

Fragen und Antworten (FAQs) zur Finanzierung von Vergütungszuschlägen für zusätzliche Pflegestellen nach § 8 Absatz 6 SGB XI

- 1 -

Nr.	Thema	Fragen	Antworten
1	Anspruch	Welche Einrichtungen haben Anspruch auf zusätzlich finanzierte Stellen nach § 8 Absatz 6 SGB XI?	Vollstationäre Pflegeeinrichtungen und/oder Einrichtungen der solitären Kurzzeitpflege, die über das Pflegepersonal, welches sie nach der geltenden Pflegetatschensvereinbarung zum Stichtag vorzuhalten haben, und zusätzlich über neu eingestelltes oder über Stellenaufstockung erweitertes Personal gemäß Ziffer 2 Absatz 1 der Festlegungen verfügen. Auch für wirtschaftlich selbständige Einrichtungsteile mit einem eigenen Versorgungsvertrag können Anträge gestellt werden.
2	Anspruch	Wie viele zusätzliche Stellen können vergütet werden?	Die Anzahl der zusätzlichen Stellen orientiert sich an der Platzzahl der Einrichtung: <ul style="list-style-type: none"> - eine halbe Stelle bei Pflegeeinrichtungen mit bis zu 40 Plätzen, - eine Stelle bei Pflegeeinrichtungen mit 41 bis zu 80 Plätzen, - anderthalb Stellen bei Pflegeeinrichtungen mit 81 bis zu 120 Plätzen und - zwei Stellen bei Pflegeeinrichtungen mit mehr als 120 Plätzen. Der Anspruch errechnet sich im Antrag automatisch durch Angabe der Platzzahl gemäß Versorgungsvertrag.
3	Anspruch	Wann darf die Neueinstellung frühestens erfolgen?	Der Zeitpunkt des vertraglich vorgesehenen Arbeitsbeginns kann in der Zukunft liegen, er darf jedoch grundsätzlich nicht mehr als sechs Monate vor Antragsstellung zurückliegen. Die gesetzliche Regelung trat am 01.01.2019 in Kraft. Arbeitsaufnahme konnte demzufolge grundsätzlich frühestens der 01.07.2018 sein. Vor allem die Bestätigung des Einrichtungsträgers, dass der entsprechende Mitarbeitende in den letzten sechs Monaten neu eingestellt wurde oder in dieser Zeit die Aufstockung erfolgte, ist für die Pflegekassen im üblichen Antragsverfahren wichtig. Bei bereits vor dem 01.07.2018 Mitarbeitenden kann insbesondere im Falle der Stellenaufstockung die Gewährung eines Vergütungszuschlages erfolgen.

- 2 -

Fragen und Antworten (FAQs) zur Finanzierung von Vergütungszuschlägen für zusätzliche Pflegestellen nach § 8 Absatz 6 SGB XI

- 2 -

Nr.	Thema	Fragen	Antworten
			Auch im Falle eines Überschreitens der in der Pflegesatzvereinbarung festgelegten Personalmenge zum Stichtag der Antragstellung kann beispielsweise im Einzelfall – insbesondere zur Vermeidung von „Schein-Kündigungen mit anschließender Wieder-Neueinstellung“ – die Anerkennung dieses „überhängigen“ Fachpersonals, maximal bis zur Höhe der nach Einrichtungsgröße gestaffelten Orientierungswerte der Regelung, angezeigt sein.
4	Anspruch	Wann beginnt der Anspruch auf Zahlung des Vergütungszuschlags?	Grundsätzlich besteht der Anspruch ab Antragseingang (ggf. auch rückwirkend zum Monatsbeginn des Antragseingangs), die Auszahlung erfolgt jedoch frühestens mit Beschäftigungsaufnahme bei prospektiv ausgerichteten Anträgen.
5	Anspruch	Wann endet der Anspruch auf Zahlung des Vergütungszuschlages bei nicht nur vorübergehendem Unterschreiten des mit den Kostenträgern vereinbarten Personalsolls?	Ein nicht nur vorübergehendes Unterschreiten des Personalsolls liegt nach drei Monaten vor. Es ist eine Mitteilung an die für das Antragsverfahren zuständige Pflegekasse erforderlich. Der Anspruch auf Zahlung des Vergütungszuschlages fällt nach Ablauf des dritten Monats weg.
6	Anspruch	Wann endet der Anspruch noch?	Endet das Beschäftigungsverhältnis mit der zusätzlichen Kraft, dann endet mit diesem Tag auch der Anspruch auf Zahlung des für diese bewilligten Vergütungszuschlages, es sei denn, eine Nachbesetzung zu gleichen Konditionen ist möglich. Es ist eine Mitteilung an die Pflegekasse erforderlich.

- 3 -

Fragen und Antworten (FAQs) zur Finanzierung von Vergütungszuschlägen für zusätzliche Pflegestellen nach § 8 Absatz 6 SGB XI

- 3 -

Nr.	Thema	Fragen	Antworten
7	Anspruch	<p>Ab September 2020 soll ich regelmäßig ein Formblatt zur Bestätigung der Erfüllung der Antragsvoraussetzungen an die Pflegekasse senden.</p> <p>Was passiert, wenn ich dies vergesse?</p>	<p>Als Hilfestellung für die Bestätigung der Anspruchsvoraussetzungen werden die Pflegekassen den Einrichtungsträgern ein Formblatt zur Verfügung stellen. Dieses ist erstmals zum 15. September 2020 und danach halbjährlich, jeweils zum 15. März und 15. September, nach Eingang des Bewilligungsbescheides unaufgefordert, mit Unterschrift versehen, per E-Mail oder per Post an die für das Antragsverfahren zuständige Pflegekasse zu senden.</p> <p>Wird die Bestätigungsmeldung nicht fristgerecht durchgeführt, leitet die Pflegekasse ein Verfahren ein, um die Zahlung des Vergütungszuschlages einzustellen. Sofern der Einrichtungsträger noch innerhalb von zehn Werktagen eine Bestätigungsmeldung nachreicht, wird der Vergütungszuschlag weiter ausgezahlt. Erfolgt in diesem Zeitraum jedoch keine Meldung durch den Einrichtungsträger, wird die Pflegekasse die Zahlung des Vergütungszuschlages einstellen und sich bezüglich möglicher Rückzahlungsforderungen an diesen wenden.</p>
8	Anspruch	<p>Was bedeutet der Bezug von Lohnersatzleistungen für die Zahlung des Vergütungszuschlages?</p>	<p>Beim Bezug von Lohnersatzleistungen (z.B. Krankengeld, Mutterschaftsgeld, Elterngeld) ruht der Anspruch auf Zahlung des Vergütungszuschlages. Eine Doppelfinanzierung der geförderten Pflegestelle ist zu vermeiden. Es ist eine Mitteilung an die Pflegekasse zum Beginn und zum Ende der Tätigkeitsunterbrechungen erforderlich. Ist in dieser Zeit eine übergangsweise Nachbesetzung möglich, muss ebenfalls eine (Änderungs-)Meldung erfolgen.</p>

- 4 -

Fragen und Antworten (FAQs) zur Finanzierung von Vergütungszuschlägen für zusätzliche Pflegestellen nach § 8 Absatz 6 SGB XI

- 4 -

Nr.	Thema	Fragen	Antworten
9	Antragstellung	Wo ist der Antrag zu stellen?	<p>Die Aufteilung der Zuständigkeiten der Pflegekassen ist je nach Bundesland unterschiedlich. Der Antrag ist an die für das Antragsverfahren jeweils zuständige Pflegekasse zu richten. Die Zuständigkeit ist folgenden Internetseiten zu entnehmen: https://www.dak.de/dak/pflege/pflegepersonalstaerkungsgesetz https://www.aok-gesundheitspartner.de/bund/pflege/ppsg/index_21934.html</p> <p>Aktuelles Verfahren in Rheinland-Pfalz: Die annehmende Stelle ist hier die vdek Landesvertretung Rheinland-Pfalz, Wilhelm-Theodor-Römheld-Straße 22, 55130 Mainz. Die Anträge werden nach Eingang zwischen der DAK-Gesundheit und AOK Rheinland-Pfalz/Saarland aufgeteilt und die Antragsteller jeweils über die Zuordnung informiert.</p>
10	Antragstellung	Wo ist der Antrag erhältlich?	<p>Das Antragsmuster ist online auf der Homepage des GKV-Spitzenverbandes https://www.gkv-spitzenverband.de/pflegeversicherung/richtlinien_vereinbarungen_formulare/richtlinien_vereinbarungen_formulare.jsp zu finden.</p>

- 5 -

Fragen und Antworten (FAQs) zur Finanzierung von Vergütungszuschlägen für zusätzliche Pflegestellen nach § 8 Absatz 6 SGB XI

- 5 -

Nr.	Thema	Fragen	Antworten
11	Antragstellung	<p>Welche Unterlagen/Nachweise sind bei der Antragstellung einzureichen?</p>	<p>Bei einem Antrag für <u>Pflegefachkräfte</u> ist folgender Nachweis über die Personalaufwendungen erforderlich:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Gehaltsabrechnung als Pflegefachkraft mit korrektem Pseudonym/Personalnummer für den letzten Lohnabrechnungszeitraum vor Antragstellung <u>oder</u> • bei zukünftigem Arbeitsbeginn anderweitiger Nachweis über die vereinbarte Bezahlung (Brutto-Arbeitnehmerentgelt einschließlich Zusatzzahlungen und Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung) mit Angabe des Pseudonyms/Personalnummer <p>Bei einem Antrag für <u>Hilfskräfte in Ausbildung</u> zur Fachkraft sind folgende Nachweise erforderlich:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Gehaltsabrechnung als Hilfskraft mit korrektem Pseudonym/Personalnummer für den letzten Lohnabrechnungszeitraum vor Antragstellung bzw. bei zukünftigem Arbeitsbeginn anderweitiger Nachweis über die vereinbarte Bezahlung <u>und</u> • Nachweis über Ausbildungsvergütung mit korrektem Pseudonym/Personalnummer und • Bestätigung und Nachweis (z.B. veröffentlichte Stellenausschreibungen auf der Website der Einrichtung oder des Trägers), dass es der Einrichtung in einem Zeitraum von über vier Monaten nicht gelungen ist, geeignete Pflegefachkräfte einzustellen. <p>Ggf. sind Arbeitsvertrag und Berufsurkunde der Pflegefachkraft sowie Ausbildungsvertrag und Arbeitsvertrag der Pflegehilfskraft auf Verlangen der zuständigen Pflegekasse zur Einsichtnahme vorzuhalten.</p>

- 6 -

Fragen und Antworten (FAQs) zur Finanzierung von Vergütungszuschlägen für zusätzliche Pflegestellen nach § 8 Absatz 6 SGB XI

- 6 -

Nr.	Thema	Fragen	Antworten
			<p>Hinweis zur Pseudonymisierung: Die persönlichen Daten des Mitarbeitenden sind zu schwärzen und ein Pseudonym (z.B. Personalnummer) muss zur Nachvollziehbarkeit angegeben sein. Es ist durch die Einrichtung sicherzustellen, dass dieses Pseudonym der jeweiligen Person dauerhaft und unverändert zugeordnet werden kann. Dies bedeutet, dass auch bei Änderungen im Gehalt oder im Beschäftigungsumfang das Pseudonym entsprechend fortzuführen ist. Eine Liste der Pseudonyme zur eindeutigen Identifizierung der jeweiligen Personen muss jederzeit vorliegen. Bei der Übersendung sind die einschlägigen datenschutzrechtlichen Vorschriften zu beachten. Es gelten im Übrigen die hierzu vereinbarten Regelungen der Landesrahmenverträge nach § 75 SGB XI. Sofern keine diesbezüglichen rahmenvertraglichen Regelungen bestehen, wirkt das oben beschriebene Verfahren nicht präjudizierend.</p>
12	Antragstellung	Muss für jede Pflegefachkraft ein separater Antrag gestellt werden, auch wenn alle zusammen 1 VK ergeben?	Nein, es ist für jede Einrichtung/selbständigen Einrichtungsteil mit eigenem Versorgungsvertrag ein Antrag zu stellen. Für die einzelnen Pflegekräfte/beantragten Stellenanteile können im Antragsmuster die verschiedenen Registerblätter genutzt werden.

- 7 -

Fragen und Antworten (FAQs) zur Finanzierung von Vergütungszuschlägen für zusätzliche Pflegestellen nach § 8 Absatz 6 SGB XI

- 7 -

Nr.	Thema	Fragen	Antworten
13	zusätzliche Kraft	Wie wird verfahren, wenn nicht in dem Umfang zusätzliche Pflegekräfte eingestellt werden können, wie nach der gesetzlichen Regelung vorgesehen?	<p>Kann die Pflegeeinrichtung nicht in dem Umfang die zusätzliche Stellen besetzen, wie es der Anspruch gemäß Platzzahl des Versorgungsvertrages vorsieht, kann sie dennoch einen Vergütungszuschlag für die tatsächlich neu eingestellte Person oder die mit dem Mitarbeitenden vertraglich vereinbarte Stellenaufstockung beantragen. Der Zuschlag wird dann entsprechend der tatsächlichen Aufwendungen für das zusätzliche Personal ausgezahlt.</p> <p>Der nach der Regelung darüber hinaus noch zustehende Anspruch bleibt weiterhin bestehen. Eine Aufstockung der zusätzlichen Stellen bis zu dem laut Platzzahl des Versorgungsvertrages möglichen Maximalwert ist, sofern die Antragsvoraussetzungen weiterhin erfüllt sind, mittels Änderungsantrag jederzeit möglich.</p> <p>Beispiel: Es kann aufgrund der Arbeitsmarktlage aktuell nur 1 VK eingestellt werden, es besteht grds. aber ein Förderanspruch auf bis zu 2 VK Stellen. Damit kann zu einem anderen Zeitpunkt noch ein Antrag auf 1 VK gestellt werden.</p>
14	zusätzliche Kraft	Unsere Einrichtung hat Anspruch auf 1,5 Stellen. Wir haben nun zwei Vollzeitkräfte eingestellt. Erhalten wir für die zweite Kraft zumindest eine Teilfinanzierung?	Ja, auch eine Teilfinanzierung ist möglich.

- 8 -

Fragen und Antworten (FAQs) zur Finanzierung von Vergütungszuschlägen für zusätzliche Pflegestellen nach § 8 Absatz 6 SGB XI

- 8 -

Nr.	Thema	Fragen	Antworten
15	zusätzliche Kraft	Ist eine stufenweise Aufstockung des Personals bis zum Maximalanspruch möglich?	Eine Aufstockung der zusätzlichen Stellen bis zu dem laut Platzzahl im Versorgungsvertrag möglichen Maximalwert ist, sofern die Antragsvoraussetzungen weiterhin erfüllt sind, mittels Änderungsantrag jederzeit möglich. Die Pflegekassen benötigen entsprechende Mitteilungen des Einrichtungsträgers, um den Bewilligungsbescheid mit jedem neuen Mitarbeitenden aktualisieren zu können.
16	zusätzliche Kraft	Muss es sich um neues Personal handeln oder ist es möglich, den Zuschlag auch für bereits Mitarbeitende der Einrichtung zu erhalten?	Der Vergütungszuschlag kann grundsätzlich auch für bereits Mitarbeitende beantragt werden, sofern es sich um Stellenaufstockungen oder Hilfskräfte mit Ausbildungsvertrag zur Pflegefachkraft handelt. Auch im Falle eines Überschreitens der in der Pflegesatzvereinbarung festgelegten Personalmenge zum Stichtag der Antragstellung kann im Einzelfall – insbesondere zur Vermeidung von „Schein-Kündigungen mit anschließender Wieder-Neueinstellung“ – die Anerkennung dieses „überhängigen“ Fachpersonals angezeigt sein. Insbesondere Hilfskräfte, die nach Abschluss ihrer Ausbildung weiterbeschäftigt werden sollen, oder auch Pflegefachkräfte aus dem Nicht-EU-Raum, deren Gleichwertigkeitsprüfung durch die Landesbehörden noch nicht abgeschlossen ist, sind weitere Anwendungsfälle.

- 9 -

Fragen und Antworten (FAQs) zur Finanzierung von Vergütungszuschlägen für zusätzliche Pflegestellen nach § 8 Absatz 6 SGB XI

- 9 -

Nr.	Thema	Fragen	Antworten
17	zusätzliche Kraft	Wir hatten bereits <u>vor</u> Inkrafttreten des Gesetzes einen rechnerischen Personalüberhang. Können wir diesen auch geltend machen?	Grundsätzlich sollten die zusätzlichen Kräfte frühestens sechs Monate vor Inkrafttreten des Gesetzes bzw. vor Antragstellung neu eingestellt oder für diese eine Stellenaufstockung vertraglich vereinbart worden sein. Auch wenn es in der betreffenden Einrichtung im Zeitraum der letzten sechs Monate keine Neueinstellungen oder Stellenaufstockungen gab, aber ein bestehender Überhang zu dem mit den Kostenträgern vereinbarten Personal vorhanden ist, kann erstmal ein Antrag gestellt werden. Die Pflegekasse wird insbesondere zur Vermeidung von „Schein-Kündigungen mit anschließender Wieder-Neueinstellung“ eine pragmatische Lösung finden, um die Zusätzlichkeit des Personals zu prüfen und im Einzelfall dennoch eine Bewilligung aussprechen zu können.
18	zusätzliche Kraft	Wir beschäftigen zeitweise Mitarbeitende von Personaldienstleistern. Sind diese Mitarbeitenden förderfähig?	Nein, ausschließlich die Neueinstellung oder Stellenaufstockung kann durch einen Vergütungszuschlag finanziert werden.
19	Hilfskraft	Welches Beginn-Datum des Ausbildungsverhältnisses der Pflegehilfskraft kann akzeptiert werden?	Das Datum der Einstellung als Hilfskraft oder der Aufnahme der Ausbildung zur Pflegefachkraft vor Antragstellung ist unerheblich.

- 10 -

Fragen und Antworten (FAQs) zur Finanzierung von Vergütungszuschlägen für zusätzliche Pflegestellen nach § 8 Absatz 6 SGB XI

- 10 -

Nr.	Thema	Fragen	Antworten
20	Hilfskraft	Dürfen auch Pflegehilfskräfte eingestellt werden?	Hilfskräfte, die sich in der Ausbildung zur Pflegefachkraft befinden, können durch einen Vergütungszuschlag finanziert werden, sofern nachweislich (z.B. durch veröffentlichte Stellenausschreibung auf der Website der Einrichtung) in den vergangenen 4 Monaten die Personalsuche nach einer Fachkraft erfolglos blieb.
21	Hilfskraft	Wie berechnet sich der Vergütungszuschlag für die Pflegehilfskraft in Ausbildungszeiten?	Der Vergütungszuschlag ist auf die Differenz zwischen Arbeitgeberbruttogehalt und Ausbildungsvergütung zuzüglich des Arbeitgeberanteils für die Sozialversicherung begrenzt. Die Kosten der Ausbildung werden über den Pflegesatz und die Ausbildungsumlageverfahren abgegolten. Eine Doppelfinanzierung muss ausgeschlossen sein. Beispiel: Pflegehilfskraft 30.000 EUR Ausbildungsvergütung 10.000 EUR -> Zuschlag auf 20.000 EUR begrenzt
22	Hilfskraft	Ändert sich der Zuschlag bei geförderten Ausbildungsprogrammen von zusätzlichen Kräften?	Es gibt vielfältige Förderprogramme. Es gilt darauf zu achten, dass nur die Anteile der Gehälter als Aufwendungen in die Zuschlagsberechnung einfließen, die tatsächlich vom Arbeitgeber zu tragen sind. Sonstige Fördergelder sind vorab abzuziehen. Eine Doppelfinanzierung ist auszuschließen.
23	Hilfskraft	Werden Hilfskräfte aus dem Nicht-EU-Ausland, mit einer Ausbildung im Heimatland, deren Anerkennung durch das Regierungspräsidium noch nicht vorliegt, berücksichtigt?	Hilfskräfte aus dem Nicht-EU-Ausland, die sich im Anerkennungsverfahren ihrer im Heimatland erworbenen Ausbildung befinden, werden im Antragsverfahren wie Hilfskräfte im Inland behandelt, die eine Ausbildung zur Pflegefachkraft absolvieren.

- 11 -

Fragen und Antworten (FAQs) zur Finanzierung von Vergütungszuschlägen für zusätzliche Pflegestellen nach § 8 Absatz 6 SGB XI

- 11 -

Nr.	Thema	Fragen	Antworten
24	Personalmenge	<p>Besteht ein Anspruch auch in den Fällen, in denen die tatsächliche Belegung von der Heimplatzzahl laut Versorgungsvertrag abweicht bzw. weniger Plätze als im Versorgungsvertrag vereinbart belegbar sind? Welche Rolle spielt dabei die Personalausstattung?</p>	<p>Die Pflegeeinrichtung ist dann anspruchsberechtigt, wenn sie durch Stellenaufstockung oder Neueinstellung über Pflegepersonal verfügt, das über das von der Pflegeeinrichtung nach der bestehenden Pflegesatzvereinbarung vorzuhaltende Personal hinausgeht. Diese Anspruchsvoraussetzung gilt als erfüllt, wenn das vereinbarte Personalsoll analog der tatsächlichen Bewohnerstruktur der Pflegeeinrichtung erfüllt wird, unabhängig davon, ob diese Belegung von der Heimplatzzahl laut Versorgungsvertrag oder der Bewohnerstruktur in der aktuellen Pflegesatzvereinbarung abweicht. Die förderfähige Personalmenge bemisst sich gestaffelt nach Einrichtungsgröße an der Heimplatzzahl laut Versorgungsvertrag.</p>
25	Personalmenge	<p>Welche Rolle spielt die Erfüllung der Fachkraftquote im Antragsverfahren?</p>	<p>Die Verpflichtung zur Einhaltung der Fachkraftquote ist unabhängig von dem Pflegestellenförderprogramm zu sehen. Deren konkrete rechtliche Ausgestaltung ist im jeweiligen Landesheimgesetz geregelt. Voraussetzung für die Gewährung des Vergütungszuschlags ist, dass es sich um zusätzliches Pflegepersonal handelt, das über das von der Pflegeeinrichtung nach der bestehenden Pflegesatzvereinbarung vorzuhaltende Personal hinausgeht.</p>
26	Personalmenge	<p>Wir haben Bewohner ohne Pflegegrad. Sind diese im Nachweis zur Belegungsstruktur zu berücksichtigen?</p>	<p>Ja, auch Bewohner ohne Pflegegrad werden in der Belegungsstruktur berücksichtigt.</p>

- 12 -

Fragen und Antworten (FAQs) zur Finanzierung von Vergütungszuschlägen für zusätzliche Pflegestellen nach § 8 Absatz 6 SGB XI

- 12 -

Nr.	Thema	Fragen	Antworten
27	Personalmenge	Wir beschäftigen zeitweise Mitarbeitende von Personaldienstleistern. Sind diese Mitarbeitenden auf die mit den Kostenträgern vereinbarte Personalmenge anzurechnen?	Ja, Mitarbeitende von Personaldienstleistern im Bereich der Zeitarbeit werden auf die nach der Pflegesatzvereinbarung vorzuhaltende Personalmenge angerechnet.
28	Entgelt	Wo werden Schichtzuschläge oder steuerfreie Zuschläge erfasst?	Sie sind im Antragsmuster in Ziffer 29 " <i>sonstige feststehende Zulagen monatlich</i> " zu erfassen. Grundsätzlich sind diese analog der Vorgehensweise bei Pflegesatzkalkulationen prospektiv hochzurechnen.
29	Entgelt	Werden bei der Berechnung des Vergütungszuschlages auch prospektiv bekannte Tarifsteigerungen in der Entlohnung berücksichtigt oder ist bei Tarifsteigerungen durch die Pflegeeinrichtung ein neuer Antrag zu stellen?	Nein, bei Änderungen, insbesondere durch bereits bekannte Tarifsteigerungen, ist kein neuer Antrag zu stellen. Die geänderten Sachverhalte zur Änderung bzw. Anpassung des Bewilligungsbescheides sind rechtzeitig durch die Einrichtung der Pflegekasse mitzuteilen und auf Verlangen nachzuweisen, damit die Auszahlungshöhe des Vergütungszuschlages angepasst werden kann.

- 13 -

Fragen und Antworten (FAQs) zur Finanzierung von Vergütungszuschlägen für zusätzliche Pflegestellen nach § 8 Absatz 6 SGB XI

- 13 -

Nr.	Thema	Fragen	Antworten
30	Entgelt	Unter welchen Voraussetzungen werden übertarifliche Bezahlungen anerkannt?	Übertarifliche Bezahlungen müssen individuell begründet und bewertet werden.
31	Entgelt	Welche Entgeltbestandteile sind förderfähig?	Refinanziert werden die tatsächlich nachweisbaren Aufwendungen: das Brutto-Arbeitsentgelt einschließlich Zusatzzahlungen sowie die Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung. Sach-, Overhead- und Regiekosten sind nicht förderfähig.
32	Entgelt	Wo sind Arbeitgeberaufwände, wie z.B. Sanierungsgeld, zu berücksichtigen?	Solche Aufwände werden als Arbeitgeberaufwand ZVK im Antragsmuster eingetragen. Dabei ist zu beachten, dass derartige Beträge zu begründen sind.
33	Nachweise	Welche Nachweise sind im Bewilligungszeitraum ggf. der Pflegekasse vorzulegen?	Beim Einsatz einer zusätzlichen Pflegefach- oder Pflegehilfskraft kann es erforderlich werden, innerhalb von 10 Werktagen auf Verlangen der Pflegekasse Lohnjournale der zusätzlichen Pflegekraft für einen vorgegebenen Zeitraum und die Jahresmeldung zur Sozialversicherung der zusätzlichen Pflegekraft für das vorangegangene Kalenderjahr zur Einsichtnahme vorzulegen. Dabei sind persönliche Daten des Mitarbeitenden zu schwärzen und ein Pseudonym (z.B. Personalnummer) muss zur Nachvollziehbarkeit angegeben sein. Es ist durch die Einrichtung sicherzustellen, dass dieses Pseudonym der jeweiligen Person dauerhaft und unverändert zugeordnet werden kann. Dies bedeutet, auch bei Änderungen im Gehalt oder im Beschäftigungsumfang ist das Pseudonym entsprechend fortzuführen. Eine Liste der Pseudonyme zur eindeutigen Identifizierung der jeweiligen Personen muss jederzeit vorliegen.

- 14 -

Fragen und Antworten (FAQs) zur Finanzierung von Vergütungszuschlägen für zusätzliche Pflegestellen nach § 8 Absatz 6 SGB XI

- 14 -

Nr.	Thema	Fragen	Antworten
			Bei der Übersendung sind die einschlägigen datenschutzrechtlichen Vorschriften zu beachten. Es gelten im Übrigen die hierzu vereinbarten Regelungen der Landesrahmenverträge nach § 75 SGB XI. Sofern noch keine diesbezüglichen rahmenvertraglichen Regelungen bestehen, wirkt das oben beschriebene Verfahren nicht präjudizierend.
34	Nachweise	Welche Nachweise der Entlohnung der Pflegekräfte werden anerkannt?	<p>Beim Einsatz einer zusätzlichen Pflegekraft dienen eine Gehaltsabrechnung des letzten Lohnabrechnungszeitraumes sowie ggf. Lohnjournale der zusätzlichen Pflegekraft und die Jahresmeldung zur Sozialversicherung als Nachweis.</p> <p>Dabei ist durch die Einrichtung zu beachten, dass persönliche Daten des Mitarbeitenden zu schwärzen sind und das Pseudonym (z.B. Personalnummer) aber angegeben sein muss.</p> <p>Beim Einsatz einer zusätzlichen Hilfskraft in Ausbildung zur Fachkraft ist darüber hinaus ein Nachweis über die gezahlte Ausbildungsvergütung für einen vorgegebenen Zeitraum mit korrektem Pseudonym/Personalnummer zu erbringen.</p>
35	Verträge	Gibt es einen Zeitpunkt, ab dem man davon ausgehen kann, dass der Arbeitsvertrag im Hinblick auf das Inkrafttreten des PpSG geschlossen wurde?	Bei ab dem 1. Juli 2018 abgeschlossenen Ausbildungs- und Arbeitsverträgen ist davon auszugehen, dass diese im Hinblick auf das Inkrafttreten des PpSG geschlossen wurden. Es sollten insbesondere Arbeitsverträge mit Berufsrückkehrenden und Auszubildende des Jahrgangs 2018 Berücksichtigung finden.

- 15 -

Fragen und Antworten (FAQs) zur Finanzierung von Vergütungszuschlägen für zusätzliche Pflegestellen nach § 8 Absatz 6 SGB XI

- 15 -

Nr.	Thema	Fragen	Antworten
36	Verträge	<p>Ein Mitarbeitender wechselt innerhalb der Einrichtung. Kann für diesen eine Förderung beantragt werden?</p>	<p>Nein, ein alleiniger Wechsel von Mitarbeitenden innerhalb einer Einrichtung ist nicht förderfähig. Es können grundsätzlich zusätzlich eingestelltes Personal oder Stellenaufstockungen berücksichtigt werden.</p> <p>Handelt es sich um einen Wechsel der Mitarbeitenden zwischen selbständigen Einrichtungsteilen mit eigenem Versorgungsvertrag, z.B. von einem Pflegeheim in eine angegliederte Kurzzeitpflegeeinrichtung, wird die Pflegekasse insbesondere zur Vermeidung von „Schein-Kündigungen mit anschließender Wieder-Neueinstellung“</p> <p>eine pragmatische Lösung finden, um die Zusätzlichkeit dieses Personals zu prüfen und, sofern die Anspruchsvoraussetzungen erfüllt sind, im Einzelfall einen Vergütungszuschlag gewähren.</p>
37	Datenschutz	<p>Wie wird der Datenschutz gewährleistet?</p>	<p>Durch die Einrichtungen ist darauf zu achten, dass persönliche Daten der Mitarbeitenden in den Antragsunterlagen zu schwärzen sind. Für die zusätzliche Pflegekraft ist ein Pseudonym (z.B. Pseudonym), welches dauerhaft und unveränderlich zugeordnet sein muss, anzugeben. Das heißt, auch bei Änderungen im Gehalt oder des Beschäftigungsumfanges ist das Pseudonym für die betreffende Person fortzuführen.</p> <p>Es sind die einschlägigen datenschutzrechtlichen Vorschriften zu beachten. Es gelten im Übrigen die hierzu vereinbarten Regelungen der Landesrahmenverträge nach § 75 SGB XI. Sofern noch keine diesbezüglichen rahmenvertraglichen Regelungen bestehen, wirkt das oben beschriebene Verfahren nicht präjudizierend.</p>

- 16 -

Fragen und Antworten (FAQs) zur Finanzierung von Vergütungszuschlägen für zusätzliche Pflegestellen nach § 8 Absatz 6 SGB XI

- 16 -

Nr.	Thema	Fragen	Antworten
38	Laufzeit	Welche Laufzeit wird be- schieden?	Bei unbefristeten Arbeitsverhältnissen kann der Bescheid ohne Enddatum erstellt wer- den. Für den Einsatz von Mitarbeitenden in befristeter Anstellung oder Hilfskräften in Aus- bildung zur Pflegefachkraft kann für die Dauer der Beschäftigung bzw. Ausbildung die Zahlung eines Vergütungszuschlages beschieden werden. Der Bescheid wird dann ent- sprechend befristet. Eine Weiterbeschäftigung der Hilfskraft nach Abschluss der Ausbil- dung als Pflegefachkraft als zusätzliche Pflegefachkraft setzt eine(n) qualifizierte(n) Än- derungsmitteilung/-antrag voraus.
39	Laufzeit	Was passiert, wenn die Laufzeit des Bescheides beendet ist?	Mit Ablauf des befristeten Bescheides endet auch die Zahlung der Vergütungszuschläge.
40	Laufzeit	Was passiert, wenn sich die tatsächlichen Verhältnisse ändern. Muss ein neuer Antrag ge- stellt werden?	Bei Änderungen im Sachverhalt (Beispiel: 1 VK zusätzliche Pflegefachkraft wird beschie- den, 0,5 VK scheidet während der Laufzeit aus), ist grundsätzlich unverzüglich eine (Än- derungs-)Mitteilung an die Pflegekasse erforderlich. Sind im Antrag mehrere Personen beschieden, nur eine Person scheidet während der Laufzeit aus und die restlichen Angaben des bisherigen Vergütungszuschlages bleiben unverändert, ist kein neuer Antrag zu stellen. Der Einrichtungsträger erhält jedoch ei- nen neuen Bescheid über die neue Höhe des Vergütungszuschlages, wenn die Stelle der ausgeschiedenen Person nicht zu gleichen Bedingungen nachbesetzt werden kann.

- 17 -

Fragen und Antworten (FAQs) zur Finanzierung von Vergütungszuschlägen für zusätzliche Pflegestellen nach § 8 Absatz 6 SGB XI

- 17 -

Nr.	Thema	Fragen	Antworten
41	Laufzeit	Kann ein neuer Antrag während der Laufzeit gestellt werden, wenn die Personalkosten steigen?	Bei Änderungen im Gehalt oder im Beschäftigungsumfang des zusätzlichen Mitarbeitenden ist kein neuer Antrag notwendig, es ist allerdings unverzüglich eine (Änderungs-)Mitteilung an die Pflegekasse erforderlich. Ein entsprechendes Formblatt wird in Kürze erstellt. Bis zu dessen Vorliegen kann das Antragsmuster des GKV-SV erste Hinweise zu den erforderlichen Inhalten geben. Der Bewilligungsbescheid wird – je nach Änderung - angepasst.
42	Änderungen	Wann ist der Wegfall der zusätzlich finanzierten Stelle zu melden?	Wird die Beschäftigung der zusätzlichen Pflegekraft beendet und fällt der zusätzlich ganz oder stellenanteilig finanzierte Mitarbeitende damit weg, ist unverzüglich eine (Änderungs-)Meldung an die Pflegekasse erforderlich.
43	Änderungen	Wie werden Änderungen im Gehalt mitgeteilt?	Änderungen im Gehalt beispielsweise durch neue Tarifabschlüsse sind unverzüglich der Pflegekasse anzuzeigen, damit im Bewilligungsbescheid die Höhe des Vergütungszuschlages entsprechend angepasst werden kann.
44	Änderungen	In welchen Fällen sind Änderungen an die zuständige Pflegekasse mitzuteilen?	Unaufgeforderte Änderungsanzeigen sind erforderlich bei <ol style="list-style-type: none"> 1. Veränderungen im Gehalt der zusätzlichen Kraft 2. Veränderungen im Beschäftigungsumfang der zusätzlichen Kraft 3. Beendigung/Wegfall des Arbeitsverhältnisses 4. Entfristung eines befristeten Arbeitsverhältnisses der zusätzlichen Kraft 5. (absehbarer) Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses der zusätzlichen Kraft

- 18 -

Fragen und Antworten (FAQs) zur Finanzierung von Vergütungszuschlägen für zusätzliche Pflegestellen nach § 8 Absatz 6 SGB XI

- 18 -

Nr.	Thema	Fragen	Antworten
			<p>6. Wegfall der Fach-/Hilfskraft aus der Lohnfortzahlung - ggf. Hinweis zur voraussichtlichen Dauer</p> <p>7. Wiederaufnahme der Beschäftigung nach Wegfall aus der Lohnfortzahlung</p> <p>8. nicht nur vorübergehendem Unterschreiten des mit den Kostenträgern vereinbarten Personals. Es ist eine unverzügliche Meldung erforderlich, wenn die Unterschreitung länger als drei Monate andauert.</p>
45	Änderungen	<p>Wie wirkt sich das nicht nur vorübergehende Unterschreiten der Personalmenge auf den Vergütungs-zuschlag aus?</p>	<p>Wird die vereinbarte Personalausstattung nicht nur vorübergehend nicht eingehalten, sind nach Ablauf von drei Monaten grundsätzlich die Anspruchsvoraussetzungen nicht mehr erfüllt. Damit entfällt auch der Anspruch auf Zahlung des Vergütungszuschlages. Die Zahlung wird eingestellt und es entstehen ggf. Rückforderungsverpflichtungen für den Einrichtungsträger.</p> <p>Es ist im Einzelfall im Anschluss zu prüfen, ob durch eine der bisher refinanzierten zusätzlichen Stellen das Personalsoll ausgeglichen werden kann und infolgedessen wieder ein Anspruch auf einen Vergütungszuschlag für eine zusätzliche Pflegestelle besteht.</p>
46	Aus-/Rückzahlung	<p>Wir gehen seit einiger Zeit in Vorlage, aber haben noch keine Erstattung erhalten. Wird die Summe rückwirkend in einem Betrag ausgezahlt?</p>	<p>Ja, die Erstattung erfolgt rückwirkend zum Tag des Antragseingangs, ggf. ab Beginn des Monats der Antragstellung, in einer Summe und wie die regulären Auszahlungen zum 15. eines Monats.</p>

- 19 -

Fragen und Antworten (FAQs) zur Finanzierung von Vergütungszuschlägen für zusätzliche Pflegestellen nach § 8 Absatz 6 SGB XI

- 19 -

Nr.	Thema	Fragen	Antworten
47	Aus-/Rückzahlung	Besteht eine Rückzahlungspflicht bei zu Unrecht erhaltenem Vergütungszuschlag?	Ja, zu viel oder zu Unrecht erhaltene Vergütungszuschläge sind zurückzuzahlen.
48	Aus-/Rückzahlung	Wie ist mit einem Teilmonat umzugehen?	Generell entscheidend für den Beginn der Auszahlung ist der Antragszeitpunkt. Bei Antragstellung und bei Tätigkeitsbeginn der zusätzlichen Pflegekraft zum 15.01. gilt die Bewilligung eines Vergütungszuschlages ab 15.01. War die zusätzliche Kraft bereits zum Monatsbeginn eingestellt, dann erfolgt die Auszahlung für den gesamten Monat. Teilmonate werden ansonsten durch 30,42 geteilt und mit der tatsächlichen Anzahl der Beschäftigungstage multipliziert. Wird die zusätzliche Kraft bspw. erst zum 1. September eingestellt, aber am 15. Juli bereits der Antrag gestellt, beginnt die Auszahlung am 1. September.
49	Aus-/Rückzahlung	Das Arbeitsverhältnis beginnt, bzw. endet nicht zum Monatsbeginn/-ende. Wie wird der Zuschlag berechnet?	Der Vergütungszuschlag im Teilmonat wird durch 30,42 geteilt und mit den tatsächlichen Beschäftigungstagen multipliziert.