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
zuletzt geändert durch Beschluss vom 12.02.2026

Auf Grundlage des Gesetzes zur Weiterentwicklung der Gesundheitsversorgung (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. Der GKV-Spitzenverband[1] 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. Im Nachgang zur Veröffentlichung nach § 82c Absatz 5 SGB XI hat das Bundesministerium für Gesundheit im Einvernehmen mit dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales um eine kurzfristige Anpassung der Richtlinien hinsichtlich der Erfüllung der Zulassungsvoraussetzung nach § 72 Absatz 3b SGB XI gebeten. Der GKV-Spitzenverband hat daraufhin die Richtlinien erneut geändert und am 21.03.2022 beschlossen. Diese Richtlinien hat das Bundesministerium für Gesundheit im Einvernehmen mit dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales mit Schreiben vom 25.03.2022 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 der vorliegenden Erfahrungen mit den Datenerhebungen der Tarifinformationen nach § 72 Absatz 3e SGB XI und um das Verfahren zur Überprüfung des Erfüllens der Zulassungsvoraussetzungen näher zu konkretisieren, wurden die Richtlinien erneut angepasst.

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

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.

Eine weitere Anpassung der Zulassungs-Richtlinien ist im Zusammenhang mit der Anpassung der Nachweis-Richtlinien zur Erhöhung der Praktikabilität der Nachweisverfahren erforderlich geworden. Zudem werden die sich aus dem Gesetz zur Befugniserweiterung und Entbürokratisierung in der Pflege ergebenen gesetzlichen Anpassungen in diese Richtlinien überführt. Der GKV-Spitzenverband hat die Zulassungs-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.

Präambel

Die Verbesserung der Entlohnung von Pflegekräften ist eine Kernforderung der Konzertierten 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, Gehälter zahlen, die in Tarifverträgen oder kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen vereinbart sind, 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,

3. die Höhe der Entlohnung einer der Nummer 1 oder Nummer 2 entsprechenden kirchlichen Arbeitsrechtsregelung nicht unterschreitet, oder

[Ergänzung durch Pflegebonusgesetz:

4. hinsichtlich der Entlohnungsbestandteile nach Satz 2 Nummer 1 bis 5, die den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern der in § 82c Absatz 2 Satz 4 genannten Qualifikationsgruppen jeweils im Durchschnitt gezahlt werden, die Höhe der jeweiligen regional üblichen Entlohnungsniveaus nach § 82c Absatz 2 Satz 2 Nummer 2 und hinsichtlich der pflegetypischen Zuschläge nach Satz 2 Nummer 6, die den in Satz 1 genannten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern im Durchschnitt gezahlt werden, die Höhe der regional üblichen Niveaus der pflegetypischen Zuschläge nach § 82c Absatz 2 Satz 2 Nummer 3, jeweils in der nach § 82c Absatz 5 veröffentlichten Höhe, 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.

§ 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 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 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, Gehälter zahlen, die in Tarifvertragswerken[2] oder kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen vereinbart sind, 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 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)[3].

(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 oder 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

[2] 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.
[3] Ein vergleichbarer Fall ist beispielsweise der Ausschluss eines Mitglieds aus dem Verband.

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, Gehälter 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.

(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[4]. Dies gilt nicht, wenn davon auszugehen ist, 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[5] eines Tarifvertragswerks nicht unterschreitet, dessen räumlicher, zeitlicher, fachlicher und persönlicher Geltungsbereich eröffnet ist (Flächentarifvertragswerk[6]) oder

[4] Ein Tarifvertragswerk kann beispielsweise durch Kündigung enden; eine andere Abmachung im Sinne der Regelung kann zum Beispiel ein Anschlusstarifvertrag sein.
[5] Die Höhe der Entlohnung eines Tarifvertragswerks bzw. von kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen ist in Bezug auf die im Tarifvertragswerk bzw. kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen vereinbarte Wochenarbeitszeit zu setzen.
[6] Ein Flächentarifvertragswerk regelt Arbeitsbedingungen von Arbeitsverhältnissen bei Arbeitgebern, die üblicherweise einer bestimmten Branche (in einer Region oder auch bundesweit) angehören.

2. die Höhe der Entlohnung[5] eines Tarifvertragswerks nicht unterschreitet, dessen fachlicher Geltungsbereich mindestens eine andere Pflegeeinrichtung in der Region[7] erfasst, in der die Pflegeeinrichtung betrieben wird, und dessen zeitlicher und persönlicher Geltungsbereich eröffnet ist (Haus-/Unternehmenstarifvertragswerk[8]), oder
3. die Höhe der Entlohnung[5] einer der Nummer 1 oder Nummer 2 entsprechenden kirchlichen Arbeitsrechtsregelung nicht unterschreitet oder
4. 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 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.

(2) Zur Entlohnung nach Absatz 1 zählen

1. der Grundlohn,
2. regelmäßige Jahressonderzahlungen,
3. vermögenswirksame Leistungen des Arbeitgebers,
4. regelmäßige und fixe pflegetypische Zulagen[9],
5. der Lohn für Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft
6. Nachtzuschläge, Sonntagszuschläge und Feiertagszuschläge (pflegetypische Zuschläge).

Die Entlohnung nach Satz 1 ist in Geld zu zahlen.

(3) Die Voraussetzungen nach Absatz 1 Satz 1 Nummern 1 bis 3 sind 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 der jeweiligen aktuellen Fassung entlohnt. Dabei muss durch die Entlohnung gemäß Absatz 2 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[10] beachtet wird. Zudem ist von der Pflegeeinrichtung Folgendes zu beachten:

[7] 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.
[8] Ein Haustarifvertragswerk regelt die Arbeitsbedingungen für die Beschäftigten eines bestimmten Arbeitgebers.
[9] Pflege- und Geriatriezulagen, Schicht- und Wechselschichtzulagen für ständige Schicht-/Wechselschichtarbeit, Erschwerniszulagen, Stellenzulagen o. ä.
[10] 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.

1. 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.

2. 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.

3. Der fachliche Geltungsbereich[11] ist eröffnet, wenn von ihm zumindest auch Einrichtungen erfasst werden, die Pflege- und Betreuungsleistungen erbringen[12].

4. Es können von einer Pflegeeinrichtung nur Tarifvertragswerke derselben Tarifvertragsparteien zur Anwendung gebracht werden. Die angewendeten Tarifvertragswerke müssen sämtliche Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die Leistungen der Pflege oder Betreuung von Pflegebedürftigen in der jeweiligen Einrichtung erbringen, berücksichtigen.

5. Der persönliche Geltungsbereich ist eröffnet, wenn von ihm zumindest auch Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer erfasst werden, die Leistungen der Pflege oder Betreuung von Pflegebedürftigen erbringen[13].

6. Tarifvertragswerke nach § 2 Absatz 5 und 6 können von Pflegeeinrichtungen nach § 72 Absatz 3b SGB XI nicht als maßgebend im Sinne von § 72 Absatz 3d SGB XI mitgeteilt werden.

Satz 3 Nummern 1 bis 6 gelten für die kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen entsprechend.

(4) Die Voraussetzungen nach Absatz 1 Satz 1 Nummer 4 sind erfüllt, wenn die Pflegeeinrichtung ihren Beschäftigten in der Pflege oder Betreuung in den drei Qualifikationsgruppen nach Absatz 1 Satz 1 Nummer 4 Buchstaben a bis c jeweils im Durchschnitt eine Entlohnung zahlt, die in der Summe der Entgeltbestandteile nach Absatz 2 Satz 1 Nummern 1 bis 5 das aktuell nach § 82c Absatz 5 SGB XI veröffentlichte

[11] Dieser wird häufig auch als „betrieblicher Geltungsbereich“ bezeichnet.
[12] Der fachliche Geltungsbereich kann auch durch Aufzählung pflegespezifischer Tätigkeiten beschrieben werden.
[13] 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.

regional übliche Entlohnungsniveau für die betreffende Qualifikationsgruppe in der Region nicht unterschreitet. Zudem darf die Pflegeeinrichtung die nach § 82c Absatz 5 SGB XI veröffentlichten regional üblichen Niveaus der pflegetypischen Zuschläge nach Absatz 2 Satz 1 Nummer 6 in der Region nicht unterschreiten. Die pflegetypischen Zuschläge sind von der Pflegeeinrichtung unter den folgenden Voraussetzungen zu zahlen:

1. Nachtzuschläge für eine Tätigkeit in der Nacht, mindestens im Zeitraum zwischen 23 und 6 Uhr,
2. Sonntagszuschläge für eine Tätigkeit an Sonntagen im Zeitraum zwischen 0 und 24 Uhr,
3. Feiertagszuschläge für eine Tätigkeit an gesetzlichen Feiertagen im Zeitraum zwischen 0 und 24 Uhr. Es erfolgt eine Differenzierung der Zuschläge dahingehend, ob Freizeitausgleich gewährt wird oder nicht.

(5) Tritt im Fall von Absatz 1 Satz 1 Nummer 1 bis 3 eine Änderung im Hinblick auf die in dem jeweiligen Tarifvertragswerk oder in den jeweiligen kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen vereinbarte Entlohnung ein, hat die Pflegeeinrichtung die erforderlichen Anpassungen der von ihr gezahlten Entlohnung spätestens innerhalb von drei Monaten vorzunehmen, nachdem die jeweilige Änderung nach § 82c Absatz 5 SGB XI veröffentlicht wurde.

(6) Erhöhen sich im Fall von Absatz 1 Satz 1 Nummer 4 die nach § 82c Absatz 5 SGB XI veröffentlichten regional üblichen Entlohnungsniveaus nach § 82c Absatz 2 Satz 2 Nummer 2 SGB XI oder die nach § 82c Absatz 5 SGB XI veröffentlichten regional üblichen Niveaus der pflegetypischen Zuschläge nach § 82c Absatz 2 Satz 2 Nummer 3 SGB XI, hat die Pflegeeinrichtung ihren Beschäftigten, die Leistungen der Pflege oder Betreuung für Pflegebedürftige erbringen, die höhere Entlohnung spätestens ab dem 1. Januar des Jahres, das auf die Veröffentlichung der Werte nach § 82c Absatz 5 SGB XI folgt, zu zahlen.

(7) 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 31. Juli den Landesverbänden der Pflegekassen nach § 72 Absatz 3e SGB XI mitzuteilen, an welches Tarifvertragswerk oder welche kirchliche Arbeitsrechtsregelungen sie gebunden ist. Sofern sich die Arbeits- und Entlohnungsbedingungen auf mehrere Tarifverträge erstrecken, sind alle Tarifverträge desselben Tarifvertragswerks zu melden.

(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, Form der Trägerschaft, Versorgungsart)
2. Name des Tarifvertrags bzw. der kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen
3. Tarifvertragsparteien (Arbeitgeber oder Arbeitgeberverband/Dienstgeberverband, tarifzuständige Gewerkschaft) bzw. zuständige Arbeitsrechtliche Kommission

4. Typus (Haus-/Unternehmenstarifvertrag, Flächentarifvertrag/Kirchliche Arbeitsrechtsregelungen, Notlagen-/Sanierungs-/Zukunftssicherungstarifvertrag)
5. Angabe, ob eine Nachbindung des Tarifvertrags nach § 3 Absatz 3 TVG besteht.
6. Räumlicher Geltungsbereich (insbesondere bundesweit, Bundesland, Region)
7. 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.
8. Rechtsverbindliche Erklärung, dass sich der Tarifvertrag/die Tarifverträge bzw. die kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen fachlich auf alle Beschäftigten in der Pflege und Betreuung der Pflegeeinrichtung erstrecken.

Darüber hinaus sind der Mitteilung der Pflegeeinrichtung folgende Angaben zur Ermittlung eines regional üblichen Entlohnungsniveaus nach § 82c SGB XI zu entnehmen:

9. Summe der Vollzeitäquivalente (VZÄ; kaufmännisch gerundet mit einer Nachkommastelle) in der jeweiligen Qualifikationsgruppe, die überwiegend in der Pflege oder Betreuung von Pflegebedürftigen eingesetzt werden (mindestens 50 Prozent der vertraglich vereinbarten Tätigkeit) und die bereits am 1. Juni des Jahres beschäftigt waren
    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.

    Die verantwortliche Pflegefachperson und ihre Stellvertretung sowie Auszubildende in der Pflege bleiben bei der Aufteilung und der Ermittlung der VZÄ unberücksichtigt.
10. Angabe der einzelnen tarifvertraglich bzw. in kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen vereinbarten 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 9 genannten Qualifikationsgruppen:
    a. monatliches Grundgehalt gemäß Entgelttabelle[14]; 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. Regelmäßige Jahressonderzahlungen wie Urlaubs-/Weihnachtsgeld (Summe der Sonderzahlungen im Jahr)
    c. Regelmäßige und fixe vermögenswirksame Leistungen des Arbeitgebers im Monat
    d. Regelmäßige und fixe pflegetypische Zulagen[15]; Summe der durchschnittlichen Monatsbeträge

[14] 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.
[15] Pflege- und Geriatriezulagen, Schicht- und Wechselschichtzulagen für ständige Schicht-/Wechselschichtarbeit, Erschwerniszulagen, Stellenzulagen o. ä.

e. der Lohn für Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft, der zum 1. Juli des Jahres auf Grundlage des Tarifvertragswerks bzw. der kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen tatsächlich gezahlt wurde. Hierbei wird die durchschnittlich für einen Monat gezahlte Entlohnung für Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft verstanden, die sich aus den zum 1. Juli des Jahres aktuellen Lohn- und Gehaltsabrechnungen ergibt.

Bei den Entlohnungsbestandteilen nach Satz 1 Buchstaben a bis d ist der jeweilige Anspruch aus dem Tarifvertragswerk bzw. aus den kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen bei einer Vollzeitbeschäftigung und nicht die tatsächliche Bezahlung maßgebend.

11. Angabe der einzelnen zum Stichtag 1. Juli des Jahres geltenden 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 (jeweils mit und ohne Freizeitausgleich)
12. Tarifvertraglich bzw. in kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit in Stunden (kaufmännisch gerundet auf eine Nachkommastelle)
13. Rechtsverbindliche Erklärung über die Richtigkeit der Angaben zu den Nummern 1 bis 12.

(3) Der Mitteilung nach Absatz 1 ist die jeweils am 1. Juli des Jahres geltende durchgeschriebene Fassung des mitgeteilten Tarifvertragswerks oder der mitgeteilten kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen beizufügen, sofern diese nicht bereits in der aktuell geltenden Fassung bei der die Mitteilung entgegennehmenden Stelle vorliegt. Tritt nach der Mitteilung nach Satz 1 eine Änderung im Hinblick auf die Wirksamkeit oder den Inhalt des mitgeteilten Tarifvertragswerks oder der mitgeteilten kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen (z. B. Laufzeitänderung, Entlohnungserhöhung, Kündigung) ein, hat die Pflegeeinrichtung den Landesverbänden der Pflegekassen diese Änderung unverzüglich mitzuteilen (Änderungsmitteilung) und die aktuelle, durchgeschriebene Fassung des geänderten Tarifvertragswerks oder der geänderten kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen zu übermitteln.

(4) Pflegeeinrichtungen, die neu zugelassen werden, haben den Landesverbänden der Pflegekassen eine Mitteilung gemäß § 72 Absatz 3 d SGB XI mit den Inhalten nach Absatz 2 Nummern 1 bis 8 zur Erfüllung ihrer Mitteilungspflicht zu übermitteln.

(5) Sofern sich Änderungen zu Absatz 1 oder Absatz 2 Nummern 1 bis 8 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 13 zu erklären. Sofern sich die Änderungen bei den Angaben nach Absatz 2 Nummern 1 bis 3 ergeben, ist der Versorgungsvertrag entsprechend anzupassen.

(6) Sofern sich Änderungen zum Absatz 2 Nummern 9 bis 12 ergeben, hat die Pflegeeinrichtung dies gemäß § 72 Absatz 3e SGB XI spätestens bis zum 31. Juli des laufenden Jahres mitzuteilen.

(7) Sofern die Voraussetzungen der Tarifbindung oder der Bindung an kirchliche Arbeitsrechtsregelungen nach § 2 Absätze 2, 3, 5 oder 6 für die Pflegeeinrichtung nicht mehr vorliegen, ist das Verfahren nach § 5 anzuwenden.

(8) Die Landesverbände der Pflegekassen prüfen die Erfüllung der Zulassungsvoraussetzungen nach § 72 Absatz 3a SGB XI. Hierzu ist nach Aufforderung der Landesverbände der Pflegekassen beim Abschluss des Versorgungsvertrags und danach im Rahmen von Pflegesatz- bzw. Vergütungsverhandlungen oder zu einem anderen Zeitpunkt einer der folgenden Nachweise vorzulegen:
   1. Eine Bestätigung über das Bestehen einer Vollmitgliedschaft im tarifschließenden Arbeitgeberverband oder
   2. eine Bestätigung über das Bestehen eines Haustarifvertrags oder
   3. eine Bestätigung, dass die Pflegeeinrichtung aufgrund ihrer satzungsmäßigen Zuordnung Mitglied 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 ist oder dass sie sich in ihrer Satzung verpflichtet hat, für Abschluss, Inhalt und Beendigung von Arbeitsverträgen die jeweiligen kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen in ihren jeweils geltenden Fassungen anzuwenden.

   Die Bestätigung kann in Form eines Testats einer Wirtschaftsprüferin oder eines Wirtschaftsprüfers, in Form einer schriftlichen Bestätigung durch den Betriebsrat oder der Mitarbeitendenvertretung, durch eine Bestätigung der Arbeitsrechtlichen Kommission oder in Form eines Auszugs aus dem Landestarifregister erfolgen.

(9) Die Landesverbände der Pflegekassen können insbesondere beim Vorliegen von Hinweisen zur Nichteinhaltung von Vorgaben zur tariflichen Entlohnung von Beschäftigten die in § 3 Absatz 3 der Richtlinien nach § 84 Absatz 7 SGB XI des GKV-Spitzenverbandes (Nachweis-Richtlinien) genannten Unterlagen verlangen und prüfen. Hinweise können sich insbesondere ergeben aus:
   1. Informationen von Beschäftigten oder deren Vertretungen oder
   2. Prüfungen der nach § 3 Abs. 1 der Nachweis-Richtlinien vorzulegenden Unterlagen.

§ 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 rechtsverbindlich mitzuteilen,
   a. welches Tarifvertragswerk oder welche kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen in den Fällen des § 3 Absatz 1 Satz 1 Nummern 1 bis 3 für sie maßgebend ist oder sind oder
   b. ob im Fall des § 3 Absatz 1 Satz 1 Nummer 4 die veröffentlichte Höhe der regional üblichen Entlohnungsniveaus nach § 82c Absatz 2 Satz 2 Nummer 2 SGB XI und die veröffentlichte Höhe der regional üblichen Niveaus der pflegetypischen Zuschläge nach § 82c Absatz 2 Satz 2 Nummer 3 SGB XI für sie maßgebend 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, Form der Trägerschaft, Versorgungsart)
2. Angabe, ob die Voraussetzung nach § 72 Absatz 3b SGB XI unter Anwendung von § 3 Absatz 1 Satz 1 Nummer 1, 2 oder 3 oder § 3 Absatz 1 Satz 1 Nummer 4 erfüllt wird
3. Sofern die Voraussetzung nach § 72 Absatz 3b SGB XI unter Anwendung von § 3 Absatz 1 Satz 1 Nummer 1, 2 oder 3 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 3 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 nicht unterschreitet.

    Satz 1 Nummer 3 Buchstaben a bis d gelten für kirchliche Arbeitsrechtsregelungen entsprechend.
4. Sofern die Voraussetzung nach § 72 Absatz 3b SGB XI unter Anwendung von § 3 Absatz 1 Satz 1 Nummer 4 erfüllt wird: Rechtsverbindliche Erklärung, dass der Träger der Pflegeeinrichtung das jeweilige nach § 82c Absatz 5 SGB XI veröffentlichte regional übliche Entlohnungsniveau in den drei Qualifikationsgruppen sowie die nach § 82c Absatz 5 SGB XI veröffentlichten regional üblichen Niveaus der pflegetypischen Zuschläge nicht unterschreitet.
5. Rechtsverbindliche Erklärung über die Richtigkeit der Angaben.

(3) Sofern sich Änderungen der Angaben zu Absatz 1 oder Absatz 2 Nummern 1 bis 5 ergeben, hat die Pflegeeinrichtung dies unverzüglich den Landesverbänden der Pflegekassen mitzuteilen und die Richtigkeit der Angaben in der Änderung rechtsverbindlich entsprechend Absatz 2 Nummer 5 zu erklären (Änderungsmitteilung). Sofern sich Änderungen bei den Angaben nach Absatz 2 Nummern 1, 2 und 3 Buchstabe a, b ergeben, ist der Versorgungsvertrag entsprechend anzupassen.

(4) Die Landesverbände der Pflegekassen prüfen die Erfüllung der Zulassungsvoraussetzungen nach § 72 Absatz 3b Satz 1 Nummern 1 bis 3 SGB XI. Hierzu ist nach Aufforderung der Landesverbände der Pflegekassen im Rahmen von Pflegesatz- bzw. Vergütungsverhandlungen oder zu einem anderen Zeitpunkt eine Bestätigung vorzulegen, dass die Bezahlung der Beschäftigten in der Pflege oder Betreuung entsprechend dem nach Absatz 1 Buchstabe a als maßgebend mitgeteilten Tarifvertragswerk oder den als maßgebend mitgeteilten kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen erfolgt. Die Bestätigung kann in Form eines Testats einer Wirtschaftsprüferin oder eines Wirtschaftsprüfers oder in Form einer schriftlichen Bestätigung durch den Betriebsrat oder der Mitarbeitendenvertretung erfolgen. Die Landesverbände der Pflegekassen können insbesondere beim Vorliegen von Hinweisen zur Nichteinhaltung von Vorgaben zur tariflichen Entlohnung von Beschäftigten die in § 3 Absatz 3 der Richtlinien nach § 84 Absatz 7 SGB XI des GKV-Spitzenverbandes (Nachweis-Richtlinien) genannten Unterlagen verlangen und prüfen. Hinweise können sich insbesondere ergeben aus Informationen von Beschäftigten oder deren Vertretungen.

(5) Die Landesverbände der Pflegekassen prüfen die Erfüllung der Zulassungsvoraussetzungennach § 72 Absatz 3b Satz 1 Nummer 4 SGB XI (§ 3 Absatz 4 dieser Richtlinien) im Rahmen von Pflegesatz bzw. Vergütungsverhandlungen oder zu einem anderen Zeitpunkt. Diese Prüfung kann auch insbesondere beim Vorliegen von Hinweisen über die Nichteinhaltung der Zulassungsvoraussetzungen erfolgen. Die Regelungen des § 3 Absatz 3 der Nachweis-Richtlinien ist entsprechend anzuwenden. Zur Ermittlung der durchschnittlichen Entlohnung je Qualifikationsgruppe in der Pflegeeinrichtung ist § 6 Absatz 2 Satz 2 der Richtlinien des GKV-Spitzenverbands nach § 82c Absatz 4 SGB XI (Pflegevergütungs-Richtlinien) entsprechend anzuwenden.

§ 6 Elektronisches Mitteilungsverfahren

(1) Die Landesverbände der Pflegekassen stellen die Strukturen für die elektronische Informationserfassung nach den §§ 4 und 5 durch die Pflegeeinrichtung sicher. Mit der Informationserfassung nach § 4 Absätze 1 bis 3 können die Landesverbände der Pflegekassen auch die beim GKV-Spitzenverband eingerichtete Geschäftsstelle nach § 82c Absatz 6 SGB XI beauftragen.

(2) Die Landesverbände der Pflegekassen stellen die Nutzung der Strukturen nach Absatz 1 für alle Pflegeeinrichtungen sicher.

(3) Die Pflegeeinrichtung hat die Informationen nach §§ 4 und 5 entsprechend den Verfahren nach Absatz 1 und 2 zu übermitteln. Voraussetzung hierfür ist, dass sie die erforderliche Registrierung zur Nutzung der Strukturen nach Absatz 2 vornimmt.

§ 7 Erstmaliger Abschluss des Versorgungsvertrags

(1) Ein Versorgungsvertrag für die Zulassung zur pflegerischen Versorgung nach § 72 SGB XI darf nur dann mit einer Pflegeeinrichtung erstmals geschlossen werden, wenn bei Antragstellung auf Zulassung die Mitteilung der Pflegeeinrichtung nach den § 4 Abs. 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 3 bzw. nach § 5 Absatz 2 Nummern 1, 2 und 3 Buchstabe a werden Bestandteil des Versorgungsvertrages.

§ 8 Verfahren bei Nichterfüllung der Zulassungsvoraussetzungen

(1) Soweit eine Pflegeeinrichtung den Abschluss eines Versorgungsvertrages nach § 72 SGB XI 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) Bei bereits bestehenden Versorgungsverträgen gilt, 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.

§ 9 Verfahren bei Nichterfüllung der Mitteilungspflicht

(1) Soweit eine Pflegeeinrichtung ihre jeweilige Mitteilungspflicht nach § 4 oder § 5 nicht, nicht richtig, nicht vollständig oder nicht rechtzeitig erfüllt, können die Pflegekassen, solange die Pflichtverletzung der jeweiligen Pflegeeinrichtung besteht, die Art der Pflichtverletzung sowohl im Internet als auch in anderer geeigneter Form veröffentlichen. Darüber hinaus können die Landesverbände der Pflegekassen vom Träger der Pflegeeinrichtung die Zahlung eines Geldbetrages in Höhe von bis zu 15.000 Euro verlangen. Die Höhe dieser Vertragsstrafe ist entlang der Schwere des Verstoßes und der jeweiligen Größe der Pflegeeinrichtung nach pflichtgemäßem Ermessen zu bestimmen. Die Zahlung eines Geldbetrags kann dabei auch mehrfach verlangt werden, wenn die Pflegeeinrichtung ihren Mitteilungspflichten weiterhin nicht nachkommt.

(2) Der Pflegeeinrichtung ist vor Einleitung der Sanktionsmaßnahmen nach Absatz 1 die Möglichkeit zur Stellungnahme innerhalb einer angemessenen Frist von in der Regel zwei Wochen zu geben.

§ 10 Einbindung des zuständigen Trägers der Sozialhilfe im Land

Bei Neuabschluss und Anpassungen des Versorgungsvertrags handeln die Landesverbände der Pflegekassen im Einvernehmen mit den nach Landesrecht zuständigen Trägern der Sozialhilfe. Das Einvernehmen nach Satz 1 gilt im Falle einer Anpassung des Versorgungsvertrags nach Maßgabe dieser Richtlinien 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.