

# Neuer Rahmenvertrag ist in Kraft

Im Norden tut sich was: Nach vielen Jahren Verhandlung gibt es einen neuen Rahmenvertrag für die stationäre Pflege in Schleswig-Holstein.

In Schleswig-Holstein sind langjährige Verhandlungen über den Rahmenvertrag der stationären Pflege (RV) zum Abschluss gekommen, so dass dieser mit Wirkung seit dem 1. Oktober 2024 in Kraft treten konnte. Besonderen Rückenwind haben die Verhandlungen durch den Umsetzungsdruck des Personalbemessungsverfahrens nach § 113c SGB XI bekommen. Dabei wurden einige für die Betreiber besondere und durchaus günstige Lösungen gefunden werden.

Zunächst wurde entsprechend des bundesgesetzlichen Auftrages des § 75 Abs. 2 Nr. 1 SGB XI die Sterbebegleitung in den Vorgaben zu den „Pflegerischen Aufgaben“ nach § 2 des RV aufgeführt. Sie wird damit noch einmal hervorgehoben, denn zum Leistungskatalog der stationären Pflege gehörte sie natürlich auch vorher schon. Weiterhin wurde die Neuverhandlung des RV dazu genutzt, um einen „Abgrenzungskatalog“ mit der Anlage 1 einzuführen. Dies entspricht dem gesetzlichen Auftrag des Bundesgesetzgebers an die Partner der Landesrahmenverträge nach § 75 Abs. 2 Nr. 12. HS SGB XI, was insbesondere bei den Abgrenzungen zu den Zusatzleistungen nach § 88 SGB XI hilfreich ist. Dabei wird nunmehr nach den Regelleistungen, den Zusatz-

leistungen und den Sonstigen Leistungen differenziert. Die Regelleistungen umfassen den Versorgungsaufwand, den der Pflegebedürftige benötigt, also allgemeine Pflegeleistungen, Unterkunft und Verpflegung, Investitionskosten und die zusätzliche Betreuung und Aktivierung nach § 43b SGB XI. Die Zusatzleistungen gehen über das „Maß des Notwendigen“ hinaus und sonstige Leistungen sind Leistungen, die „naturgemäß“ einmalig sind. Details ergeben sich auch hier aus der Anlage 1.

**Ein hoher Druck durch kurzfristige Personalentwicklung wurde vermieden. Die Fortschritte im „Personalaufwuchs“ können umstandslos im jeweiligen Verhandlungszyklus mittels Vergütungsvereinbarung refinanziert werden.**

## ÄNDERUNGEN DER PERSONALSCHLÜSSEL IN SCHLESWIG-HOLSTEIN

Funktion	Bisher	Neu seit 1.10.2024
Verantwortliche Pflegefachkraft	1 : 75 (max. 1 VZÄ)	1 : 69 (max. 1 VZÄ)
Nachtwachen	2,29 VZÄ für die ersten 20 Plätze + 1 : 20	Die Nachtwachen gehen in die Schlüssel nach § 113c SGB XI auf, aber § 23 Abs 2 des RV: 1 : 40 – 1 : 50 „angemessen“.
Qualitätsmanagement	1 : 175 (max. 1 VZÄ)	1 : 130, ab 1.1.29 1 : 150 (max. 1 VZÄ)
Reinigung	Schlüssel, Frequenz, Fläche unverändert	Neu: Netto-Jahresarbeitszeit (NJAZ) als Grundlage des Personalbedarfs liegt bei 1.547 Stunden p. a. (s. § 29 des RV)
Leitung	1 : 55 (max. 1 VZÄ)	1 : 50 (max. 1 VZÄ)
Verwaltung	1 : 38	Bis 55 Plätze: 1 : 27 AB 56 Plätze: 1 : 29
Technischer Dienst	1 : 80	1 : 70

Des Weiteren wurde eine Reihe von betrieblichen Problemen hoffentlich tragfähig gelöst. So wurde u. a. das Abrechnungsverfahren insbesondere für die Zuschüsse nach § 43c SGB XI klargestellt (s. §§ 16, 17 des RV). Außerdem regelt § 38 des RV, dass entgegen der bisherigen Rechtslage die Abwesenheitsvergütung erst am Tag nach der Aufnahme in das Krankenhaus beginnt. Damit verlängert sich die Periode der vollen Vergütung trotz Abwesenheit für die Leistungserbringer um einen Tag. Datenschutzrechtlich können mit Einwilligung des Bewohners bzw. der Bewohnerin Ergebnisse aus der leistungsrechtlichen Überprüfung des Umfangs der Pflegebedürftigkeit direkt an die Einrichtung übermittelt werden (s. § 37 des RV). Dies ermöglicht eine schnellere Anpassung der Abrechnung ohne Umweg über die Angehörigen bzw. Betreuer:innen. Um der hof-



fentlich weiter wachsenden Bedeutung gerecht zu werden, wurde in dem Rahmenvertrag eine eigene Regelung über die Refinanzierung von Personalbeschaffungskosten für Mitarbeitende aus Drittstaaten eingeführt (s. § 26 des RV). Details zu den anererkennungsfähigen Kosten werden noch durch die Landespflegesatzkommission festgelegt. Wie anderen Bundesländer auch (s. Niedersachsen) wurde die Wochenarbeitszeit einer Vollzeitäquivalente (VZÄ) auf 39 Stunden nach den früheren 38,5 angehoben. Arbeitszeitmodelle auf Basis der 38,5-Stunden-Woche entsprechen dann 0,987 VZÄ, usw.

In diesem Zuge wurden zugunsten von Bewohner:innen, Mitarbeitenden und Einrichtungen folgende Personalschlüssel verbessert, siehe Tabelle auf Seite 32.

### Schwerpunkt der Änderung durch PeBeM/§ 113 c SGB XI

Der Schwerpunkt der Änderung des Rahmenvertrages ergibt sich aus der Anpassung des § 113 c SGB XI zur Umsetzung des neuen Personalbemessungsverfahrens. Hervorzuheben ist dabei, dass der RV davon absieht, Zuordnungen nach den Qualifikationsniveaus vorzunehmen. Insofern wird noch nicht zwischen dem Hilfskraftpersonal mit und ohne mind. einjähriger Ausbildung unterschieden, was insbesondere den Druck auf die Entwicklung von Mitarbeitenden im Qualifikationsniveau 3 nimmt.

§ 21 des RV regelt die personellen Untergrenzen für die Ausstattung mit Pflege- und Betreuungspersonal entsprechend des bundesgesetzlichen Auftrages gem. § 113 c Abs. 5 SGB XI, während die Obergrenze mit Wirkung seit dem 1. Juli 2023 in § 113 c Abs. 1 SGB XI bundeseinheitlich festgelegt ist. Die Vertragsparteien in Schleswig-Holstein haben sich in § 21 Abs. 1 des RV auf einen Wert von 80 Prozent des Maximalwertes nach § 113 c Abs. 1 SGB XI geeinigt.



Foto: Werner Krüper

## DER RAT FÜR DIE PRAXIS

- Es bietet sich an, die Arbeitszeitmodelle sowie die arbeitsrechtlichen Grundlagen auf die 39-Stunden-Woche umzustellen. Dies erleichtert das Handling und den Abgleich mit den Aufsichtsbehörden und Kostenträgern.
- Es steht wohl eine Überarbeitung der Heimverträge an, u. a. wegen der Genehmigung der Übermittlung der Daten direkt an die Einrichtung im Falle einer Überprüfung des Pflegebedarfs und wegen der „neuen“ Abwesenheitsregelungen.
- Bereits jetzt können die Kosten für die Personalbeschaffung aus Drittstaaten i. S. des § 23 RV in der Pflegesatzverhandlung geltend gemacht werden. Die Festlegungen der Landespflegesatzkommission müssen nicht abgewartet werden. Auf eine sorgfältige Argumentation i. S. der Regelung des Rahmenvertrages sollte in dieser Phase geachtet werden.

Dieser ist in § 21 Abs. 1 des RV sowohl als Personalschlüssel als auch als VZÄ Hilfskraftpersonal/Fachkraftpersonal dargestellt. Im Sinne einer Übergangsregelung bis 31.12.2028 können Personalschlüssel im Umfang von 75 Prozent der Personalobergrenze vereinbart werden, die in Anlage 3 zum RV detailliert dargelegt sind. Dieser Übergangspersonalschlüssel entspricht ungefähr (mit Ausnahme des PG 5) dem unteren Rand des bisherigen Personalkorridors. Gerechnet ab dem 1.1.2025 kann insofern vorbehaltlich wesentlicher Änderungen der Maximalwerte des § 113 c Abs. 1 SGB XI in drei Jahren die Personalentwicklung des PeBeM betrieben werden. Somit wird ein hoher Druck auf die Betreiber durch kurzfristige Personalentwicklung vermieden. Die Fortschritte im „Personalaufwuchs“ können dann umstandslos im jeweiligen Verhandlungszyklus mittels Vergütungsvereinbarung refinanziert werden. Abschließend sind noch die Sonderfunktionen PDL und QM hervorzuheben, die zuzüglich des Personalschlüssels gerechnet werden können. Im Fall einer landesweiten Regelung zum Hygienemanagement kämen diesbezügliche Positionen eventuell noch dazu. ■



Foto: Michaela Kuhn

**Hinrich Christophers, MBA, DES,** Rechtsanwalt, Partner der Kanzlei Meyer-Davies & Christophers Rechtsanwälte in Hamburg.  
**Kontakt:** sekretariat@rathauskanzlei.de

**mega.com**  
ein deutscher Hersteller für  
**Schwesternrufanlagen**  
drahtlos und drahtgebunden.  
Auch als Insellösung geeignet.  
**Info unter 04191/9085-0**  
[www.megacom-gmbh.de](http://www.megacom-gmbh.de)



# Das regional übliche Entgeltniveau 2024

Bundesweit ist die regional übliche Vergütung für das Hilfspersonal und die Pflegeassistenz sowie das Fachpersonal um durchschnittlich 8,41 Prozent gestiegen. Die aktuellen Zahlen wurden mit Spannung erwartet.

Text: Hinrich Christophers

**P**ünktlich Ende Oktober 2024 wurde die bundesweite Übersicht über die regional üblichen Entlohnungsniveaus in den Bundesländern veröffentlicht. Die Zahlen sind wie auch im Vorjahr mit Spannung erwartet worden. Überraschend waren

die Höhe der Steigerung der vier Entlohnungswerte. Bundesweit ist das regional übliche Entlohnungsniveau, die Vergütung für das Hilfspersonal und die Pflegeassistenz sowie das Fachpersonal um durchschnittlich 8,41 Prozent gestiegen. Die höchsten Steigerungen ergeben sich in Niedersachsen mit einer Steigerung von

## BUNDESWEITE ÜBERSICHT DER REGIONAL ÜBLICHEN ENTLOHNUNGSNIVEAUS

Bundesland	2024 (in Euro)				2023 (in Euro)	
	Regional übliches Entlohnungsniveau im Bundesland	Hilfspersonal	PA-Personal	Fachpersonal	Regional übliches Entlohnungsniveau im Bundesland	Hilfspersonal
Baden-Württemberg	23,35	19,69	22,03	26,51	21,30	17,81
Bayern	22,30	19,04	21,35	25,76	20,80	17,48
Berlin	21,43	18,98	19,75	25,45	20,39	18,01
Brandenburg	21,43	18,59	19,84	25,37	19,94	17,19
Bremen	20,46	17,95	19,31	23,84	19,69	17,62
Hamburg	23,20	19,54	22,14	26,66	21,21	17,32
Hessen	21,64	18,91	20,02	25,30	20,39	17,46
Mecklenburg-Vorpommern	21,16	18,33	19,61	24,67	19,58	16,77
Niedersachsen	22,31	19,17	21,44	25,62	20,20	17,19
Nordrhein-Westfalen	23,38	19,77	22,61	26,56	21,30	17,84
Rheinland-Pfalz	23,10	19,29	21,85	26,26	21,21	17,65
Saarland	22,39	18,83	21,74	25,75	20,56	17,20
Sachsen	21,55	18,72	19,97	24,35	20,14	17,28
Sachsen-Anhalt	22,02	19,04	20,64	25,30	20,25	17,28
Schleswig-Holstein	22,38	19,18	20,70	26,01	20,88	17,62
Thüringen	21,46	18,53	19,27	24,70	19,64	16,84
Bundesdurchschnitt	22,10	18,97	20,77	25,51	20,47	17,41

**Hilfspersonal:** Pflege- und Betreuungskräfte ohne mind. einjährige Berufsausbildung. **Fachpersonal:** Fachkräfte in den Bereichen Pflege und Betreuung. **PA-Personal = Pflegeassistenzpersonal:** Pflege- und Betreuungskräfte mit mind. einjähriger Berufsausbildung. **Fachpersonal:** Fachkräfte in den Bereichen Pflege und Betreuung mit mind. dreijähriger Berufsausbildung. **NA = Nachtarbeit:** Tätigkeit in der Nacht, mind.



10,45 Prozent. Die niedrigste Steigerung liegt in Bremen mit 3,91 Prozent. Die Pflegehelfer erfahren dort nur eine Steigerung von 1,87 Prozent. Dies ist mit weitem Abstand der niedrigste Wert.

Beim Durchschnittswert liegt Bremen mit einer Durchschnittsvergütung von 20,46 Euro mit deutlichem Abstand am Ende der Tabelle. Thüringen liegt bei den Mitarbeitern der Pflegeassistenz an der letzten Stelle. Die höchste Vergütung findet sich beim durchschnittlichen Entlohnungsniveau in NRW. Die Vergütung der Fachkräfte ist in Hamburg mit 26,66 Euro am besten. Die Pflegeassistenz wird in NRW mit 22,61 Euro am besten vergütet. Beim Hilfspersonal wird mit 19,77 Euro in NRW knapp vor Baden-Württemberg am besten vergütet.

Es lohnt sich darüber hinaus die Unterschiede zum Mittelwert beim durchschnittlichen Entlohnungswert des regional üblichen Entlohnungsniveaus zu beachten. Somit liegt NRW 5,8 Prozent über dem Durchschnitt, während Bremen 7,41 Prozent darunter liegt. Bei den Fachkräften übersteigt ebenfalls NRW

## ERHÖHTE BANDBREITE

Es ist auffällig, dass sich die Bandbreite der Gehaltsdifferenzen zwischen den Ländern gegenüber dem Vorjahr eher wieder erhöht hat. Die Unterschiede zwischen den Bundesländern sind deutlich, auch ist mit Ausnahmen ein West-Ost-Gefällen zu erkennen.

den Durchschnitt um 4,13 Prozent, während Bremen 6,54 Prozent darunter liegt. Eine vorsichtige Berechnung der Jahresentgelte ohne variable Zuschläge oder sonstige Vergütungen, sprich nur auf Basis der Werten des § 72 Abs. 3b S. 2 Nr. 1-5 SGB XI, unter der Annahme einer 39-Stunden-Woche führt zu einem Spitzengehalt für Fachkräfte in Hamburg mit ca. 65.900 Euro einschl. der Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung. Bremen liegt demgegenüber bei ca. 58.921 Euro. Noch größer sind die Unterschiede in der Vergütung der Pflege-



			Vergleich zum Vorjahr (in Prozent)				Verhältnis zum Durchschnitt (in Prozent)			
	PA-Personal	Fachpersonal	Regional übliches Entlohnungsniveau im Bundesland	Hilfspersonal	PA-Personal	Fachpersonal	Regional übliches Entlohnungsniveau im Bundesland	Hilfspersonal	PA-Personal	Fachpersonal
	19,89	24,07	9,62	10,56	10,76	10,14	5,67	3,78	6,08	3,93
	19,37	23,94	7,21	8,92	10,22	7,60	0,92	0,36	2,81	0,99
	18,80	23,84	5,10	5,39	5,05	6,75	-3,02	0,04	-4,90	-0,22
	18,12	23,22	7,47	8,14	9,49	9,26	-3,02	-2,02	-4,46	-0,54
	18,79	23,16	3,91	1,87	2,77	2,94	-7,41	-5,39	-7,02	-6,54
	20,08	24,58	9,38	12,82	10,26	8,46	4,99	2,99	6,61	4,52
	19,14	23,44	6,13	8,30	4,60	7,94	-2,07	-0,33	-3,60	-0,81
	18,26	22,78	8,07	9,30	7,39	8,30	-4,24	-3,39	-5,57	-3,28
	19,15	23,31	10,45	11,52	11,96	9,91	0,96	1,04	3,24	0,44
	20,44	24,06	9,77	10,82	10,62	10,39	5,80	4,20	8,88	4,13
	20,03	24,16	8,91	9,29	9,09	8,69	4,54	1,67	5,22	2,95
	19,80	23,84	8,90	9,48	9,80	8,01	1,32	-0,75	4,69	0,95
	18,44	22,76	7,00	8,33	8,30	6,99	-2,48	-1,33	-3,84	-4,54
	18,76	23,37	8,74	10,19	10,02	8,26	-0,35	0,36	-0,61	-0,81
	19,14	24,07	7,18	8,85	8,15	8,06	1,28	1,09	-0,32	1,97
	17,82	22,81	9,27	10,04	8,14	8,29	-2,88	-2,33	-7,21	-3,16
	19,13	23,59	7,96	8,97	8,57	8,13				

Quelle: AOK Bundesverband / Berechnung des Autors

im Zeitraum zwischen 23.00 und 6.00 Uhr. **SOA = Sonntagsarbeit:** Tätigkeiten an Sonntagen im Zeitraum zwischen 0 und 24.00 Uhr. **FAM = Feiertagsarbeit mit Freizeitausgleich:** Tätigkeit an gesetzlichen Feiertagen im Zeitraum zwischen 0 und 24 Uhr (mit Freizeitausgleich). **FOM = Feiertagsarbeit ohne Freizeitausgleich:** Tätigkeit an gesetzlichen Feiertagen im Zeitraum zwischen 0 und 24 Uhr (ohne Freizeitausgleich). Stand 31.10.2024