



## Altenhilfe | Aus der Praxis für die Praxis

### Noch keine Einigung bei Zuschlag für das Unternehmensrisiko

In der Landespflegesatzkommission (LPSK) wurde ein vorläufiger Abschlussbericht der LPSK-PSG III vorgetragen.

Die LPSK in Bayern hatte eine Arbeitsgruppe gegründet, um eine Umsetzung der im Dritten Pflegestärkungsgesetz (PSG III) getroffenen Änderungen zu erarbeiten. Dazu zählen im Kern die Regelungen zu einem Vorweisverfahren von Personalkosten (§ 85 Abs. 3 Satz 5 SGB XI) im Fall einer Vereinbarung der Pflegesätze auf Basis von Gehältern sowie die Überprüfung dieser Bezahlung (§ 84 Abs. 7 SGB XI). Darüber hinaus wäre eine Vorgehensweise zur Berücksichtigung einer angemessenen Vergütung des Unternehmensrisiko (§ 84 Abs. 2 SGB XI) zu finden. In der Arbeitsgruppe wurde zudem diskutiert, die kalkulatorischen Berechnungstage bzw. die kalkulatorische Auslastung in bayerischen Pflegesatzverhandlungen auf eine neue Basis zu stellen.

Die von der LPSK eingesetzte paritätisch besetzte Arbeitsgruppe konnte in acht Sitzungen zu diesen Themen keine gemeinsame Position finden. Auch in der Sitzung der LPSK vom 20.04.2018 konnte das Thema nicht abschließend diskutiert werden und wird nochmals in der nächsten Sitzung der LPSK thematisiert.

Im Rahmen der Arbeitsgruppe wurde festgehalten, dass der Gesetzgeber zwei Arten von Pflegesatzverhandlungen vorsieht. § 84 Abs. 7 SGB XI spricht von dem Fall einer Vereinbarung von Pflegesätzen auf Basis von Gehältern. Im Umkehrschluss muss es deshalb auch möglich sein, Vereinbarungen ohne konkrete Gehälter – sprich auf Basis von Preisen – zu treffen.

Im Kern bedeuten die zwei Kategorien an Verhandlungen:

- **Kategorie 1 - Preisvereinbarung:**

Diese erfolgt auf einer plausiblen Kalkulation ohne Vorweise von konkreten Personalkosten nach § 85 Abs. 3 SGB XI (keine Anlage 3) und hat damit auch kein Nachweisverfahren nach § 84 Abs. 7 SGB XI zur Folge. Gleichzeitig würde bei dieser Art der Verhandlungsführung keine separate Ausweisung des Unternehmensrisikos (§ 84 Abs. 2 SGB XI) erfolgen, sondern eine Kalkulation dieses Unternehmensrisikos innerhalb der Preise.



# BAYERNLETTER®

## • **Kategorie 2 - Vereinbarung auf Basis von Gehältern:**

Bei der detaillierten Darlegung der Gehälter (§ 85 Abs. 3 SGB XI) ist ein Nachweisverfahren nach § 84 Abs. 7 SGB XI möglich. Auf Grund der detaillierten Darlegung der Kosten ist eine separate Position für das Unternehmensrisiko im Rahmen der Vergütung zu schaffen. Darüber hinaus konnte keine Einigkeit zum regelhaften Ansatz von sonstigen Personalnebenkosten – sprich Personalkosten über die reinen Gehaltskosten hinaus – erzielt werden.

Insbesondere Kategorie 1 sollte nach Auffassung der Arbeitsgruppe auch zur Entbürokratisierung beitragen, weil weniger detaillierte Angaben erforderlich sind. Es konnte keine Einigung zum Zuschlag Unternehmensrisiko und den Berechnungstagen gefunden werden.

### **Angebot Kostenträger:**

- Berechnungstage: Reduzierung von bisher 355 Tage auf 351 Tage
- Unternehmensrisiko: pauschal 0,5 %  
Mit Begründung sowie ggf. einem Nachweis bis zu 1,5 %

### **Forderung LEV:**

- Berechnungstage: Reduzierung von bisher 355 Tage auf 347 Tage
- Unternehmensrisiko: bis max. 4,96 %

Eine endgültige Beratung wird somit in der LPSK Sitzung am 15.06.2018 erfolgen.

### **Fazit**

#### **Unternehmensrisiko**

Der Vorschlag der Kostenträger mit 0,5 % ist ein wenig enttäuschend. Hat doch das Landessozialgericht Baden-Württemberg bereits im Jahr 2015 entschieden, dass alle Pflegeeinrichtungen unabhängig von ihrer Auslastung einen Gewinnaufschlag von 1,5 % geltend machen können. Einrichtungen mit einer Auslastung unter 96,5 % können demnach einen Gewinnaufschlag von weiteren 1,0 %, also insgesamt 2,5 % geltend machen. Insofern ist das Angebot mit 0,5 % und auf „Nachweis“ 1,5 %, jeweils 1 % unter der LSG-Entscheidung.

#### **Berechnungstage**

Das Angebot bei den Berechnungstagen von 351 Tagen unterstellt eine Auslastung von 96,15 %. In allen Angaben der amtlichen Statistik betrug die Auslastung in bayerischen Pflegeheimen in den letzten Jahren z. T. deutlich unter 90 %. Beim Angebot ist ebenfalls nicht berücksichtigt, dass selbst bei 351 Tagen nur ca. 348 Tage refinanziert sind. Durch die Abwesenheitsvergütung von 75 % ist derzeit laut FQA das Personal zu 100 % vorzuhalten, obgleich dieses nicht über den Pflegesatz vergütet wird. Pro Platz sind, durch die Abwesenheitsvergütung, 2,5 bis 3 Tage im Jahr nicht refinanziert, obwohl der Platz belegt ist.



# BAYERNLETTER®

## Arbeitsgruppe eingestreute Tagespflege gegründet

Die Berechnung der Pflegesätze in der eingestreuten Tagespflege ist regional sehr unterschiedlich.

Beispielweise werden in einzelnen Regionen unterschiedlich hohe Berechnungstage angesetzt und auf den teilstationären Bereich vom vollstationären Bereich verschiedene Prozentsätze von Betriebskosten und Lebensmittel umgelegt.

Die Kostenträger haben sich ohne Rücksprache mit den Leistungserbringern auf eine „einheitliche Regelung“ geeinigt, was in der Regel zur Reduzierung der Pflegesätze führt. Nach dieser „Einigung“ werden die Personalschlüssel der solitären Tagespflege für eine 5-Tage Woche zugrundegelegt, was bei einer 7-Tage Woche eine Verschlechterung von ca. 30 % bedeutet.

Aus diesem Grund wurde von der LPSK eine Arbeitsgruppe gegründet mit dem Auftrag, eine einheitliche Kalkulationsgrundlage für eingestreute Tagespflegeplätze in vollstationären Dauerpflegeeinrichtungen zu erarbeiten. Insbesondere sollten die unterschiedlichen Öffnungstage/-zeiten berücksichtigt und hierfür eine Beschlussvorlage erstellt werden.

### Haben Sie Fragen?

Dann wenden Sie sich bitte an **Herrn Hubert Braun**  
per E-Mail unter [hubert.braun\(at\)schwan-partner.de](mailto:hubert.braun(at)schwan-partner.de)  
oder rufen Sie an unter **089 665191-36**