



Bayernletter Juni 2021 | Ausgabe 175

## Altenhilfe | Aus der Praxis für die Praxis

### Gesundheitsversorgungsweiterentwicklungsgesetz (GVWG)

#### A) Zusammenfassung der wichtigsten Änderungen

- a) Tariflohn ab 01.09.2022
- b) Zuschlag Pflegekassen zu Pflegekosten ab 01.01.2022
- c) Neue Regeln beim Personalbedarf ab 01.07.2023
- d) Kurzzeitpflege ab 01.01.2022
- e) Sachleistungen ambulante Pflege

#### B) Die Regelungen im Detail

##### I. § 43c SGB XI - Begrenzung des pflegebedingten Eigenanteils ab 01.01.2022

Ab dem 1.1.2022 sollen die pflegebedingten Eigenanteile prozentual nach Aufenthaltsdauer verringert und hierdurch die Heimkosten reduziert werden.

Zuschläge für zu zahlenden pflegebedingten Eigenanteil

- |                            |     |
|----------------------------|-----|
| • Bis 12 Monate Aufenthalt | 5%  |
| • Ab 12 Monate             | 25% |
| • Ab 24 Monate             | 45% |
| • Ab 36 Monate             | 70% |

Die Pflegeeinrichtung, die die Pflegebedürftigen versorgt, stellt der Pflegekasse neben dem Leistungsbetrag den Leistungszuschlag in Rechnung und den Pflegebedürftigen den verbleibenden Eigenanteil.

- Damit die Pflegeeinrichtung über die notwendigen Informationen zur Gesamtdauer des Bezugs vollstationärer Leistungen verfügt, übermittelt ihr die Pflegekasse für jeden Pflegebedürftigen beim Einzug in die Pflegeeinrichtung sowie
- (erst!) zum **01.01.2022** für alle vollstationär versorgten Pflegebedürftigen die bisherige Dauer des Bezugs vollstationärer Leistungen.



**Beispiel-Berechnung Zuschlag durch Pflegekasse (siehe auch Anlage 1)**

Beispiel	EEE TAG	Ausbildungszuschlag	Ausbildungsumlage	Pflege Gesamt pro Tag	Eigenanteil Pflege pro Monat
PG2-PG5	35,00 €	1,06 €	2,50 €	<b>38,56 €</b>	<b>1.173,00 €</b>

Entlastungen Bewohner	Zuschlag	Zuschlag € / Monat
< 12 Monate Aufenthalt	5%	<b>58,65 €</b>
> 12 Monate Aufenthalt	25%	<b>293,25 €</b>
> 24 Monate Aufenthalt	45%	<b>527,85 €</b>
> 36 Monate Aufenthalt	70%	<b>821,10 €</b>

**Fazit**

Zum 01.01.2022 würden sich in diesem Beispiel die Eigenanteile zwischen ca. 60 und 820 € pro Monat für die Bewohner reduzieren, je nach Dauer des Bezugs vollstationärer Leistungen.

**Auswirkungen der Pflegesatzerhöhungen ab 01.01.2022 – Beispiel (s. auch Anlage 2)**

Auch bei jeder künftigen Pflegesatzerhöhung erhöhen sich die Zuschläge und entlasten den Bewohner

**Beispiel:**

Erhöhung Pflegesatz pro Monat	350,00 €	
davon UV	70,00 €	
Erhöhung Pflege PG2-PG5	280,00 €	80% von Gesamterhöhung (Annahme)



Entlastungen Bewohner	Zuschlag	Übernahme Pflegekasse (Pflege PG2 - PG5)	Übernahme Bewohner (Pflege PG2 - PG5)	Übernahme Bewohner UV	Gesamterhöhung Bewohner	Anteil Bewohner an Erhöhung
< 12 Monate	5%	14,00 €	266,00 €	70,00 €	336,00 €	<b>96,0%</b>
> 12 Monate	25%	70,00 €	210,00 €	70,00 €	280,00 €	<b>80,0%</b>
> 24 Monate	45%	126,00 €	154,00 €	70,00 €	224,00 €	<b>64,0%</b>
> 36 Monate	70%	196,00 €	84,00 €	70,00 €	154,00 €	<b>44,0%</b>

### Fazit

Je länger der Bewohner in der Einrichtung ist, desto niedriger wird der Anteil, den er bei einer Erhöhung der Pflegesätze bezahlen muss.

In diesem Beispiel muss er im ersten Jahr noch ca. 96% der Erhöhung zahlen, ab dem 36. Monat nur noch ca. 44%. Statt einer Erhöhung von 350€ verbleiben hier nur 154€ beim Bewohner, der übrige Betrag wird von der Pflegekasse übernommen.

### Empfehlungen

- Die Heimabrechnungsprogramme sollten sobald als möglich auf die neuen Abrechnungsmodalitäten umprogrammiert werden.
- Die Übermittlung der Daten seitens der Pflegekasse erst zum 01.01.2022 ist viel zu spät, da viele Träger bereits am 02.01.2022 für den Januar abrechnen.
- Bis alle Daten bei den Pflegekassen hinterlegt sind und die Zuschläge an die Pflegeeinrichtungen überwiesen werden, könnten Monate vergehen.
- Die Träger sollten bereits jetzt die Liquidität für die Zahlungsausfälle am Jahresanfang 2022 erhöhen oder die Zuschläge dem Bewohner erst erstatten, wenn die Zahlungseingänge bei der Pflegeeinrichtung erfolgen.
- Viele Sozialhilfeempfänger werden wieder zu Selbstzahlern werden. Auch hier sind mit dem Sozialhilfeträger viele Details abzuklären.



## II. § 72 und § 82c SGB XI - Versorgungsverträge und Tariflöhne für Pflegekräfte ab 01.09.2022

- Ab dem 30.9.2022 stellt die tarifliche Bezahlung die Voraussetzung für den Abschluss von Versorgungsverträgen dar.
- Auch bereits bestehende Versorgungsverträge müssen dann diese Anforderungen erfüllen
- Eine Mitteilung, welcher Tarif angewendet wird, muss spätestens zum 28.02.2022 erfolgen.

Mit Pflegeeinrichtungen, die nicht an Tarifverträge oder kirchliche Arbeitsrechtsregelungen gebunden sind, dürfen Versorgungsverträge abgeschlossen werden, wenn sie ihren Beschäftigten im **Pflege- und Betreuungsbereich** eine Entlohnung zahlen, die die Höhe der Entlohnung eines räumlich, zeitlich, fachlich und persönlich anwendbaren Tarifvertrags nicht unterschreitet.

- Der Tarifvertrag muss räumlich, zeitlich, fachlich und persönlich auf diese Beschäftigungsverhältnisse anwendbar sein.
- Um für die Pflegeeinrichtungen transparent zu machen, welche anwendbaren Tarifverträge nach ortsüblichen Maßstäben eine wirtschaftliche Entlohnungsstruktur haben, legt der Spitzenverband Bund der Pflegekassen in Richtlinien Kriterien hierfür fest.
- Dabei gehen regionale Tarifverträge bzw. kirchenarbeitsrechtliche Regelungen bundesweiten Tarifverträgen in der Regel vor.
- Die Pflegekassen müssen hierzu Kriterien für die Einhaltung der Vorgaben erstmals bis zum 30.09.2021 festlegen.

### Vieles nicht geklärt

Das Gesetz ist inhaltlich sehr schlecht gemacht.

- Es ist nicht geklärt, was unter Tarif zu verstehen ist. Deshalb sind folgende Punkte dringend zu klären:
  - Nur Tabellenlöhne?
  - Alle Zulagen?
  - Alle Einmalzahlungen?
  - Zusatzversorgung?
  - Arbeitszeit?
  - Dynamisierung und Tarifierhöhung?
  - Was ist unter durchschnittliche Entlohnung zu verstehen?



Pflegeeinrichtungen haben den Landesverbänden der Pflegekassen mitzuteilen, an welchen Tarifvertrag oder an welche kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen sie gebunden sind oder welcher Tarifvertrag oder welche kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen für sie maßgebend sind.

- Im Jahr 2022 sind alle Pflegeeinrichtungen verpflichtet, den Landesverbänden der Pflegekassen die Angaben spätestens bis zum Ablauf des 28. Februar 2022 zu machen.
- Tarifgebundene Träger haben den Landesverbänden der Pflegekassen jährlich bis zum Ablauf des 30. September des Jahres mitzuteilen, an welchen Tarifvertrag oder an welche kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen sie gebunden sind.
- Die maßgeblichen Informationen aus den Tarifverträgen oder kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen für die Feststellung der Entlohnung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind den Pflegekassen zu übermitteln.

## **§ 82c Wirtschaftlichkeit von Personalaufwendung**

### Maximal 10% über regionalem Tarif

- Wenn das „regional übliche Entgeltniveau“ überschritten wird, kann dies nur mit einem sachlichen Grund über Pflegesätze refinanziert werden.
- Eine deutliche Überschreitung des regional üblichen Entgeltniveaus liegt dann vor, wenn die Entlohnung nach Satz 1 die durchschnittliche Entlohnung für solche Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Tarifverträgen und kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen, die in der Region, in der die Einrichtung betrieben wird, von Pflegeeinrichtungen nach Absatz 1 angewendet werden, um mehr als 10 Prozent übersteigt.

### **Fazit**

- Ab 01.09.2022 müssen alle Pflegeeinrichtungen (nur) den Pflegekräften und Betreuungskräften Gehälter bezahlen, die die Höhe eines räumlich, zeitlich, fachlich und persönlich anwendbaren Tarifvertrags nicht unterschreitet.
- Eine Mitteilung, welcher Tarif angewendet wird, muss zum spätestens zum 28.02.2022 erfolgen.

Bei vielen Trägern werden sich dadurch die Eigenanteile zum 01.09.2022 um ca. 200 € pro Monat erhöhen.



**Empfehlung**

Da bereits Ende Februar 2022 den Pflegekassen mitgeteilt werden muss, welcher Tarif angewendet wird, sollte man sich rechtzeitig mit der Thematik befassen.

**III. § 113c Personalbemessung in vollstationären Pflegeeinrichtungen ab 01.07.2023**

a) § 113c Absatz 1 SGB XI: Folgende Personalanhaltswerte sollen ab 01.07.2023 gelten:

Pflegegrad	Stellen pro Bewohner			Pflegekräfte Gesamt
	1. Für Hilfskräfte	2. Für 1jährige Hilfskräfte	3. Für Fachkräfte	
PG 1	0,0872	0,0564	0,0770	0,2206
PG 2	0,1202	0,0675	0,1037	0,2914
PG 3	0,1449	0,1074	0,1551	0,4074
PG 4	0,1627	0,1413	0,2463	0,5503
PG 5	0,1758	0,1102	0,3842	0,6702

Dies würde für 100 Bewohner bei der in der LPSK am 20.09.2020 festgestellten bayernweiten Verteilung auf die Pflegegrade folgende Personalvorhaltung und Personalschlüssel bedeuten:

Pflegegrad	Belegung	1. Für Hilfskräfte	2. Für 1jährige Hilfskräfte	3. Für Fachkräfte	Pflegekräfte Gesamt
PG 1					
PG 2	22,47	2,7009	1,5167	2,3301	6,5477
PG 3	34,26	4,9643	3,6795	5,3137	13,9575
PG 4	28,22	4,5914	3,9875	6,9506	15,5295
PG 5	15,05	2,6458	1,6585	5,7822	10,0865
<b>Summe</b>	<b>100</b>	<b>14,9024</b>	<b>10,8422</b>	<b>20,3766</b>	<b>46,1212</b>
<b>Prozentuale Verteilung</b>		<b>32,31%</b>	<b>23,51%</b>	<b>44,18%</b>	<b>100,00%</b>
<b>Personalschlüssel</b>		<b>1 : 6,71</b>	<b>1 : 9,22</b>	<b>1 : 4,91</b>	<b>1 : 2,17</b>



# BAYERNLETTER®

Bisher bei 39 Stunden:

Pflegegrad	Belegung	Pflege	sonstige Dienste	Hilfskräfte §84 Abs. 9	Fachkräfte PpSG	Pflegekräfte Gesamt
PG 1						
PG 2	22,47	5,98	0,84	0,364		7,184
PG 3	34,26	13,01	1,28	0,868		15,158
PG 4	28,22	14,07	1,06	0,915		16,045
PG 5	15,05	8,3	0,56	0,549		9,409
<b>Summe</b>	<b>100</b>	<b>41,36</b>	<b>3,74</b>	<b>2,696</b>	<b>1,5</b>	<b>49,296</b>
<b>Prozentuale Verteilung</b>		<b>83,90%</b>	<b>7,59%</b>	<b>5,47%</b>	<b>3,04%</b>	<b>100,00%</b>
<b>Personalschlüssel</b>		<b>1 : 2,42</b>	<b>1 : 26,74</b>	<b>1 : 37,09</b>	<b>1 : 66,67</b>	<b>1 : 2,03</b>

## Veränderung zum 01.07.2023

Veränderung	Ohne PpSG	Mit PpSG	Fachkräfte ohne PpSG	Fachkräfte mit PpSG
Bisher	47,796	49,296	43,27%	44,99%
Neu	46,1212	46,1212	44,18%	44,18%
Differenz Stellen	-1,6748	-3,1748		
<b>Differenz %</b>	<b>-3,50%</b>	<b>-6,44%</b>		

## Ergebnis

- Eine Einrichtung mit 100 Plätzen kann derzeit 49,296 Stellen bzw. 47,796 Stellen (ohne PpSG) refinanzieren
- Mit der neuen Personalbemessung nach § 113c SGB XI errechnen sich in Zukunft ca. 46 Stellen

### Fazit

Im Durchschnitt werden sich bayernweit die Stellen um 3,5% bzw. 6,44% (mit PpSG-Stellen) für Neueinrichtungen reduzieren. Für bestehende Einrichtungen gibt es einen Bestandsschutz, soweit bessere Personalschlüssel vereinbart sind.



#### **b) Höhere Personalausstattung möglich**

Ab dem 1. Juli 2023 kann eine höhere personelle Ausstattung mit Pflege und Betreuungspersonal vereinbart werden, wenn

1. in der bestehenden Pflegesatzvereinbarung gemäß § 84 Absatz 5 Satz 2 Nummer 2 bereits eine höhere personelle Ausstattung vereinbart ist, oder
2. in dem am 30. Juni 2023 geltenden Rahmenvertrag nach § 75 Absatz 1 eine höhere personelle Ausstattung für Fachkraftpersonal geregelt ist oder
3. die Pflegeeinrichtung sachliche Gründe für die Überschreitung der personellen Ausstattung nach Absatz 1 darlegen kann.

#### **IV. Wegfall der PpSG Kräfte und Hilfskräfte nach § 84 Abs. 9**

##### § 113 Abs. 6 SGB XI:

- PpSG-Kräfte (§ 8 Abs. 6 SGB XI) und Hilfskräfte nach § 84 Abs. 9 SGB XI werden schrittweise abgeschafft
- Ab dem 1. Juli 2023 können Anträge auf Vergütungszuschläge zur Finanzierung von zusätzlichen Fachkräften nach § 8 Absatz 6 und von zusätzlichen Pflegehilfskräften nach § 84 Absatz 9 in Verbindung mit § 85 Absatz 9 bis 11 jeweils nicht mehr gestellt werden.
- Vor dem 1. Juli 2023 beschiedene oder vereinbarte Vergütungszuschläge werden in dem ersten nach dem 1. Juli 2023 stattfindenden Pflegesatzverfahren nach § 85 in die Pflegesätze nach § 84 Absatz 1 und die Leistungs- und Qualitätsmerkmale nach § 84 Absatz 5 übertragen. Die Übertragung hat spätestens bis zum 31. Dezember 2025 zu erfolgen.





**Fazit**

Die Zuschläge für PpSG nach § 8 Abs. 6 SGB XI und GPVG nach § 84 Abs. 9 SGB XI werden ab 01.07.2023 in das Pflegesatzverfahren nach § 85 SGB XI integriert. Die Finanzierung durch die Pflegekassen wird bis 31.12.2025 begrenzt.

Deshalb werden sich die Eigenanteile zum 01.01.2026 um ca. 180 € pro Monat erhöhen, da dann die 100%-Finanzierung der PpSG-Fachkräfte und der Hilfskräfte nach §84 Abs. 9 SGB XI entfällt.

**V. Kurzzeitpflege**

- Die Sachleistungen erhöhen sich um 10% auf 1.774 € bzw. zusammen mit der Verhinderungspflege auf 3.386 €

	bisher €/Monat	01.01.2022 €/Monat	%
Kurzzeitpflege	1.612 €	1.774 €	10,05%
Kurzzeitpflege + Verhinderungspflege	3.224 €	3.386 €	5,02%

- Es sollen Rahmenempfehlungen zu einer realistisch erreichbaren Auslastungsquote, der Personalausstattung, sowie den Details der Entgeltermittlung erarbeitet werden.
- Dies könnte zu einer weiteren Erhöhung der Pflegesätze und zu einer weiteren Reduzierung der Verweildauer führen.

Krankenhäuser werden bessergestellt:

- Es wird ein neuer Anspruch auf eine bis zu zehntägige Übergangspflege nur in Krankenhäusern eingeführt, für den Fall, dass im Anschluss an eine Krankenhausversorgung eine Pflege im eigenen Haushalt oder etwa in einer Kurzzeitpflege nicht sichergestellt werden kann.

Die Eigenbeteiligung beträgt dann nur 10€. Der Tagessatz in den Krankenhäusern dürfte das Vierfache betragen.

**Fazit**

Das Angebot der Kurzzeitpflege wird nicht verbessert. Vielmehr wird eine Ungleichbehandlung zwischen Pflegeeinrichtungen und Krankenhäusern eingeführt.



## VI. Erhöhung der Sachleistungen in der ambulanten Pflege

Die Sachleistungen der ambulanten Pflege werden nur um 5% erhöht.

Ambulante Pflege	bisher €/Monat	01.01.2022 €/Monat	%
Pflegegrad 2	689 €	724 €	5,08%
Pflegegrad 3	1.298 €	1.363 €	5,01%
Pflegegrad 4	1.612 €	1.693 €	5,02%
Pflegegrad 5	1.995 €	2.095 €	5,01%

### Fazit

- Durch die Tarifpflicht werden bei vielen Anbietern die Gehaltskosten und damit auch die Gebührensätze steigen.
- Der Pflegebedürftige in der ambulanten Pflege kann sich somit weniger Leistungen mit den Sachleistungen einkaufen, da eine Kompensation wie im Heim durch Zuschläge unterbleibt.

## VII. § 8 Absatz 8 SGB XI zur Förderung der Digitalisierung Verlängerung bis 2023

Das Förderprogramm aus dem Pflegepersonal-Stärkungsgesetz wurde jetzt bis 2023 verlängert.

Das geht aus dem Gesetz zur digitalen Modernisierung von Versorgung und Pflege (DVPMG) hervor, das am 3. Juni im Bundesanzeiger veröffentlicht worden und somit in Kraft getreten ist. Die seinerzeit im Pflegepersonalstärkungsgesetz (PpSG) beschriebenen Förderprogramme wären ursprünglich Ende 2021 ausgelaufen. Im DVPMG heißt es nun, dass die Förderung bis 2023 verlängert werden.

Bis 2023 stellt die Pflegeversicherung dazu Fördermittel für Digitalisierungsprojekte zur Verfügung. Ambulante und vollstationäre Pflegeeinrichtung erhalten einen einmaligen Zuschuss für den Ausbau der digitalen Infrastruktur.

- Pro Pflegeeinrichtung werden bis zu 40 Prozent der Kosten für die digitale oder technische Ausrüstung und damit verbundene Schulungen übernommen.



- Höchstens ist ein einmaliger Zuschuss von 12.000 Euro möglich. Dieser kann auch auf mehrere Maßnahmen verteilt werden (§8 Abs. 8 SGB XI).

*Haben Sie Fragen? Dann wenden Sie sich bitte an Herrn Hubert Braun per E-Mail unter [hubert.braun\(at\)schwan-partner.de](mailto:hubert.braun@schwan-partner.de) oder rufen Sie an unter 089 665191-0.*