

**Festlegungen des GKV–Spitzenverbandes
nach § 85 Absatz 10 SGB XI
zur Vereinbarung von Vergütungszuschlägen für zusätzliche Pflegehilfskräfte
in vollstationären Pflegeeinrichtungen
(Festlegungen Pflegehilfskräfte)**

vom
22.03.2021

Der GKV–Spitzenverband¹ hat im Benehmen mit dem Verband der Privaten Krankenversicherung e. V., der Bundesarbeitsgemeinschaft der überörtlichen Träger der Sozialhilfe und den Bundesvereinigungen der Träger stationärer Pflegeeinrichtungen

auf Grundlage des § 85 Absatz 10 Satz 2 SGB XI

am 22.03.2021 die nachfolgenden Verfahrensregelungen festgelegt. Das Bundesministerium für Gesundheit hat im Benehmen mit dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales den Festlegungen am 28.04.2021 zugestimmt.

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

Inhalt

Präambel.....	3
1. Geltungsbereich.....	4
2. Vereinbarungsgrundlagen	4
2.1 Qualifikationsanforderungen.....	4
2.2 Berücksichtigungsfähige Personalaufwendungen.....	5
2.3 Personalrichtwerte.....	6
3. Bemessung des Vergütungszuschlags	7
4. Laufzeit der Vereinbarung	7
5. Abrechnung des Vergütungszuschlags	7
6. Mitteilungs- und Nachweisverfahren	9
7. Berichtswesen	10
8. Inkrafttreten	11

Präambel

Das am 01.01.2021 in Kraft getretene Gesetz zur Verbesserung der Gesundheitsversorgung und Pflege (GPVG) sieht als ersten Umsetzungsschritt der Einführung eines neuen Personalbemessungssystems in der vollstationären Pflege (einschließlich der Kurzzeitpflege) die Finanzierung von bis zu 20.000 zusätzlichen Pflegehilfskraftstellen über einen Vergütungszuschlag vor. Der Vergütungszuschlag ist nach § 85 Absatz 9 SGB XI in Verbindung mit § 84 Absatz 9 SGB XI zwischen den Vertragsparteien nach § 85 Absatz 2 SGB XI zu vereinbaren und von der jeweiligen Pflegekasse der oder des Pflegebedürftigen zu tragen bzw. von dem privaten Versicherungsunternehmen zu erstatten.

Der GKV-Spitzenverband legt nach § 85 Absatz 10 SGB XI im Benehmen mit dem Verband der Privaten Krankenversicherung e. V., der Bundesarbeitsgemeinschaft der überörtlichen Träger der Sozialhilfe und der Eingliederungshilfe (BAGüS) sowie den Bundesvereinigungen der Träger stationärer Pflegeeinrichtungen mit den vorliegenden Verfahrensregelungen das Nähere für das Vereinbarungsverfahren nach § 85 Absatz 9 SGB XI in Verbindung mit § 84 Absatz 9 SGB XI, für die notwendigen Ausbildungsaufwendungen nach § 85 Absatz 9 Satz 1 Nummer 3 SGB XI sowie für die vierteljährliche Berichterstattung nach § 85 Absatz 10 Satz 1 SGB XI fest. Die Festlegungen bedürfen der Zustimmung des Bundesministeriums für Gesundheit im Benehmen mit dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales. Vereinbarungen nach diesen Festlegungen lösen die Berechnung von vorläufigen Vergütungszuschlägen für zusätzliche Pflegehilfskraftstellen nach § 85 Absatz 11 SGB XI ab.

1. Geltungsbereich

Die Verfahrensregelungen gelten für die Parteien der Pflegesatzvereinbarungen von vollstationären Pflegeeinrichtungen (einschließlich der Einrichtungen für Kurzzeitpflege) nach § 85 Absatz 2 Satz 1 SGB XI sowie für Pflegesatzkommissionen nach § 86 Absatz 1 SGB XI.

2. Vereinbarungsgrundlagen

- (1) Die zwischen den Vertragsparteien zu vereinbarenden Vergütungszuschläge nach § 84 Absatz 9 SGB XI sind zusätzliche Entgelte zur Pflegevergütung für die Unterstützung der Leistungserbringung durch zusätzliches Pflegehilfskraftpersonal in vollstationären Pflegeeinrichtungen.
- (2) Die Vereinbarung des Vergütungszuschlags nach § 84 Absatz 9 SGB XI soll im Rahmen des Pflegesatzverfahrens nach § 85 SGB XI erfolgen. Davon unbeschadet kann bei Aufforderung einer Vertragspartei der Vergütungszuschlag nach § 84 Absatz 9 SGB XI auch losgelöst von der laufenden Pflegesatzvereinbarung vereinbart werden. Die Regelungen nach § 85 Absatz 1 (mit Ausnahme von Absatz 3 Satz 2, letzter Halbsatz) bis 7 SGB XI sowie § 86 Absatz 2 und 3 SGB XI gelten entsprechend.
- (3) Pflegehilfskräfte gelten als zusätzlich im Sinne von Absatz 1, soweit die vollstationäre Pflegeeinrichtung diese zusätzlich zu dem nach der Pflegesatzvereinbarung gemäß § 84 Absatz 5 Satz 2 Nummer 2 SGB XI vorzuhaltenden Personal sozialversicherungspflichtig beschäftigt.

2.1 Qualifikationsanforderungen

- (1) Das zusätzliche Pflegehilfskraftpersonal muss:
 - a. über eine abgeschlossene, landesrechtlich geregelte Assistenz- oder Helferausbildung in der Alten- oder Krankenpflege (bzw. generalisierter Ansatz) mit einer Ausbildungsdauer von mindestens einem Jahr verfügen oder
 - b. berufsbegleitend eine Ausbildung im Sinne von Buchstabe a begonnen haben (soweit in Ländern keine berufsbegleitende Ausbildung im Sinne von Buchstabe a angeboten wird, kann eine zeitweise Freistellung für die Dauer der Ausbildung der zusätzlichen Pflegehilfskraft für eine Vollzeit-Ausbildung ersatzweise als berufsbegleitend anerkannt werden) oder
 - c. spätestens bis zum Ablauf von zwei Jahren nach der Vereinbarung des Vergütungszuschlages oder nach der Mitteilung nach § 85 Absatz 11 SGB XI eine berufsbegleitende, landesrechtlich geregelte Assistenz- oder Helferausbildung in der Pflege beginnen, die die von der Arbeits- und Sozialministerkonferenz 2012 und von der Gesundheitsministerkonferenz 2013 als Mindestanforderungen beschlossenen „Eckpunkte für die in Länderzuständigkeit liegenden Ausbildungen zu Assistenz- und Helferberufen in der

Pflege“ (BAnz AT 17.02.2016 B3) erfüllt². Dies hat die vollstationäre Pflegeeinrichtung sicherzustellen, es sei denn, dass der Beginn oder die Durchführung dieser Ausbildung aus Gründen, die die Einrichtung nicht zu vertreten hat, unmöglich ist. Gründe, welche die Einrichtung nicht zu vertreten hat, sind in der Regel ein vorzeitiger von Arbeitnehmerseite ausgehender Arbeitgeberwechsel bzw. Kündigung. Gleiches gilt z. B. bei Langzeit-Arbeitsunfähigkeit (Krankengeldbezug), Beschäftigungsverbot, Mutterschutz, Inanspruchnahme der Elternzeit oder Pflegezeit und bei sonstigen Fällen des Wegfalls der Lohnfortzahlung sowie die fehlende Kapazität von Ausbildungsplätzen in zumutbarer Entfernung.

- (2) Beschäftigte mit Berufsausbildungen, die zwar nach dem Landesrahmenvertrag nach § 75 SGB XI oder nach den heimrechtlichen Regelungen im Land zu den Pflegefachkräften zählen würden, jedoch nicht über eine bundesgesetzlich geregelte abgeschlossene Pflegefachkraftausbildung verfügen, können als zusätzliches Pflegehilfskraftpersonal über den Vergütungszuschlag nach § 84 Absatz 9 SGB XI in Verbindung mit § 85 Absatz 9 SGB XI finanziert werden. Hierzu müssen die gesetzlichen Vereinbarungsgrundlagen erfüllt sein. Die Finanzierung darf nicht bereits über die Pflegesatzvereinbarung oder das Pflegestellenprogramm nach § 8 Absatz 6 SGB XI oder anderweitig erfolgen. Soweit noch keine Qualifikation als Pflegehilfskraft im Sinne von § 85 Absatz 9 Satz 1 Nummer 1 Buchstabe a SGB XI vorliegt oder noch keine Ausbildung nach § 85 Absatz 9 Satz 1 Nummer 1 Buchstabe b SGB XI begonnen wurde, ist die Ausbildung zur Pflegehilfskraft unabhängig vom erlernten Beruf bzw. der sonstigen Qualifikation verpflichtend innerhalb der in § 85 Absatz 9 Satz 1 Nummer 1 Buchstabe c SGB XI genannten Frist zu beginnen.

2.2 Berücksichtigungsfähige Personalaufwendungen

- (1) Es werden die Personalkosten der zusätzlichen Pflegehilfskraftstellenanteile zugrunde gelegt, soweit diese nicht anderweitig finanziert sind. Die Bezahlung von Gehältern bis zur Höhe tarifvertraglich vereinbarter Vergütungen sowie entsprechender Vergütungen nach kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen kann dabei nicht als unwirtschaftlich abgelehnt werden. Eine Doppelfinanzierung durch öffentliche Mittel (z. B. Überbrückungsbeihilfen, Kurzarbeitergeld, Pflege-Schutzschirm nach § 150 SGB XI, Pflegestellenprogramm nach § 8 Absatz 6 SGB XI, Förderung der Weiterbildung Geringqualifizierter und beschäftigter Älterer in Unternehmen (Programm WeGebAU) oder andere Leistungen des SGB III) sowie die Finanzierung von unbesetzten Stellen (sogenannten N.N.-Kräfte) ist auszuschließen.
- (2) Berücksichtigungsfähige Personalaufwendungen nach Absatz 1 umfassen:
- a. Bruttoarbeitnehmerentgelte einschließlich Zusatzzahlungen und die Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung einschließlich möglicher Umlagen (U1, U2, U3) und

² Dies entspricht dem Qualifikationsniveau 3 (QN 3) gemäß dem Abschlussbericht der Universität Bremen zum Forschungsauftrag „Entwicklung und Erprobung eines wissenschaftlich fundierten Verfahrens zur einheitlichen Bemessung des Personalbedarfs in Pflegeeinrichtungen nach qualitativen und quantitativen Maßstäben gemäß § 113c SGB XI (PeBeM)“ (Universität Bremen, 2020: Abschlussbericht PeBeM, S. 91ff.).

- b. reguläre jährliche Fortbildungskosten analog der Landesregelungen (z. B. Landesrahmenvertrag, Vereinbarungen in der Landespflegesatzkommission oder entsprechend der Pflegesatzvereinbarung) und
 - c. notwendige Ausbildungsaufwendungen für das zusätzliche Pflegehilfskraftpersonal, das eine Ausbildung im Sinne von Ziffer 2.1 Absatz 1 Buchstabe b oder c durchläuft, soweit diese Aufwendungen nicht von einer anderen Stelle finanziert werden.
- (3) Notwendige Ausbildungsaufwendungen nach Absatz 2 Buchstabe c sind Ausbildungsvergütungen und sonstige Aufwendungen (einschließlich Personalaufwendungen für eine landesrechtlich vorgesehene Praxisanleitung) für eine Ausbildung im Sinne von Ziffer 2.1 Absatz 1 Buchstabe b oder c, soweit diese nicht über ein landesrechtliches Umlageverfahren, über die gemäß § 82a Absatz 2 Satz 5 SGB XI in der Pflegesatzvereinbarung gesondert ausgewiesenen Ausbildungsentgelte, vom Land oder von einer anderen Stelle (z. B. Agentur für Arbeit oder Jobcenter) finanziert werden. Aufwendungen für die Vorhaltung, Instandsetzung oder Instandhaltung von Ausbildungsstätten, für deren laufende Betriebskosten (Personal- und Sachkosten) sowie für die Verwaltungskosten der nach Landesrecht für die Umlageverfahren zuständigen Stelle bleiben unberücksichtigt.
- (4) Bei Pflegehilfskräften, die sich in einer Ausbildung im Sinne von Ziffer 2.1 Absatz 1 Buchstabe b oder c befinden, kann die Differenz zwischen dem Gehalt einer Pflegehilfskraft und der Ausbildungsvergütung nur berücksichtigt werden, wenn die Pflegehilfskraft beruflich insgesamt ein Jahr tätig war.
- (5) Darüberhinausgehende Ausgaben im Zusammenhang mit der Stellenbesetzung, z. B. Kosten für Stellengesuche oder -vermittlung, werden nicht berücksichtigt. Kalkulatorische Sach-, Overhead- und Regiekosten sowie Risikozuschläge bleiben ebenfalls unberücksichtigt.
- (6) Die Aufwendungen für das zusätzliche Pflegehilfskraftpersonal nach den Absätzen 2 bis 4 dürfen weder bei der Bemessung der Pflegesätze noch bei den Zusatzleistungen nach § 88 SGB XI berücksichtigt werden.

2.3 Personalrichtwerte

- (1) Es werden je Pflegeeinrichtung für den Pflegesatzzeitraum zusätzliche Stellenanteile für Pflegehilfskräfte im Umfang von bis zu
- 0,016 Vollzeitäquivalenten je Pflegebedürftigen des Pflegegrades 1 oder 2,
 - 0,025 Vollzeitäquivalenten je Pflegebedürftigen des Pflegegrades 3,
 - 0,032 Vollzeitäquivalenten je Pflegebedürftigen des Pflegegrades 4 und
 - 0,036 Vollzeitäquivalenten je Pflegebedürftigen des Pflegegrades 5,
 - mindestens aber 0,5 Vollzeitäquivalenten finanziert.

- (2) Die Personalrichtwerte beziehen sich auf die prospektive Belegung im zukünftigen Pflegesatzzeitraum der vollstationären Pflegeeinrichtung inklusive eingestreuter bzw. flexibler Kurzzeitpflegeplätze. Für ein Vollzeitäquivalent wird die einrichtungsbezogene Vollzeit-Arbeitszeit zugrunde gelegt.

3. Bemessung des Vergütungszuschlags

Der Vergütungszuschlag wird anhand nachfolgend aufgeführter Parameter bemessen. Die jeweiligen Werte sind auf Grundlage der Angaben der Pflegeeinrichtung zwischen den Vertragsparteien festzulegen.

- a. Prospektive Belegung nach Pflegegraden (durchschnittliche Anzahl Pflegebedürftiger im Pflegesatzzeitraum). Zur Festlegung kann z. B. die durchschnittliche Vorjahresbelegung herangezogen werden.
- b. Auslastungsgrad bzw. Berechnungstage im Jahr
- c. Prospektiver Stellenumfang des zusätzlichen Pflegehilfskraftpersonals (Höchstwerte siehe Ziffer 2.3)
- d. Prospektive jährliche Personalkosten des zusätzlichen Pflegehilfskraftpersonals (berücksichtigungsfähige Aufwendungen siehe Ziffer 2.2)

4. Laufzeit der Vereinbarung

- (1) Es gilt der Grundsatz der Prospektivität nach § 85 Absatz 3 SGB XI. Ein rückwirkender Laufzeitbeginn der Vereinbarung ist grundsätzlich ausgeschlossen. Eine Ausnahme besteht für das befristete Übergangsverfahren nach § 85 Absatz 11 SGB XI.
- (2) Sofern bei Vereinbarung des Vergütungszuschlags noch keine Stellenbesetzung vorliegt, hat der Einrichtungsträger nach erfolgter Stellenbesetzung die Angaben zum jeweiligen Tätigkeitsbeginn, Stellenumfang und zur Qualifikation der zusätzlichen Pflegehilfskräfte mitzuteilen. Der Laufzeitbeginn der Vereinbarung kann grundsätzlich nicht vor dem Zeitpunkt der Mitteilung und grundsätzlich auch nicht vor dem Tätigkeitsbeginn der zusätzlichen Pflegehilfskräfte liegen. Sofern unterschiedliche Zeitpunkte des Tätigkeitsbeginns der zusätzlichen Pflegehilfskräfte bestehen, einigen sich die Vertragsparteien auf den Laufzeitbeginn.

5. Abrechnung des Vergütungszuschlags

- (1) Der vereinbarte Vergütungszuschlag darf nur abgerechnet werden, soweit die vollstationäre Pflegeeinrichtung über zusätzliches Pflegehilfskraftpersonal verfügt, das über das nach der Pflegesatzvereinbarung gemäß § 84 Absatz 5 Satz 2 Nummer 2 SGB XI vorzuhaltende Personal hinausgeht.

- (2) Sofern die Parteien der Pflegesatzvereinbarung auf Landesebene Verfahrensregelungen über die Abrechnung der Vergütungszuschläge für die zusätzliche Betreuung nach § 85 Absatz 8 in Verbindung mit § 84 Absatz 8 SGB XI getroffen haben, finden diese entsprechend Anwendung. Andernfalls gelten die folgenden Absätze 3 bis 5.
- (3) Die Abrechnung des vereinbarten Vergütungszuschlages erfolgt – mit Ausnahme von Kurzzeit- und Verhinderungspflege nach Absatz 5 – im Rahmen der laufenden Abrechnung der Leistungen nach § 43 SGB XI als Monatspauschale (Umrechnungsfaktor von einem tagesbezogenen Zuschlag auf einen Monatszuschlag: 30,42) für jede Pflegebedürftige und jeden Pflegebedürftigen in der Einrichtung. Für die erstmalige Auszahlung bedarf es einer initialen Rechnungslegung der Einrichtung; die Rechnungslegung erfolgt mit der Monatsabrechnung für die allgemeinen Pflegeleistungen, ist aber von dieser getrennt und deutlich auszuweisen. Eine erneute Rechnungslegung ist grundsätzlich nur bei Veränderungen, insbesondere bei Entfall des Zuschlags aufgrund des Wegfalls der Abrechnungsvoraussetzungen oder Änderung der Höhe des Vergütungszuschlags, erforderlich. Eine Abwesenheitstagerregelung findet keine Anwendung. Der Vergütungszuschlag ist von der jeweils zuständigen Pflegekasse zu tragen und vom jeweils zuständigen privaten Versicherungsunternehmen im Rahmen des vereinbarten Versicherungsschutzes zu erstatten. § 28 Absatz 2 SGB XI ist entsprechend anzuwenden. Pflegebedürftige dürfen mit den Vergütungszuschlägen weder ganz noch teilweise belastet werden.
- (4) Die Monatspauschale nach Absatz 3 kann erst ab dem Monat, der auf den Monat des Einzugs der oder des Pflegebedürftigen in die Pflegeeinrichtung folgt, abgerechnet werden. Der Monat, in dem die oder der Pflegebedürftige aus der Einrichtung auszieht, in eine andere Einrichtung umzieht oder verstirbt, wird hingegen durch die Pflegekasse oder das private Versicherungsunternehmen mit der vollen Monatspauschale vergütet. So wird sichergestellt, dass die Einrichtung bei Neubelegung eines Pflegeplatzes innerhalb eines Monats die Pauschale einmal, aber in der Regel nicht doppelt abrechnen kann. Sofern der Monat des Einzugs mit dem Monat des Auszugs oder des Versterbens der oder des Pflegebedürftigen identisch ist, besteht ein Anspruch auf die Zahlung der Monatspauschale, sofern die oder der Pflegebedürftige tatsächlich Leistungen nach § 43 SGB XI in Anspruch genommen hat.
- (5) Bei Leistungen der Kurzzeitpflege (§ 42 SGB XI) oder Verhinderungspflege (§ 39 SGB XI) erfolgt eine taggenaue Abrechnung für die tatsächlichen Leistungstage (Umrechnungsdivisor vom monatlichen Zuschlag auf tagesbezogenen Zuschlag: 30,42). Der tagesbezogene Vergütungszuschlag kann sowohl für den Aufnahme- als auch den Entlassungstag abgerechnet werden. Der Vergütungszuschlag kann bei Kurzzeitpflege auch dann abgerechnet werden, wenn der Leistungsbetrag oder die Leistungstage der Kurzzeitpflege oder auch der Übertrag der Verhinderungspflege bereits ausgeschöpft sind. Im Monat des unmittelbaren Wechsels von der Kurzzeitpflege in die vollstationäre Langzeitpflege nach § 43 SGB XI ist ausschließlich der tagesbezogene Vergütungszuschlag für die Kurzzeitpflege abrechenbar.

Für den anschließenden Zeitraum, in dem Leistungen der vollstationären Pflege nach § 43 SGB XI erbracht werden, gelten die Absätze 3 und 4.

- (6) Sofern der Pflegeeinrichtung durch Änderungen in der Stellenbesetzung, z. B. bei Mitarbeiterfluktuation, Wegfall der Lohnfortzahlung oder durch Entgeltänderungen geringere Personalaufwendungen während der Vereinbarungslaufzeit entstehen oder die Pflegeeinrichtung den Zuschlag trotz Wegfall der Abrechnungsvoraussetzungen weiter berechnet, hat die Pflegeeinrichtung die zu viel erhaltenen Zahlungen (Überzahlungen) grundsätzlich zu erstatten. Im Fall von Überzahlungen einigen sich die Vertragsparteien über die Form der Erstattung. Im Falle einer wesentlichen und nicht nur vorübergehenden Veränderung der Grundlagen nach Ziffer 2, kann eine der Vertragsparteien zur Anpassung der Vereinbarung auffordern.
- (7) Überzahlungen im Sinne von Absatz 6 können auch dann entstehen, wenn der Pflegeeinrichtungsträger seinen Mitteilungs- und Nachweispflichten nach Ziffer 6 nicht nachkommt.

6. Mitteilungs- und Nachweisverfahren

- (1) Der Pflegeeinrichtungsträger hat den an der Vergütungszuschlags-Vereinbarung beteiligten Kostenträgern den jeweiligen Stellenumfang der beschäftigten zusätzlichen Pflegehilfskräfte sowie den Zeitpunkt des Beginns und – bei Befristung – des Endes des jeweiligen Arbeitsvertrages bzw. der Arbeitsvertragsergänzung (Tätigkeitsbeginn und –ende) sowie deren Qualifikation (§ 85 Absatz 9 Satz 1 Nummer 1 Buchstabe a bis c SGB XI) mitzuteilen. Sofern bei Vereinbarung noch keine Stellenbesetzung vorliegt, hat der Einrichtungsträger nach erfolgter Stellenbesetzung die entsprechenden Angaben mitzuteilen.
- (2) Der Pflegeeinrichtungsträger hat alle wesentlichen Änderungen, die sich auf den Anspruch bzw. auf die Höhe des Zuschlags auswirken, unverzüglich den an der Vergütungszuschlags-Vereinbarung beteiligten Kostenträgern mitzuteilen. Dies umfasst auch die Situation, wenn die Zusätzlichkeit des Personals im Sinne von Ziffer 2 Absatz 3 nicht mehr gegeben ist.
- (3) Bei zusätzlichen Pflegehilfskräften mit einer Qualifikation nach § 85 Absatz 9 Satz 1 Nummer 1 Buchstabe c SGB XI hat der Pflegeeinrichtungsträger zudem unaufgefordert nachzuweisen, dass die jeweilige Hilfskraft innerhalb der in § 85 Absatz 9 Satz 1 Nummer 1 Buchstabe c SGB XI genannten Frist eine berufsbegleitende, landesrechtlich geregelte Assistenz- oder Helferausbildung in der Pflege begonnen hat. Ist der Beginn oder die Durchführung dieser Ausbildung aus Gründen, die die Einrichtung nicht zu vertreten hat, zum Ablauf der Frist unmöglich, hat der Pflegeeinrichtungsträger ab diesem Zeitpunkt zu Beginn eines Ausbildungsjahres die Unmöglichkeit nachzuweisen.

- (4) Die zusätzlichen Stellenanteile sind nachweisbar abgegrenzt vom Mindestpersonal gemäß Pflegesatzvereinbarung oder von anderweitigen Personalmengen zu führen. Auf Verlangen der an der Vergütungszuschlags-Vereinbarung beteiligten Kostenträger – ggf. auch während des laufenden Pflegesatzzeitraums – hat der Pflegeeinrichtungsträger die über den Vergütungszuschlag finanzierten zusätzlichen Stellen und die der Berechnung des Vergütungszuschlags zugrunde gelegte Bezahlung einschließlich der gezahlten Ausbildungsaufwendungen unter entsprechender Anwendung des § 84 Absatz 6 Satz 3 und 4 und Absatz 7 SGB XI nachzuweisen. Hierzu sind insbesondere, jeweils in pseudonymisierter Form, der Arbeitsvertrag und ggf. Ausbildungsvertrag, das Lohnkonto für einen vorgegebenen Zeitraum und die Jahresmeldung zur Sozialversicherung des zusätzlichen Pflegehilfskraftpersonals für das vorangegangene Kalenderjahr zur Einsichtnahme unter Wahrung des Schutzes der persönlichen Daten der Mitarbeitenden vorzulegen.
- (5) Abweichend von Absatz 4 genügt für den Nachweis der Bezahlung bei tarifgebundenen Einrichtungen oder bei Anwendung kirchenarbeitsrechtlicher Vertragsrichtlinien die Angabe des angewandten Tarifvertrags (bzw. der kirchenrechtlichen AVR), der Entgeltgruppe und der Erfahrungsstufe. Um zu gewährleisten, dass die Einrichtung den Tarifvertrag auch tatsächlich anwendet, ist die Mitgliedschaft mit Tarifbindung in einem Arbeitgeberverband durch die Einrichtung nachzuweisen.
- (6) Bei Pflegehilfskräften, die sich in einer Ausbildung im Sinne von Ziffer 2.1 Absatz 1 Buchstabe b oder c befinden und bei denen die Differenz zwischen dem Gehalt einer Pflegehilfskraft und der Ausbildungsvergütung über den Vergütungszuschlag finanziert wird, hat die Pflegeeinrichtung auf Verlangen der an der Vergütungszuschlags-Vereinbarung beteiligten Kostenträger nachzuweisen, dass die Pflegehilfskraft vor Abrechnung des Vergütungszuschlags beruflich insgesamt ein Jahr tätig war.
- (7) Es genügt, die in den Absätzen 1 bis 3 genannten Mitteilungen gegenüber einem als Partei der Vergütungszuschlags-Vereinbarung beteiligten Kostenträger abzugeben, vorzugsweise an die federführende Pflegekasse. Die Mitteilung bedarf der Schriftform und ist durch den Träger der Einrichtung zu unterzeichnen. Im Falle einer elektronischen Einreichung ist eine originalgetreue Nachbildung der Unterschrift (Faksimile) ausreichend. Bei den Nachweisverfahren der Absätze 4 bis 6 haben sich die an der Vergütungszuschlags-Vereinbarung beteiligten Kostenträger abzustimmen.

7. Berichtswesen

Zur Erfüllung der gesetzlichen Berichtspflicht des GKV-Spitzenverbandes nach § 85 Absatz 10 Satz 1 SGB XI führen die Landesverbände der Pflegekassen eine quartalsweise stichtagsbezogen abrufbare Übersicht über die Zahl des von vollstationären Pflegeeinrichtungen oder Ein-

richtungen für Kurzzeitpflege durch die Vergütungszuschläge finanzierten Pflegehilfskraftpersonals, die entsprechende Qualifikation wenigstens im Sinne von Ziffer 2.1 (Personalstruktur) und den Stellenzuwachs (in Vollzeitäquivalenten) und die Ausgabenentwicklung.

8. Inkrafttreten

Diese Verfahrensregelungen treten am Tag nach der Zustimmung des Bundesministeriums für Gesundheit im Benehmen mit dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales in Kraft.