

PeBeM: Was jetzt zu tun ist

Bei der Umsetzung der neuen Personalbemessung nach § 113c SGB XI müssen sich die Einrichtungen an den Landesrahmenverträgen orientieren. Inwieweit sind diese schon überarbeitet worden – etwa in punkto Personaluntergrenze? Was Einrichtungen bei der PeBeM-Einführung hinsichtlich der Organisationsabläufe bedenken sollten.

Text: Roman Tillmann / Jennifer Bäcker

Mit der Einführung der neuen Personalbemessung nach § 113c SGB XI (PeBeM) ergeben sich für die Einrichtungen der Stationären Pflege Chancen für eine Verbesserung der Personal- und Arbeitssituation in der Pflege. Für die Umsetzung gilt es aber zunächst einige Herausforderungen zu meistern. Im § 113c SGB XI sind Höchstgrenzen für Personalschlüssel je Pflegegrad definiert, die jede Einrichtung seit dem 1. Juli 2023 in ihren Pflegesatzvereinbarungen umsetzen kann. Neu ist die Dreiteilung der Personalbemessung in Fachkräfte, mindestens einjährig ausgebildete Assistenzkräfte und Hilfskräfte. Die Einrichtungen können frei entscheiden, wie viel sie von den Höchstgrenzen für die drei Qualifikationen ausschöpfen wollen.

Bundesländer sollten bundesspezifische Regelungen konkretisieren

Die Bundesländer waren dazu aufgefordert, in den Landesrahmenverträgen die bundesspezifischen Regelungen zu konkretisieren. Dazu gehören beispielsweise die Festlegung der Mindestpersonalausstattung, der Mindestanteil ausgebildeter Fachkräfte, die

Pflegesituation während der Nacht sowie die besonderen Personalbedarfe. Der Spitzenverband Bund der Pflegekassen und die Vereinigungen der Träger der Pflegeeinrichtungen auf Bundesebene haben eine gemeinsame Empfehlung zum Inhalt der Landesrahmenverträge nach § 75 Abs. 1 SGB XI veröffentlicht. Konkretisiert wird, dass pflegegradunabhängige Sonderpersonalschlüssel für

weist die Empfehlung darauf hin, dass die Überschreitung der Höchstgrenzen nach § 113c Abs. 1 dauerhaft gelten und sich auf die tatsächlich besetzten Stellen beziehen – sofern sie Bestandteil der Pflegesatzvereinbarung am 30.06.2023 sind. Eine Nachbesetzung ausscheidender Mitarbeiter ist also auch bei Überschreitung der Höchstgrenze möglich. Die maximalen Personalanhaltswerte gelten ebenfalls nicht, wenn aus sach-

Es sollte sichergestellt werden, dass die Bezugspflege und die Mitarbeiterzufriedenheit in der Langzeitpflege erhalten bleiben

Pflegedienstleitungen, Qualitätsmanagement oder Hygienemanagement, die es heute in einigen Bundesländern bereits gibt, weiterhin möglich sind, sofern sie auch am 30. Juni 2023 im Landesrahmenvertrag definiert sind. Bereits vereinbarte Personalanhaltswerte für Sonderfunktionen können sogar erhöht werden oder um andere Funktionen erweitert werden (z. B. Praxisanleitung).

Darüber hinaus besteht die Option, die Höchstgrenzen der Personalanhaltswerte gemäß § 113c entweder in einer oder zwei Qualifikationsgruppen und nur anteilig zu nutzen. Dies erweitert die Spielräume noch mehr, um von der aktuellen Fachkraftquote abzuweichen, etwa wenn lediglich die Obergrenze für Hilfskräfte in Betracht gezogen wird. Hinsichtlich des Bestandsschutz nach § 113c Abs. 2 Satz 1 Nr. 1

lichen Gründen bereits eine höhere Ausstattung vorliegt. Sachliche Gründe können z. B. 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.

Bundeseinheitliche Personalbemessung ist gar nicht so einheitlich

Die sogenannte „bundeseinheitliche Personalbemessung“ scheint sich offenbar als weniger einheitlich herauszustellen als ursprünglich angenommen, da die entsprechenden Regelungen von Bundesland zu Bundesland unterschiedlich sind. Die einzige einheitliche Regelung ist die Festlegung der maxi-





Die Veränderungen durch PeBeM zwingen aufgrund der neuen Qualifikationsniveaus zu grundlegendem Umdenken bei den Organisationsabläufen und der Aufgabenverteilung in der Pflege.

Foto: Adobe Stock/Studio Romantic

malen Personalausstattung für die Pflege und Betreuung. Aufgrund der Unterschiede in den bestehenden Landesrahmenverträgen lässt sich keine klare Tendenz erkennen, wie die einzelnen Bundesländer mit dieser Thematik umgehen. Es gibt immer noch eine Reihe von Bundesländern, die keine Regelungen in ihren Landesrahmenverträgen aufgenommen haben.

In einigen Landesrahmenverträgen entspricht die mindestens vorzuhaltende personelle Ausstattung für das Pflege- und Betreuungspersonal den bisher vereinbarten einrichtungsindividuellen Personalanhaltswerten der jeweiligen Pflegeeinrichtung. Im Gegensatz dazu gibt es in Nordrhein-Westfalen eine Mindestausstattung für das Pflege- und Be-

einem anderen Bundesland entspricht die Mindestausstattung des gesamten Pflege- und Betreuungspersonals den maximalen Personalanhaltswerten gemäß § 113c SGB XI.

Regelungen zur Fachkraftquote variieren

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 § 113c festgelegt.

Die Landesrahmenverträge regeln

ten 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 § 113c ein, während andere sie außerhalb dieser Berechnung zusätzlich berücksichtigen.

Im Landesrahmenvertrag von Rheinland-Pfalz wird explizit festgelegt, dass die maximalen Personalanhaltswerte unter bestimmten Bedingungen nicht gelten. Dies ist insbesondere der Fall, wenn gemäß § 113c Absatz 6 Satz 2 Nr. 1 SGB XI sachliche Gründe vorliegen. Dies kann der Fall sein, wenn betriebliche Ausfallkonzepte umgesetzt werden sollen oder Personal- bzw. Springerpools eingerichtet werden, um kurzfristige Personalausfälle oder vorübergehend nicht besetzbare Stellen zu kompensieren und so die Leiharbeit zu vermeiden.

In Nordrhein-Westfalen gilt eine weitere besondere Regelung, die im Rahmen der Vergütungsvereinbarung mit eingereicht werden muss: Soll ein Personalaufwuchs oberhalb der Mindest-

Die Mitgestaltung der Prozessabläufe führt zu einer höheren Identifikation mit dem Unternehmen und einer besseren Akzeptanz im Team

treuungspersonal, die sich aus 80 Prozent der Gesamtstellen bezogen auf die Höchstgrenzen des § 113c ergibt. In einem weiteren Bundesland wurden einheitliche Mindestausstattungen für die Pflege- und Betreuung festgelegt, die 70 bis 80 Prozent der maximalen Anhaltswerte entsprechen. Wiederum in

aber nicht nur die Mindestpersonalausstattung. Durch Festlegung von Sonderpersonalschlüsseln für bestimmte Funktionen und Tauschmöglichkeiten zwischen den drei Qualifikationen können Personalmengen erreicht werden, die deutlich über den Höchstgrenzen des § 113c liegen. Auch Fachkraftquo-

personalausstattung vereinbart werden, so muss die Pflegeeinrichtung Maßnahmen der Personal- und Organisationsentwicklung gemäß den Implementationsanforderungen des wissenschaftlich fundierten Verfahrens zur einheitlichen Bemessung des Personalbedarfs in Pflegeeinrichtungen nach qualitativen und quantitativen Maßstäben nachweisen. Dies kann unter anderem beinhalten:

- o Eine einrichtungsindividuelle Analyse der Struktur in der Organisation der Arbeitsabläufe
- o Eine Optimierung der qualifikationsgerechten Arbeitsorganisation
- o Eine Überprüfung und mögliche Anpassung der Dienstplangestaltung
- o Eine Bewertung der bestehenden Strukturen, wie Anzahl und Größe der Wohnbereiche
- o Gesamtüberlegungen zur Aufgabenverteilung und Arbeitsorganisation

Betreiber sollten die Landesrahmenverträge für sich umsetzen

Es wird deutlich, dass die einheitliche Personalbemessung gar nicht so einheitlich ist und jeder Betreiber angehalten ist, 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.

Die möglichen Umsetzungsspielräume der neuen Personalbemessung erfordern Veränderungen in den struk-

turellen und personellen Rahmenbedingungen der Einrichtungen. Neben der Veränderung der Gesamtpersonalmenge zwingen die Veränderungen aufgrund der neuen Qualifikationsniveaus und eines damit einhergehenden neuen Qualifikationsmixes zu grundlegenden Umdenken bei den Organisationsabläufen und der Aufgabenverteilung in der Pflege. Dies erfordert die Entwicklung neuer Ansätze oder die Anpassung

in den unterschiedlichen Qualifikationsbereichen zu identifizieren. Zu empfehlen ist eine Analyse der aktuellen Arbeitsabläufe und Prozesse sowohl im Tagesbetrieb als auch im Nachtbetrieb. Ein wichtiges Instrument zur Verbesserung der Arbeitsablauforganisation kann beispielsweise die stationäre Tourenplanung sein, die die Arbeit innerhalb eines Teams fair und entsprechend der Fachkompetenzen verteilt.

Die neue Personalbemessung bietet Möglichkeiten, die Personalausstattung zu verbessern und andere Fachkraftquoten zu erreichen

sung bereits bestehender Konzepte. Es ist von großer Bedeutung sicherzustellen, dass selbst angesichts dieser Veränderungen die Bezugspflege und die Mitarbeiterzufriedenheit in der Langzeitpflege erhalten bleiben.

Ratsam ist daher, die zukünftige Personalmenge je Qualifikation in einem gemeinsamen Prozess mit den Leitungskräften und weiteren Mitarbeitenden aus dem Team zu erarbeiten. In einem solchen Prozess sollte zunächst überlegt werden, an welchen Stellen und mit welcher Qualifikation die größte Entlastung erreicht werden kann, so dass beispielsweise Tätigkeiten, wie die Vorbehaltsaufgaben oder die bewohnerbezogene Bezugspflege, zu jeder Zeit gesichert sind. Dabei ist die Prüfung der aktuellen Arbeitsstrukturen von entscheidender Bedeutung und bildet den ersten und wichtigsten Schritt, um die zukünftige personelle Anforderung

Das Instrument der Tourenplanung bietet auch in der stationären Langzeitpflege die Chance, die Abläufe neu und verlässlich zu denken und den Arbeitseinsatz bedarfs- und qualifikationsgerecht zu organisieren.

Der Personalbedarf für alle drei Qualifikationen lässt sich auf Basis dieser Analyse am besten unter der Berücksichtigung der Nettojahresarbeitszeit in einem Grunddienstplan für einen exemplarischen Tag simulieren. Dies führt meist zu der Erkenntnis, dass in größeren Dienstplaneinheiten geplant werden muss, um die rechnerische Mehrpersonalisierung je bestehender Dienstplaneinheit auch in einem zusätzlichen Dienst praktisch realisieren zu können. Bei der Ermittlung der neuen Personalschlüssel zur bedarfsgerechten personellen Besetzung müssen weiterhin auch die heutigen (Un)Möglichkeiten am Arbeitsmarkt sowie die Auswirkungen auf den Eigenanteil der Bewohner berücksichtigt werden.

CHECKLISTE

Regionale Unterschiede über die Landesrahmenverträge finden sich in folgenden Bereichen:

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

Umsetzung der PeBeM an die nächste Pflegegesetzverhandlung koppeln

Sobald der spezifische Personalbedarf ermittelt wurde, ist es selbstverständlich erforderlich, die Finanzierung für diesen Bedarf sicherzustellen. Daher ist die Umsetzung der neuen Personalbemessung immer an die nächste Pflegegesetzverhandlung zu koppeln. Die mögliche Mehrpersonalisierung kann Auswirkung auf die Pflegesätze und damit auf den vom Bewohner zu zah-



Foto: Werner Krüper

Ein wichtiges Instrument zur Verbesserung der Arbeitsablauforganisation kann die stationäre Tourenplanung sein, die die Arbeit innerhalb eines Teams fair und entsprechend der Fachkompetenzen verteilt.

lenden einrichtungseinheitlichen Eigenanteil haben. Die mit einer höheren Personalausstattung verbundenen Mehrkosten tragen zukünftig alleine die Bewohner. Die zum 01.01.2024 erhöhten Zuschüsse der Pflegekasse zum Eigenanteil kompensieren diese Stei-

den ist, müssen zur konkreten Umsetzung weitere Schritte in der Anpassung der täglichen Arbeitsorganisation folgen. Dazu zählen die

- o Weiterentwicklung des Grunddienstplans aufgrund der Neuausrichtung des Personaleinsatzes,

das neben den Pflegefach- und -hilfskräften nun auch den Einsatz von einjährig ausgebildeten Pflegekräften vorgibt, wird auch Auswirkungen auf die Organisation der Arbeit haben. Insbesondere vor dem Hintergrund, dass in vielen Einrichtungen insgesamt mehr Personal zur Verfügung stehen wird und die alte Fachkraftquote aufgelöst wird. Der Zuwachs findet meist bei den Hilfskräften und einjährig ausgebildeten Kräften statt.

Ratsam ist eine Analyse der aktuellen Arbeitsabläufe und Prozesse sowohl im Tages- als auch im Nachtbetrieb

gerung nur selten vollständig. Für die Pflegesatzverhandlungen empfiehlt es sich, die Änderungen nachvollziehbar und transparent darzulegen. Es ist ratsam, sich eine gute Argumentationskette aufzubauen, um mögliche Schwachstellen – etwa fehlendes Personal oder fehlende Qualifikationen – nicht zum Nachteil für die nächsten Pflegesätze werden zu lassen.

Nachdem die aus dem Prozess heraus ermittelte Personalmenge in den Pflegesätzen erfolgreich verhandelt wor-

- o ein Konzept zum Ausfallmanagement, aber auch
- o die Weiterentwicklung der Mitarbeitenden aufgrund des neuen Rollenverständnisses.

Personalzuwachs findet bei Hilfskräften und Einjährigen statt

Die Umstrukturierungsmaßnahmen sollte mit den Mitarbeitenden zusammen erarbeitet werden. Diese kennen die eigenen zeitlichen Belastungsspitzen und Ressourcen sowie die Bedürfnisse der Bewohnerinnen und Bewohner am besten. Die Mitgestaltung der eigenen Prozessabläufe führt zu einer höheren Identifikation mit dem Unternehmen und einer verbesserten Akzeptanz in der Umsetzung im Team. Das neue Personalbemessungsverfahren,

MEHR ZUM THEMA

Info: www.rosenbaum-nagy.de

MEGO .com
 ein deutscher Hersteller für
Funk-Türöffnungsmelder
 zur **Fluchttür**-Absicherung.
Info unter 04191/9085-0
www.megacom-gmbh.de

Roman Tillmann,
 Diplom-Kaufmann,
 Partner der Rosenbaum
 Nagy Unternehmens-
 beratung GmbH, Köln



Jennifer Bäcker,
 Pflegemanagement
 (B.A.), Rosenbaum Nagy
 Unternehmensberatung
 GmbH, Köln

