

RISIKO FEHLENDE PFLEGESATZ(NACH)KALKULATION

Spahns große Pflegereform dürfte zwar in vielen Teilen hinter den Erwartungen zurückbleiben, mit Blick auf die Entlohnung von Personal und deren Nachweis in Vergütungsverhandlungen sieht das Gesetz jedoch entscheidende Neuerungen vor, die eine grundlegende Überprüfung der Daten- und Entlohnungsstruktur erfordern.

Neue rechtliche Rahmenbedingungen

Die Zulassung von Pflegeeinrichtungen durch Versorgungsvertrag wird künftig von einer tariflichen Entlohnung des Pflege- und Betreuungspersonals bzw. einer Entlohnung nach kirchlichen Arbeitsregelungen (AVR) abhängig gemacht (§ 72 Abs. 3a SGB X).

Bei fehlender Tarifbindung erfolgt eine Orientierung an räumlich, zeitlich, fachlich und persönlich geltenden Tarifwerken. Korrespondierend dazu regelt § 82c SGB XI, dass ab dem 1. September 2022 eine Entlohnung bis zur Höhe der tariflichen Vorgaben von den Kostenträgern nicht als unwirtschaftlich abgelehnt werden darf. Die Entlohnung nicht tarifgebundener Einrichtungen muss sich an einem regional geltenden Tarifwerk messen lassen und darf dessen Niveau nicht deutlich überschreiten.

Wir müssen also damit rechnen, dass bei Verhandlungen mit Laufzeiten ab dem 1. September 2022 detailliertere Personalnachweise als bislang gefordert werden. Bereits jetzt erleben wir bei aktuellen Verhandlungen einen gewissen „Trend“ zur umfassenderen Darstellung von Gehaltsmerkmalen des Einrichtungspersonals.

Die Einrichtungen werden nicht umhinkommen, ihre Entlohnungsstruktur einer umfassenden Validierung zu unterziehen, um im kommenden Jahr optimal auf Vergütungsverhandlungen unter Beachtung der neuen Anforderungen vorbereitet zu sein.

Auf eine gute Datenpflege wird es immer mehr

ankommen. Deshalb sollten Träger stationärer Pflegeeinrichtungen sowohl im Vorfeld einer Pflegesatzverhandlung als auch im Nachgang ein Steuerungs-Instrumentarium zur Verfügung haben.

Herausforderungen

Drei zentrale Herausforderungen auf dem Weg zur ganzheitlichen Pflegesatzkalkulation und damit der Eindämmung rechtlicher und wirtschaftlicher Risiken bestehen

1. in der fehlenden Datentransparenz,
 2. in der mangelhaften Datenkonsistenz und
 3. in den fehlenden Steuerungsinstrumenten.
- Daraus ergeben sich für die Geschäftsführungen und in das Controlling involvierte Mitarbeiter langwierige Recherche- und Kalkulationsarbeiten. Insbesondere die häufig mangelhafte Datenkonsistenz führt zu einem Mehraufwand durch erhöhte Abstimmungs- und Korrekturbedarfe, was unter Umständen dazu führen kann, dass ein neuer Laufzeitbeginn nicht eingehalten werden kann, wodurch meist wirtschaftliche Verluste entstehen.

Gründe für die desolante Datenlage liegen zum einen in den unterschiedlichen Systemen (Dienstplanprogramm, Lohnbuchhaltung, Hauptbuchhaltung etc.), die parallel nebeneinander gepflegt werden, und zum anderen im häufig fehlenden Vier-Augen-Prinzip bei der Anlage und Pflege von Stammdaten. Die Systemvielfalt ist dabei nicht per

Lösungsansätze für eine ganzheitliche Pflegesatz(nach)kalkulation (Abb. 1)

- 1 Valide Datenbasis idealerweise über eine Data-Warehouse-Lösung
- 2 Regelmäßiges Reporting mit den zentralen Kennzahlen zur Steuerung
- 3 Soll-Ist-Abgleiche mit konkreter Bezifferung der finanziellen Auswirkungen durch Abweichung
- 4 Regelmäßige Prüfung und etwaige Aktualisierung gesetzlich vorgegebener Parameter
- 5 Vier-Augen-Prinzip bei der Anlage von Stammdaten

Vorsicht ist an dieser Stelle definitiv besser als Nachsicht.

Sarina Reisenauer
Expertin für Heim- und Pflegerecht



se nachteilig, allerdings bedarf es einer klaren Regelung dahingehend, welches System das führende ist, und zudem möglichst umfassender automatisierter Datenübertragungen per Schnittstelle. Dadurch ließen sich Doppel- und Fehlerfassungen derselben Stammdaten vermeiden, und auch die Homogenität der Daten wäre gewährleistet.

Lösungsansatz

Wir sehen 5 Schritte als elementar an, die gegangen werden müssen, um die eigene wirtschaftliche Lage in Abhängigkeit der ausgehandelten Vergütungssätze im Blick zu behalten und das Risiko einer Rückzahlungsverpflichtung reduzieren zu können (siehe Abb. 1).

Insbesondere die Pflegesatzkalkulation spielt im Kontext des Risikomanagements eine zentrale Rolle. Denn die den Pflegesatzverhandlungen zugrunde gelegten Determinanten für den Ressourceneinsatz lassen sich in der Realität selten eins zu eins umsetzen. Der wirtschaftliche Schaden, der z. B. bei einer Belegung unter Plan entsteht, lässt sich bei den meisten Trägern nicht ohne Weiteres kompensieren. Ein nicht weniger kritisches Moment stellt eine Personalbesetzung unter Plan dar. Hier kann es mitunter zur Kürzung der Pflegevergütungen oder gar zu Rückzahlungsforderungen auf Seiten der Kostenträger kommen. Auch ordnungsrechtlich drohen Sanktionen, etwa ein Belegungsstopp und damit

verbunden weitere wirtschaftliche Einbußen. Eine fehlende unterjährige Steuerung dieser Sachverhalte führt bei vielen Pflegeeinrichtungen spätestens im Rahmen der Vorbereitungen zur nächsten Pflegesatzverhandlung zu bösen Überraschungen. Dann ist häufig nur noch Schadensbegrenzung eine Handlungsoption. Um diesem Risiko vorzubeugen und rechtzeitig gegensteuern zu können, empfehlen wir ein Berichtswesen zu implementieren, welches die Abweichungen mit ihren finanziellen Auswirkungen transparent macht.

FAZIT

Mit Blick auf die kommenden Anforderungen werden Einrichtungen regelmäßig eine strukturierte und systemintegrierte Pflegesatzkalkulation durchführen müssen. Dazu ist ein Controllingssystem zu implementieren und zu pflegen, das jederzeit einen Abgleich der rechtlichen und wirtschaftlichen Rahmenbedingungen ermöglicht. So kann in nachhaltiger Weise wirtschaftlichen Unregelmäßigkeiten gegengesteuert und Vergütungskürzungen oder auch Sanktionen ordnungsrechtlicher Natur können vermieden werden.



Lena Ertlmaier-Eckardt
lena.ertlmaier-eckardt@curacon-recht.de

Sarina Reisenauer
sarina.reisenauer@curacon.de

Fristen und Termine des Nachweises (Abb. 2)

1. Juli 2021	Inkrafttreten Gesundheitsversorgungsweiterentwicklungsgesetz (GWVG) Gesetz zur Weiterentwicklung der Gesundheitsversorgung
bis zum 30. September 2021	Richtlinien zur Durchführung des Nachweises der Entlohnung soll durch Spitzenverband Bund der Pflegekassen festgelegt werden
bis zum 28. Februar 2022	Mitteilung des Tarifwerks Pflegeeinrichtungen müssen Landesverbänden der Pflegekassen Zugehörigkeit zu räumlich geltenden Tarifwerken/AVR/Orientierung mitteilen
ab 1. September 2022	Zulassung zum Versorgungsvertrag nach § 72 SGB XI wird von tariflicher Entlohnung abhängig gemacht
bis zum 1. September 2022	Tarifliche Anpassung der Entlohnung (§ 72 Abs. 3b) damit einhergehend Verpflichtung zur Einhaltung und zum Nachweis in Vergütungsverhandlungen vereinbarter Entlohnung