

Mit Vollgas und angezogener Handbremse zur Teilreform?

So widersprüchlich wie der Titel klingt, gestaltet sich auch die nun vorgelegte Teil-Pflege-Reform. Einerseits liegt nicht wie angekündigt eine richtige Struktur-Reform vor, andererseits beinhaltet diese Kurz-Reform gleich mehrere umfassende Veränderungen und einen sehr ambitionierten Zeitplan.

Text: Kip Sloane

Bei eingehender Betrachtung der Reform-Inhalte wirkt es ein bisschen so, als ob dem politischen Last-Minute-Kompromiss zu viel geopfert wurde. Eine möglichst günstige Reform für den Staatshaushalt und zur Schonung der allgemeinen Abgabenlast, die aber trotzdem eine Verbesserung für die Pflegenden beinhalten soll, funktioniert nur, wenn es auf Kosten anderer geht. Das werden nun die Pflegebedürftigen sein, die den Großteil der steigenden Personalkosten werden stemmen müssen und Sie als Träger, die mit der Ausblendung der unternehmerischen Risiken und Wagnisse bei gleichzeitiger Verschärfung der Nachweispflichten vor einer wirtschaftlich noch ungewisseren Zukunft stehen. Um allerdings nicht das Positive aus den Augen zu verlieren, hat

die Branche in den letzten Jahren eines unter Beweis gestellt – Ihre Expertise, mit halbfertigen Reformen gut zurecht zu kommen. Die nun vorgelegte wird uns definitiv noch über einige Jahre hinweg beschäftigen. Die Kernbestandteile der Pflegereform lassen sich zu sieben besonders management-relevanten Themen zusammenfassen.

Regelungen zur Tarifpflicht sind verschärft

Die Regelungen zur künftigen Tarifpflicht haben im Gegensatz zum letzten Diskussionsstand (Arbeitsentwurf zur Pflegereform 2021) eine weitere Verschärfung erfahren. Statt der Rückfalllösung der ortsüblichen Vergütung stellt ab dem 30. September 2022 die tarifliche Bezahlung die Voraussetzung

für den Abschluss von Versorgungsverträgen dar. Auch bereits bestehende Versorgungsverträge müssen dann diese Anforderungen erfüllen.

Es muss zwar nicht zwangsläufig ein Tarifvertrag oder eine kirchliche Arbeitsrechtsregelung eingeführt werden, aber es muss nachgewiesen werden, dass die Höhe der Entlohnung nicht die eines eröffneten Tarifvertrages oder eines Tarifvertrags unterschreitet, den mindestens eine weitere Einrichtung in der Region anwendet. Gleichzeitig wird zukünftig das Nicht-Abschließen von anerkannten Tarifverträgen zu deutlichen Nachteilen führen, da hierdurch der Verwaltungs- und Leitungsaufwand zur Darlegung der gezahlten Entgelte sowie vor allem auch für die Argumentation der

WIDERSPRÜCHE, ÜBER DIE SICH STREITEN LÄSST

- Die Pflegebedürftigen sollen entlastet werden, aber nicht so umfassend, dass dafür erheblich mehr Belastungen an anderer Stelle (Sozialabgaben, Steuermittel) eingesetzt werden müssen.
- Pflegenden sollen tariflich bezahlt werden, auch wenn das zu erheblichen Preissteigerungen führt, die nicht abgefangen werden.
- Die Preise werden wegen der Tarifsteigerungen erheblich steigen, trotzdem ist eine weitere Marktdifferenzierung über Preiswettbewerb erwünscht.
- Die Transparenz soll über härtere Nachweisregelungen weiter erhöht werden, ohne aufzuzeigen, wie dann die Wirtschaftlichkeit mittelfristig gesichert werden kann (Wagnis).
- Die Tarifpflicht wird zu einem erheblichen Bürokratie-Mehraufwand führen, der nicht durch eine Erhöhung der Leitungs- und Verwaltungsanteile aufgefangen wird.
- Wegfall der eigenanteilsenkenden Zusatzpersonalstellen bei Einrichtungen, die dieses Personal zuletzt vorgehalten haben, stattdessen zukünftig pauschale Kostenreduktion (Fehl-Incentivierung für die Einrichtungen).
- Zentrale Bestandteile der Reform werden in nicht-öffentliche Ausschüsse und Landesrahmenvertrags-Gremien verlagert, die finale Ausgestaltung ist somit nicht absehbar und wird erst deutlich zeitverzögert wirksam.

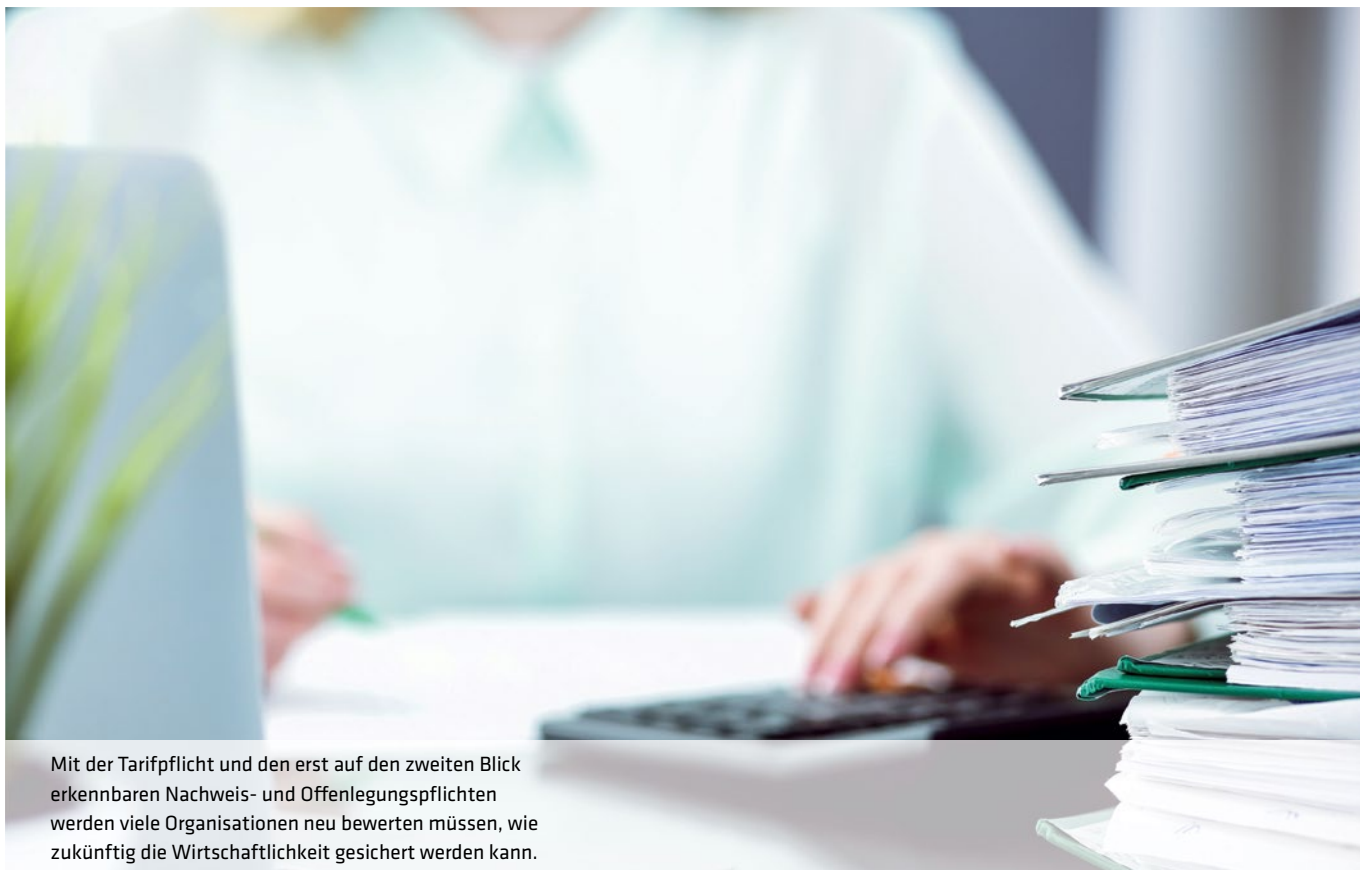


Foto: Adobe Stock/rogerphoto

Mit der Tarifpflicht und den erst auf den zweiten Blick erkennbaren Nachweis- und Offenlegungspflichten werden viele Organisationen neu bewerten müssen, wie zukünftig die Wirtschaftlichkeit gesichert werden kann.

Sachgerechtigkeit der gezahlten Entgelte – hier greift dann ein regionaler Vergleich, der maximal um zehn Prozent überschritten werden kann – deutlich ansteigen wird.

Die Details zu den Nachweis- und Prüfverfahren sollen bis zum 30. September 2021 bzw. 1. September 2022 vom Spitzenverband Bund der Pflegekassen erarbeitet werden. Bereits jetzt ist aus den Begründungstexten ersichtlich, dass mit einer erheblichen Verschärfung der Nachweis- und Offenlegungspflichten zu rechnen ist (siehe hierzu § 83 Abs. 7). Die gesamten Entgeltstrukturen werden deutlich transparenter und für die Kostenträger jederzeit prüfbar. Im Umkehrschluss wird den Trägern zwar in Aussicht gestellt, dass tarifgebundene Pflegeeinrichtungen im Gegenzug auch immer die Gehaltskosten-Anerkennung im Rahmen von Entgeltverhandlungen erhalten sollen, es bleibt jedoch vollkommen offen, wo zukünftig Wagnis und Risikoaufschläge abgebildet werden können, die in Ermangelung an Alternativen in der Vergangenheit häufig in den Personalkosten untergebracht wurden.

Management-Tipp:

- o Bewerten Sie die Chancen und Risiken des Abschlusses (oder der Orientierung an) bestehenden Tarifverträgen.

- o Analysieren Sie Ihre Entgeltverhandlungsergebnisse, sollte sich im Personalkostenbereich eine Abweichung zwischen verhandelten und tatsächlichen Personalkosten zeigen, ergibt sich dringender Handlungsbedarf.
- o Überarbeiten Sie Ihre Verhandlungsstrategie und integrieren Sie Wagnis- und Risikobestandteile in bestimmten Verhandlungspositionen.

kannte Ausbildung, einjährige Hilfskräfte und Fachkräfte.

Diese bundeseinheitlichen Personalschlüssel sollen dann auf Landesebene in die Ausgestaltung der neuen Rahmenverträge einfließen (Orientierungswert und Entwicklungsziel). Einrichtungen haben ab Juli 2023 die Möglichkeit, sich auf diese Mindestpersonalmenge zu berufen und bekommen

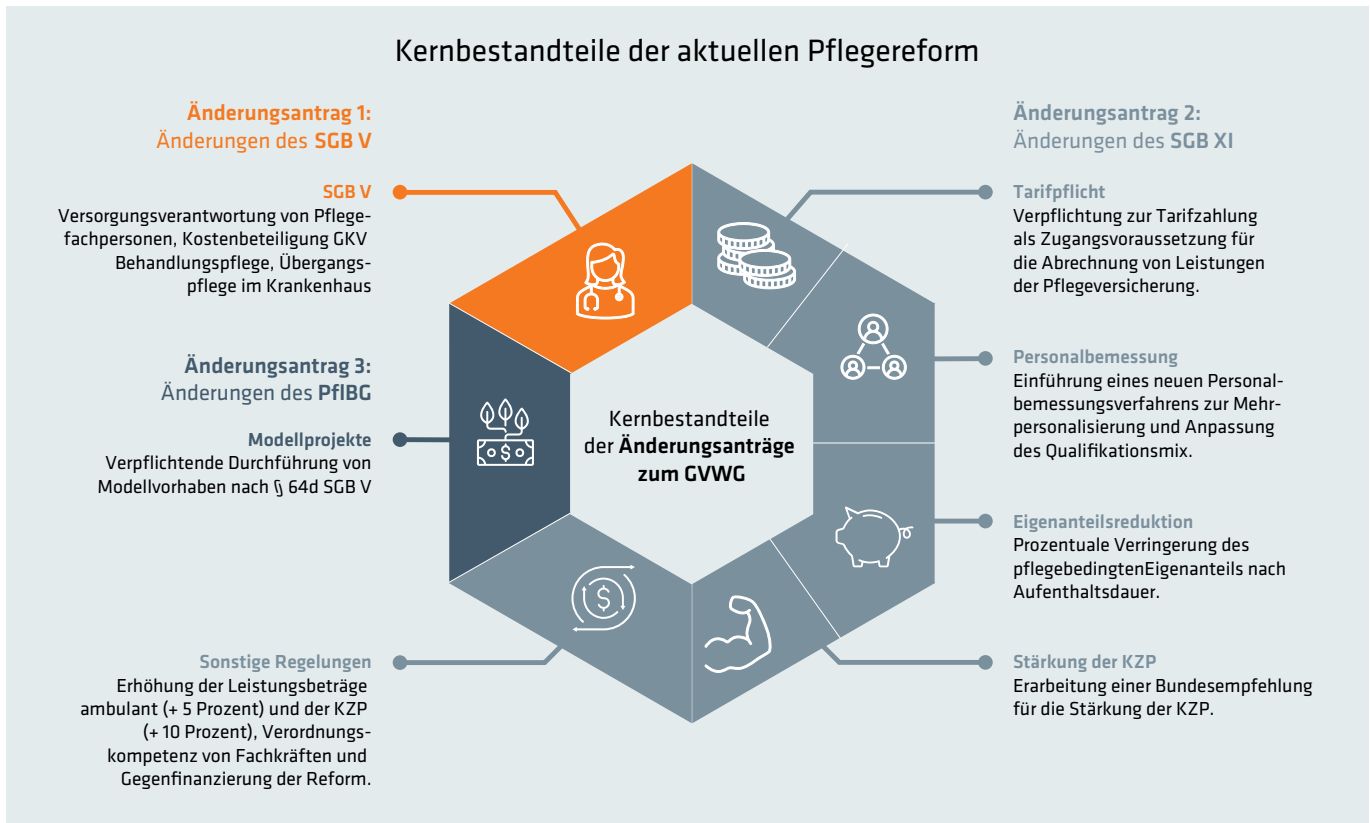
Die gesamten Entgeltstrukturen werden deutlich transparenter und für die Kostenträger jederzeit prüfbar

Personalbemessung bildet sich als mehrschichtiger Prozess ab

Bei der Personalbemessung wurden die angekündigten Änderungen aus dem Arbeitsentwurf weitestgehend übernommen. Grundsätzlich soll eine bundeslandabhängige Ausgestaltung in Rahmenverträgen beibehalten werden, hierfür erhalten die Bundesländer den Auftrag, die Rahmenverträge zu überarbeiten und die zentralen Erkenntnisse aus dem Rothgang-Gutachten zur Mehrpersonalisierung in der stationären Pflege mit einem veränderten Fachlichkeitsmix aufzugreifen. Zukünftig soll eine Dreiteilung der Personalschlüssel gelten: Hilfskräfte ohne aner-

diese dann auch refinanziert. Die neuen Personalschlüssel werden sämtliche anderen zusätzlichen Personalbestandteile ablösen (bis auf die Betreuungskräfte), sodass die Personalsteuerung insgesamt ab spätestens Mitte 2023 wieder einfacher wird.

Insgesamt werden die Veränderungen der Personalbemessungen als mehrschrittiger Prozess abgebildet, der sich



Wie in der Abbildung dargestellt, lassen sich die Kernbestandteile der Pflegereform zu sieben besonders management-relevanten Themen zusammenfassen.

über die nächsten Jahre langsam iterativ weiterentwickeln soll.

Management-Tipp:

- o Bewerten Sie die Maximal-Effekte der neuen Orientierungswerte und deren Auswirkung auf den Personalmix (Fach- und Hilfskräfte).
- o Ermitteln Sie den kurz- sowie mittelfristigen Personalbedarf und nutzen Sie heute bereits verfügbare Refinanzierungstöpfe zum sukzessiven Personalausbau.
- o Entwerfen Sie im Leitungsteam die Grundzüge der zukünftigen Arbeitsteilung und passen Sie Ihre Arbeitsorganisation langsam darauf an.

Pflegebedingte Eigenanteile werden reduziert

Ab dem 1. Januar 2022 sollen die pflegebedingten Eigenanteile prozentual nach Aufenthaltsdauer verringert werden. Das bedeutet, dass bis einschließlich 12 Monate Leistungsbezug gemäß § 43 SGB XI (vollstationäre Pflege) fünf Prozent Leistungszuschlag gezahlt wird, bei mehr als 12 Monaten 25 Prozent, bei

mehr als 24 Monaten 45 Prozent und bei mehr als 36 Monaten 70 Prozent.

Es erfolgt demnach, wie schon im Arbeitsentwurf absehbar, eine prozentuale Verringerung, die jedoch deutlich geringer ausfällt als zunächst erhofft. Neben dieser Reduktion des pflegebedingten Eigenanteils bleibt lediglich der pauschale Behandlungspflegezuschuss erhalten (siehe auch Absatz Relevante Änderungen im SGB V). Die ursprünglich geplante Erhöhung und Dynamisierung der Leistungsbeträge ist genauso wenig enthalten wie die monatliche Verringerung der Investitionskosten um 100 Euro.

Management-Tipp:

- o Bewerten Sie als Teil der Tarifanalyse, welche Mehrkosten durch einen Tarifabschluss durch diese Regelung abgefangen werden und wie viel nicht aufgefangen wird.
- o Informieren Sie frühzeitig Angehörige und Bewohnerbeiräte, dass der politische Kompromiss nicht zu einer unmittelbaren großen Entlastung werden wird.

- o Passen Sie Ihre Verkaufsunterlagen und Beratungsabläufe dahingehend an, dass zukünftig die lang- und mittelfristige finanzielle Belastung deutlich verringert wird.

Schnelle Stärkung der Kurzzeitpflege wird aufgeweicht

Innerhalb von neun Monaten ab Inkrafttreten des Gesetzes – voraussichtlich also Q1 2022 – sollen auf Bundesebene Empfehlungen für die Ausgestaltung der Kurzzeitpflege (KZP)-Rahmenverträge entwickelt werden. Die zu beschließenden Empfehlungen gelten bis zum finalen Abschluss der Rahmenverträge in den Bundesländern. Im Detail sollen Empfehlungen zu einer realistisch erreichbaren Auslastungsquote (niedriger als heute), der Personalausstattung (mehr als heute), sowie den Details der Entgeltermittlung – z.B. Prüfung, ob pauschale Vergütung sinnvoll ist – erarbeitet werden. Insgesamt ist damit auch die eigentliche Absicht, die KZP schnell zu stärken, aufgeweicht worden. Sowohl die Frist zur Erarbei-

tung der Empfehlung als auch das zunächst geplante Übergangsgeld für die sofortige Schaffung solitärer KZP-Plätze, finden sich nicht wieder.

Management-Tipp:

- o Beziehen Sie die absehbaren Verbesserungen der Wirtschaftlichkeit für Kurzzeitpflegen mit in Ihre laufenden Überlegungen zur Gestaltung Ihres Angebots mit ein.
- o Setzen Sie sich heute schon mit dem Verweis auf die ausstehenden Regelungen für eine Verbesserung der Rahmenbedingungen in anstehenden Entgeltverhandlungen ein.

Leistungsbeträge der Kurzzeitpflege werden einmalig erhöht

Neben den zuvor genannten Kernelementen ergeben sich weitere Veränderungen, die hier kurz dargestellt werden sollen. Es wird die Verordnungskompetenz von Pflegefachkräften eingeführt, um Pflegehilfsmittel oder Hilfsmittel verordnen zu können, die ambulanten Leistungsbeträge werden einmalig um fünf Prozent erhöht und die der Kurzzeitpflege um zehn Prozent.

Darüber hinaus wird die Grundlage für die Durchsetzung tariflicher Bezahlung im ambulanten Verhandlungsgeschehen geschaffen. Zudem wird die Gegenfinanzierung der Reform durch eine Anhebung der Pflegeversiche-

rungsbeiträge für Kinderlose sowie Steuerzuschüsse geregelt.

Management-Tipp:

- o Die Entwicklung der zukünftigen Arbeitsorganisation sollte insbesondere auch die Regelungen zur Weiterentwicklung der Fachlichkeit umfassen und diese ganzheitlich berücksichtigen.

Fachlichkeitsanforderungen werden sich künftig grundlegend verändern und idealerweise in neuen Personalkonzepten münden

- o Im Bereich der ambulanten Pflege sollte eine systematische Prüfung der Tragfähigkeit der verhandelten Entgelte erfolgen. Sollten diese nicht auskömmlich sein, sollte nachverhandelt werden.

Relevante Änderungen im SGB V: Beteiligung der Krankenkassen

Zum einen soll durch eine Stärkung der Versorgungsverantwortung von Pflegefachpersonen mehr Verantwortung bei der Verordnung von häuslichen Pflegehilfsmitteln und Hilfsmitteln sowie eine Erprobung von Modellen zur Heilkundeübertragung auf Pflegefachkräfte umgesetzt werden. Darüber hinaus findet sich die pauschale Beteiligung der gesetzlichen Krankenversicherung (GKV) an den Kosten der

medizinischen Behandlungspflege in der vollstationären Pflege im Umfang von 640 Millionen Euro wieder – hier wird allerdings vollkommen offengelassen, in welcher Form dieser Beitrag eigenanteilsschonend wirkt. Zum anderen findet sich ein neuer Leistungsanspruch für die Übergangspflege im

Krankenhaus wieder. Dieser umfasst eine maximal zehntägige Nachfolgeversorgung im Krankenhaus, die nachrangig zu den herkömmlichen Pflegeleistungen zu gewähren ist.

Relevante Änderungen im Pflegeberufe-Gesetz (PfIBG)

Um die Versorgungsverantwortung von Pflegefachpersonen zu stärken, sollen verpflichtende Modellvorhaben zur Vermittlung erweiterter Kompetenzen zur Ausübung heilkundlicher Tätigkeiten durchgeführt werden.

Was die Einrichtungsträger jetzt tun sollten

Diese in Änderungsanträgen verpackte Reform ist im Juni als Gesetz verabschiedet worden.



Foto: Photoaito/Vincent Hazat

In den sorgfältig vorbereiteten und konstruktiv streitbaren Entgeltverhandlungen sollten auch die notwendigen Risiko- und Wagnis-Aufschläge Berücksichtigung finden.

Im ersten Schritt sollten Sie für sich abwägen, welche der Änderungen Sie besonders treffen wird. Je nach Trägerschaft, aktueller Personalsituation, aktuellem Angebotsportfolio und wirtschaftlicher Situation kann diese Analyse zu sehr unterschiedlichen Ergebnissen führen. Übergeordnet lassen sich

te und konstruktiv streitbare Entgeltverhandlungen hinauslaufen, in denen auch die notwendigen Risiko- und Wagnis-Aufschläge eine Berücksichtigung finden müssen.

Zudem stehen Sie in den nächsten Jahren vor der Herausforderung, eine neue Arbeitsorganisation inklusive der

der Arbeitsbedingungen in der Pflege. Flächendeckende Verbesserungen der Bezahlung, eine stufenweise Verbesserung der Personalausstattung sowie eine Stärkung der Rolle von Pflegefachpersonen sind hier wichtige Bausteine, bei gleichzeitiger (Teil-)Reduktion der Eigenanteile. Kümmern Sie sich möglichst frühzeitig darum, diese neuen Rahmenbedingungen so zu nutzen, dass sich auch die größer gewordenen betriebswirtschaftlichen Risiken beherrschen lassen. Hier nutzt vor allem ein beherzter Blick in die Zahlen und ein bisschen kreatives Verhandlungsgeschick (Rahmenvertrags- und Pflegesatzverhandlungen), um auch in Zukunft erfolgreich agieren zu können.

Es wird mehr denn je auf sorgfältig vorbereitete und konstruktiv streitbare Entgeltverhandlungen hinauslaufen

aber vor allem die zentralen Herausforderungen im Bereich des Personals und der Wirtschaftlichkeit in den Vordergrund stellen.

Mit der Tarifpflicht und den erst auf den zweiten Blick erkennbaren Nachweis- und Offenlegungspflichten werden viele Organisationen neu bewerten müssen, wie zukünftig die Wirtschaftlichkeit gesichert werden kann. Es wird mehr denn je auf sorgfältig vorbereite-

notwendigen Personalgewinnung und -entwicklung zu entwerfen. Getrieben durch Gesetzesreformen und die digitale Vernetzung (Telematikinfrastruktur und Datenverfügbarkeit), werden sich Fachlichkeitsanforderungen grundständig verändern und idealerweise in neuen Personalkonzepten münden, die sowohl den Herausforderungen genügen, als auch die Alltags-Realität in den Häusern abbilden.

Wenn uns der Corona-Winter eines gelehrt hat, dann vielleicht das: auch in eigentlich frustrierenden Situationen etwas Positives zu finden. Der Autor versucht es deshalb mit einem positiv-optimistischen Ausblick: Erfreulicherweise beginnt mit der Reform der lange überfällige Weg hin zu einer Verbesserung

MEHR ZUM THEMA

Kontakt zum Autor:
sloane@rosenbaum-nagy.de

Kip Sloane, Senior-Berater bei der Rosenbaum Nagy Unternehmensberatung GmbH

