Foto: Susanne El-Nawab

So plausibel und schlüssig wie möglich

Der Weg, bis die Darstellung der Kostenstruktur von dem Verhandlungspartner in einer Pflegesatzverhandlung als plausibel anerkannt wird, erscheint mitunter sehr weit. Möglicherweise wird der Wille des Gesetzgebers in dieser Stufe des Verfahrens etwas überdehnt. Ein Blick auf die Voraussetzungen der Plausibilisierung lohnt sich.

Die aktuelle Lage

In der Verhandlungspraxis kommt es immer wieder aus den unterschiedlichsten Gründen zu erheblichen Problemen bei der Plausibilisierung des Antrags. Dies belastet vielfach die Verhandlung, bevor es eigentlich „um die Sache geht". Bei den anstehenden – sehr wichtigen – Pflegesatzverhandlungen zur Umsetzung des Gesundheitsversorgungsweiterentwicklungsgesetzes (GVWG) in den Einrichtungen dürfte das Thema der Plausibilisierung insbesondere der Personalkosten vielfach sehr in den Vordergrund rücken.

mega com
ein deutscher Hersteller für
Funk-Türöffnungsmelder
zur **Fluchttür**-Absicherung.
Info unter 04191/9085-0
www.megacom-gmbh.de

Kurz zur Verortung der Thematik: Mit der Rechtsprechung aus dem Jahre 2009 (s. Urteil des BSG vom 29. Januar 2009, AZ B 3 P 7/08 R) hat das BSG eindeutige Vorgaben zu der Grundlage der zu verhandelnden Kosten vorgegeben, nämlich die „voraussichtlichen Gestehungskosten" im Gegensatz zur „marktüblichen Vergütung". Erstere sind zunächst nachvollziehbar und plausibel darzulegen und werden dann in einem zweiten Schritt über die „Angemessenheit" zu ihrer Relation zu anderen vergleichbaren Pflegeeinrichtungen bewertet. Dabei erscheint es logisch, dass nur solche anstehenden Gestehungskosten bewertet werden können, die zuvor hinreichend begründet und erläutert worden sind. Es ist weiterhin ebenfalls zwingend, dass sich die Darlegungspflichten steigern, je höher die veranschlagten Kostensteigerungen liegen. Der Gesetzgeber hat diese Struktur im Hinblick auf die Personalkosten durch die Ergänzung des § 85 Abs. 3 S. 5 SGB XI mit dem PSG III besonders hervorgehoben, wonach insbesondere die in der Pflegesatzverhandlung geltend gemachten, voraussichtlichen Personalkosten einschließlich entsprechender Erhöhungen im Vergleich zum bisherigen Pflegesatzzeitraum vorzuweisen sind.

Wann ist die erste Stufe abgeschlossen?

Es stellt sich bei dieser Ausgangslage die Frage nach den aktuellen Anforderungen an die Plausibilisierung der Kostenstruktur und der spezifischen Anforderungen an die Darlegungen von Risiken und deren Kosten. Um mit der Mindestanforderung zu beginnen, genügt es nach der Rechtsprechung (s. BSG 29.1.2009 – B 3 P 7/08 R, Rn. 25) nicht, die Musterkalkulationsblätter der Pflegesatzkommissionen zu übermitteln. Es bedarf einer zusätzlichen Erläuterung der beantragten Veränderungen, sei es bspw. im Stellenschlüssel bzw. bei den Gehältern. Dann folgt nach den Vorgaben des Gesetzgebers ein Wechselspiel, das immer wieder nur die zukünftigen Kosten zum Gegenstand hat. Die Seite des Leistungserbringers stellt die Kosten dar und die Seite des Kostenträgers ist sodann gehalten, detailliert und begründet darzulegen, aus welchen Gründen sie die Darstellung noch nicht nachvollziehen kann bzw. wo aus ihrer Sicht Fehler liegen. Hier ist Mitwirkung seitens der Kostenträger gefragt, die jedoch an dieser Stelle keine eigenen Ermittlungen über die Ziele des Verhandlungsgegners umfasst. Die Kostenträger müssen den Willen des Trägers nicht „ermitteln", (s. § 40 SGB X).

Messlatten höher als nötig

Die Messlatte für die Nachvollziehbarkeit der Ausführungen wird dabei jedoch durch die Kostenträger beizeiten höher gehängt, als es ihnen eigentlich zusteht. Die für den Träger notwendigen Steigerungen in einer anstehenden Vergütungsperiode nachzuvollziehen, kann zumeist recht einfach sein. Die Ausgangslage ist in den Einrichtungen

DER RAT FÜR DIE PRAXIS

- Viel hilft viel: Erläutern Sie Ihre Position ausführlich, auch wenn die geltend gemachten Forderungen vielfach offensichtlich sind.
- Wenn Tarifverträge oder entsprechende Bindungen bereits vorliegen, bietet es sich an, diese schon bei Antragstellung mitzusenden.
- Beginnen Sie frühzeitig mit der Aufnahme der Verhandlung und drängen Sie die Verhandlungspartner, sich frühzeitig zu positionieren.
- Bereiten Sie Ihre derzeitigen Pflegesatzverhandlungen bereits auf die voraussichtlichen Umstellungen ab dem 1. September 2022 vor: Stellen Sie dabei neben Ihrem „tariforientierten" Vergütungsmodell insbesondere die Anreize für die Mitarbeitenden und deren Positionierung innerhalb dieses Systems dar. Dies gilt um so mehr für die „plus zehn Prozent".
- Das häufig anzutreffende Problem der Durchsetzung der Gehälter fängt in den allermeisten Fällen bereits bei der Plausibilisierung und Darstellung der tatsächlichen Kosten an.

vielfach vergleichbar und Abweichungen bzw. Besonderheiten erleichtern wiederum die Darstellung. Das Problem ist oftmals rein praktisch, wenn die mangelnde Plausibilität spät innerhalb der Verhandlungsfrist geltend gemacht wird und dem Leistungserbringer umfangreiche Darlegungspflichten auferlegt werden. Nach Vorlage müssen diese wiederum geprüft werden, was den Druck auf die ohnehin komplexe Verhandlung noch erhöht. Grundsätzlich muss durch die anfordernden Kostenträger begründet werden, warum bspw. anonymisierte Personallisten, deren Vorlage nach dem Willen des Gesetzgebers nur im Einzelfall erforderlich sein sollen (s. §§ 85 Abs. 3 S. 3 und S. 5 SGB XI), in der jeweiligen Verhandlung notwendig sein sollen. Dies gilt umso mehr, wenn die Gehälter bis zur Höhe der tarifvertraglich vereinbarten Vergütung bzw. entsprechender Vergütungen nach kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen nicht als unwirtschaftlich abgelehnt werden dürfen (s. § 84 Abs. 2 S. 5 SGB XI). Sollte das Gesundheitsversorgungsweiterentwicklungsgesetz (GVWG) im kommenden Jahr greifen, dürfte sich die Thematik der Plausibilisierung der Personalkosten zumindest bei den Personalkosten in der Pflege vielfach auf die Eingruppierungen im Tarif beschränken bzw. auf die Inhalte der zehn Prozent, die trägerbezogen über den Tarifvertrag bzw. die regionale Durchschnittsvergütung hinaus vergütet werden können.

Trotz erschwerter Handhabung: Machen Sie den Risikozuschlag geltend!

Der Klarheit halber sei ergänzt, dass die Darlegung der Personalkostensteigerungen inhaltlich vielfach in die Nähe der Gehaltsabgleiche gem. § 84 Abs. 7 a S. 2 SGB XI rücken, tatsächlich jedoch nicht mal Berührungspunkte dazu aufweisen. Die Verpflichtung der Leistungserbringer, die in der vorherigen Pflegesatzverhandlung vereinbarte Bezahlung einzuhalten, ist die Kehrseite der Anerkennung der Gehälter bis zur Tarifhöhe bzw. der kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen. Wenn der Träger einen Anspruch auf die Berücksichtigung entsprechender Gehaltshöhe bei den Pflegekräften hat, dann ist er an diese Vereinbarung gebunden. Daher begründet der Gehaltsabgleich über § 84 Abs. 7 a SGB XI ein in die zurückliegende Vergütungsperiode blickendes Verfahren zur Überprüfung dieser Bindung an die Vereinbarungen. Anders die Pflegesatzverhandlung und die Plausibilisierung, die für den anstehenden Vergütungszeitraum Personalkostensteigerungen und deren Auswirkungen auf die Vergütungssätze begründen sollen.

Wagniszuschlag plausibel machen

Ob es nun als Gewinn-, Wagnis-, oder Risikozuschlag bezeichnet wird, ist im Prinzip gleich: Die Einrichtungen müssen bereits nach den Vorgaben des SGB XI die Möglichkeit haben, Gewinne zu erzielen. Dies gilt im Übrigen umso mehr im Fall von gesetzlichen Gehaltsvorgaben durch die Tarifbindung des GVWG.

Die Begründung von Gewinnen bzw. die Risikovorsorge kann bereits in der Darstellung der Gestehungskosten liegen, über den Grad der Auslastung etc. Bekanntermaßen hat das BSG pauschalen Wagniszuschlägen ohne weitere Begründung der Inhalte des geltend gemachten Zuschlags eine Absage erteilt (s. Urteil vom 26. September 2019, AZ: B 3 P1/18 R). Dies erschwert die Handhabung, sollte aber nicht zu einer Abkehr von der Geltendmachung des Risikozuschlags führen. Die Begründung des Zuschlags ist nach aktueller Rechtslage in dieser Stufe der Verhandlung vertiefter auszuführen als andere Positionen. Jedoch muss auch der Verhandlungsgegner konstruktiv bei der Vereinbarung eines Zuschlags mitwirken, was in den meisten Bundesländern zu Lösungen geführt hat. Leider nicht in allen.

MEHR ZUM THEMA

Kontakt:
sekretariat@rathauskanzlei.de

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