

## THEMA DER WOCHE

Das Pflegepersonalstärkungsgesetz kommt

# Was Sie jetzt beachten sollten



Das neue Gesetz soll Pflegekräfte entlasten, indem bessere Rahmenbedingungen geschaffen werden.

Foto: Werner Krüper

Mit dem Pflegepersonalstärkungsgesetz (PpSG) sollen die Arbeitsbedingungen in der Pflege verbessert werden. Nach aktuellem Stand wird das PpSG zwar nicht vor dem 1. Januar 2019 in Kraft treten. Trotzdem lassen sich aus dem Referentenentwurf heute schon Impulse für Vergütungsvereinbarungen ableiten.

Von Attila Nagy und Kip Sloane

**Berlin //** Mit dem vor kurzem veröffentlichten Referentenentwurf des Pflegepersonalstärkungsgesetzes (PpSG) wurden die zuletzt wiederholt formulierten Absichtserklärungen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Pflege für eine gesetzliche Umsetzung konkretisiert. Nach aktuellem Stand wird das PpSG nicht vor dem 1. Januar 2019 in Kraft treten und es ist zu erwarten, dass die enthaltenen Ansätze noch Veränderungen erfahren werden. Trotzdem lassen sich aus dem Referentenentwurf heute schon interessante Impulse für anstehende Vergütungsvereinbarungen ableiten.

Mit dem Pflegepersonalstärkungsgesetz wird ein im Rahmen des Koalitionsvertrags als ‚Sofortpaket Pflege‘ bezeichnetes Maßnahmenpaket nach aktuellen Planungen zum 1. Januar 2019 umgesetzt. Für den Bereich der Altenpflege beinhaltet die Teilreform drei relevante Bestandteile:

1. Vergütungszuschlag zur Unterstützung der Leistungserbringung der medizinischen Behandlungspflege: Für diese Leistungserbringung wird ein Personalzuschlag aus dem Bereich SGB V refinanziert (0,5 VK bis 40 Plätze, 1 VK 41-80 Plätze, 1,5 VK 81-120, zwei Stellen ab 121 Plätze)
2. Förderung von Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf
3. Förderung von digitalen Anwendungen zur Entlastung des Pflegepersonals (insb. für QM, Qualitätsmessung, Zusammenarbeit mit Ärzten, Fort- und Weiterbildung)

Damit stellt das PpSG die erste gesetzestextliche Umsetzung der politischen Absichtserklärungen der letzten Wochen und Monate dar. Seit Amtsantritt werden die Ideen der im

Koalitionsvertrag umrissenen Maßnahmen („Sofortprogramm Pflege“, „Konzertierte Aktion Pflege“) immer wieder öffentlichkeitswirksam diskutiert und vorgestellt.

### 5-Punkte-Plan von Andreas Westerfellhaus

Aus den unterschiedlichen Stellungnahmen und Positionspapieren sticht neben dem PpSG vor allem auch der 5-Punkte-Plan des Pflegebevollmächtigten der Bundesregierung, Staatssekretär Andreas Westerfellhaus, „Mehr PflegeKRAFT“ hervor. In diesem Positionspapier werden 5 Vor-

schläge für eine gute und verlässliche Pflege definiert. Neben der Kopfprämie für Rückkehrer und Azubis, den fairen Arbeitsbedingungen und der Möglichkeit Teilzeit aufzustocken, umfasst das Positionspapier vor allem einen weiteren Aspekt, der für Einrichtungsträger von besonderem Interesse sein sollte. Wörtlich wird dort formuliert,

### Sich bietende Chancen und Gestaltungspielräume gezielt nutzen

schläge für eine gute und verlässliche Pflege definiert.

Neben der Kopfprämie für Rückkehrer und Azubis, den fairen Arbeitsbedingungen und der Möglichkeit Teilzeit aufzustocken, umfasst das Positionspapier vor allem einen weiteren Aspekt, der für Einrichtungsträger von besonderem Interesse sein sollte. Wörtlich wird dort formuliert,

„Kostenträger und Einrichtungen in der Altenpflege [...] deshalb die Möglichkeit erhalten [sollen], in den Vergütungsverhandlungen Zuschläge für die Einführung innovativer Konzepte für attraktive Arbeitsbedingungen zu vereinbaren“.

In Kombination betrachtet, zeichnet sich somit eine bessere monetäre Anerkennung von Programmen und Initiativen ab, die zu einer Verbesserung der Arbeitgeberattraktivität beitragen können. Diese Maßnahmen waren in der Vergangenheit häufig nicht refinanzierbar. Zum jetzigen Zeitpunkt stellen diese Überlegungen zwar noch Zukunftsmusik dar,

doch lassen sich aus diesen Willensbekundungen bereits interessante Schlüsse ableiten.

Die Vergütung des Unternehmersrisikos gemäß § 84 Abs. 2 SGB XI ist ein ebenfalls stark diskutiertes Thema, das aktuell noch sehr viel Interpretationsspielraum bietet. Stark vereinfacht lassen sich diese Unklarheiten darauf zurückführen, dass der

Gesetzgeber zwar eine Möglichkeit zur Risikovergütung vorgesehen hat, aber die Bemessung und genaue Abgrenzung derselben nicht genau definiert hat. Dies führte in der Vergangenheit zu viel Frustration bei Trägern, die oftmals erfolglos versuchten die Risikozuschläge im Rahmen von Pflegesatzverhandlungen durchzusetzen.

### Risikoaufschlag kann als Chance gesehen werden

Die aktuelle Situation lässt hier jedoch einen gedanklichen Querverweis zu: Die sonst als Defizit erlebte mangelnde Konkretisierung des Risikoaufschlags, kann im Kontext der vorgestellten Absichtserklärungen auch als Chance gesehen werden. Gemäß den zuvor dargestellten politischen Zielsetzungen sollen Träger zukünftig auch finanziell umfassend dabei unterstützt werden, Maßnahmen zur Steigerung der Arbeitgeberattraktivität umzusetzen. Aktuell ist Trägern diese Möglichkeit aufgrund einer Orientierung an Benchmarkwerten bei einzelnen Vergütungspositionen kaum gegeben - sie haben das immanente Risiko, dass ihre Maßnahmen zur Arbeitgeberattraktivitätssteigerung

im Rahmen von konventionellen Vergütungsvereinbarungen nicht berücksichtigt werden. Ein interessanter Ansatz könnte demnach darin bestehen, diese Faktoren im Rahmen der Risikoaufschlagsbestimmung mit einfließen zu lassen oder darin über diese Maßnahmen Risiken konkret zu quantifizieren, um eine entsprechende Berücksichtigung zu rechtfertigen.

An dieser Stelle sollten Sie deshalb genau überlegen, welche Maßnahmen Sie ergreifen, um Personal zu binden und die Arbeitsplätze attraktiv zu gestalten. Diejenigen Bestandteile, die nicht im Rahmen der normalen Verhandlung anerkannt werden, sollten dann als Risikobestandteil mit aufgenommen werden. Hierbei gilt folgende Überlegung: Das Problem (Fachkräftemangel) besteht bereits heute, dass die politische (Teil-)Lösung erst in (frühestens) 6 Monaten verabschiedet wird, ist von Ihnen nicht direkt beeinflussbar und somit als Risiko mit in die Verhandlung zu integrieren.

### Kreativität und Beharrlichkeit erforderlich

Das vorgestellte Beispiel stellt einen grundlegenden und übergeordneten Ansatz dar: Lassen Sie sich nicht von den vielschichtigen Veränderungen fremdbestimmen, sondern versuchen Sie die sich bietenden Chancen und Gestaltungspielräume gezielt zu nutzen. Manchmal erfordert dies eine bestimmte Menge an Kreativität und oftmals eine noch viel höhere Beharrlichkeit beim wiederholten Vortragen der Argumente, aber es stellt eine Form des proaktiven Handelns dar – Sie agieren, anstatt nur auf neue Regelungen und Anforderungen zu reagieren.

- **Attila Nagy (Arzt, Diplom-Volkswirt) ist Geschäftsführer der Partner bei der rosenbaum nagy unternehmensberatung GmbH, E-Mail: [nagy@rosenbaum-nagy.de](mailto:nagy@rosenbaum-nagy.de)**
- **Kip Sloane (MBA) ist Berater bei der rosenbaum nagy unternehmensberatung GmbH, E-Mail: [sloane@rosenbaum-nagy.de](mailto:sloane@rosenbaum-nagy.de)**
- **Optimal auf die Herausforderungen der Gesetzesreformen der letzten Jahre vorbereitet, werden Sie in den Seminaren von Kip Sloane im Rahmen der Vincenz Akademie: [vincenz-akademie.de](http://vincenz-akademie.de)**