

Rufbereitschaft in ambulanten Diensten

Arbeitshilfe zu Rahmenbedingungen und Vergütungsregelungen

Stand: August 2018

Inhalt

Rechtliche Rahmenbedingungen	3
Welche gesetzlichen Grundlagen nach SGB XI und SGB V verpflichten einen ambulanten Pflegedienst grundsätzlich zur Vorhaltung einer Rufbereitschaft?	3
Kooperationen mit anderen ambulanten Diensten bei der Rufbereitschaft	4
Qualitative Rahmenbedingungen	5
Qualitätsprüfrichtlinie vom 27.09.2017, Teil 1, ambulante Pflege, Anlage 2 Prüfanleitung zum Erhebungsbogen zur Prüfung der Qualität nach den §§ 114 ff. SGB XI in der ambulanten Pflege	5
Erforderliche fachliche Qualifikation zur Erbringung der Rufbereitschaft durch den ambulanten Pflegedienst	6
Arbeitsrechtliche Rahmenbedingungen	7
Rufbereitschaft gehört zur Ruhezeit	7
Arbeits- und Ruhezeiten für ArbeitnehmerInnen	7
Regelungen zur Vergütung	9
Vergütungsregeln für die Rufbereitschaft	9
Welche Vergütung kann der ambulante Pflegedienst für einen Einsatz, der innerhalb der Rufbereitschaft geleistet wird, geltend machen?	10
Fazit/ Zusammenfassung	12

Rechtliche Rahmenbedingungen

Welche gesetzlichen Grundlagen nach SGB XI und SGB V verpflichten einen ambulanten Pflegedienst grundsätzlich zur Vorhaltung einer Rufbereitschaft?

- a) Maßstäbe und Grundsätze (MuGs) in der ambulanten Pflege: 3.1.1 Sachliche Ausstattung und Organisation:

„Konkret bedeutet dies: Der ambulante Pflegedienst ist für die von ihm versorgten pflegebedürftigen Menschen ständig erreichbar und führt die vereinbarten Leistungen durch. Der Nachweis hierfür kann beispielsweise durch den Dienstplan geführt werden, wenn hierin Ruf-/ Einsatzbereitschaftsdienste ausgewiesen sind. Eine ständige Erreichbarkeit ist nicht gegeben, wenn lediglich ein Anrufbeantworter erreichbar ist oder E-Mails zugesandt werden können.“

- b) Rahmenvertragliche Grundsätze über die Versorgung mit häuslicher Krankenpflege gemäß § 132 a Absatz 2 SGB V sowie zur Versorgung mit Haushaltshilfe gemäß § 132 Absatz 1 SGB V für den Freistaat Thüringen (AOK PLUS Thüringen), hier § 4 (1) Allgemeine Anforderungen und Voraussetzungen:

„ Der Pflegedienst muss ständig erreichbar sein, dies kann auch in Kooperation mit anderen im Sinne der §§ 132 und 132 a SGB V vertragliche gebundenen Pflegediensten erfolgen.“

- c) Rahmenvertrag nach §§ 132, 132a SGB V (IKK, BKK, Knappschaft), hier § 6 (1) Allgemeine Anforderungen und Voraussetzungen:

„Der Pflegedienst muss ständig erreichbar sein, dies kann auch in Kooperation mit anderen im Sinne des §§ 132 und 132a SGB V vertraglich gebundenen Pflegediensten erfolgen.“

- d) Rahmenvertrag nach §§ 132, 132a SGB V (vdek), hier § 4 (1) Allgemeine Anforderungen und Voraussetzungen

„Der Pflegedienst muss ständig erreichbar sein, ein Anrufbeantworter reicht nicht aus. Dies kann auch in Kooperation mit anderen im Sinne der §§ 132 und 132a SGB V vertraglich gebundenen Pflegediensten erfolgen.“

- e) Rahmenvertrag nach § 75 SGB XI, hier § 10 Leistungsfähigkeit:

„Im Rahmen des Versorgungsauftrages hat jeder Pflegedienst die individuelle Versorgung der Pflegebedürftigen mit Pflegeleistungen jeder Zeit, bei Tag und Nacht einschl. an Sonn- und Feiertagen, zu gewährleisten. Dies kann in Kooperation mit anderen Einrichtungen geschehen.“

- f) Musterversorgungsvertrag nach § 72 SGB XI, hier § 5 Abs. (4) Versorgungsauftrag:

„Im Rahmen seiner Versorgungspflicht hat der Pflegedienst die individuelle Versorgung der Pflegebedürftigen mit Pflegeleistungen zu jeder Zeit, bei Tag und Nacht einschließlich an Sonn- und Feiertagen, zu gewährleisten. Dies kann in Kooperation mit anderen Einrichtungen oder durch die Beteiligung an regionalen Kooperationen geschehen, soweit nicht Kooperationen zwingend sind. Näheres regelt § 10 des Rahmenvertrages.“

Sind Kooperationen mit anderen ambulanten Diensten zur Erbringung der Rufbereitschaft möglich?

Wie beschrieben, ermöglichen die Rahmenbedingungen die Kooperation zwischen Einrichtungen zur Erbringung der Rufbereitschaft.

Qualitative Rahmenbedingungen

Qualitätsprüfrichtlinie vom 27.09.2017, Teil 1, ambulante Pflege, Anlage 2 Prüfanleitung zum Erhebungsbogen zur Prüfung der Qualität nach den §§ 114 ff. SGB XI in der ambulanten Pflege

Prüffrage 1.10:

Werden Leistungen ganz oder teilweise durch andere Anbieter erbracht?

Wenn ja, welche?

- a. Körperbezogene Pflegemaßnahmen
- b. Pflegerische Betreuungsmaßnahmen
- c. Behandlungspflege
- d. Hilfen bei der Haushaltsführung
- e. Rufbereitschaft
- f. Nachtdienst

Erläuterung zur Prüffrage 1.10:

„Zur Erfüllung ihres Versorgungsauftrages können zugelassene Pflegeeinrichtungen mit anderen Leistungserbringern kooperieren. Bei pflegerischen Leistungen darf nur mit zugelassenen Leistungserbringern (§ 72 SGB XI) kooperiert werden. Soweit eine Pflegeeinrichtung Leistungen Dritter in Anspruch nimmt, bleibt die Verantwortung für die Leistungen und die Qualität bei dem Auftrag gebenden ambulanten Pflegedienst bestehen. Mit der Frage soll erfasst werden, ob die genannten Leistungsbereiche ganz oder teilweise durch externe Leistungserbringer (Outsourcing) erbracht werden. Die Kooperationspartner sind im Freitext zu benennen. Die teilweise Einbeziehung von z. B. Ernährungs- oder Wundberatern ist hier nicht zu erfassen.“

Erforderliche fachliche Qualifikation zur Erbringung der Rufbereitschaft durch den ambulanten Pflegedienst

- a) Auf der Grundlage der gesetzlichen und vertraglichen Regelungen können wir nicht bestätigen, dass die gesetzliche Rufbereitschaft des Pflegedienstes immer durch eine Fachkraft sichergestellt werden muss. Sollten Sie anderslautende Regelungen bspw. in ihren Versorgungsverträgen finden, bitten wir Sie, uns darüber zu informieren.
- b) Grundsätzlich vertreten wir als Landesverband die Auffassung, dass aufgrund der Komplexität der Rufbereitschaft und der zum Teil unvorhersehbaren Situationen eine hohe Fachlichkeit, Reflexionsfähigkeit und Entscheidungskompetenz notwendig ist. Von daher empfehlen wir, die Rufbereitschaft ausschließlich mit Fachkräften zu besetzen.

Arbeitsrechtliche Rahmenbedingungen

- a) Gemäß § 9 Absatz 3 Rahmentarifvertrages PATT ist der/die ArbeitnehmerIn im Rahmen betrieblicher Notwendigkeiten zur Leistung von Rufbereitschaft verpflichtet. Über die Bezugnahme Klausel im Arbeitsvertrag sind die MitarbeiterInnen an die tarifvertragliche Bestimmung gebunden. Eine konkrete Vereinbarung zur Erbringung der Rufbereitschaft erfolgt noch einmal im Arbeitsvertrag, insbesondere bei Beschäftigten in Teilzeit.
- b) Bei der Auswahl der MitarbeiterInnen zur Erbringung der Rufbereitschaft ist der allgemeine arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz zu beachten. Die Auswahl darf nicht willkürlich oder diskriminierend erfolgen.

Rufbereitschaft gehört zur Ruhezeit

- a) Bei Rufbereitschaft hält sich der/die MitarbeiterIn an einem von ihm selbst gewählten, also dem Privatbereich zuzuordnenden Ort auf, um auf Abruf die Arbeit aufzunehmen. Die Stelle ist dem Arbeitgeber anzuzeigen. Die Rufbereitschaft gehört zur Ruhezeit. Nur die tatsächliche Arbeitsleistung (Einsatz) innerhalb der Rufbereitschaft gilt als Arbeitszeit.
- b) Daraus ergibt sich, dass die Arbeitszeit erst dann beginnt, wenn der/die MitarbeiterIn zum Einsatzort fährt.
- c) Dementsprechend ist auch die Fahrt zum Einsatzort im Rahmen der Rufbereitschaft als Arbeitszeit zu werten.

Arbeits- und Ruhezeiten für ArbeitnehmerInnen

- a) Laut Arbeitszeitgesetz dürfen ArbeitnehmerInnen in Deutschland grundsätzlich nicht länger als 8 Stunden pro Werktag arbeiten (§ 3 Satz 1 ArbZG). Arbeitszeiten bis zu 10 Stunden am Tag können aber gestattet sein, wenn im Durchschnitt 8 Stunden werktätlich innerhalb von 6 Kalendermonaten oder innerhalb von 24 Wochen nicht überschritten werden (§ 3 Satz 2 ArbZG).

- b) Arbeitsrechtlich gesehen wird die Rufbereitschaft solange als Ruhezeit gewertet, bis es zu einem Einsatz kommt. Insofern kann die Rufbereitschaft auch unmittelbar an den Arbeitstag anknüpfen und trotzdem insgesamt nicht die zulässige, maximale Arbeitszeit überschreiten.
- c) Als Arbeitszeit würde die Rufbereitschaft nur gewertet, wenn es zu einem Einsatz käme. Ist es zu einem Arbeitseinsatz gekommen, ist dem/der ArbeitnehmerIn gemäß § 5 Absatz 1 ArbZG eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens 11 Stunden zu gewähren. Die Dauer der Ruhezeit kann um bis zu einer Stunde verkürzt werden, wenn jede Verkürzung der Ruhezeit innerhalb eines Kalendermonats oder innerhalb von vier Wochen durch Verlängerung einer anderen Ruhezeit auf mindestens 12 Stunden ausgeglichen wird (§ 5 Absatz 2 ArbZG).

Eine andere Option zur Kürzung der Ruhezeit sieht § 5 Absatz 3 ArbZG vor (*speziell für Krankenhäuser und Einrichtungen zur Behandlung, Pflege und Betreuung von Personen*). Werden danach ArbeitnehmerInnen während ihrer Rufbereitschaft zur Arbeit herangezogen, kann die Mindestruhezeit von 11 Stunden auf bis zu 5,5 Stunden verkürzt und zu einem anderen Zeitpunkt ausgeglichen werden. Ein Zeitraum, innerhalb dessen der Ausgleich zu erfolgen hat, ist vertraglich zu vereinbaren (z.B. ein Zeitraum von längstens 8 Wochen).

Regelungen zur Vergütung

Vergütungsregeln für die Rufbereitschaft (beispielhaft)

a) Die Rufbereitschaft ist zu vergüten, meist in Form einer Pauschale. Diese wird vertraglich vereinbart (z.B.: 12,5%). Daneben besteht ein Anspruch des Arbeitnehmers auf ein Entgelt für die tatsächlich erbrachte Arbeitsleistung während der Rufbereitschaft (und ggf. Zeitzuschlägen).

b) Das heißt, dass wie folgt unterschieden werden muss:

- Rufbereitschaft ohne Einsatz: Der Arbeitgeber muss die Rufbereitschaft gesondert zur eigentlichen Arbeitszeit vergüten.

BEISPIEL:

Kalkulation der SGB XI-Rufbereitschaft bei Einsatz von Pflegefachkräften im Rahmen der Einzelverhandlung

- ❖ Wochenwerktäglich von 16:30 Uhr bis 07:30 Uhr = 15 Std.
- ❖ 251 Wochenwerktage (Mo. – Fr.) x 15 Std.
- ❖ 104 Wochenendtage (Sa., So.) x 24 Std.
- ❖ 10 Wochenfeiertage x 24 Std.

= 6.501 Std., davon sind bspw. 12,5 % der Zeit der Rufbereitschaft als Arbeitszeit anrechnungsfähig

= 812,63 Std. x 15,00 EUR (beispielhafter Brutto-Stundenlohn)

= **12.189,45 EUR** (hierin sind Zeitzuschläge für Überstunden, Nacht-, Wochenend- und Feiertagsarbeit sowie Zeiten der tatsächlichen Inanspruchnahme noch nicht enthalten!)

- Rufbereitschaft mit Einsatz: Die Einsatzzeit wird als Arbeitszeit entgolten. Wenn Überstunden, Nacht-/ Sonn- oder Feiertagsarbeit geleistet werden, hat der/die ArbeitnehmerIn für die Einsatzzeit zudem Ansprüche auf Zeitzuschläge beispielsweise gemäß § 4 Vergütungstarifvertrag PATT Thüringen. Die Vergütung für die Einsätze in der Rufbereitschaft leistet der Arbeitgeber zusätzlich zu der festgelegten Pauschale.

Welche Vergütung kann der ambulante Pflegedienst für einen Einsatz, der innerhalb der Rufbereitschaft geleistet wird, geltend machen?

- a) Die vom Kunden abgeforderten Leistungen sind in den Vergütungsvereinbarungen abgebildet:
 - Die Vergütung der in der Rufbereitschaft erbrachten Leistungen richtet sich nach den mit den Pflege- bzw. Krankenkassen getroffenen Vergütungsvereinbarungen.
 - Handelt es sich um Leistungen des SGB XI, die im Leistungskomplexsystem abgebildet werden, so *kann auch nur dieser Preis gegenüber der Pflegekasse oder dem Kunden* in Rechnung gestellt werden.
 - Gleiches gilt für Leistungen der Häuslichen Krankenpflege des SGB V. Auch hier kann nur der mit der Krankenkasse vereinbarte Preis gegenüber dem Kunden abgerechnet werden. Eine Abrechnung gegenüber der Krankenkasse setzt eine Verordnung voraus, was im Rahmen der Rufbereitschaft fast ausgeschlossen werden kann.
 - Alle darüberhinausgehenden Aufwendungen sind in den Vergütungsverhandlungen nach SGB V oder den Punktwertverhandlungen nach SGB XI einzubringen.

- Bei der Ermittlung des Punktwertes fließen die Kosten der Rufbereitschaft und etwaiger Einsätze in das Bruttogehalt des Personals mit ein, da es sich hierbei um originäre Lohnleistungen handelt. Als Grundlage für die Höhe der prospektiv kalkulierten Kosten dienen die individuell *ermittelten durchschnittlichen Aufwendungen der Rufbereitschaft der letzten 3 Jahre*, die Sie mit einer pauschalen Steigerung in den Punktwertverhandlungen zum Ansatz bringen sollten.
 - Diese Kosten können entweder auf alle Pflegekräfte gleichmäßig verteilt oder gesondert im Antrag dargestellt werden.
 - Aufgrund der vielmals pauschal verhandelten Punktwerte spielten diese Kosten in den letzten Jahren eine untergeordnete Rolle. Sollten jedoch Einzelverhandlungen geführt werden, sind die Rufbereitschaftskosten in ihrer Gesamtheit zwingender Bestandteil der Kalkulation.
- c) Die vom Kunden abgeforderten Leistungen sind nicht in den Vergütungsvereinbarungen abgebildet:
- Werden während der Rufbereitschaft vom Kunden Leistungen abgerufen, die nicht im Leistungskomplexsystem enthalten sind, kann eine private Rechnung gegenüber dem Leistungsnehmer mit einem selbst kalkulierten Verrechnungssundensatz erfolgen.
 - Beispielhaft an dieser Stelle: „Vorbeischauen/ Sicherheitsbesuch“ oder „Hilfe bei der Überleitung ins Krankenhaus“

Fazit/ Zusammenfassung

- ✓ Der ambulante Pflegedienst ist zur Rufbereitschaft gesetzlich verpflichtet.
- ✓ Die grundsätzliche Bereitstellung einer Pflegefachkraft kann gesetzlich oder rahmenvertraglich nicht bestätigt werden, wird aber von uns als Ihrem Landesverband empfohlen.
- ✓ Nur, weil Leistungen nicht zu den üblichen Öffnungszeiten (bspw. in der Nacht) erbracht werden, sind es nicht automatisch Privatzahlerleistungen.
- ✓ Sind die zu erbringenden Leistungen des SGB XI und SGB V in den Vergütungsverzeichnissen abgebildet, erfolgt die Vergütung danach.
- ✓ Sind die zu erbringenden Leistungen nicht in den Vergütungsverzeichnissen abgebildet, können diese dem Kunden mit einem individuellen Verrechnungssatzen satz privat in Rechnung gestellt werden.