

## Jetzt verhandeln, um Mitarbeiter nicht verlieren

UNTERNEHMENSBERATER UND PFLEGEEXPERTE ANDREAS HEIBER KOMMENTIERT THEMEN DER PFLEGEBRANCHE. IN DIESER AUSGABE: VERABSCHIEDUNG DES PFLEGEPERSONAL-STÄRKUNGSGESETZES

**M**it der Überschrift: „Endlich am Ziel – GroKo begeistert die ambulante Pflege!“ feiern der Verband der katholischen Altenhilfe in Deutschland und der Deutsche Evangelische Verband für Altenarbeit und Pflege mit einer Presseerklärung vom 9. November 2018 die Verabschiedung des Pflegepersonal-Stärkungsgesetzes (PpSG). Was aber begeistert diese beiden Verbände so, was viele andere in dem Gesetz nicht sehen? Sie feiern die gesetzliche Formulierung im § 132a SGB V, dass die Tariflöhne auch im SGB V nicht unwirtschaftlich sind und dass es gemeinsame Empfehlungen zur angemessenen Vergütung von längeren Wegezeiten, insbesondere in ländlichen Räumen, geben soll.

### RECHTSGRUNDLAGE LIEGT SCHON VOR

Und, was ist daran so neu und umwälzend? Die Rechtsprechung des Bundessozialgerichts (BSG) hat seit 2009 nichts anderes mehr gesagt und das BSG hat 2016 diese auch nochmals auf die häusliche Krankenpflege übertragen. Der Gesetzgeber hat schon Ende 2015 mit dem E-Healthgesetz, verabschiedet am 3. Dezember 2015 den Verbänden vorgeschrieben, in den Bundesrahmenempfehlungen zu § 132a auch die „Grundsätze der Vergütung und ihrer Strukturen einschließlich der Transparenzvorgaben für die Vergütungsverhandlungen zum Nachweis der tatsächlich gezahlten Tariflöhne oder Arbeitsentgelte“ zu vereinbaren, ausdrücklich in der Gesetzesbegründung verbunden mit dem Hinweis, dass diese im Sinne der Rechtsprechung des Bundessozialgerichts zu berücksichtigen wären. Und in Beantwortung der Kleinen Anfrage der Fraktion Die Linke (BT-Drucks. 19/4331 vom 13. September 2018) erklärt die Bundesregierung nochmals mit Verweis auf Urteile des Bundessozialgerichts von 2016, dass aus ihrer Sicht die Rechtsgrundlage für eine Gleichbehandlung von SGB V und SGB XI bezüglich der Tariflöhne schon vorliegt. Allerdings fehlen bisher in den Bundesrahmenempfehlungen nach § 132a SGB V diese Themen und es stellt sich die Frage, warum die Verbände auf Bundesebene hier noch nicht zu einem Ergebnis gekommen sind. Gleiches ist



FOTO: PRIVAT

mit dem nun gesetzlich verankerten Hinweis auf die Vergütung der Wegekosten zu befürchten: hier soll die Bundesempfehlung den Rahmen liefern, auch für die Pflegeversicherung. Fassen wir zusammen: Es ist schön, dass jetzt auch im Gesetz steht, was schon Rechtslage ist. Aber noch ist damit nicht viel gewonnen!

### BEDROHLICHE LOHNUNTERSCHIEDE

Wie bekannt, stärkt das Pflegepersonal-Stärkungsgesetz vor allem die Refinanzierung von neuem Personal in Pflegeheimen (13 000 Stellen) und im Krankenhaus. Aber keiner weiß, wo dieses Personal herkommen soll. Allerdings wird es hier noch bedrohlicher für die ambulante Pflege, wenn man sich die tatsächlichen Lohnunterschiede in der Pflege im Verhältnis zur ambulanten Pflege ansieht. Auch hier hat die Anfrage der Linken für viel Transparenz gesorgt: unter Punkt 11 und 12 hat die Bundesregierung die Daten der Bundesagentur für Arbeit für Ende 2017 dargestellt: Der Median (Mittelwert) des monatlichen Bruttoentgeltes der Krankenpflegefachkräfte insgesamt in Deutschland beträgt pro Monat 3 373 Euro, in der ambulanten Pflege aber nur 2 546 Euro (die Zahlen sind auch für jedes Bundesland aufgeschlüsselt). Diese (warum auch immer) traditionell schlechte Bezahlung der ambulanten Pflege steht in keinem Verhältnis zur spannenden, aber auch verantwortungsvollen Aufgabe, die einen hohen Grad an Selbststän-

digkeit und Entscheidungskompetenz verlangt. Trotzdem gibt es kaum vernünftige Erklärungen, warum diese Unterschiede so groß sind.

### FEHLENDE VERHANDLUNGSSTRUKTUREN

Dazu kommen fehlende Verhandlungsstrukturen und Traditionen: im stationären Bereich gibt es in jedem Bundesland klare Verhandlungs- und Nachweisstrukturen, Vergütungsverhandlungen laufen hier ganz anders ab als ambulant. In kaum einem Bundesland (bis auf Nordrhein-Westfalen und teilweise Thüringen) gibt es vereinbarte Unterlagen und damit einfache Verhandlungsstrukturen. Was wird also passieren bei neuen stationären Stellen: sie werden versuchen, im ambulanten Bereich Personal abzuwerben, vor allem mit dem Ausblick auf deutlich bessere Bezahlung. Und da es ambulant wenig Verhandlungsroutine gibt ist es schwierig, hier mitzuhalten.

Dabei gibt es immer mehr ermutigende Beispiele aus vielen Bundesländern, deutliche Erhöhungen begründet mit Personalkostensteigerungen umzusetzen. Was fehlt, sind Rahmenempfehlungen und Vereinbarungen von Pflegevergütungskommissionen auf Landesebene. Deshalb sollten sich die Verbände nicht zu früh freuen und das PpSG für etwas feiern, was es nicht ist, sondern schnell an die Arbeit gehen. Und auch die Pflegedienste müssen sich an die Arbeit machen und Voraussetzungen für Einzelverhandlungen schaffen und sie führen. Die Erfolge sprechen für sich, auch wenn es oft noch Einzelfälle und die Wege manchmal holperig sind. Also, frei nach Rilke: Wer jetzt nicht verhandelt, der wird Mitarbeiter verlieren!