



FOTO: FOTOLIA/INGO BARTUSSEK

## Strategie anpassen

**DAS PFLEGESTÄRKUNGSGESETZ II IST SEIT JANUAR 2016 IN KRAFT. DAS NEUE BEGUTACHTUNGSVERFAHREN UND DIE UMSTELLUNG VON PFLEGESTUFE AUF PFLEGEGRAD WERDEN ZUM 1. JANUAR 2017 WIRKSAM. AUF WAS SICH PFLEGEDIENST-BETREIBER JETZT STRATEGISCH EINSTELLEN SOLLTEN.**

› Von Andreas Heiber und Gerd Nett

**D**as Pflegestärkungsgesetz II (PSG) ist das Reformgesetz, das die Pflegeversicherung grundlegend verändert: Alle bisherigen Gesetzesänderungen (und davon gab es eine ganze Menge seit 1994) haben nur das vorhandene System modifiziert oder erweitert. Mit dem PSG II wird die Pflegeversicherung auf eine neue Grundlage gestellt, denn die zentrale Stelle, das Einstufungssystem, wird völlig neu definiert und geregelt. Daher sprechen wir hier von der Pflegeversicherung 2.0. Allerdings, auch das ist ein Unterschied zu den bisherigen Reformschritten, sind zwar die maßgeblichen Änderungen alle im PSG II schon definiert und ausformuliert, aber erstmals bleibt noch ein Jahr Zeit zur konkreten Umsetzung. Diese Zeit ist auch notwendig, wenn man ein völlig neues System der Einstufung und damit verbunden auch der

Leistungsstrukturen einführt. Diese Vorbereitungszeit sollten Sie nutzen, um sich inhaltlich und strategisch auf die neue Pflegeversicherung 2.0 einzustellen.

Die Tatsache, dass insbesondere demenzielle Erkrankungen durch das Pflegestärkungsgesetz II (PSG) systematischer im Einstufungsverfahren berücksichtigt werden, führt nicht automatisch zu mehr Leistungen für die Betroffenen. Zumindest im ambulanten Bereich sind seit 2002 Schritte für Schritt zusätzliche Leistungen in zum Teil beträchtlicher Höhe für Versicherte mit erheblich eingeschränkter Alltagskompetenz aufgebaut worden. Während für die Einstufung nach § 45a bisheriger Fassung im Kern vor allem die Diagnose für den Leistungsbezug ausschlaggebend

**ZUKUNFTSTAG ALTENPFLEGE**

Die Umsetzung des Pflegestärkungsgesetzes II ist auch Thema auf dem Zukunftstag ALTENPFLEGE 2016 vom 8. bis 10. März in Hannover. Alle Infos zum Kongress und den Vorträgen finden Sie unter [www.zukunftstag-altenpflege.de](http://www.zukunftstag-altenpflege.de)



ist, wird mit dem Neuen Begutachtungsassessment (NBA) die tatsächliche Ausprägung der Beeinträchtigung der Selbstständigkeit oder der Beeinträchtigung der Fähigkeiten bewertet. So kann es sein, dass nach altem Recht ein Pflegebedürftiger die Mehrleistungen gemäß § 123 erhält, obwohl im Alltag die Demenz noch keine besondere Ausprägung erreicht hat. Es wird folglich Fälle geben, die nach einer Pflegestufeneinstufung mehr Leistungen erhalten als nach einer Pflegegradeinstufung. Das neue Einstufungsinstrument ist sicherlich gerechter und differenzierter, aber eben nicht gleichbedeutend mit mehr Leistungen.

**STRATEGIE SCHON VOR DER UMSTELLUNG ENTWICKELN**

Der Gesetzgeber gibt sich mit den Überleitungsregelungen alle Mühe, keinen Leistungsbezieher ab 2017 schlechter zu stellen. Im Gegenteil, alle werden – zum Teil deutlich – besser gestellt. Insbesondere bei Versicherten mit erheblich eingeschränkter Alltagskompetenz ist die Überleitung mehr als großzügig, wenn beispielsweise die Pflegestufe 1 von bisherigen Sachleistungen im Wert von 689 Euro auf Pflegegrad 3 mit neuen Sachleistungen von 1 298 Euro übergeleitet wird. Manche Kollegen rechnen nun anhand der Mehrausgaben der Pflegeversicherung schon die Mehreinnahmen der Pflegedienste hoch. Dabei wird vergessen, dass erhöhte Sachleistungen zunächst einmal die bisherigen Eigenanteile ablösen, also mitnichten die Pflegedienste automatisch Mehreinnahmen verzeichnen werden. Wenn ein Pflegedienst die Mehrleistungen in Form von weiteren Dienstleistungen nutzen will, muss er schon vor der Umstellung beginnen, eine Strategie zu entwickeln. Ein wichtiger Faktor ist hier das zur Verfügung stehende Personal. Wer ab 2017 nicht mehr Personal hat, der braucht für die Umstellung nichts zu tun außer das Softwareupdate einzuspielen: die Eigenanteilsrechnungen werden bei allen Bestandskunden oftmals auf Null sinken und die Kunden freuen sich dann ab Februar über das anteilig ausgezahlte Pflegegeld.

**FRÜHZEITIG ZU VERGÜTUNGSVERHANDLUNGEN AUFFORDERN**

Eine angemessene Vergütung der Mitarbeiter ist und bleibt ein wichtiger Aspekt beim Thema Personalakquise und -bindung. Zumindest im SGB XI hat der Gesetzgeber ausdrücklich die Bezahlung tariflicher (oder vergleichbarer kirchenrechtlicher Regelung) Vergütung geschützt, sie ist wirtschaftlich im Sinne der Pflegeversicherung und in Vergütungsverhandlungen zu akzeptieren (§ 89 ist hier in den letzten Jahren mehrfach

konkretisiert worden). Das gilt im Kern auch für alle anderen Einrichtungen, die zwar nicht tarifgebunden sind, aber sich an der „ortsübliche Arbeitsvergütung“ (§ 72) orientieren müssen. Um es verkürzt zu formulieren: Wer seine Mitarbeiter besser bezahlen kann, wird eher neue bekommen. Daher ist 2016 ein wichtiges Jahr, die eigene Vergütung zumindest schon im SGB XI zu überprüfen und eventuell zum 1. Januar 2017 anzupassen. Vergütungssteigerungen werden zu diesem Zeitpunkt weniger Auswirkungen im Wettbewerb haben, da zeitgleich die Bestandskunden deutlich mehr Leistungsbeträge erhalten. Das setzt aber voraus, dass Sie jetzt die Kostenrechnung prüfen und eine eigene prospektive Kalkulation aufstellen.

Gerade weil es im gesamten stationären Bereich bis zum 30. September 2016 viele Vergütungsverhandlungen geben wird (hier gibt es >>

**„KOMBINIERTE“ EINSÄTZE**

	TOUR 1	TOUR 1 MIT BETREUUNG
07:00		
07:15	K 1	K 1
07:30		
07:45		
08:00	K 2	K 2
08:15		
08:30		
08:45	K 3	K 3
09:00		
09:15	K 4	K 4
09:30		
09:30	K 5	K 5
09:45		
10:00	K 6	K 6
10:15		
10:30		PAUSE
10:45		
11:00		K 3
11:15	PAUSE	Betreuung
11:30		
11:45		
12:00	K 7	K 7
12:15		
12:30	K 8	K 8
12:45		
13:00	K 9	K 9
13:15		
13:30	K 10	K 10
13:45		
14:00		
14:15		
14:30		K 1
14:45		Betreuung
15:00		

> Tabelle: Beispiel für eine Tour ohne und mit Betreuungsleistungen. Quelle: syspra.de 2016

» Um die Dienstleistungszeit in Ihrem Unternehmen zu erhöhen, sollten Sie darüber nachdenken, mehr Vollzeitstellen zu schaffen.

- >> wegen des neuen einrichtungseinheitlichen Eigenanteils Überleitungs-  
vorschriften, die dann gelten, wenn die Preise für 2017 nicht bis Ende  
September 2016 feststehen), werden die Verhandler der Pflegekassen  
viel zu tun haben. Von daher sollten Sie frühzeitig zu Verhandlungen  
auffordern bzw. mit Ihrem Verband klären, inwieweit es vereinfachte  
oder verkürzte Verfahren geben wird.

### BETREUUNG DURCH ALLE MITARBEITER ERMÖGLICHEN

Um die Dienstleistungszeit im Pflegedienst zu erhöhen, sollten Sie über die Möglichkeit nachdenken, mehr Vollzeitstellen zu schaffen. Vollzeit arbeitende Mitarbeiter sind in der ambulanten Pflege klassischerweise kaum auszulasten oder müssen ständig Teildienste und Wochenenddienste fahren, um auf ihre vertraglichen Arbeitsstunden zu kommen. Andererseits muss man sich als Mitarbeiter Teilzeit auch „leisten“ können. Oft sind es jüngere Mitarbeiter, die die ambulante Pflege wieder verlassen, weil sie nicht genug verdienen. Andererseits gibt es viele Mitarbeiter, die ständig darüber klagen, dass sie kaum Zeit für ein Gespräch oder eine Tasse Kaffee mit dem Kunden haben und dass dies manchmal sogar wichtiger wäre als das Waschen. Hier stellt sich also die Frage, wie man neue Lösungen und Ideen entwickelt, um solche Wünsche in Einklang zu bringen. Was spricht dagegen, dass eine Mitarbeiterin zunächst in der normalen Tourenpflege fährt, aber ab 10.00 Uhr bei einem oder zwei ihrer Kunden dann eine oder zwei Stunden „Betreuung“ erbringt, um später die Mittagstour zu übernehmen? Über diese Konstruktion lassen sich Teilzeitstellen reduzieren (siehe auch Tabelle auf Seite 65).

An dieser Stelle wird häufig eingewandt, dass Fachkräfte zu teuer für Betreuung wären. Dies ließe sich jedoch ändern, wenn man differenzierte Preise festlegt (Kostenerstattungsleistungen) oder verhandelt. Wenn aber, wie bisher beispielsweise in Niedersachsen, für jede Leistung ein anderer Stundensatz vereinbart wird, dann bedeutet das die Rückkehr zur Funktionspflege: Denn morgens müsste die Grundpflegekraft für die Grundpflege, die Hauswirtschaftskraft für das Frühstück und die Betreuungskraft zum Zeitunglesen kommen. Würde man trotz differenzierter Preise nur eine Kraft einsetzen, wäre logischerweise eine Absenkung der Grundpflegestundensätze die Folge.



Andererseits wollen die Kunden vielleicht auch deshalb „ihre Schwester“ zum Zeitungvorlesen oder Spazierengehen haben, weil sie sie kennen und ihr vertrauen. Dabei dürften die Preise eine geringere Rolle spielen: Wenn man für die Betreuung zwei Preise vereinbart oder festlegt (Betreuung und Betreuung Fachkraft), darf der Kunde entscheiden, wen er gern hätte.

Natürlich wird man weiterhin im Rahmen der Ressourcenplanung festlegen können, wann man Zeiten zur Betreuung zur Verfügung hat und diese entsprechend den Kunden anbieten. Der Kunde kann dann wählen, ob er mit dem Spaziergang etc. noch zwei Stunden wartet und dann sein

» 2016 ist ein wichtiges Jahr, die Vergütung im SGB XI zu überprüfen und anzupassen.



FOTO: WERNER KRÜPER

> Um die Dienstleistungszeit in Ihrem Pflegedienst zu erhöhen, sollten Sie über die Möglichkeit nachdenken, mehr Vollzeitstellen zu schaffen.

Wunschmitarbeiter kommt oder ob er die Leistung zeitnah wählt (oder günstiger), aber ein anderer Mitarbeiter kommt!

#### PFLEGEVERTRÄGE FRÜHZEITIG ÄNDERN

Wer die Leistungssteigerungen der Bestandskunden nutzen will, darf nicht bis zum Januar 2017 warten. Pflegekunden, die erst einmal Pflegegeld ausgezahlt bekommen haben, werden schwer zu begeistern sein, dies wieder dem Pflegedienst zu überlassen. Deshalb empfehlen wir, bereits im Oktober im Team zu diskutieren, welche Leistungen welchen Kunden anzubieten sind und die Kunden im November mit neuen konkreten Kostenvoranschlägen zu besuchen und die Pflegeverträge

entsprechend zu ändern. Nicht jeder Kunde wird Mehrleistungen wollen, sondern lieber das Pflegegeld behalten. Angesichts des gesamten Umstellungspotenzials sollte man nicht zu viel Zeit in die Überzeugung eines Kunden investieren. Aber: Nur wer schon frühzeitig den Kunden konkrete Angebote macht, wird überhaupt mehr Leistungen erbringen können.

 Mehr zum Thema lesen Sie auch im neuen Buch von Andreas Heiber „Das Pflege-Stärkungsgesetz 2“, erschienen im Vincentz Network 2016, Bestellung unter [zeitschriftendienst@vincentz.net](mailto:zeitschriftendienst@vincentz.net)



ANDREAS HEIBER

> Inhaber von System & Praxis in Bielefeld  
> [www.syspra.de](http://www.syspra.de)

FOTO: SONJA THIELEMANN



GERD NETT

> Arzt und Unternehmensberater  
> [www.syspra.de](http://www.syspra.de)

FOTO: PRIVAT