

Fit für die Pflegereform

Das können Sie bereits jetzt tun

Die Pflegereform des vergangenen Jahres, das Gesundheitsversorgungsweiterentwicklungsgesetz (GVWG), hat erheblichen Einfluss auf das **Geschäftsmodell der stationären Altenpflege**. Welche Auswirkungen das auf den Betrieb der Einrichtungen haben kann und wie man sich jetzt am besten vorbereitet, beschreiben unsere Gastautoren in ihrem Beitrag.

„Die nächste Pflegesatzverhandlung hat enormen Einfluss auf den wirtschaftlichen Erfolg.“



Attila Nagy,
Rosenbaum Nagy

Besonders bedeutsam sind die Auswirkungen der verbindlichen Tarifeinführung (§ 72 Abs. 3 SGB XI) ab September 2022 sowie die Mehrpersonalisierung (§ 113 c SGB XI) ab Juli 2023 (siehe die Beiträge in CARE Invest 25-26/21 sowie 1-2/22). Sowohl aufgrund der wirtschaftlichen Auswirkungen als auch wegen der Fristen und Vorlaufzeiten, müssen Einrichtungsträger kurzfristig die Weichen stellen, um wirtschaftliche Nachteile zu vermeiden.

Der Einstieg: Arbeitsplan festlegen

Betreiber sollten sich daher zunächst einen Überblick verschaffen. Folgende Fragen sind zu klären:

- Bei nicht-tarifgebundenen Trägern: An welchem Tarif möchte ich mich zukünftig orientieren?
- Welche Auswirkungen wird die Mehrpersonalisierung haben? Wie hoch ist der Bedarf an zusätzlichen Kräften? Welche Maßnahmen sind erforderlich, um dieses Personal zu beschaffen?
- Wie drastisch werden sich die Kosten der erhöhten Vergütung sowie die Mehrpersonalisierung auf die Pflegesätze und die Einrichtungs-eigenanteile auswirken?
- Wie verändern die höheren Preise die strategische Positionierung der Einrichtung?
- Welche Auswirkungen haben die zu erwartenden Regelungen der neuen Regierung?

Wie in den vorigen Beiträgen beschrieben, wird die Pflegereform das Marktumfeld deutlich verändern. Aufbauend auf eine einleitende Analyse, sollte jede Einrichtung einen Umsetzungsplan erstellen.

Top-Thema: Umsetzung Tarifpflicht

Bisher nicht-tarifgebundene Träger müssen aufgrund der Regelungen des § 72 Abs. 3 SGB XI bereits kurzfristig handeln, denn nach der Fristverlängerung müssen sie nun bis Ende März 2022 verbindlich an-

geben, welcher Tarifvertrag angewendet oder an welchen anwendbaren Tarifvertrag angelehnt der Träger die Vergütung seiner Pflegekräfte spätestens ab September 2022 vornehmen wird. Mit der Entscheidung sind Auswirkungen auf den wichtigsten Kostenblock verbunden, was Renditen und strategische Positionierung unmittelbar beeinflusst.

Eine Simulation verschiedener Tarifwerke, verbunden mit einer Berechnung der zu erwartenden Pflegesätze, ermöglicht eine Vorschau. Hierbei ist zu beachten, dass alle anderen bisher nicht tarifgebundenen Wettbewerber auch neue, in der Regel höhere Preise haben werden. Die Abwägung, ob ein für Pflegekräfte attraktiverer Tarif, der die Chance verspricht, bisherige Wettbewerbsnachteile bei der Gewinnung von Mitarbeitenden zu reduzieren, gewählt werden soll, ist abhängig vom Wettbewerbsumfeld und der strategischen Positionierung. Unser Eindruck ist, dass gerade viele familiengeführte private Unternehmen in der Vergangenheit ihre hochwertigen Leistungen unter Wert verkauft haben, und sie daher bei der Vergütung mutiger sein dürfen.

Für die Zukunft: Personalstrategie

Neben der Vergütung müssen sich die Einrichtungen mit der Personalstrategie auseinandersetzen, denn bereits ab Juli 2023 muss eine Mehrpersonalisierung umgesetzt werden, die je nach Bundesland eine Ausweitung vor allem bei Nicht-Fachkräften erfordert. Der Mehrbedarf kann bis zu 50 Prozent betragen. Gerade der Wettbewerb um die Gruppe der einjährig ausgebildeten Kräfte könnte zum Engpass führen. Überall dort, wo die Lücke in den einzelnen Qualifikationsstufen nicht durch ein Aufstocken von Teilzeitleistungen gelöst werden kann, werden voraussichtlich Mehrkosten auf die Einrichtung zukommen, damit das erforderliche Personal zum Stichtag bereitsteht, um eine Unterschreitung der Schlüssel zu vermei-

den. Daher ist dies Thema vordringlich anzugehen: durch den Aufbau einer Arbeitgebermarke sowie Maßnahmen zur Personalgewinnung und -bindung.

Erfolgsfaktor: Pflegesatzverhandlung

Vor diesem Hintergrund wird die nächste Pflegesatzverhandlung enormen Einfluss auf den künftigen wirtschaftlichen Erfolg haben. Hierbei muss sichergestellt sein, dass die Personalkosten lückenlos finanziert werden. Dies bedeutet, dass die Laufzeiten der Vereinbarungen möglicherweise an die Stichtage für die Einführung der neuen Entlohnungen bzw. an die Mehrpersonalisierung angepasst werden müssen. Außerdem müssen die Mehrkosten bis dahin refinanziert werden. Darum sind wir der Meinung, dass Aufwendungen für Qualifizierung oder Gewinnung von Personal angemessen in den Pflegesätzen refinanziert werden müssen. Diese sind in Abhängigkeit von der Personalstrategie zu beziffern. Auch in der Übergangszeit bestehende Mehrkosten durch temporäre Überbesetzung sollten aufgeführt sein.

Hierbei sind Einzelverhandlungen ein zentraler Erfolgsfaktor, denn auch das Durchsetzen der tatsächlichen Sachkosten ist von immer höherer Rele-

vanz. Da es keine Quersubventionierung von nicht-auskömmlichen Sachkosten durch Einsparungen bei den Personalkosten geben kann, muss um eine angemessene Finanzierung aller Positionen gekämpft werden, notfalls vor der Schiedsstelle. Ebenso muss eine Gewinnkomponente durchgesetzt werden.

Da auch aufgrund der höheren Preise mit mehr Konflikten in den Pflegesatzverhandlungen gerechnet werden muss, sollten diese exzellent vorbereitet werden. Das beinhaltet, dass alle Daten sehr gut aufbereitet und zugleich eine überzeugende Argumentation aufgebaut werden müssen. Weil die Einzelvergütungsverhandlungen auch hinsichtlich der Daten deutlich transparenter geführt werden, müssen hierbei auch mögliche Regressrisiken nach § 115 SGB XI in dem Fall beachtet werden, dass Stellenschlüssel unterschritten wurden. Sollte dies der Fall sein, so müssen im Vorfeld der Verhandlungen Maßnahmen eingeleitet werden, dieses Risiko zu reduzieren. Dies kann beispielsweise durch Stellenaufstockungen für die Monate bis zur Verhandlung erfolgen.

Autoren dieses Beitrag sind Attila Nagy und Daniel Beckers von der Rosenbaum Nagy Unternehmensberatung.