

HEIME

Mindestlohn für Pflegefach- und Hilfskräfte

„Wer wettbewerbsfähig sein will, sollte die Gehälter weiter anheben“

Der neue Mindestlohn stellt in der Pflegebranche eine – kleine – Verbesserung dar. Was muss das Heimmanagement mit Blick auf die nächsten Pflegesatzverhandlungen jetzt beachten? Und welche Auswirkungen hat das Urteil des BSG zum Wagniszuschlag?

Interview: Steve Schrader

Herr Tybussek, die Pflegekommission hat zum ersten Mal einen Pflegemindestlohn für qualifizierte Pflegehilfskräfte und für Pflegefachkräfte festgelegt. Er soll zum 1. April 2021 in Kraft treten. Wie bewerten Sie die Einigung – wird er deutschlandweit zu besseren Lohnbedingungen führen?

Dass der neue Mindestlohn in der Pflegebranche eine – wenn auch kleine – Verbesserung darstellt, ist schon mit Blick auf die Steigerung klar. Die entscheidende Frage ist jedoch: Reicht dieser Schritt? Bis zum 1. April 2022 wird der Mindestlohn für qualifizierte Hilfskräfte stufenweise auf 13,20 Euro angehoben, und zwar sowohl in West- als auch Ostdeutschland. Für Fachkräfte gelten ab dem Zeitpunkt 15,40 Euro. Alternativ hätte das Pflegelohnverbesserungsgesetz als gesetzliche Grundlage erlaubt, ei-

nen Flächentarifvertrag für die ganze Branche in die Welt zu setzen. Dagegen gibt es jedoch auch rechtliche Bedenken. Ich persönlich hätte mir einen deutlicheren Sprung gewünscht, denn der Arbeitskräftemangel in der Pflege dürfte so nur wenig abgebaut werden. Zu begrüßen ist die Ost-West-Angleichung, die überfällig war.

Was sollte das Heimmanagement jetzt mit Blick auf die nächsten Pflegesatzverhandlungen anheben?

Heimträger, die auf dem Arbeitsmarkt wettbewerbsfähig werden oder bleiben wollen, sollten überlegen, ob es der Wettbewerb an Pflegeplätzen in der Region hergibt, die Gehälter noch deutlicher anzuheben, denn eine zeitgleiche Refinanzierung im Pflegesatzverfahren ist meiner Erfahrung nach durchaus möglich und rechtlich zu begründen. Auch wenn die Kostenträger einzeln und anfangs zögerlich sind, werden sie am Ende mitgehen müssen, das PSG III ist insofern eindeutig. Es ist nicht zwingend eine Vorfinanzierung der Träger nötig.

Noch nicht vom Tisch ist damit die Möglichkeit, über einen Tarifvertrag zu mehr Geld und weiteren Verbesserungen in der Altenpflege zu kommen. Die Gewerkschaft Verdi verhandelt derzeit mit der neuen Bundesvereinigung der Arbeitgeber in der Pflegebranche. Für wie wahrscheinlich halten Sie es, dass dieser Vertrag für allgemeinverbindlich erklärt wird?

Die Möglichkeit besteht, wie oben schon angesprochen. Die Wahrscheinlichkeit halte ich allerdings zunächst eher für gering, auch wenn

Bundesminister Heil dies favorisiert. Es gibt juristische Bedenken, die der ehemalige Bundesverfassungsrichter di Fabio im Vorfeld der Gesetzgebung geäußert hatte. Allgemeinverbindlichkeitserklärungen in der Pflege stoßen auf erhebliche verfassungsrechtliche Bedenken. Das Instrument führte dazu, dass ein marktwirtschaftlicher Wettbewerb in der Pflegebranche de facto ausgeschlossen würde. Alle Wettbewerbsfaktoren sind dann vereinheitlicht. Der Eingriff wäre aufgrund der bereits stark regulierten Pflegebranche besonders gravierend. Da Gewerkschaften vergleichsweise nur sehr wenige Mitglieder haben, ist dieser Weg nicht sachgerecht und meines Erachtens nicht zulässig.

Neben der Vergütung wird auch das Thema Gewinnzuschlag derzeit diskutiert. Das Bundessozialgericht hat hierzu jüngst ein wichtiges Urteil getroffen. Was sagt es aus?

Nachdem nun auch die schriftliche Urteilsbegründung der Entscheidung aus dem letzten Jahr vorliegt, ist klar, dass es bei dem Thema Risikoausgleich/Gewinnzuschlag für die Träger in den Pflegesatzverhandlungen alles andere als einfacher werden dürfte. Zwar hat das BSG den Anspruch darauf bekräftigt, aber zugleich viele Einschränkungen und Voraussetzungen statuiert, die dazu führen dürften, dass die Verhandlungen eher zäher werden.

Ist damit die Hoffnung auf einen angemessenen Gewinnzuschlag für viele Einrichtungen vom Tisch?

Nein, das zum Glück sicherlich nicht. Einen Gewinnzuschlag oder Risiko-



Foto: Langholz Foto/Curacon

// Einen Gewinnzuschlag oder Risikoausgleich wird es nur geben, wenn die Pflegesätze unter Einberechnung desgleichen im externen Vergleich mit Referenzeinrichtungen leistungsgerecht sind. //

Kai Tybussek, Rechtsanwalt

ausgleich wird es aber nur geben, wenn die Pflegesätze unter Einberechnung desgleichen im externen Vergleich mit Referenzeinrichtungen leistungsgerecht sind, d. h. nicht losgelöst oder pauschal einfach on top auf die sonstigen Verhandlungsergebnisse im Personal- und Sachkostenbereich.

Was raten Sie hier den Trägern in den Verhandlungen mit den Kostenträgern?

Einrichtungsträger sollten Pflegesatzverhandlungen immer dann vollkommen „schiedsstellensicher“ führen, wenn überdurchschnittliche Steigerungsraten beantragt werden, d. h. wenn mehr als tarifliche Lohnsteigerungen und mehr als 1,5-2,5 Prozent im Sachkostenbereich angestrebt werden. Risiken, auf die man sich berufen will, müssen nicht nur benannt, sondern auch rechnerisch dargestellt werden. Außerdem wird der externe Vergleich (wieder) eine insgesamt wichtigere Rolle einnehmen, weshalb eine Beobachtung des Marktumfelds und Kenntnis der Zahlen wichtig sind.

Altenheim
EXPO

PFLEGEVERGÜTUNG, PERSONAL UND WAGNISZUSCHLAG

Kai Tybussek, geschäftsführender Partner, Curacon Rechtsanwalts-gesellschaft mbH, gibt auf der Altenheim EXPO 2020 (26./27. Mai) in Berlin exklusiv ein Update „Pflegevergütung und Personal“ altenheim-expo.net