

HEIME

Vorbereitung der nächsten Pflegesatzverhandlung/ Auswirkungen der Pflegereform 2021

Jetzt die Weichen für die Zukunft stellen

Bei den anstehenden Pflegesatzverhandlungen – die aufgrund der umfassenden Novellierung der Rahmenbedingungen als Einzelverhandlungen stattfinden müssen – gilt es, das immer engmaschigere System gut zu kennen. Nur so gelingt es, die wenigen noch vorhandenen Spielräume zu seinen Gunsten zu nutzen.



Die Verhandlungsatmosphäre wird wohl rauer werden.

Foto: vchalup/AdobeStock

Von Daniel Beckers und Attila Nagy

Köln // „Wir entlasten Pflegebedürftige und ihre Familien um etwa drei Milliarden Euro. Um besonders denjenigen zu helfen, die lange pflegebedürftig sind, steigt die Entlastung, je länger man auf Pflege angewiesen ist“, wurde der nun ehemalige Bundesgesundheitsminister Jens Spahn im Juni 2021 nach Verabschiedung des Gesundheitsversorgungsweiterentwicklungsgesetzes (GVWG) auf der Ministeriums-Homepage zitiert. Ob sich Herr Spahn nach heutiger Kenntnislage nochmals so zitieren ließe, ist mehr als fraglich. Nach Sichtung des Koalitionsvertrags der neuen „Ampel-Regierung“ kann jedoch vermutet werden, dass sich zumindest Spahns Nachfolger Karl Lauterbach heute anders äußern würde.

Nach bisherigen Erkenntnissen wird es für Pflegebedürftige und ihre Angehörigen nicht zu den angekündigten Entlastungen, sondern in den meisten Bundesländern und Einrichtungen zu deutlichen Pflegesatzsteigerungen kommen. Und das trotz der

Leistungszuschläge im Bereich der pflegebedingten Aufwendungen, die die Pflegekassen ab Januar 2022 zahlen werden, denn diese wirken nur vorübergehend.

Dabei erscheint es auch nicht wirklich förderlich, dass die Pflegebedürftigen zunächst eine echte Entlastung – zumindest von Januar 2022 bis Ende August 2022 – zu spüren bekommen. Denn: In Einrichtungen, die bislang nicht tarifgebunden waren, wird es durch die Einführung der Tarifpflicht bereits ab September 2022 teurer. Für die Pflegebedürftigen in tarifgebundenen Einrichtungen dauert die Schonfrist noch bis Juli 2023. Ab dann sorgt der nächste Reformschritt, die Einführung von bundeseinheitlichen Personalanhaltswerten, dafür, dass es sowohl für sie als auch für die neu tarifgebundenen (noch) teurer wird. In allen Fällen müssen die erhöhten Kosten in einzeln geführten Pflegesatzverhandlungen durchgesetzt werden. Die Schuld für die höheren Belastungen werden die Pflegebedürftigen und ihre Angehörigen wie so oft nicht beim Gesetzgeber, son-

dern vielmehr bei den Einrichtungen sehen, die ihren Kunden diese in den meisten Fällen immensen Steigerungen der Eigenanteile irgendwie „verkaufen“ müssen.

Ziel: auskömmliche Refinanzierung

Im Rahmen der nächsten Pflegesatzverhandlungen sind also eine Vielzahl an Herausforderungen zu meistern. Das übergeordnete Ziel sollte aber immer die Verhandlung einer auskömmlichen Refinanzierung – auch unter den neuen und weiter erschwerten Rahmenbedingungen – sein. In der Vorbereitung der Verhandlung sollten jetzt unbedingt die nachfolgenden Themen im Fokus stehen:

- Klärung möglicher Regressrisiken nach § 115 SGB XI beim Übergang und – nach Möglichkeit – Entwicklung von Sofortmaßnahmen zur Verbesserung der Verhandlungsposition
- Schiedsstellenfeste Vorbereitung der Antragsunterlagen und der darin verarbeiteten Daten

- Entwicklung einer passenden Verhandlungsstrategie
- Sicherstellung der Refinanzierung der Kosten für die Qualifizierung von einjährig-ausgebildeten Pflegekräften
- Aufbau einer Argumentationslinie für die Begründung von Wagniszuschlägen und Gewinnkomponenten

Verschärfte Verhandlungsatmosphäre zu erwarten

Darüber hinaus wird sich die Verhandlungsatmosphäre aller Voraussicht nach erheblich verschärfen, da die Sozialhilfeträger deutlich stärkere Interessen zu vertreten haben. Schließlich wissen mittlerweile auch sie, welche Konsequenzen die Pflegereform auf ihre Budgets und Haushalte haben wird und dementsprechend werden sie sich positionieren.

Bei den nächsten Verhandlungen – die aufgrund der umfassenden Novellierung der Rahmenbedingungen als Einzelverhandlungen stattfinden müssen – gilt es mehr denn je, das immer engmaschigere System so gut zu kennen, dass man die wenigen noch vorhandenen Spielräume zu seinen Gunsten nutzt. Träger sollten sich deshalb bereits jetzt mit den individuellen Auswirkungen der Reform auf die einzelnen Einrichtungen beschäftigen, um die Themen bestmöglich vorzubereiten und dann in der Auseinandersetzung mit den Kostenträgern optimal adressieren zu können.

Die Erkenntnisse aus der frühzeitigen Analyse der Auswirkungen der Pflegereform auf die einzelnen Einrichtungen sollte unbedingt auch dazu genutzt werden, die Pflegebedürftigen und ihre Angehörigen mit auf den Weg zu nehmen. Z.B. könnten bereits jetzt erste Informationsschreiben verschickt werden, die auf den Umstand hinweisen, dass zunächst eine Entlastung ab Januar

2022 umgesetzt wird, es aber dann ab September 2022 bzw. Juli 2023 voraussichtlich zu immensen Kostensteigerungen kommen wird.

Um zu den Reformgewinnern zu zählen, muss jetzt gehandelt werden! Um beispielsweise den Personalanforderungen nach dem neuen Personalbemessungsverfahren im Juli 2023 gerecht werden zu können, muss man bereits jetzt entsprechend Strategien entwickeln und Maßnahmen einleiten. Eine Möglichkeit läge z.B. darin, bereits heute den Prozess des Employer Brandings (Arbeitgebermarkenentwicklung) anzustoßen und sich als attraktiver Arbeitgeber auf dem Markt zu positionieren. So könnte man sich im „Kampf um die Ressource Mensch“ bereits heute einen vielleicht entscheidenden Vorsprung gegenüber den Mitbewerbern sichern. Eine andere Option liegt in der gezielten Ausbildung von Pflegehilfskräften, die so schnell wie möglich organisiert werden sollte. Zudem besteht die Möglichkeit, einjährig ausgebildetes Personal bereits heute zu gewinnen und bis zur Einführung des neuen Personalbemessungsverfahrens – über aktuell vorhandene Möglichkeiten – (zumindest zu Teilen) in eine saubere Refinanzierung zu bringen.

Die höchste Priorität sollte jedoch in einer bestmöglichen Vorbereitung der nächsten Pflegesatzverhandlung liegen, da dort die einzelnen Fäden zusammenlaufen und die Weichen für die Zukunft gestellt werden.

■ **Die Autoren: Daniel Becker ist Seniorberater und Geschäftsbereichsleiter Altenhilfe bei der rosenbaum nagy unternehmensberatung, E-Mail: beckers@rosenbaum-nagy.de, Attila Nagy ist geschäftsführender Partner der rosenbaum nagy unternehmensberatung, E-Mail: nagy@rosenbaum-nagy.de**