

**Richtlinien des GKV-Spitzenverbandes nach § 8 Absatz 7 SGB XI zur  
Förderung von Maßnahmen ambulanter und stationärer  
Pflegeeinrichtungen zur Vereinbarkeit von Pflege, Familie und Beruf**  
vom 28.03.2019  
geändert durch Beschluss vom 02.03.2026

Der GKV-Spitzenverband<sup>1</sup> hat im Einvernehmen mit dem Verband der Privaten Krankenversicherung e. V. auf Grundlage des § 8 Absatz 7 Satz 10 SGB XI am 28.03.2019 die nachfolgenden Richtlinien beschlossen. Die Richtlinien wurden aufgrund der Ergänzung um eine Förderung des Projektes "Gute Arbeitsbedingungen in der Pflege zur Vereinbarkeit von Pflege, Familie und Beruf" (GAP) am 25.04.2022 geändert. Aufgrund der Verlängerung des Förderzeitraumes und der Änderung der Fördermodalitäten durch das Pflegeunterstützungs- und -entlastungsgesetz (PUEG) sowie auf der Grundlage des Pflegestudiumstärkungsgesetzes (PflStudStG) wurden die Richtlinien am 20.11.2023 geändert. Zuletzt wurden die Richtlinien am 02.03.2026 auf Grund des Gesetzes zur Befugnisweiterung und Entbürokratisierung in der Pflege geändert. Den Verbänden der Leistungserbringer auf Bundesebene wurde Gelegenheit zur Stellungnahme gegeben. Das Bundesministerium für Gesundheit hat die Richtlinien am 31.03.2026 genehmigt.

---

<sup>1</sup> Der GKV-Spitzenverband ist der Spitzenverband Bund der Pflegekassen nach § 53 SGB XI

## Präambel

Mit dem am 1. Januar 2019 in Kraft getretenen Pflegepersonal-Stärkungsgesetz wurden verschiedene Maßnahmen zur Entlastung und Stärkung des Pflegepersonals in ambulanten und stationären Einrichtungen geschaffen. Durch die zielgerichtete, zeitlich zunächst auf sechs Jahre angelegte Förderung von Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Pflege, Familie und Beruf von professionell in der Pflege Tätigen soll die Attraktivität des Pflegeberufs gestärkt werden. Durch die Förderung dieser Maßnahmen soll dem Pflegepersonal ermöglicht werden, ihre berufliche Tätigkeit besser mit ihrem Familienleben, insbesondere bei der Betreuung von Kindern oder von pflegebedürftigen Angehörigen in Einklang zu bringen. Von der Förderung umfasst sind ebenfalls Maßnahmen, die auf die Rückgewinnung von Pflege- und Betreuungspersonal abzielen, die beispielsweise vorübergehend aus familiären Gründen, aufgrund der Pflege von Angehörigen oder dauerhaft aufgrund der physischen oder psychischen Belastungen aus dem Beruf ausgestiegen sind, sich aber einen Wiedereinstieg in den Beruf grundsätzlich vorstellen können. Zur Förderung dieser Maßnahmen werden aus Mitteln der sozialen und privaten Pflegeversicherung durch den Ausgleichsfonds der Pflegeversicherung in den Jahren 2019 bis 2024 jährlich bis zu 100 Millionen Euro bereitgestellt. Durch das Pflegeunterstützungs- und -entlastungsgesetz (PUEG) wurde die Förderung bis 2030 verlängert. In den Jahren 2025 bis 2030 erfolgt die Förderung der Maßnahmen mit den in den Jahren 2023 und 2024 nicht in Anspruch genommenen Fördermitteln aus dem Ausgleichsfonds nach § 65 SGB XI. Das verfügbare Fördervolumen wird um die für die Modellvorhaben nach § 123 SGB XI beanspruchten Mittel des Ausgleichsfonds verringert.

Die vorliegenden Richtlinien regeln die Voraussetzungen, die Ziele, den Inhalt und die Durchführung der Förderung sowie das Verfahren zur Vergabe der Fördermittel.

Die Richtlinien sind verbindlich für die Pflegekassen, Landesverbände der Pflegekassen und Ersatzkassen. Sie gelten für alle in § 1 geregelten Maßnahmen.

## § 1 Gegenstand der Förderung

- (1) Gefördert werden Maßnahmen von ambulanten und stationären Pflegeeinrichtungen, die das Ziel haben, die Vereinbarkeit von Pflege, Familie und Beruf für Pflege- und Betreuungspersonal zu verbessern sowie die Rückgewinnung ehemaligen Pflege- und Betreuungspersonals und die mit ihrer Einarbeitung verbundenen Maßnahmen zu vereinfachen.
- (2) Pflege- und Betreuungspersonal nach Absatz 1 sind alle in der Einrichtung arbeitsvertraglich unmittelbar beschäftigten Personen im Pflege- und Betreuungsdienst unabhängig davon, ob es sich um Fach- oder Hilfspersonal handelt. Ein Einschluss weiterer Beschäftigtengruppen (z. B. Hauswirtschaft) in die Maßnahmen ist unschädlich, solange die Beschäftigten nach Satz 1 die Mehrheit der mit der Maßnahme erreichten Personen bilden.
- (3) Das Ziel der Verbesserung der Vereinbarkeit nach Absatz 1 liegt vor, wenn die Maßnahmen zur Lösung der Herausforderungen im Alltag der Beschäftigten nach Absatz 2 beitragen, die sich aus dem Zusammenspiel beruflicher und familiärer Aufgaben und Pflichten sowie außerberuflich übernommener Pflege- und Betreuungsaufgaben ergeben. Das Ziel der Rückgewinnung und der damit verbundenen Einarbeitung nach Absatz 1 liegt vor, wenn mit der Entwicklung und Umsetzung einrichtungsspezifischer Konzepte betriebliche Strukturen zur Rückgewinnung und zum Wiedereinstieg von Pflege- und Betreuungspersonal geschaffen werden. Dies gilt auch für Konzepte für eine kompetenzorientierte und lebensphasengerechte Aufgabenverteilung für Pflege- und Betreuungspersonal. Umfasst sind jeweils alle erforderlichen Maßnahmen zur betrieblichen Umsetzung, insbesondere die Bedarfsanalyse,

Konzeptentwicklung, Personal- und Organisationsentwicklung, Schulung und Weiterbildung der Führungskräfte und Beschäftigten sowie die Begleitung bei der Umsetzung und das Follow-up.

#### (4) Förderfähig sind

1. individuelle und gemeinschaftliche Betreuungsangebote, die auf die besonderen Arbeitszeiten von Pflege- und Betreuungspersonal ausgerichtet sind, sowie weitere Maßnahmen zur Entlastung insbesondere des Pflege- und Betreuungspersonals,
2. Maßnahmen zur Rückgewinnung von Pflege- und Betreuungspersonal,
3. Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitszeit- und Dienstplangestaltung, einschließlich Maßnahmen im Zusammenhang mit lebensphasengerechten Arbeitszeitmodellen, Personalpools sowie weiteren betrieblichen Ausfallkonzepten,
4. Maßnahmen zur Verbesserung der Kommunikation mit und zwischen den Beschäftigten sowie mit Kunden,
5. Maßnahmen zur personenzentrierten und kompetenzorientierten Personalentwicklung unter Berücksichtigung der Pflegeprozessverantwortung von Pflegefachpersonen, einschließlich der Entwicklung und Umsetzung von Delegationskonzepten, der Personalqualifizierung und der Führung,
6. Maßnahmen zur Schaffung einer familienfreundlichen Unternehmenskultur,
7. Maßnahmen zur betrieblichen Integration von Pflege- und Betreuungspersonal aus dem Ausland.

Dies können beispielsweise (nicht abschließend) sein:

- Niedrigschwellige Angebote, trägereigene Kindertagesstätten, die Unterstützung und Anpassung bzw. Erweiterung von Betreuungsangeboten auf die Ferienzeiten, an den Wochenenden und Feiertagen oder auf Zeiten des Nachtdienstes oder Randzeiten, sowie Angebote zur Betreuung von pflegebedürftigen Menschen, sowie Maßnahmen, die insbesondere bei der Betreuung von pflegebedürftigen oder minderjährigen Angehörigen entlasten,
- Beratung/ Coaching, Schulungen und Weiterbildungen der Führungskräfte und des Pflege- und Betreuungspersonals (auch als digitale Angebote) zur Stärkung der Vereinbarkeit von familiären und beruflichen Anforderungen mit dem Ziel, eine bessere Vereinbarkeit von Pflege, Familie und Beruf für Pflege- und Betreuungspersonal durch Flexibilisierung der Arbeitszeiten und Entlastung im Berufsalltag sicherzustellen (u.a. zur Sensibilisierung, zur Dienstplan-/Einsatzplangestaltung, zur Entwicklung und Etablierung alternativer Personalmanagementmodelle,
- Beratung/ Coaching, Schulungen und Weiterbildungen der Führungskräfte und des Pflege- und Betreuungspersonals zur Umsetzung von Konzepten für eine Personal- und Organisationsentwicklung für eine kompetenzorientierte Aufgabenverteilung in Pflegeeinrichtungen. Hierunter fallen das Konzept der qualifikationsorientierten und bewohnendenorientierten Arbeitsorganisation (KubA), das im Rahmen von § 8 Absatz 3b SGB XI entwickelt wurde sowie Konzepte, die sich an den Zielen und der Konzeption der Modellprojekte nach § 8 Absatz 3b SGB XI orientieren. Von Maßnahmen zur Personalentwicklung sind auch die Entwicklung von Konzepten und deren Umsetzung zur Delegation umfasst,
- Entwicklung von Konzepten zur Rückgewinnung und (Wieder-)Einarbeitung von Pflege- und Betreuungspersonal und zur Umsetzung von mitarbeiterorientierten und lebensphasengerechten Arbeitszeitmodellen, auch unter Berücksichtigung der Umsetzung von Personalpools und weiterer betrieblicher Ausfallkonzepte,
- Projekte zur Einführung neuer familienorientierter Personalmanagementmodelle,
- Beratungsleistungen zur Optimierung der Dienstplangestaltung,

- Entwicklung von Konzepten und Maßnahmen eines Integrationsmanagements in Bezug auf ausländisches Pflege- und Betreuungspersonal sowie dessen Begleitung zur Umsetzung für Einrichtungen, die Pflege- und Betreuungspersonal aus dem Ausland anwerben,
  - Umsetzungsmaßnahmen im Rahmen des GAP<sup>2</sup>-Projekts,
    - 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,
    - die Personal- und Organisationsentwicklungsmaßnahmen, die im Modellprojekt nach § 8 Absatz 3b SGB XI entwickelt und erprobt wurden oder die sich an den Zielen und der Konzeption der Modellprojekte nach § 8 Absatz 3b orientieren, umfassen.
- (5) Betreuungsangebote sind förderfähig, wenn sie dazu dienen, das Ziel nach § 1 Absatz 1 sicherzustellen (z. B. wenn sie Betreuungszeiten abdecken, die von den regionalen üblich angebotenen Öffnungszeiten abweichen oder wenn sie ein individuell passgenaueres Angebot abbilden).
- (6) Die Maßnahmen können durch mehrere in örtlicher Nähe befindliche Pflegeeinrichtungen im Verbund durchgeführt werden, sofern der Träger einer einzelnen Einrichtung die Gesamtverantwortung für die zweckmäßige Verwendung der Fördermittel übernimmt.
- (7) Um eine nachhaltige und wirtschaftliche Gewinnung von Pflege- und Betreuungspersonal aus dem Ausland sicherzustellen, die hohen ethischen Standards gerecht wird, sind die Kosten für Integrationsmaßnahmen nur förderfähig, sofern die mit der Integration im Zusammenhang stehenden Anwerbemaßnahmen die Anforderungen des staatlichen Gütesiegels „Faire Anwerbung Pflege Deutschland“ nach § 1 des Gesetzes zur Sicherung der Qualität der Gewinnung von Pflegekräften aus dem Ausland (AuslPflKrGewQSG) erfüllen.
- (8) Von der Förderung ausgeschlossen sind Maßnahmen,
1. die auf die Erfüllung ohnehin bestehender Pflichten des Einrichtungsträgers als Arbeitgeber gegenüber seinen Beschäftigten, die sich aus dem Arbeitszeitgesetz (ArbZG), dem Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge (TzBfG), dem Gesetz zum Elterngeld und zur Elternzeit (BEEG), dem Gesetz über die Pflegezeit (PflegeZG), dem Gesetz über die Familienpflegezeit (FPfZG) oder weiteren arbeitnehmerschutzrechtlichen Vorschriften ergeben, gerichtet sind. Dies gilt nicht für Maßnahmen, die im Rahmen des GAP-Projekts umgesetzt werden. Nicht ausgeschlossen sind zudem grundsätzlich Maßnahmen, die über die mindestens vom Arbeitgeber nach den gesetzlichen Vorschriften zu erbringenden Arbeitgeberpflichten nach den in Satz 1 genannten Gesetzen zumindest teilweise hinausgehen, wenn ein Verbesserungsbedarf zugunsten einer besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf der Beschäftigten im Sinne der Vorschrift besteht. Allein die Tatsache, dass diese Maßnahmen die Arbeitgeberpflichten berühren, schließt die Förderung nicht aus.
  2. die als Bestandteil tarifvertraglicher oder vergleichbarer Regelungen dem Arbeitsentgelt zuzurechnen sind oder als Arbeitgeberleistungen zusätzlich zum regulären Arbeitslohn gezahlt werden,
  3. deren Kosten in der Pflegevergütung nach dem Zweiten und Dritten Abschnitt des Achten Kapitels SGB XI bereits vollständig berücksichtigt sind,
  4. deren Kosten bereits unter Einsatz sonstiger Fördermittel vollumfänglich finanziert werden.

---

<sup>2</sup> Das Projekt der Pflegebevollmächtigten „Gute Arbeitsbedingungen in der Pflege zur Vereinbarkeit von Pflege, Familie und Beruf“.

## § 2 Verteilung und Höhe der Fördermittel

- (1) Aus Mitteln der sozialen und privaten Pflegeversicherung werden durch den Ausgleichsfonds der Pflegeversicherung in den Jahren 2019 bis 2024 jährlich bis zu 100 Millionen Euro bereitgestellt.
- (2) Der Gesamtförderbetrag von 100 Millionen Euro je Kalenderjahr wird in den Jahren 2023 und 2024 unter Berücksichtigung der Anzahl der ambulanten und stationären Pflegeeinrichtungen durch das Bundesamt für Soziale Sicherung (BAS) auf die Länder verteilt. Maßgeblich für die jährliche Verteilung der Förderbeträge sind die nach Ländern aufgeschlüsselten Daten des Statistischen Bundesamtes (Pflegestatistik) der zum 1. Januar des Jahres, für das die Verteilung erfolgt, verfügbaren Statistik. Das BAS teilt den Landesverbänden der Pflegekassen und Ersatzkassen die Höhe des auf das jeweilige Land verteilten Förderbetrags mit.
- (3) In den Jahren 2025 bis 2030 erfolgt die Förderung mit den in den Jahren 2023 und 2024 nicht in Anspruch genommenen Fördermitteln aus dem Ausgleichsfonds nach Absatz 1. Dieser nach Satz 1 gebildete Gesamtbetrag wird im Jahr 2025 um die für die Förderung der Modellvorhaben nach § 123 SGB XI bereit zu stellenden Mittel (insgesamt 120.000.000 Euro) verringert. Der so ermittelte Gesamtförderbetrag für die Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Pflege, Familie und Beruf wird anhand der in der Pflegestatistik ausgewiesenen Zahl der Pflegeeinrichtungen und dem Verhältniswert des Anteils der Pflegeeinrichtungen je Land an der Gesamtzahl der bundesweiten Pflegeeinrichtungen nach Ländern verteilt. Maßgeblich ist die verfügbare Statistik zum 15. Februar des Jahres, für das die Verteilung erfolgt. In den Jahren 2026 bis 2030 reduziert sich der Gesamtförderbetrag jährlich um die im Vorjahr für die Maßnahmen nach § 1 verausgabten Fördermittel und wird jährlich entsprechend Satz 3 und 4 auf die Länder verteilt. Für die Jahre 2027 bis 2030 wird gegebenenfalls der Gesamtförderbetrag um die im Rahmen der Förderung nach § 123 SGB XI unter Berücksichtigung der Übertragung nach § 123 Abs. 5 Satz 3 SGB XI endgültig nicht beanspruchten Mittel erhöht. Das BAS teilt den Landesverbänden der Pflegekassen und Ersatzkassen die Höhe des auf das jeweilige Land verteilten Förderbetrags mit.
- (4) Die Förderung der Maßnahmen i. S. d. § 1 erfolgt in Form eines Zuschusses. Bei Pflegeeinrichtungen mit bis zu 25 in der Pflege tätigen Mitarbeitern i. S. d. § 1 Absatz 2 erfolgt dieser in Höhe von bis zu 70 v. H. der durch die Pflegeeinrichtung für die Maßnahme verausgabten Mittel. Die Höhe des Zuschusses ist pro Pflegeeinrichtung auf 10.000 Euro je Kalenderjahr begrenzt. Bei Pflegeeinrichtungen ab 26 in der Pflege tätigen Mitarbeitern i. S. d. § 1 Abs. 2 erfolgt der Zuschuss in Höhe von bis zu 50 v. H. der durch die Pflegeeinrichtung für die Maßnahme verausgabten Mittel. Die Höhe des Zuschusses ist pro Pflegeeinrichtung auf 7.500 Euro je Kalenderjahr begrenzt. Maßnahmen, die im Rahmen des GAP-Projekts umgesetzt werden, sollen pauschal durch einen Zuschuss in Höhe der in den Sätzen 1 bis 5 vorgesehenen Mittel gefördert werden. Führt eine Pflegeeinrichtung mehrere Maßnahmen im Sinne von Satz 2 bis 6 durch, so beträgt der Zuschuss je Kalenderjahr bis zu 50 v. H. ab 26 in der Pflege tätigen Mitarbeitern i. S. d. § 1 Absatz 2, begrenzt auf insgesamt 7.500 Euro der gesamten verausgabten Mittel, und bis zu 70 v. H. bei bis zu 25 in der Pflege tätigen Mitarbeitern i. S. d. § 1 Absatz 2 der gesamten verausgabten Mittel, begrenzt auf insgesamt 10.000 Euro.
- (5) Eine Pflegeeinrichtung, die den Förderhöchstbetrag in Höhe von 7.500 Euro bzw. 10.000 Euro innerhalb eines Kalenderjahres nicht in Anspruch genommen hat, kann den Förderzuschuss nach Absatz 4 im Folgejahr um den nicht verbrauchten Betrag aus dem Vorjahr erhöhen. Dies gilt nur insoweit, als der für das Land im vorangegangenen Jahr bereitgestellte Förderbetrag nach Absatz 2 und Absatz 3 nicht ausgeschöpft ist.

(6) Der Anspruch auf den Förderzuschuss nach Absatz 4 Satz 2 oder Satz 6 besteht ab 01.07.2023. Er kann nicht geltend gemacht werden für Maßnahmen, die vor dem 01.07.2023 durchgeführt und abgeschlossen wurden. Sofern eine Pflegeeinrichtung einen Anspruch auf den Förderzuschuss nach Absatz 4 Satz 2 oder Satz 6 hat und bereits ein Förderzuschuss vor dem 01.07.2023 für das Förderjahr 2023 bewilligt wurde, hat sie einen ergänzenden Anspruch auf den Förderzuschuss nach Absatz 4 Satz 2 oder Satz 6. Der Anspruch besteht für Maßnahmen i. S. d. § 1, die nach dem 01.07.2023 durchgeführt werden und in Höhe von bis zur Differenz zwischen des bereits vor dem 01.07.2023 bewilligten Förderzuschusses und dem Förderzuschuss nach Absatz 4 Satz 2 oder Satz 6.

### § 3 Voraussetzungen für die Förderung

- (1) Anspruchsberechtigt sind alle nach § 72 SGB XI zugelassenen ambulanten und stationären Pflegeeinrichtungen.
- (2) Förderfähig sind Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Pflege, Familie und Beruf i. S. d. § 1, die im laufenden Kalenderjahr, frühestens ab 01.01.2019, durchgeführt und für die Eigenmittel eingesetzt wurden. Der Antrag auf Förderung kann jedoch frühestens ab Inkrafttreten der Richtlinien und spätestens bis zum 31.12.2030 gestellt werden.
- (3) Eine Förderung kann nur erfolgen, sofern die nach § 2 Absatz 2 an das jeweilige Bundesland zugewiesenen Fördermittel in den Jahren 2023 und 2024 vor Ablauf des jeweiligen Kalenderjahres nicht ausgeschöpft sind. Für die Jahre 2025 bis 2030 kann die Förderung nur erfolgen, sofern die Fördermittel nach § 2 Absatz 3 noch nicht ausgeschöpft sind.

### § 4 Antragsverfahren

- (1) Ein Antragsverfahren ist sowohl vor der Durchführung der Maßnahmen auf der Basis eines Kostenvoranschlags (prospektiv) als auch nach Durchführung der Maßnahmen auf der Basis von Rechnungen und eines Zahlungsnachweises (retrospektiv) möglich. Bei einem prospektiven Verfahren hat der Antragsteller sich zu verpflichten, die Maßnahme zügig und bis spätestens zum 31.12.2030 durchzuführen.
- (2) Der Antrag ist an eine als Partei der Pflegesatzvereinbarung beteiligte Pflegekasse, deren Landesverband oder den Verband der Ersatzkassen e. V. in dem Bundesland zu richten, in dem die Pflegeeinrichtung zugelassen ist.
- (3) Der Antrag bedarf der Schriftform<sup>3</sup> und muss folgende Angaben beinhalten:
  - den Namen, den Sitz und das Institutionskennzeichen (IK) der nach § 72 SGB XI zugelassenen Pflegeeinrichtung,
  - Name und Anschrift des Trägers der Einrichtung,
  - Ausführliche Beschreibung des Inhalts und des Umfangs der Fördermaßnahme(n),
  - Bei Teilnahme an dem Projekt GAP eine entsprechende Teilnahmebestätigung,
  - Kostenangabe je Fördermaßnahme,
  - Nachweis(e) über die verausgabten Mittel mittels Zahlungs- und Rechnungsbeleg je Fördermaßnahme oder Kostenvoranschlag bei geplanten Maßnahmen.

---

<sup>3</sup> Ein Musterantrag ist beigelegt.

- (4) Der Antrag kann sowohl die Förderung einer als auch mehrerer zeitlich und sachlich unterschiedlicher Maßnahmen beinhalten.
- (5) Bei Beantragung von Maßnahmen im Verbund nach § 1 Absatz 6 erstrecken sich die Angaben nach Absatz 2 auf alle im Verbund teilnehmenden Einrichtungen. Zusätzlich hat eine teilnehmende Einrichtung die Zuständigkeit für die Erbringung des Verwendungsnachweises zu erklären.

## § 5 Verwaltungsverfahren

- (1) Die Landesverbände der Pflegekassen sowie die Ersatzkassen legen die jeweils zuständige Pflegekasse für die Bearbeitung und Bescheiderteilung der Förderanträge und die Auszahlung fest und geben dies in geeigneter Form öffentlich bekannt. Handelt es sich bei der adressierten Stelle nach § 4 Absatz 2 nicht um die zuständige Pflegekasse, leitet diese den Antrag entsprechend weiter.
- (2) Die jeweils zuständige Pflegekasse prüft die Anträge auf Förderung und erlässt die Bescheide über die Bewilligung der Fördermittel dem Grunde nach. Die Auszahlung der Fördermittel erfolgt erst nach Vorlage der Nachweise über die verausgabten Mittel. Sofern die Pflegekasse weitere Nachweise benötigt, um die Bewilligung der Fördermittel zu bescheiden, kann die Pflegekasse im Einzelfall weitere Nachweise verlangen.
- (3) Weichen die Nachweise über die verausgabten Mittel von der ursprünglichen Bewilligung der Fördermittel inhaltlich oder der Höhe nach ab, bedarf es einer erneuten Bescheidung.
- (4) Die Auszahlung erfolgt ausschließlich an die gegenüber der Arbeitsgemeinschaft IK nach § 103 SGB XI i. V. m. § 293 Absatz 1 SGB V gemeldete Bankverbindung der Pflegeeinrichtung.
- (5) Die Landesverbände der Pflegekassen und Ersatzkassen stellen die Einhaltung der Obergrenze der dem Bundesland gemäß § 2 Absatz 2 und Absatz 3 zugewiesenen Fördermittel sicher.
- (6) Die jeweils zuständige Pflegekasse informiert die Landesverbände der Pflegekassen und den Verband der Privaten Krankenversicherung e. V. über die Bescheidung und die Höhe der Fördermittel.

## § 6 Gemeinsame Servicestelle der Pflegekassen

- (1) Abweichend von § 5 können die Pflegekassen im Land zur gemeinsamen und einheitlichen Wahrnehmung der Aufgaben nach § 8 Absatz 7 SGB XI eine gemeinsame Servicestelle einrichten.
- (2) Das Nähere zu Aufgaben, Organisation und Finanzierung vereinbaren die beteiligten Pflegekassen unter Berücksichtigung der nachfolgenden Grundsätze (§ 94 SGB X):
  1. Die gemeinsame Servicestelle ist für die Prüfung der im Land eingehenden Anträge zuständig.
  2. Die Festsetzung der Höhe der Fördermittel erfolgt durch die gemeinsame Servicestelle.
  3. Die Auszahlung der Fördermittel und die Weiterleitung von Informationen erfolgen durch die Servicestellen entsprechend § 5 Absätze 4 und 6.
- (3) Die kassenartenübergreifende Vereinbarung zur gemeinsamen Servicestelle ist durch die Landesverbände der Pflegekassen und Ersatzkassen im Land mit Wirkung für die Pflegekassen zu treffen.

## § 7 Inkrafttreten

Die Richtlinien treten am 31.03.2026 in Kraft.