



Bayernletter Oktober 2021 | Ausgabe 180

**Altenhilfe | Aus der Praxis für die Praxis**

**I. Neue Bayernweite Referenzpersonalschlüssel für Vereinbarungen ab 01.01.2022**

Um sicherzustellen, dass sich der bisherige Personalstand in bayerischen Pflegeeinrichtungen nicht verschlechtert, wurde zum 20.09.2021 eine erneute Erhebung der bayernweiten Belegung vorgenommen. Auf Basis der evaluierten bayernweit durchschnittlichen Verteilung der Bewohner/innen in den Pflegegraden zum 20.09.2021 wurden neue bayernweit geltende Personalschlüssel mit Wirkung zum 01.01.2022 vereinbart.

An der Vollerhebung haben sich Einrichtungen mit einer Gesamtplatzzahl von ca. 115.000 Plätzen beteiligt. Die Stichtagserhebung zum 20.09.2021 zeigt folgende Verteilung:

	Pflege-grad 2	Pflege-grad 3	Pflege-grad 4	Pflege-grad 5
09/2021 Verteilung der Bewohner/innen	24,22%	35,01%	27,08%	13,69%
09/2020 Verteilung der Bewohner/innen	22,47%	34,26%	28,22%	15,05%
Überleitung 2017 Verteilung der Bewohner/innen	21,75%	30,77%	28,51%	18,97%
Veränderung in % 14.09.2020 zum 20.09.2021	7,77%	2,20%	-4,05%	-9,01%
Veränderung in % Überleitung 2017 zum 20.09.2021	11,35%	13,78%	-5,02%	-27,81%

Die Anteile der PG5 und PG4 haben sich um ca. 13% reduziert und die PG2 und PG3 entsprechend erhöht.

Um den bayernweiten Durchschnittsschlüssel von 1:2,4 zu halten, wurden folgende neue bayernweite Referenzpersonalschlüssel zum 01.01.2022 beschlossen:

	neu ab 01.2021	bisher
Pflegegrad 1	1 : 6,70	1 : 6,70
Pflegegrad 2	1 : 3,49	1 : 3,71
Pflegegrad 3	1 : 2,56	1 : 2,60
Pflegegrad 4	1 : 2,00	1 : 1,98
Pflegegrad 5	1 : 1,82	1 : 1,79

## II. Ausbildungsumlage nach dem PfIBG

### Problemanzeige: verzögerte bzw. versäumte rechtzeitige Antragstellung

Im Folgejahr 2021 nach Inkrafttreten des PfIBG zeigt sich, dass einige Träger bzw. voll- und teilstationäre Pflegeeinrichtungen verspätet einen Antrag auf eine Ausbildungsumlage nach § 85 SGB XI zur Refinanzierung der Einzahlungsbescheide, die ihnen vom Pflegeausbildungsfonds zugewungen sind, gestellt haben bzw. noch stellen.

Dies hat zur Konsequenz, dass sich dadurch die möglichen Umlagemonate reduzieren und sich im Umkehrschluss daraus eine erhöhte Ausbildungsumlage errechnet.

### **Lösung**

Da die neuen Bescheide für das Jahr 2022 in den nächsten Tagen versendet werden, soll hier noch eine verstärkte Information an die Träger erfolgen, damit die verzögerte Antragsstellung die Ausnahme bleibt.

### **Ausbildungsumlage 01.01.2022**

Die Bescheide für die Ausbildungsumlage 2022 sollen im Oktober bzw. Anfang November 2021 bei den Einrichtungen ankommen. Hierdurch wird sich die Ausbildungsumlage ab 01.01.2022 erhöhen. Ein Erhöhungsschreiben ist spätestens Ende November 2021 zu erstellen.

### **A) Checkliste zur Ausbildungsumlage für den 01.01.2022 - Tagespflege und Pflegeheim**

Der Antrag auf Zusatzvereinbarung zur Vergütungsvereinbarung nach § 85 SGB XI muss von den Trägern der Pflegeheime und Tagespflegern veranlasst werden.

Hierzu gibt es eine Antragsdatei im Excel Format mit zwei Tabellenblättern.

1. Bescheid, der lt. PAF voraussichtlich Ende Oktober eintreffen soll, an die zuständige Stelle im Haus für Pflegesatz geben.
2. Antragsdatei korrekt ausfüllen, ausdrucken und unterzeichnen (Tabellenblatt 2)
3. Zusatzvereinbarung 3x ausdrucken (Tabellenblatt 1)
4. 6x unterschreiben (pro Vereinbarung zwei Unterschriften)
5. Bescheid des Pflegeausbildungsfonds beilegen
6. Alle Unterlagen an den zuständigen Verhandler der ARGE der Pflegekassenverbände bis Mitte November versenden
7. Erhöhungsschreiben erstellen und möglichst am 27.11.2021 an die Bewohner und Tagespflegebesucher versenden (4-Wochen-Frist)
8. Bescheide an die Buchhaltung weiterleiten und Dauerauftrag für die monatlichen Zahlungen Januar – Dezember einrichten



## **B) Checkliste zur Ausbildungsumlage für den 01.01.2021 - ambulante Pflege**

1. Den Bescheid, der voraussichtlich Ende Oktober kommt, an die zuständige Stelle für Abrechnung geben.
2. Der neue %-Zuschlag 2022 für die Ausbildungsumlage wird im Bescheid festgelegt.
3. Die Ankündigungsfristen bestimmen sich aus dem Vertrag und betragen in der Regel vier Wochen.
4. Sobald der Zuschlag durch den Pflegeausbildungsfond als %-Wert feststeht, sollte rechtzeitig eine Ankündigung an die Kunden des ambulanten Dienstes erfolgen.
5. Bescheide an die Buchhaltung weiterleiten und Dauerauftrag für die monatlichen Zahlungen Januar – Dezember einrichten.

## **C) Umsetzung bei Schwan & Partner**

Für Träger, die Schwan & Partner mit der Antragstellung auf Zusatzvereinbarung beauftragt haben, bitten wir die Umlagebescheide sofort nach Eingang an eine der folgenden Adressen zu mailen:

- [Kristina.Jotz@schwan-partner.de](mailto:Kristina.Jotz@schwan-partner.de)
- [Julian.Braun@schwan-partner.de](mailto:Julian.Braun@schwan-partner.de)
- Das Erhöhungsschreiben wird Ihnen dann rechtzeitig zur Verfügung gestellt.
- Der Antrag auf Zusatzvereinbarung wird von uns unterschriftsreif per PDF erstellt und zugesandt.

### **Wichtig**

- Die Bescheide des PAF für die Ausbildungsumlage werden voraussichtlich Ende Oktober 2021 versendet.
- Nachdem die Bescheide eingegangen sind, sollten die Anträge umgehend bis Mitte November 2021 an die ARGE der Pflegekassenverbände übersandt werden.

## **III. Erstattungen Personalkosten PAF und Pauschale pro AZUBI**

Nicht zu verwechseln mit dem Umlagebescheid ist der Festsetzungs- und Auszahlungsbescheid!

### Änderungsbescheide 10.2021

Der Festsetzungs- und Auszahlungsbescheid für das Jahr 2021 wurde im Laufe des Septembers 2020 versendet. Auf Basis der aktuellen Meldungen 09.2021 werden derzeit die Auszahlungsbescheide auf Basis der nun tatsächlich 2021 vorhandenen Auszubildenden aktualisiert.

Hierzu werden im Oktober 2021 Änderungsbescheide versendet.

Die Festsetzungs- und Auszahlungsbescheide 2022 werden dann ebenfalls noch im letzten Quartal versenden.

#### **IV. Berücksichtigung von Kosten für die Vermittlung und Gewinnung von Pflegepersonal im Ausland im Pflegesatz**

##### **Schreiben Bundesministerium für Gesundheit vom 16.08.2021**

Gemäß Schreiben des BMG (siehe Anlage 1) können Kosten für Vermittlung und Anwerbung von Pflegefachkräften im Ausland für stationären Pflegeeinrichtungen in den Vergütungsvereinbarungen mit den Kostenträgern (insbesondere Pflegekassen und Sozialhilfeträger) berücksichtigt werden.

Folgende Aufwendungen können refinanziert werden:

- Kosten insbesondere für Anreise
- Sprachkurse sowie berufliche Qualifizierung
- Sonstige bereits verauslagte Aufwendungen für notwendige Leistungen für die Beschäftigung in Deutschland z.B.
  - Anmietung von Wohnungen vor der Anreise
  - Vermittlungsprovisionen f. Personalanwerbung international
  - Stellenanzeigen international

Dazu hat die Pflegeeinrichtung durch geeignete Nachweise Art, Inhalt, Umfang und Kosten der Leistungen, für die eine Vergütung beansprucht wird, rechtzeitig vor Beginn der Verhandlungen darzulegen. Hierzu gehören auch die von einer Pflegeeinrichtung prospektiv zu erwartenden Kosten für die Personalvermittlung und -Gewinnung von ausländischem Pflegepersonal.

#### **Empfehlungen**

Es sollten alle Aufwendungen für die Vermittlung und Gewinnung von Pflegepersonal im Ausland intern erfasst und für die Pflegesatzerstellung im Pflegesatz berücksichtigt werden.

Hierzu ist es sinnvoll, diese Aufwendungen bereits auf getrennten Konten oder einer eigenen Kostenstelle in der Buchhaltung zu erfassen, damit diese ggfs. nachgewiesen werden können.

## V. Neuregelung zur tariflichen Entlohnung aufgrund des Gesetzes zur Weiterentwicklung der Gesundheitsversorgung (GVWG)

### A) Fristverlängerung bis 31.10.2021 für die Übermittlung der Daten über die DatenClearingStelle (DCS) Pflege

Wie bereits im Bayernletter 09.2021 mitgeteilt, waren alle Pflegeeinrichtungen verpflichtet, bis zum 30.09.2021 Angaben zur tariflichen Bezahlung über die DatenClearingStelle (DCS) Pflege zu übermitteln.

Da die Eingabe der Daten erst ab 28.09.2021 möglich war und die Richtlinie hierzu bis heute noch nicht veröffentlicht wurde, ist die Frist für die Dateneingabe bis 31.10.2021 verlängert worden.

### B) Umsetzung der Richtlinien nach § 72 Absatz 3c und § 82c Absatz 4 SGB XI

Insgesamt erfolgt der Start der Umsetzung der Richtlinien und damit die digitale Erfassung und Verarbeitung über die DCS im Wesentlichen in 3 Phasen:

- Phase 1:

Übermittlung maßgeblicher Informationen aus Tarifverträgen und kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen für Einrichtungen nach § 72 Absatz 3a SGB XI in Verbindung mit § 72 Absatz 3e SGB XI vor dem 30.09.2021 (jetzt 31.10.2021).

- Phase 2:

Berechnung eines regional üblichen Entgeltniveaus zur Festlegung der Tarifverträge und kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen, die von den Landesverbänden der Pflegekassen bis spätestens ein Monat nach Inkrafttreten der RL nach § 82c SGB XI (voraussichtlich bis Ende Oktober 2021) zu veröffentlichen sind.

- Phase 3:

Erklärung zur Nichtunterschreitung der Entlohnung von Tarifverträgen/ kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen durch Einrichtungen nach § 72 Absatz 3b SGB XI (Nicht-tarifgebundene Einrichtungen) gemäß § 72 Absatz 3d Satz 3 SGB XI mit Öffnung der entsprechend angepassten Eingabemaske spätestens zum Jahresbeginn 2022.

### **C) Informationen der Verbände der Pflegekassen auf Bundesebene**

Seit Anfang Oktober liegen nun auch Information der Verbände der Pflegekassen auf Bundesebene zur Umsetzung der Richtlinien nach § 72 Absatz 3c und § 82c Absatz 4 SGB XI über die DatenClearingStelle (DCS) Pflege vor.

Diese Informationen sind in der Anlage 2 abrufbar.

## **VI. Umsetzung der Pflegesatzerhöhungen 2022 für nicht tarifgebundene Einrichtungen**

Für nicht tarifgebundene Träger gibt es u.E. folgende drei Möglichkeiten

### **1. Tarif bekannt und Umsetzungszeitraum vor 01.09.2022**

Einige Träger haben für sich schon entschieden, auf welches Tarifwerk umgestellt wird. Hier bietet sich an, die Umstellung mit der nächsten Pflegesatzerhöhung zu beantragen und bereits vor dem 01.09.2022 umzusetzen.

### **2. Umsetzungszeitraum zum 01.09.2022 und anteilige Einrechnung der Tarifierhöhung**

Einrichtungen, die z.B. zum 01.01.2022 die Pflegesätze mit einer Laufzeit für 12 Monaten abschließen wollen, könnten die normale Steigerung der Personalkosten und Sachkosten beantragen und die Zusatzkosten für die Tarifbindung ab 01.09.2022 anteilig für vier Monate einrechnen.

### **3. Umsetzungszeitraum zum 01.09.2022 und Sonderkündigung der Pflegesätze**

Für Einrichtungen, deren Vergütungsvereinbarung bereits jetzt eine Laufzeit über den 31.08.2022 hinaus aufweist oder bis April 2022 noch neue Pflegesätze vereinbaren, hat die Landespflegesatzkommission folgende Regelung getroffen:

- Es kann ein Sonderkündigungsrecht gemäß § 85 Abs. 7 SGB XI geltend gemacht werden und Anwendung finden.
- Dieses Sonderkündigungsrecht bezieht sich ausschließlich auf die Personalkosten im Bereich Pflege und Betreuung und auf die Restlaufzeit der Vergütungsvereinbarung.
- Alle übrigen Kostenbestandteile und Kalkulationsparameter bleiben unberührt.
- Vorbehaltlich von Änderungen in Bezug auf Fristsetzungen des GVWG soll das Sonderkündigungsrecht gegenüber den Kostenträgern bis spätestens zum 31.05.2022 geltend gemacht werden.



**Beispiel:**

Eine Einrichtung verhandelt neue Pflegesätze zum 01.01.2022 bis 31.12.2022 ohne Einrechnung der Zusatzkosten für die Tarifbindung ab 01.09.2022.

- Spätestens bis zum 31.05.2022 müssen die neuen Pflegesätze ab 01.09.2022 bis 31.12.2022 neu beantragt werden.
- Es sind die tariflichen Kosten der gewählten Tarifbindung für die Pflegekräfte, §43b-Kräfte und den Pflegefachhelfern nach §84 Abs. 9 zu ermitteln und in den zum 01.01.2022 abgestimmten Antragswerten zum 01.09.2022 einzurechnen.
- Die Restlaufzeit der Vergütungsvereinbarung beträgt in diesem Fall vier Monate (09.2022-12.2022).

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