

AMBULANTE DIENSTE

Gesetzesreformen

Welche Termine 2022 für Pflegedienste wichtig sind

Viel Arbeit und wichtige Termine hat der Gesetzgeber mit den letzten Gesetzesreformen definiert und sie bestimmen das Jahr 2022 für die ambulanten Pflegedienste. Berater Andreas Heiber hat eine Übersicht über bekannte und weniger bekannte Termine erstellt.



Einige Gesetzesbeschlüsse aus dem letzten Jahr sind an feste Termine verknüpft.

Foto: AdobeStock/Tippapatt

Von Andreas Heiber

Bielefeld // Im aktuellen Koalitionsvertrag finden sich kaum Änderungen für die ambulante Pflege. Und gerade bei den beiden Themen „Tarifvergütung“ und „Digitalisierung“ wird die neue Regierung die geplanten Maßnahmen der letzten Regierung erst einmal umsetzen. Daraus ergeben sich bekannte und weniger bekannte feste Termine:

28. Februar 2022

Bis zu diesem Datum müssen alle Pflegeeinrichtungen festlegen, nach welchem abgeschlossenen Tarifvertrag oder in Anlehnung an welche Höhe eines zulässigen Tarifvertrages sollen die Mitarbeitenden der Pflege und Betreuung ab dem 1.9.2022 bezahlt werden.

Zwar fehlen (Anfang Dezember) noch die entsprechenden Richtlinien und sind auch die Referenztarife bzw. deren Vergütungshöhen bisher nicht veröffentlicht, aber die

ersten Schritte (Erfassung durch die Tarifeinrichtungen) sind umgesetzt. Auch wenn noch nicht ganz klar ist, ob die einzelne Einrichtung höhere Vergütungen zahlen muss oder ob sie jetzt schon in Höhe der zukünftigen Referenztarife bezahlt, so sollte man sich praktisch die Möglichkeit der Vergütungsverhandlung offen halten. Da diese sinnvollerweise auf Basis der Zahlen 2021 geführt werden sollte, müssen die Zahlen und Daten für einen (auch vorläufigen) Jahresabschluss und eine entsprechende differenzierte Kostenrechnung möglichst Ende Januar bzw. Anfang Februar vorliegen.

Das heißt dann auch, dass es Anfang Januar noch wichtiger ist, die Abrechnungen für die Dezemberleistungen möglichst schnell zu erstellen!

1. August 2022

Etwas unbeachtet von der Praxis hat der Gesetzgeber schon mit dem Patientendaten-Schutzgesetz vom Okto-

ber 2020 die Grundlagen für den digitalen Leistungsnachweis angelegt: Ab 2023 müssen die Leistungsnachweise digital an die Kranken- und Pflegekassen übersandt werden (geregelt in § 302 SGB V und 105 SGB XI).

Weil es dem Gesetzgeber primär um die Verhinderung von Abrechnungsbetrug ging (siehe Gesetzesbegründung), müssen für die Umsetzung auch eindeutige Beschäftigtenkennzeichen definiert werden. Dafür wird es ein bundesweites Beschäftigtenverzeichnis für alle in der Pflege tätigen Mitarbeitenden geben, das vom Bundesinstitut für Arzneimittel und Medizinprodukte erstellt und verwaltet wird (es soll bis 31.12.2021 erstellt sein). Die Pflegeeinrichtungen sind ab August 2022 verpflichtet, ihre Personaldaten einmalig und dann bei jeder Änderung unverzüglich hier zu melden. Es ist zu hoffen, dass die entsprechenden Meldedaten auch über die Lohnprogramme oder über die Steuerungsprogramme der Pflege digital erzeugt und übersandt werden können.

Die digitalen Leistungsnachweise werden also kommen, auch wenn der Gesetzgeber gar nicht die Verschlingung der Abläufe hier im Auge hat (siehe HP 12/2021), sondern nur die Reduzierung von Missbrauch und Betrug! In der Praxis heißt das aber auch, dass eine rein digitale Dokumentation nicht den notwendigen Informationsfluss zwischen den Pflegebedürftigen, Pflegepersonen und Pflegediensten unterbrechen darf.

Der schnelle Blick in die Doku-mappe hat viele Fragen beantwortet (wer war da, was wurde gemacht, was war noch besonders wichtig/ist aufgefallen) und damit viele potenzielle Konflikte vermieden. Wenn vor Ort nichts mehr auf den Einsatz hindeutet oder ihn belegt, dann entstehen neue Konflikte! Hier müssen Lösungen gefunden werden, die die Mitarbeit der Pflegepersonen ermöglicht und anerkennt!

Und natürlich bedeutet der digitale Leistungsnachweis im Regelfall die Einführung von digitaler Erfassung per Smartphone etc., also der endgültige Abschied vom Papiertourenplan!

Mitte März 2022

Die Impfpflicht für Pflegekräfte wird Mitte März kommen. Vermutlich wird dies einigen Mitarbeitenden dann die Möglichkeit geben, sich doch impfen zu lassen (wenn man allgemein dazu verpflichtet wird). Aber die Mitarbeitenden, die sich aus Überzeugung nicht impfen lassen, werden dann dauerhaft nicht mehr arbeiten können.

Unabhängig von allen inhaltlichen Fragen müssen sich die Pflegedienste darauf einstellen, dass einzelne Mitarbeiter gehen werden. Daher bleibt zwar etwas, aber doch viel zu wenig Zeit für Strategien der Kompensation bzw. der Neugewinnung von Mitarbeitenden. In diesem Zusammenhang würde eine höhere Personalvergütung sicherlich hilfreich sein. Ansonsten muss man strategisch den möglichen Personalaus-

fall vorplanen und evtl. schon jetzt weniger neue Kunden annehmen etc.

Keiner kann voraussagen, wie es sich tatsächlich entwickeln wird und welche Auswirkung eine Impfpflicht tatsächlich haben wird. Dies kann nur einrichtungsindividuell abgeschätzt werden und wird spätestens im Januar feststehen (dann müssen Impfungen erfolgen, damit bis Mitte März die zweite noch durchgeführt werden kann).



Foto: privat

// Keiner kann voraussagen, welche Auswirkung eine Impfpflicht tatsächlich haben wird. //

Andreas Heiber

Auch kann es sein, dass Mitarbeitende bisherige Positionen aufgeben und sich so die Situation weniger dramatisch darstellen wird. Daher wären weitere Gespräche dann nötig, wenn die entsprechenden Gesetze auf den Weg gebracht werden. Den mutmaßlichen Engpass ab ca. Mitte März kann und muss man dann einplanen!

■ Andreas Heiber ist Inhaber von System & Praxis in Bielefeld, info.heiber@syspra.de. Monatlich schreibt Heiber im Sonderteil PDL-Praxis der Fachzeitschrift Häusliche Pflege. haeusliche-pflege.net