

Verhinderungspflege hat nichts mit den Leistungskomplexen zu tun

Frage: Vielen Dank für Ihren Beitrag zum Thema Verhinderungspflege. Nun biete ich meinen Kunden auch die stundenweise Betreuung an und einige Pflegekassen verweigern die Übernahme der Verhinderungspflege. Denn die Kassen sind der Ansicht, dass ich meine Stundensätze nicht frei mit meinen Kunden verhandeln kann, sondern Leistungskomplexe abrechnen muss. Die Privaten Versicherer sind im übrigen auch dieser Meinung. Zudem verlangen einige Kassen sogar, dass wir einen Extra-Vertrag über Verhinderungspflege abschließen müssen, um diese Leistungen überhaupt erbringen zu dürfen. Stimmt das, und wie sollen wir uns nun verhalten?

Antwort von Ralph Wissgott, Unternehmensberater für ambulante Pflegedienste: Es kommt häufig vor, dass Pflegekassen einfach behaupten, dass die Verhinderungspflege nach den entsprechenden Leistungskomplexen abgerechnet werden müsse. Die Verhinderungspflege, auch Ersatzpflege nach § 39 Sozialgesetzbuch (SGB) XI genannt, ist im Regelfall **nicht Bestandteil Ihrer Versorgungsverträge** nach § 72 SGB XI und auch kein **Bestandteil der Vergütungsvereinbarung** nach § 89 SGB XI. Das bedeutet für Sie also, dass Sie Ihre Leistungen nicht nach dem Leistungssystem abrechnen müssen. Wie das Pflegegeld ist die Verhinderungspflege ein **eigenständiger Leistungsbereich**. Sie können sogar Pflegesachleistungen nach Leistungskomplexen und Verhinderungs-

pflege nach Zeitaufwand nebeneinander erbringen und abrechnen.

Hinweis: Doch in jedem Fall sollten Sie mit Ihrem Kunden die Abrechnung der Verhinderungspflege im Pflegevertrag vereinbaren.

Keine Vergütungsvereinbarungen bekannt

Bisher sind mir keine Verträge mit den Pflegekassen und somit keine Vergütungsvereinbarungen bekannt. Um sicher zu gehen, sollte jedoch jeder Pflegedienst seinen Versorgungsvertrag und die Vergütungsvereinbarung auf Ersatzpflege hin überprüfen. Sollten dort Sätze vereinbart worden sein, wären diese entsprechend anzuwenden.

Vorsicht: Prüfen Sie Ihre Verträge!

Es gibt Vergütungsvereinbarungen, die auch die Vergütung der Verhinderungspflege regeln. Prüfen Sie daher Ihre Vergütungsvereinbarung mit der Pflegekasse. Haben Sie dort die Vergütung der Ersatzpflege vereinbart, sind Ihre Leistungen danach abzurechnen.

Kein gesonderter Vertrag für Ersatzpflege notwendig

Zudem sind Sie als Pflegedienst auch nicht verpflichtet eine Extra-Zulassung bei der Pflegekassen zu beantragen, wenn Sie Verhinderungspflege anbieten möchten. Denn **jeder** darf Ersatzpflegeleistungen erbringen, ohne einen gesonderten Vertrag mit den Pflegekassen abzuschließen.

Hinweis: Nur bei Verwandten, die mit dem Pflegebedürftigen bis zum 2. Grade

verwandt oder verschwägert sind, dürfen die Kosten für die Ersatzpflege den Satz des Pflegegeldes nach § 37 SGB XI nicht überschreiten.

Weisen Sie die Pflegekassenmitarbeiter auf das gemeinsame Rundschreiben hin Manchen Mitarbeitern von den Pflegekassen ist bis jetzt noch nicht bekannt, dass alle oben genannten Aspekte im „Gemeinsamen Rundschreiben zu den leistungsrechtlichen Vorschriften“ geregelt sind. Daher sollten Sie die Pflegekassenmitarbeiter, auf dieses Rundschreiben aufmerksam machen.

Hinweis: Das Rundschreiben können Sie sich unter: www.mds-ev.org unter Dokumentenabruf kostenlos herunterladen.

Pflegevertrag ergänzen

Es macht durchaus Sinn, den Pflegevertrag um die Verhinderungspflege zu ergänzen, z.B.:

Muster: Pflegevertrag

- ▶ SGB XI § 39 Ersatzpflege bei Verhinderung der Pflegeperson
- ▶ in der Zeit vom ____ bis ____
- ▶ stundenweise Ersatzpflege
- ▶ Kosten, Art und Häufigkeit ergeben sich aus der beigefügten Leistungsvereinbarung

Oder: Der Leistungserbringer (Pflegedienst) vertritt die Pflegeperson stundenweise auf Abruf, der Preis hierfür beträgt ... Euro je Stunde. ●

Sind Ihre Mitarbeiter zufrieden?

Wissen Sie, wie zufrieden Ihre Mitarbeiter in Ihrem Pflegedienst sind? Wenn nicht, sollten Sie dies schleunigst durch eine Mitarbeiterbefragung herausfinden, denn die Zufriedenheit Ihrer Mitarbeiter hat nicht nur einen großen Einfluss auf die Leistung Ihrer Mitarbeiter. Studien konnten zeigen, dass die **Qualität** der Leistung und darüber hinaus auch die **Kundenzufriedenheit** mit der Mitarbeiterzufriedenheit zusammenhängt. Die

Durchführung einer Mitarbeiterbefragung kann sogar die Mitarbeiterzufriedenheit steigern, wenn Sie die Meinungen und Erwartungen Ihrer Mitarbeiter ernst nehmen und entsprechende **Maßnahmen aus der Befragung ableiten**.

Daher sollten Sie die Antworten Ihrer Mitarbeiter zum Anlass nehmen, bestehende Strukturen der Versorgung, Organisation und Führungsarbeit zu überdenken und ggf. zu verändern. Sie

bekommen so die Möglichkeit, Unzufriedenheiten und Missstände auszuräumen, ohne dass Ihre Mitarbeiter unzufrieden werden, innerlich kündigen oder den Arbeitsplatz wechseln.

So führen Sie eine Mitarbeiterbefragung durch

Sie haben 2 Möglichkeiten, Ihre Mitarbeiterbefragung durchzuführen:

1. durch Interviews oder
2. durch einen Fragebogen.