

HEIME

Künftige Pflegesatzverhandlungen: Personalanhaltswerte nach § 113 c SGB XI vs. Fachkraftquote

Eine Regelung für den Übergang ist erforderlich!

Nach § 113 c SGB XI gelten bei Pflegesatzverhandlungen ab dem 1. Juli 2023 die neuen Personalanhaltswerte. Ein neuer Qualifikationsmix ersetzt dann die geltende Fachkraftquote. Warum es für das Verhandlungsprozedere zwischenzeitlich eine Übergangsregelung braucht, macht Autor Michael Wipp hier an drei Szenarien deutlich.

Von Michael Wipp

Karlsruhe // Die jüngste Pflegereform wurde von der Politik auf den Weg gebracht und damit auch die neuen Regelungen nach § 113 c SGB XI zu den bundesweiten Personalanhaltswerten und den damit verbundenen Regelungen, welche es in landesrechtliche Verträge umzusetzen gilt.

Nach § 113 c SGB XI gelten bei Pflegesatzverhandlungen in Folge

des 1. Juli 2023 die neuen Personalanhaltswerte in ihrer landesspezifischen Umsetzung über die Rahmenverträge nach § 75 SGB XI. So weit ist das klar. Bis zum 30.06.2023 gelten die gegenwärtigen Regelungen, in diesem Zusammenhang ist wesentlich von Bedeutung: die Fachkraftquote.

Jeder, der sich den beschriebenen zeitlichen Ablauf vergegenwärtigt, fragt sich: Wie sollen die Ein-

richtungen das konkret umsetzen? Das wird abgesehen von der zentralen Frage der Mitarbeitergewinnung nicht ohne Weiteres möglich sein. Gewiss, der Zeitraum bis dahin umfasst noch zwei Jahre, aber gemessen an den inhaltlichen Konsequenzen ist das gar nichts! Folgende Handlungsszenarien gilt es sich zu vergegenwärtigen:

- **Szenario 1:** Wenn Einrichtungen jetzt beginnen, einjährig ausgebildete Mitarbeiter einzustellen, sinkt die Fachkraftquote ab und es gibt Klärungsbedarf mit der zuständigen Heimaufsichtsbehörde.
- **Szenario 2:** Warten bis zum 30. Juni 2022 („Halbzeit“), denn laut § 113 c Abs. 4 geben u. a. der Spitzenverband Bund der Pflegekassen und die Vereinigungen der Träger der Pflegeeinrichtungen auf Bundesebene bis zum 30. Juni 2022 gemeinsame Empfehlungen zu den Inhalten der Verträge nach Absatz 5 (= Rahmenverträge § 75 SGB XI) ab. Damit ist jedoch letztlich die Frage zu der konkreten inhaltlichen Umsetzung über den Landesrahmen-

vertrag noch nicht beantwortet; das dauert über den 30.06.22 hinaus, vermutlich bis zum Jahresende 2022.

- **Szenario 3:** Die Einrichtung wartet bis nach der ersten Pflegesatzverhandlung unter neuen Regularien ab 07/23 und fängt dann an, Überlegungen anzustellen, wie sie zu dem neuen Personalmix aus QN 1/2–4, im Wesentlichen QN 3 umsetzen will. Spätestens ab diesem Zeitraum aber wird der ohnehin dünn bestückte Arbeitsmarkt an QN-3-Kräften völlig leer gefegt sein.

Varianten für den Übergang

Die Konsequenz aus diesen Überlegungen ist, dass jetzt und unmittelbar eine Übergangsregelung (auf Landesebene, besser noch wäre gewesen: auf Bundesebene) implementiert werden muss, die genau diesen Sachverhalt berücksichtigt. Dazu bieten sich verschiedene Varianten an.

Eine davon könnte dergestalt aussehen, dass eine Einrichtung sich die in § 113 c SGB XI Abs. 1 genannten Personalanhaltswerte nimmt und auf dieser Grundlage den künftigen Bedarf an QN 2–4 ermittelt. In Folge könnte die Regelung so aussehen, dass die Einrichtung mit ihrer gegenwärtigen Fachkraftquote bis auf den ermittelten Wert von QN 4 absinken darf. Die „restlichen“ Stellen

aus QN 2 (bisher) + QN 3 (bisher und neu) müssten mit dem ermittelten Stellenbedarf nach QN 4 in Summe dem aktuell vereinbarten quantitativen Stellenkontingent entsprechen. Mit zu berücksichtigen wären aktuell zusätzliche Fachkraft- und Hilfskraftstellen nach den §§ 8 (6) und 85 (9) SGB XI, weil diese in den künftigen Personalanhaltswerten enthalten sind.

Diese Vorgehensweise wäre unkompliziert umzusetzen, die regionalen Heimaufsichtsbehörden könnten die Einhaltung überprüfen und die Einrichtungen hätten den zwingend erforderlichen Spielraum, um sich auch personell auf die neuen Gegebenheiten einzustellen.

Die aktuell über die vertraglich vereinbarten Schlüssel hinausgehenden Funktionen wie PDL, Qualität, sonstige Dienste etc. wie diese in manchen Landesrahmenverträgen vereinbart sind, könnten unbenommen davon später festgelegt werden, weil sie für die Beurteilung des beschriebenen Sachverhalts eine untergeordnete Rolle spielen. Die zusätzlichen Betreuungskräfte nach § 43 b SGB XI sind davon ohnehin unbenommen.

■ Autor Michael Wipp ist Inhaber des Beratungsunternehmens [WippCare](http://WippCare.com), michael-wipp.de.

HISTORIE UND ZEITSCHIENE

- > **1993:** Fachkraftquote noch bis Pflegesatzverhandlungen in Folge 07/2023; dann einrichtungsbezogener Qualifikationsmix
- > **Jetzt:** Umsetzungsstrategien einrichtungsintern prüfen
- > **Bis 30.06.2022:** Gemeinsame Empfehlungen zu den Inhalten der Rahmenverträge nach § 75 SGB XI
- > **Ab 01.07.2023:** Neue Personalanhaltswerte unter Bezugnahme auf die Qualifikationsniveaus QN 2–4/ersetzt die aktuell noch gültige Fachkraftquote