



Altenhilfe | Aus der Praxis für die Praxis

I. PpSG-Zuschüsse § 8 Abs. 6 SGB XI

Mangels eigener Definition des Begriffs „Pflegeeinrichtung“ gilt auch für § 8 Abs. 6 SGB XI der Inhalt, der diesem Begriff durch die §§ 71, 72 SGB XI gegeben wurde.

Das heißt, die Pflegeeinrichtung definiert sich ausschließlich über den Versorgungsvertrag. Demnach sind aus systematischer Sicht die Stellen und der Vergütungszuschlag je nach Versorgungsvertrag zu gewähren.

Dies war bei den ersten Anträgen strittig. Die Pflegekassen hatten nicht den Versorgungsvertrag als Basis für den Zuschlag angesehen, sondern die Gesamteinrichtung.

Zwei Versorgungsverträge - zwei Ansprüche

Zwischenzeitlich konnte geklärt werden, dass die Pflegeeinrichtung über den Versorgungsvertrag definiert wird. Hat z. B. eine Einrichtung einen Versorgungsvertrag für die allgemeine Pflege und für die beschützende Pflege können für beide Versorgungsbereiche die Anträge auf zusätzliche Stellen und Vergütungszuschlag gestellt werden.

Fazit

- Die Pflegeeinrichtung wird über den Versorgungsvertrag definiert.
- Die PpSG-Stellen können somit **für jeden Versorgungsvertrag gesondert gestellt** werden.
- Auch bei den **Zuschüssen für Digitalisierung** sowie **Familie und Beruf** können u. E. die Zuschussanträge pro Versorgungsvertrag gestellt werden.



BAYERNLETTER®

II. Pflegelöhneverbesserungsgesetz

Der Bundesrat hat sich am 20.09.2019 mit den Regierungsentwurf Pflegelöhneverbesserungsgesetz befasst und beschlossen, gegen den Gesetzentwurf keine Einwendungen zu erheben.

Mit dem Gesetzentwurf soll die Grundlage eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Pflegebranche geschaffen werden. Ziel sind höhere, nach Qualifikation differenzierende Mindestlöhne und ein Wegfall der Ost-West Differenzierung beim Pflegemindestlohn. Diese Verbesserungen sollen mit zwei Optionen erreicht werden:

a) Die Allgemeinverbindlich-Erklärung als eine Option in der Pflege

Konkret strebt der Gesetzgeber an, auf Grundlage des Arbeitnehmerentsendegesetzes einen Tarifvertrag für die gesamte Branche für allgemeinverbindlich zu erklären. Ein solches Vertragswerk müssten Arbeitgeber und Arbeitnehmervertreter jedoch erst noch aushandeln.

Dabei wahrt das mögliche Gesetz das kirchliche Selbstbestimmungsrecht: Vor Abschluss eines möglichen Tarifvertrags müssen die kirchlichen Pflegelohn-Kommissionen angehört werden. Außerdem müssen mindestens zwei Kommissionen repräsentativer Religionsgemeinschaften zustimmen, damit die Tarifpartner die Erstreckung des Tarifvertrags beantragen können.

b) Die zweite Option: allgemeinverbindliche Pflege-Mindestlöhne

Gelingt dies nicht, soll über die Pflege-Mindestlöhne die Bezahlung in der Branche verbessert werden. Es soll dann außerdem nicht mehr nur Mindestlöhne für Hilfskräfte geben, sondern auch spezielle Lohnuntergrenzen für ausgebildete Fachkräfte.

Eine künftig ständige, paritätisch besetzte Pflegekommission soll Vorschläge für solche unterschiedlichen Mindestlöhne für Hilfs- und Fachkräfte erarbeiten. Diese kann sodann das Bundesarbeitsministerium als allgemeinverbindlich für die gesamte Branche festlegen. Dadurch sollen Pflegekräfte in Ost- und Westdeutschland künftig denselben Lohn erhalten.



BAYERNLETTER®

III. StMGP-Schreiben vom 28.08.2019 Berechnung der Fachkraftquote

Befindet sich eine Frau in der Schutzfrist vor und nach der Entbindung oder ist eine schwangere oder stillende Frau aufgrund eines betrieblichen oder ärztlichen Beschäftigungsverbots vom Dienst vollkommen freigestellt, ist sie bei der Fachkraftquote nicht zu berücksichtigen, da sie keine betreuende Tätigkeiten übernehmen kann und die Einrichtung keine finanziellen Nachteile erleidet. Das Schreiben liegt als **Anlage** bei.

IV. Zuschlag § 132g SGB V Erhöhung ab 01.10.2019

Die Vereinbarung über den Zuschlag nach § 132g für die gesundheitliche Versorgungsplanung für die letzte Lebensphase wurde gekündigt.

Zum 01.10.2019 soll ein neuer Zuschlag mit den Krankenkassen verhandelt werden.

Die Höhe stand bei Redaktionsschluss noch nicht fest.

Das Beitrittsverfahren zu den neuen Vergütungen muss ebenfalls noch geregelt werden.

Haben Sie Fragen?

Dann wenden Sie sich bitte an **Herrn Hubert Braun**
per E-Mail unter hubert.braun@schwan-partner.de
oder rufen Sie an unter **089 665191-0**



Bayerisches Staatsministerium für Gesundheit und Pflege
Postfach 80 02 09, 81602 München

Per E-Mail - lt. Verteiler -

An die
Fachstellen für Pflege - und Behinderteneinrich-
tungen - Qualitätsentwicklung und Aufsicht
(FQA)

Name
Isabell Kreuzer
Telefon
+49 (89) 540233-436
Telefax

E-Mail
Isabell.Kreuzer@stmgp.bayern.de

über die Regierungen

Ihr Zeichen

Unser Zeichen
G43f-G8300-2018/378-7

München,
28.08.2019

Ihre Nachricht vom

Unsere Nachricht vom

Berechnung der Fachkraftquote während der Schwangerschaft und Stillzeit

Sehr geehrte Damen und Herren,

aufgrund einiger Anfragen, wie bei der Berechnung der Fachkraftquote im Fall eines Beschäftigungsverbotes aufgrund einer Schwangerschaft umzugehen ist, möchten wir Sie hierüber im Folgenden informieren.

Befindet sich eine schwangere Frau in der Mutterschutzzeit, also im Zeitraum von sechs Wochen vor der Entbindung und mindestens acht Wochen nach der Entbindung (Schutzfristen), erhält sie von ihrer jeweiligen Krankenkasse Mutterschaftsgeld nach § 19 Mutterschaftsgesetz (MuSchG) sowie einen Zuschuss ihres Arbeitgebers zum Mutterschaftsgeld (§ 20 MuSchG). Befindet sich eine schwangere oder stillende Frau in einem betrieblichen oder ärztlichen Beschäftigungsverbot außerhalb der Schutzfristen, erhält sie von Ihrem Arbeitgeber Mutterschutzlohn nach § 18 MuSchG. Der Arbeitgeber erhält den bezahlten Zuschuss zum Mutterschaftsgeld sowie den Mutterschutzlohn auf Antrag vollumfänglich von den Krankenkassen der Frau nach § 1 Abs. 2 Nr. 2 des Aufwendungsausgleichsgesetzes erstattet.

Standort
Haidenauplatz 1
81667 München

Telefon
+49 89 540233-0
Telefax
+49 89 540233-90999

Öffentliche Verkehrsmittel
S-Bahn - Ostbahnhof
Tram 19 - Haidenauplatz

E-Mail
poststelle@stmgp.bayern.de
Internet
www.stmgp.bayern.de

Gewerbemuseumsplatz 2
90403 Nürnberg

Telefon
+49 911 21542-0
Telefax
+49 911 21542-90999

Tram 8: Haltestelle Marienator
U-Bahn U 2, U 21, U3:
Haltestelle Wöhrder Wiese

Befindet sich eine Frau in der Schutzfrist vor und nach der Entbindung oder ist eine schwangere oder stillende Frau aufgrund eines betrieblichen oder ärztlichen Beschäftigungsverbots vom Dienst vollkommen freigestellt, ist sie bei der Fachkraftquote nicht zu berücksichtigen, da sie keine betreuende Tätigkeiten übernehmen kann und die Einrichtung keine finanziellen Nachteile erleidet.

Ist eine schwangere oder stillende Frau aufgrund eines betrieblichen oder ärztlichen Beschäftigungsverbots vom Dienst nur teilweise freigestellt (tätigkeitsbezogen oder bezogen auch ihre Arbeitszeit), kann sie in Abhängigkeit des Beschäftigungsverbots ggf. eingeschränkt betreuende Tätigkeiten übernehmen. Bei der Fachkraftquote ist sie daher nur anteilmäßig zu berücksichtigen. Auch in diesem Fall erleidet die Einrichtung keine finanziellen Nachteile.

Für Rückfragen stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung.

Wir übersenden den Verbänden der Leistungserbringer einen Abdruck dieses Schreibens.

Mit freundlichen Grüßen

Swantje Reiserer
Ministerialrätin