

# Jedes Land kocht sein eigenes Süppchen

Die „bundeseinheitliche Personalbemessung“ erweist sich als weniger einheitlich als gedacht.

Von Jennifer Bäcker

Mit der Einführung des neuen Personalbemessungssystems (PeBeM) ergeben sich für Einrichtungen der stationären Pflege sowohl Chancen als auch Herausforderungen in der Umsetzung. Seit dem 1.7.2023 können die Einrichtungen gemäß § 113 c SGB XI Höchstgrenzen für Personalschlüssel je Pflegegrad in ihren Pflegesatzvereinbarungen festlegen. Die Personalschlüssel beschreiben, wie viel Personal mit welcher Qualifikation für die Versorgung der Pflegebedürftigen in den einzelnen Pflegegraden vereinbart werden kann. Ein wichtiges Ziel der neuen Personalbemessung ist eine kompetenzorientierte Aufgabenverteilung in der Pflege. Deshalb wird für die möglichen zu berücksichtigenden Personalmengen in drei Qualifikationsstufen unterschieden:

- Hilfskraftpersonal ohne Ausbildung (sog. Qualifikationsniveaus (QN) 1 und 2)
- Hilfskraftpersonal mit landesrechtlich geregelter Helfer- oder Assistenzausbildung in der Pflege mit einer Ausbildungsdauer von mindestens einem Jahr (sog. QN 3)
- Fachkraftpersonal (sog. QN 4)

Unter Berücksichtigung der jeweils landesrechtlichen personellen Untergrenzen haben die Einrichtungen die Möglichkeit zu entscheiden, in welchem Maße sie die Höchstgrenzen für die drei Qualifikationen ausschöpfen möchten.

Der Spitzenverband Bund der Pflegekassen und die Vereinigungen der Träger der Pflegeeinrichtungen auf Bundesebene haben eine gemeinsame Empfehlung zum Inhalt der Lan-

desrahmenverträge nach § 75 Abs. 1 SGB XI veröffentlicht:

- Sonderpersonalschlüssel für bestimmte Funktionen kann es weiterhin geben und diese können sogar erhöht/erweitert werden.
- Ein Personalaufwuchs kann hierbei auch in nur einer oder zwei der Qualifikationsgruppen vereinbart werden.
- Der Bestandsschutz bezieht sich auf die vereinbarten und tatsächlich besetzten Stellen und nicht auf Personen.

Außerdem sind die Bundesländer dazu aufgefordert, in den Landesrahmenverträgen bundesspezifische Regelungen zu definieren. Dies umfasst beispielsweise die Festlegung der Mindestpersonalausstattung, den Anteil ausgebildeter Fachkräfte, die Pflegesituation während der Nacht sowie die besonderen Personalbedarfe wie Pflegedienstleitung, Qualitätsmanagementbeauftragte, Praxisanleitung und Hygienemanagement.

Die sogenannte „bundeseinheitliche Personalbemessung“ erweist sich offenbar als weniger einheitlich als gedacht, da diese letztendlich von Bundesland zu Bundesland variiert. Die einzige tatsächliche einheitliche Regelung ist die Festlegung der maximalen Personalkapazitäten für die Pflege und Betreuung. Die maximalen Personalschlüssel gelten jedoch nicht, wenn der Besitzstand greift oder bereits aus sachlichen Gründen eine höhere Ausstattung vorliegt. Aufgrund des Bestandsschutzes wird vorhandenes Personal nicht abgebaut und bestehende Stellen können weiter nachbesetzt werden. Dies gilt selbst dann, wenn die neuen Personalschlüssel rechnerisch im Einzelfall zu einem geringeren Bedarf an einzelnen Qualifikationen führen als bereits Personal vorhanden ist. Sachliche Gründe können beispielsweise

dann gegeben sein, wenn spezielle Einrichtungskonzepte einen besonderen Bedarf erfordern. Dies könnte die Versorgung von Wachkomabewohnern, den gerontopsychiatrischen Schwerpunkt, Menschen mit demenziellen Erkrankungen sowie die Betreuung von Menschen mit Behinderungen umfassen.

Die einzige einheitliche Regelung ist die Festlegung der maximalen Personalkapazitäten.

In einigen Bundesländern fehlen derzeit noch Regelungen für diese Vorgaben und aufgrund der erheblichen regionalen Unterschiede lassen sich unterschiedliche Tendenzen beobachten.

In einigen Landesrahmenverträgen entspricht die mindestens vorzuhaltende personelle Ausstattung für das Pflege- und Betreuungspersonal den bisher vereinbarten einrichtungsindi-

viduellen Personalanhaltswerten der jeweiligen Pflegeeinrichtung. Im Gegensatz dazu gibt es in Nordrhein-Westfalen eine Mindestausstattung für das Pflege- und Betreuungspersonal, die sich aus 80 Prozent der Gesamtstellen bezogen auf die Höchstgrenzen des § 113 c ergibt. In einem weiteren Bundesland wurden einheitliche Mindestausstattungen für die Pflege- und Betreuung festgelegt. Wiederum in einem anderen Bundesland entspricht die Mindestausstattung des gesamten Pflege- und Betreuungspersonals den maximalen Personalanhaltswerten gemäß § 113 c SGB XI.

Die Regelungen zur Fachkraftquote zeigen ebenfalls keine eindeutige Tendenz und variieren von einer Mindestvorgabe von 43 Prozent bezogen auf die neuen Personalschlüssel bis hin zu 50 Prozent in Bezug auf die Mindestpersonalausstattung. In Baden-Württemberg wurde der Mindestpersonalschlüssel für Fachkräfte auf der Hochgrenze nach § 113 c festgelegt.

Die Landesrahmenverträge regeln aber nicht nur die Mindestpersonalausstattung. Durch Festlegung von Sonderpersonalschlüsseln für bestimmte Funktionen und Tauschmög-

## REGIONALE UNTERSCHIEDE

- Anteil der ausgebildeten Fachkräfte
- Pflegesituation in der Nacht
- Besonderheiten hinsichtlich Einrichtungsgrößen und -konzeptionen
- Besondere Personalbedarfe (PDL, Qualitätsbeauftragte, Praxisanleitung)
- Erforderliche Qualifikationen für das Pflege- und Betreuungspersonal

lichkeiten zwischen den drei Qualifikationen können Personalmengen erreicht werden, die deutlich über den Höchstgrenzen des § 113 c liegen. Auch Fachkraftquoten von unter 40 Prozent können so erreicht werden.

Angesichts dieser vielfältigen Regelungen im Bereich der personellen Ausstattung in den verschiedenen Bundesländern ist es auch bei den Sonderpersonalschlüsseln für bestimmte Funktionen herausfordernd, eine klare Richtung zu erkennen. Einige Vorschriften beziehen diese Bedarfe in den Personalschlüssel nach § 113 c ein, während andere sie außerhalb dieser Berechnung zusätzlich berücksichtigen. Es wird deutlich, dass die einheitliche Per-

sonalbemessung gar nicht so einheitlich ist! Jeder Betreiber ist angehalten, die jeweiligen Landesrahmenverträge genau zu lesen und für seine Einrichtung umzusetzen. Festgehalten werden kann, dass die neue Personalbemessung umfangreiche Möglichkeiten bietet, die Personalausstattung im Pflegeheim zu verbessern und andere Fachkraftquoten zu erreichen. Dabei sollte klar sein, dass die Veränderung der Personalmenge und -mischung eine gute Kommunikation und Umsetzung in der Einrichtung erfordert.

Die Autorin ist Beraterin bei der rosenbaum nagy Unternehmensberatung.