

## **Stellungnahme des VDAB**

**zum Entwurf der Richtlinien des GKV-Spitzenverbandes  
nach § 84 Absatz 7 SGB XI zum Nachweisverfahren  
über die Bezahlung von Beschäftigten in  
Pflegeeinrichtungen (Nachweis-Richtlinien)**

VDAB-Hauptstadtbüro | Reinhardtstraße 19 | 10117 Berlin

GKV-Spitzenverband  
Referat Pflegeversicherung  
Reinhardtstraße 28  
10117 Berlin

**HAUPTSTADTBÜRO**

Reinhardtstraße 19  
10117 Berlin

Fon 030 / 20 05 90 79-0

Fax 030 / 20 05 90 79-19

E-Mail [berlin@vdab.de](mailto:berlin@vdab.de)

Internet [www.vdab.de](http://www.vdab.de)

Ausschließlich per E-Mail an:

[Sophie.Thorwirth@gkv-spitzenverband.de](mailto:Sophie.Thorwirth@gkv-spitzenverband.de)

Berlin, 27. Oktober 2022

## **Stellungnahme zum Entwurf der Richtlinien des GKV-Spitzenverbandes nach § 84 Absatz 7 SGB XI zum Nachweisverfahren über die Bezahlung von Beschäftigten in Pflegeeinrichtungen (Nachweis-Richtlinien)**

Sehr geehrte Damen und Herren,

zunächst bedanken wir uns für die Gelegenheit zur Stellungnahme zum Entwurf der Richtlinien des GKV-Spitzenverbandes nach § 84 Absatz 7 SGB XI zum Nachweisverfahren über die Bezahlung von Beschäftigten in Pflegeeinrichtungen (Nachweis-Richtlinien).

Der Verband Deutscher Alten- und Behindertenhilfe e.V. (VDAB) hält zum Teil den Ermessensspielraum für die Kostenträger bei der Umsetzung für zu groß und die angestrebten Verfahren für zu bürokratisch. Es bedarf dringender Konkretisierungen, um das Verfahren bürokratiearm zu gestalten. Zudem gehen viele Regelungen und Vorgaben des GKV-SV über den gesetzlichen Auftrag hinaus, so dass mit dem Entwurf kein rechtsicherer Rahmen für die Vertragspartner geschaffen wurde. Auch dies muss mit der Überarbeitung des Entwurfes dringend behoben werden.

Zu den Regelungen im Einzelnen:

### **§ 2 Abs. 1**

Die Formulierung, wonach Pflegeeinrichtungen auf Verlangen einer Vertragspartei jederzeit alle Verpflichtungen gem. § 82c SGB XI nachzuweisen haben, könnte zu unnötig hohem Bürokratie- und Zeitaufwand in den Einrichtungen führen. Denn grundsätzlich kann jeder Kostenträger nach der Regelung beliebig oft die entsprechenden Nachweise einfordern. Das Nachweisverfahren sollte möglichst bürokratiearm gestaltet sein und den Einrichtungen gestatten, sich auf ihre pflegerische Kernkompetenz zu konzentrieren. Die Versorgungsqualität und -sicherheit wird durch unzählige Nachweisverfahren von verschiedenen Kostenträgern nicht verbessert, eher im Gegenteil.

#### Formulierungsvorschlag

„Der Träger einer Pflegeeinrichtung hat auf Verlangen **einmal pro Vergütungszeitraum einer Vertragspartei der Pflegesatz- bzw. Vergütungsvereinbarung (Pflegekasse bzw. deren Verband oder der zuständige Träger der Sozialhilfe)** nachzuweisen, dass er mindestens die Höhe der Gehälter bzw. Arbeitsentgelte, die der Bemessung der vereinbarten Pflegesätze oder Vergütungen zugrunde gelegt wurde, tatsächlich seinen Beschäftigten bezahlt bzw. bezahlt hat.“

#### **§ 3 Abs. 1**

Die Regelung machen ein mehrstufiges Nachweisverfahren zum Regelfall, ohne dass sich daraus ein Mehrwert für die Prüfinstitution ergäbe. In Absatz 1 Nr. 1 sind aus unserem Verständnis alle notwendigen Informationen zum Nachweis enthalten. Die weiteren Nachweisstufen sollten nur in begründeten Ausnahmefällen greifen, wenn Unregelmäßigkeiten Zweifel an der Richtigkeit der Daten aufkommen lassen und erhebliche Pflichtverletzungen im Raum stehen.

Darüber hinaus bedarf es auch in keinem Fall der Übersendung eines gesamten Arbeitsvertrages. Für eine Prüfung gem. diesen Richtlinien ist gegebenenfalls maximal ein Auszug aus dem Arbeitsvertrag notwendig, in dem die Entgeltbestandteile hinterlegt sind.

#### Formulierungsvorschlag für § 3 Abs. 1

„Träger von Pflegeeinrichtungen, die an Tarifvertragswerke bzw. kirchliche Arbeitsrechtsregelungen gebunden sind oder sich maßgebend an einem Tarifvertrag bzw. kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen bei der Entlohnung ihrer Beschäftigten orientieren, haben zum Nachweis der tatsächlichen Zahlung der tarifvertraglich bzw. in den kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen festgelegten Gehälter oder Entlohnung bzw. der über § 72 Absatz 3b SGB XI hinausgehenden und der Pflegesatz- bzw.

Vergütungsvereinbarung zugrunde gelegten Arbeitsentgelte bezogen auf den Nachweiszeitraum für die Beschäftigten pseudonymisierte Personallisten mit Angabe der Qualifikationsgruppe, der Entgeltgruppe und Erfahrungsstufe, der wöchentlichen individualvertraglich vereinbarten Arbeitszeit und des darauf beruhenden durchschnittlichen Monatsentgelts, ggf. aufgeschlüsselt nach Entgeltbestandteilen, sowie des Ein- und Austritts der Beschäftigten während des Nachweiszeitraumes vorzulegen.

**Sofern die Landesverbände der Pflegekassen eine erhebliche Pflichtverletzung feststellen, teilen sie dies dem Einrichtungsträger unter nachvollziehbarer Darlegung der Gründe schriftlich mit. Die Mitteilung umfasst im Falle einer Unterschreitung der vereinbarten Entgelte insbesondere Angaben zu Art und Umfang der Unterschreitung. Um dem Träger der Einrichtung Gelegenheit zu geben, sich zu den für die Entscheidung erheblichen Tatsachen zu äußern, wird ihm eine angemessene Frist von mindestens 4 Wochen zur schriftlichen Anhörung eingeräumt.**

**Nach der schriftlichen Anhörung teilen die Landesverbände der Pflegekassen dem Einrichtungsträger schriftlich mit, ob weiterhin die Ansicht aufrechterhalten wird, dass eine Pflichtverletzung vorliegen könnte.**

Der Einrichtungsträger hat den Landesverbänden der Pflegekassen auf Verlangen folgende Unterlagen zur Verfügung zu stellen, auf die sich eine Feststellung der Pflichtverletzung gründen kann:

Pseudonymisierte Personallisten mit Angabe der Qualifikationsgruppe, der Entgeltgruppe und Erfahrungsstufe, der wöchentlichen individualvertraglich vereinbarten Arbeitszeit und des darauf beruhenden durchschnittlichen Monatsentgelts, ggf. aufgeschlüsselt nach Entgeltbestandteilen, sowie des Ein- und Austritts der Beschäftigten während des Nachweiszeitraumes und auf Verlangen entgeltrelevante Auszüge aus den pseudonymisierten Arbeitsverträgen.“

### § 3 Abs. 2

Angesichts des umfangreichen Nachweisverfahrens in Absatz 1 erschließt sich regelungssystematisch und inhaltlich nicht, welche Unterlagen noch zusätzlich erforderlich sein sollten. Darüber hinaus ist die Regelung so allgemein gefasst, dass sie auch als Freibrief zu Anforderung von Unterlagen verstanden werden kann, die nichts mit dem Nachweis der Bezahlung zu tun hat. Aus diesen Gründen ist § 3 Abs. 2 zu streichen.

### § 4 Abs. 1

Siehe § 3 Absatz 1.

### § 4 Abs. 2

Für den Nachweis der tatsächlichen Bezahlung der bei der Pflegesatz- bzw. der Vergütungsvereinbarung zugrunde gelegten Arbeitsentgelte der Beschäftigten, die nicht in der Pflege oder Betreuung eingesetzt sind, gibt es keine rechtliche Grundlage. Die Nachweis-Richtlinien dürfen nicht vergütungsvertragliche Vereinbarungen berühren, welche nicht unter § 82c Abs. 2 fallen. Dieser Absatz muss demnach ersatzlos gestrichen werden.

### § 4 Abs. 3

Siehe § 3 Absatz 2.

### § 5 Abs. 1

Es ist völlig unverständlich und nicht zu begründen, warum den Leistungserbringern eine kürzere Frist zur Einreichung der Nachweisunterlagen gewährt werden soll als den Kostenträgern zur Prüfung der Unterlagen gem. § 5 Abs. 3. Den Kostenträgern stehen sehr viel mehr Verwaltungs- und Prüfungsressourcen zur Verfügung als den Leistungserbringern. Es bedarf demnach mindestens einer Angleichung der Fristen auf acht Wochen.

## § 5 Abs. 2

Die in diesem Absatz hinterlegte Formulierung hinsichtlich der Gewährleistung der Datensicherheit ist zu eng gefasst. Da eine Datensicherheit nicht in jedem Fall von allen Vertragspartnern gewährleistet werden kann, muss auch die Möglichkeit einer analogen Übermittlung hinterlegt werden.

### Formulierungsvorschlag

„Die Übersendung der Nachweisunterlagen **soll nach Möglichkeit** in digitaler Form erfolgen, soweit die Datensicherheit gewährleistet ist.“

Wir hoffen, dass unsere Anmerkungen Eingang in die Überarbeitung des Entwurfes finden und stehen für Rückfragen gerne zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen

VDAB e.V.