

**Stellungnahme der
Bundesarbeitsgemeinschaft der Freien Wohlfahrtspflege (BAGFW)
zu den Anpassungen des GKV-SV der Nachweis-RL
gem. § 84 Abs. 7 SGB XI**

Die Spitzenverbände der Freien Wohlfahrtspflege bedanken Sich für die Übersendung des Entwurfs mit der Möglichkeit eine Stellungnahme abzugeben und machen davon gemeinsam Gebrauch.

Die geplanten Änderungen der Nachweisrichtlinien sollen das Nachweisverlangen im Einzelfall durch ein Nachweisverlangen als Regelfall im Rahmen der Pflegesatzverhandlungen ersetzen. Gegenüber der allgemeinen Praxis der Nachweisverfahren und der in einigen Ländern praktizierten vereinfachten Pflegesatzverhandlungen stellen regelhafte Nachweisverfahren im Rahmen von Pflegesatzverhandlungen einen riesigen zusätzlichen Bürokratieaufwand dar. Dies steht im kraßen Gegensatz zum Ziel einer Entbürokratisierung in der Pflege. Nach Auffassung der in der BAGFW organisierten Verbände, stellt § 84 Abs. 7 SGB XI überdies einen Fremdkörper im prospektiven Pflegesatzverfahren des SGB XI dar, denn für das gemäß § 84 Abs. 2 Satz 5 SGB XI gilt: „Überschüsse verbleiben dem Pflegeheim; Verluste sind von ihm zu tragen.“ Die retrospektiven Nachweisanforderungen gemäß § 84 Abs. 7 SGB XI sind unseres Erachtens damit nicht zu vereinbaren. Diese würden nur unter Geltung des Selbstkostendeckungsprinzip Sinn machen. Die Inkompatibilität mit der Pflegesatzsystematik des SGB XI wird auch an folgendem Beispiel deutlich: Wenn eine Einrichtung im laufenden Pflegesatzzeitraum durch Fluktuation langjährige, teure Mitarbeitende verliert und diese – im Sinne des Wirtschaftlichkeitsgebot - durch günstigere, junge Mitarbeitende ersetzt, könnte sie im retrospektiven Nachweisztraum das der prospektiven Pflegesatzvereinbarung zugrunde gelegte Gehaltsniveau aufgrund der Fluktuation nicht mehr nachweisen und müsste im ungünstigsten Fall Nachteile im Nachweisverfahren befürchten.

Dies rechtfertigt die Forderung nach einer Abschaffung dieses Nachweisverfahrens oder wenigstens die Klarstellung, dass keine direkte Verbindung zwischen verhandelten prospektiven Gehältern und tatsächlich gezahlten Gehältern besteht (kein „Kostendeckungsprinzip“). So bestätigen es auch die juristischen Kommentierungen zu § 84 Abs. 7 SGB XI:

„Die Nachweispflicht soll einen Missbrauch zu Lasten von Beschäftigten sowie der Beitragsgemeinschaft verhindern. Der Einrichtungsträger soll seine Pflegesätze nicht auf der Grundlage eines Entlohnungsniveaus vereinbaren können, das er nachfolgend nicht einhält. Auch die Regelungen der §§ 72, 82c führen jedoch nicht

zu einer Rückkehr zum sog. Selbstkostendeckungsprinzip. Es erfolgt also auch weiterhin keine „Abrechnung“ am Ende einer Wirtschaftsperiode, sondern die Pflegesätze sind weiterhin prospektiv zu vereinbaren (§ 85 Abs. 3 S. 1). Dabei können naturngemäß nur die „voraussichtlichen“ Personalkosten zugrunde gelegt werden (§ 85 Abs. 3 S. 5). Trotz der Verpflichtung aus Abs. 7 bleiben die berücksichtigten Personalkosten damit eine Kalkulationsgröße. In der laufenden Wirtschaftsperiode können individuelle Umstände sowohl dazu führen, dass die kalkulierten Personalkosten über- aber auch unterschritten werden. Allein die Feststellung, dass ein Einrichtungsträger tatsächlich hinter kalkulatorisch angesetzten Durchschnittspersonalkosten zurückgeblieben ist, rechtfertigt mithin keine retrospektive Vergütungskürzung.“ (siehe BeckOGK/Weber SGB XI § 84 Rn. 41-43).

Das Nachweisverfahren bedeutet insgesamt einen hohen administrativen Aufwand für Pflegeeinrichtungen: Dokumentation, anonymisierte Gehaltslisten, Gehaltsnachweise etc. müssen auf Verlangen vorgelegt werden. Auch wenn tarifgebundene Einrichtungen in der Regel „auf der sicheren Seite“ sind, müssen sie diese Nachweise dennoch bei Prüfungsanfragen bereitstellen. Das wird als bürokratisch, zeitaufwendig und ineffizient empfunden.

- Tarifgebundene bzw. kirchliche Einrichtungen sind bereits arbeitsrechtlich sanktionsbewehrt verpflichtet, ihre Mitarbeitenden entsprechend den für sie geltenden Tarifen zu entlohen. Die Einhaltung der tariflichen Entlohnung wird durch die Mitarbeitenden bzw. die Mitarbeitendenvertretungen/Personalräte überwacht. Für eine zusätzliche Überwachung gibt es daher keinen Bedarf.
- Auch die im Änderungsentwurf vorgesehenen anonymisierten Lohnjournale, die in der Praxis sehr unterschiedliche Standards haben, könnten nur händisch erstellt werden. Dies würde einen großen Mehraufwand erzeugen.

In vielen Bundesländern wird intensiv daran gearbeitet, die Pflegesatz- und Vergütungsverfahren deutlich zu beschleunigen, um Einrichtungen zu entlasten, Planungssicherheit zu schaffen und unnötige Verwaltungszeiten abzubauen.

Die enge Verknüpfung des Nachweisverfahrens nach § 84 Abs. 7 SGB XI mit den Pflegesatzverhandlungen steht diesem Ziel jedoch direkt entgegen.

Im Änderungsentwurf der Nachweisrichtlinien ist keine Differenzierung mehr zwischen tarifgebundenen Einrichtungen und Durchschnittsanwendern vorgesehen. Die Gleichbehandlung dieser Einrichtungen im Hinblick auf die Nachweisanforderungen muss im Lichte betrachtet werden, dass tarifgebundene Einrichtungen bereits arbeitsrechtlich zur Einhaltung der tariflichen Entlohnung verpflichtet und überwacht sind.

Das an und für sich begrüßenswerte Ziel des GKV-Spitzenverbands, das Nachweisverfahren nach § 84 Abs. 7 SGB XI einfacher bzw. praktikabler zu gestalten, wird in der Praxis keinerlei Wirkung bzw. tatsächlichen Entlastungseffekte zeitigen.

Ein Nachweis über Tarif- bzw. AVR-Bindung durch Vorlage einer Mitgliedschaftsberechtigung in einem Arbeitgeberverband oder einer Bescheinigung über die AVR-Gebundenheit durch Teilnahme am Dritten Weg einer Kirche oder eines kirchlichen Wohlfahrtsverbands fällt organisatorisch und aufwandsmäßig dagegen überhaupt

nicht ins Gewicht. Wenn der GKV-SV die Absätze 2, 3 und 4 des § 3 Nachweis-RL streichen will, so wird die wegfallende Pflicht zur Vorlage von Mitgliedschaftsberechtigungen etc. für die beteiligten Einrichtungen keinerlei echte Entlastung mit sich bringen.

Eine tatsächliche Entlastung würde für tarif- oder AVR-gebundene Einrichtungen nur spürbar, wenn diese im Nachweisverfahren von der Pflicht befreit würden, anonymisierte Lohnjournale vorzulegen. Bei Einrichtungen, die an Tarife oder kirchliche AVR gebunden sind, würde es stattdessen ausreichen, dass solche Einrichtungen im Rahmen von Pflegesatzverhandlungen lediglich zu aktuellen Hinweise auf die eigene Tarif- oder AVR-Gebundenheit vorzulegen haben.

Bleibt es bei der Anpassung Nachweis-RL § 84 Abs. 7 SGB XI sprechen wir uns hilfsweise für folgende Änderungen aus:

§ 1 Abs. 3 der Nachweis-RL (ergänzende geeignete Nachweise) sollte gestrichen werden.

§ 2 Grundsätze:

Zu § 2 Absatz 2 muss geklärt werden, wie verfahren werden soll, wenn Vertretungsmandate auf Kostenträgerseite nicht vorgelegt werden. Ansonsten besteht die Gefahr, dass die anderen Beteiligten auf Kostenträgerseite, die „in der Regel“ vertreten werden, dann nacheinander jeweils ein Nachweisbegehren gegenüber einer Einrichtung geltend machen. Das gilt es zu vermeiden und ist daher klarzustellen.

In § 2 Abs. 2 Nr. 1 (neu) besteht die Möglichkeit den Nachweis für „Monate“ einzufordern abweichend vom Vergütungszeitraum. Hier fordern wir alternativ zum Vergütungszeitraum 12 Monate ein, da durch die Jahressonderzahlung(en) das Durchschnittsentgelt erhöht wird und wir im AVR DD bspw. die Jahressonderzahlung auf zwei Auszahlungen verteilen können.

Schließlich sollte folgende Änderungen nachvollzogen werden:

(3) *Das Nachweisverlangen bezieht sich in der Regel auf den letzten Vergütungszeitraum, vorzugsweise auf ein abgeschlossenes (Wirtschafts-)Kalenderjahr (01.01 – 31.12). Es kann sich in begründeten Ausnahmefällen auch auf den laufenden Vergütungszeitraum beziehen. In diesem Fall ist ein Nachweiszeitraum von mindestens sechs Monaten und längstens bis zwei Monate vor dem Nachweisbegehren oder auf bestimmte Monate (z. B. einen Jahreszeitraum) beziehen zu betrachten.*

Ggf. sollte ein einheitliches Nachweisformular als Anlage beigefügt werden, welches im ersten Schritt verbindlich anzuwenden wäre. Muster können vorgeschlagen werden.

Anpassung § 3 Unterlagen zur Nachweisführung:

- (1) Der Träger einer Pflegeeinrichtung hat zum Nachweis der tatsächlichen Zahlung der bei der Pflegevergütung zu Grunde gelegten Gehälter oder Entlohnung seiner Beschäftigten
1. eine anonymisierte Aufstellung seiner im Nachweiszeitraum durchschnittlich besetzten Stellen (Vollzeitstellenäquivalente), differenziert nach Beschäftigtengruppen,
 2. das bzw. die anonymisierten Lohnjournale für den Nachweiszeitraum differenziert nach Beschäftigtengruppen sowie
 3. ergänzende geeignete Nachweise, die die Zahlung weiterer Entgeltbestandteile (Zulagen, Zuschläge etc.) belegen, die nicht aus dem Lohnjournal hervorgehen, vorzulegen.
- (2) Die Prüfung der nach Absatz 1 vorgelegten Unterlagen kann dadurch erfolgen, dass die der Pflegesatz- bzw. Vergütungsvereinbarung zugrunde gelegten durchschnittlichen Jahresarbeitgeberbrutto Gehälter, differenziert nach Beschäftigtengruppen, mit den jeweiligen dargelegten Vollzeitäquivalenten multipliziert und das Produkt mit den/dem Lohnjournal/en und den weiteren vorgelegten Zahlungsnachweisen abgeglichen werden.

Anmerkungen:

Als Nachweis dient der anonymisierte „Ausdruck der elektronischen Lohnsteuerjahresbescheinigung“.

Nach § 3 Abs. 1 Nr. 2 der bisherigen Richtlinien haben tariflich gebundene Träger von Pflegeeinrichtungen zum Nachweis der tatsächlichen Bezahlung anonymisierte Gehaltsabrechnungen, die die Eingruppierung und die Erfahrungsstufe der Beschäftigten enthalten, für in der Regel mindestens 25 Prozent der Beschäftigten je Qualifikationsgruppe, die in einem Stichprobenverfahren von der Vertragspartei der Pflegesatz- bzw. Vergütungsvereinbarung auf Grundlage der übermittelten anonymisierten Personallisten ausgewählt wurden, vorzulegen. Dieses Stichprobenverfahren ist nach den geänderten Richtlinien entfallen. Dies bedeutet im Ergebnis, dass damit nunmehr ein Vollnachweis gefordert wird, der für die Einrichtungen sehr aufwendig ist.

Nach § 3 Abs. 3 der geänderten Richtlinien kann bei begründeten Zweifeln an der tatsächlichen Zahlung der Entlohnung ergänzend die Vorlage einer anonymisierten Personalliste mit Angabe der jeweiligen Qualifikationsgruppe, der wöchentlichen individualvertraglich vereinbarten Arbeitszeit, der darauf beruhenden durchschnittlichen monatlichen Entlohnung und des Ein- und Austritts der Beschäftigten während des Nachweiszeitraums verlangt werden. Ergänzend kann die Vorlage von anonymisierten Lohn- und Gehaltsnachweisen sowie anonymisierten Auszügen aus den Arbeitsverträgen mit den Regelungen zu den Bezügen verlangt werden. Allerdings sieht bereits § 3 Abs. 1 Nr. 2 die Vorlage der anonymisierten Lohnjournale vor. Es ist daher unklar, welche zusätzlichen Unterlagen bei begründeten Zweifeln vorzulegen sind.

Anpassungen § 4 Fristen und formale Anforderungen:

In § 4 Abs. 2 (neu) sollte die Übermittlung der Daten über die TI festhalten werden.

Frage zu Absatz 3: Kann eine unverschlüsselte Übersendung in digitaler Form datensicher sein, auch wenn die Daten anonymisiert sind? Es wird kein Grund gesehen die Frist um 2 Wochen auf 10 Wochen zu verlängern, außer die Dienste erhalten ebenfalls 2 Wochen mehr Zeit zur Übermittlung der Unterlagen (statt 4, 6 Wochen).

Fazit:

In Ermangelung der Abschaffung des Nachweisverfahrens: Werden die o.g. Änderungsbedarfe nicht berücksichtigt und die weitergehenden Fragen nicht geklärt, plädieren wir dafür, die geltenden Nachweisrichtlinien zunächst beizubehalten, den Aufwand durch eine erneute Richtlinienänderung zu vermeiden und deren grundständige Revision dann im Rahmen der Prüfung von Verfahrensoptimierungen bei Pflegesatzverhandlungen gemäß § 86a SGB XI-Entwurf vorzunehmen.