

Pflegepersonalschlüssel in Niedersachsen

Eine unsichere Zukunft

Zum Ende des vergangenen Jahres haben die Partner des Rahmenvertrages „stationär“ gemäß § 75 SGB XI die Träger vollstationärer Pflegeeinrichtungen in Niedersachsen darüber informiert, dass spätestens ab dem 1. Januar 2019 die Mindestmenge an Personal im Bereich Betreuung und Pflege anhand eines Personalschlüssels zu ermitteln ist.

Dieses Ergebnis steht formal noch unter dem Gremienvorbehalt der kommunalen Spitzenverbände (siehe auch Seite 5 dieser Ausgabe). Nachfolgend werden die Bedeutung der Pflegepersonalschlüssel für die wirtschaftliche Situation vollstationärer Pflegeeinrichtungen und damit auch die Anforderungen an die zukünftigen Pflegesatzverhandlungen einer Analyse unterzogen.

Die IST-Situation nach dem PSG II ab dem 1. Januar 2017

Gesetzlich war zunächst eine budgetneutrale Umrechnung der Pflegeentgelte vorgegeben. Ausschlaggebend war dabei die Bewohnerstruktur zu einem bestimmten Stichtag. In Niedersachsen war es das Monatsende des Vor-Vormonats der Aufforderung zu Pflegesatzverhandlungen.

Hinsichtlich der Pflegepersonalschlüssel fehlten bisher klare Vorgaben des Gesetzgebers. Prämisse der Überleitung des Personalbestandes war, dass der Personalbestand erhalten blieb. Dazu wurden beispielsweise in Niedersachsen drei Verfahren bei

der Überleitung auf neue Pflegepersonalschlüssel zur Auswahl gestellt.

- Variante A – Mitnahmeregelung
- Variante B – im Verhältnis der neuen Entgelte nach Äquivalenz-Ziffern
- Variante C – Äquivalenz-Ziffern nach Professor Rothgang

Zu dieser Situation nach der Überleitung auf das neue Recht zum 1. Januar 2017 gesellt sich nunmehr die Information der Partner des Rahmenvertrages „stationär“ gemäß § 75 SGB XI vom 2. November 2017 an die Träger vollstationärer Pflegeeinrichtungen in Niedersachsen, dass spätestens ab dem 1. Januar 2019 die Mindestmenge an Personal im Bereich Betreuung und Pflege anhand des folgenden Pflegepersonalschlüssels zu ermitteln ist:

Pflegegrad 1	1:6,50
Pflegegrad 2	1:4,29
Pflegegrad 3	1:3,00
Pflegegrad 4	1:2,25
Pflegegrad 5	1:2,05

1. Phase: Unsere Muster-Pflegeeinrichtung verfügte nach der Überleitung in das PSG II ab dem 1. Januar 2017 über folgende wirtschaftliche Parameter

	Pflegesätze	davon Pflege	davon Unterkunft	davon Verpflegung	davon Investitionskosten	Personalschlüssel	Belegung	Soll-Personal
Pflegegrad 1	65,37	28,10	15,38	4,89	17,00	11,297	2	0,18
Pflegegrad 2	73,29	36,02	15,38	4,89	17,00	6,356	16	2,52
Pflegegrad 3	89,46	52,19	15,38	4,89	17,00	3,358	40	11,91
Pflegegrad 4	106,33	69,06	15,38	4,89	17,00	2,251	30	13,33
Pflegegrad 5	113,89	76,62	15,38	4,89	17,00	1,961	24	12,24
							112	40,18

Dabei sollen zudem ab Inkrafttreten des neuen Rahmenvertrages folgende Netto-Jahresarbeitsstunden (JAS) pro Vollzeitstelle vereinbart werden:

Alt: 38,5 Std./Woche = 1.567 /JAS

Neu: 38,5 Std./Woche = 1.501 /JAS

Anhand einer Musterkalkulation für eine Pflegeeinrichtung mit 120 vollstationären Betten sollen die wirtschaftlichen Auswirkungen in **3-Phasen** verdeutlicht werden (vgl. dazu die drei Tabellen):

1. Bei der Überleitung der Pflegeentgelte am 1. Januar 2017 (1. Phase),
2. der danach eingetretenen Erosion der Umsatzerlöse in 2017 (2. Phase) und
3. in einem Zukunftsszenario mit Mindestpersonalmenge im Bereich der Betreuung und Pflege.

Daraus ergaben sich zunächst im Januar 2017 wirtschaftliche Auswirkungen, welche anhand einer Deckungsbeitragsrechnung (Umsatzerlöse abzüglich Personalkosten) verdeutlicht werden (mehr unter www.vinc.li/CI-Arbeitshilfen). Mithin verbleiben nach Abzug der Personalaufwendungen 42,2 Prozent der Umsatzerlöse insbesondere zur Deckung der Sach- und der Investitionskosten.

Im Laufe des Jahres 2017 erfährt die Muster-Pflegeeinrichtung, wie viele andere Pflegeeinrichtungen auch, eine Veränderung ihrer Belegungsstruktur nach der eher mathematischen Überleitung am 1. Januar 2017 durch Neuebelegungen. Es kommt zu einer Häufung in den Pflegegraden 2 und 3, dafür gehen insbesondere Pflegegrade 4 und 5 verloren (vgl. Tabelle 2. Phase).

Demnach gelingt es der Muster-Pflegeeinrichtung nicht, den Ist-Personalbedarf zu verringern. Rechnerisch ergibt sich zwar ein geringeres Soll-Personal von 36,10 Vollzeitkräften in der Pflege. Tatsächlich werden in unserem Beispiel aber noch 38,00 Pflegekräfte vorgehalten. Sei es aufgrund der pflegerischen Notwendigkeit, sei es aufgrund des Fachkräftemangels. Es kommt daher zu Stellenüberbesetzungen.

Die wirtschaftlichen Konsequenzen können Sie unter www.vinc.li/CI-Arbeitshilfen anhand verschiedener Tabellen ersehen. Die Muster-Pflegeeinrichtung verliert im Laufe des Jahres 2017 auf Monatsbasis rund 8.000 Euro bzw. auf Jahresbasis rund 96.000 Euro vom Deckungsbeitrag. Das ist für nicht wenige Pflegeeinrichtungen eine existenzgefährdende Situation.

Diesem Effekt muss durch nachfolgende Pflegesatzverhandlungen begegnet werden, z. B. auch unter Berufung auf den verbesserten Pflege-Personalschlüssel. Mit Einführung eines Mindest-Personalschlüssels im Bereich der Betreuung und Pflege steigt für die Muster-Pflegeeinrichtung der Bedarf an Pfl

2. Phase: Erosion der Umsatzerlöse in 2017

bis Dezember 2017	Pflegesätze	Personal-schlüssel	Belegung	Soll-Personal	Ist-Personal
Pflegegrad 1	65,37	11,297	1	0,09	
Pflegegrad 2	73,29	6,356	21	3,30	
Pflegegrad 3	89,46	3,358	56	16,68	
Pflegegrad 4	106,33	2,251	20	8,89	
Pflegegrad 5	113,89	1,961	14	7,14	
			112	36,10	38,00

3. Phase: Zukunftsszenario Mindest-Personalmenge

2019	Pflegesätze	Mindest Personal-schlüssel	Belegung	Soll-Personal	Ist-Personal
Pflegegrad 1	65,37	6,50	1	0,15	
Pflegegrad 2	73,29	4,29	21	4,90	
Pflegegrad 3	89,46	3,00	56	18,67	
Pflegegrad 4	106,33	2,25	20	8,89	
Pflegegrad 5	113,89	2,05	14	6,83	
			112	39,44	39,44

gekräften wie in der Tabelle zur dritten Phase gezeigt. Damit die Pflegeeinrichtung jetzt nicht noch weitere Einbußen im Deckungsbeitrag erleidet, muss diese höhere Kostenbelastung über eine Fortentwicklung der Pflegesätze gedeckt werden.

Soweit es in der Praxis zu den wahrscheinlichen Fällen kommt, in denen sich aus dem vereinbarten Pflege-Personalschlüssel ein Personalbestand über dem Mindestbestand errechnet, wird dieser Bestand in der Regel fortgeführt, soweit die Leistungsfähigkeit der Pflegeeinrichtung am Markt dadurch nicht eingeschränkt wird.

Die Zukunft der Pflege-Personalschlüssel bleibt derzeit jedoch noch abzuwarten. Eventuell kommt auch ein Korridor für den Schlüssel wieder ins Gespräch. Ferner muss endlich in der Praxis der Pflegesatzverhandlungen Platz sein für den Ansatz des kalkulatorischen Unternehmerlohns bzw. kalkulatorischen Wagnisses unter Berücksichtigung einer marktüblichen Auslastungssituation. Insgesamt bleibt festzuhalten, dass im Rahmen regelmäßig zu führender Pflegesatzverhandlungen die Bedeutung nachvollziehbarer Kalkulation steigen wird.

LW.P Lüders Warneboldt

Oliver Warneboldt ist Steuerberater und Wirtschaftsprüfer bei LW.P Lüders Warneboldt. Auf der Altenheim EXPO (19./20. Juni 2018 in Berlin) wird er zu „Mergers & Acquisitions im Pflegemarkt“ einen Vortrag halten. www.altenheim-expo.net.