



Foto: Susanne El-Nawab

Tariffpflicht: Verdient die PDL künftig mehr Geld als die Heimleitung?

Mit der Tariffpflicht stehen Gehaltssprünge bei vielen Mitarbeitenden an. Einrichtungen sollten daher bei den Pflegesatzverhandlungen auch das Gehalt der Einrichtungsleitung im Blick haben, um der Verantwortung und Qualifikation dieser Position gerecht zu werden.

Privilegierung der Pflegekräfte

Mit dem GVWG werden die Pflegekräfte einschließlich der Pflegedienstleitung zum Teil deutliche Sprünge bei den in der Vergütungsverhandlung zu berücksichtigenden Kosten machen. Vielleicht ist dies der richtige Moment, auch an die Einrichtungsleitung zu denken, die zwar dem Haus vorsteht, aber möglicherweise nicht hinreichend in der Pflegesatzverhandlung berücksichtigt wird.

Das Gesundheitsversorgungsweiterentwicklungsgesetz (GVWG) tritt endgültig erst mit dem 1. September 2022 hinsichtlich der Gehaltsfragen in Kraft, wirft jedoch bereits heute seine Schatten voraus. Unabhängig von den Details und den Tarifverträgen, auf welche Bezug genommen werden kann, zeichnen sich bereits jetzt Auffälligkeiten ab, die aus der deutlichen Privilegierung der Pflegekräfte herrühren. Die Ausgangslage ist relativ eindeutig: Ab dem 1. Sep-

tember 2022 dürfen Versorgungsverträge nur noch mit Einrichtungen abgeschlossen werden, die ihre Pflege- und Betreuungskräfte, wenn sie nicht schon tarifgebunden sind, mindestens in Höhe eines Tarifvertrages oder kirchenarbeitsrechtlichen Regelung entlohnen. Damit besteht für die Pflege- und Betreuungskräfte einer Pflegeeinrichtung ein detailliertes Regelungskonzept bezüglich ihrer Entlohnung. Die Zielsetzung ist klar: Nachdem bisher nur die Möglichkeit geschaffen worden ist, bis zur Höhe der tarifvertraglich vereinbarten Vergütung zu bezahlen und es letztendlich dem Betreiber freistand, ob er diese Höhe übernehmen möchte, wird nunmehr über die Zulassung, sprich den Versorgungsvertrag, eine Entlohnung der Pflegekräfte in Höhe einer tariflichen Vergütung erzwungen. Damit soll die Attraktivität des Altenpflegeberufes gesteigert werden und somit dem Per-

sonalmangel in der Branche entgegen gewirkt werden.

All dies sind legitime und sicherlich notwendige Ansätze. Die damit vielfach einhergehende Steigerung der Gehälter findet auch ihre Berücksichtigung in den Pflegesätzen. Gemäß § 82 c Abs. 2 SGB XI wird die Entlohnung von Mitarbeitenden, die Leistungen der Pflege oder Betreuung von Pflegebedürftigen erbringen und für die somit hinsichtlich der Höhe ihres Gehaltes ein Tarifvertrag oder eine kirchenrechtlichen Arbeitsregelung maßgeblich ist, als „wirtschaftlich“ anerkannt. Damit sind für die Pflegekräfte Entgelte in tariflicher Höhe in der Vergütungsverhandlung bzw. der entsprechenden Berücksichtigung in den Entgelten in jedem Fall angemessen und damit berücksichtigungsfähig. Für die Häuser, die bis zum heutigen Tag keine Berührungspunkte zu Tarifgehaltern hatten, sind die Sprünge möglicherweise insbesondere bei den Pflegehelfern, aber auch bei der Pflegedienstleitung, nicht unwesentlich.

Kein gesetzlicher Anspruch

Demgegenüber steht die Einrichtungsleitung. Als „Nicht-Pflegekraft“ gilt für sie keine der Neuerungen des GVWG. Ob das für diese Position veranschlagte Gehalt zzgl. der hinzukommenden Gehaltsnebenkosten angemessen im Sinne des § 84 II SGB XI ist und sich somit in der Pflegesatzverhandlung durchsetzen lässt, unterliegt den bisherigen unveränderten Spielregeln der Pflegesatzverhandlung. Im Gegensatz zum Gehalt der Pflegekraft besteht bei dieser nicht-pflegerischen Position kein gesetzlicher Anspruch, mit der sich die veranschlagte Position ggf. auch in einem Schiedsverfahren durchsetzen ließe. Damit ist es jedoch nicht ausgeschlossen, dass die Gehaltshöhe der PDL die der Einrichtungsleitung in der Vergütungsvereinbarung übertrifft. Diese Situation muss nicht entstehen, insbesondere bei tarifgebundenen Häusern wird auch der Einrichtungsleiter mit weiterentwickelt, jedoch ist sie bei den nicht tarifgebundenen Häusern sicherlich nicht ausgeschlossen.

Fraglich ist jedoch, ob dies der Verantwortung der Position gerecht wird.

DER RAT FÜR DIE PRAXIS

- o Betrachten Sie das Gehalt der Einrichtungsleitung entsprechend ihrer Qualifikation und Aufgaben isoliert, da diese im Betrieb „einzigartig“ ist.
- o Argumentieren Sie mit den jeweiligen Besonderheiten der Person. Im Gegensatz zu anderen Leitungskräften sind Einrichtungsleitungen vielfach auch durch einen Quereinstieg im Beruf gelandet oder Mitarbeitende mit besonderen Qualifikationen. Dies rechtfertigt andere Gehaltseinordnungen.
- o Wie dargestellt, unterscheiden sich die Aufgabenfelder der Einrichtungsleitung zwischen den Häusern erheblich, was wiederum Raum für Argumentation schafft, s. z. B. inhabergeführte Häuser oder Familienunternehmen.
- o Zusätzliche Gehaltsbestandteile wie insbesondere KfZ oder Prämien, sind zu berücksichtigen und können entsprechend in der Verhandlung durchgesetzt werden.
- o Besondere Erfolge in der Vergangenheit, sei es bspw. die erfolgreiche Übernahme/Neugründung des Hauses etc., rechtfertigen besondere Gehälter. Diese Argumentation kann auch im externen Vergleich im Rahmen der Angemessenheitsprüfung der Kostenträger Bestand haben und höhere Gehälter rechtfertigen.

Die Anforderungen an die Qualifikation zur Besetzung der Stelle des Einrichtungsleiters unterliegt dem Heimrecht. Die Anforderungen sind in den Ländern sehr unterschiedlich ausgestaltet. Exemplarisch seien hier die Bundesländer Hamburg und Bayern herangezogen. § 7 Wohn-Betreuungspersonalverordnung Hamburg (WB-PersVO HH) überträgt dem Einrichtungsleiter die Gesamtverantwortung

ren den Einrichtungsleiter zu der Gesamtverantwortung für das Haus. Dies betrifft nicht nur, aber sicherlich auch zu einem wesentlichen Teil die Wirtschaftlichkeit.

Heimleitung darf wirtschaftlich nicht in den Hintergrund treten

In allen 16 Bundesländern obliegt es der Einrichtungsleitung, die Belegung in den Häusern sicher zu stellen. Zu-

Aufgrund der Qualifikation und Aufgaben im Betrieb ist die Einrichtungsleitung einzigartig

und stellt Forderungen an seine Qualifikationen, die sich an einem Hochschulstudium orientieren. Die Inhalte reichen von betriebswirtschaftlichen Grundlagen bis hin zu Personalmanagement etc.

In die gleiche Richtung stößt die Verordnung zur Ausführung des Pflege- und Wohnqualitätsgesetzes (AV-PfleWOqG) aus Bayern, das in seinem § 12 entweder ein spezialisiertes Studium oder eine Weiterbildung zur sozialen Führungsqualifikation mit Inhalten zur Sozial- und Gesundheitsökonomie über die Personalführung bis zur Führungsethik beinhaltet. Allein diese beiden Beispielregelungen qualifizie-

meist kommt noch eine Verantwortung für die nichtpflegerische Mitarbeiter-schaft hinzu, deren Bedeutung gerade zu Pandemiezeiten erheblich gewachsen ist. Berücksichtigt werden muss aber auch, dass die trägerspezifischen Anforderungen an die Stellenbesetzung sehr unterschiedlich sind. Sie reichen in ihrer Bandbreite von der Leitung eines Einzelhauses durch den geschäftsführenden Alleingesellschafter bis hin zur Führung einer konzerngesteuerten Komplexeinrichtung, bei der eine streng reglementierte Arbeitsplatzbeschreibung der Einrichtungsleitung vorliegt und wesentliche Verwaltungs- und Managementaufgaben von

einer Zentrale übernommen werden. Unabhängig jedoch von der Frage, welche Kompetenzen der Personalbesetzung im Einzelnen zukommen, nach außen hin steht die Einrichtungsleitung der stationären Pflegeeinrichtung dem Haus vor und ist zumindest für alle außerpflegerischen Abläufe verantwortlich. Somit trägt die Einrichtungsleitung auch nach den gesetzlichen Anforderungen an den Arbeitsplatz die Gesamtverantwortung für einen Betrieb, der einen deutlich siebenstelligen Umsatz pro Jahr generiert und im Durchschnitt ca. 40 bis 50 Mitarbeiter beschäftigt. Ein Blick über den Teller- rand in andere Branchen rechtfertigt die Annahme, dass eine derartige Position zumindest im mittleren Management anzusiedeln wäre und ein in der Regel sechsstelliges Gehalt vereinbart werden würde.

Insofern ist die Bedeutung der Position der Pflegedienstleistung in ihrer Verantwortung für die zentralen pflegerischen Abläufe einhergehend mit der hohen Verantwortung und Bedeutung für die Gesundheit und die Pflege der Menschen keinesfalls zu schmälern. Jedoch darf die Einrichtungsleitung, die für den Rahmen dieser Leistung verantwortlich ist und diesen aufrecht erhält, auch wirtschaftlich nicht in den Hintergrund treten. Daher ist es wichtig, insbesondere diese Position trotz aller Umsetzungsschwierigkeiten und Fokussierung auf die Pflegekräfte bei der Pflegesatzverhandlung im Auge zu behalten und entsprechend der hohen Anforderungen an die Position zu vertreten.

MEHR ZUM THEMA

Kontakt:

sekretariat@rathauskanzlei.de



Hinrich Christophers,
MBA, DES, Rechtsanwalt,
Partner der Kanzlei
Meyer-Davies &
Christophers Rechts-
anwälte in Hamburg.