

Die kritische Auseinandersetzung mit PPR 2.0 und EVB - Ein notwendiger Diskurs -

Kiel/ Lübeck, 11. November 2025

GBA

PpUGV

EVB

PPR 2.0

Zertifizierungen, Leitlinien

GBA

PpUGV

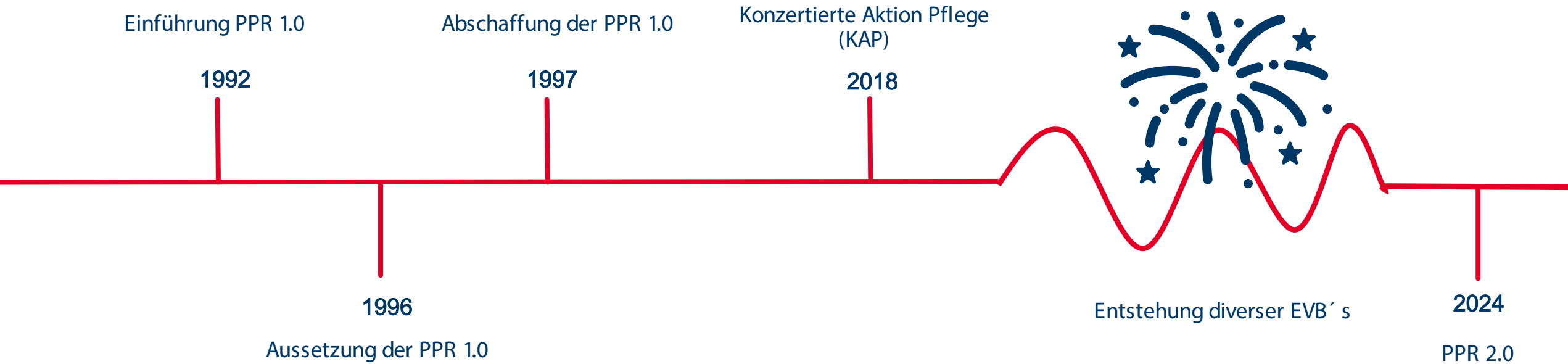
EVB

PPR 2.0


Zertifizierungen, Leitlinien



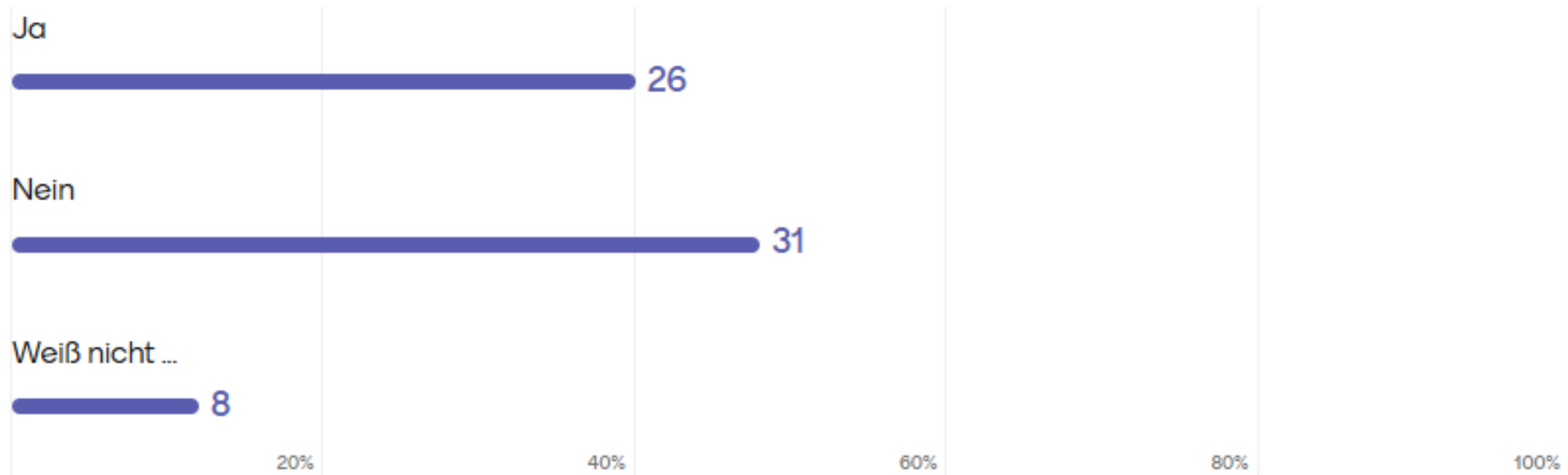
Wann war eigentlich was?



Und wer hat jetzt sowas?

Wer von Ihnen arbeitet in einem  mit einer EVB ?

65 / 65





Entlastungsvereinbarungen oder Entlastungstarifverträge

Aushandlung:

lokal / tariflich (ver.di & Klinik)

meist Ergebnis von Tarifverhandlungen oder Streiks

Ziel:

Reduktion von Arbeitsbelastung durch: Belastungsausgleich

Freizeitausgleich, Stellenzuwachs oder Kompensation durch freie Tage

Rechtsgrundlage:

Tarifvertrag, Betriebsvereinbarung oder Haustarif

Gültigkeit:

nur für das jeweilige Haus oder Trägernetz



PPR 2.0

Aushandlung:

gesetzlich / bundesweit

Ziel:

Einheitliche und verbindliche Personalstandards

Transparenz in der Pflegepersonalplanung.

Sicherstellung einer qualitativ hochwertigen Patientenversorgung

Personalbemessung anhand Pflegeaufwand

Rechtsgrundlage:

§ 137k SGB V

Gilt:

bundesweit verbindlich für alle zugelassenen Krankenhäuser



Gemeinsames Ziel



Mehr Entlastung für Pflegende und eine
bessere Versorgung der Patient:innen



Klingt gut, ist das so?



PPR 2.0

Erfassung Pflegelast -> Umrechnung in VZÄ

Soll/ Ist Vergleich

- Sanktionen noch nicht klar
- Konvergenzphase
- ggf. ergeben sich noch Anpassungsnotwendigkeiten
- Gültigkeit für alle Häuser gleich

Klingt gut, ist das so?




Entlastungsvereinbarungen oder Entlastungstarifverträge


Verhandelte Schichtbesetzung, ähnlich PpUGV ohne nachvollziehbaren Kontext zur Pflegelast
(2 x EVB in Anlehnung an PPR)

- Kriterien in jedem Vertrag unterschiedlich
- Teilnehmende Berufsgruppen unterschiedlich
- Generierte Belastung wird in zusätzliches „Frei“ umgewandelt = zusätzliche Belastung des anwesenden Personals (Spiraleffekt?)

Pro und Contra


PPR 2.0


-  - Pflegelasterhebung transparent anhand Kriterien
- Vergleichbarkeit der Einrichtungen
- Einheitliche Personalstandards
- Qualifikationsmix

-  - Sanktionen noch nicht beschlossen
- Mögliche Sanktionen eher nicht für das Personal, eher Reduktion der Vergütung der Klinik
- Hoher Verwaltungsaufwand

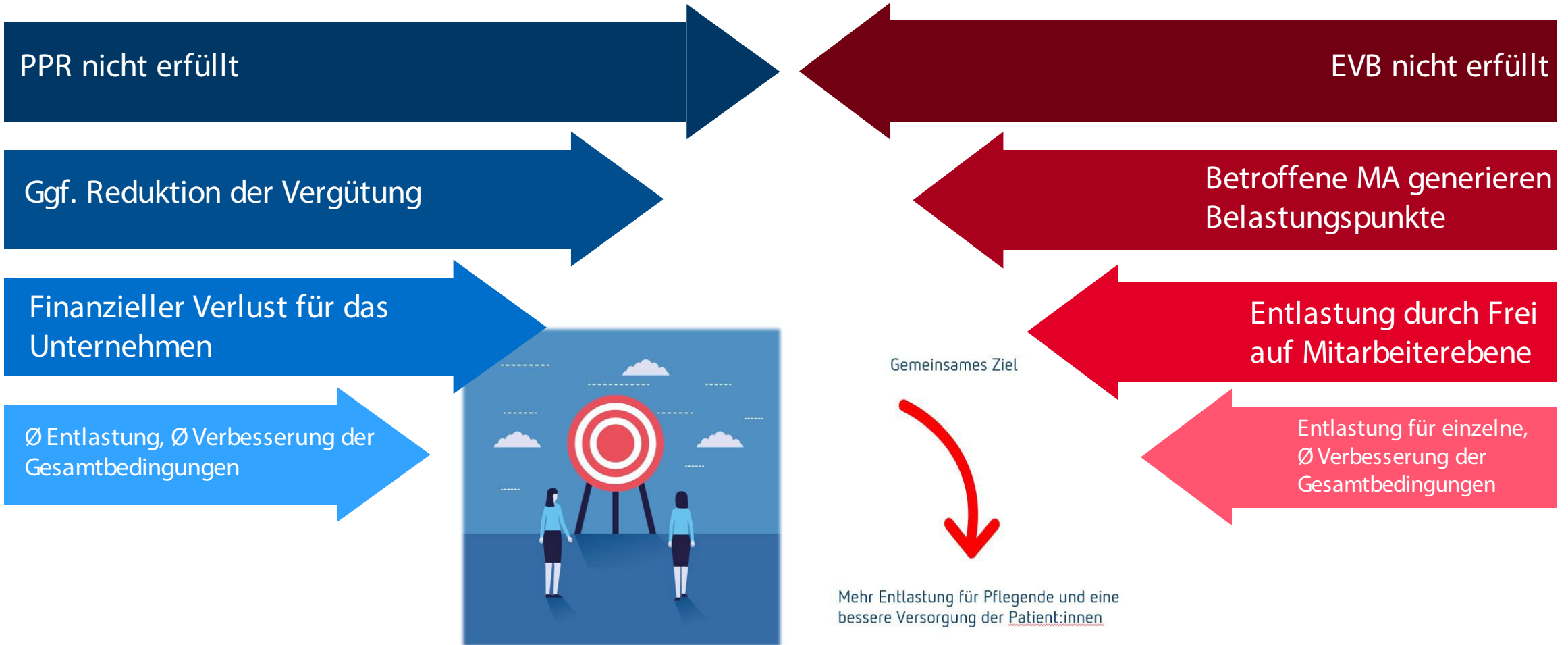


EVB

-  - Entlastung der Pflegenden nach internem System
- Je nach Vertrag, minutengenaue Betrachtung des Arbeitsaufkommens
- Reduktion der Arbeitsbelastung
- Verbesserung der Arbeitsbedingungen auf Individualebene

-  - Starres Quotientensystem
- Mal mit mal ohne Qualifikationsmix
- Keine Vergleichbarkeit
- Hoher Verwaltungsaufwand

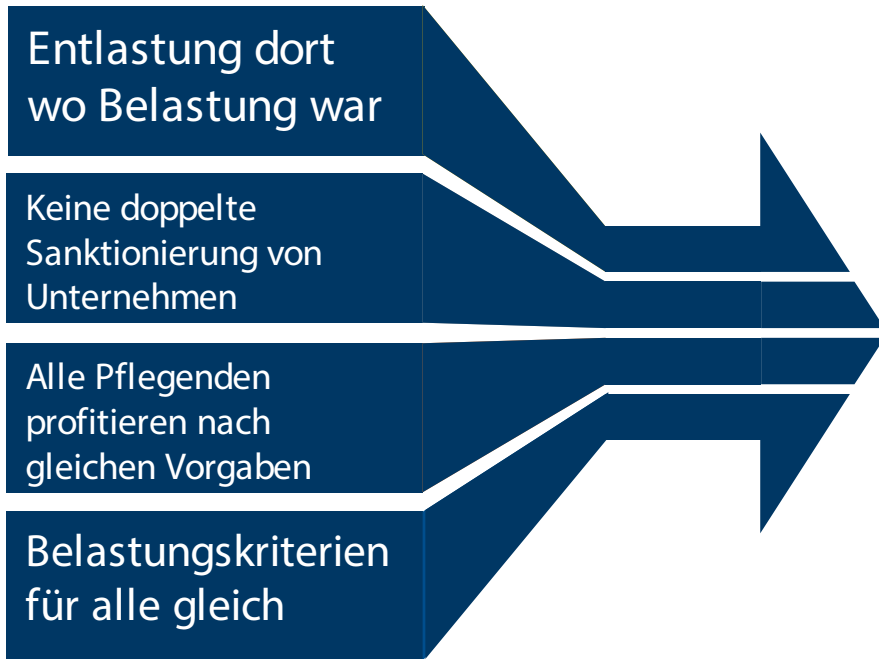
Gegenüberstellung PPR EVB



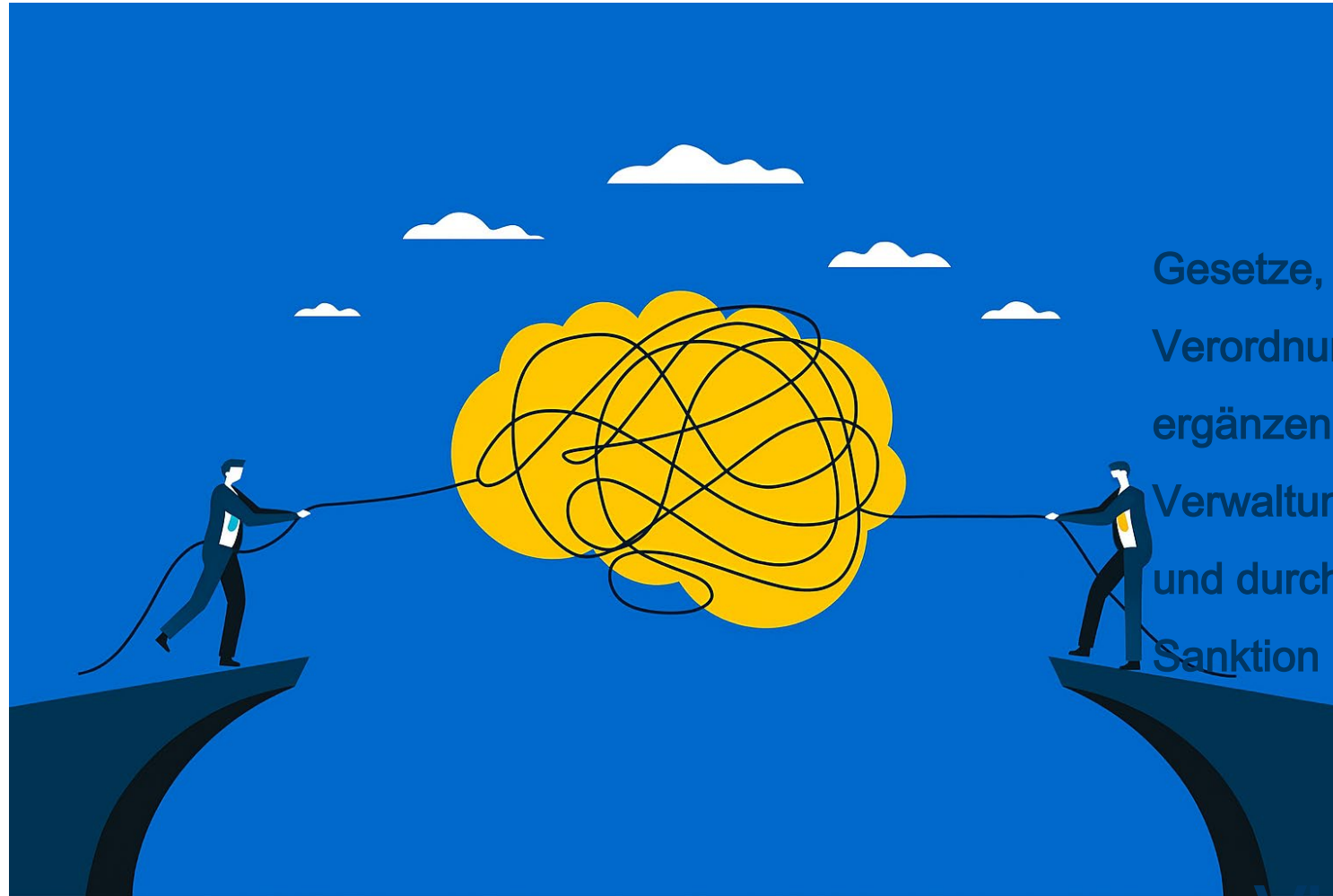
Warum kann eine Verordnung bei
Nichterfüllung nicht dadurch
sanktionieren, indem die
Mitarbeitenden den Ausgleich
bekommen?



Wie könnte das aussehen?



- Bei Unterschreitung eines bestimmten Erfüllungsgrades erhält jeder Mitarbeitende Belastungspunkte, unabhängig von der Qualifikation
- Unternehmen müssen nicht zusätzliche Einbußen in der Vergütung befürchten und können sich auf die Verbesserung der Bedingungen auf den betroffenen Stationen konzentrieren
- Unabhängig vom Tarifgebiet hätten alle Pflegenden, analog zur Gültigkeit PPR 2.0, eine Möglichkeit des Belastungsausgleich
- Die Einstufungskriterien erfüllen einen gewissen wissenschaftlichen Anspruch und sind somit transparent und für alle Einrichtungen gleich -> damit wird auch die Sanktion bei Nichterfüllung der PPR vergleichbar



Gesetze, Regelungen,
Verordnungen, die sich
ergänzen, nicht den
Verwaltungsapparat vergrößern
und durch die Logik der
Sanktion Einnahmen reduzieren

Vielen Dank