



Gehalts-Verhandlungen: Neue Möglichkeiten nach der Reform

Wie Sie die Wirtschaftlichkeit Ihrer Pflegeeinrichtung durch Pflegesatzverhandlungen sicherstellen, stellt Ihnen diese siebenteilige Serie vor. Im zweiten Teil geht es um die Höhe der Gehälter und welche Rolle diese im Wettbewerb um neue Mitarbeiter spielt.

DAS PROBLEM

Pflegekräfte sind heute in der Altenpflege „Mangelware“. Die Agentur für Arbeit hat in 2017 eine Dauer bis zur Wiederbesetzung einer Stelle in der Altenpflege von 167 Tagen ermittelt. Folge dieser Knappheit an Personal sind steigende Gehälter für Pflegekräfte. Die Lohnkosten machen dabei für die Einrichtungen in der Altenpflege als Dienstleistung den Löwenanteil der Gesamtkosten aus. Daher hat auch der Gesetzgeber im Rahmen der Reformen der Pflegestärkungsgesetze erkannt, dass höhere Gehälter refinanzierbar sein müssen, da dies sonst existenzgefährdende Folgen für die Leistungserbringer haben kann. Insofern ist es für die Einrichtungen eine ganz entscheidende Fragestellung, wie sie ihre Gehälter attraktiv gestalten und wie diese im Rahmen der Pflegesatzverhandlungen durchgesetzt werden können.

Lösung: Die Stellenbesetzung in der Altenpflege ist vielfach ein stärkerer Wettbewerb als die Belegung der Plätze selbst. Auch wenn viel über die weichen Faktoren diskutiert wird, ist das Gehalt für die Attraktivität von Arbeitsplätzen ein wesentlicher Faktor gegenüber den Nachbarn im regionalen Einzugsbereich. Um griffige Angebote sowohl in Richtung Pflegekräfte als auch in Richtung Kostenträger und Pflegekassen formulieren zu können, gilt es in einem ersten Schritt zu klären, was den Mitarbeitern angeboten werden kann. Neben dem Grundgehalt sind dabei die Personalnebenkosten zu prüfen. In der Praxis kommt es vor, dass Zahlungen an Mitarbeiter geleistet werden, die nicht hinreichend in den Anträgen für die Pflegesatzverhandlungen berücksichtigt werden, weil sie nicht regelmäßig anfallen oder nicht alle Mitarbeiter einer Berufsgruppe betreffen. Hierzu gehören neben den bekannten Personalnebenkosten auch durchschnittlich anfallen-

de Überstunden, verbilligte Wohnangebote, Fortbildungen mit oder ohne Bindungsklausel, Überlassungen von Handys, Kinderbetreuungsangebote etc.

Für die Durchsetzung der ermittelten beziehungsweise geplanten Gehälter einschließlich der zusätzlichen Komponenten in den Pflegesatzverhandlungen zeigt sich folgende Situation: Vielfach wird in den Pflegesatzverhandlungen das Gehaltsniveau „fortgeschrieben“. Auf Grundlage der Ergebnisse der vormaligen Pflegesatzverhandlung wird eine aus Sicht des Trägers adäquate Steigerung der Gehälter beantragt. Die Höhe der Steigerung kann sich beispielsweise an der Veränderung der Grundlohnsomme orientieren, wobei dies in der Regel der Gehaltssteigerung bei Pflegekräften nicht gerecht wird. Auch ist die Einführung von hauseigenen Vergütungsmodellen auf Basis einer Fortschreibung nur schwerlich möglich. In dem üblichen mehrstufigen Verfahren muss dieser Antrag einschließlich der dargestellten Ge-

DER RAT FÜR DIE PRAXIS

- o Gleichen Sie die tatsächlichen Gehälter einschließlich aller Personalnebenkosten sowie zusätzlicher Kosten pro Mitarbeiter mit den Ergebnissen der Pflegesatzverhandlungen sowie einem passenden Tarifvertrag ab.
- o Entwickeln Sie anhand der gefundenen Ergebnisse das Gehaltsmodell für den kommenden Vergütungszeitraum.
- o Achten Sie darauf, dass das Gehalt für die Pflegekräfte „griffig“ ist. Das heißt, dass die Vorteile für die Mitarbeiter sofort nachvollziehbar und spürbar sind.
- o Kalkulieren Sie das gefundene Modell in die Pflegesätze und prüfen Sie das Ergebnis mit dem Wettbewerb ab.
- o Für das interne Controlling als auch die Argumentation in der Verhandlung selbst müssen in der Antragskalkulation der Vergleich mit dem Tarifvertrag wie auch die konkreten Bestandteile der Jahresentgelte pro Stelle sorgfältig dargestellt werden.

hälter zunächst plausibel sein, das heißt, die prognostische Steigerung im kommenden Vergütungszeitraum muss für die Kostenträger nachvollziehbar sein. Die diesbezügliche Darstellung der Kosten kann im Übrigen im Laufe der Verhandlung ergänzt und berichtigt werden, ohne dass die Kassen den jeweiligen Antrag als nicht plausibel abweisen dürfen.

Neben der Plausibilität muss die Einrichtung im nächsten Schritt darstellen, dass die beantragte Gehaltsstruktur einer wirtschaftlichen Betriebsführung im Sinne des § 84 Abs. 2 S. 4 und 8 SGB XI entspricht. Dabei wird zunächst überprüft, wo der Antrag im Vergleich zu Vergütungen anderer Einrichtungen in der Umgebung zu verorten ist (externer Vergleich). Dabei werden zum Abgleich vielfach die Einrichtungen des Landkreises herangezogen, was sich mit dem Wortlaut des § 84 SGB XI nicht unbedingt deckt. Wenn nun der Antrag oberhalb des unteren Drittels der Vergleichseinrichtungen liegt, muss verhandelt werden, inwieweit die erarbeitete Gehaltsstruktur angemessen ist. Auch in 2017 noch mussten an dieser Stelle teilweise zähe Verhandlungen geführt werden, da an sich angemessene und wirtschaftliche Steigerungen der Gehälter unter anderem über die willkürliche Auferlegung von Nachweispflichten (dazu mehr in der Juni-Ausgabe) durch die Kostenträger zumindest verzögert wurden. Dadurch besteht nach wie vor das Risiko, dass hohe Gehälter, die auf

Grund des Druckes von leeren Stellen im Personalschlüssel gegenüber Pflegekräften zugesagt werden, nicht refinanziert werden können.

Genau diesem Dilemma hat der Gesetzgeber im PSG II und III eigentlich entgegengewirkt. Obwohl es bei den Tarifverträgen schon der geltenden Rechtslage entspricht, wurde noch einmal festgelegt, dass die Einhaltung einer Tarifbindung, einer Vergütung nach kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen oder die Bezahlung von Gehältern bis zur Höhe tarifvertraglich vereinbarter Vergütungen nicht als unwirtschaftlich abgelehnt werden kann. Die Erfahrungen aus 2017 haben gezeigt, dass teilweise der Abgleich des bestehenden Vergütungsniveaus mit den Tarifverträgen in den Häusern zu der Erkenntnis führt, dass bereits jetzt der Unterschied zu den Tarifverträgen nur noch marginal ist. Dies ist manchmal nur nicht auf den ersten Blick sichtbar, da beispielsweise viele Gehaltsanteile in unregelmäßigen Personalnebenkosten stecken.

Auch größere Gehaltssprünge können durchgesetzt werden

Wichtig für die Pflegesatzverhandlung ist also, dass zunächst die derzeitige Gehaltssystematik schlüssig dargestellt werden kann. Wenn diese im Rahmen der Höhe der Tarifgehälter liegt, darf sie nicht mehr als unwirtschaftlich abgelehnt werden. Dies schafft Spielraum für die Träger, da auch größere Gehaltssprünge

durchgesetzt werden können. Außerdem gilt der Tarifvertrag nur hinsichtlich der Höhe der Vergütung. Alle anderen Komponenten, wie Fortbildung, altersbedingte Gehaltsentwicklung, Kündigungsregelungen, etc. müssen nicht übernommen werden. So steht es jedem Träger frei, das für sein Haus und sein Team passende Gehaltsmodell auch für die jeweilige Berufs- und Qualifikationsgruppe zu entwickeln. Der Gesetzgeber schafft zudem die Möglichkeit, auch eine Vergütung anzubieten, die über die tarifvertragliche Höhe hinausgeht, sofern hierfür ein sachlicher Grund besteht. Angesichts der in 2017 doch stark gestiegenen Entgelte für Pflegekräfte insbesondere bei nicht-tarifgebundenen Einrichtungen dürfte diese Ausnahmeregelung mehr und mehr in den Vordergrund rücken. So ist es beispielsweise auch denkbar, dass Einrichtungen mit einer besonders anspruchsvollen Klientel ein über-tarifliches Einstiegsgehalt anbieten.

Nicht vernachlässigt werden sollte im Vorfeld der Pflegesatzverhandlung ein Abgleich der möglichen Pflegesätze mit den Wettbewerbern. Wie sich in den bisherigen Entwicklungen seit Einführung des PSG III zeigt, werden aber selbst deutlich höhere Pflegesätze gegenüber den Konkurrenten vielfach in Kauf genommen, da zu vermuten steht, dass im Wettbewerb um die Mitarbeiter überbotene Nachbarn kurzfristig mit den Gehältern und in der Folge auch mit den Pflegesätzen nachziehen werden.

MEHR ZUM THEMA

Besuchen Sie auch das Seminar von Hinrich Christophers bei der Vincenz Akademie: http://vinc.li/20_Pflegesatzverhandlungen
Kontakt zum Autoren:
h.christophers@steinmeyer-law.de



Hinrich Christophers ist Rechtsanwalt und Partner der Kanzlei Steinmeyer&Partner in Hamburg.