

PeBeM erfordert eine durchdachte Struktur und eine gute Steuerung

Roman Tillmann erklärt im Interview, welche strategischen und betriebswirtschaftlichen Aspekte im Rahmen der Umsetzung von PeBeM zu berücksichtigen sind.

Herr Tillmann, bei der Umsetzung von PeBeM nach § 113 c SGB XI sind viele strategische und betriebswirtschaftliche Aspekte zu bedenken? Welches sind die wichtigsten?

Mit der neuen Personalbemessung haben die Einrichtungen die Möglichkeit, tatsächlich mehr Personal in der Pflege einzusetzen, mit einer insgesamt niedrigeren Fachkraftquote. Das soll die Arbeitsbedingungen in der Pflege verbessern und mittelfristig hoffentlich mehr Menschen zum Berufsweg Altenpflege führen.

Die Umsetzung erfordert aber eine neue Arbeitsorganisation und angepasste Abläufe zwischen den Fach- und Hilfskräften sowie den einjährig ausgebildeten Kräften. Mit der Einführung der neuen Personalbemessung sollte jede Einrichtung mit der notwendigen Aufmerksamkeit daran arbeiten. Natürlich wird es für die Bewohner durch die neue Personalbemessung erneut teurer, nachdem schon die Inflation und die deutlichen Lohnsteigerungen den Einrichtungseinheitlichen Eigenanteil nach oben verschoben haben. Denn nicht nur das Mehr an Personal

belastet den EEE, sondern auch die Tatsache, dass die besondere Refinanzierung der sogenann-

Der Veränderungsprozess in der Arbeitsorganisation muss gut organisiert werden.

ten Spahnstellen wegfällt. Insgesamt sehe ich die neue Personalbemessung aber als Chance für die Einrichtungen.

Wie beseitigt man wirtschaftliche Schieflagen, die aufgrund von Belegungsreduktion entstanden

den sind, weil nicht genügend Personal vorhanden ist?

Tatsächlich sehen wir derzeit viele früher profitable Einrichtungen in einer wirtschaftlichen Schieflage, da sie aufgrund von Fachkräftemangel nur noch mit 70 bis 80 Prozent belegt sind und zudem auch noch teure nicht vollständig refinanzierte Leiharbeit einsetzen.

Hier kann die neue Personalbemessung gezielt genutzt werden, um die Belegung zu steigern – bei gleichbleibender Fachkräftenzahl. Das gelingt, indem die Hilfskraftschlüssel des § 113 c SGB XI maximal ausgeschöpft werden und die Fachkraftschlüssel am im Landesrahmenvertrag definierten Minimum angesetzt werden. Und insgesamt kann die Anzahl der Mitarbeiter dennoch gesteigert werden, was die Pflegearbeit entlasten soll. Je nach Bundesland sind hierdurch bis zu 20 Prozent Belegungssteigerung möglich, ohne dass die

Fachkräftenzahl erhöht werden muss. Natürlich setzt das voraus, dass es gelingt, ausreichend Hilfskräfte zu finden.

Welche Erfahrungen gibt es bisher im Hinblick auf die neue Personalbemessung und wie man diese in der Pflegesatzverhandlung geltend macht? Wie sollten Einrichtungen sich hier vorbereiten?

Die Einrichtungen, die wir bei der Umstellung begleitet haben,

sehen die Veränderung im Nachhinein durchweg positiv. Der Veränderungsprozess in der Arbeitsorganisation ist jedoch nicht zu unterschätzen und sollte gut organisiert und gesteuert werden.

Der Ansatz in der Pflegesatzverhandlung ist laut Gesetz unterstützt, so dass die neue Personalbemessung nicht abgelehnt werden kann. Dennoch stellen wir fest, dass in der Pflegesatzverhandlung hier manchmal noch Überzeugungsarbeit geleistet werden muss. Die vielen Möglichkeiten, sich innerhalb der Obergrenzen des § 113 c SGB XI und den Untergrenzen der jeweiligen Landesrahmenverträge zu bewegen, sind teilweise nicht ganz klar.

ALTENHEIM DIGITAL KONFERENZ:

Tipp: Mehr zum Thema am 5. März 2024. Von 10:30 bis 15:30 Uhr findet die Altenheim Digital Konferenz „Update PeBeM: Wie läuft es mit der Umsetzung von § 113 c SGB XI in der Praxis?“ statt.



Infos zum Programm und Anmeldung:
<https://www.altenheim.net/vn-events/digital-konferenz/>



„Die neue Personalbemessung kann gezielt genutzt werden, um die Belegung zu steigern, bei gleichbleibender Fachkräftenzahl.“

Roman Tillmann, Partner bei der Rosenbaum Nagy Unternehmensberatung

Die Fragen stellte
Susanne El-Nawab.