Im Abrechnungs-Dschungel

In jedem Bundesland gibt es verschiedene Abrechnungssysteme für die Kurzzeitpflege. Und diese unterschiedlichen Systeme müssen sich im Heimvertrag widerspiegeln. Ein Wegweiser durch das Dickicht.

Text: Nicola Dissel-Schneider

Um die ambulante Versorgung zu stärken und Angehörige zu entlasten wurde in den letzten Jahren in mehreren Reformen die Kurzzeitpflege gestärkt. Gerade nach Krankenhausaufenthalten ist es inzwischen nahezu die Regel, dass Bewohner bzw. Angehörige zunächst die Leistung der Kurzzeitpflege ausschöpfen. Dies gilt sowohl in den Fällen, in denen eine Rückkehr in die Häuslichkeit geplant ist, also auch dann, wenn sich von Beginn an abzeichnet, dass ein Bedarf nach einer vollstationären Versorgung besteht.

Bewohner mit Hilfebedarf im Sinne der Pflegegrade 2 bis 5 gemäß §§ 42, 39 SGB XI erhalten hierfür Leistungen der Pflegekasse, Bewohner unterhalb des Pflegegrads 2 erhalten gemäß § 39c SGB V vergleichbare Leistungen ihrer Krankenkasse. Gerade in den Fällen der Krankenhausnachsorge gibt der Pflegegrad jedoch häufig nicht den Hilfebedarf wieder, der in den ersten Wochen tatsächlich besteht.

RAT FÜR DIE PRAXIS

Mitarbeiter schulen: Es genügt nicht mehr, den Einrichtungsleitungen die neu verhandelten Pflegesätze mitzuteilen. Sie müssen Ihre Mitarbeiter auch schulen, nach welchen Modalitäten Kurzzeitpflege nach SGB V und SGB XI angeboten und abgerechnet werden kann und die Heimverträge auf Ihre Vergütungsvereinbarung anpassen.

Sondervergütung für Kurzzeitpflege

Hieraus hat sich in einigen Bundesländern die Praxis der Pflegekassen entwickelt, für diese Fälle entweder als Abrechnungsbasis einheitlich den Vergütungssatz des Pflegegrades 3 der Dauerpflege zugrunde zu legen (beispielsweise Baden-Württemberg, Hessen, Schleswig-Holstein) oder von vornherein für die Kurzzeitpflege einen Sondervergütungssatz mit eigenem Personalschlüssel zu vereinbaren (so z.B. Berlin, Bayern, Sachsen-Anhalt).

Dies haben die Krankenkassen für Kurzzeitpflege nach § 39c SGB V zum Teil übernommen (z.B. Bayern, Brandenburg), zum Teil jedoch nicht (z.B. Baden-Württemberg, Hessen). Im Saarland wiederum gibt es nur bei der Kurzzeitpflege nach § 39c SGB V einen Einheitssatz, nicht aber bei Kurzzeitpflege nach SGB XI.

Die Schnelleinstufung nach dem Krankenhausaufenthalt

Ferner stellt sich die Frage, wer für diejenigen Bewohner der richtige Kostenträger ist, wenn bereits zum Zeitpunkt der Entlassung aus dem Krankenhaus absehbar ist, dass nach dem Krankenhausaufenthalt erstmalig ein Pflegegrad in Höhe von mindestens Grad 2 vorliegt: Die Krankenkasse (weil bislang keine Einstufung besteht) oder die Pflegekasse (weil ab der Entlassung mindestens ein Pflegegrad 2 vorliegt)?

Einige Bundesländer haben hierfür über den Medizinischen Dienst der Krankenversicherung (MDK) ein sogenanntes vereinfachtes Schnelleinstufungsverfahren eingeführt (so z.B. Baden-Württemberg, Hessen, Schleswig-Holstein). Stellt der MDK anhand der Aktenlage einen dauerhaften Bedarf fest, der mindestens dem Pflegegrad 2 entspricht, übernimmt die Pflegekasse von Beginn an die Kosten.

Andere Bundesländer sind dazu übergegangen, dass auch die Krankenkassen für Bewohner ohne Pflegegrad zumindest denselben Einheitsvergütungssatz akzeptieren, den die Pflegekassen für die Kurzzeitpflege bei Pflegegrad 2 bis 5 vereinbart haben (beispielsweise Bayern, Berlin, Brandenburg, Sachsen). Daher ist für den Heimträger die Höhe seiner Vergütung nicht davon abhängig, ob der Bewohner, der zur Krankenhausnachsorge aufgenommen wird, einen Pflegegrad von mindestens Grad 2 erhält.

In Bayern und NRW gibt es Sonderkonditionen

Oben drüber schweben die Vergütungssysteme in Bayern und NRW, die mit Sondervergütungssätzen für die Kurzzeitpflege im Bereich der Pflegevergütung und des Entgelts für Unterkunft und Verpflegung locken, sofern sich die Einrichtungen verpflichten, ein fest vereinbartes Kontingent an Pflegeplätzen ausschließlich mit Kurzzeitpflege zu belegen (sogenannte bayerische Fix+X-Lösung oder NRW Fix/Flex). Die Son-

Ziemlich verwirrend wird es für Träger mit mehreren Häusern in Nordrhein-Westfalen und Bayern, in denen verschiedene Vergütungssysteme im selben Bundesland herrschen. Pro Haus muss dann ein Vetragsmuster in der richtigen Variante erstellt werden.

Foto: Susanne El-Nawab

dervergütungssätze gelten in diesen Fällen für alle Kurzzeitpflegeplätze der Einrichtung, nicht nur für die Fix-Plätze.

NRW: Fix-KZP als Chance für Plätze mit niedrigerem baulichen Standard

Um die Kurzzeitpflege zu fördern, lassen die Heimaufsichtsbehörden in Nordrhein-Westfalen für das Fix-Kontingent auch solche Pflegeplätze zu, die den baulichen Standard des Wohn- und Teilhabegesetzes (WTG) und seiner Durchführungsverordnung unterschreiten.

Da diese Plätze ordnungsrechtlich nur für Kurzzeitpflege zugelassen sind, darf ein Bewohner bei einem Übergang in die Dauerpflege jedoch nicht mehr auf diesem Platz versorgt werden.

Besondere Vielfalt in NRW

NRW zeichnet sich zugleich als das Bundesland mit der größten Vergütungsvielfalt aus: Der Träger hat in NRW die Wahl, sich für Fix/Flex zu entscheiden.

Will er dies nicht in Anspruch nehmen, richtet sich die Frage, ob ein Vergütungssystem mit Schnelleinstufung besteht, danach, ob der Standort der Einrichtung im Zuständigkeitsbezirk Westfalen (Schnelleinstufung) oder Rheinland (ohne Schnelleinstufung) der Pflegekassen liegt.

Auswirkungen auf den Heimvertrag

Doch für den Heimträger genügt nicht der Blick auf die Vergütungsangebote der Kostenträger je Bundesland, sondern er darf nicht vergessen, diese auch im Heimvertrag umzusetzen. Denn der Heimvertrag muss offen legen, wie abgerechnet wird. Für Träger mit mehreren Häusern in den Bundesländern NRW und Bayern, in denen gleich mehrere Vergütungssysteme im selben Bundesland herrschen, ist dabei zu beachten, dass innerhalb desselben Bundeslandes kein einheitliches Vertragsmuster möglich ist – oder ein Vertragsmuster mit mehreren Varianten, die dann erfordern, dass pro Haus das Vertragsmuster in der richtigen Variante erstellt wird.

Bei Sondervergütungssatz: Hinweis im Vertrag, dass sich die Vergütung ändert, wenn Bewohner von der Kurzzeit- in die Dauerpflege übergehen

Die Folgen von Sondervergütungen

Dabei darf in den Bundesländern, die für die Kurzzeitpflege einen Sondervergütungssatz vereinbart haben, im Vertrag der Hinweis nicht fehlen, dass sich die Vergütung ändert, wenn der Bewohner von der Kurzzeit- in die Dauerpflege übergeht. Ist zum Zeitpunkt der Aufnahme zwar der Zeitraum bekannt, für den der Bewohner zunächst aufgenommen werden soll, aber die Frage ungeklärt, ob dieser Zeitraum durch Kurzzeit- oder Dauerpflege finanziert wird, muss im Gespräch darauf hingewiesen werden, dass der Zuzahlungsbedarf des Bewohners für den geplanten Aufenthalt nicht verbindlich festgestellt werden kann, wenn sich die Berechnungsbasis beim Wechsel zwischen Kurzzeit- und Dauerpflege ändert.

Die Folgen der Fix-Modalitäten

In den Bundesländern Bayern und NRW muss bei der Entscheidung für den Fix-Modus darüber hinaus vertraglich sichergestellt sein, dass das mit den Pflegekassen zugesagte Fix-Kontingent an Kurzzeitpflegeplätzen nicht dadurch unterlaufen wird, dass ein ursprünglich für die Kurzzeitpflege vorgesehene Pflegegast zur Dauerpflege bleibt. Da die Pflegekassen nicht fordern, das Fix-Kontingent mit ganz konkreten Zimmern/Plätzen zu verknüpfen, kann die Einrichtung die Kontingent-Plätze räumlich unproblematisch innerhalb des Hauses

verändern, sofern ein Kurzzeitpflegegast zur Dauerpflege bleibt. Ein Umzug ist bei einem Übergang in die Dauerpflege auch bei den Fix-Plätzen nicht zwingend erforderlich – so lange an anderer Stelle der Pflegeeinrichtung nahtlos freie Heimplätze bestehen, die ab sofort die neuen Fix-Plätze sind und ausschließlich zur Kurzzeitpflege vergeben werden. Dies stellt man sicher, indem kontinuierlich mehr Kurzzeitpflegeplätze vergeben werden als das Fix-Kontingent, das vertraglich verbindlich den Pflegekassen zugesagt wurde.

Auf diese Weise entsteht ein erforderlicher Puffer, der sicherstellt, dass bei einem Übergang in die Dauerpflege das vereinbarte Fix-Kontingent nicht unterschritten wird.

Schmilzt der Puffer, sollte man bei Abschluss des Heimvertrages den Hinweis aufnehmen, dass ein Übergang in die Dauerpflege auf dem angebotenen Platz ausgeschlossen und ein Verbleib nur möglich ist, wenn in der Einrichtung ein anderer Platz frei wird.

Achten Sie auf wirksam befristete Verträge, die darauf hinweisen, was sich alles beim Übergang von Kurzzeitpflege in Dauerpflege ändern kann

Im Extremfall darf man dann, wenn nur noch Fix-Plätze frei sind, auch nur solche Bewohner zur Kurzzeitpflege aufnehmen, bei denen diese Abrechnungsmöglichkeit auch tatsächlich gesichert ist – was bei Krankenhausnachsorgen zum Zeitpunkt der Aufnahme häufig fraglich ist.

Das Gleiche gilt, sofern ein Träger in NRW solche Pflegeplätze als Fix-Kurzzeitplätze benannt hat, die den baulichen Standard des Wohn- und Teilhabegesetz (WTG) unterschreiten. Hier ist im Heimvertrag zwingend zu hinterlegen, dass in diesen Zimmern keine Leistungen der Dauerpflege erbracht werden dürfen.

Gleichzeitig ist darauf zu achten, dass der Zeitraum für den der Bewoh-

EINE ÜBERSICHT NACH BUNDESLÄNDERN

Baden-Württemberg
§§ 39, 42 SGB XI: Höhe der Entgelte wie Dauerpflege (DP), bei Schnelleinstufung in min. Grad 2 – Abrechnung nach Grad 3; bei Übergang in DP wieder Grad 2 bis zur endgültigen Einstufung.
§ 39c SGB V: Vereinbarung des Pflegegrades im Heimvertrag, der Abrechnungsbasis sein soll, min. Grad 2 vereinbaren

Bayern eingestreute Kurzzeitpflege (KZP) ohne Fix plus X
§§ 39, 42 SGB XI: Pflegegrad 2 bis 5 Einheitspflegesatz und einheitlicher Personalschlüssel, Entgelte für Unterkunft und Verpflegung (UV) wie DP.
§ 39c SGB V: Übernahme des Einheitspflegesatzes der SGB XI-Vereinbarung Bayern Fix Plus X (gilt für alle KZP-Plätze)
§§ 39, 42 SGB XI: Einrichtung muss sich gegenüber den Pflegekassen verpflichten, bestimmte Plätze ausschließlich für KZP freizuhalten und darf dann auf diesen und auf den übrigen Plätzen berechnen: Einheitspflegesatz und Einheitspersonalschlüssel im Bereich Pflege für Pflegegrad 2 bis 5; Verbesserter Personalschlüssel im Bereich sonstige Dienste; Auslastung 315 Berechnungstage, dadurch eigene Entgelt im Bereich Pflegevergütung (PV) und UV
§ 39c SGB V: eigene Entgelte PV aus Fix plus X

Berlin
§§ 39, 42 SGB XI: einheitlicher Personalschlüssel, einheitlicher Vergütungssatz
§ 39c SGB V: Einheitssatz gilt auch für SGB V

Brandenburg
§§ 39, 42 SGB XI: besondere Vergütungssätze der Pflegegrade 2 bis 5 für die Kurzzeit- und Verhinderungspflege, UV wie Dauerpflege
§ 39c SGB V: einheitliche Abrechnung auf Basis Pflegegrad 3 der KZP-Vereinbarung SGB XI

Bremen
§§ 39, 42 SGB XI: besondere Vergütungssätze der Pflegegrade 2 bis 5 für die Kurzzeit- und Verhinderungspflege, UV wie Dauerpflege
§ 39c SGB V: Vereinbarung des Pflegegrades im Heimvertrag, der Abrechnungsbasis sein soll, min. Grad 2 vereinbaren

Hamburg
§§ 39, 42 SGB XI: Höhe Entgelte wie DP
§ 39c SGB V: Vereinbarung des Pflegegrades im Heimvertrag, der Abrechnungsbasis sein soll, mind. Grad 2 und max. Grad 3 vereinbaren

Hessen
§§ 39, 42 SGB XI: Höhe der Entgelte wie DP, aber bei Schnelleinstufung in min. Grad 2 – Abrechnung nach Grad 3; bei Übergang in Dauerpflege wieder Grad 2 bis zur endgültigen Einstufung
§ 39c SGB V: Vereinbarung des Pflegegrades im Heimvertrag, der Abrechnungsbasis sein soll, mind. Grad 2 vereinbaren

Mecklenburg-Vorpommern
§§ 39, 42 SGB XI: Höhe der Entgelte wie DP
§ 39c SGB V: einheitlich Pflegegrad 3 der Vergütungsvereinbarung SGB XI (Rahmenvereinbarung § 39c, SGB V vom 30.4.2018)

Niedersachsen
§§ 39, 42 SGB XI: Höhe der Entgelte wie DP
§ 39c SGB V: Vereinbarung des Pflegegrades im Heimvertrag, der Abrechnungsbasis sein soll, min. Grad 2 vereinbaren (Abstimmung auf Landesebene: Grad 2 wird von Krankenkassen akzeptiert)

ner aufgenommen wurde, auch tatsächlich vertraglich verbindlich vereinbart wurde.

Weil bei Krankenhausnachsorgen häufig zum Zeitpunkt der Aufnahme noch nicht bekannt ist, in welcher Höhe das Kurzzeitpflegekontingent bereits aufgebraucht ist, gehen Einrichtungen z.T. dazu über, einen Kurzzeitpflegevertrag abzuschließen, ohne den Zeitpunkt festzulegen, an dem der Vertrag endet.

Rechtlich betrachtet wird hierdurch automatisch ein unbefristeter Vertrag abgeschlossen. Genau das muss für Heimverträge bei Fix-Plätzen in NRW, die nur für die Kurzzeitpflege zugelassen sind, ordnungsrechtlich vertraglich ausgeschlossen werden.

Aber auch in den Fällen, in denen bis auf die Fix-Plätze alle Heimplätze zur Dauerpflege vergeben sind und ein Bewohner, der auf einem Fix-Platz versorgt wird, ebenfalls Leistungen der Dauerpflege beziehen möchte, muss vertraglich sichergestellt sein, dass sein Vertrag wirksam befristet ist. Der Träger kann auf diesem Platz keine Dauerpflege anbieten.

Das gilt auch in den Fällen, in denen sich der Bewohner bei Vertragsabschluss über sein Kurzzeitpflegekontingent geirrt hat. Da der Träger auf diesem Platz keine Dauerpflege abrechnen kann, muss der Bewohner die Heimkosten ohne Zuzahlung der Pflegekasse zahlen, sobald sein Kurzzeitbudget verbraucht ist.

Dies wiederum muss von Beginn an auch entsprechend im Heimvertrag vereinbart werden, da ein Bewohner bei der Aufnahme mit dieser Konsequenz nicht rechnet.

MEHR ZUM THEMA

Kontakt: www.hkb-koblenz.de

Nicola Dissel-Schneider, Rechtsanwältin, HKB GmbH, Steuerberatungs- u. Rechtsanwaltsgesellschaft, Koblenz.

NRW – eingestreute KZP ohne Fix/Flex – Westfalen-Lippe
§§ 39, 42 SGB XI: Höhe der Entgelte wie Dauerpflege
Bewohner mit Pflegegradeinstufung vor Einzug: nach individuellem Pflegegrad
Bewohner ohne Einstufung vor Einzug: bei Schnelleinstufung in min. Grad 2 – Abrechnung nach Grad 3 bis zur endgültigen Einstufung; mit endgültiger Pflegestufe gilt diese – auch innerhalb der KZP
§ 39c SGB V: Entgelte wie DP + Vereinbarung im Vertrag, dass Vergütung min. Grad 2 beträgt

NRW – eingestreute KZP ohne Fix/Flex – Rheinland
§§ 39, 42 SGB XI: Höhe der Entgelte wie Dauerpflege. Endgültige Einstufung erfolgt bereits im Krankenhaus, Abrechnung nach Pflegegraden
§ 39c SGB V: Entgelte wie Dauerpflege + Vereinbarung des Pflegegrades im Heimvertrag, der Abrechnungsbasis sein soll, min. Grad 2 vereinbaren

NRW – Solitäre KZP Fix/Flex
§§ 39, 42 SGB XI: Eigener und einheitlicher Sonderpersonalschlüssel und Sondervergütungssatz in den Bereichen PV und UV
§ 39c SGB V: Einheitssatz nach Fix/Flex gilt auch für KZP nach SGB V

Rheinland-Pfalz
§§ 39, 42 SGB XI: besondere Vergütungssätze Grad 2 bis 5 für KZP und Verhinderungspflege, UV wie Dauerpflege. Ohne Einstufung vorläufige Abrechnung laut Rahmenvertrag nach Pflegegrad 3
§ 39c SGB V: einheitlich Pflegegrad 3 nach der Vergütungsvereinbarung SGB XI (Rahmenvereinbarung § 39c SGB V vom 27.6.2018)

Saarland
§§ 39, 42 SGB XI: Höhe der Entgelte wie DP nach Einstufung
§ 39c SGB V: einheitlich Pflegegrad 3 (Rahmenvereinbarung § 39c SGB V vom 21.6.2018)

Sachsen
§§ 39, 42 SGB XI: Höhe der Entgelte wie DP nach Einstufung
§ 39c SGB V: einheitlich Pflegegrad 3 (Rahmenvereinbarung § 39c, SGB V vom 28.9.2017)

Sachsen-Anhalt
§§ 39, 42 SGB XI: von DP abweichende Sondervergütung, Vergütungsvereinbarung legt fest, welcher Einheitsvergütungssatz abgerechnet wird.
§ 39c SGB V: Einheitspflegesatz der Vergütungsvereinbarung KZP SGB XI

Schleswig-Holstein
§§ 39, 42 SGB XI: dieselben Entgelte wie DP, System der vorläufigen Einstufung, bei Schnelleinstufung in min. Grad 2 – Abrechnung nach Grad 3
§ 39c SGB V: Vereinbarung des Pflegegrades im Heimvertrag, der Abrechnungsbasis sein soll, min. Grad 2 vereinbaren

Thüringen
§§ 39, 42 SGB XI: Höhe der Entgelte wie DP entsprechend der Einstufung in die verschiedenen Pflegegrade
§ 39c SGB V: Vereinbarung des Pflegegrades im Heimvertrag, der Abrechnungsbasis sein soll, min. Grad 2 vereinbaren

MEHR ZUM THEMA

Die Übersicht als detaillierte Tabelle zum kostenlosen **Download:** www.altenheim.net/downloads-zur-zeitschrift