

Tipps für die Pflegesatzverhandlung von kleineren Heimen

Es gibt viele Besonderheiten für „kleine“ Heime in der Pflegesatzverhandlung. Worauf Sie achten sollten, um diesen Umständen entsprechend angemessen zu verhandeln.

365

Tage und rund um die Uhr gilt die Mindestbesetzung von Fachkräften, einschließlich der Leitung, die das Haus vorhalten muss.

Natürlich werden auch „große“ Heim organisatorisch so aufgestellt, dass sich kleinere Versorgungseinheiten ergeben. Ein „kleines“ Pflegeheim hat jedoch einen besonderen Charme, der bereits mit der Baulichkeit beginnt und vielfach eine hohe Zufriedenheit der Bewohner in dem familiären Ambiente einschließt. Umso wichtiger scheint es, die Besonderheiten dieser Häuser in der umsatzrelevanten Pflegesatzverhandlung hervorzuheben.

Aktuell gibt es wohl 11.680 vollstationäre Einrichtungen mit rund 918.000 Plätzen. Platzbeschränkungen bleiben unberücksichtigt, so dass durchschnittlich 78,60 Plätze pro Heim vorgehalten werden. Ein „kleines“ Heim wird nach allgemeiner Wahrnehmung ab unter 50 Plätzen angenommen, wobei es Unterschiede zwischen den Ländern und zwischen Standorten im ländlichen Raum oder der Stadt gibt.

Ein wesentlicher Unterschied zu Häusern mit einer höheren Platzzahl sind vielfach die Kosten: Im Durchschnitt dürften kleinere Häuser einen höheren EEE vorweisen. Dies ergibt sich zwangsläufig aus der Teilung der belegungsunabhängigen Kosten durch eine niedrigere Platzzahl. Beispielhaft für die Kostenauswirkungen von übergeordneten Kosten sei die Nachtwache genannt, die zwingend in der Mindest-Qualifikation der QN4 vorgehalten werden muss. Dies kann Wettbewerbsprobleme nach sich ziehen.

Nachteile erfahren kleine und nicht tariflich gebundenen Pflegeeinrichtungen teilweise bei der Bewertung des regional üblichen Entgelt-niveaus: Der überwiegende Teil aller nicht-gebundenen Häuser bietet seinen Mitarbeiter eine Vergütung nach dem regional üblichen Entgelt-niveau zuzüglich des refinanzierbaren Aufschlags gem. § 82 c Abs. 2 S. 1 SGB XI von maximal zehn Prozent im Durchschnitt. Die Berechnung des Aufschlags nach § 6 Abs. 3 S. 1 der Pflegevergütungs-Richtlinie findet eine starre Grenze in dem Durchschnitt des regional üblichen Entgelt-niveaus nach § 3 i. V. m. § 4 Abs. 5 der Pflegevergütungs-Richtlinie zzgl. zehn Prozent. Allein in dieser Höhe

ist der Aufschlag in der Pflegesatzverhandlung ohne Sachgrund durchsetzbar. Dies gilt aber für den Durchschnitt der Gehälter über alle Mitarbeiter mit entsprechendem Pflegebezug. Eine „kleine“ Pflegeeinrichtung weist in der Regel einen höheren Fachkraftanteil auf. Grund hierfür ist die Mindestbesetzung von Fachkräften, einschließlich der Leitung, die das Haus über 24 Stunden an 365 Tagen vorhalten muss. Dies führt zu einem höheren Durchschnittsgehalt. Der vom Gesetzgeber zur Verfügung gestellte Rahmen für die Vergütungsflexibilität ist damit bereits in der Ausgangslage zu einem höheren Grad ausgeschöpft. Bei der Durchschnittsberechnung kann somit bspw. den Fachkräften weniger Steigerung der Gehälter geboten werden, bevor die „Zehn-Prozent-Grenze“ im Durchschnitt überschritten wird. Der Arbeitgeber ist damit weniger flexibel und es können sich Nachteile im Wettbewerb um insbesondere Fachkräfte ergeben. Je kleiner das Haus ist, desto höher ist die kalkulatorische Einschränkung. Größere Häuser können ihren Fachkräften im Rahmen des refinanzierbaren Aufschlags nach § 82 c Abs. 2 S. 1 SGB XI schlicht mehr bieten.

PeBeM und der Anteil an Fachkräften

Im Rahmen der Umsetzung der Personalbemessung gem. § 113 c SGB XI wird sich der Anteil der Fachkräfte am Pflegepersonal auch in Häusern mit niedriger Platzzahl reduzieren (soweit möglich, s.o.), so dass sie auch wirtschaftlich nicht im gleichen Umfang wie zuvor ins Gewicht fallen. Kalkulatorisch liegt der Fachkraftanteil bei Berücksichtigung der Personalrelationen nach § 113 c Abs. 1 SGB XI bei durchschnittlich 38 Prozent (ohne Berücksichtigung der ordnungsrechtlichen Rechtslage in den Ländern). Die Personaluntergrenzen werden landesrechtlich gemäß der Vorgabe des § 113 c Abs. 5 SGB XI über die Landesrahmenverträge festgelegt werden (soweit nicht schon erfolgt, siehe bspw. Bayern). Dabei müssen die Interessen kleiner Häuser gesondert berücksichtigt werden, siehe § 113 c Abs. 5 S. 1 Nr. 1 2.

HS SGB XI. Dies muss aber auch für die Sonderfunktionen gelten (siehe Nr. 2. der Gemeinsamen Empfehlungen nach § 113 c Abs. 4 SGB XI), sofern ein nicht auf die Pflegepersonalmengen anzurechnender Personalschlüssel vereinbart wird. Bei der Durchsetzung in den anstehenden Pflegesatzverhandlungen mglw. vor Abschluss einer landesrechtlichen Regelung hilft die Argumentation über den Bestandsschutz.

Leidiges Thema: die Haustechnik angemessen verhandeln

Ein etwas leidiges Thema in der Pflegesatzverhandlung ist vielfach die Haustechnik. Der Personalschlüssel für den nicht-pflegerischen Bereich ergibt sich aus dem Rahmenvertrag, der in einigen Bundesländern keine Untergrenzen für die Haustechnik vorsieht. In der Verhandlung wird konsequent proportional zur Platzzahl gerechnet - mit teilweise wenig praktikablen Ergebnissen für Häuser mit niedriger Platzzahl. Die refinanzierbare Arbeitszeit, die der Haustechnik zur Verfügung stehen, steht dann in keinem Verhältnis zum tatsächlichen Arbeitsaufwand, der für die Position anfällt. Diese Ausgangslage muss in der Verhandlung etwas mühsam aufgefangen werden.

Sachkosten verhandeln

Besonderer Verhandlungsbedarf besteht darüber hinaus bei den Sachkosten. Vielfach werden die Vergleichszahlen (Kosten/Pflegetag) aus dem Einzugsbereich zur Verhandlungsgrundlage gemacht. Eine Vielzahl an Kostenarten entwickeln sich relativ zur Größe der Einrich-

DER RAT FÜR DIE PRAXIS

- Über den Berater/die Verbände sollten Vergleichszahlen zu Häusern mit ähnlicher Größe für die Pflegesatzverhandlung vorbereitet werden.
- Die Personalkosten mit der Personalbemessung nach § 113 c Abs. 1 SGB XI bzw. wenn möglich nach § 113 c Abs. 5 SGB XI i. V. m. § 113 c Abs. 3 SGB XI sollte gerade jetzt sorgfältig vorbereitet werden.
- Für die Berechnung des EEE ist insbesondere für die kleinere Häuser der Pflegegradmix sehr wichtig, so dass auf dessen Bewertung für den anstehenden Vergütungszeitraum großes Gewicht gelegt werden sollte.

tung, so dass diese Kostenvergleiche unstatthaft sind. Im externen Vergleich bedarf es einer Vergleichbarkeit der Häuser auch hinsichtlich der Größe, siehe § 84 Abs. 2 SGB XI. Außerdem muss, soweit leistungsrechtlich an dem Standort möglich, eine Berücksichtigung der Einrichtungsgröße bei der kalkulatorischen Auslastung erfolgen. Leere Plätze wirken sich in einem kleinen Heim naturgemäß schwerwiegender aus. Dies wird jedoch in den meisten Bundesländern bereits berücksichtigt.

Insgesamt bleibt festzuhalten, dass die Pflegesatzverhandlung für ein kleines Haus besondere Herausforderungen birgt, der Aufwand aber für die Wirtschaftlichkeit dieser Häuser angesichts der besonderen Qualität jedoch unbedingt lohnt. ■



Foto: Michaela Kuhn

Hinrich Christophers, MBA, DES,
Rechtsanwalt,
Partner der Kanzlei
Meyer-Davies &
Christophers Rechtsanwälte in Hamburg.

Kontakt: hc@rathauskanzlei.de

 SozialBank

Weil das Wir wirkt.

Als SozialBank übernehmen wir Verantwortung. Gemeinsam mit unseren Kunden aus der Sozial- und Gesundheitswirtschaft gestalten wir die nachhaltige Zukunft einer Gesellschaft des sozialen Zusammenhalts. Wir liefern Ihnen wirkungsvolle Ideen und starke Lösungen für eine Branche im Wandel.

Gemeinsam sozial wirksam.

