

Der Zeitplan für 2022

Viel Arbeit und wichtige Termine hat der Gesetzgeber mit den letzten Gesetzesreformen definiert und sie bestimmen das Jahr 2022. 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:

28.02.2022

Bis zu diesem Datum müssen alle Pflegeeinrichtungen festlegen, nach welchen abgeschlossenen Tarifvertrag oder in Anlehnung an welche Höhe eines zulässigen Tarifvertrages sollen die Mitarbeitenden der Pflege und Betreuung ab 01.09.2022 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 sollten, 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!

01.08.2022

Etwas unbeachtet von der Praxis hat der Gesetzgeber schon mit dem Patientendatenschutzgesetz vom Oktober 2020 die Grundlagen für den digitalen

Leistungsnachweis angelegt: ab 2023 müssen die Leistungsnachweise digital an die Krankenkassen 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 Verschlinkung 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 Dokumentationsmappe hat bislang viele Fragen beantwortet (wer war da, was wurde gemacht, was war noch besonders wichtig/aufgefallen) und damit viele potentielle Konflikte vermieden. Wenn vor Ort nichts mehr auf den Einsatz hindeutet oder ihn belegt, dann entstehen neue Konfliktfelder! 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

So wie es aussieht wird die Impfpflicht für Pflegekräfte Mitte März kommen. Vermutlich wird dies einigen Mitarbeitenden dann die Möglichkeit geben, sich doch impfen zu lassen (wenn man allgemein gezwungen 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 Personalausfall 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). 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!

Tipp:

Insbesondere das Thema „digitaler Leistungsnachweis“ bedarf eines Vorlaufs, nur mit digitaler Erfassung (in der Regel per Smartphone) ist das praktisch umzusetzen. Denn man kann nicht die Ist-Daten jeder Tour mit ihren 10 bis 20 Einsätzen händisch nachtragen. Die Ablösung von Papiertourenplänen bedeutet aber nicht nur die Bestellung und technische Einführung der Geräte, sondern auch entsprechende Schulungen und Umstellungsaufwände. Ein Teil der Kosten kann über noch nicht genutzte Zuschüsse im Rahmen der Digitalisierung nach § 8 Abs. 8 SGB XI mit refinanziert werden, in einzelnen Bundesländern gibt es darüber hinaus weitere Möglichkeiten der Förderung. Aber es wird sicherlich auch für die Softwarefirmen eine spannende Zeit werden, die ganzen Anfragen zu bearbeiten, daher sollte man nicht zu lange mit der Umstellung warten.

Veröffentlicht in:

PDL Praxis, Häusliche Pflege,
Ausgabe 01/2022

© **Andreas Heiber**

System & Praxis Andreas Heiber

Platzstraße 49a

33611 Bielefeld

Tel. 0521/801 8247

Fax: 0521/801 8248

E-Mail: info.heiber@SysPra.de;

www.SysPra.de