

AMBULANTE DIENSTE

Bundesverband Häusliche Kinderkrankenpflege

Rechtsupdate für die Kinderintensivpflege

Tariflöhne, entsprechende Vergütungsverhandlungen und das GKV-IPReG – auf die häusliche Kinderintensivpflege kommt einiges zu. Um diese und weitere Themen ging es beim 1. Pädiatrischen Rechtstag des BHK am 4. Mai.

Von Tim Walter

Hannover // Die außerklinische Kinderintensivpflege steht vor ähnlichen Herausforderungen, die auch die ambulante Altenpflege erwarten: Tariflöhne im Sinne des GVWG und deren Auswirkungen auf Vergütungsverhandlungen, die einrichtungsbezogene Impfpflicht oder auch das GKV-IPReG. Beim virtuell durchgeführten ersten Pädiatrischen Rechtstag am 4. Mai sollten einige offene Fragen geklärt werden.

Den Aufschlag machte Arbeits- und Sozialrechtler Prof. Ronald Richter. „Wir hecheln in der Pflege von einem Gesetz zum nächsten“, so Richter. Sein Thema: die tarifähnliche Vergütung, die das Gesundheitsversorgungsweiterentwicklungsgesetz mit sich bringt. Anspruch auf einen Versorgungsvertrag habe nur, wer auch die Voraussetzungen des § 71 SGB XI erfülle. Ab 1. September sollen nur noch Versorgungsverträge mit Einrichtungen geschlossen werden können, die entweder nach einem echten Tarifvertrag zahlen, ihre Vergütung an einen bestehenden Tarifvertrag anlehnen oder nach den regional erhobenen

Durchschnittswerten zahlen. Die ordentliche Kündigungsfrist für Dienste, die diese Voraussetzungen nicht erfüllen, betrage aber ein Jahr. „Damit sind wir dann schon im zweiten Halbjahr 2023“, erklärt der Rechtsanwalt.

Das Gesetz teile die Branche in diejenigen, die Tarifgebunden oder -ungebunden sind. Bis zum 31. August müssten Dienste nun neue Vergütungsvereinbarungen entsprechend der von ihnen gewählten Tarif-Regelung verhandeln. Ab dem 1. September müssten diese dann umgesetzt werden

Vergütungsverhandlungen nach den neuen Tarif-Regelungen

Dr. Ulrike Brucklacher, Rechtsanwältin in der Kanzlei Voelker & Partner, erläuterte im Anschluss, was bei den Verhandlungen der neuen Vergütungsverträge auf die Pflegedienste zukommt.

Dienste müssten bereits jetzt die Laufzeit bei der Vergütungsvereinbarung beachten, so Brucklacher. Sollten noch Steigerungen bei Tarifeinführung erforderlich sein, solle ein Sonderkündigungsrecht vereinbart wer-

den, falls die Vergütungsvereinbarung über den 1. September 2022 hinaus geschlossen wird. Die Kassen müssten in sehr kurzer Zeit viele Verhandlungen führen. Diese liefen entsprechend etwas schematischer ab, so die Rechtsanwältin. Dabei kämen besonders Fragen nach der korrekten Entgeltgruppe bei Intensivpflege, die Zahl der erforderlichen Teamleitungen oder die Mitarbeit der Pflegedienstleitung auf. Bei der Wahl entsprechender Tarife sei zudem mit deutlich mehr Urlaub, beispielsweise durch Wechselschicht oder ab einem bestimmten Alter der Mitarbeitenden, zu rechnen. Dies wirke sich auf die Nettoarbeitszeit aus.

Perspektivisch erwarte Brucklacher eine verstärkte Prüfung von Qualifikationen und die Geltendmachung eventueller Rückforderungsansprüche durch die Kassen. Zudem erwarte sie eine Kürzung des Umfangs der Behandlungspflege. Der Trend gehe hin zu stationären Einrichtungen nach § 132a bzw. 132l SGB V und der Markt würde weiter konsolidiert.

Das GKV-IPReG und die häusliche Kinderintensivpflege

„Bis zum Ende 2022 ändert sich nichts“, erklärt Prof. Richter im letzten Themenblock, einem Rechtsupdate zur Kinderintensivpflege, über die neuen Regelungen nach dem GKV-Intensivpflege- und Rehabilitationsstär-

kungsgesetz (IPReG) und den neuen Bundesrahmenempfehlungen, die bis Oktober 2022 stehen sollen. Hier erwarte er jedoch die Anrufung einer Schiedsstelle, was das Prozedere weiter verzögere. Hier rechne der Sozialrechtler mit einem Abschluss der Verhandlungen im ersten Quartal 2023. Anschließend müssten neue Einzelverträge nach § 132l Absatz 5 SGB V verhandelt werden, darauf folgten die Verordnungen nach § 34c SGB V. Die neuen Bundesrahmenempfehlungen goltten zudem altersübergreifend, für Kinder gebe es keine gesonderten Regelungen, so Corinne Ruser, Geschäftsführerin des BHK.

Impfpflicht: Erste Rückmeldungen der Gesundheitsämter

Seit Mitte März mussten zum Pflegeeinrichtungen melden, welche Mitarbeitenden bisher nicht gegen SARS-CoV-2 geimpft sind. „In einigen Bundesländern kommen jetzt die ersten Rückmeldungen der Gesundheitsämter“, so Corinne Ruser. Einer Weiterbeschäftigung ungeimpfter Mitarbeiter:innen über den 15. März 2022 hinaus stehe nichts entgegen, sofern nicht vom Gesundheitsamt untersagt, erklärt die Rechtsanwältin.

„Der Einsatz von Ungeimpften im Zeitraum zwischen Meldung an das Gesundheitsamt und Erlass eines Betreuungs- oder Beschäftigungsverbots sollte jedoch stets mit besonde-



rer Sorgfalt erfolgen.“ Sollte nämlich das Gesundheitsamt eine Betretungs- und Tätigkeitsverbot ausgesprochen haben, darf die betroffene Person das Unternehmen bis zur Vorlage eines Impfnachweises nicht mehr betreten.

■ Mehr Informationen zum BHK unter: bhke.de

■ In Kooperation mit dem BHK präsentiert die Redaktion Häusliche Pflege einen Programmstrang zur häuslichen Kinderintensivpflege beim Kongress für außerklinische Intensivpflege und Beatmung am 17. und 18. September 2022. Mehr unter: kai-intensiv.de