

**Richtlinien des GKV-Spitzenverbandes
nach § 82c Absatz 4 SGB XI
zum Verfahren nach § 82c Absätze 1 bis 3 und 5 SGB XI
(Pflegevergütungs-Richtlinien)
vom 24.01.2022**

Der GKV-Spitzenverband¹ hat die Richtlinien nach § 82c Absatz 4 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.

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

Präambel

Zur Einschätzung der Wirtschaftlichkeit von Personalaufwendungen in nach SGB XI zugelassenen Pflegeeinrichtungen haben künftig die Landesverbände der Pflegekassen anhand von maßgeblichen Informationen aus Tarifverträgen bzw. kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen, die ihnen von Pflegeeinrichtungen nach § 72 Absatz 3e SGB XI zu übermitteln sind, ein regional übliches Entgeltniveau zu bestimmen. Das regionale übliche Entgeltniveau ist für nicht tarifgebundene Pflegeeinrichtungen insofern maßgeblich, als eine Bezahlung der Beschäftigten bis maximal 10 Prozent über dem regional üblichen Entgeltniveau in den Pflegevergütungsverfahren nach §§ 85 und 89 SGB XI nicht als unwirtschaftlich abgelehnt werden darf. Für eine über die Höhe der Bezahlung von Gehältern nach § 82c Absatz 1 SGB XI oder die Höhe der Entlohnung nach § 82c Absatz 2 SGB XI hinausgehende Bezahlung der Beschäftigten bedarf es eines sachlichen Grundes.

Durch das Gesundheitsversorgungsweiterentwicklungsgesetz (GVWG) wurde der GKV-Spitzenverband gemäß § 82c Absatz 4 SGB XI beauftragt, bis zum Ablauf des 30. September 2021 unter Beteiligung der Bundesarbeitsgemeinschaft der überörtlichen Träger der Sozialhilfe und der Eingliederungshilfe das Nähere zum Verfahren nach § 82c SGB XI Absätze 1 bis 3 und 5 SGB XI mit folgenden Vorgaben festzulegen:

- Ab dem 1. September 2022 kann bei tarifgebundenen oder an kirchliche Arbeitsrechtsregelungen gebundenen Pflegeeinrichtungen eine Bezahlung von Gehältern der Beschäftigten bis zur Höhe der aus dieser Bindung resultierenden Vorgaben nicht als unwirtschaftlich abgelehnt werden.
- Bei nicht tarif- oder an kirchliche Arbeitsrechtsregelungen gebundenen Pflegeeinrichtungen kann ab dem 1. September 2022 eine Entlohnung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die Leistungen der Pflege oder Betreuung von Pflegebedürftigen erbringen, nicht als unwirtschaftlich abgelehnt werden, soweit die Höhe ihrer Entlohnung nach dem Tarifvertrag oder der kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen, der oder die nach § 72 Absatz 3b SGB XI für ihre Entlohnung maßgebend sind, das regional übliche Entgeltniveau nicht deutlich überschreitet. Eine deutliche Überschreitung des regional üblichen Entgeltniveaus liegt dann vor, wenn diese Entlohnung die durchschnittliche Entlohnung für solche Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Tarifverträgen und kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen, die in der Region, in der die Pflegeeinrichtung betrieben wird, von

tarifgebundenen Pflegeeinrichtungen angewendet werden, um mehr als 10 Prozent übersteigt. Für eine darüberhinausgehende Bezahlung von Gehältern bedarf es eines sachlichen Grundes.

- Zur Information der Pflegeeinrichtungen sollen die Landesverbände der Pflegekassen unter Beteiligung des Verbandes der privaten Krankenversicherung e. V. im Land und der Träger der Sozialhilfe auf Landesebene unverzüglich nach Genehmigung dieser Richtlinien, spätestens innerhalb eines Monats, für das jeweilige Land eine Übersicht veröffentlichen, welche Tarifverträge und kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen eine wirtschaftliche Entlohnung vorsehen.

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

§ 1 Gegenstand und Geltungsbereich

- (1) Die Richtlinien regeln das Verfahren der Landesverbände der Pflegekassen zur Umsetzung der Vorgaben gemäß § 82c Absätze 1 bis 3 und 5 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 nach § 72 SGB XI zugelassenen ambulanten Pflegeeinrichtungen einschließlich der Betreuungsdienste nach § 71 Absatz 1a SGB XI sowie alle teil- und vollstationären Pflegeeinrichtungen einschließlich der Kurzzeitpflege, die Pflegevergütungsvereinbarungen für Leistungen der Pflege oder Betreuung von Pflegebedürftigen nach §§ 85 und 89 SGB XI anstreben.

§ 2 Bildung von Regionen

- (1) Als Region für die Ermittlung des regional üblichen Entgeltlevels nach § 3 gilt das jeweilige Bundesland.
- (2) Abweichend von Absatz 1 können in besonderen Fällen die jeweiligen Landesverbände der Pflegekassen gemeinsam und einheitlich andere Festlegungen zur Bildung von Regionen mit Inkrafttreten der Richtlinien treffen. Wird von dieser Befugnis Gebrauch gemacht, ist die von Absatz 1 abweichende Festlegung gesondert zu begründen.

§ 3 Regional übliches Entgeltniveau

- (1) Das regional übliche Entgeltniveau stellt einen nach der Anzahl der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die Leistungen der Pflege oder Betreuung von Pflegebedürftigen erbringen, gewichteten Durchschnitt der Entlohnung entsprechend den in der Region nach § 2 geltenden Tarifvertragswerken und kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen dar. Das

regional übliche Entgeltniveau wird als durchschnittlicher Stundenlohn in Euro, kaufmännisch auf zwei Nachkommastellen gerundet, ausgewiesen.

- (2) Die Entlohnung nach Absatz 1 umfasst folgende tariflich bzw. in kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen vereinbarte Bestandteile:
- a. das Grundgehalt (Tabellenentgelt),
 - b. die Jahressonderzahlungen,
 - c. die vermögenswirksamen Leistungen des Arbeitgebers sowie
 - d. die regelmäßigen und fixen pflegetypischen Zulagen.
- (3) Bei der Ermittlung des regional üblichen Entgeltniveaus durch die Landesverbände der Pflegekassen wird die Entlohnung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Pflegeeinrichtungen berücksichtigt, die überwiegend in der Pflege oder Betreuung von Pflegebedürftigen tätig sind. Überwiegend in der Pflege oder Betreuung von Pflegebedürftigen nach Satz 1 tätig sind Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit einer vertraglich vereinbarten individuellen Arbeitszeit von mindestens 50 Prozent in der Pflege oder Betreuung. Die verantwortliche Pflegefachperson und ihre Stellvertretung sowie Auszubildende in der Pflege bleiben bei der Ermittlung des regional üblichen Entgeltniveaus nach Satz 1 unberücksichtigt.
- (4) Grundlage für die Ermittlung des regional üblichen Entgeltniveaus sind die Mitteilungen der tarifgebundenen oder an kirchliche Arbeitsrechtsregelungen gebundenen Pflegeeinrichtungen nach § 72 Absatz 3e SGB XI für die jeweilige Region nach § 2, die den in § 4 Absatz 2 Nummern 10, 11 und 13 der Richtlinien des GKV-Spitzenverbandes nach § 72 Absatz 3c SGB XI, die den Anforderungen an die zu meldenden maßgeblichen Informationen entsprechen.
- (5) Die Mitteilungen zu den Tarifvertragswerken und kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen nach § 2 Absatz 5 der Richtlinien des GKV-Spitzenverbandes nach § 72 Absatz 3c SGB XI bleiben bei der Ermittlung unberücksichtigt.

§ 4 Ermittlung des regional üblichen Entgeltniveaus

- (1) Das regional übliche Entgeltniveau wird anhand der nach § 3 Absatz 4 vorliegenden Mitteilungen der Pflegeeinrichtungen von den Landesverbänden der Pflegekassen nach den Absätzen 2 bis 5 ermittelt.
- (2) Im ersten Schritt wird für jede Pflegeeinrichtung ein arbeitszeitnormierter Stundenlohn jeweils für die 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

ermittelt. Zur Berechnung des arbeitszeitnormierten Stundenlohnes nach Satz 1 werden für jede Beschäftigtengruppe das durchschnittliche monatliche Arbeitnehmer-Grundgehalt (Tabellenentgelt), die Jahressonderzahlungen bezogen auf einen monatlichen Durchschnitt, die monatlichen vermögenswirksamen Leistungen und die durchschnittlichen monatlichen fixen pflegetypischen Zulagen gemäß § 4 Absatz 2 Nummer 11 der Richtlinien nach § 72 Absatz 3c SGB XI, jeweils bezogen auf eine Vollzeitbeschäftigung, addiert und die Summe durch die – dem Tarifvertragswerk bzw. den kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen entsprechende – monatliche Arbeitszeit dividiert. Die monatliche Arbeitszeit nach Satz 2 wird errechnet, indem die Wochenarbeitszeit² mit 13 multipliziert und anschließend durch 3 dividiert wird.

- (3) Im zweiten Schritt wird für jede der drei Beschäftigtengruppen nach Absatz 2 a bis c ein regional übliches Entgeltniveau als Stundenlohn in der Region ermittelt. Zur Ermittlung des regional üblichen Entgeltniveaus nach Satz 1 wird das Produkt aus dem arbeitszeitnormierten Stundenlohn gemäß Absatz 2 und den Vollzeitäquivalenten der Pflegeeinrichtung für die jeweilige Beschäftigtengruppe gemäß § 4 Absatz 2 Nummer 10 der Richtlinien nach § 72 Absatz 3c SGB XI über alle Pflegeeinrichtungen in einer Region nach § 2 aufaddiert und jeweils durch die Summe der für die jeweilige Beschäftigtengruppe und Region angegebenen Vollzeitäquivalente dividiert.

² Angabe gemäß § 4 Absatz 2 Nummer 13 der Richtlinien nach § 72 Absatz 3c SGB XI

- (4) Im dritten Schritt werden die Anteile der jeweiligen Beschäftigtengruppen nach Absatz 2 a bis c an der Grundgesamtheit in einer Region ermittelt, indem die Summe der mitgeteilten Vollzeitäquivalente gemäß § 4 Absatz 2 Nummer 10 der Richtlinien nach § 72 Absatz 3c SGB XI in der jeweiligen Beschäftigtengruppe und Region nach § 2 gebildet und durch die Grundgesamtheit dividiert wird. Die Grundgesamtheit stellt die Summe aller Vollzeitäquivalente in allen Beschäftigtengruppen in der Region dar.
- (5) Im vierten Schritt werden die nach Absatz 3 ermittelten durchschnittlichen Entgelt-niveaus der drei Beschäftigtengruppen in der Region mit den jeweiligen Anteilen nach Absatz 4 multipliziert und aufaddiert. Der gewichtete durchschnittliche Stundenlohn über die drei Beschäftigtengruppen bildet das regional übliche Entgelt-niveau.

§ 5 Variable pflegetypische Zuschläge

- (1) Die in Tarifvertragswerken oder kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen vereinbarten variablen pflegetypischen Zuschläge bleiben bei der Ermittlung des regional üblichen Entgelt-niveaus nach § 3 Absatz 1 unberücksichtigt³. Sie werden jedoch gesondert ausgewiesen.
- (2) Die entsprechend den Mitteilungen der Pflegeeinrichtungen nach § 72 Absatz 3e SGB XI vorliegenden Angaben zu den jeweils tarifvertraglich oder in kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen vereinbarten variablen pflegetypischen Zuschlägen auf den Stundenlohn (Grundgehalt) in Prozent für:
- a. Nachtarbeit
 - b. Sonntagsarbeit
 - c. Feiertagsarbeit
 - d. Schichtarbeit und Wechselschichtarbeit
 - e. Flexibilitätszuschlag
 - f. Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft
- gemäß § 4 Absatz 2 Nummer 12 der Richtlinien nach § 72 Absatz 3c SGB XI werden von den Landesverbänden der Pflegekassen jeweils über alle

³ Eine Einbeziehung der variablen Zuschläge ist nicht möglich, da diese vom tatsächlichen Einsatz der oder des jeweiligen Beschäftigten und vom Pflegeeinrichtungstyp abhängig sind. Ihre Berücksichtigung würde das regional übliche Entgelt-niveau verfälschen.

Pflegeeinrichtungen in einer Region nach § 2 aufaddiert und durch die Anzahl der Pflegeeinrichtungen, die maßgebliche Informationen gemäß § 72 Absatz 3e SGB XI mitgeteilt haben, dividiert. Die Angaben erfolgen in Prozent und stellen die regionalen Durchschnittswerte der tarifvertraglich oder in kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen vereinbarten variablen pflegetypischen Zuschläge dar. Sie sind kaufmännisch ohne Nachkommastellen zu runden.

§ 6 Wirtschaftlichkeit der Entlohnung

- (1) Bei einer tarifgebundenen oder an kirchliche Arbeitsrechtsregelungen gebundenen Pflegeeinrichtung kann die Bezahlung von Gehältern der Beschäftigten bis zur Höhe der aus dieser Bindung resultierenden Vorgaben in den Pflegesatz- und Vergütungsverhandlungen nicht als unwirtschaftlich abgelehnt werden.
- (2) Die Grundlage für die Prüfung der Wirtschaftlichkeit der Höhe der Entlohnung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer einer Pflegeeinrichtung, die Leistungen der Pflege oder Betreuung von Pflegebedürftigen erbringen, bilden bei nicht tarif- oder an kirchliche Arbeitsrechtsregelungen gebundenen Pflegeeinrichtungen das regional übliche Entgeltniveau nach § 3 Absatz 1 sowie die durchschnittliche Entlohnung der Pflegeeinrichtung. Zur Ermittlung der durchschnittlichen Entlohnung der jeweiligen Pflegeeinrichtung wird das Verfahren, mit dem das regional übliche Entgeltniveau für die Region ermittelt wird, entsprechend angewendet (§ 3 Absatz 3 sowie § 4 Absätze 2, 4 und 5). Bei der Prüfung der Wirtschaftlichkeit der Entlohnung bleiben die pflegetypischen variablen prozentualen Zuschläge auf den Stundenlohn nach § 5 Absatz 2 unberücksichtigt.
- (3) Bei einer nicht tarif- oder an kirchliche Arbeitsrechtsregelungen gebundenen Pflegeeinrichtung ist die Entlohnung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nach § 3 Absatz 3 als wirtschaftlich anzuerkennen, sofern ihre durchschnittliche Entlohnung nach Absatz 2 das regional übliche Entgeltniveau nach § 3 Absatz 1 nicht um mehr als 10 Prozent überschreitet. Sofern die durchschnittliche Entlohnung nach Absatz 2 das regional übliche Entgeltniveau nach § 3 Absatz 1 nicht um mehr als 10 Prozent überschreitet, sind auch die weiteren Entlohnungsbestandteile einschließlich der variablen pflegetypischen Zuschläge in der Höhe, die das für die Pflegeeinrichtung

maßgebende Tarifvertragswerk bzw. die maßgebenden kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen vorsehen, nicht als unwirtschaftlich abzulehnen.

(4) Im Falle der Absätze 1 und 3 entfällt eine weitergehende Einschätzung der Wirtschaftlichkeit der Entlohnung.

(5) Für eine über die Höhe der Bezahlung von Gehältern nach Absatz 1 oder die Höhe der Entlohnung nach Absatz 3 hinausgehende Bezahlung der Beschäftigten bedarf es eines sachlichen Grundes. Die jeweilige Pflegeeinrichtung hat für die Prüfung, ob für eine darüberhinausgehende Zahlung von Gehältern bzw. Entlohnung ein sachlicher Grund besteht, diesen plausibel und nachvollziehbar darzulegen. Als sachliche Gründe können insbesondere in Betracht kommen:

- a. eine in den Erfahrungsstufen vom Durchschnitt abweichende Beschäftigtenstruktur bei Pflegeeinrichtungen nach § 72 Absatz 3b SGB XI, die ihre Beschäftigten in Höhe entsprechend dem maßgebenden Tarifvertragswerk bzw. den kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen entlohnen
- b. eine vorliegende Vorvereinbarung auf Grundlage höherer Gehälter, die in einer früheren Pflegesatz- oder Vergütungsvereinbarung der Pflegeeinrichtung nicht als unwirtschaftlich abgelehnt wurde. Insbesondere sind Gehälter, die der Pflegesatz- oder Vergütungsvereinbarung der Pflegeeinrichtung zugrunde gelegt wurden, die auf Grundlage der bis zum 31. August 2022 geltenden Rechtslage verhandelt wurde, nicht als unwirtschaftlich abzulehnen. Sofern sich die Gehälter auf ein anwendbares Tarifvertragswerk oder auf anwendbare kirchliche Arbeitsrechtsregelungen im Sinne von § 3 Absatz 4 der Richtlinien des GKV-Spitzenverbandes nach § 72 Absatz 3c SGB XI beziehen, gilt auch die Fortführung der Zahlung der Entlohnung nach demselben Tarifvertragswerk oder den kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen in Bezug auf zukünftige Änderungen dieses Tarifvertragswerks oder dieser kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen als sachlicher Grund.
- c. eine übertarifliche Bezahlung von beispielsweise Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in der Pflege und Betreuung mit einem Hochschulabschluss nach Teil 3 Pflegeberufegesetz, die eine spezifische Tätigkeit mitübernehmen

d. die Zahlung wettbewerbsfähiger Löhne aufgrund einer besonders herausfordernden Fachkräftesituation in der Region.

(6) Die Absätze 1 bis 5 zur Wirtschaftlichkeit der Bezahlung von Gehältern bzw. von Entlohnungen finden ab dem 1. September 2022 Anwendung.

§ 7 Veröffentlichung

- (1) Die Landesverbände der Pflegekassen veröffentlichen, erstmals unverzüglich nach Genehmigung dieser Richtlinien, spätestens innerhalb eines Monats, zur Information der Pflegeeinrichtungen für die Region nach § 2 eine Übersicht zu den nach § 72 Absatz 3e SGB XI mitgeteilten Tarifvertragswerken und kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen, die in die Ermittlung des regional üblichen Entgeltniveaus gemäß § 3 Absätze 4 und 5⁴ einfließen und eine Entlohnung vorsehen, die das regional übliche Entgeltniveau nach § 3 Absatz 1 nicht um mehr als 10 Prozent überschreitet.
- (2) Zur Erstellung der Übersicht nach Absatz 1 ermitteln die Landesverbände der Pflegekassen eine Obergrenze, ab der ein Tarifvertragswerk bzw. kirchliche Arbeitsrechtsregelungen das regional übliche Entgeltniveau nach § 3 Absatz 1 um mehr als 10 Prozent überschreiten. Diese Obergrenze wird gebildet, indem das regional übliche Entgeltniveau mit dem Faktor 1,1 multipliziert wird.
- (3) Zur Erstellung der Übersicht nach Absatz 1 ermitteln die Landesverbände der Pflegekassen für jede Pflegeeinrichtung, deren Meldung für die jeweilige Region vorliegt und die den Anforderungen an die zu meldenden maßgeblichen Informationen nach § 72 Absatz 3e SGB XI entspricht, die durchschnittliche Entlohnung (arbeitszeitnormierter Stundenlohn) entsprechend dem Verfahren nach § 4 Absätze 2, 4 und 5. Soweit die durchschnittliche Entlohnung von mindestens einer der Pflegeeinrichtungen, die an dasselbe Tarifvertragswerk oder dieselben kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen gebunden sind, die Obergrenze nach Absatz 2 nicht überschreitet, werden das entsprechende angewendete Tarifvertragswerk oder die entsprechenden angewendeten kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen in die Übersicht nach Absatz 1 aufgenommen.

⁴ Z. B. sind Notlagentarife, Sanierungstarifverträge und Zukunftssicherungstarifverträge ausgenommen.

(4) In der Übersicht nach Absatz 1 sind auszuweisen:

1. Das regional übliche Entgeltniveau in Euro gemäß § 3 Absatz 1 in Verbindung mit § 4 Absatz 5.
2. Das regional übliche Entgeltniveau in Euro je Beschäftigtengruppe gemäß § 4 Absatz 3.
3. Die regionalen Durchschnittswerte der tarifvertraglich oder in kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen vereinbarten variablen pflegetypischen Zuschläge auf den Stundenlohn (Grundgehalt) in Prozent gemäß § 5 Absatz 2.
4. Zu den einzelnen Tarifvertragswerken (entsprechend für kirchliche Arbeitsrechtsregelungen) nach Absatz 1:
 - a. Der Name des Tarifvertragswerks
 - b. Die Namen der Tarifvertragsparteien bzw. die zuständige Arbeitsrechtliche Kommission
 - c. Für den Fall, dass das sich das Tarifvertragswerk in Nachwirkung im Sinne von § 4 Absatz 5 TVG befindet, Datum des Beginns der Nachwirkung.

(5) Der Verband der privaten Krankenversicherung e. V. im Land und die nach Landesrecht zuständigen Träger der Sozialhilfe sind zu beteiligen. Hierfür stellen die Landesverbände der Pflegekassen die zu veröffentlichenden Informationen nach Absatz 4 in elektronischer Form zur Verfügung.

(6) Die Übersicht nach den Absätzen 1 und 4 ist bis zum 31. Oktober eines jeden Jahres auf Basis der vorliegenden Mitteilungen der Pflegeeinrichtungen nach § 72 Absatz 3e SGB XI zu aktualisieren. Ausnahmsweise hat zwischenzeitlich eine Aktualisierung zu erfolgen, wenn den Landesverbänden der Pflegekassen bekannt wird, dass ein Tarifvertragswerk aus der Übersicht nach Absatz 4 in die Nachwirkung nach § 4 Absatz 5 TVG eintritt (Ergänzung der Angabe gemäß Absatz 4 Nummer 4c.). Wenn den Landesverbänden der Pflegekassen bekannt wird, dass eine Tarifpartei eines bisher angewendeten Tarifvertragswerks rechtskräftig für tarifunfähig erklärt wurde, sind die entsprechenden Tarifvertragswerke bzw. kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen aus der Übersicht zu nehmen.

§ 8 Einbindung des zuständigen Trägers der Sozialhilfe im Land

Den nach Landesrecht zuständigen Trägern der Sozialhilfe werden die für die Pflegevergütungsverfahren nach §§ 85 und 89 SGB XI relevanten Unterlagen bezüglich der Ermittlung des regional üblichen Entgeltlevels auf Anfrage zur Verfügung gestellt.

§ 9 Inkrafttreten

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