

Neuerungen durch das dritte Pflegestärkungsgesetz

Was ändert sich bei den Pflegesatzverhandlungen?

Bedingt durch das PSG III spielen bei den Pflegesatzverhandlungen in diesem Jahr das Unternehmerrisiko und der Vergleich mit Tarifgehältern eine besondere Rolle. Was bedeutet das konkret für die Praxis?

Von Hinrich Christophers und Prof. Dr. Michael Kawik

Hamburg // Die Vorbereitung von Pflegesatzverhandlungen im Jahr 2017 fällt in eine Zeit der Unsicherheit vor möglicherweise weitreichenden Veränderungen. Derzeit werden landauf, landab die Verhandlungen für die Rahmenverträge zumindest vorbereitet, um die Neuerungen des PSG III umzusetzen. Nicht neu dabei ist das Unternehmerrisiko nach § 84 II SGB XI. Es wurde von der Rechtsprechung (u.a. des Bundessozialgerichts, BSG, vom 29.01.2009, AZ: B 3 P 7/08 R) schon mehrfach vorgegeben und fließt heute in der Regel pauschaliert in die Pflegesatzverhandlungen mit ein.

Außen vor bleiben dann allerdings die spezifischen Risiken einer Einrichtung, die ebenfalls berücksichtigt werden müssen. Nach der Rechtsprechung des Bundessozialgerichts (unter anderem BSG vom 16. Mai 2013, AZ: B 3 P 2/12 R) muss das Risiko konkret für die Einrichtung bestehen, darf nicht völlig unwahrscheinlich sein und darüber hinaus kein versichertes Risiko (zum Beispiel Hochwasser) betreffen. Außerdem darf es nicht auf Fehlein-

schätzungen zurückzuführen sein. Insofern werden Kosten für Krankheitswellen, unerwartete Leerstände, etc. Berücksichtigung in der spezifischen Risikobewertung finden müssen. Das gleiche gilt für die zusätzlichen Kosten von Zeitarbeit: Die stationäre Pflegeeinrichtung hat einen Versorgungsauftrag, der mit einem vereinbarten Personalbestand verknüpft ist. Wenn es aus unbeeinflussbaren Gründen nicht möglich ist, entsprechende Personalmengen vorzuhalten, müssen die Zusatzkosten für den Einkauf von Leiharbeitnehmern als betriebliches Risiko anerkannt werden. Insofern fließen mehrere Faktoren in die Beurteilung des Unternehmerrisikos mit ein, die bei einer pauschalen Berücksichtigung oftmals unberücksichtigt bleiben dürften.

Nach der Vorstellung des Gesetzgebers verringern sich langfristig die Risiken um die Personalbesetzung, wenn höhere Gehälter in der Pflege gezahlt werden. Als Orientierungshöhe für Anerkennung von tarifangelehnten Gehältern nicht gebundener Einrichtungen nach dem PSG III kommen dabei folgende Tarifverträge in Betracht:

- Tarifvertrag für den Öffentlichen Dienst (TVöD, maßgeblich die durchgeschriebene Fassung für Pflege- und Betreuungseinrichtungen, TVöD-B). Die Bezahlung der Pflegekräfte richtet sich dabei nach Anlage E Tabellenentgelt für Beschäftigte in der Pflege. Dabei muss entsprechend der Systematik des TVöD das Personal im Rahmen dieser Eingruppierung einer Entgeltgruppe (P5 - P16) zugeordnet werden. Beispielsweise wird eine Pflegefachkraft mit einer mindestens dreijährigen Ausbildung entsprechend der Entgeltordnung (Anlage 1 zum TVöD-B) in Entgeltgruppe P 7 eingruppiert und erhält in der ersten Erfahrungsstufe ein Gehalt in Höhe von 2 635,53 Euro monatlich.
- Diakonie und Caritas als kirchliche Einrichtungen: Die Bezahlung richtet sich nach Arbeitsvertragsrichtlinien für Einrichtungen, die der Diakonie beziehungsweise Caritas angeschlossen sind. Auch hier ist nach der Eingruppierung anhand der Ausbildung und Tätigkeit vorzugehen. Insofern sind die beiden genannten Systeme trotz einzelner Unterschiede auch im Hinblick auf die Höhe der Bezahlung vergleichbar.

Vielfach dürften die tatsächlichen Gehälter in den Einrichtungen bereits jetzt nicht allzu weit von dem tarifli-

TIPPS FÜR DIE PRAXIS

- Bereiten Sie die Personalkosten präzise auf. Dazu gehört auch die Einbeziehung der durchschnittlichen Anzahl von Überstunden, Zuschlägen und sonstigen unregelmäßigen zusätzlichen Vergütungen.
- Stellen Sie eine Vorhersage über die längerfristige Entwicklung ihrer Gehälter sowie der Zuschläge etc. in den kommenden Jahren auf.
- Vergleichen Sie ihre aktuelle Gehaltsstruktur mit den Rahmenbedingungen der vorgenannten Tarifverträge.
- Bewerten Sie die im unternehmerischen Risiko liegenden Belastungen ihrer Einrichtung aus den vergangenen Jahren. Das Ergebnis kann in der Verhandlung dem pauschalierten Unternehmerrisiko entgegengesetzt werden.

chen Lohnniveau entfernt sein. Insofern ist diesbezüglich die Umstellung auf die „tarifangelehnten“ Gehälter oftmals nur ein kleiner Schritt.

Allerdings bereiten die Darlegungspflichten den Betreibern möglicherweise Sorge. Insofern stellt sich die Frage, was wann nachgewiesen bzw. dargestellt werden muss. Grundsätzlich ist zwischen dem Vorweisen der zukünftigen Gehaltsstruktur nach § 85 Abs. 3 S. 4 SGB XI in den Pflegesatzverhandlungen und dem Nachweis nach § 84 Abs. 7 S. 2. SGB XI zu unterscheiden. In der prospektiven Pflegesatzverhandlung genügt eine mit geringeren Anforderungen belegte Darstellung der geplanten Gehaltsstruktur in der Einrichtung. Demgegenüber steht der möglicherweise mit Belegen etc. zu begründende Nachweis der tatsächlichen Zahlung

der vereinbarten Gehälter nach Abschluss einer entsprechenden Vergütungsvereinbarung. Details werden die Rahmenverträge zeigen. Wir dürfen gespannt sein.

■ Hinrich Christophers ist Rechtsanwalt sowie Fachanwalt unter anderem für Arbeits- Sozial und Heimrecht bei der Kanzlei Steinmeyer & Partner; Prof. Dr. Michael Kawik ist Partner der Kanzlei. Kontakt: h.christophers@steinmeyer-law.de

Wie gehe ich mit den Neuerungen durch das PSG III in der Pflegesatzverhandlung um? Erfahren Sie alles Wichtige von Hinrich Christophers bei der Vincenz Akademie: http://vinc.li/Seminar_Christophers