

AMBULANTE DIENSTE

Schiedsspruch zur häuslichen Krankenpflege

Bundessozialgericht stärkt Krankenpflege

Am 23. Juni urteilte das Bundessozialgericht in Kassel über die Rechtmäßigkeit eines Schiedsspruchs zur häuslichen Krankenpflege: Tariflöhne in der häuslichen Krankenpflege sind künftig als wirtschaftlich anzuerkennen.

Kassel // Das derzeitige System der Refinanzierung belohne Dienste, die ihre Mitarbeiter unterhalb der Flächenstarife vergüten. Die kirchlichen Fachverbände VKAD und DEVAP werten das Urteil als „gutes Signal für die Refinanzierung kirchlicher Pflegedienste“.

Der Verband katholischer Altenhilfe in Deutschland (VKAD) und der Deutsche Evangelische Verband für Altenarbeit und Pflege (DEVAP) begrüßen das Urteil des BSG als positiven Schritt. Über die Hälfte der kirchlichen ambulanten Pflegedienste können nicht mehr kosten deckend arbeiten, weil tarifbedingte Kostensteigerungen in der häuslichen Krankenpflege nur unvollständig refinanziert werden.

Seit langem fordern beide Verbände, dass die gesetzlichen Rahmenbedingungen geändert werden. Die Bestätigung durch die Auffassung des Bundessozialgerichts ist ein wichtiger Zwischenerfolg auf dem Weg dorthin.

Grundsatz der Tarifbindung

Gegenstand war die Vergütungserhöhung für die Leistungen der häuslichen Krankenpflege in Hessen aus dem Jahr 2009. In der Verhandlung machte das Gericht deutlich, dass es an seinem Grundsatz der Tarifbindung festhält. Gleichzeitig hält das Bundessozialgericht an dem Grundsatz der Beachtung der Beitragssatzstabilität fest. Weisen die

Leistungserbringer jedoch anhand signifikanter beziehungsweise exemplarischer Beispiele nach, dass Tariflöhne gezahlt werden und welche Auswirkungen dadurch zu verzeichnen sind, so erhält der Tarifbindungsgrundsatz Vorrang vor dem Grundsatz der Grundlohnsammenbindung.

Dumpinglöhne

„Als gemeinnützige Träger stehen wir für Transparenz. Deshalb sind wir gern bereit, die Auswirkungen von Tarifierhöhungen auf unsere Kostenstruktur darzulegen. Dies ist für uns ein Teil eines Wettbewerbs, dem wir uns stellen. Der Wettbewerb der Pflegeanbieter darf nicht allein über den Preis geführt werden, was letztendlich Dumpinglöhne mit sich bringt. Vielmehr muss die Qualität der Leistung das wichtigste Kriterium sein. Beste Pflege zu einem fairen, nicht zum billigsten Preis, muss die Grundlage des Wettbewerbs sein“, so Bernhard Schneider, Vorsitzender des DEVAP, und Dr. Hanno Heil, Vorsitzender des VKAD, in einer gemeinsamen Erklärung.

Weiter stellen sie fest: „Wir fühlen uns durch das Urteil bestärkt, uns für eine angemessene Entlohnung der Mitarbeitenden in der Pflege einzusetzen. Pflegearbeit braucht Anerkennung – auch durch die Entlohnung. Deshalb fordern wir auch eine entsprechende Anerkennung und Refinanzierung unserer tariflichen



Tarifbedingte Kostensteigerungen in der häuslichen Krankenpflege wurden bisher nur unvollständig refinanziert. Foto:epd-Bild/Lohnes

Personalkosten in den Verhandlungen mit den Krankenkassen. Wir sehen uns durch das Urteil des BSG erneut in unserer Forderung bestätigt, dass die Anerkennung von Tariflöhnen als wirtschaftlich gesetzlich verankert werden muss, und zwar im

Paragraf 132 a des SGB V. Dann wird in künftigen Auseinandersetzungen zwischen Krankenkassen und tarifgebundenen Einrichtungen der Verweis auf die Grundlohnsammensteigerung überflüssig – ebenso wie teure Gerichtsverfahren.“ (ck)

Zehn Jahre Koordinationsstelle

Neue Wohnformen für Hamburg

Hamburg // Die Hamburger Koordinationsstelle für Wohn-Pflege-Gemeinschaften bietet seit nunmehr zehn Jahren Beratung und Unterstützung beim Aufbau von Wohngemeinschaften für pflegebedürftige Menschen an. Ihr Jubiläum feierte die Einrichtung jetzt mit einer Fachtagung unter dem Titel „Mehr Vielfalt und Verantwortung in der Nachbarschaft“.

Mittlerweile gibt es in Hamburg 22 selbstverantwortete und elf trägergestützte ambulante Wohnprojekte. Hinzu kommt die vermehrte Umgestaltung von Wohnbereichen in stationären Pflegeeinrichtungen zu Wohngruppen, deren Zahl inzwischen auf 30 angewachsen ist. Neun weitere Vorhaben sind in der Umsetzung.

Kernaufgabe der Koordinationsstelle ist die Beratung von Pflegebedürftigen, Angehörigen und Trägern. „Damit ist sie ein wichtiger Partner in der Gestaltung zukunftsorientierter Quartiere in unserer Stadt“, sagt Hamburgs Gesundheits-senatorin Cornelia Prüfer-Storcks im Rahmen der Jubiläumsfeier.

Das Angebot, das von der Behörde für Gesundheit und Verbraucherschutz gefördert wird, richtet sich insbesondere an Demenz erkrankte und ihre Angehörigen, die eine WG gründen wollen oder einen Wohnplatz in einer WG suchen. Daneben können sich Heimbetreiber, Pflegedienste und Wohnungsanbieter über die Planung, die konzeptionellen Anforderungen und über die Betreuung und Pflege in Wohngemeinschaften informieren.

www.koordinationsstelle-pflege-wgs-hamburg.de

Personalentwicklung Teil 2: Dienstplanung und Einspringbereitschaft

Der Engpass der Zukunft sind nicht die Pflegebedürftigen, sondern die Mitarbeiter

Hannover // Auf der Wunschliste der Mitarbeiter ganz oben steht eine verlässliche Dienstplanung. In einigen Pflegediensten erfahren die Mitarbeiter jedoch erst sehr kurzfristig, wie sie zu arbeiten haben, oft erst wenige Tage vorher.

Ein solches Verfahren ermöglicht den Mitarbeitern keine verlässliche Freizeitplanung und führt daher schnell zu Unmut und Demotivation. Doch warum bekommen viele Einrichtungen das nicht hin?

Nach wie vor, stellen diese Einrichtungen die Kundenbelange vor die der Mitarbeiter. Wenn Pflegekunden kurzfristig Einsätze verschieben oder absagen dürfen, so wirkt sich das immer nachteilig auf die Pflegemitarbeiter und natürlich auch auf die Touren- und Dienstplanung aus.

Auch wenn es noch nicht jedem Pflegeanbieter wirklich bewusst ist, der Engpass in der Zukunft sind nicht die Pflegebedürftigen, sondern die Mitarbeiter!

Kurzfristiger, kostenfreier Storno

Es ist sicher nicht einfach nun umzudenken und von der absoluten Patientenorientierung abzurücken.

Je weniger Änderungen der Pflegedienst jedoch zulässt, desto verlässlicher wird die Dienst- und Tourenplanung und der damit verbundene Aufwand nimmt deutlich ab.

Hier empfehlen wir den Einrichtungen, den Rahmen, in dem Pflegekunden Einsätze verändern dürfen, neu zu definieren und enger zu fassen. So gibt es immer mehr Einrich-

Serie Personalentwicklung

tungen, die mit ihren Pflegekunden (im Pflegevertrag) vereinbaren, dass kostenfreie Änderungen nur bis zu 72 Stunden vor dem Einsatz möglich sind, sonst sind die gesamten Einsatzkosten vom Pflegekunden selbst zu tragen. Selbstverständlich wird in Fällen von höherer Gewalt von dieser Regelung Abstand genommen.

Nach unserer Erfahrung lässt sich mit dieser Regelung auch kein

Geld verdienen, die Absagen oder Änderungen gehen jedoch vehement zurück. Voraussetzung dafür ist jedoch, dass die Einrichtung die Forderung gegenüber dem Pflegekunden auch geltend macht.

Erfahrungsgemäß ist es sinnvoll, eine solche Regelung zunächst im Leitungsteam und anschließend mit allen Mitarbeitern zu besprechen, damit wirklich allen handelnden Personen der Zusammenhang zwischen Ursache und Wirkung entsprechend bewusst wird. So können gemeinsam die Regeln für das Absagen bzw. Verschieben von Einsätzen festgelegt werden, damit auch alle Mitarbeiter dahinter stehen.

Gerechtigkeit ist ein ganz wesentlicher Aspekt

Ein weiterer Punkt, der häufig bemängelt wird, ist, dass es in vielen Pflegediensten keine konsequenten Regelungen zum Einspringen gibt. So werden zumeist die gleichen Mitarbeiter immer wieder beansprucht.

Aus Leitungssicht ist das absolut nachvollziehbar, da man ja weiß, welche Mitarbeiter sich eher wehren und ablehnen und welche grundsätzlich zur Verfügung stehen.

Da wählt man als Leitung gerne den Weg des geringsten Widerstandes.

In der Konsequenz führt das jedoch bei den Mitarbeitern, die immer wieder einspringen zu einem enormen Unrechtsbewusstsein. Auch das ist mehr als nachvollziehbar.

Langfristig lässt sich dieser berechtigte Kritikpunkt nur durch eine konsequent einzuhaltende Regelung zum Einspringen beseitigen. Schon im ersten Teil habe ich darauf hingewiesen, wie durch eine veränderte Tourenplanung grundsätzlich mehr Mitarbeiter zum Einspringen zur Verfügung stehen.

// In einigen Pflegediensten erfahren die Mitarbeiter jedoch erst sehr kurzfristig, wie sie zu arbeiten haben. //

Zumeist werden die Mitarbeiter, die bereitwillig einspringen auch eher als Leistungsträger von der Leitung wahrgenommen als die „Verweigerer“. Und gerade die Leis-

tungsträger sind für die Einrichtung besonders wertvoll, also auch deren Belange.

Die Aufgabe der Leitung liegt also darin, eine Regelung festzulegen, die gerecht ist. Sicher wird es schwierig bis unmöglich sein, es jedem Mitarbeiter recht zu machen. In der Praxis führt das dazu, dass bereits über einen Zeitraum von mindestens drei Monaten geplant wird, welche Mitarbeiter wann „Einspringbereitschaft“ haben. Dazu können alle Mitarbeiter herangezogen werden, so dass der einzelne Mitarbeiter nicht so oft davon betroffen ist.

Gibt es wirklich gute und nachvollziehbare Gründe, warum einige Mitarbeiter dazu seltener oder gar nicht herangezogen werden können, ist es wichtig diese Gründe dem gesamten Team gegenüber transparent zu machen, damit auch diese Entscheidung am Ende von allen (mehr oder weniger) mitgetragen werden kann.

Autor Ralph Wißgott ist Inhaber der Unternehmensberatung Wißgott www.uw-b.de; rw@uw-b.de