

BAYERNLETTER Januar 2024 Ausgabe 201

Altenhilfe | Aus der Praxis für die Praxis

I. Erstattung von Energiemehrkosten (§ 154 SGB XI)

1. Laufzeitende der Ergänzungshilfen

Für Pflegeeinrichtungen besteht noch bis 30.04.2024 die Möglichkeit, die einrichtungsindividuellen Ergänzungshilfen für leitungsgebundenes Erdgas, leitungsgebundene Fernwärme und leitungsgebundenen Strom in Anspruch zu nehmen. Die Anträge müssen weiterhin immer bis spätestens 15. des Folgemonats gestellt werden, sodass der letzte Antrag am 15.05.2024 gestellt werden kann.

2. Nachweis Energieberater

Wie in unserem Sonderbayernletter zum Thema Energiehilfen im Februar 2023 berichtet, musste bis spätestens 15.01.2024 der Nachweis eingereicht werden, dass im Zeitraum vom 01.01.2022 bis 31.12.2023 eine Energieberatung durchgeführt oder ein Umweltmanagementsystem gemäß EMAS III bzw. ein Energiemanagementsystem gemäß ISO 50001 eingeführt wurde. Einrichtungen, die diesen Nachweis nicht erbracht haben, erhalten für die Monate Januar bis April 2024 um 20% gekürzte Energiehilfen.

3. Erstattung der Kosten für die Energieberatung

Die Kosten für die Energieberatungen bzw. das Umweltmanagementsystem gemäß EMAS III bzw. das Energiemanagementsystem gemäß ISO 50001 können nur erstattet werden, sofern diese im Zeitraum zwischen dem 01.12.2022 und dem 31.12.2023 durchgeführt wurden. Kosten für eine Energieberatung bzw. für Managementsysteme, die vor dem 01.12.2022 bzw. nach dem 31.12.2023 durchgeführt bzw. abgeschlossen wurden, werden nicht erstattet. Maßgeblich sind dabei das Datum der Energieberatung, welches aus der Rechnung hervorgehen muss, oder das Datum des Zertifikats für die zuvor genannten Umwelt-/ Energiemanagementsysteme. Die Rechnungen/Zertifikate sind bei den Pflegekassen bis spätestens 30.08.2024 einzureichen.

Die Kosten der Energieberatung werden in Abhängigkeit der Einrichtungsgröße in Höhe von bis zu 4.000 Euro (bis zu 60 Plätze) bzw. 6.000 Euro (bis zu 150 Plätze) bzw. 7.500 Euro (mehr als 150 Plätze) erstattet, sofern die Kosten nicht aus anderen Fördermitteln finanziert werden.

Ein Formular zur Geltendmachung der Kosten finden Sie unter folgendem Link: [Geltendmachung Kosten Energieberatung](#)

II. Änderung des Pflegestudiumstärkungsgesetzes

Mit Wirkung zum 01.01.2024 traten einige Änderungen des Pflegestudiumstärkungsgesetzes und damit auch des Pflegeberufgesetzes in Kraft.

Wurde das Pflegestudium bis 31.12.2023 begonnen, hat der Studierende das Wahlrecht, ob das Studium nach altem oder neuem Recht abgeschlossen werden soll. Der Studierende kann gegenüber dem Träger, bei dem der überwiegende Teil der Praxiseinsätze stattfindet, den Abschluss eines schriftlichen Vertrags verlangen, in dem auch die Zahlung einer Ausbildungsvergütung geregelt sein muss.

Für Studierende, die ihr Studium nach dem 01.01.2024 beginnen, ist zwingend ein Ausbildungsvertrag mit dem Träger notwendig. Die Finanzierung der Ausbildungskosten sowie die Kosten des praktischen Teils in den Einrichtungen und der Praxisanleitung erfolgt über den Pflegeausbildungsfonds. Die Meldung der Daten erfolgt durch den Träger über das bekannte Meldeportal (www.paf-bayern.de).

Anders als bei der beruflichen Ausbildung zum Pflegefachmann / -frau können die Studierenden nicht an die Fachkräfte angerechnet werden. Der Wertschöpfungsanteil entfällt in diesem Fall, wodurch der Pflegeausbildungsfonds die gesamten Ausbildungskosten refinanziert.

Weitere Informationen zur Umsetzung des Pflegestudiumstärkungsgesetzes entnehmen Sie der beigefügten Anlage.

Haben Sie Fragen? Dann wenden Sie sich bitte an Herrn Julian Braun per E-Mail unter julian.braun@schwan-partner.de oder rufen Sie an unter 089 665191-0.

III. Integration von ausländischen Mitarbeitern

Für eine nachhaltige Gewinnung und Beschäftigung von Pflegekräften aus dem Ausland ist die fachliche und soziale Integration unerlässlich. Es gibt Strategien, um Personal zu akquirieren, aber kaum welche, um das Personal in den Einrichtungen zu halten.

Die Anwerbung und Eingliederung ausländischer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist ein erheblich komplexer Vorgang. Interkulturelles Arbeiten birgt einige Herausforderungen:

- Wohnungsmarktsituation
- Sprachbarriere
- Kulturelle Unterschiede
- Heimweh
- Anderes Pflegeverständnis

Sprache ist der Dreh- und Angelpunkt in der Zusammenarbeit, sowohl mit pflegebedürftigen Menschen als auch mit den Kolleginnen und Kollegen. Spracherwerb ist zudem im Erwachsenenalter weitaus anspruchsvoller, insofern braucht es hier in der Regel immer Unterstützung.

Eine erfolgreiche Zusammenarbeit im Team ist besonders in der Pflege wichtig. Ausländische Pflegekräfte treffen in Deutschland auf angespannte Arbeitssituationen. Zeitmangel bei den anderen Teammitgliedern reduziert auch die dringend benötigte Zeit für Erklärungen und für ein langsames Ankommen. Neue Beschäftigte müssen oft von Anfang an Aufgaben übernehmen, auf die sie eventuell nicht ausreichend vorbereitet sind.

Erfahrungsgemäß wahrgenommene Belastungen der ausländischen Pflegekräfte:

- sprachliche Barrieren allgemein, keine Sprachlernangebote
- fachliche Defizite
- suboptimale Einarbeitung: zu wenig Zeit für Einarbeitung, unzureichende interkulturelle Kompetenzen, unstrukturierte Einarbeitung
- keine feste Ansprechperson

Die neuen ausländischen Mitarbeitenden schätzen verlässliche Ansprechpersonen vor Ort. Feste Ansprechpersonen für die neuen Mitarbeitenden sind wichtig für den Erfolg des Integrationsprozesses.

Information zur Prävention von Konfliktsituationen ist auch für das Stammpersonal wichtig: es sollte den Kolleginnen und Kollegen bewusst gemacht werden, wie belastend die Situation für die neuen Beschäftigten ist – neue Arbeitssituation, neues Umfeld.

Die größte Herausforderung im Rahmen der fachlichen Einarbeitung sind sprachliche Barrieren. Da kann es helfen, wenn die Einarbeitenden sich bemühen, eine einfache Sprache zu benutzen, Informationen zu wiederholen und nachzufragen, ob alles verstanden wurde. Eine strukturierte Einarbeitung ist unerlässlich.

Das Training „Das interkulturelle Team – Pflege“ der Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (BGW) unterstützt bei der Integration neuer Mitarbeitender, vermittelt Einrichtungen die Kompetenz für erfolgreiche interkulturelle Zusammenarbeit. Beim interkulturellen Training der BGW geht es in drei jeweils eintägigen Modulen um einen kultursensiblen Umgang miteinander.

Das BGW-Training besteht aus drei eintägigen Modulen für verschiedene Zielgruppen im Betrieb:

- **Modul 1: "Grundlagen interkultureller Sensibilisierung"** richtet sich an Führungskräfte sowie an Mitarbeitende mit und ohne Migrationshintergrund, die bereits seit längerer Zeit in der Einrichtung arbeiten.
- **Modul 2: "Gut im neuen Betrieb ankommen"** richtet sich an Pflegekräfte aus dem Ausland, die neu in der Einrichtung sind.



- **Modul 3: "Der Weg zum integrationsfreundlichen Betrieb"** richtet sich an Multiplikatoren und Multiplikatorinnen im Unternehmen. Dazu gehören beispielsweise die Pflegedienstleitung, die Fachkraft für Arbeitssicherheit, die Betriebsärztin oder der Betriebsarzt, Mentoren und Mentorinnen sowie Integrationsbeauftragte.

Empfehlungen:

- Unterstützung um die deutschen Sprachkenntnisse nach der Anreise zu verbessern - Sprachlernangebote.
- Interkulturelle Schulungen für die verschiedenen Zielgruppen im Betrieb.
- Strukturierte Einarbeitung und Mentoring durch Praxisanleiter mit interkulturellen Kompetenzen oder Kollegen und Kolleginnen, die aus demselben Land kommen.
- Unterstützung bei der Wohnungsorganisation und bei Behördengängen, bei der Familienzusammenführung.
- Aufbau von Kooperationen mit zuverlässigen Partnern, wie Vermittlungsagenturen und Sprachschulen.

Haben Sie Fragen? Dann wenden Sie sich bitte an Frau Edith Pflingstgräf per E-Mail unter edith.pflingstgraef@schwan-partner.de oder rufen Sie an unter 089 665191-0.