

Kalkulieren oder verlieren

SEIT EINEM JAHR IST DAS PFLEGE-NEUAUSRICHTUNGSGESETZ IN KRAFT UND JEDER WEISS, DASS EINE ALTERNATIVE VERGÜTUNG MIT DEN KOSTENTRÄGERN ZU VEREINBAREN IST. OBWOHL ODER GERADE WEIL AUF LANDESEBENE OFT NOCH UM EINEN KOMPROMISS GERUNGEN WIRD, SOLLTE JEDER PFLEGEDIENST PRÜFEN, WELCHE VERGÜTUNG ER BENÖTIGT.



Von Henning Sauer

Während stationäre Einrichtungen seit Langem gewohnt sind, ihre Pflegesätze individuell zu verhandeln, scheuen viele Pflegedienste diesen Aufwand und verlassen sich auf die landesweit verhandelten Ergebnisse. Die Inflation konnten die pauschalen Erhöhungen meist abfedern, Kostensteigerungen wurden mit einer geänderten Einsatzplanung kompensiert. Pflegekräfte müssen immer mehr Leistungen pro Stunde erbringen, damit die Einrichtung überleben kann. Diese Kompensationsmöglichkeit fällt mit der Vereinbarung einer Zeitvergütung komplett weg. Eine Stunde hat eben nur 60 Minuten. Wer dann eine zu niedrige Vergütung vereinbart hat, kommt schnell in wirtschaftliche Nöte. Ob ein landesweiter Kompromiss auskömmlich ist oder nicht, ist nur zu beurteilen, wenn man weiß, welche Vergütung man benötigt.

ERSTELLEN EINER KALKULATION

Um diese Vergütung bestimmen zu können, muss man die eigenen Kosten kennen. Ohne eine professionelle Kostenaufstellung und -planung ist keine Kalkulation möglich. In den meisten Bundesländern besteht derzeit nicht einmal Einigkeit zwischen Kostenträgern und Leistungserbringern, welches Kalkulationsschema den Vergütungsverhandlungen zu Grunde zu legen ist.

In der Fachpresse kursieren derzeit die verschiedensten Kalkulationsschemata. Neben sehr differenzierten Modellen, die je nach Qualifikation des Personals unterschiedliche Preise ausgeben, gibt es auch einfache Vollkostenberechnungen. Allen ist gemein, dass zunächst alle voraussichtlich entstehenden Kosten genauestens ermittelt werden müssen, um sie dann der tatsächlich zur Verfügung stehenden Arbeitszeit gegenüber zu stellen, in der diese Kosten erwirtschaftet werden müssen. Sämtliche Kosten sind über einen Zeitraum von mindestens ei-

nem Jahr zu erfassen, um auch jährlich anfallende Ausgaben berücksichtigen zu können. Diese sind dann um die mutmaßlichen Steigerungen zu erhöhen und in die Kalkulation einzustellen.

PERSONALKOSTEN

Den größten Teil der Kosten eines Pflegedienstes machen die Personalkosten aus. Allgemein wird davon ausgegangen, dass sie sich auf ca. 80 Prozent der Gesamtkosten des Pflegedienstes belaufen. Aus diesem Grund sollten gerade hier alle Kosten besonders sorgfältig ermittelt werden. Neben dem Arbeitnehmerbrutto hat der Arbeitgeber nicht nur seine Anteile der auch vom Mitarbeiter zu tragenden Sozialversicherungs-

abgaben zu berücksichtigen. Der Arbeitgeber trägt darüber hinaus noch andere Kosten. Die Umlagen U1 (Entgeltfortzahlung) und U2 (Mutterschaft) werden meist noch bedacht, die gesetzliche Insolvenzgeld-Umlage und die Beiträge zur Berufsgenossenschaft bleiben mitunter jedoch ebenso unberücksichtigt wie die durch die Fortbildung der Mitarbeiter bedingten Kosten.

Die Personalkosten sollten einschließlich der voraussichtlichen Steigerungen in einem Lohnjournal ausgewiesen sein, das man mit der Kalkulation vorlegen kann. Hierfür sollte das Journal anonymisiert werden. Soweit die Personalkosten der nicht in der direkten Pflege beschäftigten Mitarbeiter separat ausgewiesen werden, sollten sie bei den Verwaltungskosten erfasst werden. Neben der Geschäftsführung und sonstigem Leitungspersonal sind hier Qualitätsmanagementbeauftragte oder externe Verwaltungskosten anzusetzen.

SACHKOSTEN

Zum medizinischen und pflegerischen Sachbedarf wie z. B. Desinfektions- oder Pflegemittel zählen auch Arbeitsschutzmittel oder Schutzbekleidung. Verbrauchsmaterialien, Haushaltsartikel und Reinigungsmaterialien werden wie eventuelle Kosten für Gebäude- oder Fensterreinigung als Wirtschaftsbedarf den Sachkosten zugeordnet. Kosten für Büromaterial, Telefon, Fax, Porto, Fachliteratur oder Kontoführung werden wie Personalbeschaffungskosten oder Beratungs-, Anwalts- und Prüfkosten üblicherweise als Verwaltungsbedarf bezeichnet. Bei den Steuern, Abgaben und Versicherungen sind insbesondere die im Zusammenhang mit den Fahrzeugen und Immobilien entstehenden Kosten zu berücksichtigen. Wasser, Abwasser, Energie und Brennstoffe können wie sonstige Mietvertragliche Betriebskosten erfasst werden. Darüber hinaus zählen auch sonstige Dienstleistungen für Wartung und Unterhaltung zu den sonstigen Sachkosten, nicht jedoch die Kosten für Instandhaltung und Reparatur, die den Investitionskosten zuzurechnen sind.

ERMITTLUNG DER NETTOARBEITSZEIT

Die oben ermittelten Sachkosten müssen von den in der direkten Pflege tätigen Mitarbeitern, die vergütungsfähige Leistungen erbringen, erwirtschaftet werden. Die arbeitsvertraglich vereinbarten Stunden stehen jedoch nicht in vollem Umfang für die Pflege zur Verfügung. Die unproduktiven Zeiten sind daher in Abzug zu bringen. Hier sind insbesondere urlaubs- und krankheitsbedingte Abwesenheiten zu berücksichtigen. Darüber hinaus verbringen die Mitarbeiter auch einen erheblichen Teil ihrer Arbeitszeit mit Teambesprechungen, vor- und nachbereitenden Tätigkeiten außerhalb der Wohnung des Patienten wie z. B. der Dokumen-

PRAXIS-TIPP

Prüfen Sie Ihre aktuelle Vergütungsvereinbarung. Rechtzeitig vor Ablauf des Vereinbarungszeitraums sollten Sie Ihre prospektiven Kosten für das Folgejahr kalkulieren. Nur so wissen Sie, welche Vergütungserhöhung Sie brauchen und ob Ihnen eine angebotene pauschale Anhebung ausreicht.

tation oder Telefonaten mit Ärzten und Betreuern. Bei Teilzeitkräften ist zu beachten, dass auch sie zum Teil im gleichen Umfang wie Vollzeitkräfte abwesend sind oder an Besprechungen teilnehmen müssen. Insbesondere Fortbildungen müssen geringfügig Beschäftigte wie Vollzeitkräfte gleichermaßen besuchen.

RISIKEN EINKALKULIEREN

Um nicht Gefahr zu laufen, nur bei optimalem Einsatz wirtschaftlich arbeiten zu können, sind tatsächlich bestehende Risiken durch z. B. kurzfristige Absagen oder Abwesenheit von Pflegebedürftigen, Zahlungsverzögerungen oder Forderungsausfall angemessen zu berücksichtigen. Nach der Rechtsprechung des BSG ist ein angemessener Zuschlag für das Unternehmerrisiko genereller Bestandteil einer leistungsgerechten Vergütung, wozu auch bei gemeinnützigen Einrichtungen ein Gewinn zählt. Hierfür kann beispielsweise ein pauschaler Zuschlag auf die kalkulierten Kosten vorgenommen werden.

Kommen Sie zu dem Ergebnis, dass eine pauschale Erhöhung nicht auskömmlich ist, sollten Sie Einzelverhandlungen führen. Was Sie dabei zu beachten haben, lesen Sie in der nächsten Ausgabe von Häusliche Pflege.

 www.iffland-wischnewski.de



HENNING SAUER

- > Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht und Sozialrecht in der Fachkanzlei für die Sozialwirtschaft Iffland Wischnewski Rechtsanwälte, Darmstadt.
- > E-Mail: info@iffland-wischnewski.de