

Das Personalmodell ändert sich grundlegend

Mit der Einführung der neuen Personalbemessung in der stationären Pflege kommen auf die Einrichtungen erhebliche Herausforderungen zu, die aber auch Chancen bieten.

Text **Roman Tillmann**

Das Personalmodell in der stationären Pflege ändert sich mit der Einführung der neuen Personalbemessung (PeBeM) nach § 113 c SGB XI grundlegend. Für die Einrichtungen der stationären Pflege ergeben sich hierdurch Chancen, aber auch Herausforderungen in der Umsetzung.

Im § 113 c SGB XI sind Höchstgrenzen für Personalschlüssel je Pflegegrad definiert, die jede Einrichtung ab dem 1. Juli 2023 in ihren Pflegesatzvereinbarungen umsetzen darf. Neu ist die Dreiteilung der Personalbemessung in Fachkräfte, mindestens einjährig ausgebildete Assistenzkräfte und Hilfskräfte. Die Einrichtungen können frei entscheiden, wie viel sie von den jeweiligen Höchstgrenzen der Personalschlüssel für die drei Qualifikationen ausschöpfen wollen. Für den Fall, dass bereits heute höhere Personalschlüssel vereinbart sind, gibt es einen Besitzstandsschutz.

Vergleichsberechnungen zeigen, dass die Höchstgrenzen des § 113 c in einigen Bundesländern weit über den heute vereinbarten Personalschlüsseln liegen, teilweise über 25 Prozent. Die Verantwortlichen der Pflegeheime stehen nun vor der Frage, wie sie den § 113 c für ihre Einrichtung umsetzen sollen. Die Möglichkeit einer deutlichen Erhöhung des Personals bei gleichzeitiger Verringerung der Fachkraftquote wirft die Frage auf, wie die Arbeit zukünftig in der Pflege organisiert werden soll. Abläufe müssen auf den Prüfstand, aber auch die Arbeitsteilung im Team sowie die Schnittstelle zwischen Pflege und Hauswirtschaft. Das zusätzliche Personal schafft außerdem mehr Spielraum für ver-

lässliche Dienstplankonzepte mit einer Ausfallreserve für kurzfristige Ausfälle. Wir empfehlen, den zukünftigen Personalbedarf je Qualifikation in einem gemeinsamen Prozess mit den Leitungskräften zu bestimmen. Dabei sollte überlegt werden, an welchen Stellen und mit welcher Qualifikation die größte Entlastung erreicht werden kann. Die neue Personalbemessung der drei Qualifikationen in einem Grunddienstplan für einen beispielhaften Tag durchzuspielen hilft, die praktische Umsetzung zu simulieren. Meist führt dies zu der Erkenntnis, dass in größeren Dienstplaneinheiten geplant werden muss. Denn ansonsten sind die Stellenanteile der drei Qualifikationen so gering, dass nicht jeden Tag ein Dienst möglich ist.

Neben der Frage, wie der § 113 c ausgeschöpft werden kann, müssen sich die Einrichtungen mit der drängenden Frage der Personalgewinnung auseinandersetzen. Gerade der Wettbewerb um die einjährig ausgebildeten Kräfte könnte zu einem Engpass führen. Überall dort, wo die Lücke in den einzelnen Qualifikationsstufen nicht durch einfaches Aufstocken bisheriger Teilzeitstellen gelöst werden kann, ist davon auszugehen, dass auf die Einrichtungen Mehrkosten zukommen, um das erforderliche Personal bereitzustellen. Daher ist diese Thematik vordringlich anzugehen, etwa durch den Aufbau einer Arbeitgebermarke sowie weitere Maßnahmen zur Personalgewinnung und -bindung. Es müssen Alleinstellungsmerkmale erarbeitet werden, um die Arbeitgeberattraktivität zu steigern, da das Gehalt als bisheriges Entscheidungskrite-

rium seit der Einführung der Tarifpflicht im September 2022 entfällt.

Neben der Personalstrategie sollte zudem die Auswirkung auf die Pflegesätze und damit auf den von den Bewohner:innen zu zahlenden einrichtungseinheitlichen Eigenanteil betrachtet werden. Die mit einer höheren Personalausstattung verbundenen Mehrkosten sowie die Kosten der zusätzlichen Fach- und Hilfskraftstellen, die der ehemalige Bundesgesundheitsminister Jens Spahn gesondert über Kranken- und Pflegekasse refinanziert hat, tragen künftig nur die Bewohner:innen. Die Zuschüsse der Pflegekasse zum Eigenanteil kompensieren diese Steigerung nur selten. Daher empfiehlt es sich, den einrichtungseinheitlichen Eigenanteil bei allen Überlegungen zur Ausschöpfung des § 113 c zu simulieren.

Es wird deutlich, dass die nächsten Pflegesatzverhandlungen einen enormen Einfluss auf den künftigen wirtschaftlichen Erfolg der Einrichtungen haben werden. Hierbei muss sichergestellt sein, dass die Pflegepersonal-kosten lückenlos beziehungsweise auskömmlich finanziert werden.



Roman Tillmann

Partner der Rosenbaum Nagy
Unternehmensberatung
E-Mail: tillmann@rosenbaum-nagy.de