

Der Personalaufwand in der LQV:

„So wird er geltend gemacht -
so wird er nachgewiesen“

Johannes Kamm,
Geschäftsführer QM Service GmbH, Rechtsanwalt

Ausgangsbasis

§ 80a (2) SGB XI

Festlegung der wesentlichen Leistungs- und Qualitätsmerkmale

- Struktur und voraussichtliche Entwicklung des zu betreuenden Personenkreises
- Art und Inhalt der erwarteten Leistungen
- personelle und sächliche Ausstattung der Einrichtung einschließlich der Qualifikation der Mitarbeiter

Rechtsfolge

§ 80a (2) SGB XI

- Unmittelbare Verbindlichkeit der Festlegungen als Bemessungsgrundlage für die Pflegesätze und die Entgelte für Unterkunft und Verpflegung

Aufgaben

§ 80a (2) SGB XI

- Quantifizierung der personellen Ausstattung
- Qualifizierung der personellen Ausstattung

Gesetzgeberische Absichten zur LQV

aus: Begründung (*der Bundesregierung*) zum Entwurf eines Gesetzes zur Qualitätssicherung und zur Stärkung der Verbraucherrechte in der Pflege (Pflege-Qualitätssicherungsgesetz)

- Pflege- und Betreuungsqualität „von innen heraus“
- Nachhaltige Erhöhung der Wirtschaftlichkeit der Einrichtungen
 - durch Wettbewerb
 - und Qualitätsmanagement

Gesetzgeberische Absichten zur LQV

aus: Begründung (*der Bundesregierung*) zum Entwurf eines Gesetzes zur Qualitätssicherung und zur Stärkung der Verbraucherrechte in der Pflege (Pflege-Qualitätssicherungsgesetz)

- Aufdecken von Unter-, Fehl- oder Überbesetzungen
- Vergütung des erforderlichen Personals
- Entlastung („Minderausgaben“) der Kostenträger
- Ermittlung der „Schwarzen Schafe“ unter den Leistungserbringern (=bewusste Missachtung von Vereinbarungen über Qualifikation und Umfang von Mitarbeitern)

Kriterien für die Personalbedarfsermittlung

- Berücksichtigung der Personalermittlungsverfahren oder Richtwerte gem. Landes-Rahmenvertrag nach § 75 SGB XI
- Ermittlung des konkreten Leistungs- und Betreuungsbedarfs (insbesondere der demenziell erkrankten Bewohner) zur Bestimmung der Erforderlichkeit
- Tatsächliche Bereitstellung der erforderlichen personellen Ausstattung (Flexibilität, Anpassungsmöglichkeit)
- Grundsatz der Wirksamkeit und Wirtschaftlichkeit (§ 84 (2) SGB XI)

Problempunkte

- Landesweit gültige Vorgaben zur Personalbedarfsermittlung stehen mangels Verabschiedung wirksamer Rahmenverträge i.Sv. § 75 SGB XI in den meisten Bundesländern noch aus
- Rechtsprechung (BSG) sieht bei der Ermittlung der leistungsgerechten Vergütung tarifgebundene Arbeit (BAT, AVR) nicht als berücksichtigungserheblich an
- Die von den Kostenträgern angebotenen Vergütungen / Mitarbeiter liegen bei tarifgebundener Arbeit regelmäßig unter den tatsächlichen Kosten

Lösungsansätze

- Erarbeitung einer bewohnerorientierten Mitarbeiterereinsatzplanung / Ermittlung des wirksamen und wirtschaftlichen Personaleinsatzes
- Reduzierung der variablen Kosten durch Optimierung der Prozesse und Strukturen
- Engagement, mittels Rahmenvertrag auf Landesebene die Berücksichtigung tarifgebundener Arbeit bei der Ermittlung der leistungsgerechten Vergütung zu vereinbaren

Lösungsansätze

alternativ:

- Finanzierung tarifgebundener Arbeit über „sonstige Erträge“
- „Ausgliederung“ des Personals (in GmbHs) und Einkauf der Arbeitsleistung zu „marktfähigen“ Konditionen
- Vereinbarung einer LQV „auf Basis der vereinbarten Vergütung“ (vgl. NRW)

Vorschlag für Ermittlung und Nachweis des Personalbedarfes

- Ermittlung und Prognose der Bewohnerstruktur
 - Erarbeitung bewohnerbezogener Pflegeprofile (über Einzelprofile zur aussagekräftigen Darstellung der Bewohnerstruktur)
- Ermittlung der Leistungen, die von den Bewohnern (infolge ihrer Bedürftigkeit) erwartet werden dürfen
 - = Quantifizierung und Qualifizierung der bewohnerbezogenen Leistungserbringung mit Soll-, Ist- und Echtzeiten

Vorschlag für Ermittlung und Nachweis des Personalbedarfes

- **An den Bewohnerprofilen ausgerichtete
Mitarbeiterereinsatzplanung**
 - **Abgleich mit angebotenen Stellenschlüsseln**
 - **Flexible Dienstplangestaltung, unterschiedliche
Schichtlängen, Teilzeitarbeit**

Nachweismöglichkeiten

- Mittels Ausdruck Lohnjournal
- Mittels Dienstplänen (Kopie)

Anregungen für längerfristige Erleichterungen

- Installierung einer aussagekräftigen (edv-gestützten) Leistungserfassung als Basis für eine bewohnerorientierte Mitarbeiterereinsatzplanung
- Ausbau der eigenen Kompetenz im Bereich Mitarbeiterereinsatzplanung
- Anlegen einer Tourenplanung (vergleichbar den ambulanten Anbietern) / Vornahme einer erlöserorientierten Mitarbeiterereinsatzplanung als Kontrollrechnung
- Abbau der vorhandenen Überstunden

Vincentz Network

**ALTENHEIM Jahresgespräche 2004 –
„Der Personalaufwand in der LQV“**

**Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit
und viel Erfolg bei Ihrer Arbeit!**

QM Service GmbH / managementCare GmbH

**Benediktbeuern – Berlin – Detmold – Heidenheim
– München - Nürnberg – Stuttgart**

T. 08857 / 6929-70

F. 08857 / 6929-79

kontakt@qmservice.info

11.12.2009

Lindner Congress Hotel, 28.11.2003 in Frankfurt/Main
Dorint Hotel, 04.12.2003 in Hannover



Vincentz Network

**ALTENHEIM Jahresgespräche 2004 –
„Der Personalaufwand in der LQV“**

**Unseren vollständigen Beitrag erhalten Sie
auch als download unter**

www.managementcare.de –

„diese Informationen sind für Sie“

11.12.2009

Lindner Congress Hotel, 28.11.2003 in Frankfurt/Main
Dorint Hotel, 04.12.2003 in Hannover

