

HEIME

Änderungen am SGB XI: Leistungskürzung bei Personalunterschreitung

So bewahren Sie sich vor dem Vergütungsabzug

Nach einer Gesetzesänderung in diesem Jahr drohen Pflegeeinrichtungen bei Personalunterschreitungen deutliche Sanktionen. Wer sich hier mit bestimmten Maßnahmen der vorausschauenden Personalsteuerung gut aufstellt, hat nichts zu befürchten.

Von Roman Tillmann

Köln // Was hat das Gesetz zur Fortschreibung der Vorschriften für Blut- und Gewebezubereitungen und zur Änderung anderer Vorschriften mit dem SGB XI zu tun? Die Bundesregierung hat dieses Gesetz als „Vehikel“ verwendet, um einige ganz wesentliche Nachbesserungen am SGB XI vorzunehmen, die für die Betreiber von stationären Pflegeeinrichtungen zu beachten sind.

Im § 115 SGB XI wurden die Absätze 3a und 3b ergänzt, mit denen nun explizit klargestellt wird, dass die Pflegevergütung auch bei Unterschreitung der vereinbarten Personalausstattung und Nichtbezahlen der verhandelten Gehälter des Pflegepersonals gekürzt werden kann. Bisher war eine Kürzung der Pflegevergütung nur im Falle einer nicht qualitätsgerechten Leistungserbringung möglich.

Die Formulierungen sind so gewählt, dass nicht nur der „planmäßige und zielgerichtete Verstoß“ gegen die Einhaltung der Personalausstattung zu Kürzungen führen kann. In diesem Fall, wenn die Unterschreitung quasi vorsätzlich herbeigeführt wurde, kann sogar die Kür-

zigung des Versorgungsvertrags die Folge sein. Auch eine „nicht nur vorübergehende Unterschreitung“ der Personalausstattung kann zu Kürzungen führen – also auch dann, wenn sie durch Lücken im Controlling gar nicht bemerkt wird. Aus diesem Grund bekommt die zeitnahe und sorgfältige Personalsteuerung eine noch größere Bedeutung.

Prüfen Sie die Netto-Stunden regelmäßig

Wir empfehlen daher, die Personalsteuerungsinstrumente zu überprüfen und zu schärfen. Dabei sollte der Fokus nicht nur auf das nachgelagerte Controlling gelegt werden, sondern auch eine prospektive Personalsteuerung eingeführt werden: Im laufenden Dienstplanungsprozess sollte ständig eine Überprüfung der verplanten Personalstunden der Pflegemitarbeiter mit den aus den Pflegepersonalschlüsseln umgerechneten Netto-Anwesenheitsstunden erfolgen – idealerweise direkt integriert in der Dienstplansoftware.

Die Umrechnung der Vorgaben aus den Personalschlüsseln erfolgt durch Abzug einer erwarteten durchschnittlichen Abwesenheit durch

Krankheit, Urlaub und Fortbildung. Multipliziert man die auf Basis der Belegungsstruktur errechneten Soll-Stellen mit der Netto-Jahresanwesenheitszeit einer Vollzeitkraft (meist ca. 1.600 Stunden) und dividiert sie durch 365, erhält man die Soll-Anwesenheitsstunden pro Tag. Diese sollten idealerweise mit den tatsächlich verplanten Stunden im Dienstplan übereinstimmen. Hält sich der Dienstplaner an diese Vorgaben, läuft man nicht Gefahr, in Zeiten mit niedrigen Krankenständen und wenig Urlaubsabwesenheit zu viele Stunden zu verplanen, die dann bei einer Krankheitswelle oder zur Urlaubszeit fehlen, wenn per se viele Überstunden entstehen. So kann sichergestellt werden, dass am Ende tatsächlich die Personalschlüssel eingehalten wurden und nicht plötzlich unerwartete Überstunden das Ergebnis verhängeln. Genauso kann vermieden werden, was dann zukünftig zu Vergütungskürzungen führen würde.

Der Blick auf die Netto-Stunden reicht aber nicht. Zusätzlich sollte ein Abgleich des Pflegepersonals mit den aus dem Personalschlüsseln abgeleiteten Soll-Stellen erfolgen (Brutto-Prinzip). Dabei sollten auf- oder ab-

gebaute Überstunden sowie nicht genommener Urlaub in Vollzeitstellen umgerechnet werden. Diese Kennzahl ermöglicht zum einen die Kontrolle im Nachhinein, ob tatsächlich die Personalschlüssel eingehalten wurden und zum anderen zeigt sie an, ob ausreichend Mitarbeiter für die Pflege vorhanden sind. Werden die Soll-Stellen eingehalten und es sind trotzdem Überstunden in nennenswertem Umfang entstanden, ist das ein Zeichen für den Bedarf an Pflegepersonal – vorausgesetzt, dies ist nicht das Ergebnis einer kurzfristigen Überbelegung.

Halten Sie die durchschnittlichen Personalkosten als Kennzahl fest

Insbesondere mit Inkrafttreten der neuen Regelung ist außerdem zu empfehlen, die durchschnittlichen Personalkosten pro Vollzeitstelle als Kennzahl in das Controlling aufzunehmen. Denn zukünftig besteht auch hier ein Kürzungsrisiko. Diese im Prinzip simple Kennzahl fehlt doch in vielen Pflegebetrieben. Denn sie erfordert eine genaue Datenerfassung. Zu berücksichtigen sind bei der Berechnung nicht nur die vertraglich vereinbarten Stellenumfänge der Mitarbeiter, sondern eine Art modifizierter Stellenumfang, der ausbezahlte Überstunden, Zeiten außerhalb der Lohnfortzahlungen und unterjährige Ein- und Austritte berücksichtigt. Nur

dann ergibt die Division der Personalkosten durch die modifizierten Stellenanteile ein korrektes Ergebnis.

Nach der Einführung der einheitlichen Eigenanteile mit dem PSG II sollte zudem berechnet werden, welche Deckungsbeiträge oder -lücken in den einzelnen Pflegegraden entstehen. Denn anders als im früheren System führt die Berechnungslogik der einheitlichen Eigenanteile nicht automatisch zu einer Deckung der Personalkosten – auch wenn die Personalschlüssel exakt eingehalten werden.

Wie genau die Überprüfung der Einhaltung der Personalausstattung oder der verhandelten Personalkosten von statten gehen soll, wird noch ausgearbeitet. Die Vertragsparteien vereinbaren bis zum 1. Januar 2018 das Verfahren zur Kürzung der Pflegevergütung, so steht es im § 115. Die Vereinbarung wird dann sofort nach Veröffentlichung im Bundesanzeiger zu Beginn des folgenden Monats für alle Pflegeeinrichtungen gelten. Es bleibt also spannend!

■ **Der Autor ist Geschäftsführender Partner bei der rosenbaum nagy unternehmensberatung GmbH; E-Mail: tillmann@rosenbaum-nagy.de**
Eine Grafik mit allen wichtigen Kennzahlen für die stationäre Pflege finden Sie unter carekonkret.net/downloads (Downloads zur Zeitschrift)