

# GKV-BStabG Unterlagen-Check

Sind Ihre Verträge und Unterlagen auf die Vergütungsverhandlungen  
ab 2027 vorbereitet?

Diese Checkliste hilft Ihnen, die für eine erste rechtliche Prüfung erforderlichen  
Unterlagen zusammenzustellen und möglichen Handlungsbedarf frühzeitig zu  
erkennen.

---

Für ambulante Pflegedienste nach § 132a SGB V  
und Leistungserbringer nach § 132I SGB V

# So nutzen Sie den Unterlagen-Check

Markieren Sie, welche Unterlagen und Informationen bereits vorliegen. Fehlende Punkte sind nicht automatisch rechtlich problematisch. Sie zeigen jedoch, welche Grundlagen vor einer Vergütungsverhandlung oder einer individuellen Prüfung noch geklärt werden sollten.

## Wichtig

Die Checkliste ersetzt weder eine Vertragsprüfung noch eine unternehmensbezogene Kostenkalkulation. Ob und in welchem Umfang eine Vergütungsanpassung durchgesetzt werden kann, hängt vom jeweiligen Vertrag, dem Vergütungszeitraum und der konkreten Kostenentwicklung ab.

## 1. Versorgungs- und Vergütungsverträge

- ☐ Aktueller Versorgungsvertrag einschließlich sämtlicher Anlagen liegt vollständig vor.
- ☐ Aktuelle Vergütungsvereinbarung und alle Nachträge liegen vor.
- ☐ Vertragsbeginn, Laufzeit und Kündigungsfristen sind bekannt.
- ☐ Regelungen zur Anpassung oder Neuverhandlung der Vergütung sind identifiziert.
- ☐ Eine mögliche Kollektivvereinbarung und die Beitrittserklärung liegen vor.
- ☐ Bei außerklinischer Intensivpflege: Vertrag nach § 132I SGB V und Angaben zum Versorgungssetting liegen vor.

## 2. Bisheriger Verhandlungsstand

- ☐ Bisherige Vergütungsforderungen und Angebote der Krankenkassen sind vollständig dokumentiert.
- ☐ Schriftwechsel, Gesprächsprotokolle und Ergebnisvermerke liegen vor.
- ☐ Die noch streitigen Vertrags- oder Vergütungspositionen sind benannt.
- ☐ Gesetzte Fristen und angekündigte Termine sind erfasst.

## 3. Tarif- und Entgeltstatus

- ☐ Es ist geklärt, ob das Unternehmen tarifgebunden ist.
- ☐ Ein anwendbarer Tarifvertrag oder eine kirchliche Arbeitsrechtsregelung liegt vor.
- ☐ Bereits beschlossene Entgeltsteigerungen und ihre Wirksamkeitszeitpunkte sind bekannt.
- ☐ Bei fehlender Tarifbindung ist das tatsächlich angewandte Entgeltmodell dokumentiert.
- ☐ Nachweise über tatsächlich gezahlte Arbeitsentgelte können zusammengestellt werden.

# Unternehmens- und Kostenunterlagen

Für eine belastbare Vergütungsstrategie müssen die Kosten dem jeweiligen SGB-V-Leistungsbereich nachvollziehbar zugeordnet werden können. Eine vollständige betriebswirtschaftliche Kalkulation ist für den ersten Unterlagen-Check noch nicht erforderlich.

## 4. Personal- und Kostenentwicklung

- ☐ Aktuelle Personalkostenübersicht einschließlich Arbeitgeberanteilen liegt vor.
- ☐ Erwartete Lohn-, Gehalts- und Personalnebenkostensteigerungen sind erfasst.
- ☐ Zuschläge, Sonderzahlungen und betriebliche Altersversorgung sind berücksichtigt.
- ☐ Urlaubs-, Krankheits-, Fortbildungs- und sonstige Ausfallzeiten sind dokumentiert.
- ☐ Produktive Arbeitszeit und Personalbedarf können nachvollziehbar dargestellt werden.
- ☐ Leitungs-, Verwaltungs-, Dokumentations- und Qualitätsaufwand sind erfasst.
- ☐ Fahrt- und Wegezeiten sowie Fahrzeugkosten sind bei ambulanten Leistungen dokumentiert.
- ☐ Betriebsnotwendige Miet-, Energie-, IT-, Versicherungs- und Sachkosten sind zusammengestellt.

## 5. Abgrenzung der Leistungsbereiche

- ☐ Leistungen und Kosten nach SGB V und SGB XI können voneinander abgegrenzt werden.
- ☐ Gemeinsam genutzte Personal- und Sachkosten werden nach einem nachvollziehbaren Schlüssel zugeordnet.
- ☐ Für Leistungen nach § 132a SGB V sind Leistungsstruktur und Wegeaufwand bekannt.
- ☐ Für Leistungen nach § 132l SGB V sind Versorgungsort, Personalbesetzung und Qualifikationsmix dokumentiert.

## 6. Hinweise auf möglichen Handlungsbedarf

- ☐ Die aktuelle Vergütung deckt die voraussichtlichen Kosten des nächsten Vergütungszeitraums nicht ab.
- ☐ Die Krankenkassen verweisen pauschal auf die Veränderungsrate nach § 71 SGB V.
- ☐ Eine Tarif- oder Entgeltsteigerung liegt oberhalb der erwarteten Vergütungsentwicklung.
- ☐ Vertragslaufzeit, Kündigung oder Neuverhandlungsmöglichkeit sind unklar.
- ☐ Ein Angebot der Krankenkassen liegt deutlich unter der eigenen Kalkulation.
- ☐ Eine Nichteinigung oder ein Schiedsverfahren zeichnet sich ab.

### Handlungsbedarf rechtzeitig prüfen

Liegt einer dieser Hinweise vor, sollte vor einer Vertragskündigung, einem verbindlichen Gegenangebot oder der Feststellung einer Nichteinigung geprüft werden, welche rechtlichen und wirtschaftlichen Folgen der nächste Schritt hat.

# Ihr nächster Schritt

Mit dem GKV-BStabG- und Vergütungscheck prüfen wir die konkrete Vertrags- und Verhandlungssituation Ihres Pflegeunternehmens. Der Check richtet sich an ambulante Pflegedienste nach § 132a SGB V und an Leistungserbringer der außerklinischen Intensivpflege nach § 132l SGB V.

## Für eine erste Prüfung bereithalten

- ☐ Versorgungs- und Vergütungsvertrag einschließlich Anlagen und Nachträgen
- ☐ Kollektivvereinbarung und Beitrittsunterlagen, soweit vorhanden
- ☐ Bisherige Verhandlungskorrespondenz und Angebote der Krankenkassen
- ☐ Angaben zum Tarif- oder Entgeltmodell
- ☐ Übersicht bevorstehender Personalkostensteigerungen
- ☐ Vorhandene Kosten- und Vergütungskalkulationen
- ☐ Bei AKI: Angaben zu Versorgungssetting, Personalstruktur und geltenden Vertragsanforderungen

### GKV-BStabG- und Vergütungscheck anfragen

Rechtsanwalt Sven Zimmermann-Rieck  
Neuer Markt 17, 18055 Rostock  
Telefon: 0381 446 67 139  
E-Mail: [info@zimmermann-rieck.de](mailto:info@zimmermann-rieck.de)  
Website: [www.zimmermann-rieck.de](http://www.zimmermann-rieck.de)

Hinweis: Diese Checkliste dient der allgemeinen Vorbereitung. Sie enthält keine abschließende rechtliche Bewertung und ersetzt keine Prüfung des konkreten Versorgungs- und Vergütungsvertrages. Aus dem Vorliegen oder Fehlen einzelner Unterlagen folgt für sich genommen kein bestimmter Vergütungsanspruch.