



Foto: Susanne El-Nawab

## Pflegelöhneverbesserungsgesetz: So können Sie sich im Notfall absichern

Das Gesetz soll den Mindestlohn der Helfer und eine Art Lohnuntergrenze für die Fachkräfte begründen. Wenn nun in der Pflegesatzverhandlung weniger als die neuen gesetzlichen Vorgaben vereinbart worden ist, macht die Einrichtung Verluste.

### Pflegelöhneverbesserungsgesetz soll zum 1. Januar 2020 in Kraft treten

Das Bundeskabinett hat am 19. Juni 2019 im Rahmen der „Konzertierten Aktion Pflege“ das Pflegelöhneverbesserungsgesetz beschlossen. Dies ist der erste Schritt eines Gesetzgebungsvorhaben, das nach aktuellem Stand mit Wirkung zum 1. Januar 2020 in Kraft treten soll. Ziel ist die Verbesserung der Vergütungssituation für Pflegekräfte. Dazu soll ein möglicher bundesweiter Tarifvertrag für allgemeinverbindlich erklärt werden. Wenn ein solcher nicht zustande kommt, sollen auf Basis einer Änderung des Arbeitnehmer-

Entsendegesetzes die Pflegemindestlöhne per Verordnung des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales erhöht werden können.

Natürlich birgt der verbindliche flächendeckende Tarifvertrag bzw. die Verordnungslösung eine ganze Reihe von bereits diskutierten Problemen. Mit dem Kabinettsbeschluss ist nun der Beginn des Gesetzgebungsverfahrens eingeleitet worden. Änderungen – insbesondere Erweiterungen hinsichtlich der Refinanzierung – sind zu erwarten. Die Zielsetzung ist jedoch in jedem Fall löslich, denn Pflegekräfte sollen besser vergütet werden. Dies betrifft sowohl die Pflege- als auch die Pflegefachkräfte.

### Lohnuntergrenze für Fachkräfte

Es ist nun zu erwarten, dass ab dem 1. Januar 2020 ein deutlich erhöhter, in Ost und West einheitlicher, Mindestlohn für die Pflegekräfte greift. Außerdem sol-

len nach dem Willen des Gesetzgebers ggf. Lohnuntergrenzen für die Fachkräfte etabliert werden, die zumindest nach den bisherigen Verlautbarungen des Bundesgesundheitsministers Jens Spahn bei ca. 2.500 Euro pro Monat liegen sollen. Nach allerdings nicht ganz neuen Erhebungen des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit vom 16.1.2018 liegen in der zerklüfteten deutschen Vergütungslandschaft noch einige Regionen in ihrer Vergütung für Pflegefachkräfte unter der genannten Vergütung (iab-Forum: Entgelte von Pflegekräften – weiterhin große Unterschiede zwischen Berufen und Regionen vom 16. 1. 2018). Ob dies im August 2019 noch der Fall ist, bleibt allerdings fraglich.

Die Träger sollten, sobald der Gesetzgeber konkreter wird und weitere Zahlen über die Gehaltshöhe darstellt, einen Abgleich mit den tatsächlichen Gehältern und den in der Pflegesatzverhandlung vereinbarten Budgets vornehmen. Je nach Bundesland sind dies teilweise auch Gesamtbudgets oder Durchschnittslöhne. In diesem Fall sind diese Zahlen mit den der Kalkulation bzw. Vereinbarung zugrundeliegenden Werten auf das Gehalt pro Kopf und Qualifikation zu berechnen. Die Löhne, wie sie den Pflegesätzen zugrunde liegen, stellen die notwendige Refinanzierung des Pflegelöhneverbesserungsgesetzes für die Einrichtung dar. Insofern müssen die Einnahmen aus den Pflegesätzen bei adäquater Belegung die Möglichkeit eröffnen, die gesetzlichen Gehaltsrahmen abzudecken. In den allermeisten Fällen dürfte dies der Fall sein, da die Ergebnisse der Pflegesatzverhandlung zumeist deutlich über den bisher kursierenden Werten liegen dürften. Dies gilt umso mehr vor dem Hintergrund der erheblichen Steigerungen der vergangenen zwei Jahre.

Es ist aber nicht auszuschließen, dass Einrichtungen, die bisher schon knapp kalkuliert haben, nun drohen, durch die auferlegten Steigerungen in Schieflage zu geraten. Diese Einrichtungen müssen rechtzeitig reagieren, um die gestiegenen Lohnkosten umlegen zu können. Ist der bisherige Pflegesatzzeitraum

**mega.com**  
ein deutscher Hersteller für  
**Pneumatikschalter**  
kompatibel mit fast allen  
Schwesterrufanlagen.  
Info unter 04191/9085-0  
www.mega.com-gmbh.de



## DER RAT FÜR DIE PRAXIS

- o Prüfen Sie ihre tatsächlichen Lohnkosten im Bereich der Pflegekräfte einschließlich der Zuschläge etc.
- o Sobald sich die politische Diskussion im Hinblick auf die Gehälter konkretisiert, gleichen Sie Ihre Gehälter mit den gesetzlich vorgegebenen ab.
- o Prüfen Sie in einem zweiten Schritt diese Gehälter wiederum mit den vereinbarten Gehältern und Budgets aus der jüngsten Pflegesatzvereinbarung ab.
- o Sollte der voraussichtlich seltene Fall der Unterdeckung zwischen Gesetz und Refinanzierung auf Sie zukommen, bereiten Sie umgehend die Pflegesatzverhandlung mit einer ausführlicheren Argumentation im Hinblick auf die anstehenden wesentlichen Veränderungen für Ihr Haus vor.
- o Sofern die letzte Vergütungsvereinbarung bereits ausgelaufen ist, fordern Sie wie üblich zur Pflegesatzverhandlung auf.
- o Während einer laufenden Vergütungsvereinbarung muss die Aufforderung eine Begründung nach § 85 Abs. 7 SGB XI beinhalten.
- o Achten Sie in diesem Fall auf den fristgemäßen Versand des Ankündigungsschreibens nach § 9 II WBVG.

bereits ausgelaufen und gelten nur die Pflegesätze weiter (s. § 85 Abs. 6 S. 3 SGB XI), sind mit der üblichen Aufforderung Pflegesatzverhandlungen einzuleiten. Dieser Weg der Neuverhandlung der Pflegesätze ist bei einem noch laufenden Pflegesatzzeitraum verschlossen. Die Aufforderung zur Pflegesatzver-

änderung der Pflegesätze im Wege der Pflegesatzverhandlung ausgeschlossen, es sei denn, die Parteien sind sich einig, die bestehende Vergütungsvereinbarung aufzuheben und neu zu verhandeln. Dies dürfte angesichts der konträren Interessenlage nur sehr selten vorkommen.

### § 85 Abs. 7 SGB XI ermöglicht, bei außergewöhnlichen Ereignissen neu zu verhandeln

handlung kann grundsätzlich nur nach Ablauf der jeweiligen Vergütungsvereinbarung ergehen. Selten dürfte die Situation eintreten, dass während einer laufenden Vergütungsvereinbarung die gesetzlich angehobenen Gehälter zu einer Unterdeckung führen. Dazu ist das Gehaltsniveau in der Vergütungsvereinbarung nach dem aktuellem Stand zu hoch. Hinzu kommt, dass die konsequente jährliche Verhandlung der Pflegesätze in der Regel zu auskömmlichen Pflegesätzen auch im Hinblick auf gesetzgeberische Veränderungen des Lohnniveaus führen. Es ist jedoch nicht auszuschließen, dass es bei manchen Einrichtungen insbesondere im Hinblick auf die Vergütungen der Pflegehelfer zu Unterdeckungen kommt. Im laufenden Vergütungszeitraum ist eine

#### § 85 Abs. 7 SGB XI: Unterjährig neu verhandeln

Es besteht jedoch gemäß § 85 Abs. 7 SGB XI die Möglichkeit, die Kostenträger zur Neuverhandlung der Pflegesätze an den „Verhandlungstisch zu zwingen“. So kann der Träger zur „unterjährigen“ Pflegesatzverhandlung im Fall von unvorhersehbaren, wesentlichen Veränderungen auffordern. Auf Verlangen einer Vertragspartei kann nach dem Wortlaut des Gesetzes binnen vier Wochen eine Pflegesatzverhandlung herbeigeführt werden, wenn sich Annahmen der Pflegesatzverhandlung wesentlich verändert haben. Diese Veränderungen müssen neben der Unvorhersehbarkeit so wesentlich im Sinne des § 85 Abs. 7 SGB XI sein, dass ein Festhalten an dem bestehenden Vergü-

tungssatz der Einrichtung schlichtweg nicht zugemutet werden kann.

Schnell wird man bei der Prüfung der Regelung zu dem Ergebnis kommen, dass es sich bei der Neuverhandlung während des Pflegesatzzeitraumes nach § 85 Abs. 7 SGB XI um ein geeignetes Mittel handelt, um eine Refinanzierung der Auswirkungen des Pflegegeldverbesserungsgesetzes sicherzustellen. Zwar waren die Regelungen schon länger in der Diskussion, aber der Zeitpunkt des Inkrafttretens ließ sich nicht vorhersagen. Insofern dürften die Auswirkungen als „unvorhersehbar“ im Sinne des Gesetzes gewertet werden. Wenn zudem noch die vereinbarten Gehälter oder Budgets im laufenden Pflegesatzzeitraum unterhalb des dann neuen Gehaltsniveaus liegen, dürfte es sich hierbei um eine Veränderung handeln, auf die sich die Kostenträger redlicherweise einlassen müssen. Interessant dürfte die Diskussion um die Frage sein, ob gesetzgeberische Veränderungen wie das Pflegegeldverbesserungsgesetz vielleicht schon in einem entsprechenden Wagniszuschlag aufgefangen worden sind und insofern einer Verhandlung nach § 85 Abs. 7 SGB XI nicht mehr zugänglich sind. Da die Inhalte des Wagniszuschlags derzeit aber noch zur Diskussion stehen, dürfte für Einrichtungen in der skizzierten Situation der Unterdeckung in jedem Fall die Neuverhandlung nach § 85 Abs. 7 SGB XI das richtige Instrument sein, um die Wirtschaftlichkeit sicherzustellen.

#### MEHR ZUM THEMA

Kontakt:

[h.christophers@steinmeyer-law.de](mailto:h.christophers@steinmeyer-law.de)



**Hinrich Christophers,**  
Rechtsanwalt, Partner  
der Kanzlei Steinmeyer  
& Partner Rechtsanwälte  
mbB, Hamburg