

**Orientierungshilfe des Bundesministeriums für Gesundheit (BMG)  
sowie der Verbände der Leistungsträger und Leistungserbringer auf Bundesebene zur Umsetzung der Förderung von  
Maßnahmen der Pflegeeinrichtungen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Pflege, Familie und Beruf  
gemäß § 8 Absatz 7 Elftes Buch Sozialgesetzbuch (SGB XI)**

1. Ziele und Inhalte der Förderung gemäß § 8 Absatz 7 SGB XI

Pflege findet an sieben Tage in der Woche, rund um die Uhr statt - in der Nacht, am Wochenende oder an Feiertagen. An beruflich Pflegenden stellt dies besonders hohe Anforderungen an die Vereinbarkeit von Pflege, Familie und Beruf. Um sie dabei zu unterstützen, diesen Anforderungen besser gerecht werden zu können, fördert die Pflegeversicherung Maßnahmen von zugelassenen teil- und vollstationären und ambulanten Pflegeeinrichtungen zur Vereinbarkeit von Pflege, Familie und Beruf, z. B. individuelle oder gemeinschaftliche Betreuungsangebote, die auf die besonderen Arbeitszeiten von beruflich Pflegenden ausgerichtet sind, Schulungen und Fortbildungen für Führungskräfte und Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zur Stärkung der Familienfreundlichkeit. Beruflich Pflegenden soll dadurch ermöglicht werden, ihre berufliche Tätigkeit besser mit ihrem Familienleben, insbesondere bei der Betreuung von Kindern oder der Pflege und Betreuung von pflegebedürftigen Angehörigen, in Einklang zu bringen. Neben Maßnahmen zur Verbesserung der Kommunikation mit und zwischen den Beschäftigten sowie mit Kunden und Maßnahmen zur kompetenzorientierten Personalentwicklung, Personalqualifizierung und Führung, werden auch die Entwicklung von Konzepten für mitarbeiterorientierte und lebensphasengerechte Arbeitszeitmodelle sowie zur Rückgewinnung von Pflege- und Betreuungspersonal sowie jeweils dazugehörige Maßnahmen zu ihrer betrieblichen Umsetzung und jeweils dazugehörige Schulungen und Weiterbildungen gefördert. Damit sollen die Pflegeeinrichtungen zum Beispiel die Möglichkeit erhalten, verstärkt Anreize und Unterstützungsangebote für einen Wiedereinstieg von Pflege- und Betreuungskräften in den Beruf nach geplanten Auszeiten, insbesondere nach einer Eltern- oder Pflegezeit, zu schaffen oder auszubauen. Dadurch soll der Anteil der Pflege- und Betreuungskräfte erhöht werden, die wieder in den Beruf einsteigen bzw. die zurückgewonnen werden können, nachdem sie beispielsweise vorübergehend aus familiären Gründen, aufgrund der Pflege von Angehörigen oder dauerhaft aufgrund physischer und psychischer Belastungen aus dem Beruf ausgestiegen sind, die sich aber einen Wiedereinstieg in den Beruf grundsätzlich vorstellen können. Mit der Entwicklung und Umsetzung einrichtungsspezifischer Konzepte sollen betriebliche Strukturen zur Rückgewinnung und (Wieder-)Einarbeitung geschaffen werden, insbesondere für eine kompetenzorientierte und lebensphasengerechte Aufgabenverteilung für Pflege- und Betreuungskräfte in den Pflegeeinrichtungen. Auch der Anteil unfreiwilliger Teilzeitarbeit kann so reduziert werden. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind bei der Entwicklung und Umsetzung der Konzepte einzubeziehen.

In den Jahren 2019 bis 2024 werden hierfür jeweils bis zu 100 Millionen Euro von der Pflegeversicherung bereitgestellt. Die Maßnahmen werden in den Jahren 2025 bis 2030 mit den in den Jahren 2023 und 2024 nicht in Anspruch genommenen Fördermitteln aus dem Ausgleichsfonds der Pflegeversicherung

gefördert. Das verfügbare Fördervolumen in den Jahren 2025 bis 2030 wird zudem um die für Modellvorhaben nach § 123 SGB XI beanspruchten Mittel des Ausgleichfonds verringert. Ab dem 1. Juli 2023 sind in Abhängigkeit von der Anzahl der bei der Pflegeeinrichtung in der Pflege tätigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern (siehe lfd. Nummer 9 der FAQ) Förderzuschüsse in Höhe von bis zu 10.000 Euro (dabei werden bis zu 70 Prozent der durch die Pflegeeinrichtung für eine Maßnahme verausgabten Mittel gefördert) oder in Höhe von bis zu 7.500 Euro (dabei werden bis zu 50 Prozent der durch die Pflegeeinrichtung für eine Maßnahme verausgabten Mittel gefördert) möglich.

## 2. Bedarf für Hinweise zur praktischen Umsetzung

Hinweise zur praktischen Umsetzung sind notwendig, um das Bewilligungsverfahren zu vereinfachen und zu beschleunigen und damit die Pflegeeinrichtungen dabei zu unterstützen, die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf für ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch entsprechende Maßnahmen zu stärken. Zur möglichst einheitlichen Information aller am Verfahren Beteiligten sollen daher diese – von allen Beteiligten auf Bundesebene gemeinsam getragenen – Empfehlungen im Sinne einer Orientierungshilfe einen konstruktiven Beitrag leisten und Umsetzungsprobleme vermeiden helfen.

## 3. Unbürokratisches Antragsverfahren

Bei der Genehmigung der Richtlinien hat das BMG auf ein möglichst einfaches und unbürokratisches Verfahren der Antragstellung und -prüfung Wert gelegt. Die Einzelheiten zu den Voraussetzungen für die Förderung sowie zum Vergabeverfahren der Fördermittel werden durch Richtlinien des Spitzenverbands Bund der Pflegekassen geregelt. Diese wurden im Einvernehmen mit dem Verband der Privaten Krankenversicherung e. V. festgelegt. Den Verbänden der Leistungserbringer auf Bundesebene wurde Gelegenheit zur Stellungnahme gegeben. Die vom BMG genehmigten Richtlinien hat der GKV-Spitzenverband [hier](#) veröffentlicht.

Um ein effizientes Verfahren zu gewährleisten, haben sich die Pflegekassen auf zentrale Zuständigkeiten für die Antragstellung und Bewilligung geeinigt. Den Einrichtungsträgern wird daher geraten, sich an die für sie benannte Pflegekasse zu wenden, um die Antragsbearbeitung zu beschleunigen. Auf der Website (siehe Link) des GKV-Spitzenverbandes werden die zuständigen Pflegekassen verlinkt:

[https://www.gkv-spitzenverband.de/pflegeversicherung/finanzierung\\_und\\_foerderung/finanzierungs\\_und\\_foerdervorhaben.jsp](https://www.gkv-spitzenverband.de/pflegeversicherung/finanzierung_und_foerderung/finanzierungs_und_foerdervorhaben.jsp)

Das hierfür entwickelte Antragsmuster des GKV-Spitzenverbandes finden Sie [hier](#). Auch ein Sammelantrag eines Trägers für mehrere Pflegeeinrichtungen ist möglich. Das hierfür zu verwendende Formular finden Sie [hier](#). Weitere Einzelheiten rund um das Antrags- und Bewilligungsverfahren können den anliegenden Fragen und Antworten (FAQs) zur Förderung von Maßnahmen der Pflegeeinrichtungen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Pflege, Familie und Beruf nach § 8 Absatz 7 SGB XI entnommen werden.

## Fragen und Antworten zur Förderung der besseren Vereinbarkeit von Pflege, Familie und Beruf nach § 8 Absatz 7 SGB XI

| Lfd. Nummer | Thema          | Fragen   | Antworten   |
|-------------|----------------|--|---|
| 1           | Antragstellung | Wo ist der Antrag zu stellen?  | 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 sind auf den folgenden Internetseiten zu entnehmen:<br><br><a href="https://www.aok.de/gp/gesetze/abgeschlossene/ppsg/vereinbarkeit">https://www.aok.de/gp/gesetze/abgeschlossene/ppsg/vereinbarkeit</a><br><br><a href="#">Pflegepersonalstärkungsgesetz   DAK-Gesundheit</a>  |
| 2           | Antragstellung | Wo ist der Antrag erhältlich?  | Ein Antragsformular sowie die dazugehörigen Anlagen finden Sie ebenfalls auf der Internetseite des <a href="#">GKV-Spitzenverbandes</a> .   |
| 3           | Antragstellung | Ist ein gemeinsamer Antrag mehrerer Einrichtungen im Verbund möglich?  | Ja, die Möglichkeit besteht. Zur Vereinfachung können alle Antrag stellenden Einrichtungen das gleiche Formular zur Antragstellung nutzen. Das hierfür zu verwendende Formular finden Sie <a href="#">hier</a> . Ein Träger einer einzelnen Einrichtung muss dann die Gesamtverantwortung für die zweckmäßige Verwendung der Fördermittel übernehmen. Die in § 4 Abs. 3 der Richtlinie des GKV-Spitzenverbandes zu § 8 Abs. 7 SGB XI definierten Angaben sind für alle im Verbund teilnehmenden Pflegeeinrichtungen erforderlich. Eine teilnehmende Einrichtung muss die Zuständigkeit für die Erbringung des Verwendungsnachweises erklären. |
| 4           | Antragstellung | In welchem Zeitraum kann die Förderung beantragt werden?               | Das Förderprogramm ist im Zeitraum 2019 - 2030 angelegt. Der Antrag auf Förderung kann frühestens ab 02.05.2019 und spätestens bis 31.12.2030 gestellt werden. Der Förderanspruch besteht je Kalenderjahr. Es ist für jedes Kalenderjahr ein neuer Antrag erforderlich. Für langfristige Maßnahmen, wie bspw. die Einrichtung von Kinderbetreuungsangeboten, können - im Vergleich zum regulären Antrag - vereinfachte Folgeanträge gestellt werden.  |
| 5           | Antragstellung | Können bereits durchgeführte Maßnahmen zur Förderung beantragt werden? | Ja, die Maßnahme darf jedoch frühestens ab 01.01.2019 durchgeführt worden sein.   |

| Lfd. Nummer | Thema          | Fragen  | Antworten   |
|-------------|----------------|---|---|
| 6           | Antragstellung | <p>1. Die Anschaffungen wurden zum Zeitpunkt des bis zum 30.06.2023 geltenden Rechts getätigt. Der Antrag für die abgeschlossene Maßnahme wird erst zum Zeitpunkt des ab 01.07.2023<sup>1</sup> geltenden Rechts gestellt. Welche Fördermodalitäten gelten?</p> <p>2. Der Antrag wurde zum Zeitpunkt des bis zum 30.06.2023 geltenden Rechts gestellt. Die Anschaffungen wurden zum Zeitpunkt des ab dem 01.07.2023 geltenden Rechts getätigt. Welche Fördermodalitäten gelten?</p> | <p>1. Der Anspruch auf den Förderzuschuss nach § 2 Absatz 4 Satz 2 oder Satz 6 der Richtlinien (siehe auch lfd. Nummer 9 der Orientierungshilfen) besteht ab 01.07.2023. Er kann nicht geltend gemacht werden für Maßnahmen, die vor dem 01.07.2023 durchgeführt und abgeschlossen wurden. Es gelten die Fördermodalitäten des bis zum 30.06.2023 geltenden Rechts: Die Förderung der Maßnahmen und Anträge erfolgt in Form eines Zuschusses in Höhe von bis zu 50 % der durch die Pflegeeinrichtung für die Maßnahme verausgabten Mittel. Dieser Zuschuss ist auf 7.500,00 EUR je Kalenderjahr begrenzt und kann auf mehrere Maßnahmen aufgeteilt werden.</p> <p>2. Es gelten die Fördermodalitäten des ab dem 01.07.2023 geltenden Rechts: Siehe lfd. Nummer 9.</p> |
| 7           | Antragstellung | Die Pflegeeinrichtung hat einen Förderbetrag für eine geplante Maßnahme bewilligt bekommen. Der Rechnungsbetrag weicht nun vom Kostenvoranschlag ab. Ist der Bewilligungsbescheid nun hinfällig?  | In einem solchen Fall bedarf es einer erneuten Prüfung hinsichtlich des abweichenden Rechnungsbetrages und Bescheidung über die neue Endsumme. Ein neuer Antrag ist nicht erforderlich, allerdings muss die Pflegekasse die neue Endsumme prüfen und den Antrag neu bescheiden.   |
| 8           | Anspruch       | Welche Einrichtungen können einen Antrag stellen?   | Ein Anspruch besteht für ambulante sowie teil- und vollstationäre Pflegeeinrichtungen, welche einen Versorgungsvertrag nach § 72 SGB XI geschlossen haben. Dies gilt ebenso für nach § 72 SGB XI zugelassene Hospize.   |
| 9           | Anspruch       | Wie hoch ist der Förderbetrag?  | <p>Folgende jährliche Förderzuschüsse sind möglich:</p> <p>1. bei Pflegeeinrichtungen mit bis zu 25 in der Pflege tätigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in Höhe von bis zu 10.000 Euro; dabei werden bis zu 70 Prozent der durch die Pflegeeinrichtung für eine Maßnahme verausgabten Mittel gefördert;</p>   |

<sup>1</sup> Inkrafttreten des Pflegeunterstützungs- und entlastungsgesetzes (PUEG)

| Lfd. Nummer | Thema    | Fragen  | Antworten  |
|-------------|----------|---|--|
|             |          |   | 2. bei Pflegeeinrichtungen ab 26 in der Pflege tätigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in Höhe von bis zu 7.500 Euro; dabei werden bis zu 50 Prozent der durch die Pflegeeinrichtung für eine Maßnahme verausgabten Mittel gefördert.  |
| 10          | Anspruch | Sind die Förderbeträge begrenzt?  | <p>Ja, die Gesamtförderhöhe beträgt kalenderjährlich in den Jahren 2019 bis 2024 bis zu 100 Mio. EUR. Die Mittel werden durch das Bundesamt für Soziale Sicherung auf die Bundesländer aufgeteilt, sodass sich für jedes Bundesland eine Fördergrenze ergibt.</p> <p>In den Jahren 2025 bis 2030 werden Maßnahmen mit den in den Jahren 2023 und 2024 nicht in Anspruch genommenen Fördermitteln aus dem Ausgleichsfonds der Pflegeversicherung gefördert. Das verfügbare Fördervolumen in den Jahren 2025 bis 2030 wird zudem um die für Modellvorhaben nach § 123 SGB XI beanspruchten Mittel des Ausgleichsfonds verringert.</p>  |
| 11          | Anspruch | Können mehrere Maßnahmen gefördert werden?  | <p>Ja, der Förderzuschuss für die einzelnen Einrichtungen beträgt in Summe jedoch maximal 10.000 Euro bzw. 7.500 Euro je Kalenderjahr:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• bei Pflegeeinrichtungen mit bis zu 25 in der Pflege tätigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ist ein Förderzuschuss in Höhe von bis zu 10.000 Euro möglich; dabei werden bis zu 70 Prozent der durch die Pflegeeinrichtung für eine Maßnahme verausgabten Mittel gefördert;</li> <li>• bei Pflegeeinrichtungen ab 26 in der Pflege tätigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ist ein Förderzuschuss in Höhe von bis zu 7.500 Euro möglich; dabei werden bis zu 50 Prozent der durch die Pflegeeinrichtung für eine Maßnahme verausgabten Mittel gefördert.</li> </ul> |
| 12          | Anspruch | Was passiert, wenn die Fördermittel in dem Bundesland der antragstellenden Einrichtung ausgeschöpft sind? | Eine Förderung kann nur erfolgen, wenn die dem jeweiligen Bundesland zugewiesenen Fördermittel vor Ablauf des Kalenderjahres – bzw. ab dem Jahr 2025 der zugewiesene Gesamtbetrag – nicht ausgeschöpft sind.   |
| 13          | Anspruch | § 4 Satz 2 der Richtlinien bemisst die Förderhöhe an den „in der Pflege tätigen Mitarbeitern“. Schließt   | Ja. Die Formulierung „in der Pflege tätigen Mitarbeitern“ schließt Betreuungskräfte mit ein.   |

| Lfd. Nummer | Thema                     | Fragen  | Antworten  |
|-------------|---------------------------|---|--|
|             |                           | die Formulierung Betreuungskräfte mit ein?  |  |
| 14          | Anspruch                  | Der für die Pflegeeinrichtung mögliche Förderbetrag wurde nicht ausgeschöpft. Kann der Restanspruch auf das nächste Kalenderjahr übertragen werden? | <p>Pflegeeinrichtungen, die den Förderhöchstbetrag innerhalb eines Kalenderjahres nicht in Anspruch genommen haben, können den Förderzuschuss im Folgejahr um den nicht verbrauchten Betrag aus dem Vorjahr erhöhen. Dies gilt nur insoweit, als der für das Bundesland im vorangegangenen Kalenderjahr zur Verfügung gestellte Gesamtförderbetrag nicht ausgeschöpft ist.</p> <p>Wenn in einem Jahr ein Förderzuschuss aus dem vorangegangenen Kalenderjahr zur Verfügung steht, so ist dieser zunächst in Anspruch zu nehmen.</p> <p>Ein Rückgriff auf nicht in Anspruch genommene Förderbeträge über mehrere Jahre hinweg („Ansparmodell“) ist nicht möglich.</p> |
| 15          | Nachweis                  | Welche Nachweise müssen dem Antrag beigefügt werden?  | Bei bereits durchgeführten Maßnahmen reichen Sie bitte entsprechende Zahlungs- und Rechnungsbelege ein. Die zuständige Pflegekasse kann ggf. auch andere Durchführungsnachweise der Maßnahme verlangen. Bei geplanten Maßnahmen ist ein Kostenvoranschlag notwendig. Nach Bewilligung und zügiger Durchführung der Maßnahme sind Rechnungsbelege und Zahlungsnachweise nachzureichen. Im Anschluss erfolgt die Auszahlung der Fördermittel.  |
| 16          | Zahlung                   | Wie erfolgt die Auszahlung der Fördermittel?  | Sind die Voraussetzungen für eine Förderung erfüllt und liegen alle Nachweise vor, erfolgt die Auszahlung an die gegenüber der Arbeitsgemeinschaft IK nach §103 SGB XI i. V. m. § 293 Absatz 1 SGB V gemeldete Bankverbindung der einzelnen Pflegeeinrichtung.   |
| 17          | Verausgabte Mittel        | Wie ist die Bezahlung der verausgabten Mittel nachzuweisen?   | Als Nachweis gilt der Zahlungs- und Rechnungsbeleg. Ergänzend zum Rechnungsbeleg kann die Pflegekasse weitere Nachweise, wie z.B. Kontoauszüge oder Kassenzettel bei Barzahlung oder Erbringungsnachweise anfordern, sofern dies erforderlich erscheint. Bei Schulungen kann z.B. auch eine Teilnehmerliste als Nachweis erforderlich werden.  |
| 18          | Beschreibung der Maßnahme | Wie kann der Zweck der beantragten Maßnahme am besten beschrieben werden? (Ziffer 17 des Antrages)  | <p>Ziel und Zweck der Maßnahme müssen nachvollziehbar sein, z. B.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Beschreibung, wie sich die Maßnahme auf die bessere Verbindung / Verzahnung der Aspekte Familie und Beruf für die Mitarbeiterinnen und</li> </ul>   |

| Lfd. Nummer | Thema                  | Fragen   | Antworten  |
|-------------|------------------------|--|--|
|             |                        |  | <p>Mitarbeiter auswirkt</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Herausstellung der Nachhaltigkeit und / oder Langfristigkeit der Maßnahme (etwa bei Schulungen)</li> </ul>  |
| 19          | Förderfähige Maßnahmen | Welche Voraussetzungen muss die Maßnahme erfüllen? | <p>Die Maßnahme muss das Ziel haben, die Vereinbarkeit von Pflege, Familie und Beruf für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu verbessern. Hierbei ist entscheidend, ob die Maßnahme zur Lösung der Herausforderungen im Alltag der Beschäftigten und zu ihrer Entlastung in der Verbindung des beruflichen und privaten Kontextes beiträgt.</p> <p>Durch den Träger / Leistungserbringer selbst sichergestellte (förderfähige) Maßnahmen müssen sich klar von den grundsätzlichen Aufgaben und Tätigkeiten abgrenzen und nachweisen lassen.</p>   |
| 20          | Förderfähige Maßnahmen | Welche Maßnahmen können gefördert werden?          | <p>Allgemein gilt: Alle förderfähigen Maßnahmen müssen auf die Verbesserung einer Vereinbarkeit von Pflege, Familie und Beruf abzielen.</p> <p>Einige <b>Beispiele</b> für förderfähige Maßnahmen sind:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Unterstützung und Anpassung bzw. Erweiterung von Betreuungsangeboten (frühmorgens, spätabends, in der Nacht, außerhalb der Kita- / Hortbetreuungs- bzw. Schulzeiten, in Ferien, am Wochenende, an Feiertage)</li> <li>• Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Pflege, Familie und Beruf in Zeiten einer Pandemie</li> <li>• trägereigene Kindertagesstätten (Betreuungszeiten, die von den ortsüblichen abweichen)</li> <li>• Angebote zur Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger (deren Kosten nicht über die Pflegeversicherungsleistung berücksichtigt sind)</li> <li>• Schulungen und Weiterbildungen (auch als E-Learning) zur Stärkung der Vereinbarkeit von familiären und beruflichen Anforderungen</li> <li>• professionelle Beratung und Maßnahmen zur familienorientierten Optimierung der Arbeitszeit- und Dienstplangestaltung (verlässlich, gesundheitsgerecht, partizipativ)</li> <li>• Initiativen zur Einführung neuer, an den Bedürfnissen von Personen mit</li> </ul> |

| Lfd. Nummer | Thema                  | Fragen   | Antworten  |
|-------------|------------------------|--|--|
|             |                        |  | <p>Familienpflichten und Pflegeaufgaben orientierten, Personalmanagementmodelle / Arbeitszeitkonzepte / flexibler Arbeitszeitvolumen</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Entwicklung von Konzepten zur Rückgewinnung und (Wieder-)Einarbeitung von Pflege- und Betreuungskräften</li> <li>• Entwicklung von Konzepten zum Wiedereinstieg von Pflege- und Betreuungskräften in den Beruf nach geplanten Auszeiten (insbesondere nach einer Eltern- oder Pflegezeit) und zur Umsetzung von mitarbeiterorientierten und lebensphasengerechten Arbeitszeitmodellen (einrichtungsspezifischer Ausbau von mitarbeiterorientierten Schicht- und Arbeitszeitmodellen), auch unter Berücksichtigung von betrieblichen Ausfallkonzepten wie Personalpools</li> <li>• Maßnahmen zur kompetenzorientierten Personalentwicklung, Personalqualifizierung und Führung, auch im Zusammenhang mit der Umsetzung der Regelung des § 113c SGB XI</li> <li>• Maßnahmen zur Verbesserung der Kommunikation mit und zwischen den Beschäftigten sowie mit Kunden</li> <li>• Maßnahmen zur Schaffung einer familienfreundlicheren Unternehmenskultur</li> <li>• Umsetzungsmaßnahmen im Rahmen des Projekts der Pflegebevollmächtigten „Gute Arbeitsbedingungen in der Pflege zur Vereinbarkeit von Pflege, Familie und Beruf“, das das Ziel einer verbesserten Vereinbarkeit von Pflege, Familie und Beruf hat und eine vorgelagerte Ist-Analyse sowie ein auf diese Ziele bezogenes Coaching der Pflegeeinrichtungen umfasst.</li> </ul> |
| 21          | Förderfähige Maßnahmen | Ist Werbung auf Social Media zur Rückgewinnung von Pflege- und Betreuungspersonal förderfähig? | Werbung auf Social Media ist dann als Maßnahme förderfähig, wenn diese auf die Rückgewinnung von Pflege- und Betreuungskräften abzielt. Diese Zielsetzung ist im Rahmen eines Konzeptes zu beschreiben.  |
| 22          | Förderfähige Maßnahmen | Welche digitalen Angebote sind förderfähig?  | Eine Förderung digitaler Angebote kommt in Betracht, sofern diese inhaltlich zur Stärkung der Vereinbarkeit von familiären und beruflichen Anforderungen dienen mit dem Ziel, eine bessere Vereinbarkeit von Pflege, Familie und Beruf für Pflege- und Betreuungskräfte durch Flexibilisierung der Arbeitszeiten und Entlastung im   |



| Lfd. Nummer | Thema                                      | Fragen   | Antworten  |
|-------------|--|--|--|
|             |  |  | Berufsalltag sicherzustellen. Die Förderung digitaler Angebote gilt jedoch nicht vollumfänglich für jegliche digitalen Angebote. Insbesondere dann nicht, wenn kein Zusammenhang mit den Zielen der Förderung nach § 8 Absatz 7 SGB XI zu erkennen ist.  |
| 23          | Förderfähige Maßnahmen                     | Sind alle Maßnahmen zur kompetenzorientierten Personalentwicklung, Personalqualifizierung und Führung förderfähig? | Maßnahmen zur kompetenzorientierten Personalentwicklung, Personalqualifizierung und Führung sind förderfähig, sofern die Maßnahmen inhaltlich das Ziel verfolgen, die Vereinbarkeit von Pflege, Familie und Beruf für Pflege- und Betreuungskräfte zu verbessern. Davon ist in der Regel auszugehen, wenn die Maßnahmen der Umsetzung der Regelung des § 113c SGB XI dienen.   |
| 24          | Förderfähige Maßnahmen                     | Was beinhaltet die Förderfähigkeit trügereigener Kindertagesstätten?   | Die Förderfähigkeit trügereigener Kindertagesstätten umfasst – einschließlich aller Maßnahmen zur betrieblichen Umsetzung – die Bedarfsanalyse, Konzeptentwicklung, Personal- und Organisationsentwicklung, Schulung und Weiterbildung der Führungskräfte und Beschäftigten sowie die Begleitung der Umsetzung jeweils bezogen auf die besonderen Arbeitszeiten von Pflegekräften im Sinne einer besseren Vereinbarkeit von Pflege, Familie und Beruf.   |
| 25          | Praxisbeispiele für förderfähige Maßnahmen |  | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Schulungen/Coachings/Workshops der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und/oder Führungskräfte mit thematischem Schwerpunkt Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf, auch mit dem Ziel der Einbeziehung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in die Konzeptentwicklung <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Erforderliche Nachweise:</b><br/>Beschreibung des Schulungsinhaltes, Kostenvoranschlag/Rechnungen des Anbieters, Zahlungsnachweise, Teilnehmernachweise, ggf. Reisekosten</li> </ul> </li> <li>2. Beratungsleistungen z. B. zum Thema Dienstplangestaltung in Hinblick auf Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Erforderliche Nachweise:</b><br/>Beschreibung des Beratungsgegenstandes, Kostenvoranschlag/Rechnungen des Anbieters, Zahlungsnachweise</li> </ul> </li> <li>3. (Kinder-)Betreuungsangebote durch Dritte oder als Eigenleistung für Zeiten, die sich von regional üblichen Angeboten hinsichtlich der Betreuungszeiten</li> </ol> |

| Lfd. Nummer | Thema | Fragen | Antworten  |
|-------------|-------|--------|--|
|             |       |        | <p>unterscheiden (Randzeiten z.B. von 5:00-7:00 Uhr, von 17:00-23:00 Uhr oder an den Wochenenden und Feiertagen)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Erforderliche Nachweise:</b><br/>Rechnungen des Anbieters (z. B. Tagespflegeperson), Zahlungsnachweise, Nachweis der Inanspruchnahme (unter Einhaltung datenschutzrechtlicher Bestimmungen), bei Eigenangebot (Ansetzung der Lohnkosten für Erzieher*innen / Betreuer*innen) zusätzlich: Arbeitsvertrag, Tätigkeitsbeschreibung (zur Abgrenzung sonstiger Tätigkeiten in der Pflege), Lohnnachweise, ggf. Abgrenzung zu regional üblichen Angeboten (prozentuale/anteilige Kostennachweise)</li> </ul> <p>4. Ferienfreizeiten für die Kinder der beruflich Pflegenden</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Erforderliche Nachweise:</b><br/>Beschreibung des Angebotes, Rechnung des Anbieters, Nachweis der Inanspruchnahme (unter Einhaltung datenschutzrechtlicher Bestimmungen), bei Eigenleistung zusätzlich entsprechende Kostennachweise</li> </ul> <p>5. Konzeptentwicklung bezogen auf die konkrete Pflegeeinrichtung zur Umsetzung von mitarbeiterorientierten Schicht- und Arbeitszeitmodellen, zum Beispiel:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 9-9-6 Stunden Modell (Verkürzte Nachtschicht)</li> <li>- Zweischichtsystem (12-Stunden-Schichten)</li> <li>- 6-Stunden Arbeitstag</li> <li>- 3 + 3-Modell (Dreischichtsystem im Rahmen einer 85% Stelle mit 100% Vergütung, 15% Vertrauensarbeitszeit)</li> <li>- 7/7-Modell (Zweischicht-Modell – Arbeit für zehn Stunden am Tag, als Ausgleich dafür nach sieben Arbeitstagen sieben Tage am Stück frei)</li> <li>- Springerpools (Bündelung von Pflegenden, die flexible Arbeitszeiten wünschen und dann einspringen, wenn andere ausfallen); eventuell auch einrichtungsübergreifend. Förderfähig ist lediglich die externe Konzeptentwicklung sowie -begleitung. Die Personalkosten für Springerpools sowie für Koordinierungspersonen sind nicht förderfähig.</li> </ul> |

| Lfd. Nummer | Thema                  | Fragen   | Antworten  |
|-------------|------------------------|--|--|
|             |                        |  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Erforderliche Nachweise:</b><br/>Beschreibung des Schicht- oder Arbeitszeitmodells und der Maßnahmen zur betrieblichen Umsetzung einschließlich der Einbeziehung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, (Umsetzungskonzept), Kostenangabe (Kostenvoranschlag bei geplanten Maßnahmen oder Nachweise über die verausgabten Mittel mittels Rechnungsbeleg).</li> </ul> <p>6. Entwicklung von Rückgewinnungskonzepten zur gezielten Anwerbung von Pflege- und Betreuungskräften, die vorübergehend oder dauerhaft aus dem Beruf ausgestiegen sind (Rückgewinnungskonzepte)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Erforderliche Nachweise:</b><br/>Beschreibung des Rückgewinnungskonzepts und die Maßnahmen zur betrieblichen Umsetzung einschließlich der Einbeziehung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (Umsetzungskonzept). Kostenangabe (Kostenvoranschlag bei geplanten Maßnahmen oder Nachweise über die verausgabten Mittel mittels Rechnungsbeleg).</li> </ul> <p>7. Entwicklung von Konzepten zur (Wieder-) Einarbeitung und Eingliederung von vorübergehend oder dauerhaft aus dem Beruf ausgestiegenen Pflege- und Betreuungskräften (Wiedereinstiegskonzepte)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Erforderliche Nachweise:</b><br/>wie 6</li> </ul> |
| 26          | Förderfähige Maßnahmen | Können Personalkosten für Schulungen übernommen werden, wenn diese intern organisiert werden, anstatt eine externe Schulung in Anspruch zu nehmen? | <p>Bei Erfüllung folgender Kriterien kann die Finanzierung möglich sein:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• der durch die Durchführung der Schulung entstehende Mehraufwand ist abgrenzbar von der bisherigen originären Tätigkeit und wird zusätzlich maßnahmenbezogen übernommen,</li> <li>• Doppelfinanzierung einer bereits vorhandenen Stelle ist ausgeschlossen,</li> <li>• notwendige Qualifikation der Person(en) muss vorhanden sein,</li> <li>• die Kosten dürfen nicht höher sein als solche, die für eine Leistung eines externen Anbieters anfallen würde (ggf. Kostenvoranschlag privater Anbieter für Vergleichbarkeit der Kosten)</li> </ul>   |

| Lfd. Nummer | Thema   | Fragen   | Antworten   |
|-------------|---|--|---|
| 27          | Förderfähige Maßnahmen                                  | Welche Maßnahmen sind von der Förderung ausgeschlossen?  | <p>Einige Beispiele, für die eine Förderung <b>nicht</b> in Frage kommen, sind:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Maßnahmen, die sich aus ohnehin bestehenden Arbeitgeberpflichten ergeben (z.B. Pflichten der Einhaltung des Arbeitszeitgesetzes, des Gesetzes über die Pflegezeit (Pflegezeitgesetz), des Gesetzes über die Familienpflegezeit (Familienpflegezeitgesetz), des Gesetzes zum Elterngeld und zur Elternzeit (Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz) etc.)</li> <li>• Maßnahmen, die als Bestandteil tarifvertraglicher oder vergleichbarer Regelungen dem Arbeitsentgelt zuzurechnen sind</li> <li>• Arbeitgeberleistungen, die zusätzlich zum regulären Arbeitslohn gezahlt werden</li> <li>• Maßnahmen, deren Kosten in der Pflegevergütung nach SGB XI vollständig berücksichtigt sind</li> <li>• Maßnahmen, deren Kosten unter Einsatz sonstiger Fördermittel vollumfänglich finanziert werden Eine Doppelfinanzierung (z.B. durch Pflegevergütung) oder -förderung (anderweitige Förderprogramme) ist auszuschließen.</li> </ul> |
| 28          | Förderfähige Maßnahme                                   | Können Kosten für die Freistellung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für Fortbildungen übernommen werden? | Eine Übernahme von Freistellungskosten ist nicht möglich, da diese in Pflegesatzvereinbarungen pauschal berücksichtigt werden und damit abgegolten sind.  |
| 29          | Praxisbeispiele für <b>nicht förderfähige</b> Maßnahmen |  | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Monatlicher Zuschuss zum Arbeitsentgelt für die Kinderbetreuung</li> <li>2. Anschaffung von Pkw für Fahrdienste</li> <li>3. Hauswirtschaftliche Dienstleistungen (Wäsche-, Bügel-, Putzservice)</li> <li>4. Schulungen, Qualifikationen, Weiterbildungen, <b>die sich NICHT hauptsächlich</b> mit dem Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf beschäftigen (z. B. Weiterbildung zur PDL, sonstige Onlineschulungen, Hygieneschulungen, 1. Hilfe Kurse, Qualifikationen, z.B. im Wund- oder Schmerzmanagement)</li> </ol>  |

| Lfd. Nummer | Thema | Fragen | Antworten  |
|-------------|-------|--------|--|
|             |       |        | <ol style="list-style-type: none"> <li>5. zusätzliche Mitarbeiter z. B. für Stoßzeiten oder "ungünstige" Arbeitszeiten; diese können ggf. im Rahmen von betrieblichen Ausfallkonzepten gefördert werden</li> <li>6. Zertifikate "Familienfreundlicher Betrieb" <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ nicht Fördergegenstand der Richtlinien nach § 8 Absatz 7 (förderfähig sind aber ggf. die Maßnahmen, die zur Zertifizierung führen)</li> </ul> </li> <li>7. Personalausfallkosten für Schulungsmaßnahmen (auch wenn diese förderfähig sind)</li> <li>8. bauliche Maßnahmen (bei trägereigener Kinderbetreuung), Schaffung von Spielplätzen und Außenanlagen, Gebäuden</li> <li>9. Belohnungssysteme für übernommene Zusatzdienste ("Jokerdienst") oder für durchgehende Anwesenheit (keine AU-Zeiten)</li> <li>10. Erbringung von Schulungsleistungen und daraus resultierende Rechnungslegung als Angestellter des Trägers/LE</li> <li>11. Anschaffung von Software zur Dienstplangestaltung, dazugehörige Schulungen etc. <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ nicht Fördergegenstand der Richtlinien nach § 8 Absatz 7, vielmehr eindeutig dem § 8 Abs. 8 SGB XI zuzuordnen</li> </ul> </li> <li>12. Maßnahmen der Gesundheitsförderung (Fitnessgeräte, Bezuschussung Fitnessstudio o.ä., Gesundheitskurse etc.) <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ nicht Fördergegenstand der Richtlinien nach § 8 Absatz 7, eindeutig der Betrieblichen Gesundheitsförderung (BGF) zuzuordnen und nicht den Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf, ggf. bestehen daher anderweitige Fördermöglichkeiten</li> </ul> </li> </ol> |

| Lfd. Nummer | Thema        | Fragen   | Antworten  |
|-------------|--------------|--|--|
|             |              |  | <p>13. Maßnahmen oder Unterweisungen in Überstundencontrolling; Pausen- und Urlaubsregelungen, Übergabeorganisation, Mitarbeiterführung sowie -gespräche, Abstimmungs- und Besprechungskultur; Fehlermanagement, Personalentwicklung und - Qualifizierung sowie Beschwerdemanagement</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ sind gemäß § 1 Abs. 7 Nr. 1 von der Förderung ausgeschlossen, soweit es sich um die Erfüllung bestehender gesetzlicher Pflichten des Einrichtungsträgers als Arbeitgeber gegenüber seinen Beschäftigten handelt</li> </ul> <p>14. Unterweisungen und Maßnahmen wie Fallbesprechungen; Pflegeleistungs-übergabe;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Während die Maßnahmen selbst ist nicht förderfähig sind, können z. B. Schulungen und Konzeptentwicklungen, die auf Verbesserungen wie mehr Zeiteffizienz abzielen, förderfähig sein.</li> <li>➤ Maßnahmen von Pflegekursen, Beratung und Anleitung von Angehörigen</li> <li>➤ sind nicht förderfähig, da und soweit sie bereits von der Pflegekasse bezahlt werden. Hiervon abzugrenzen sind Maßnahmen, die der Verbesserung der Kommunikation mit Kunden dienen, die förderfähig sein können.</li> </ul> |
| 30          | Fördermittel | Wo sind Informationen über die Anteile und Beträge zur Förderung von Maßnahmen nach § 8 Absatz 7 SGB XI nach Bundesländern erhältlich? | <p>Informationen über die Anteile und Beträge zur Förderung von Maßnahmen nach § 8 Absatz 7 SGB XI nach Bundesländern veröffentlicht das Bundesamt für Soziale Sicherung:</p> <p><a href="http://www.bundesamtsozialesicherung.de">Fördergelder und Vorhabenfinanzierungen - www.bundesamtsozialesicherung.de</a></p>  |