

# NACHRICHTEN

Erstattungsupdate: die Möglichkeiten aus dem Covid-19 Krankenhausentlastungsgesetz

## So nutzen Sie den Pflege-Rettungsschirm optimal

Der Notbetrieb der vergangenen Wochen weicht vielerorts langsam einer neuen Krisennormalität. Nun müssen vermehrt zwei zentrale Bereiche betriebswirtschaftlich gesteuert werden: Personal und Auslastung.

Von Kip Sloane

Neben der dynamischen Krisenentwicklung und dem Eintritt in die Phase der Krisenroutine ist die aktuelle Zeit vor allem auch durch eine besondere Form der externen Konsolidierung geprägt: durch den sogenannten Pflege-Rettungsschirm (Covid-19 Krankenhausentlastungsgesetz). Dieser bietet die Chance, viele der negativen Kriseneinflüsse auszugleichen, gleichzeitig besteht jedoch auch das latente Risiko, bestehende Defizite nicht abgebildet zu bekommen. Drastisch dargestellt betrifft die Corona-Krise direkt die zwei wichtigsten Bereiche in denen vorher Überschüsse erzielt werden konnten oder mit Hilfe dessen Overheadkosten refinanziert wurden: Personal und Auslastung.

Durch die akute Phase der Coronakrise sind die meisten Organisationen mit einer guten Belegung hindurch gekommen (es sei denn es gab Belegungsstopps z. B.); langsam merken aber immer mehr Träger, dass die Nachbelegung zu einem Problem wird. Das Kritische hierbei ist, dass nicht alle dieser Erlösausfälle immer

erstattet werden. Je nachdem in welchem Bundesland Sie tätig sind und wie gut der Vergleichsmonat Januar war, stehen Sie vor möglicherweise erheblichen Einnahmeausfällen. Insbesondere die nicht gedeckten Investitionskosten stellen hier ein großes Risiko dar.

Gleichzeitig stellt auch die Personalsituation eine schwierige Herausforderung dar. Sowohl in den Antragsunterlagen als auch in dem kürzlich veröffentlichten (und laufend aktualisierten) FAQ des GKV-Spitzenverbands wird deutlich, dass nur das zusätzlich vorgehaltene Pflegepersonal auch zusätzlich erstattbar ist (siehe 2a GKV FAQ). Somit sollten Sie vor Beantragung zusätzlicher Personalkosten sorgfältig prüfen, ob Sie überhaupt die Personalschlüssel erfüllen können. Andernfalls drohen Rückzahlungen im Rahmen der Detailprüfungen, die voraussichtlich in den nächsten Entgeltverhandlungen stattfinden werden.

Dringend empfohlen werden kann deshalb eine systematische Risikobewertung. Bei der Risiko- bzw. Chancen-Analyse sollten Sie idealerweise eine Erstattungsanalyse der



Kip Sloane.

Foto: rosenbaum nagy

entstandenen Mehrausgaben durchführen. Die zentrale Frage lautet hier: Werden die Mehrausgaben auf Basis der aktuellen Erkenntnisse erstattet?

Bei bestimmten Aufwendungen, wie Schutzausrüstung oder Desinfektionsmitteln, fällt die Einschätzung sehr eindeutig aus. In anderen Fällen, wie z. B. bei der Erstattung von digitaler Kommunikationstechnologie (Tablets z. B.), sieht es aktuell so aus, als ob diese explizit nicht erstattungsfähig sein werden und lediglich als temporäre Maßnahme die Gebühren oder Nutzungsentgelte refinanzierbar sind (GKV FAQ Nr. 4). Wie Sie an diesem Beispiel sehen, ergeben sich bestimmte Auslegungsspielräume. Darüber hinaus gibt es weitere Beispiele bei denen bestehende Spielräume genutzt werden können, um gegebenenfalls

anfallende negative Effekte (Nicht-Erstattung von Investitionskosten z. B.) ausgleichen zu können.

### Personal übergreifend einsetzen

Eines dieser Beispiele ist die Möglichkeit des übergreifenden Personaleinsatzes. Wenn Sie neben der stationären Pflege auch eine Tagespflege betreiben, sehen die aktuellen Regelungen vor, dass Sie das durch die Schließung der Tagespflege freigeordnete Personal im vollstationären Bereich einsetzen.

Im FAQ des GKV-Spitzenverbands werden hierfür explizit zwei unterschiedliche Möglichkeiten vorgesehen: Entweder Sie verrechnen das Personal intern weiter – in diesem Moment müssen die Personalkostenerstattungen für die Tagespflege (gezahlt vom vollstationären Bereich) erlösmindernd im Bereich der Tagespflege angesetzt werden. Dafür kann der vollstationäre Bereich eine Erstattung der entstandenen Mehrkosten beantragen.

Oder alternativ können die Personalkosten auch einfach der Tagespflege zugeordnet bleiben. Dort erfolgt dann eine Erstattung der entgangenen Erlöse ohne irgendeine Verrechnung (keine Mehrkostenerstattung im vollstationären Bereich). Es wird schnell deutlich, dass die Entscheidung, wie die Anträge idealerweise zu stellen sind, komplex sind:

Hatten Sie beispielsweise im Januar eine sehr gute Auslastung in der Tagespflege und lagen zuletzt im vollstationären Bereich leicht unter der geforderten Personalausstattung, dann wäre es betriebswirtschaftlich sinnvoller, die Mitarbeiter aus der Tagespflege nicht zu verrechnen.

Im Falle einer Verrechnung würde nur das tatsächlich zusätzlich vorgehaltene Personal im vollstationären Bereich refinanziert werden. Der vorherige Personalunterhang stellt also den Defizitbetrag dar, den Sie im Vergleich zum anderen Ansatz (Erstattung Mindererlöse) nicht erstattet bekommen würden. Weitere Beispiele für diese Detailanalyse ergeben sich im Bereich des qualifikationsübergreifenden Personaleinsatzes oder im Bereich der Fremddienstleistungen. Sie sollten jeweils differenziert prüfen, welche Form der Erstattung für Sie die sinnvollste darstellt und wo Sie unnötige Verluste in Kauf nehmen müssten. Denn wie bereits zuvor herausgestellt, haben Sie zwar eine große Chance einen Großteil des wirtschaftlichen Schadens abzuwenden, Sie haben jedoch auch die Verantwortung sich differenziert mit den Möglichkeiten und Grenzen der Regelungen auseinanderzusetzen, um das Optimum für Ihre Organisation herauszuholen.

■ Der Autor ist Seniorberater in der Unternehmensberatung rosenbaum nagy GmbH