

§ 72

Zulassung zur Pflege durch Versorgungsvertrag

(1) ¹ Die Pflegekassen dürfen ambulante und stationäre Pflege nur durch Pflegeeinrichtungen gewähren, mit denen ein Versorgungsvertrag besteht (zugelassene Pflegeeinrichtungen). ² In dem Versorgungsvertrag sind Art, Inhalt und Umfang der allgemeinen Pflegeleistungen (§ 84 Abs. 4) festzulegen, die von der Pflegeeinrichtung während der Dauer des Vertrages für die Versicherten zu erbringen sind (Versorgungsauftrag).

(2) ¹ Der Versorgungsvertrag wird zwischen dem Träger der Pflegeeinrichtung oder einer vertretungsberechtigten Vereinigung gleicher Träger und den Landesverbänden der Pflegekassen im Einvernehmen mit den überörtlichen Trägern der Sozialhilfe im Land abgeschlossen, soweit nicht nach Landesrecht der örtliche Träger für die Pflegeeinrichtung zuständig ist; für mehrere oder alle selbständig wirtschaftenden Einrichtungen (§ 71 Abs. 1 und 2) einschließlich für einzelne, eingestreute Pflegeplätze eines Pflegeeinrichtungsträgers, die vor Ort organisatorisch miteinander verbunden sind, kann, insbesondere zur Sicherstellung einer quartiersnahen Unterstützung zwischen den verschiedenen Versorgungsbereichen, ein einheitlicher Versorgungsvertrag (Gesamtversorgungsvertrag) geschlossen werden. ² Er ist für die Pflegeeinrichtung und für alle Pflegekassen im Inland unmittelbar verbindlich. ³ Bei Betreuungsdiensten nach § 71 Absatz 1a sind bereits vorliegende Vereinbarungen aus der Durchführung des Modellvorhabens zur Erprobung von Leistungen der häuslichen Betreuung durch Betreuungsdienste zu beachten.

(3) ¹ Versorgungsverträge dürfen nur mit Pflegeeinrichtungen abgeschlossen werden, die

1. den Anforderungen des § 71 genügen,
2. die Gewähr für eine leistungsfähige und wirtschaftliche pflegerische Versorgung bieten und die Vorgaben des Absatzes 3a oder Absatzes 3b erfüllen,
3. sich verpflichten, nach Maßgabe der Vereinbarungen nach § 113 einrichtungsintern ein Qualitätsmanagement einzuführen und weiterzuentwickeln,
4. sich verpflichten, die ordnungsgemäße Durchführung von Qualitätsprüfungen zu ermöglichen,
5. sich verpflichten, an dem Verfahren zur Übermittlung von Daten nach **§ 35 Absatz 6** des Infektionsschutzgesetzes teilzunehmen, sofern es sich bei ihnen um stationäre Pflegeeinrichtungen im Sinne des § 71 Absatz 2 handelt;

ein Anspruch auf Abschluss eines Versorgungsvertrages besteht, soweit und solange die Pflegeeinrichtung diese Voraussetzungen erfüllt. ² Bei notwendiger Auswahl zwischen mehreren geeigneten Pflegeeinrichtungen sollen die Versorgungsverträge vorrangig mit freigemeinnützigen und privaten Trägern abgeschlossen werden. ³ Bei ambulanten Pflegediensten ist in den Versorgungsverträgen der Einzugsbereich festzulegen, in dem die Leistungen ressourcenschonend und effizient zu erbringen sind.

(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 ist, an die die jeweiligen Pflegeeinrichtungen gebunden sind.

(3b) ¹ 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 diese Pflegeeinrichtungen ihren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die Leistungen der Pflege oder Betreuung für Pflegebedürftige 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 von Nummer 1 oder Nummer 2 entsprechenden kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen nicht unterschreitet oder
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.

² Zur Entlohnung im Sinne dieses Gesetzes zählen

1. der Grundlohn,
2. regelmäßige Jahressonderzahlungen,
3. vermögenswirksame Leistungen des Arbeitgebers,
4. pflegetypische Zulagen,
5. der Lohn für Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft sowie
6. pflegetypische Zuschläge.

³ Pflegetypische Zuschläge im Sinne von Satz 2 Nummer 6 sind Nachtzuschläge, Sonntagszuschläge und Feiertagszuschläge. ⁴ Diese sind von den Pflegeeinrichtungen im Fall von Satz 1 Nummer 4 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.

⁵ Die in Satz 1 genannten Pflegeeinrichtungen haben die Entlohnung im Sinne von Satz 1, soweit mit ihr die Voraussetzungen nach dieser Vorschrift erfüllt werden, in Geld zu zahlen. ⁶ Tritt im Fall von Satz 1 Nummer 1 bis 3 eine Änderung im Hinblick auf die in dem jeweiligen Tarifvertrag oder in den jeweiligen kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen vereinbarte Entlohnung ein, haben die in Satz 1 genannten Pflegeeinrichtungen die erforderlichen Anpassungen der von ihnen gezahlten Entlohnung spätestens innerhalb von zwei Monaten vorzunehmen, nachdem die jeweilige Änderung nach § 82c Absatz 5 veröffentlicht wurde. ⁷ Erhöhen sich im Fall von Satz 1 Nummer 4 die nach § 82c Absatz 5 veröffentlichten regional üblichen Entlohnungsniveaus nach § 82c Absatz 2 Satz 2 Nummer 2 oder die nach § 82c Absatz 5 veröffentlichten regional üblichen Niveaus der pflegetypischen Zuschläge nach § 82c Absatz 2 Satz 2 Nummer 3, haben die Pflegeeinrichtungen ihren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die Leistungen der Pflege oder Betreuung für Pflegebedürftige erbringen, die höhere Entlohnung im Zeitraum ab dem 1. Dezember 2022 spätestens ab dem 1. Februar 2023, nach dem 1. Februar 2023 jeweils spätestens ab dem 1. Januar des Jahres, das auf die Veröffentlichung der Werte nach § 82c Absatz 5 folgt, zu zahlen. ⁸ Zur Erfüllung der Vorgaben von Satz 1 Nummer 4 sind im Zeitraum vom 1. September 2022 bis zum 31. Januar 2023 die aufgrund der Mitteilung nach Absatz 3e in der am 20. Juli 2021 geltenden Fassung und auf der Grundlage von § 82c Absatz 5 in der am 20. Juli 2021 geltenden Fassung veröffentlichten regional üblichen Entgelt-niveaus in drei Qualifikationsgruppen und pflegetypischen Zuschläge nach den Sätzen 3 und Satz 4 maßgebend.

(3c) ¹ Der Spitzenverband Bund der Pflegekassen legt in Richtlinien, erstmals bis zum Ablauf des 30. September 2021, das Nähere insbesondere zu den Verfahrens- und Prüfgrundsätzen für die Einhaltung der Vorgaben der Absätze 3a und 3b sowie zu den nach Absatz 3e Satz 1 Nummer 2 erforderlichen Angaben fest. ² In den Richtlinien ist auch festzulegen, welche Folgen eintreten, wenn eine Pflegeeinrichtung ihre Mitteilungspflicht nach Absatz 3d Satz 2

oder Absatz 3e nicht, nicht richtig, nicht vollständig oder nicht rechtzeitig erfüllt. ³ Die in den Richtlinien vorgesehenen Folgen müssen verhältnismäßig sein und im Einzelfall durch den jeweiligen Landesverband der Pflegekassen gegenüber der Pflegeeinrichtung verhältnismäßig angewendet werden. ⁴ Bei der Festlegung hat der Spitzenverband Bund der Pflegekassen die Bundesarbeitsgemeinschaft der überörtlichen Träger der Sozialhilfe und der Eingliederungshilfe zu beteiligen. ⁵ Die Richtlinien werden erst wirksam, wenn das Bundesministerium für Gesundheit sie im Einvernehmen mit dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales genehmigt. ⁶ Beanstandungen des Bundesministeriums für Gesundheit sind innerhalb der von ihm gesetzten Frist zu beheben. ⁷ Die Richtlinien sind für die Pflegekassen und ihre Verbände sowie für die Pflegeeinrichtungen verbindlich.

(3d) ¹ Pflegeeinrichtungen haben den Landesverbänden der Pflegekassen zur Feststellung des Vorliegens der Voraussetzungen des Absatzes 3a oder des Absatzes 3b mitzuteilen,

1. an welchen Tarifvertrag oder an welche kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen sie gebunden sind,
2. welcher Tarifvertrag oder welche kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen in den Fällen des Absatzes 3b Satz 1 Nummer 1 bis 3 für sie maßgebend ist oder sind oder
3. ob im Fall des Absatzes 3b Satz 1 Nummer 4 die veröffentlichte Höhe der regional üblichen Entlohnungsniveaus nach § 82c Absatz 2 Satz 2 Nummer 2 und die veröffentlichte Höhe der regional üblichen Niveaus der pflegetypischen Zuschläge nach § 82c Absatz 2 Satz 2 Nummer 3 für sie maßgebend sind.

² Im Jahr 2022 sind alle Pflegeeinrichtungen verpflichtet, den Landesverbänden der Pflegekassen die in Satz 1 in der am 20. Juli 2021 geltenden Fassung genannten Angaben spätestens bis zum Ablauf des 28. Februar 2022 mitzuteilen. ³ Die Mitteilung nach Satz 2 gilt, sofern die Pflegeeinrichtung dem nicht widerspricht, als Antrag auf entsprechende Anpassung des Versorgungsvertrags mit Wirkung zum 1. September 2022.

(3e) ¹ Pflegeeinrichtungen, die im Sinne von Absatz 3a an Tarifverträge oder an kirchliche Arbeitsrechtsregelungen gebunden sind, haben dem jeweiligen Landesverband der Pflegekassen bis zum Ablauf des 31. August jeden Jahres Folgendes mitzuteilen:

1. an welchen Tarifvertrag oder an welche kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen sie gebunden sind,
2. Angaben über die sich aus diesen Tarifverträgen oder kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen ergebende am 1. August des Jahres gezahlte Entlohnung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die Leistungen der Pflege oder Betreuung von Pflegebedürftigen erbringen, soweit diese Angaben zur Feststellung des Vorliegens der Voraussetzungen nach den Absätzen 3a und 3b oder zur Ermittlung des oder der regional üblichen Entlohnungsniveaus sowie der regional üblichen Niveaus der pflegetypischen Zuschläge nach § 82c Absatz 2 Satz 2 erforderlich sind.

² Der Mitteilung ist die jeweils am 1. August des Jahres geltende durchgeschriebene Fassung des mitgeteilten Tarifvertrags oder der mitgeteilten kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen beizufügen. ³ Tritt nach der Mitteilung nach Satz 1 eine Änderung im Hinblick auf die Wirksamkeit oder den Inhalt des mitgeteilten Tarifvertrags oder der mitgeteilten kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen ein, haben die in Satz 1 genannten Pflegeeinrichtungen dem jeweiligen Landesverband der Pflegekassen diese Änderung unverzüglich mitzuteilen und dem jeweiligen Landesverband der Pflegekassen unverzüglich die aktuelle, durchgeschriebene Fassung des geänderten Tarifvertrags oder der geänderten kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen zu übermitteln.

(3f) Das Bundesministerium für Gesundheit evaluiert unter Beteiligung des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales bis zum 31. Dezember 2025 die Wirkungen der Regelungen der Absätze 3a und 3b und des § 82c.

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

(4) ¹ Mit Abschluss des Versorgungsvertrages wird die Pflegeeinrichtung für die Dauer des Vertrages zur pflegerischen Versorgung der Versicherten zugelassen. ² Die zugelassene Pflegeeinrichtung ist im Rahmen ihres Versorgungsauftrages zur pflegerischen Versorgung der Versicherten verpflichtet; dazu gehört bei ambulanten Pflegediensten auch die Durchführung von Beratungseinsätzen nach § 37 Absatz 3 auf Anforderung des Pflegebedürftigen. ³ Die Pflegekassen sind verpflichtet, die Leistungen der Pflegeeinrichtung nach Maßgabe des Achten Kapitels zu vergüten.

Begründung zum PUEG:

Zu Absatz 3 Satz 1 Nummer 4 – aufgehoben (Anmerkung: Nummern 5 und 6 werden Nummern 4 und 5)

Es handelt sich um Folgeänderungen zu der Aufhebung des § 113a.

Der 14. Ausschuss begründet zum KHPfLEG die Änderung in Absatz 3 Satz 1 Nummer 6 (jetzt Nummer 5) wie folgt:

Es handelt sich um eine redaktionelle Folgeänderung aufgrund des Artikels 1 des Gesetzes zur Stärkung des Schutzes der Bevölkerung und insbesondere vulnerabler Personengruppen vor COVID-19 vom 16. September 2022 (BGBl. I S. 1454), mit welchem das Monitoring der Impfquoten in den Pflegeeinrichtungen von § 20a Absatz 7 des Infektionsschutzgesetzes (IfSG) in § 35 Absatz 6 IfSG überführt worden ist.

Begründung zum Pflegebonusgesetz:

Zu Absatz 3c – Anmerkung: durch 14. Ausschuss Satz 1 neu gefasst und in Satz 2 „ist festzulegen“ statt „können“

Zu Satz 2 und 3 – eingefügt

Nach § 72 Absatz 3e haben Pflegeeinrichtungen, die an Tarifverträge oder an kirchliche Arbeitsrechtsregelungen nach § 72 Absatz 3a gebunden sind, den Landesverbänden der Pflegekassen jährlich bis zum Ablauf des 30. September des Jahres mitzuteilen, an welchen Tarifvertrag oder an welche kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen sie gebunden sind. Dabei sind auch die maßgeblichen bzw. fachlich erforderlichen Informationen aus den Tarifverträgen oder kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen für die Feststellung der Entlohnung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die Leistungen der Pflege oder Betreuung von Pflegebedürftigen erbringen, zu übermitteln.

Im Zuge der erstmaligen Meldung nach § 72 Absatz 3e im Jahr 2021 wurde nach Auswertung der gemeldeten Daten deutlich, dass ein Teil der an Tarifverträge oder an kirchliche Arbeitsrechtsregelungen gebundenen Pflegeeinrichtungen entgegen der gesetzlichen Verpflichtung nicht, nicht richtig, nicht vollständig oder nicht rechtzeitig alle angeforderten maßgeblichen Informationen gemeldet haben. Von gleicher Bedeutung ist künftig die gesetzliche Verpflichtung aller Pflegeeinrichtungen in § 72 Absatz 3d Satz 2, Änderungen der Angaben nach Satz 1, an welchen Tarifvertrag oder an welche kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen sie im Fall des Absatzes 3a gebunden sind oder welcher Tarifvertrag oder welche kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen im Fall des Absatzes 3b für sie maßgebend sind, unverzüglich mitzuteilen, soweit nach Abschluss des Versorgungsvertrags Änderungen auftreten. Daher wird es dem Spitzenverband Bund der Pflegekassen ermöglicht, in den Richtlinien nach § 72 Absatz 3c auch Regelungen zu den Folgen der Nichteinhaltung der Mitteilungspflichten gemäß § 72 Absatz 3d Satz 2 sowie Absatz 3e zu treffen (z. B. Vertragsstrafen). Diese Regelungen sind verhältnismäßig zu gestalten und im Einzelfall vom jeweiligen Landesverband der Pflegekassen auch verhältnismäßig anzuwenden.

Zu Satz 4

Es handelt sich um eine redaktionelle Klarstellung aufgrund der Einfügung der Sätze 2 und 3.

Zu Satz 7 – angefügt

Es handelt sich um eine gesetzliche Klarstellung, da aus dem Regelungsgegenstand der Richtlinien, die die Verfahrens- und Prüfgrundsätze im Verhältnis zwischen Pflegeeinrichtungen und Pflegekassen sowie ihrer Verbände konkretisieren, bereits eine Bindung der Beteiligten folgt.

Zu Absatz 3e – Anmerkung: neu gefasst, siehe Änderungen durch den 14. Ausschuss

In § 72 Absatz 3e wird ergänzt, welche Informationen von den Pflegeeinrichtungen, die an Tarifverträge oder an kirchliche Arbeitsrechtsregelungen nach § 72 Absatz 3a gebunden sind, den Landesverbänden der Pflegekassen jährlich bis zum Ablauf des 30. September des Jahres mitzuteilen sind. Dies sind auch die für die Einhaltung der Zulassungsvoraussetzungen nach § 72 Absatz 3a und Absatz 3b sowie zur Ermittlung des regional üblichen Entgeltniveaus nach § 82c Absatz 2 fachlich erforderlichen Informationen aus den jeweils angewendeten Tarifverträgen oder kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen für die Feststellung der Entlohnung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die Leistungen der Pflege oder Betreuung von Pflegebedürftigen erbringen. Der Spitzenverband Bund der Pflegekassen konkretisiert die fachlich erforderlichen Informationen in den Richtlinien nach § 72 Absatz 3c und § 82c Absatz 4.

Im Zuge der Vorbereitung der Umsetzung der Regelungen zur Entlohnung nach Tarif wurde deutlich, dass einerseits die Pflegekassen und ihre Verbände ohne Vorliegen der konkret angewendeten Tarifwerke oder kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen gemeldete, nicht plausible Informationen nur mit sehr großem bürokratischen Aufwand plausibilisieren können, zum anderen für die nicht tarif- oder kirchenarbeitsrechtlich gebundenen Pflegeeinrichtungen der Zugang zu den Regelungen und Entgelttabellen von regional anwendbaren Tarifwerken und kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen zum Teil nur sehr eingeschränkt möglich ist. Aus diesem Grund werden die tarif- bzw. kirchenarbeitsrechtlich gebundenen Pflegeeinrichtungen verpflichtet, ab der Mitteilung nach § 72 Absatz 3e zum 30. September 2022 neben den maßgeblichen bzw. fachlich erforderlichen Informationen auch die jeweils zum 30. September des Jahres geltende, durchgeschriebene Fassung des Tarifvertrags oder der kirchlichen Arbeitsrechtsregelung zu übermitteln. Diese werden nach § 82c Absatz 5 Satz 4 in der Fassung dieses Gesetzes den Pflegeeinrichtungen auf Wunsch zur Verfügung gestellt werden, soweit nicht zwingende betriebliche Gründe dagegensprechen.

Der 14. Ausschuss begründet die Änderungen wie folgt:

Zu Absatz 3a

Aufgrund der Legaldefinition des Begriffs der Entlohnung in § 72 Absatz 3b erfolgt in Absatz 3a die Klarstellung, dass tarif- oder kirchenarbeitsrechtlich gebundene Pflegeeinrichtungen ihren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern im Pflege- und Betreuungsbereich die Gehälter zahlen müssen, die aus der jeweiligen Bindung resultieren. Damit wird der Begriff auch an die gleichlautende Formulierung des § 82c Absatz 1 angepasst.

Zu Absatz 3b – Anmerkung: neu gefasst

Mit der Änderung wird geregelt, dass mit Pflegeeinrichtungen, die weder an Tarifverträge oder kirchliche Arbeitsrechtsregelungen gebunden sind noch nach einem konkreten Tarifvertrag oder nach konkreten kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen im Sinne des Satzes 1 Nummer 1 bis 3 entlohnen, ab dem 1. September 2022 Versorgungsverträge auch dann abgeschlossen werden dürfen, wenn die Entlohnung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die in der jeweiligen Pflegeeinrichtung Leistungen der Pflege oder Betreuung von Pflegebedürftigen erbringen, 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. Für die Zulassung darf dabei das jeweils veröffentlichte regional übliche Entlohnungsniveau in jeder der drei in § 82c Absatz 2 Satz 4 genannten Qualifikationsgruppen (Pflege- und Betreuungskräfte ohne mindestens einjährige Berufsausbildung, Pflege- und Betreuungskräfte mit mindestens einjähriger Berufsausbildung und Fachkräfte in den Bereichen Pflege und Betreuung mit mindestens dreijähriger Berufsausbildung) jeweils im Durchschnitt der Qualifikationsgruppe nicht unterschritten werden. Damit soll sichergestellt werden, dass Verbesserungen bei der Entlohnung sich gleichermaßen auf diese drei Qualifikationsgruppen verteilen. Die regional üblichen Entlohnungsniveaus bilden die durchschnittliche tarif- und kirchenarbeitsrechtliche Entlohnung des Pflege- und Betreuungspersonals in einer Region (in der Regel dem Bundesland) in der jeweiligen Qualifikationsgruppe für die Entlohnungsbestandteile nach Satz 2 Nummer 1 bis 5 ab. Zur Erfüllung der Zulassungsvoraussetzungen ist im Falle von Absatz 3b Satz 1 Nummer 4 neben der Zahlung mindestens in Höhe der regional üblichen Entlohnungsniveaus nach § 82c Absatz 2 Satz 2 Nummer 2 auch die Zahlung der drei in den Sätzen 3 und 4 genannten pflegetypischen Zuschläge der Art nach und in Höhe der jeweils nach § 82c Absatz 5 veröffentlichten, regional üblichen Niveaus dieser Zuschläge erforderlich. Dem Spitzenverband Bund der Pflegekassen kommt die Aufgabe zu, neben einer Überarbeitung der Erhebungsgrundlagen rechtzeitig vor dem Wirksamwerden der gesetzlichen Regelungen zum 1. September 2022 die Plausibilität der Daten für die oben genannten drei Zuschläge, insbesondere der Feiertagszuschläge, zu überprüfen.

Darüber hinaus werden in Satz 2 der Begriff und die Bestandteile der Entlohnung im Sinne des Elften Buches und in den Sätzen 3 und 4 die pflegetypischen Zuschläge und die inhaltlichen Mindestvoraussetzungen, unter denen sie zu zahlen sind, gesetzlich konkretisiert. Für die Berücksichtigung der Entlohnungsbestandteile einschließlich der pflegetypischen Zuschläge kommt es nicht auf die konkrete Bezeichnung, sondern auf den mit dem Zuschlag verfolgten Sinn und Zweck an. Im Einzelnen gehören nach Satz 2 zur Entlohnung im Sinne des Elften Buches die folgenden Bestandteile:

- 1. Grundlohn: In der Regel monatlich gezahltes regelmäßiges Grundgehalt unter Berücksichtigung der Eingruppierung in die Entgeltgruppen und der Erfahrungsstufen.*
- 2. Jahressonderzahlungen: Zusätzliches Entgelt, das in jedem Jahr, aber nicht regelmäßig mo-*

- natisch, sondern z. B. halbjährlich oder jährlich gezahlt wird (beispielsweise Urlaubs- oder Weihnachtsgeld, jährliche Betriebstreueprämien, nicht aber einmalige Sonderzahlungen wie beispielsweise einmalige Prämien oder Boni).
3. Vermögenswirksame Leistungen des Arbeitgebers: Darunter werden Leistungen nach § 2 des 5. Vermögensbildungsgesetzes verstanden.
 4. Pfl egetypische Zulagen: Darunter fallen Zulagen, die typischer Weise unabhängig von konkreten Arbeitseinsätzen oder Arbeitszeiten allein aufgrund des konkreten Beschäftigungsverhältnisses im Pflege- und Betreuungsbereich regelmäßig und fix gezahlt werden, beispielsweise Pflege- und Geriatriezulagen, Schicht- und Wechselschichtzulagen für ständige Schicht-/Wechselschichtarbeit, Erschwerniszulagen, Stellenzulagen.
 5. Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft: Bei der Entlohnung sind auch Zeiten des Bereitschaftsdienstes und der Rufbereitschaft zu berücksichtigen. Bereitschaftsdienst ist die Zeitspanne, in der der Arbeitnehmer sich für Zwecke des Betriebes an einem vom Arbeitgeber vorgegebenen Ort innerhalb oder außerhalb des Betriebs aufhalten muss, damit er erforderlichenfalls seine Arbeitstätigkeit jedenfalls unverzüglich aufnehmen kann. Bereitschaftsdienst ist in vollem Umfang Arbeitszeit. Rufbereitschaft ist die Verpflichtung des Arbeitnehmers, für den Arbeitgeber jederzeit erreichbar zu sein, um auf Abruf die Arbeit alsbald aufnehmen zu können. Im Unterschied zum Bereitschaftsdienst muss sich der Arbeitnehmer nicht an einem vorgegebenen Ort aufhalten. Der Arbeitnehmer kann seinen Aufenthaltsort während der Rufbereitschaft also selbst bestimmen. Eine Inanspruchnahme während der Rufbereitschaft ist Arbeitszeit.
 6. Pfl egetypische Zuschläge: Pfl egetypische Zuschläge sind solche, die abhängig von der Art und Häufigkeit bestimmter Tätigkeiten, also den konkreten Arbeitseinsätzen oder Arbeitszeiten, z. B. beim Einsatz in bestimmten Bereichen oder zu bestimmten Zeiten, gezahlt werden. Zu zahlen sind von den nicht tarifgebundenen Pflegeeinrichtungen mindestens Nachtzuschläge, Sonntagszuschläge und Feiertagszuschläge.
- In Satz 5 wird geregelt, dass für die Erfüllung der Zulassungsvoraussetzungen die Entlohnung für die geleistete Arbeit im Sinne von Satz 2, soweit mit ihr die Voraussetzungen nach dieser Vorschrift erfüllt werden, in Geld erfolgen muss. Werden die Mindestvoraussetzungen überschritten, kann der Überschreibungsbetrag auch (teilweise) in Sachleistungen gewährt werden (z. B. durch Tank- oder Einkaufsgutscheine oder private Dienstwagenutzung). Dadurch soll sichergestellt werden, dass keine Doppelfinanzierung der Entlohnung aus den Mitteln der sozialen Pflegeversicherung erfolgt; zudem wird die Nachprüfbarkeit der Zahlung der Entlohnung angesichts der Vielgestaltigkeit der Modelle z. B. zur privaten Dienstwagenutzung erleichtert.
- In Satz 6 wird geregelt, dass Pflegeeinrichtungen im Sinne von Satz 1 Nummer 1 bis 3 bei Änderungen der im angewendeten Tarifvertrag (oder der angewendeten kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen) vereinbarten Entlohnung diese bei der Entlohnung ihrer Pflege- und Betreuungskräfte binnen zwei Monaten nachvollziehen müssen. Dies betrifft insbesondere den Fall, dass die Tarifvertragsparteien sich auf eine Anpassung der im Tarifvertrag geregelten Löhne verständigen. Die Zweimonatsfrist beginnt mit der Bekanntmachung dieser Änderung im Rahmen der monatlichen Aktualisierung der Veröffentlichung nach § 82c Absatz 5 durch die Landesverbände der Pflegekassen zu laufen.
- In Satz 7 wird geregelt, bis zu welchem Zeitpunkt nach Veröffentlichung nach § 82c Absatz 5 die erforderlichen Änderungen bei der Entlohnung durch die Pflegeeinrichtungen im Sinne von Satz 1 Nummer 4 (regional übliche Entlohnungsniveaus und regional übliche Niveaus der pfl egetypischen Zuschläge) erfolgen müssen. Damit werden diesen Pflegeeinrichtungen im Einklang mit den Fristen aus Satz 5 regelmäßig zwei Monate Zeit für die erforderlichen Prüfungen und Anpassungen der Entlohnung der Pflege- und Betreuungskräfte und die entsprechende Vereinbarung ihrer Pflegevergütungen gegeben. Entsprechende Änderungen sind dann in der Pflegeeinrichtung im Jahr 2023 bis zum 1. Februar (Veröffentlichung erfolgt im Jahr 2022 bis zum 30. November), ab dem Jahr 2024 jeweils bis zum 1. Januar jeden Jahres (Veröffentlichung erfolgt ab dem Jahr 2023 jeweils bis zum 31. Oktober eines Jahres) umzusetzen.
- In Satz 8 wird klargestellt, dass Pflegeeinrichtungen, die für die Zulassung ab 1. September 2022 das regional übliche Entlohnungsniveau und die regional üblichen Niveaus der pfl egetypischen Zuschläge mindestens einhalten, im Zeitraum vom 1. September 2022 bis 31. Januar 2023 die aufgrund der Mitteilung nach Absatz 3e in der Fassung vom 20. Juli 2021 (Tag des Inkrafttretens der Regelungen des Gesundheitsversorgungs-Weiterentwicklungsgesetzes) auf Grundlage von § 82c Absatz 5, ebenfalls in der Fassung vom 20. Juli 2021 veröffentlichten regional üblichen Entgelt-niveaus in drei Qualifikationsgruppen und pfl egetypischen Zuschläge nach Satz 3 und Satz 4 (Nacht-, Sonn- und Feiertagszuschläge) maßgebend sind. Diese Regelung ist erforderlich, weil die aufgrund der bisher geltenden Regelungen im Februar 2022 von den Landesverbänden der Pflegekassen erstmals veröffentlichten Werte für die regional üblichen Entgelt-niveaus und die drei pfl egetypischen Zuschläge eine methodisch etwas andere Zusammensetzung haben als die zukünftig einzuhaltenden und zu veröffentlichenden Werte.

Zu Absatz 3c – Anmerkung: entspricht der Begründung zum GE; durch 14. Ausschuss Satz 1 neu gefasst und in Satz 2 „ist festzulegen“ statt „können“

Nach § 72 Absatz 3e haben Pflegeeinrichtungen, die an Tarifverträge oder an kirchliche Arbeitsrechtsregelungen nach § 72 Absatz 3a gebunden sind, den Landesverbänden der Pflegekassen jährlich bis zum Ablauf des 30. September des Jahres mitzuteilen, an welchen Tarifvertrag oder an welche kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen sie gebunden sind. Dabei sind auch die maßgeblichen, d.h. fachlich erforderlichen Informationen aus den Tarifverträgen oder kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen für die Feststellung der Entlohnung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die Leistungen der Pflege oder Betreuung von Pflegebedürftigen erbringen, zu übermitteln.

Im Zuge der erstmaligen Meldung nach § 72 Absatz 3e im Jahr 2021 wurde nach Auswertung der gemeldeten Daten deutlich, dass ein Teil der an Tarifverträge oder an kirchliche Arbeitsrechtsregelungen gebundenen Pflegeeinrichtungen entgegen der gesetzlichen Verpflichtung nicht, nicht richtig, nicht vollständig oder nicht rechtzeitig alle angeforderten maßgeblichen Informationen gemeldet haben. Von gleicher Bedeutung ist künftig die gesetzliche Verpflichtung aller Pflegeeinrichtungen in § 72 Absatz 3d Satz 2, Änderungen der Angaben nach Satz 1, unverzüglich mitzuteilen, soweit nach Abschluss des Versorgungsvertrags Änderungen auftreten. Daher wird es dem Spitzenverband Bund der Pflegekassen ermöglicht, in den Richtlinien nach § 72 Absatz 3c auch Regelungen zu den Folgen der Nichteinhaltung der Mitteilungspflichten gemäß § 72 Absatz 3d Satz 2 sowie Absatz 3e zu treffen (z. B. Vertragsstrafen). Diese Regelungen sind verhältnismäßig zu gestalten und im Einzelfall vom jeweiligen Landesverband der Pflegekassen auch verhältnismäßig anzuwenden. Bei der Änderung des neuen Satz 4 handelt es sich um eine redaktionelle Klarstellung aufgrund der Einfügung der Sätze 2 und 3.

Bei der Anfügung des neuen Satz 7 handelt es sich um eine gesetzliche Klarstellung, da aus dem Regelungsgegenstand der Richtlinien, die die Verfahrens- und Prüfungsgrundsätze im Verhältnis zwischen Pflegeeinrichtungen und Pflegekassen sowie ihrer Verbände konkretisieren, bereits eine Bindung der Beteiligten folgt.

Zu Absatz 3d – Anmerkung: neu gefasst

Satz 1 enthält eine Folgeänderung zur Änderung von Absatz 3b. In Satz 2 wird klargestellt, dass die Mitteilung nach Satz 1 im Jahr 2022 entsprechend in der am 20. Juli 2021 geltenden Fassung des Satz 1 erfolgen muss.

Zu Absatz 3e – siehe nachstehende Änderung mit Wirkung ab 1. Januar 2023

In Absatz 3e wird ergänzt, welche Informationen die Pflegeeinrichtungen, die nach Absatz 3a an Tarifverträge oder an kirchliche Arbeitsrechtsregelungen gebunden sind, den Landesverbänden der Pflegekassen jährlich bis zum Ablauf des 30. September des Jahres mitteilen müssen. Dies sind auch die für die Einhaltung der Zulassungsvoraussetzungen nach § 72 Absatz 3a und Absatz 3b sowie zur Ermittlung der regional üblichen Entlohnungsniveaus nach § 82c Absatz 2 Satz 2 Nummer 2 und der regional üblichen Niveaus der pflegetypischen Zuschläge nach § 82 Absatz 2 Satz 2 Nummer 3 erforderlichen Informationen aus den jeweils angewendeten Tarifverträgen oder kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen für die Feststellung der Entlohnung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die Leistungen der Pflege oder Betreuung von Pflegebedürftigen erbringen. Der Spitzenverband Bund der Pflegekassen konkretisiert die erforderlichen Informationen in den Richtlinien nach § 72 Absatz 3c und § 82c Absatz 4.

Im Zuge der Vorbereitung der Umsetzung der Regelungen zur Entlohnung nach Tarif wurde deutlich, dass einerseits die Landesverbände der Pflegekassen ohne Vorliegen der konkret angewendeten Tarifwerke oder kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen mitgeteilte, nicht plausible Informationen nur mit großem bürokratischen Aufwand plausibilisieren können. Zum anderen wurde deutlich, dass für die nicht tarif- oder kirchenarbeitsrechtlich gebundenen Pflegeeinrichtungen der Zugang zu den Regelungen und Entgelttabellen von regional anwendbaren Tarifwerken und kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen zum Teil nur eingeschränkt möglich ist. Aus diesem Grund werden die tarif- und kirchenarbeitsrechtlich gebundenen Pflegeeinrichtungen verpflichtet, mit der Mitteilung nach § 72 Absatz 3e zum 30. September 2022 neben den maßgeblichen, d.h. erforderlichen Informationen auch die jeweils zum 1. September des Jahres geltende, durchgeschriebene Fassung des Tarifvertrags oder der kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen zu übermitteln. Diese Fassungen werden nach § 82c Absatz 5 Satz 4 in der Fassung dieses Gesetzes den Pflegeeinrichtungen auf Wunsch zur Verfügung gestellt werden, soweit nicht zwingende betriebliche Gründe dagegensprechen. Abweichend davon wird durch den neuen Satz 3 bestimmt, dass an tarif- oder an kirchliche Arbeitsrechtsregelungen gebundene Pflegeeinrichtungen Änderungen im Hinblick auf die Wirksamkeit bzw. Wirkung oder den Inhalt des Tarifvertrags oder der kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen unverzüglich an den jeweiligen Landesverband der Pflegekassen zu melden haben. Änderungen können dabei sowohl die Wirksamkeit bzw. Wirkung des Tarifvertrags als solchem betreffen (zum Beispiel bei Kündigung des Tarifvertrags oder Neuabschluss) oder auch den Inhalt (beispielsweise bei der Anpassung der im Tarifvertrag geregelten Löhne). Darüber hinaus ist den Landesverbänden der Pflegekassen unverzüglich eine aktuelle durchgeschriebene Fassung des Tarifvertrags oder der kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen zu übermitteln.

Zu Absatz 3e Satz 1 und 2 – Inkrafttreten 1. Januar 2023 (vgl. Artikel 2d Nummer 1 i. V. m. Artikel 4 Absatz 4)

Der Zeitpunkt für die Meldung wird ab dem Jahr 2023 auf den 31. August des Jahres vorgezogen; der Stichtag für die Meldung wird dem entsprechend auf den 1. August gelegt. Parallel wird ab dem Jahr 2023 in § 82c Absatz 5 Satz 1 der Zeitpunkt, bis zu dem die Veröffentlichung der Landesverbände der Pflegekassen erfolgen muss, auf den 31. Oktober vorgezogen.

Zu Absatz 3g – Anmerkung: eingefügt

Der zuvor in Absatz 3b Satz 2 enthaltene Satz wurde aus systematischen Gründen (Geltung für alle Pflegeeinrichtungen, nicht nur die in Absatz 3b genannten) in einen eigenen Absatz verschoben.