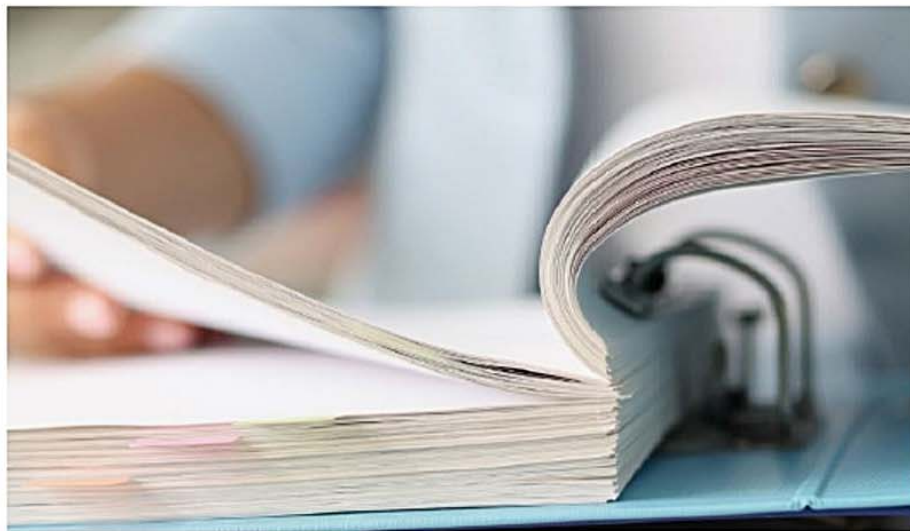


AMBULANTE DIENSTE

Pflegebonusgesetz und mehr

Der Countdown für die Tarifbezahlung läuft

Pflegebonusgesetz, Videosprechstunde und die Umsetzung der tarifähnlichen Bezahlung – für die ambulanten Pflegedienste kommt in den nächsten Monaten Einiges an bürokratischen Aufwand hinzu. Andreas Heiber hat das Wesentliche zusammengefasst.



Der Zeitplan zur Umsetzung der tarifähnlichen Bezahlung wurde nicht geändert. Für die ambulanten Pflegedienste bedeutet das in den kommenden drei Monaten vor allem viel Arbeit – mitten in der Urlaubszeit.

Foto: AdobeStock/H_Ko

Von Andreas Heiber

Blefeld // Der Titel „Pflegebonusgesetz“ steht zwar für wesentliche Inhalte, die dieses Gesetzeswerk für die Langzeitpflege mit sich bringt: Es gibt ein Pflegebonus von 550 Euro pro Vollzeitstelle mit den vergleichbaren Regelungen (drei Monate in der Pflege tätig im Zeitraum von November bis Juni 2022), wie es schon bei der Pflegeprämie 2020 angewandt wurden.

Mit einem entscheidenden Unterschied: Den Bonus bekommt nur, wer am 30. Juni 2022 in einem Pflegebetrieb arbeitet, was aufgrund der bestätigten Impfpflicht im Gesundheitswesen eben Ungeimpfte ausschließt, auch wenn sie bis März in der Pflege gearbeitet haben. Die Bonuszahlungen müssen bis Ende Juli bei den Pflegekassen angemeldet werden, die Auszahlung von dort erfolgt bis Ende September, auszuzah-

len mit der nächsten Lohnabrechnung, spätestens bis Dezember 2022.

Videosprechstunde ist möglich

Neu ist auch die Möglichkeit, per Videosprechstunde jeden zweiten Beratungsbesuch nach § 37.3 SGB XI durchführen zu können. Der Haken ist allerdings, dass nur solche Videosysteme/Programme zu nutzen sind, die nach den gleichen Standards arbeiten wie in Arztpraxen. Eine einfache und schnelle Umsetzung mit den meist genutzten Programmen wie z.B. Zoom oder Teams ist damit nicht möglich.

Tarifähnliche Bezahlung

Mit Spannung haben aber alle auf die Veränderungen in den entscheidenden Paragraphen zur Umsetzung der tarifähnlichen Bezahlung gewartet.

Weil sowohl die Anbieterverbände als auch die großen Pflegekassenverbände für eine zeitliche Verschiebung des Beginns geworben haben, gab es die Hoffnung auf eine pragmatische Verschiebung. Zumal der Gesetzgeber selbst in seiner Begründung (Gesundheitsausschuss) festgestellt hat, dass die Eingaben der Tarifeinrichtungen zum Teil fehlerhaft, unvollständig oder zu spät erfolgten. In der Konsequenz müssten dann aber auch die daraus generierten Prüfwerte für das Regionale Entgeltniveau fehlerhaft oder unvollständig sein. Was den Gesetzgeber aber nicht davon abgehalten hat, den bisherigen Zeitplan mit Umsetzung zum 1.9.2022 beizubehalten!

Alle Pflegedienste, die nicht einen Tarifvertrag abgeschlossen haben oder einer entsprechenden kirchlichen Arbeitsrechtsregelung unterliegen – also immerhin ca. 80 Prozent

aller Pflegeeinrichtungen in Deutschland – müssen nun in den verbleibenden drei Monaten folgendes tun:

- **Auswahl eines Referenztarifes oder Zahlung über dem regionalen Entgeltniveau:** Dabei ist hier die Untergrenze der Bezahlung definiert, man kann also auch einen niedrigeren Tarif wählen und den Mitarbeitenden dann übertariflich mehr bezahlen! Die Grenze für die Wahlentscheidung ist das Regionale (also landesweite) Entgeltniveau, dass um nicht mehr als zehn Prozent übertroffen werden darf, damit die Personalvergütung noch wirtschaftlich ist. Zur Prüfung bleibt nur der Weg über die eigene Berechnung des Einrichtungsentgeltlevels und im zweiten Schritt zur Neuberechnung analog Referenztarif oder mit Durchschnittswerten pro Berufsgruppe, um aufgrund des eigenen Personalmixes zu prüfen, ob die definierte Obergrenze (zehn Prozent über Entgeltniveau) eingehalten wird. Die Variante der Personalbezahlung (Referenztarif oder Durchschnittswerte) muss verbindlich im Datensystem der Pflegekassen (über DCS) bis zum 1.9.2022 eingepflegt sein, ansonsten wäre der Versorgungsvertrag gefährdet!
- **Prüfung und/oder Führung von Vergütungsverhandlungen:** Die mutmaßlich höheren Personalkosten können/müssen in Vergütungsverhandlungen zu höheren eigenen Preisen führen. Das geht aber nicht automatisch, sondern entweder in Gruppenverhandlungen (alle mit gleichen Personalkosten erhalten gleiche Preise) oder in Einzelverhandlungen. Wobei diese sehr stark abhängig sind von der historisch gewachsenen Situation im jeweiligen Bundesland! Und unabhängig davon, ob bis zum 1.9.22 eine neue, höhere Vergütung verhandelt worden ist: die Pflicht zu höheren Personalbezahlung gilt trotzdem ab 1.9.2022
- **Änderung/Anpassung der Arbeitsverträge zum 1.9.2022:** Auch arbeitsvertraglich muss im Zwei-



Foto: privat

// Zu hoffen ist nur, dass auch die Pflegekassen versuchen werden, pragmatische Lösungen zu finden, denn auch sie müssen mit den vielen Vergütungsverhandlungen fertig werden. //

Andreas Heiber

felsfall nachzuweisen sein. Wie die vertragskonforme Bezahlung der Mitarbeitenden aussieht.

Das wird leider ein heißer Sommer, aber nicht bedingt durch den globalen Klimawandel!

Zu hoffen ist nur, dass auch die Pflegekassen versuchen werden, pragmatische Lösungen zu finden, denn auch sie müssen mit den vielen Vergütungsverhandlungen fertig werden!

■ **Buchtipps:** Andreas Heibers Fachbuch „Kostenrechnung und Vergütungsverhandlung – GVWG: Pflegereform und Tarifsuche“ erscheint inklusive Pflegebonusgesetz im Juli. Mehr unter haeusliche-pflege.net/shop

Einen ganzen Vormittag geht Andreas Heiber auf die Themen dieses Beitrags auf den Hausliche Pflege PDL Kongressen in Dortmund, Berlin und Würzburg ein. hp-pdl-kongress.de