

„Bis hin zur Vertragskündigung“

Die Nachweispflicht zur Fortbildung ändert sich ab April 2004

Das GMG tritt zum 01. April 2004 in Kraft und bringt auch für die Häusliche Pflege einiges Neue.

Bezogen auf die Qualität der Leistungserbringung wird die folgende Ergänzung des § 132a wichtig:

„Über die Einzelheiten der Versorgung mit häuslicher Krankenpflege, über die Preise und deren Abrechnung und die Verpflichtung der Leistungserbringer zur Fortbildung schließen die Krankenkassen Verträge mit den Leistungserbringern.“
„Wird die Fortbildung nicht nachgewiesen, sind Vergütungsabschläge vorzusehen. Dem Leistungserbringer ist eine Frist zu setzen, innerhalb derer er die Fortbildung nachholen kann. Erbringt der Leistungserbringer in diesem Zeitraum die Fortbildung nicht, ist der Vertrag zu kündigen.“

Standen bisher Fortbildungen eher allgemeinverbindlich in den Verträgen, wird dies nun zukünftig anders werden müssen. Nun gibt es bei nicht nachgewiesener Fortbildung die Möglichkeit von Vergütungsabschlägen bis hin zur Vertragskündigung.

Noch lauten Formulierungen zur Qualität im Regelfall wie folgt: „Der Träger des Krankenpflegedienstes ist verpflichtet, die fachliche Qualität der Leitung und der Mitarbeiter durch berufsbezogene Fort- und Weiterbildung sicherzustellen. Ihr Fachwissen ist ständig zu aktualisieren. Fachbezogene Literatur ist vorzuhalten.“ (hier beispielsweise nach Niedersächsischer Vertrag nach 132 a Anlage 1).

Nach dieser Formulierung hat zwar der Pflegedienst die Verpflichtung zur Fortbildung, aber weder Themen noch

Umfang sind definiert. Hatte die Einrichtung im Jahr 3 Fortbildungen für alle Mitarbeiter im Umfang von insgesamt 8 Stunden durchgeführt, war dies dann vertragskonform, wenn gleichzeitig die Pflegequalität nicht zu beanstanden war.

Um also festzustellen, ob die Fortbildungen den vertraglichen Regelungen entsprachen, musste das Ergebnis der Pflege überprüft werden. Dies wird zukünftig anders sein. Vertragsstrafen und Vertragskündigungen lassen sich nur umsetzen, wenn klar definiert wird, in welchem Umfang Fortbildungen vereinbart sind. Wenn festgelegt wird, dass Fachkräfte mindestens 16 Stunden Fortbildung pro Jahr nachweisen müssen, kann dies einfach überprüft werden. Nicht zu regeln wird sein, welche Fortbildungen oder Fortbildungsthemen pro Jahr behandelt werden müssen. Ein weiteres Problem ergibt sich mit der Frage der Fortbildungsarten: Was sind Fortbildungen? Zählen dazu auch interne Fortbildungen im Rahmen von Dienstbesprechungen? Oder nur externe Fortbildungen mit Zertifikat eines anerkannten Fortbildungsträgers? Die mögliche Bandbreite ist groß.

Vertragliche Regelungen sollten einerseits genau sein bezüglich des Umfangs für einzelne Berufsgruppen bzw. Leistungsinhalte. So wird der Fortbildungsaufwand für die Erbringung von Behandlungspflegeleistungen nach § 37 Abs. 2 ein anderer sein als für Haushaltshilfe nach § 37.1 oder § 38 SGB V. Die Frage der Anerkennung betriebsinterner Fortbildungen mit Referenten aus den eigenen Reihen muss eindeutig geklärt werden. Oft werden von einzelnen Mitarbeitern spezielle Themen aufbereitet und in

Form von Vorträgen/Referaten den Kollegen vorgetragen. Wie können diese Fortbildungen als Fortbildungen im Rahmen des Rahmenvertrags anerkannt werden? In welchem Verhältnis sind interne Fortbildungen möglich? Fortbildungen mit externen Referenten oder an anderen Orten sind in der Regel etwas teurer als eigene Fortbildungen mit eigenen Referenten.

Ein weiterer Punkt betrifft die Finanzierung dieser Pflichtfortbildungen. Zwar gab es bisher schon ein Fortbildungsgebot, aber dies war in den Verträgen nicht konkretisiert. So konnten bisher Einrichtungen mit nur 4 Stunden Fortbildung im Jahr genauso pflegen wie Einrichtungen mit 40 Stunden pro Mitarbeiter.

Eine konkrete Fortbildungsverpflichtung mit beispielsweise 20 Stunden pro Mitarbeiter kostet Geld, im Regelfall mehr, als bisher in den Vergütungen berücksichtigt wurde.

Ein Rechenbeispiel: Angesetzt ist eine Fortbildung mit einem externen Referenten von 4 Stunden. Dieser kostet 250 €. Es nehmen 20 Mitarbeiter teil. Rechnet man beispielsweise pro Mitarbeiterstunde einen Stundenlohn von ca. 35 €, kostet diese Fortbildung durch die Personalkosten zusätzlich 2.800 €, insgesamt also 3.050 €. Wird die Fortbildung von eigenen Mitarbeitern gestaltet, benötigt dieser wiederum eine Vorbereitungszeit beispielsweise von 4 Stunden; die Gesamtkosten liegen dann bei 2.940 €! Die interne Fortbildung ist gar nicht so sehr viel günstiger, die Hauptkosten entstehen durch die Arbeitszeit der Teilnehmer.

Allein dieses einfache Kalkulationsbeispiel zeigt, welche finanziellen Dimensionen die konkretisierte Fortbildungsverpflichtung in den Verträgen nach § 132a SGB V haben werden. Dies muss folglich auch zu einer höheren Vergütung der Leistungen der Häuslichen Krankenpflege führen.

Veröffentlicht in:

PDL Praxis, Häusliche Pflege, Ausgabe 01/2004

© **Andreas Heiber**

System & Praxis Andreas Heiber

Platzstraße 49a, 33611 Bielefeld

Tel. 0521/801 8247, Fax: 0521/801 8248

E-mail: Heiber@SysPra.de; www.SysPra.de