

Übersicht zu Verhandlungsthemen 2019/2020: Konzertierte Aktion Pflege und Aufgaben für die Verhandlungspartner auf der Landes- ebene

Die Arbeitsgruppen 2 und 3 der Konzertierten Aktion Pflege sehen verschiedene Themen vor, die in den Verhandlungen des SGB XI auf der Landesebene; z. B. in den Landesrahmenverträgen nach § 75 SGB XI, geprüft und ggf. auch eine Berücksichtigung finden sollten.

Arbeitsgruppe 2: Personalmanagement, Arbeitsschutz und Gesundheitsförderung

Handlungsfeld I: Eine hinreichende Personalausstattung von Pflegeeinrichtungen und Krankenhäusern sicherstellen sowie Datengrundlagen für die Personalbedarfsplanung verbessern

1.3 Gesetzliche Verbesserungen zur Personalausstattung in Pflegeeinrichtungen und Krankenhäusern kurzfristig umsetzen

Maßnahme Nr. 4:

„Die Verbände der Leistungserbringer und Leistungsträger auf Bundesebene wirken darauf hin, dass bis zur Umsetzung des Personalbemessungsverfahrens für Pflegeeinrichtungen die Vereinbarungspartner auf Landesebene nach § 75 SGB XI die Maßstäbe und Grundsätze für eine wirtschaftliche und leistungsbezogene, am Versorgungsauftrag orientierte personelle und sächliche Ausstattung der Pflegeeinrichtungen in den Landesrahmenverträgen darauf ausgerichtet sind, dass Leitungs- und Führungsaufgaben bei der personellen Ausstattung in Einrichtungen in den Personalanhaltszahlen beziehungsweise im ambulanten Bereich als Bestandteil der Vergütungskalkulationen hinreichend berücksichtigt werden. Zu den Führungsaufgaben im Bereich Personalmanagement gehören auch die betriebliche Gesundheitsförderung sowie die Wahrnehmung von Arbeitsschutzaufgaben gehören.“ (S. 48 ff.)

2.3 Wiedereinstieg in den Pflegeberuf – Berufsrückkehrerinnen und Berufsrückkehrer motivieren

Maßnahme Nr. 8:

„Die Pflegeeinrichtungen und die Krankenhäuser berücksichtigen in ihrer Dienst- und Personalplanung die Zeit, die für die Einarbeitung neuer Beschäftigter und von Wiedereinsteigerinnen und Wiedereinsteigern benötigt wird. In den Pflegesatzverhandlungen werden Zeiten für die Einarbeitung bei der Ermittlung der Nettojahresarbeitszeit berücksichtigt. Beschäftigte in Einarbeitung werden für die Zeit der Einarbeitung nicht vollständig auf die Personalbesetzung angerechnet.“ (S. 54)

Handlungsfeld II: Beruflich Pflegende (zurück-) gewinnen und halten

2.1 Nicht gewünschte Teilzeitbeschäftigung in der Pflege reduzieren

Maßnahme Nr. 2:

„Der Bundesgesetzgeber hat mit dem Pflegepersonal-Stärkungsgesetz geregelt, dass die Leistungsträger und die Leistungserbringer auf Landesebene nach § 75 SGB XI Maßstäbe und Grundsätze für eine wirtschaftliche und leistungsbezogene, am Versorgungsauftrag orientierte personelle und sächliche Ausstattung der Pflegeeinrichtungen in den Landesrahmenverträgen darauf auszurichten haben, dass das Personal bei demselben Einrichtungsträger in verschiedenen Versorgungsbereichen einrichtungsübergreifend eingesetzt werden kann. Durch den einrichtungsübergreifenden Personaleinsatz soll verstärkt Vollzeitbeschäftigung für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ermöglicht werden, die dieses wünschen. Dabei sind die Auswirkungen auf die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ebenso abzuwägen wie mögliche Auswirkungen auf die Qualität der Versorgung. Die Leistungsträger und die Leistungserbringer auf Landesebene nach § 75 SGB XI werden aufgefordert, ihre diesbezüglich bestehenden Regelungen in den Rahmenverträgen bis Ende 2019 zu überprüfen und auf dieser Grundlage entsprechend neu auszurichten.“ (S. 52)

Ergänzend dazu: Mit dem PpSG wurde dem § 75 Absatz 3 SGB XI folgender Satz angefügt:

„Die Maßstäbe und Grundsätze nach Absatz 2 Nummer 3 sind auch daraufhin auszurichten, dass das Personal bei demselben Einrichtungsträger in verschiedenen Versorgungsbereichen flexibel eingesetzt werden kann.“

Damit wird ausweislich der Gesetzesbegründung folgendes Ziel verfolgt: *„Pflegekräfte, die bei demselben Einrichtungsträger beschäftigt sind, müssen flexibel in den verschiedenen Versorgungsbereichen des Trägers eingesetzt werden können. Dies gilt insbesondere bei abgeschlossenen Gesamtversorgungsverträgen nach § 72 Absatz 2 Satz 1, ist aber davon unabhängig und nicht nur auf diesen Bereich beschränkt. Entsprechend der bestehenden arbeitsrechtlichen Möglichkeiten müssen die Maßstäbe und Grundsätze für eine wirtschaftliche und leistungsbezogene, am Versorgungsauftrag orientierte personelle Ausstattung der Pflegeeinrichtungen auch auf diesen Bedarf hin überprüft und ausgerichtet werden, um eine Vollzeitbeschäftigung des Pflegepersonals durch einen flexiblen Arbeitseinsatz zu ermöglichen.“*

Maßnahme Nr. 3:

Workshop Gesamtversorgungsverträge

„Das Bundesministerium für Gesundheit führt zeitnah einen Workshop zur Untersuchung berichteter Schwierigkeiten bei der Umsetzung von Gesamtversorgungsverträgen nach § 72 Absatz 2 SGB XI auf Landes- und Einrichtungsebene durch. Auch im Rahmen von Gesamtversorgungsverträgen kann der einrichtungsübergreifende Personaleinsatz gestärkt und damit ein Beitrag zur Verringerung ungewollter Teilzeit geleistet werden. In dem Workshop sollen förderliche und hinderliche Faktoren für eine Umsetzung der Gesamtversorgungsverträge ausgehend von Best-Practice-Beispielen identifiziert werden. Die Verbände der Pflegeeinrichtungen beraten und unterstützen ihre Mitglieder in der Umsetzung von Gesamtversorgungsverträgen nach § 72 Absatz 2 SGB XI, so dass beispielsweise der einrichtungsübergreifende Personaleinsatz zwischen mehreren Einrichtungen zu mehr Vollzeitbeschäftigung in den Pflegeeinrichtungen genutzt wird, insbesondere im Sinne von existenzsichernden Arbeitsplätzen. Die Verbände der Pflegeeinrichtungen und Leistungsträger auf Bundesebene erarbeiten zeitnah gemeinsam auf Grundlage der Ergebnisse des Workshops eine Arbeitshilfe zur verbesserten Umsetzung des Instruments des Gesamtversorgungsvertrags.“ (S. 52)

Ergänzend dazu: Der Workshop des BMG ist auf den 20.11.2019 terminiert, so dass zeitnah mit den Ergebnissen zu rechnen ist. Hierbei sollte auch geprüft werden, ob es ggf. Änderungen/Ergänzungen an den Landesrahmenverträgen nach § 75 SGB XI bedarf.

Handlungsfeld III: Arbeitsschutz, Prävention und Gesundheitsförderung nutzen

3.2 Arbeitsschutz – Sicherheit erhöhen, Gesundheit beruflich Pflegender schützen

Maßnahme Nr. 5:

„Die Vertragspartner nach § 75 SGB XI wirken darauf hin, dass die personellen und sächlichen Ressourcen für den Arbeitsschutz einschließlich der Gefährdungsbeurteilung bei der Personalausstattung und sächlichen Ausstattung berücksichtigt und refinanziert werden.“ (S. 65)

Handlungsfeld IV: Pflege als attraktiver Arbeitsplatz: Transparenz über gute Arbeitsbedingungen schaffen – Stammpersonal im Betrieb halten und Leiharbeit reduzieren

4.2 Stammebelegschaften im Betrieb halten und Leiharbeit reduzieren

Maßnahme Nr. 2:

„Die Entwicklung von Ausfallkonzepten, z. B. sog. „Springerpools“, trägt dazu bei, dass im Fall von Personalengpässen statt Leiharbeitnehmerinnen und -nehmern beruflich Pflegende zum Einsatz kommen, die den Betrieb und die Abläufe sowie ggf. sogar die Bewohnerinnen und Bewohner einer Pflegeeinrichtung, Kunden eines ambulanten Pflegedienstes oder Patientinnen und Patienten einer Station im Krankenhaus kennen. Die Pflegeeinrichtungen und die Krankenhäuser setzen daher entsprechende Konzepte in ihren Einrichtungen um und wirken darauf hin, dass für Ausfälle ein entsprechender Mehrbedarf an Personal mit den Kranken- und Pflegekassen vereinbart bzw. eingestellt wird.“ (S. 72)

Maßnahme Nr. 3:

„Die Pflegeeinrichtungen, die Krankenhäuser prüfen zusammen mit den Tarifpartnern unter anderem – soweit noch nicht vorhanden – die Etablierung von Maßnahmen, die zu einer besseren Mitarbeiterbindung beitragen können. Dazu gehören zum Beispiel:

- finanzielle Zuschläge für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stammebelegschaft bei kurzfristiger Übernahme eines Dienstes („Flexi-Zulage“) sowie Entlastungsmaßnahmen, z. B. Ausgleichstage,
- Erhöhung der Zuschläge für Nacht-, Wochenend- und Feiertagsdienste für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stammebelegschaft,
- Förderung des Teamgedankens für die „Stammebelegschaft“ (z. B. Teambuilding-Maßnahmen, Teamevents u. a.).“ (S. 72)

Maßnahme Nr. 4:

„Die Verbände der Leistungsträger und der Leistungserbringer nach § 75 SGB XI wirken darauf hin, dass in den Rahmenverträgen auf Landesebene bis zum 31. Juli 2020 Regelungen zum Einsatz von Leiharbeitskräften in den Pflegeeinrichtungen vereinbart werden.“ (S. 73)

Weitere Verhandlungsthemen

Daneben gibt es verschiedenen Maßnahmen in der AG 2 der KAP, die zu Verhandlungsthemen werden können, bei denen es aber gegenwärtig für die Vertragsparteien auf der Länderebene keinen konkreten Auftrag dazu gibt, weil noch Voraussetzungen auf der Bundesebene zu schaffen sind.

(Siehe hierzu z. B. „1.1 Das Personalbemessungsverfahren für Pflegeeinrichtungen nach § 113c SGB XI umsetzen“ (S. 44 ff.))

Arbeitsgruppe 3: Innovative Versorgungsansätze und Digitalisierung

1.2 Pflegerische Versorgung auf Basis des pflegewissenschaftlich fundierten Verständnisses von personenzentrierter Pflege ermöglichen

Unter 1.2 finden sich verschiedene Maßnahmen zur inhaltlichen Umsetzung des neuen Pflegebedürftigkeitsbegriffs (S. 96 ff.). Hierzu gibt es eine Roadmap des BMG und auch die Ergebnisse des Transformprojektes. In letzterem wurde u. a. ein Leitfaden mit einer Arbeitshilfe zur Umsetzung des neuen Pflegeverständnisses entwickelt. Hier steht die Freigabe durch das BMG noch aus. Die Information dazu erfolgt deshalb zu einem späteren Zeitpunkt.

Weitere Verhandlungsthemen

In der AG 3 wurden darüber hinaus verschiedene Maßnahmen festgelegt, die zu Verhandlungsthemen werden können, bei denen es aber gegenwärtig für die Vertragsparteien auf der Länderebene keinen konkreten Auftrag dazu gibt. Dies sind z. B. Umsetzung eines Konzepts zur rechtsicheren Delegation oder die papierlose elektronische Abrechnung von Leistungen.

Fachausschuss Altenhilfe, Oktober 2019