

Bayernletter November 2021 | Ausgabe 181

Altenhilfe | Aus der Praxis für die Praxis

I. Verlängerung des Rettungsschirms Pflege bis 31.03.2022

Der Gesetzentwurf der Fraktionen SPD, BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN und FDP zur Änderung des Infektionsschutzgesetzes und weiterer Gesetze anlässlich der Aufhebung der Feststellung der epidemischen Lage von nationaler Tragweite sieht u.a. eine Verlängerung der Rettungsschirms Pflege bis 31.03.2022 vor.

- Demnach könnten pandemiebedingte Mehraufwendungen und Mindereinnahmen weiterhin bis 31.03.2022 erstattet werden.

Am 11.11.2021 soll die erste Lesung des Entwurfs im Bundestag stattfinden. Die 2./3. Lesung soll am 16.11.2021 stattfinden. Der Bundesrat könnte dann am 19.11.2021 in einer diesbezüglichen Sondersitzung seine Zustimmung erteilen.

II. Pflegefachkräfte PpSG Änderung der FAQ's

Die FAQ's zur Finanzierung von Vergütungszuschlägen für zusätzliche Pflegestellen nach § 8 Absatz 6 SGB XI wurden geändert.

Demnach kann nun der Vergütungszuschlag grundsätzlich auch für bereits Mitarbeitende beantragt werden, sofern es sich um zusätzliche Pflegefachkräfte oder Fachkräfte aus dem Gesundheits- oder Sozialbereich handelt (Frage 3 und 16).

Bisher war die Anforderung, dass es sich um Neueinstellungen handeln musste.

https://www.gkv-spitzenverband.de/pflegeversicherung/finanzierung_und_foerderung/finanzierungs_und_foerdervorhaben.jsp

III. § 43c SGB XI Abrechnungshinweise des GKV ab 01.01.2022

Wie bereits mehrfach berichtet werden ab dem 1.1.2022 die pflegebedingten Eigenanteile prozentual nach Aufenthaltsdauer verringert und hierdurch die Heimkosten reduziert.

Zuschläge für zu zahlenden pflegebedingten Eigenanteil

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

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

Für das Abrechnungsverfahren hat nun der GKV Spitzenverband der Pflegekassen erste Abrechnungshinweise zu den leistungsrechtlichen Vorschriften erlassen.

Die AOK hat bereits für den Leistungszuschlag Hinweise für Pflegeeinrichtungen veröffentlicht.

- Demnach plant die AOK den Leistungszuschlag fristgerecht an vollstationäre Pflegeeinrichtungen auszus zahlen.
- Geplant ist, dass der Leistungszuschlag bis zum 15. Januar 2022 eingeht.

Allerdings kann es im Januar 2022, bedingt durch die hohen technischen Anforderungen, zu Verzögerungen kommen.

- So erfahren Versicherte der AOK rechtzeitig, dass die Pflegeeinrichtungen gegebenenfalls den Leistungszuschlag bei der Berechnung des Eigenanteils erst später berücksichtigen können.
- Eine spätere Berücksichtigung des Eigenanteils kann auftreten, wenn Pflegeeinrichtungen die Informationen über die Bezugsdauer verzögert erhalten.

<https://www.aok.de/gp/news-pflege/newsdetail/leistungszuschlag-fuer-pflegebeduerftige-hinweise-fuer-pflegeeinrichtungen>

Diese Hinweise liegen als Anlage1 a - c bei.

IV. Information zum Umlageverfahren nach dem Pflegeberufegesetz (PfIBG)

Die Landespflegesatzkommission hat sich in der letzten Sitzung darauf verständigt, ein Informationsschreiben zum Verfahren der Ausbildungsumlage zu erstellen. Hierzu haben wir im BL 10.2021 bereits ausführlich informiert.

Das Info-Schreiben liegt als Anlage 2 bei.

V. Neuer allgemeiner Mindestlohn ab 1.1.2022

Die Mindestlohnkommission empfahl am 1.7.2020 eine gesetzliche Anpassung des Mindestlohns in mehreren Stufen. Daraufhin wurde dieser ab dem 1.1.2021 von 9,35 € brutto auf 9,50 € angehoben. Zum 1.7.2021 erfolgte eine weitere Erhöhung auf 9,60 €.

Die nächsten Anpassungen erfolgen dann

- zum 1.1.2022 auf 9,82 € und
- ab dem 1.7.2022 auf 10,45 €.

Der gesetzliche Mindestlohn gilt für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer über 18 Jahre. Unter bestimmten Voraussetzungen haben auch Praktikantinnen und Praktikanten Anspruch auf Mindestlohn. Ausgenommen vom Erhalt des Mindestlohns sind z. B. Auszubildende, ehrenamtlich Tätige oder Teilnehmerinnen und Teilnehmer an einer Maßnahme der Arbeitsförderung.

Bei Verträgen mit Minijobbern muss überprüft werden, ob durch den Mindestlohn die Geringfügigkeitsgrenze von 450 € pro Monat überschritten wird.

- Die neue Regierung plant die Minijobgrenze 2022 voraussichtlich auf 520 € im Monat zu erhöhen.
- Gleichzeitig ist eine Anhebung des Mindestlohns dann auf 12 € vorgesehen.

Mindestlohn Pflege

Pflegefachkräfte	seit 01.07.21 15,00 Euro	ab 01.04.22 15,40 Euro
Pflegefachhelfer (1 jährige Ausbildung)	seit 01.09.21 12,50 Euro	13,20 Euro
Pflegehilfskräfte	seit 01.09.21 12,00 Euro	12,55 Euro

VI. Controlling – Von der Planung über die Steuerung zur Kontrolle des Unternehmenserfolges

Insbesondere vor dem Hintergrund von sich permanent verändernden äußeren Einflussfaktoren, wie z.B. die tariflichen Vorgaben von Seiten des Gesetzgebers, ist die „Finanzielle Stabilität“ der am häufigsten genannte Grund, warum wir bereits zahlreiche soziale Einrichtungen mit einem von uns entwickelten Controllingsystem betreuen.

Solange es keine unvorhergesehenen Änderungen gibt, ist ein manuelles Eingreifen durch die Geschäftsführung oft nicht zwingend notwendig. Dies ist aber generell eher die Ausnahme und im Besonderen bei sozialen Einrichtungen.

Die sich im ständigen Wandel befindenden Vorgaben von Seiten der Politik (Fachkraftquoten, Arbeitnehmer-Refinanzierungsoptionen etc.) zwingen in den meisten Fällen die Geschäftsführung zu einer Kurskorrektur (einhalten diverser Auflagen um Vertragsstrafen zu entgehen, Ausschöpfung des vollen Refinanzierungspotentials, ständige Anpassung des Personal-Kunden-Verhältnisses).

Für bisher nicht tarifgebundene Träger kommt in Zukunft die Überwachung der jeweiligen Tarifentwicklungen hinzu. Wie die Tarifrunde 2021/2022 gezeigt hat, in der Steigerungen für das Pflegepersonal von ca. 8,5% beschlossen wurden, können Tarifsteigerungen sehr heftig ausfallen.

Wir begleiten Sie gerne mit dem folgenden Angebot, um auf die Änderungen jederzeit reagieren zu können:

- Insolvenzprävention durch Aufzeigen von defizitären Ergebnisbeiträgen und zeitnahe Gegensteuern
- Sorgfältiges Personalcontrolling:
 - Vermeidung von Unterbesetzungen und damit in Verbindung stehender potentieller Rückforderungen durch die Kostenträger
 - Reaktion auf Überbesetzungen
 - Korrekte Kalkulation der Vollzeitkraft-Anteile anhand der Brutto-/ Nettoarbeitszeit inkl. Berücksichtigung von ausbezahlten Überstunden und Urlaubsabgeltungen sowie Fehlzeiten (z. B. Beschäftigungsverbote)
 - Ertragssteigerung durch Ausschöpfung von Förderpotentialen (z. B. PpSG, PAF, GPVG)
- Umstellung auf Tarif, mit Eingruppierung der Mitarbeiter und Personalkostenermittlung.
- Adäquate Qualitätscenterauswertungen (z. B. für die Küche inkl. Plan-/IST-Vergleiche der Gesamtkosten je Beköstigungstag)



BAYERNLETTER®

- Pflegedashboard über Auslastungsgrade, Pflegegradmix, Fachkraftquoten
- Stringente Planung des gesamten operativen Geschäfts
- Kontinuierliche Überprüfung der Zielerreichung mittels geeigneter Prognosen
- Kompetenter Ansprechpartner bei finanziellen Sondersituationen, wie z. B. COVID19-Pandemie
- Entlastung der Geschäftsführung/ Einrichtungslitung („Konzentration auf das Wesentliche“)
- Visuell ansprechendes und auf den Punkt gebrachtes Zahlenmaterial
- Kostengünstiges sowie kundenindividuell abgestimmtes Controlling, garantiert durch unser modular aufgebautes Angebotsportfolio

Wir sorgen mit unserer webbasierten Lösung dafür, dass Sie auf Kurs bleiben. Zu jeder Zeit, an jedem Ort. Kontaktieren Sie uns gerne für ein unverbindliches Angebot.

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.