

Individuell verhandeln, höhere Zuschläge erreichen

→ **Vergütungszuschläge nach § 87b SGB XI** sind in vielen Bundesländern in Rahmenvereinbarungen geregelt. Doch oft reichen die Pauschalen gar nicht aus. Wer jedoch individuell verhandelt, die Nebenkosten einbezieht und nachweisen kann, hat gute Chancen auf höhere Vergütungszuschläge. Text: Fritz Becker

Die Höhe der Vergütungszuschläge für nach § 87b SGB XI in der Alltagskompetenz eingeschränkte Pflegeheimbewohner ist in vielen Bundesländern in Rahmenvereinbarungen geregelt. Es besteht durchgängig die Möglichkeit, in individuellen Vereinbarungen höhere Vergütungszuschläge zu erreichen, da sehr viele

deckend etabliert. In einigen Bundesländern werden Rahmenvereinbarungen angeboten, denen die Heimträger beitreten können, in anderen Ländern verlangt man individuell zu verhandelnde und abzuschließende Vereinbarungen. Grundsätzlich kann jeder Träger individuell verhandeln.

Die Rahmenvereinbarungen weisen je nach Bundesland Vergütungszuschläge zwischen 90 und 107 Euro aus, überwiegend 100 Euro. Die Entgelte der Einzelvereinbarungen liegen, gleichfalls landesspezifisch, zwischen 90 und 120 Euro; für wenige Einzelfälle wurden auch schon bis zu 130 Euro vereinbart.

Hinsichtlich der Personalausstattung wird durchgängig für 25 Pflegebedürftige eine Vollkraft (38,5-Std.-Woche als Basis) zugestanden. Die zugrunde zu legende Entlohnung orientiert sich am unteren Rand des Niveaus für Pflegehilfskräfte, gelegentlich auch in Anlehnung an die Entlohnung von Pflegehilfskräften mit einjähriger Ausbildung. Die Schiedsstellen haben sich in zwei Fällen auch zu den zusätzlich zu den Personalkosten anfallenden Nebenkosten, insbesondere weiteren Sachkosten, geäußert. Für einen nach TVöD entlohnenden kommunalen Träger hatte die Schiedsstelle Baden-Württemberg einen Vergütungszuschlag von 121,67 Euro monatlich festgesetzt, darin enthalten fünf Prozent Nebenkosten. Die Schiedsstelle Bayern war für einen frei entlohnenden Träger zu 103,42 Euro gelangt, darin enthalten 0,15 Euro Sachkosten je Berechnungstag; dies sind 4,56 Euro je Monat bzw. hier 4,6 Prozent.

Es lässt sich leicht ausrechnen, wer mit beispielsweise 100 Euro je Pflegebedürftigem und Monat hinkommt und wer nicht.

Bei einem unterstellten Bruttogehalt am unteren Ende der Skala mit 1 500 Euro für eine Vollkraft – das sind gerade mal 78 Euro mehr als der

» Der Vergütungszuschlag nach § 87b SGB XI ist eine Entgeltkomponente wie jede andere auch.

Träger mit den Pauschalen von z. B. 100 Euro je Bewohner und Monat nicht auskommen. Der Schlüssel zum Erfolg liegt in der Einbeziehung der Nebenkosten und in der Anwendung der BSG-Urteile vom 29.1.2009.

Mehr als zwei Jahre nach der gesetzlichen Einführung hat sich der Vergütungszuschlag flächen-

SO LASSEN SICH DIE NEBENKOSTEN ERRECHNEN

Tabelle 1: Nebenkosten zum Vergütungszuschlag	Kosten je VK und Jahr Beispielsrechnung
Personalführung und Personalverwaltung Mitarbeiterführung, Einstellung/Entlassung, Führen der Personalakten, Lohnbuchhaltung	€ 720
Fachliche Anleitung durch Pflegefachkräfte Interne Schulung, Beaufsichtigung, regelmäßige Besprechungen	€ 480
Zusätzlicher Sachmitteleinsatz Lebensmittel, Energie, Hausverbrauchsmittel, Sachmittel Betreuung, Verwaltungsbedarf, Versicherungen	€ 1.370
Nebenkosten je Vollkraft und Jahr	€ 2.570

Wenn es sich beim Vergütungszuschlag um eine Entgeltkomponente handelt, sind neben den zusätzlichen Sachkosten weitere Kosten zu berücksichtigen.



Ziel sollte sein, in den Verhandlungen über den Vergütungszuschlag die zusätzlichen Nebenkosten unterzubringen. Die Kosten sind nachvollziehbar darzustellen und im Zweifelsfall zu belegen.

Foto: Krückeberg

Mindestlohn für Pflege im Westen mit 8,50 Euro je Stunde – führt dies zu Jahreskosten von knapp 26 800 Euro (z. B. 1 500 Euro x 13 Monate, 21 Prozent AG-Anteile SozVers, drei Prozent Altersversorgung, 720 Euro steuerfreie Zuschläge, drei Prozent sonstige Personalnebenkosten und fünf Prozent Nebenkosten Vergütungszuschlag = 26 759 Euro). Bei einer Relation von 25 Pflegebedürftigen je Vollkraft sind dies monatlich rund 89 Euro (26 759 Euro / 25 HB / 12 Mon = 89,19 Euro); der Träger macht elf Euro je Heimbewohner und Monat gut, allerdings nur auf den ersten Blick.

Anders sieht es aus, wenn man nach TVöD oder einem ähnlichen Tarif entlohnt. Hier ist mit beispielsweise 1 900 Euro je Vollkraft zu kalkulieren, was zu Jahreskosten von ca. 34 900 Euro führt (1 900 Euro x 12,9 Mon, 21 Prozent SozVers, acht Prozent Zusatzversorgung, 900 Euro steuerfreie Zuschläge, drei Prozent PNK und fünf Prozent Nebenkosten Vergütungszuschlag = 34 916 Euro); dies führt zu rund 116 Euro monatlich (34 916 Euro / 25 HB / 12 Mon = 116,39 Euro); man verliert mindestens 16 Euro je Pflegebedürftigem und Monat.

Teurer kann es beispielsweise in Hessen werden, denn hier verlangt die Rahmenvereinbarung, sich an der Entlohnung von Mitarbeitern mit einjähriger Ausbildung zu orientieren – und die ist höher als 1 900 Euro im Monat. Noch nicht bis zum Ende ausdiskutiert ist, welchen Charakter der Vergütungszuschlag hat und aus welchen Komponenten er sich zusammensetzt.

Nach § 76 Abs. 1 Nr. 3 SGB XI sollen mit den Vergütungszuschlägen „Personalaufwendungen“ finanziert werden und es stellt sich sofort die Frage, wie weit der Begriff der Personalaufwendungen zu fassen ist und wer denn die über die darüber hinaus anfallenden Kosten übernimmt. Die

Schiedsstellen in Baden-Württemberg und Bayern sehen die Notwendigkeit, über die Personalkosten hinaus weitere Kosten mit einzubeziehen. Dies leuchtet auch ein, weil irgendeiner die zusätzlichen Kosten notwendigerweise tragen muss. In den Pflegevergütungen dürfen indes nur die Kosten für die Regelleistungen abgegolten werden (§ 84 Abs. 4 Satz 1 i. V. m. § 85 Abs. 3 Satz 2 SGB XI) und es ist eine Selbstverständlichkeit, dass Bewohner, die zusätzliche Betreuungsleistungen nicht erhalten, auch nicht mit Kosten dafür

» Die Schiedsstellen sehen die Notwendigkeit, über die Personalkosten hinaus weitere Kosten mit einzubeziehen.

belastet werden. Insoweit sind weitere, im Zusammenhang mit den zusätzlichen Betreuungsleistungen stehende Kosten über die Personalaufwendungen im engeren Sinn hinaus in die Vergütungszuschläge mit einzubeziehen (Tabelle 1).

Für die Personalführung und -verwaltung gehen die Richtzahlen von elf bis vierzehn Mitarbeitern je tausend Beschäftigter aus. Bei z. B. 0,012 Kräften je Betreuungskraft sind dies bei 60 000 Euro Jahreskosten 720 Euro je Vollkraft und Jahr (0,012 VK x 60 000 Euro).

Die Betreuungskräfte bedürfen der ständigen Anleitung und Beaufsichtigung durch Fachkräfte. Dies ergibt sich bereits nach den einschlägigen heimrechtlichen Bestimmungen und es ist in der Regel auch Bestandteil der abgeschlossenen Vereinbarungen. Bei Gesamtkosten je effektiv geleisteter Arbeitsstunde einer Fachkraft inklusive Gemeinkosten von hier 40 Euro und lediglich einer Stunde je Monat und Vollkraft führt dies zu 480 Euro im Jahr (12 Std. x 40 Euro).



GESTEHUNGSKOSTEN : ZWEI BEISPIELKALKULATIONEN

Tabelle 2: Prospektive Gestehungskosten je Vollkraft und Jahr	Basis € 1.500	Basis € 1.900
Jahreskosten je VK (ohne 5 % Nebenkosten)	€ 25.485	€ 33.253
Nebenkosten	€ 2.570	€ 2.570
Zuschlag Puffer/Risiko/Gewinn 15 %	€ 28.055 € 4.208	€ 35.823 € 5.373
Gesamtkosten je VK und Jahr	€ 32.263	€ 41.196
Vergütungszuschlag je Monat (€ 32.263 (€ 41.195) / 25 HB / 12 Mon)	€ 107,54	€ 137,32

Aus diesen Beispielkalkulationen mit einem Gesamtzuschlag von 15 Prozent ergeben sich Vergütungszuschläge zwischen 107,54 Euro und 137,32 Euro.

Der Ansatz der bayerischen Schiedsstelle für den zusätzlichen Sachmitteleinsatz mit 0,15 Euro je Berechnungstag ergibt umgerechnet je Vollkraft und Jahr 1 370 Euro.

Für diesen hier zunächst lediglich durch Plausibilitätsüberlegungen hergeleiteten Nebenkostenbetrag von 2 570 Euro je Betreuungskraft und Jahr ergibt sich: Nebenkosten je Bewohner und Monat (2 570 Euro / 25 HB / 12 Mon): 8,57 Euro.

» Die BSG-Urteile vom 29.1.2009 helfen Trägern dabei, den für sie passenden Vergütungszuschlag zu verhandeln.

Einige Pflegekassen behaupten, die Nebenkosten fielen in Wirklichkeit gar nicht an, sie seien über die „normalen“ Pflegesätze bereits finanziert. Das aber ist nicht haltbar und es wäre auch gemäß § 87b Abs. 1 Nr. 2 SGB XI verboten. Es muss von daher das Ziel sein, in den Verhandlungen über den Vergütungszuschlag die zusätzlichen Nebenkosten, die deutlich höher liegen als die von den Schiedsstellen veranschlagten fünf Prozent oder 0,15 Euro je Betreuungstag, unterzubringen.

Man sollte sich allerdings nicht der Illusion hingeben, die hypothetisch hergeleiteten Nebenko-

sten genügten den Darlegungspflichten und reichten als Grundlage für die Berücksichtigung in den zu vereinbarenden Vergütungszuschlägen aus. Die Kosten sind vielmehr nachvollziehbar darzustellen – und im Zweifelsfall zu belegen. Dies geschieht am einfachsten mittels einer Kostenrechnung, indem der Kostenstelle „Vergütungszuschlag“ alle relevanten Kosten zugeordnet werden, die Personalkosten inklusive Personalnebenkosten als Einzelkosten unmittelbar und die übrigen Kosten als Anteile an den Gesamtkosten des Heimes.

Naturngemäß mindern die für die Erbringung der Betreuungsleistungen aufzuwendenden Kosten die Gesamtkosten des Heimes, d. h. sie können nicht zwei Mal angesetzt werden.

Vorgaben der Urteile des BSG vom 29.1.2009 Nach § 87b Abs. 1 Satz 1 SGB XI sind leistungsgerechte Zuschläge für die relevanten Bewohner unter analoger Anwendung der §§ 45a, 84 (teilweise), 85 und 87a SGB XI zu vereinbaren; das bedeutet, es gelten die üblichen Grundsätze. Damit gilt in deren Gefolge auch die Rechtsprechung des Bundessozialgerichtes (BSG) vom 29.1.2009 (z. B. B 3 P 9/07 R). Hiernach sind zunächst die prospektiven Gestehungskosten einschließlich angemessener Zuschläge für die Eigenkapitalverzinsung, kalkulatorische Ertragsausfälle und das unternehmerische Risiko bzw. einen kalkulatorischen Gewinn zu ermitteln; danach erfolgt die Angemessenheitsprüfung.

Es werden zwei Kalkulationen aufgemacht, die eine auf Basis einer Bruttovergütung von 1 500 Euro monatlich am unteren Ende der Skala und die andere mit einer Vergütung von 1 900 Euro, bei Weitem nicht am oberen Ende der Bandbreite. Es ergeben sich Vergütungszuschläge zwischen 107,54 Euro und 137,32 Euro (Tabelle 2).

Man muss über den hier angesetzten Gesamtzuschlag von 15 Prozent weder erschrocken sein, noch braucht man ihn zu belächeln.

Während die Betreuungskräfte fest vorgehalten werden müssen, schwankt die Zahl der zu betreuenden Bewohner zuweilen kräftig und es wird durch keine noch so elegante Feinsteuerung gelingen, die Ist-Besetzung auf Soll-Niveau zu halten.

Es wird sich allerdings zeigen, ob – und wenn ja in welchem Umfang – die Pflegekassen und die Schiedsstellen einen Zuschlag für den unternehmerischen Gewinn zulassen.

Die Angemessenheitsprüfung beginnt zunächst mit einem externen Vergleich über die Vergütungszuschläge der anderen Einrichtungen und für den Fall, dass der obere Rand des unteren Drittels überschritten ist, folgt eine Einzelprüfung der angesetzten Kostenpositionen.

ANGEMESSENHEITSPRÜFUNG DURCH EXTERNEN VERGLEICH

Vergütungszuschlag max.	€ 121,00	€ 100,00
Vergütungszuschlag min.	€ 100,00	€ 7,00
Differenz / Drittel	€ 21,00	
Vergütungszuschlag oberes Ende des unteren Drittels		€ 107,00

Tabelle 3: Liegt im Einzugsbereich eines Heimes mit 100 Euro Vergütungszuschlag per Rahmenvereinbarung ein anderes mit 121 Euro, das individuell verhandelt hat, kann ersteres bis zu sieben Euro mehr durchsetzen.

Nach den BSG-Urteilen vom 29.1.2009 ist eine tarifliche Entlohnung „stets wirtschaftlich“, so dass ein Rechtsanspruch auf eine vollständige Anerkennung der Personalkosten einschließlich des überwiegenden Teils der Nebenkosten, da gleichfalls von Tariflöhnen generiert, besteht. Hinsichtlich des Zuschlages für unternehmerisches Risiko und Gewinn werden die betroffenen Träger allerdings ein mitleidiges Lächeln der Pflegekassen ernten, so dass um jeden Zuschlagsprozentpunkt zu kämpfen ist. Im Fall einer Entlohnung am unteren Ende der Bandbreite allerdings wird das mitleidige Lächeln zu Eis gefrieren.

Unterstellt, es sei eine Rahmenvereinbarung mit beispielsweise 100 Euro je Bewohner und Monat in die Welt gesetzt worden, der nahezu alle Träger beigetreten sind – bis auf wenige, etwa nach TVöD entlohnende Träger. Wenn im Einzugsbereich des Heimes ein derartiger Fall mit einem individuell vereinbarten Vergütungszuschlag von beispielsweise 121 Euro zu finden ist, dann kann man den Pflegekassen eine einfache Rechnung aufmachen (Tabelle 3).

Man wird bis zu 107,00 Euro durchsetzen können.

Es lohnt sich, darüber nachzudenken. Die von den Schiedsstellen in Baden-Württemberg und Bayern gesetzten Nebenkosten scheinen deutlich zu niedrig gegriffen, so dass ein Großteil der Träger mit einer Pauschale von z. B. 100 Euro je Bewohner und Monat nicht hinkommt. Die betroffenen Träger müssen deshalb den für sie passenden Vergütungszuschlag individuell verhandeln. Die Urteile des BSG vom 29.01.2009 helfen dabei. ▣

MEHR ZUM THEMA

Frage: info@hkb-koblenz.de



Fritz Becker ist Diplom-Volkswirt und Geschäftsführer der HKB GmbH - Beratungsgesellschaft für Pflegeeinrichtungen in Koblenz.