

Rund um die Pflegegesetze

Präsentation von Wiebke Hinrichs
24.09.2013

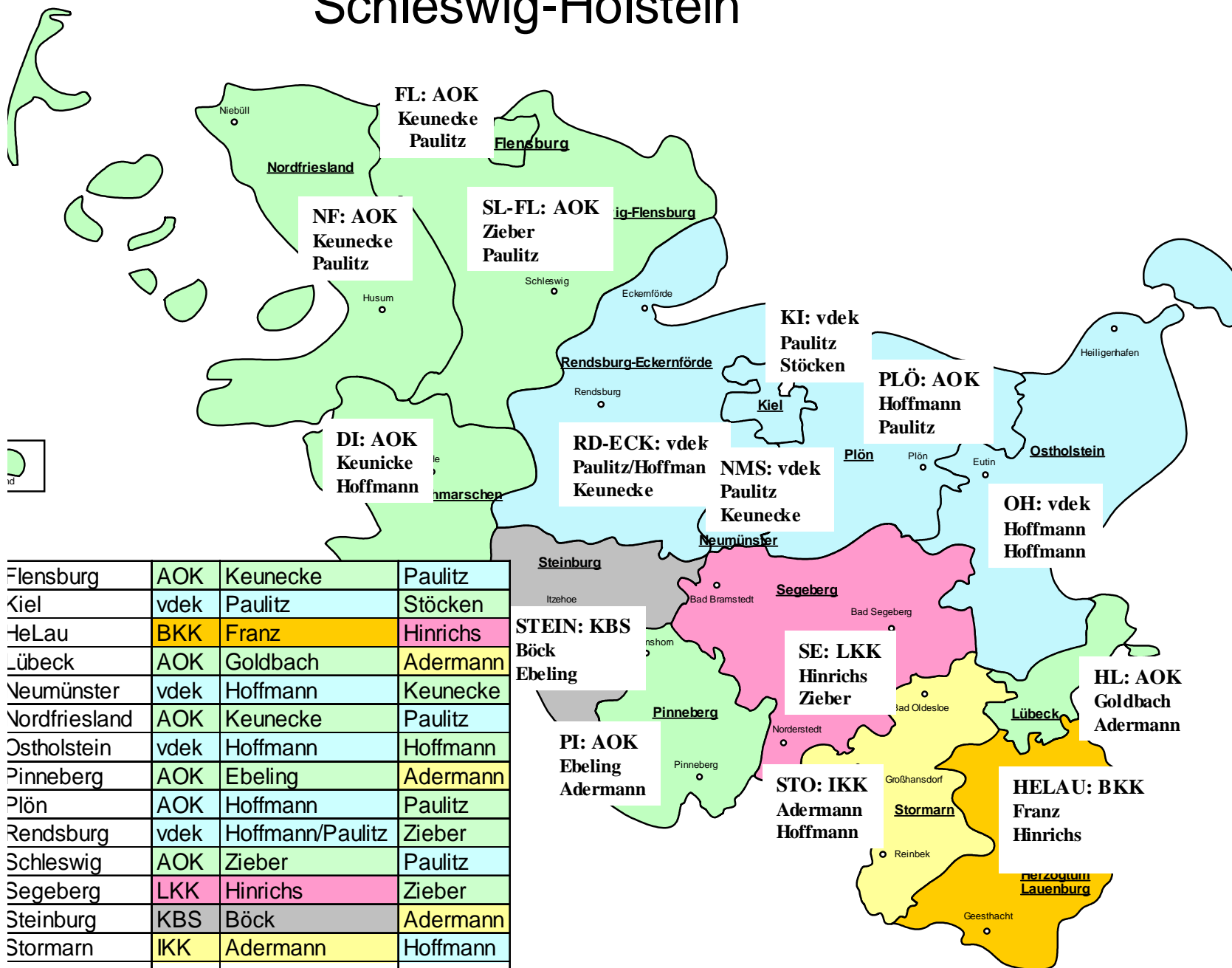
3. Altenpflegesymposium
Kiel, Wissenschaftspark

Pflegegesetzverhandlungen



- Zuständigkeiten
- Personalschlüssel Pflege, PDL, QM, Sonstiges Personal, Reinigungspersonal
- Bezogene Leistungen
- Sachkosten
- Personalprüfungen nach LQM
- Äquivalenzziffern
- Aktuelle Urteile des BSG
- § 87 a SGB XI Abwesenheit
- Exkurse

Schleswig-Holstein



Tag- und Nachtdienst Pflege, Einigung auf Landesebene

- Fortschreibung der Personalkorridore Minimum / Maximum im Tagdienst
 - ◆ Sicherstellung der Pflege mit den vereinbarten Personalschlüsseln, auch bei Urlaub, Krankheit und Sonn- und Feiertagen

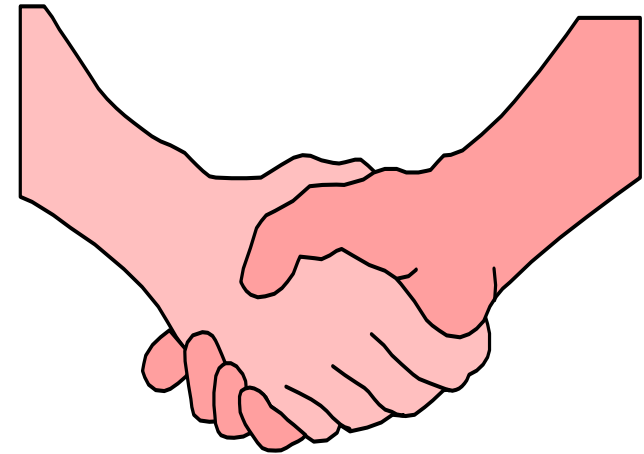
0 1 : 12 bis 1 : 9
I 1 : 6 bis 1 : 4,05
II 1 : 4 bis 1 : 3,05
III 1 : 2,8 bis 1 : 2,28

- Fortschreibung der Personalschlüssel im Nachtdienst
 - ◆ für die ersten 20 Plätze 2,29 VK examinierte Kräfte
 - ◆ für jeweils 20 weitere Plätze 1 VK

Jede Einrichtung kann den Maximalkorridor ohne weitere Begründung voll ausschöpfen oder sich alternativ innerhalb der Korridore bewegen

Entscheidung der Schiedsstelle

- PDL
 - ◆ Freistellung Schlüssel 1 zu 100, max. 1 VK – belegungsunabhängig -
- QM
 - ◆ Freistellung Schlüssel 1 zu 200, max.1 VK
- Stellenanteile können von der Einrichtung zusätzlich zu den Personalschlüssel Tagdienst vereinbart werden



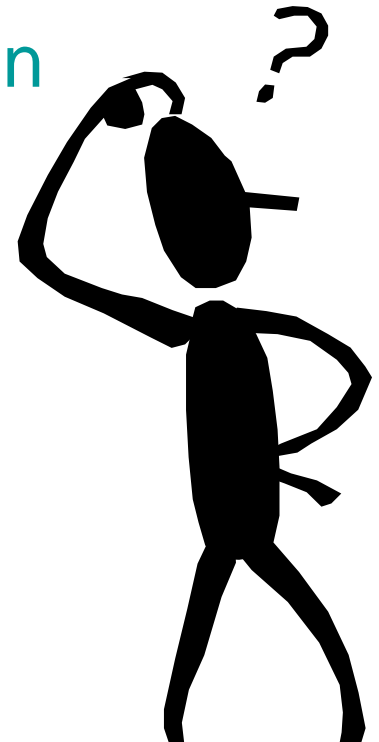
„Sonstiges Personal“ lt. Rahmenvertrag vom 01.04.2004

- Leitung 1 zu 55, max. 1
- Verwaltung 1 zu 38
- Hauswirtschaftsleitung 1 zu 60, max. 1
- Koch / Köchin 1 zu 60
- Küche 1 zu 18
- Wäsche 1 zu 40
- Technischer Dienst 1 zu 80

**Jede Einrichtung kann diese Personalschlüssel ohne
weitere Begründung voll ausschöpfen**

Reinigungspersonal lt. Rahmenvertrag

- Einvernehmlicher Systemwechsel vom Personalschlüssel auf flächenbezogene Parameter
- zu reinigende Flächen nach Raumarten
- Reinigungsintervalle
- Stundenleitung je Vollkraft
in qm



Reinigungsintervalle und Stundenleistung

- Bewohnerzimmer 313 Tage, 150 qm
- Funktionsräume 365 Tage, 160 qm
- Büros 104 Tage, 160 qm
- Bäder 313 Tage, 70 qm
- Flure 365 Tage, 400 qm
- Lagerräume 52 Tage, 115 qm

Begrenzung der zu reinigenden Flächen auf maximal 52 qm je Bewohner

Personalberechnung Pflege, Mustereinrichtung mit 40 Plätzen

Pflegestufen	Anzahl Bewohner	Minimum	Maximum
0	3 (7,5%)	0,25	0,33
I	17 (42,5%)	2,83	4,2
II	13 (32,5%)	3,25	4,26
III	7 (17,5%)	2,5	3,07
PDL		0,4	0,4
QM		0,2	0,2
Nachtwachen		3,29	3,29
Gesamtpersonal		12,72	15,75

Reichen die Pflegepersonalschlüssel ? Ja!

- Eine VK arbeitet bei 39 Std. / Wo. 5 Schichten oder Tage (a` 7,8 Stunden) pro Woche
 - ◆ 52 Wochen im Jahr a` 5 Schichten => 260 Schichten abzüglich 30 Schichten (Tage) Urlaub / 18 Schichten (Tage) Krankheit / 3 Schichten (Tage) Fortbildung / 10 Schichten / Tage „Sonstiges“ im Jahr => 199 Schichten
- Bei 15,75 VK werden 3134,25 Schichten / Jahr geleistet => 3134,25 Schichten / 365 Tage => 8,58 VK pro Tag für 3 Schichten
 - ◆ Nachtwache 1 VK / Frühschicht 4 VK / Spätschicht 3,58 VK
 - ◆ Alternativ: Nachtwache 1,5 VK / Frühschicht 4,0 VK / Spätschicht 3,08 VK
- Bei 14 Krankheitstagen und 7 Tagen „Sonstiges“: 206 Schichten / 8,89 VK pro Tag
 - ◆ 1,5 Nachtwache, Frühdienst 4,0 VK, Spätschicht 3,39VK

Personalberechnung „Sonstiges Personal“, Mustereinrichtung mit 40 Plätze

Leitung	0,73 VK
Verwaltung	1,05 VK
Hauswirtschaftsleitung	0,67 VK
Koch	0,67 VK
Küchenpersonal	2,22 VK
Wäsche	1 VK
Technischer Dienst	0,5 VK
Gesamtpersonal	Maximal 6,84

Berechnung Reinigungspersonal, Mustereinrichtung 40 Plätze

Raumart	Größe	Reinigungsintervall	VK bei Stundenleistung
Bewohnerzimmer	750 qm	313 / 6 Tage pro Woche	0,98 VK (150 qm)
Funktionsräume	80 qm	365 / jeden Tag	0,11 VK (160 qm)
Büros	65 qm	104 / 2 mal pro Woche	0,03 VK (160 qm)
Bäder	160 qm	313 / 6 Tage pro Woche	0,45 VK (70 qm)
Flure	210 qm	365 / jeden Tag	0,12 BK (400 qm)
Lagerräume	200 qm	52 / 1 mal pro Woche	0,06 VK (115 qm)
Gesamtpersonal			1,75 VK

Gesamtpersonal, Mustereinrichtung mit 40 Plätzen und Differenz

Personal	Minimum	Maximum
Pflege Tag- und Nachtdienst	12,72 VK	15,75 VK
Sonstiges Personal	6,84 VK	6,84 VK
Reinigung	1,75 VK	1,75 VK
Gesamt	21,31 VK	24,34 VK
Differenz	3,03 VK	Bei 28.000 € / VK = 6,05 € BT (84.840 € / 14016 BT) => 184,00 € / Monat

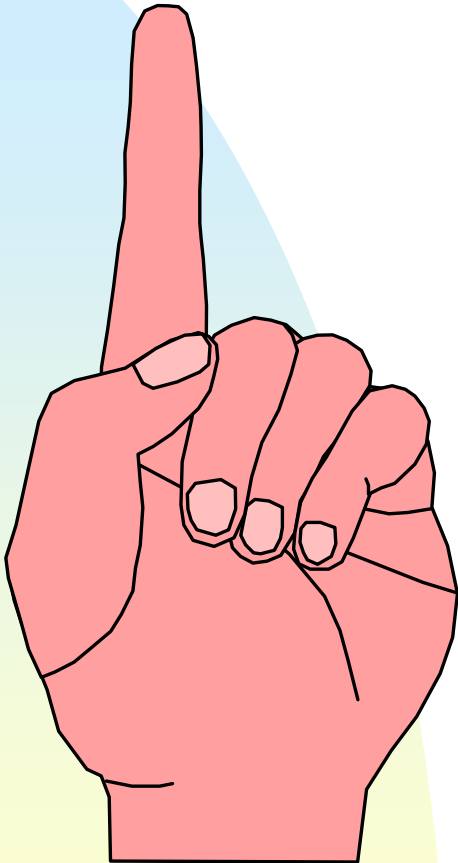
Bezogene Leistungen „Outsourcing“

Bei fremdvergebenen Leistungen oder Leistungserbringung durch zentrale Dienste des Trägers sind entsprechende Personalmengenanteile gegenzurechnen.

Will heißen:

Insgesamt dürfen Personalstellen für eigenes Personal und fremdvergebene Leistungen die Personalschlüssel des Rahmenvertrages nicht überschreiten.

Beispiel



Eine Einrichtung mit 60 Plätzen kann

- 1 VK Hauswirtschaft
- 1 VK Koch
- 3,33 VK Küchenpersonal
 - ◆ gesamt 5,33 VK

beanspruchen

Werden 2,5 VK eigenes Küchenpersonal beschäftigt, verbleiben 2,83 VK-Stellen. Diese verbleibenden Anteile können mit durchschnittlichen Gehaltskosten - maximal mit den Kosten des eigenen Personals - als „Fremdleistung“ in der Kalkulation refinanziert werden.

Eigenarten der Personalschlüssel

Position	Schlüssel	Gehalt	40 Plätze 14016 BT	60 Plätze 21024 BT	120 Plätze 42048 BT
PDL	1 zu 100, max. 1	48.000 €	0,4 VK, 1,37 € / BT	0,6 VK, 1,37 € / BT	1 VK, 1,14 € / BT
Heimleitung	1 zu 55, max. 1	52.000 €	0,73 VK, 2,71 / BT	1 VK, 2,47 € / BT	1 VK, 1,24 € / BT
HWL	1 zu 60, max.1	39.500 €	0,67 VK 1,88 € / BT	1 VK, 1,88 € / VK	1 VK, 0,94 € / BT
QM	1 zu 200, max. 1	38.000 €	0,2 VK, 0,54 € / BT	0,3 VK, 0,54 € / BT	0,6 VK, 0,54 € BT

„Dauerbrenner Personalprüfung“, die LQM als Verpflichtung

- In der LQM
 - werden für den belegungsabhängigen Anteil des Pfl egetagdienstes individuelle Personalschlüssel festgelegt
 - werden die Berufsgruppen aufgegliedert
 - wird die Fachkraftquote festgelegt
 - wird eine Pflegedienstquote – PDQ - festgelegt (wo bewege ich mich im Korridor)
- Die in der LQM angegebene personelle Ausstattung ist auf die Struktur und voraussichtliche Entwicklung des zu betreuenden Personenkreises ausgerichtet
- Die LQM verpflichtet zur Sicherstellung der Versorgung mit der vereinbarten personellen Ausstattung, bei Personalengpässen oder -ausfällen ist durch geeignete Maßnahmen sicherzustellen, dass die Versorgung der Pflegebedürftigen nicht beeinträchtigt wird.

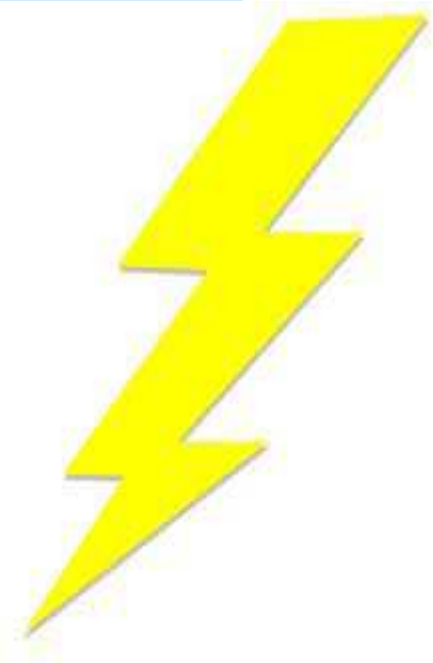
Exkurs: „Dauerbrenner Personalprüfung“, Umsetzung der in der LQM vereinbarten Personalschlüssel

Pflegestufen	Personalschlüssel in LQM	Anzahl Bewohner	Notwendiges Personal lt. LQM	Anzahl Bewohner	Notwendiges Personal lt. LQM
0	1 zu 9	3	0,33	0	0
I	1 zu 4,05	17	4,2	13	3,21
II	1 zu 3,05	13	4,26	15	4,92
III	1 zu 2,28	7	3,07	12	5,26
PDL			0,4		0,4
QM			0,2		0,2
Nachtwachen			3,29		3,29
Gesamtpersonal			15,75 VK	Plus 1,53 VK notwendig	17,28 VK

Exkurs: „Dauerbrenner Personalprüfung“, Umsetzung der in der LQM vereinbarten Personalschlüssel „Sonstiges Personal“ bei Outsourcing

Leitung	0,73 VK	Reduzierung wegen Steuerberater / Zentralverwaltung
Verwaltung	1,05 VK	Reduzierung wegen Steuerberater / Zentralverwaltung
Hauswirtschaftsleitung	0,67 VK	Reduzierung wegen Catering
Koch	0,67 VK	Reduzierung wegen Catering
Küchenpersonal	2,22 VK	Reduzierung wegen Catering
Reinigungsdienst	1,75 VK	Reduzierung wegen Fremdvergabe Glasreinigung
Wäsche	1 VK	Reduzierung wegen Fremdvergabe Flachwäsche
Technischer Dienst	0,5 VK	Reduzierung wegen Gartenbetrieb

„Dauerbrenner Personalprüfung“ und die typischen Fehler



- Die unmittelbare Verbindlichkeit der LQM Personal wird verkannt
- Die Berechnung / Umsetzung der Personalschlüssel ist unklar
- Die Pflegestufen der Bewohner werden nicht regelmäßige aktualisiert
- Das Personal IST wird nicht regelmäßig aktualisiert
- Das Personal Soll wird nicht regelmäßig berechnet
- Ein Berechnungsprogramm „Personal“ liegt in den wenigsten Einrichtungen vor

Vergleich Tarifbindung / ohne Tarifbindung

	Ohne Tarif	Tarif	SV in %
Grundgehalt	2.000,00 €	2000,00 €	
Gratifikation / Jahressonderzahlung	1.000,00 €	1600,00 € (80%)	
Jahresentgelt	25.000,00 €	25.600,00 €	
KV	1.825,00 €	1868,80 €	7,3%
RV	2362,50 €	2419,20 €	9,45%
ALV	375,00 €	384,00 €	1,5%
PV	256,25 €	262,40 €	1,025%
VBL	0,00	1651,20 €	6,45%
Gesamt	29.818,75 €	32.185,60 €	
Differenz	pro VK	2366,85 €	0,17 € / BT pro VK
	bei 15,75 VK Pflege	37.277,89 €	2,66 € / BT oder 80,91 € pro Monat

Vergleich der Einrichtungen

Tarifgebundene Einrichtung	Nichttarifgebundene Einrichtung
Tarifgerechte Gehaltseinstufung	Freie Vereinbarung
Weihnachtsgeld ca. 80%	Freiwillige Zahlung / Gratifikation
VBL 6,45%	Freiwillige Zahlung von Altersvorsorgebeiträgen
Regelmäßige Gehaltserhöhungen durch Zuordnung zu Entwicklungsstufen	Gehaltserhöhung nach freiwilliger Vereinbarung
Brutto AG 32.185.60 €	Brutto AG 29.818,75 €
	Differenz: 2366,85 € pro Jahr / 0,17 € pro Belegungstag

Nachtwachen

Warum haben kleinere Einrichtungen höhere Pflegesätze?

Fortschreibung der Personalschlüssel im Nachtdienst

- ◆ für die ersten 20 Plätze 2,29 VK examinierte Kräfte
- ◆ für jeweils 20 weitere Plätze 1 VK
- ◆ Kosten je Nachtwache: berechnet auf durchschnittlich 30.000 €

☞	20 Plätze, 2,29 Nachtwachen =>	9,80 € / BT
☞	30 Plätze, 2,79 Nachtwachen =>	7,96 € / BT
☞	40 Plätze, 3,29 Nachtwachen =>	7,04 € / BT
☞	50 Plätze, 3,79 Nachtwachen =>	6,48 € / BT
☞	60 Plätze, 4,29 Nachtwachen =>	6,12 € / BT
☞	70 Plätze, 4,79 Nachtwachen =>	5,85 € / BT
☞	80 Plätze, 5,29 Nachtwachen =>	5,66 € / BT
☞	100 Plätze, 6,29 Nachtwachen =>	5,38 € / BT

Sachkosten

- Anteil der Sachkosten am Gesamtbudget: 15% bis 18%
- Sachkosten werden bestimmt durch insgesamt 11 Positionen von „Sonstigen Personalkosten“ bis “Aufwand für Ehrenamt“
- Durchschnitt der Sachkosten gesamt SH in 08/13
 - ◆ 12,49 € pro Belegungstag
- Vergleich 2011: 12,04 € pro Belegungstag (plus 3,74 %)
- Der Gesamtbetrag der Sachkosten wird dabei hauptsächlich bestimmt von den Positionen
 - ◆ Lebensmittelkosten (ca. 38%), Durchschnitt 4,60 € / BT
 - ☞ Vergleich 2011: 4,54 € (plus 1,4%)
 - ◆ Energiekosten (ca. 24 %), Durchschnitt 2,84 € / BT
 - ☞ Vergleich 2011: 2,71 € (plus 4,8%)
 - ◆ Verwaltungssachkosten (ca. 10,5%), Durchschnitt 1,30 € / BT
 - ☞ Vergleich 2011: 1,28 € (plus 1,56%)
 - ◆ Inflationsraten
 - ☞ 2012: 2%
 - ☞ 2013: 1,56%

Änderung der Äquivalenzziffern

- Die Höhe des Pflegesätze in den einzelnen Pflegestufen wird seit Anbeginn der Pflegesatzkalkulation in SH über sogenannten Äquivalenzziffern bestimmt
- Diese Äquivalenzziffer sind nicht in Übereinstimmung mit den Personalkorridoren zu bringen

	Max Korridor	Äquis alt	Tats. Verhältnis
Pflegestufe O	1 zu 9	0,3	0,45 (4,05/9)
Pflegestufe I	1 zu 4,05	1	1
Pflegestufe II	1 zu 3,05	1,5	1,33 (4,05/3,05)
Pflegestufe III	1 zu 2,28	2	1,78 (2,28/4,05)

Änderung der Äquivalenzziffern

- Entscheidung der Schiedsstelle am 29.11.2011

	Äquis alt	Äquis derzeit	Ziel
Pflegestufe O	0,3	0,35	0,45
Pflegestufe I	1	1	1
Pflegestufe II	1,5	1,45	1,33
Pflegestufe III	2	1,95	1,78

Warum nach vielen Jahren diese Änderung?

- Die derzeitigen Äquis spiegeln nicht das korrekte Verhältnis der Personalschlüssel wieder
- Der Pflegesatz der Pflegestufe 0 ist zu gering bemessen
- Der Pflegesatz der Pflegestufe III refinanziert die unteren Pflegestufen mit
- Bei Änderungen der Belegung kommt es im Regelfall zu einer Unterfinanzierung

Änderung der Äquis und Fehlfinanzierung

- Durch die alten Äquis refinanzieren die Pflegestufen II und insbesondere III die Personalkosten der Pflegestufe O
- Die Pflegestufe O ist somit im Verhältnis der Personalschlüsseln zu den Äquis unterfinanziert (zu günstig)
- Eine Steigerung der Pflegestufe O führt zu einer Einnahmenerhöhung zu Lasten der Pflegestufen II und III
- Eine Steigerung der Pflegestufen II und III führt regelhaft zu einer erheblichen Umsatzeinbuße
- Die neuen Äquis machen die Einrichtungen hinsichtlich der Einnahmen unabhängig von der Belegung in den einzelnen Pflegestufen

Änderung der Äquivalenzziffern

- Mit der Schiedsstellenversion der Äquis werden ca. 50% der Fehlfinanzierung hinsichtlich der Personalkorridore berichtigt
- Mit der geplanten Endversion der Äquis werden Fehlfinanzierungen komplett vermieden
- Bei Umsetzung der Endversion ist die Belegung einer Einrichtung völlig unwesentlich, da die Äquis komplett dem Personalkorridor angepasst sind, mithin Änderungen in der Belegung der einzelnen Pflegestufen und damit einhergehende notwendige Personalanpassung in Gänze über den Pflegesatz refinanziert werden.

Exkurs: Ankündigung der neuen Heimentgelte

- Schriftliche Mitteilung an die Bewohner / Angehörigen
 - ◆ Am Besten zeitgleich mit dem Antrag an die Kostenträger
- Erhöhung begründen (auch Angemessenheit)
 - ◆ Erhöhte Positionen benennen (Lohnerhöhungen)
 - ◆ Umlagemaßstab benennen (Verteilung)
- Alte Entgelte / neue Entgelte gegenüberstellen
 - ◆ Vergleich in € und Prozent
- Zeitpunkt – ab wann gelten die höheren Entgelte - mitteilen
- mit 4 Wochen Vorlauf
- Ausreichend ist die Mitteilung der beantragten neuen Entgelte, soweit die geeinigten Entgelte diese nicht übersteigen (Achtung: neue Äquis)

Urteile des BSG vom 29.01.10 und 17.12.10

- Leitsatz: Die Vergütung für stationäre Pflegeleistungen ist dann leistungsgerecht, wenn sie die Kosten einer Einrichtung hinsichtlich der voraussichtlichen Gestehungskosten unter Zuschlag einer angemessenen Vergütung ihres Unternehmerrisikos und eines etwaigen zusätzlichen persönlichen Arbeitseinsatzes sowie einer angemessenen Verzinsung des Eigenkapitals deckt und der Einrichtung ermöglicht wird, ihren Versorgungsauftrag zu erfüllen.
- Kein Selbstkostendeckungsprinzip

Urteil des BSG vom 12.09.2012

- Einhaltung Tarifbindung und Zahlung ortsüblicher Gehälter ist immer als wirtschaftlich angemessen zu werten und genügt stets den Grundsätzen wirtschaftlicher Betriebsführung.
- Die Vergütungsspirale nach unten zu Lasten der Pflegequalität und auf Kosten einer unter das ortsübliche Maß abgesunkenen Arbeitsvergütung soll vermieden werden
- Das Vergütungsrecht ist nach dem unverändert geltenden Grundkonzept weiterhin maßgeblich von der Erwartung bestimmt, durch eine Wettbewerbsorientierung Anreize für möglichst kostengünstige Leistungen setzen zu können.
- Zahlt eine Einrichtung Gehälter nach Tarifvertrag oder ortsübliche Arbeitsvergütungen, kann ihr nicht entgegengehalten werden, dass andere Träger geringere Entgelte zahlen und deshalb ihr Aufwand einer wirtschaftlichen Betriebsführung nicht entspricht

Urteil des BSG vom 12.09.2012

- Eine Grenze ist dort zu ziehen, wo im Einzelfall die Höhe der vereinbarten Lohn- und Gehaltssteigerungen die von anderen Einrichtungsträgern gezahlten Arbeitsentgelte deutlich übersteigt und es hierfür am Markt keine sachlichen Gründe gibt.
 - ◆ Rechtfertigung z.B.: ein bisher vorhandener Rückstand der Arbeitsentgelte bei gleicher beruflicher Qualifikation der Pflegekräfte und vergleichbarer Leistungsqualität wird allmählich ausgeglichen, um der Gefahr der Abwerbung guter Kräfte durch Konkurrenzunternehmen vorzubeugen.
 - ◆ Rechtfertigung z.B.: eine besondere Bezahlung erfolgt in Anbetracht besonders guter Leistungen und/oder eines besonderen beruflichen Einsatzes
- Ist ein solch rechtfertigender Grund für überdurchschnittliche Entgeltzahlungen nicht ersichtlich, besteht keine Verpflichtung zur Berücksichtigung derartiger Zahlungen
- Dies gilt auch für Vereinbarungen in sog "Haustarifverträgen" oder ähnlichen Fallgestaltungen, wenn diese vergleichbare tarifliche und/oder ortsübliche Entgelte deutlich übersteigen.

Umsetzung

- 2-Stufen-Prüfung:
- SH: Umsetzung dieser Vorgaben in der Handlungsempfehlung vom 12.04.2013
 - ◆ Prüfung der Plausibilität (interner Vergleich)
 - ☞ Gestehungskosten sind plausibel und nachvollziehbar darzulegen, die Kostenstruktur muss erkennbar sein und eine Beurteilung der Wirtschaftlichkeit und Leistungsfähigkeit im Einzelnen zulassen
 - ◆ Prüfung der Leistungsgerechtigkeit (externer Vergleich)
 - ☞ Der geltend gemachte Vergütungsanspruch muss dem Vergütungsvergleich mit anderen – im Wesentlichen gleichartigen – Einrichtungen standhalten

Prüfung der Plausibilität - intern -

- Plausibilität ist erfüllt bei Kostensteigerungen aufgrund
 - ◆ erhöhter Energiekosten
 - ◆ normaler Lohnsteigerungsraten
 - ◆ Veränderungen im Personalschlüssel
 - ◆ Veränderung der Fachkraftquote
- Plausibilität ist denkbar bei Kostensteigerungen aufgrund
 - ◆ Erhöhung von Kostenansätzen, die aufgrund fehlerhafter Kalkulation in den Vorjahren zu niedrig angesetzt wurden
 - ◆ Erhöhung von Kostenansätzen, die in den Vorjahren bewusst zu niedrig angesetzt wurden (z.B. um Marktsegmente zu erobern) => erfordert eine substantiierte Begründung
- Plausibilität ist nicht ausreichend
 - ◆ Bei erheblicher und nicht durch konkrete Fakten belegte Erhöhung der Personalkosten mit der Begründung, die Kosten orientieren sich an dem durchschnittlichen tariflichen Arbeitgeberaufwand pro Vollzeitstelle

Prüfung der Plausibilität - intern -

- Darlegungslast der Einrichtung
 - ◆ Benennung der voraussichtlichen Gestehungskosten, ggf. Belegung durch Unterlagen
- Prüfungspflicht der Kostenträger
 - ◆ Prüfung auf Schlüssigkeit und Plausibilität
 - ◆ Bildet die Kalkulation eine nachvollziehbare Grundlage für die vergleichende Bewertung im externen Bereich?
 - ◆ Substantiiert auf Unschlüssigkeiten hinweisen und konkret die Unplausibilität - mit Verweis auf die Kostenstruktur vergleichbarer Einrichtungen - darlegen
- Nachweispflicht der Einrichtung
 - ◆ Konkretisierung der zu erwartenden Kostenlast durch
 - ☞ Stellenbesetzung und Eingruppierungen
 - ☞ Pflegesatzerhebliche Auskünfte zum Jahresabschluss
 - ☞ Nachweispflicht der in der Vergangenheit angefallenen Kosten

Prüfung der Plausibilität - intern -



Was ist unplausibel?

- Der Vergleich der Durchschnittsgehälter ist unstimmig
 - ◆ Pflegekräfte verdienen im Durchschnitt mehr als Pflegefachkräfte
- Die Gehälter sinken im Vergleich zur Vorvereinbarung
- Die Abstufung der Gehälter im Pflegebereich ist nicht nachvollziehbar
 - ◆ PDL verdient nur unwesentlich mehr als Pflegefachkräfte
- „Undurchsichtige“ Gehaltssteigerungen
 - ◆ Keine gleichmäßige Gehaltssteigerung, Gehaltssteigerungen führen im Vergleich zu unplausiblen Durchschnittsgehältern, überdurchschnittlich hohe Gehaltssteigerungen bei einzelnen Mitarbeitern
- Kein nachvollziehbarer Vergleich der Gehälter
 - ◆ Verwaltungskraft verdient mehr als Pflegefachkraft
 - ◆ Technischer Dienst verdient so viel wie stellvertretende PDL
 - ◆ Keine einheitliche Bezahlung der Kräfte in der Küche, Reinigung und Wäsche

Prüfung der Leistungsgerechtigkeit

- extern -

- Vergütungsvergleich mit anderen Einrichtungen
- Wirtschaftliche Betriebsführung liegt vor, wenn
 - ◆ Pflegesatz und Hotelkosten im sog. „unteren Drittel“ liegen
- Ansonsten Prüfung der wirtschaftlichen Angemessenheit
 - ◆ Einhaltung der Tarifbindung und Zahlung ortsüblicher Gehälter ist wirtschaftlich angemessen
 - ◆ Personalintensive Betreuungserfordernisse
 - ◆ Höherer Personalschlüssel
- Ziel:
 - ◆ Ausschöpfung von Wirtschaftlichkeitsreserven
 - ◆ Auslösung eines wirksamen Preiswettbewerbs
 - ◆ Ausrichtung an möglichst preisgünstigen Versorgungsmöglichkeiten

Parameter für den externen Vergleich

- Alle Einrichtungen eines bestimmten Bezirks (Stadt, Landkreis)
- Auf die Größe / die Beschaffenheit einer Einrichtung kommt es nicht an
- Abweichende Kriterien:
 - ◆ Besonderheiten im Versorgungsauftrag
 - ☞ Personalintensive Betreuungsangebote
 - ☞ Besondere Leistungsangebote mit höherem Personalschlüssel
 - ◆ Wirtschaftliche Nachteile durch Lage (z.B. Inseln)
 - ◆ Nicht: fehlende / bestehende Tarifbindung, religiöse, weltanschauliche oder sozialpolitische Ausrichtung
 - ◆ Tarifbindung kann im Rahmen der Angemessenheitskontrolle einen Pflegesatz oberhalb des unteren Preisdrittels rechtfertigen

Berechnung des „unteren Drittels“

- Berechnung analog zum Arzneimittelrecht
- Berechnung des Vergleichswertes: Summe der Entgelte Pflegestufe 0 bis Pflegestufe III zuzüglich 4 mal Hotelkosten
- Bildung eines Intervalls zwischen dem niedrigsten und dem höchsten Wert
 - ◆ Beispiel:
 - ☞ Niedrigster Wert 210 €
 - ☞ Höchster Wert 306 €
 - ☞ Differenz 96 €
 - ☞ Intervall: 32 € (96 € durch 3 = 32 €)
 - 1. Drittel: 210 € bis 242 €
 - 2. Drittel: 242 € bis 274 €
 - 3. Drittel: 274 bis 306 €

Das „untere Drittel“ in Schleswig-Holstein, Stand 08/2013

Stand 08/2013	473 Pflegeeinrichtungen ohne Schwerpunkt und größer 20 Plätze		
Kreis	Unterer Wert	Oberer Wert	Ende unteres Drittel
Kreis HZT LAU (41)	221,79	312,04	251,87
Kreis NF (31)	226,11	313,12	255,11
Kreis SL-FL (42)	215,94	333,90	255,26
Kreis SE (44)	207,65	299,72	238,34
Kreis PI (39)	235,88	302,39	258,05
Stadt Kiel (25)	264,81	314,18	281,27
Stadt Lübeck (33)	247,93	311,72	269,19
SH gesamt	191,07	333,90	238,68

Folgerungen

- Vermutung der Richtigkeit der Vorvereinbarung
- Plausibel sind im Personalbereich
 - ◆ Tarifliche Steigerungen
 - ◆ Allgemeine Lohnkostensteigerungen entsprechend der Berechnungen des Statistischen Bundesamtes bei nicht tarifgebundenen Einrichtungen
 - ◆ Personalmengenausweitung
 - ◆ Personalintensive Bereiche (Wachkoma, Demenzerkrankte)
- Plausibel sind im Sachkostenbereich
 - Steigerungen entsprechend des Harmonisierten Verbraucherpreisindexes lt. Statistischem Bundesamt
 - Steigerungen entsprechend der einzelnen Verbraucherindices

Unternehmergewinn lt. BSG vom 16.05.2013

- Pauschale Zuschläge für unvorhersehbare und nicht näher konkretisierte Unternehmensrisiken stehen einer Pflegeeinrichtung nicht zu
- Die Vergütung muss hinreichende Möglichkeiten zur Realisierung eines angemessenen Unternehmergewinns geben
- Die Vergütung so bemessen sein, dass sie bei wirtschaftlicher Betriebsführung die Kosten einer Einrichtung hinsichtlich der voraussichtlichen Gestehungskosten unter Zuschlag einer angemessenen Vergütung ihres Unternehmerrisikos und eines etwaigen zusätzlichen persönlichen Arbeitseinsatzes sowie einer angemessenen Verzinsung ihres Eigenkapitals deckt
- Demnach muss jeder Pflegeheimträger ein Verlustrisiko tragen wegen
 - Überangeboten am Markt,
 - unwirtschaftlichem Verhalten
 - unzureichendem Leistungsangebots
 - unternehmerischer Fehlentscheidungen.

Unternehmergewinn lt. BSG vom 16.05.2013

- Umgekehrt muss die Pflegevergütung dem Pflegeheim aber auch die Möglichkeit bieten, Gewinne zu erzielen, die als Überschuss verbleiben können.
- Wie diese Gewinnchance zu bemessen ist, bleibt der Aushandlung der Vertragspartner und im Streitfall der Entscheidung der Schiedsstelle überlassen.
- Dies kann entweder über
 - einen festen umsatzbezogenen Prozentsatz geschehen oder
 - über die Auslastungsquote gesteuert werden.
- Die Steuerung des Gewinns über die Auslastungsquote setzt voraus, dass die der Entgeltbemessung zugrunde gelegte Auslastungsquote im Vergleich mit den anderen Einrichtungen im jeweiligen Bezugsraum so realistisch angesetzt ist, dass sie bei ordnungsgemäßer Betriebsführung zu einem angemessenen Unternehmensgewinn führen kann.
- Auslastungsquote SH: 96%
 - Realistisch bemessen?

Wie erstelle ich meine Kalkulation?

- Belegung feststellen
- Personal-IST feststellen
 - Korridor / Schlüssel unterschritten / ausgeschöpft / überschritten?
 - Auszubildende?
 - Vergleich mit bisheriger LQM => wird diese eingehalten?
- Personal-SOLL errechnen
 - PDL, QM, Tagdienst, Nachtdienst
 - Ausschöpfung des Maximalkorridors gewollt?
- Personal-SOLL „Sonstiges Personal“ errechnen
 - Ausschöpfung der Schlüssel gewollt?
- Personalkosten IST feststellen
 - Unschlüssigkeiten?
- Personalkosten SOLL feststellen
 - Lohnerhöhungen? Prozentual? Anpassung bestimmter Gruppen?
 - Änderungen anderer Art? Sozialversicherungsbeiträge steigen / sinken?
 - Zahlung von Gratifikationen / Weihnachtsgeld?

Wie erstelle ich meine Kalkulation?

- Personalkosten SOLL
 - Wie sieht die „Tariflandschaft“ aus? Welche Steigerungen sind zu erwarten, sind bereits umgesetzt?
- Feststellen der Sachkosten in den Einzelpositionen
 - Wie hoch ist die Inflationsrate?
 - Welche Steigerungen prognostiziert das Statistische Bundesamt? Wie hoch ist die Grundlohnsummensteigerung bei den Krankenkassen?
 - Welche Steigerungen sind bereits angekündigt?
- Umsetzung aller prognostischen Kosten in die Kalkulation
- Ergebnis?
 - Wo stehe ich im Drittelvergleich?
 - Sind meine prognostischen Steigerungen realistisch?
 - Ist das Ergebnis durchsetzbar?
- Bewohnerbeirat informieren – Vorstellung der kompletten Kalkulation
- Antrag schreiben – Erhöhung genau begründen
- Alle Unterlagen per Post an die Kostenträger
- Kalkulation per Mail an die Kostenträger

Wie erstelle ich meine Kalkulation?

FRAGEN???



Abwesenheit nach § 87 a SGB XI bei Krankenhaus und Rehaaufenthalt

- Der Pflegeplatz ist im Fall vorübergehender Abwesenheit vom Pflegeheim für einen Abwesenheitszeitraum von bis zu 42 Tagen im Kalenderjahr für den Pflegebedürftigen freizuhalten.
- Abweichend hiervon verlängert sich der Abwesenheitszeitraum bei Krankenhausaufenthalten und bei Aufenthalten in Rehabilitationseinrichtungen für die Dauer dieser Aufenthalte.
- Bei Abwesenheit - soweit drei Kalendertage überschritten werden – sind Abschläge von mindestens 25% von der Pflegevergütung und der Entgelte für Unterkunft und Verpflegung vorzunehmen.

Folgende Fälle der Abwesenheit können also auftreten:

- Abwesenheit (auf den Grund der Abwesenheit kommt es nicht an!!!) bis 42 Tage
- Abwesenheit über 42 Tage
- Krankenhaus- / Rehaaufenthalt bis zu 3 Tagen
- Krankenhaus- Rehaaufenthalt über 3 Tage

Abwesenheit nach § 87 a SGB XI bei Krankenhaus- oder Rehaaufenthalt

- Damit können also Bewohner von Pflegeheimen bis zu 42 Tage im Kalenderjahr abwesend sein und der Pflegeplatz ist freizuhalten.
- Bei Abwesenheit über 42 Tage zahlt die Pflegekasse nicht mehr, es sind Sonderregelungen mit dem Bewohner zu treffen.
- Ist ein Bewohner im Krankenhaus oder in der Reha, ist der Pflegeplatz für die gesamte Dauer des Krankenhausaufenthaltes oder der Reha freizuhalten.
- Die Abwesenheitsvergütung ist wie folgt zu berechnen:
 - ◆ Für die ersten 3 Tage
 - ☞ wird das volles Heimentgelt – also Pflegesatz der entsprechenden Pflegestufe zuzüglich Entgelt für Unterkunft und Verpflegung zuzüglich Investitionskosten – berechnet
 - ◆ ab dem 4. Tage werden
 - ☞ 75% vom Pflegesatz
 - ☞ 75% von den Kosten für Unterkunft und Verpflegung (Hotelkosten)
 - ☞ 100% der Investitionskostenfür die Berechnung des täglichen Heimentgeltes zugrunde gelegt.

Abwesenheit nach § 87 a SGB XI bei Krankenhaus- oder Rehaaufenthalt

- Selbst wenn ein Pflegebedürftiger sich mehrere Male hintereinander in Krankenhaus aufhält und dazwischen immer wieder in die Einrichtung zurückkehrt, ist jedes Mal für die ersten 3 Tage des Aufenthaltes im Krankenhaus das volle Heimentgelt für die Berechnung zugrunde zu legen.
- **Sondenkost:**
 - ◆ Soweit ein Bewohner allein mit Sondenkost versorgt wird, mindert sich das tägliche Heimentgelt bei Anwesenheit in der Einrichtung um die Lebensmittelkosten.
 - ◆ Bei Abwesenheit dieses Bewohners gilt jedoch, dass die Abwesenheitsvergütung auf der Grundlage des Gesamtheimentgelt ohne Abzug der Lebensmittelkosten zu berechnen ist.

§ 87 a SGB XI bei Umzug

- **Umzug:**
 - ◆ Zieht ein Pflegebedürftiger in ein anderes Heim um, darf nur das aufnehmende Pflegeheim ein Gesamtheimentgelt für den Verlegungstag berechnen.
 - ◆ In Fällen des Pflegeheimwechsels im Laufe des Monats kann die bisherigen Pflegeeinrichtung bis zum Tag vor dem Umzug abrechnen
 - ◆ die Pflegekasse zahlt dann entweder die Pauschale oder begrenzt die Zahlung auf 75 v. H. des Heimentgelts.
 - ◆ Die neue Pflegeeinrichtung kann den Umzugstag mit abrechnen und erhält von der Pflegekasse entweder keine Zahlung (soweit das bisherige Heim die Monatspauschale schon vollständig erhalten hat oder den noch verbleibenden Betrag des noch nicht ausgeschöpften Budgets

§ 87 a SGB XI bei Tod

- **Tod:**
 - ◆ Die Zahlungspflicht der Heimbewohner oder ihrer Kostenträger endet mit dem Tag, an dem der Heimbewohner ... verstirbt.
 - ◆ Das tägliche Heimentgelt wird mit den tatsächlichen Tagen des Anspruchszeitraumes multipliziert und auf 75 v. H. begrenzt. Liegt dieses Heimentgelt unter dem Pauschbetrag der jeweiligen Pflegestufe, ist eine Begrenzung auf das anteilige Heimentgelt vorzunehmen. Im umgekehrten Fall ist die Pauschale zu zahlen.

Entlassung aus dem Heim nach § 87 a SGB XI

■ Entlassung:

- ◆ Die Zahlungspflicht der Heimbewohner oder ihrer Kostenträger endet mit dem Tag, an dem der Heimbewohner aus dem Heim entlassen wird ...
- ◆ Bei Auszug des Pflegebedürftigen besteht im laufenden Monat grundsätzlich ein Anspruch auf den Pauschbetrag, max. jedoch 75 v. H. des Heimentgelts für den Teilmonat. Die Zahlungspflicht der Heimbewohner und der Pflegekasse endet mit dem Tag, an dem der Pflegebedürftige aus dem Heim entlassen wird / auszieht.

■ ACHTUNG:

Das „neue Heimgesetz“ – WBVG - setzt Regelungen zu Kündigungsfristen bei Leistungsbeziehern nach dem SGB XI außer Kraft:
WBVG § 15 Abs. 1:

- In Verträgen mit Verbrauchern, die Leistungen nach dem SGB XI in Anspruch nehmen, müssen die Vereinbarungen und Regelungen des Siebten und Achten Kapitels des SGB XI entsprechen.

Entlassung aus dem Heim nach § 87 a SGB XI

Weiter Achtung:

- Vereinbarungen, die diesen Regelungen nicht entsprechen, sind unwirksam.
- So auch § 87 a Satz 4 SGB XI: Von den Sätzen 1 bis 3 abweichende Vereinbarungen zwischen dem Pflegeheim und dem Heimbewohner oder dessen Kostenträger sind nichtig.
- Will heißen: § 87 a SGB XI ist lex specialis zu den Regelungen des WBVG und bewirkt Rechtssicherheit für pflegebedürftige Bewohner. Der § 87 a SGB XI geht den Regelungen des WBVG vor (siehe hierzu u.A: Kommentar SGB XI Hauck/Wilde).

Entlassung aus dem Heim nach § 87 a SGB XI

Entscheidung des Bundesverwaltungsgerichts (BVerwG 8 C 24.09 vom 02.06.2010):

- § 87a Abs. 1 Satz 2 SGB XI beschränkt sich nicht auf eine Regelung des pflegeversicherungsrechtlichen Rechtsverhältnisses der Kostenträger zu den Heimträgern und Bewohnern.
- Die Vorschrift regelt nach ihrem eindeutigen Wortlaut nicht allein die Beendigung der Zahlungspflicht der Kostenträger, sondern ebenso die Zahlungspflicht der Heimbewohner selbst
- § 87 a ist als heimvertragliche Sonderregelung zugunsten von Heimbewohnern zu verstehen, die gleichzeitig Leistungsempfänger der Pflegeversicherung sind.
- Nur diese Auslegung wird auch dem Anliegen des Gesetzgebers gerecht, eine Harmonisierung der heimvertraglichen und pflegeversicherungsrechtlichen Regelungen herbeizuführen und eine Doppelfinanzierung von Leerständen auszuschließen
- Nach § 15 Abs. 1 WBVG müssen die Vereinbarungen in Verträgen mit Leistungsempfängern nach dem SGB XI den Regelungen des 7. und 8. Kapitels SGB XI entsprechen. Abweichende Vereinbarungen sind unwirksam. Schon die Überschrift des § 15 WBVG, die auf „besondere Bestimmungen bei Bezug von Sozialleistungen“ hinweist, lässt deutlich erkennen, dass es sich um eine gegenüber den allgemeinen heimvertraglichen Vorschriften vorrangige Spezialregelung für Verträge mit Leistungsempfängern der Pflegeversicherung handelt.

Ende und aus für heute ...

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit.

Wenn es Ihnen gefallen hat, empfehlen Sie mich weiter, ansonsten bitte ich um Stillschweigen!