkung nach § 4 Absatz 5 TVG gilt, das Datum des Beginns der Nachwirkung
9. Rechtsverbindliche Erklärung, dass sich das Tarifvertragswerk bzw. die kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen fachlich auf alle Beschäftigten in der Pflege und Betreuung der Pflegeeinrichtung erstrecken.

Darüber hinaus sind der Mitteilung der Pflegeeinrichtung folgende maßgeblichen Informationen aus den Tarifvertragswerken bzw. kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen, die zum Stichtag 1. September des Jahres gelten, zur Ermittlung eines regional üblichen Entgeltniveaus nach § 82c SGB XI zu entnehmen:

10. Summe der Vollzeitäquivalente (VZÄ; kaufmännisch gerundet ohne Nachkommastellen) in der jeweiligen Beschäftigtengruppe, die überwiegend in der Pflege oder Betreuung von Pflegebedürftigen eingesetzt werden (mindestens 50 Prozent der vertraglich vereinbarten Tätigkeit)
  - a. Pflege- und Betreuungskräfte ohne mindestens einjährige Berufsausbildung

---

<sup>15</sup> Z. B. Aufhebung

- b. Pflege- und Betreuungskräfte mit mindestens einjähriger Berufsausbildung
- c. Fachkräfte in den Bereichen Pflege und Betreuung mit mindestens dreijähriger Berufsausbildung.

Die verantwortliche Pflegefachperson und ihre Stellvertretung sowie Auszubildende in der Pflege bleiben bei der Aufteilung und der Ermittlung der VZÄ unberücksichtigt.

11. Angabe der einzelnen tarifvertraglich bzw. in kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen vereinbarten fixen und regelmäßigen Bestandteile der Entlohnung (jeweils kaufmännisch gerundet auf den vollen Betrag ohne Nachkommastellen in Euro), jeweils Angabe des Durchschnittswerts bezogen auf eine Vollzeitbeschäftigung für die in Nummer 10 genannten Beschäftigtengruppen:

- a. monatliches Grundgehalt gemäß Entgelttabelle<sup>16</sup>; maßgebend sind die tariflichen Ansprüche entsprechend der tatsächlichen Eingruppierung der Beschäftigten der Pflegeeinrichtung in die Entgeltgruppen und Erfahrungsstufen des jeweiligen Tarifvertragswerks bei einer Vollzeitbeschäftigung
- b. Jahressonderzahlungen wie Urlaubs-/Weihnachtsgeld (Summe der Sonderzahlungen im Jahr)
- c. Vermögenswirksame Leistungen des Arbeitgebers im Monat
- d. Regelmäßige und fixe pflegetypische Zulagen (Pflegezulage, Schichtzulage, Wechselschichtzulage, Erschwerniszulage, Stellenzulage, Leistungszulage o. ä.); Summe der durchschnittlichen Monatsbeträge.

Maßgebend ist der jeweilige Anspruch aus dem Tarifvertragswerk bzw. aus den kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen bei einer Vollzeitbeschäftigung, nicht die tatsächliche Bezahlung.

12. Angabe der einzelnen tarifvertraglich bzw. in kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen vereinbarten variablen pflegetypischen Zuschläge auf das Grundgehalt (Zuschlag auf den Stundenlohn in Prozent; kaufmännisch gerundet auf den vollen Betrag ohne Nachkommastellen) für:

- a. Nachtarbeit
- b. Sonntagsarbeit
- c. Feiertagsarbeit

---

<sup>16</sup> Sollte das Tarifvertragswerk oder die kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen keine Entgelttabelle mit monatlichen Grundgehältern enthalten, sind diese auf Grundlage der tarifvertraglichen Regelungen oder der kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen zu berechnen.

- d. Schichtarbeit und Wechselschichtarbeit
- e. Flexibilitätszuschlag
- f. Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft

13. Tarifvertraglich bzw. in kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit in Stunden (kaufmännisch gerundet auf eine Nachkommastelle)

14. Rechtsverbindliche Erklärung über die Richtigkeit der Angaben zu den Nummern 1 bis 13.

- (3) Ergänzend zur jährlichen Mitteilung nach Absatz 1 hat die Pflegeeinrichtung nach § 72 Absatz 3d SGB XI die Angaben nach Absatz 1 und Absatz 2 Nummern 1 bis 9 für das Jahr 2022 bis zum 28. Februar 2022 mitzuteilen.
- (4) Bei Pflegeeinrichtungen, die zwischen dem 1. März 2022 und 31. August 2022 zugelassen werden, ist Absatz 3 entsprechend anzuwenden mit der Maßgabe, dass die Mitteilung unverzüglich vorzunehmen ist.
- (5) Sofern sich Änderungen zu Absatz 1 oder Absatz 2 Nummern 1 bis 9 ergeben, hat die Pflegeeinrichtung dies gemäß § 72 Absatz 3d SGB XI unverzüglich den Landesverbänden der Pflegekassen mitzuteilen und die Richtigkeit der Angaben in der Änderung rechtsverbindlich entsprechend Absatz 2 Nummer 14 zu erklären. Sofern sich die Änderungen nach Abschluss des Versorgungsvertrags mit Wirkung ab 1. September 2022 ergeben, ist der Versorgungsvertrag entsprechend § 8 anzupassen.
- (6) Sofern sich Änderungen zum Absatz 2 Nummern 10 bis 13 ergeben, hat die Pflegeeinrichtung dies gemäß § 72 Absatz 3e SGB XI spätestens bis zum 30. September des laufenden Jahres mitzuteilen.
- (7) Sofern die Voraussetzungen der Tarifbindung oder der Bindung an kirchliche Arbeitsrechtsregelungen nach § 2 Absätze 2, 3, 5 und 6 für die Pflegeeinrichtung nicht mehr vorliegen, ist das Verfahren nach § 5 anzuwenden.
- (8) Die Landesverbände der Pflegekassen prüfen, ob die Zulassungsvoraussetzung nach § 72 Absatz 3a SGB XI vorliegt. Hierzu wird anhand der Informationen aus der Mitteilung nach § 72 Absatz 3d SGB XI geprüft, ob eine Bindung an ein Tarifvertragswerk oder an kirchliche Arbeitsrechtsregelungen vorliegt. Ergänzend können die Landesverbände der Pflegekassen weitere Unterlagen von der Pflegeeinrichtung anfordern, wie

beispielsweise einen aktuellen Auszug aus dem Landestarifregister oder eine aktuelle Bestätigung über eine Vollmitgliedschaft bei dem tarifschließenden Arbeitgeberverband oder solche Unterlagen anfordern, die belegen, dass eine Entlohnung nach Tarif oder kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen gezahlt wird. Die Pflegeeinrichtungen sind zur Mitwirkung verpflichtet.

## **§ 5 Mitteilung der nicht tarif- oder an kirchliche Arbeitsrechtsregelungen gebundenen Pflegeeinrichtungen**

- (1) Die nicht tarif- oder an kirchliche Arbeitsrechtsregelungen gebundene Pflegeeinrichtung nach § 72 Absatz 3b SGB XI hat den Landesverbänden der Pflegekassen zur Erfüllung ihrer Mitteilungspflicht nach § 72 Absatz 3d SGB XI entweder eine rechtsverbindliche Erklärung nach § 5 Absatz 2 Nummer 3 abzugeben oder gemäß § 5 Absatz 2 Nummer 4 rechtsverbindlich mitzuteilen, welches Tarifvertragswerk oder welche kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen für sie maßgebend sind. Die Mitteilung erfolgt erstmals bis zum 28. Februar 2022.
  
- (2) Der Mitteilung der Pflegeeinrichtung nach Absatz 1 sind folgende Angaben zu entnehmen:
  1. Allgemeine Angaben zur Pflegeeinrichtung (Name, Adresse, Bundesland, Kontaktperson, Kontaktdaten, Institutionskennzeichen)
  2. Angabe, ob die Voraussetzung nach § 72 Absatz 3b SGB XI unter Anwendung von § 3 Absatz 3 oder § 3 Absatz 4 erfüllt wird.
  3. Sofern die Voraussetzung nach § 72 Absatz 3b SGB XI unter Anwendung von § 3 Absatz 3 erfüllt wird: Rechtsverbindliche Erklärung, dass der Träger der Pflegeeinrichtung das jeweilige regional übliche Entgeltniveau in den drei Beschäftigtengruppen und die regionalen Durchschnittswerte der tarifvertraglich oder in kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen vereinbarten variablen pflegetypischen Zuschläge für alle Beschäftigten in der Pflege und Betreuung spätestens ab dem 1. September 2022 nicht unterschreitet.
  4. Sofern die Voraussetzung nach § 72 Absatz 3b SGB XI unter Anwendung von § 3 Absatz 4 erfüllt wird:
    - a. Name des Tarifvertragswerkes, dessen Höhe der Entlohnung von der Pflegeeinrichtung nicht unterschritten wird (maßgebendes Tarifvertragswerk)

- b. Zeitraum, für den die Höhe der Entlohnung gemäß dem maßgebenden Tarifvertragswerk nicht unterschritten wird
  - c. Erklärung, dass die Voraussetzungen gemäß § 3 Absatz 1 im Hinblick auf das maßgebende Tarifvertragswerk gegeben sind
  - d. Rechtsverbindliche Erklärung, dass der Träger der Pflegeeinrichtung die Höhe der Entlohnung gemäß dem maßgebenden Tarifvertragswerk für alle Beschäftigten in der Pflege und Betreuung spätestens ab dem 1. September 2022 nicht unterschreitet.
5. Rechtsverbindliche Erklärung über die Richtigkeit der Angaben.

Die Angaben zu den Nummern 2 und 4 gelten bei einer Zugrundelegung von kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen entsprechend.

- (3) Sofern sich Änderungen der Angaben aus den Absätzen 1 und 2 ergeben, hat die Pflegeeinrichtung dies gemäß § 72 Absatz 3d Satz 2 SGB XI unverzüglich den Landesverbänden der Pflegekassen mitzuteilen und die Richtigkeit der Angaben in der Änderung rechtsverbindlich entsprechend Absatz 2 Nummer 5 zu erklären. Sofern sich die Änderungen nach Abschluss des Versorgungsvertrags mit Wirkung ab 1. September 2022 ergeben, ist der Versorgungsvertrag entsprechend § 8 anzupassen.
- (4) Bei Pflegeeinrichtungen, die zwischen dem 1. März 2022 und 31. August 2022 zugelassen werden, sind die Absätze 1 bis 3 entsprechend anzuwenden. Die Mitteilung ist unverzüglich vorzunehmen.
- (5) Die Landesverbände der Pflegekassen prüfen, ob die Zulassungsvoraussetzung nach § 72 Absatz 3b SGB XI vorliegt. Hierzu wird anhand der Informationen aus der Mitteilung nach § 72 Abs. 3d SGB XI geprüft, ob die Pflegeeinrichtung § 3 Absatz 3 oder § 3 Absatz 4 anwendet. Ergänzend können die Landesverbände der Pflegekassen jederzeit weitere Unterlagen anfordern, die belegen, dass das jeweilige regional übliche Entgeltniveau in den drei Beschäftigtengruppen sowie die regionalen Durchschnittswerte der tarifvertraglich oder in kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen vereinbarten variablen pflegetypischen Zuschläge nicht unterschritten werden oder mindestens in Höhe des als maßgebend mitgeteilten Tarifvertragswerks oder der kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen entlohnt wird. Die Pflegeeinrichtungen sind zur Mitwirkung verpflichtet.

## **§ 6 Elektronisches Mitteilungsverfahren über die Datenclearingstelle (DCS) Pflege**

- (1) Die Landesverbände der Pflegekassen stellen über die DCS die Strukturen für die elektronische Informationserfassung nach den §§ 4 und 5 durch die Pflegeeinrichtung sicher.
- (2) Die Landesverbände der Pflegekassen stellen über die DCS die Nutzung für alle Pflegeeinrichtungen sicher.
- (3) Die Pflegeeinrichtung hat die Daten über die DCS zu übermitteln.  
Voraussetzung hierfür ist, dass sie die erforderliche Registrierung zur Nutzung der DCS-Pflege vornimmt.

## **§ 7 Erstmaliger Abschluss des Versorgungsvertrags**

- (1) Ein Versorgungsvertrag für die Zulassung zur pflegerischen Versorgung nach § 72 SGB XI darf mit Wirkung ab dem 1. September 2022 nur dann mit einer Pflegeeinrichtung erstmals geschlossen werden, wenn bei Antragsstellung auf Zulassung die Mitteilung der Pflegeeinrichtung nach den §§ 4 oder 5 vorliegt und die Landesverbände der Pflegekassen das Vorliegen der Zulassungsvoraussetzung des § 72 Absatzes 3a SGB XI oder des § 72 Absatzes 3b SGB XI geprüft haben und feststellen konnten.
- (2) Die Angaben der Pflegeeinrichtung nach § 4 Absatz 2 Nummern 1 bis 4 und 6 bzw. nach § 5 Absatz 2 Nummern 1, 2 und 4a. werden Bestandteil des Versorgungsvertrages.

## **§ 8 Anpassung des Versorgungsvertrags bei Bestandseinrichtungen**

- (1) Auf Grundlage der Mitteilung nach §§ 4 bzw. 5 sind Versorgungsverträge, die mit Pflegeeinrichtungen vor dem 1. September 2022 abgeschlossen wurden, bis spätestens zum Ablauf des 31. August 2022 mit Wirkung ab 1. September

2022 an die Vorgaben des § 72 Absatz 3a oder Absatz 3b SGB XI anzupassen, wenn die Landesverbände der Pflegekassen das Vorliegen der Zulassungsvoraussetzung des § 72 Absatzes 3a SGB XI oder des § 72 Absatzes 3b SGB XI geprüft haben und feststellen konnten.

- (2) Die Angaben der Pflegeeinrichtung nach § 4 Absatz 2 Nummern 1 bis 4 und 6 bzw. nach § 5 Absatz 2 Nummern 1, 2 und 4a. werden Bestandteil des Versorgungsvertrages.
- (3) Gemäß § 72 Absatz 3d Satz 3 SGB XI sind für das Jahr 2022 alle Pflegeeinrichtungen verpflichtet, den Landesverbänden der Pflegekassen die Angaben gemäß § 4 Absatz 2 Nummern 1 bis 9 bzw. § 5 Absatz 2 Nummern 1 bis 5 spätestens bis zum Ablauf des 28. Februar 2022 mitzuteilen.
- (4) Bei Pflegeeinrichtungen, die zwischen dem 1. März 2022 und 31. August 2022 zugelassen werden, soll die Anpassung des Versorgungsvertrags ebenfalls mit Wirkung zum 1. September 2022 erfolgen.

## **§ 9 Verfahren bei Nichterfüllung der Zulassungsvoraussetzungen**

- (1) Soweit eine Pflegeeinrichtung den Abschluss eines Versorgungsvertrages nach § 72 SGB XI mit Wirkung ab 1. September 2022 beantragt und die Landesverbände der Pflegekassen feststellen, dass weder die Zulassungsvoraussetzung nach § 72 Absatz 3a SGB XI noch die Zulassungsvoraussetzung nach § 72 Absatz 3b SGB XI vorliegt, darf die Pflegeeinrichtung nicht zur Pflege zugelassen werden.
- (2) Ab 1. September 2022 gilt bei bereits bestehenden Versorgungsverträgen, dass, soweit die Landesverbände der Pflegekassen feststellen, dass nicht nur vorübergehend weder die Zulassungsvoraussetzung nach § 72 Absatz 3a SGB XI noch die Zulassungsvoraussetzung nach § 72 Absatz 3b SGB XI vorliegt, dies einen Grund zur Kündigung des Versorgungsvertrages nach § 74 Absatz 1 SGB XI durch die Landesverbände der Pflegekassen im Einvernehmen mit dem zuständigen Träger der Sozialhilfe darstellt.



## **§ 10 Einbindung des zuständigen Trägers der Sozialhilfe im Land**

Bei Neuabschluss von Versorgungsverträgen nach § 7 und Anpassungen des Versorgungsvertrags nach § 8 handeln die Landesverbände der Pflegekassen im Einvernehmen mit den nach Landesrecht zuständigen Trägern der Sozialhilfe. Das Einvernehmen nach Satz 1 gilt im Falle der Anpassung nach § 8 grundsätzlich als erteilt; auf Anfrage werden den jeweils zuständigen Trägern der Sozialhilfe die relevanten Unterlagen zur Verfügung gestellt. Das Einvernehmen zur Anpassung des Versorgungsvertrags berührt die Entscheidung des im Pflegevergütungsverfahren nach §§ 85 und 89 SGB XI zuständigen Trägers der Sozialhilfe nicht.

## **§ 11 Inkrafttreten**

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