

Den Sozialen Dienst neu ausrichten

Der Soziale Dienst wird in der Personalbemessung nicht ausreichend abgebildet. Welche Anpassungen sind erforderlich, damit der Soziale Dienst und die zusätzliche Betreuung zur Lebensqualität in Pflegeeinrichtungen beitragen können?

Text: Jennifer Bäcker | Kathrin Bieler



Foto: Adobe Stock / Halfpoint

Um den Bewohner:innen ein selbstbestimmtes Leben und aktive Teilhabe zu ermöglichen, sind Fachkräfte des Sozialen Dienstes sowie zusätzliche Betreuungskräfte nach § 43b SGB XI unverzichtbar. Pflegeeinrichtungen gliedern sich meist in die Bereiche Pflege, Hauswirtschaft und Soziale Betreuung. Die Fachkräfte des Sozialen Dienstes bieten dabei vielfältige Betreuungsangebote und stehen für Einzel- sowie Gruppenarbeit zur Verfügung. In diesem Text verwenden wir den Begriff „Sozialer Dienst“ für den Funktionsbereich der Einrichtung und differenzieren explizit, wenn es um die zusätzliche Betreuung nach § 43b SGB XI geht.

Rolle und Aufgaben des Sozialen Dienstes

Der Soziale Dienst spielt eine zentrale Rolle bei der Förderung eines erfüllten Alltags der Bewohner:innen. Er unterstützt in der persönlichen Lebensführung und der Alltagsgestaltung, die nicht durch Angehörige oder gesetzliche Betreuer:innen abgedeckt wird. Ziel ist es, einen Lebensraum zu schaffen, der die Bewohner:innen in ihrem Alltag stärkt und ihnen ein selbstbestimmtes Leben ermöglicht. Typische Angebote umfassen biografieorientierte Aktivitäten, kreative Gruppenangebote sowie die individuelle Begleitung in Krisensituationen.

Hierbei liegt der Schwerpunkt auf sozialer und emotionaler Stabilisierung, insbesondere in den letzten Lebensphasen, wenn der Bedarf an psychosozialer Unterstützung steigt. Durch eine enge Abstimmung mit der Pflege werden auch komplexe Situationen ganzheitlich begleitet.

Historische Entwicklung und rechtlicher Rahmen

In den 1980er-Jahren kam es zu einem Paradigmenwechsel in der Pflege: Pflegeeinrichtungen sollten nicht länger nur Orte der Versorgung sein, sondern Lebensräume, die eine ganzheitliche Betreuung ermöglichen. Dies führte zur Anerkennung der psychosozialen Betreuung als essenziellen Bestandteil. Die Einführung der Pflegeversicherung 1995 brachte dann neue Herausforderungen, insbesondere hinsichtlich der Finanzierung der sozialen Betreuung. Die gesetzliche Verankerung dieser Leistungen im SGB XI sorgte jedoch für Stabilität. Das Pflegeweiterentwicklungsgesetz von 2008 ermöglichte die Schaffung von Stellen für zusätzliche Betreuungskräfte, die eine 160-stündige Schulung absolvieren müssen. Sie ergänzen die Fachkräfte des Sozialen Dienstes, wobei es in der Praxis häufig zu einer Vermischung der Aufgaben kommt, die eine klare Rollendefinition erschwert.

Interdisziplinäre Zusammenarbeit als Schlüssel zur ganzheitlichen Betreuung

Konflikte zwischen Pflege und Sozialem Dienst sind häufig auf unterschiedliche berufliche Ansätze zurückzuführen. Beide Bereiche haben unterschiedliche Zielsetzungen: Während die Pflege traditionell stark auf medizinische Versorgung und Grundpflege fokussiert ist, legt der Soziale Dienst den Schwerpunkt auf psychosoziale Begleitung und Aktivierung. In der Praxis zeigt sich, dass die Pflege defizitorientiert arbeitet und primär auf Abhängigkeiten und Pflegebedarfe reagiert, während der Soziale Dienst die verbleibenden Fähigkeiten und

Es besteht die Gefahr, dass die soziale Betreuung zugunsten pflegerischer Tätigkeiten vernachlässigt wird.

Potenziale der Bewohner:innen betont. Diese unterschiedlichen Perspektiven können zu Missverständnissen führen, die die Zusammenarbeit beeinträchtigen. Klare Rollendefinitionen und regelmäßige Teamgespräche sind hier entscheidend, um ein gemeinsames Verständnis und eine wertschätzende Zusammenarbeit zu fördern.

WICHTIGE FRAGEN FÜR DIE TRÄGER

Träger und Einrichtungen stehen vor wichtigen strategischen Überlegungen. Folgende Fragen helfen dabei, den Sozialen Dienst und die zusätzliche Betreuung zukunftsicher zu gestalten:

- Welche Aufgaben übernimmt der Soziale Dienst? Wer ist für Teilhabeangebote und die Einbindung in das Quartier zuständig? Sind diese Aufgaben klar definiert?
- Wie ist der Personalschlüssel gestaltet? Abgesehen von der 1:20-Bemessung der zusätzlichen Betreuungskräfte: Gibt es ausreichend Personal für den Sozialen Dienst?
- Wer übernimmt die Anleitung der zusätzlichen Betreuungskräfte? Wie kann sichergestellt werden, dass diese ihre Kernaufgaben erfüllen und nicht in pflegerische Tätigkeiten eingebunden werden?
- Ist eine interdisziplinäre Zusammenarbeit ausreichend verankert? An welchen Stellen sollte Expertise aus der Sozialen Arbeit oder Gerontologie eingebunden werden, um über die Pflegefachlichkeit hinauszugehen?
- Welche Angebote sind den Bewohner:innen wichtig? Wie lässt sich die Nachfrage nach spezifischen Betreuungsformen und Aktivitäten abdecken?

Die zusätzliche Betreuung nach § 43b und § 53b SGB XI wurde eingeführt, um die Aktivierung und soziale Begleitung der Bewohner:innen zu stärken. In der Praxis zeigt sich jedoch, dass Betreuungskräfte oft in alltägliche Abläufe eingebunden werden, wie z. B. das Anreichen von Getränken oder die Unterstützung bei Mahlzeiten. Diese Aufgaben entsprechen nicht ihrer eigentlichen Zielsetzung, die auf Aktivierung und psychosoziale Begleitung abzielt. Eine solche Zweckentfremdung führt zu einer Vermischung der Tätigkeitsfelder und erschwert die klare Rollenzuordnung.

Um diesen Herausforderungen zu begegnen, sind eine klare Definition der Aufgaben und eine gezielte Anleitung durch erfahrene Fachkräfte erforderlich. Regelmäßige Schulungen und ein stärkerer Austausch im Team können dazu beitragen, die spezifischen Stärken der





zusätzlichen Betreuungskräfte besser zu nutzen und Missverständnisse zu reduzieren.

Folgende Maßnahmen zur Verbesserung der Zusammenarbeit sind empfehlenswert:

- Klare Rollendefinitionen schaffen:
Transparenz über Zuständigkeiten fördert das Verständnis und vermeidet Missverständnisse.
- Interdisziplinäre Besprechungen etablieren:
Regelmäßige Teammeetings bieten Raum für Austausch über Erfahrungen und gemeinsame Zielsetzungen.
- Schulungen zur Konfliktbewältigung:
Trainings zur interprofessionellen Kommunikation verbessern die Teamkultur und schaffen ein respektvolles Miteinander.

Herausforderungen der neuen Personalbemessung

Mit der Einführung der neuen Personalbemessung nach §113c SGB XI stehen Einrichtungen erneut vor Anpassungsanforderungen. Die Personalbemessung legt zwar Qualifikationsniveaus und Personalzahlen fest, differenziert jedoch nicht eindeutig zwischen pflegerischen und psychosozialen Aufgaben. In einzelnen Bundesländern gab es früher gesonderte Personalschlüssel für den Sozialen Dienst. Diese sind nun im §113c Abs. 1 aufgegangen. Eine Zuordnung zu den Qualifikationsniveaus nach Rothgang, die ausschließlich pflegerisch abgeleitet sind, erscheint hier nicht ausreichend. Dies gilt ausschließlich für den Sozialen Dienst, denn die zusätzlichen Betreuungskräfte sind weiterhin über den Rechtsanspruch der Bewohner:innen im § 43b SGB XI in Verbindung mit der Betreuungskräfte-Richtlinie über den § 53b SGB XI geregelt.

Da die neuen Regelungen in den Bundesländern unterschiedlich umgesetzt wurden, besteht die Gefahr, dass die soziale Betreuung zugunsten pflegerischer Tätigkeiten vernachlässigt wird. Eine solche Fokussierung könnte den Bedarf an personenzentrierter sozialer Betreuung nicht ausreichend abdecken. Diese fehlende Differenzierung birgt das Risiko, dass Einrichtungen weniger qualifizierte Fachkräfte aus dem Sozialwesen anstellen, was die Qualität der Betreuung beeinträchtigen könnte. Um dies zu vermeiden, sollten Träger jetzt proaktiv Strategien entwickeln, um den Sozialen Dienst im Rahmen der neuen Personalbemessung zu stärken und die langfristige Lebensqualität der Bewohner:innen zu sichern.

Diese Problematik ist darauf zurückzuführen, dass bundeseinheitliche Vorgaben zur Implementierung und zum Personalschlüssel fehlen

und in den angepassten landesrechtlichen Regelungen nur marginal berücksichtigt wurden.

Es braucht also eine Regelung, wie Personalbedarf und der Personalmix für einen Sozialen Dienst neben der zusätzlichen Betreuung berechnet werden kann und welche Qualifikationen die Mitarbeitenden haben müssen. Einrichtungen und Träger müssen jetzt aktiv werden und durch einen konzeptionellen Ansatz festlegen, wie sie die soziale Betreuung im Rahmen der PeBeM umsetzen und gestalten wollen. Es stellt sich also die Frage, wie viele personelle Ressourcen aus welchem Qualifikationsniveau unter Berücksichtigung aktueller landesrechtlicher Vorgaben die Einrichtungen und Träger bereit sind, aus dem §113c SGB XI hinsichtlich der Sicherung eines Sozialen Dienstes auszuschöpfen, um die Lebensqualität jenseits einer rein pflegerischen Versorgung der Bewohnenden nachhaltig zu sichern. Eine Orientierungshilfe könnte dabei

Mit der neuen Personalbemessung ergibt sich die Chance, den Sozialen Dienst und die zusätzliche Betreuung neu zu denken und konzeptionell neu auszurichten.

die Regelung vor PeBeM sein, zum Beispiel mit dem Anhaltswert aus Nordrhein-Westfalen von 1:59,2 plus 0,5 VK oder Rheinland-Pfalz mit 1:50.

Träger sollten jetzt die Fragen beantworten, die im Infokasten auf S. 67 aufgelistet sind. Diese Fragen ermöglichen eine fundierte Bestandsaufnahme und unterstützen die Entwicklung einer zukunftsorientierten Planung, die den gesetzlichen Anforderungen gerecht wird.

Potenziale des Sozialen Dienstes im PeBeM-Rahmen für die Tourenplanung

Mit der neuen Personalbemessung ergibt sich die Chance, den Sozialen Dienst und die zusätzliche Betreuung neu zu denken und konzeptionell neu auszurichten. Eine zielgerichtete Einsatz- und Ablaufplanung kann die Angebotsvielfalt intensivieren sowie eine bedürfnisorientierte und gleichsam ressourcenschonende Betreuung fördern, die eine ganzheitliche Begleitung der pflegebedürftigen Personen sicherstellt.

Wir empfehlen einen gemeinsamen Prozess mit den Leitungskräften der Pflege und

160

Stunden beträgt die Schulung zusätzlicher Betreuungskräfte, ermöglicht durch das Pflegeweiterentwicklungsgesetz im Jahr 2008.

der Betreuung, denn das Erarbeiten solcher Umstrukturierungsmaßnahmen sollte mit den Mitarbeitenden zusammen durchgeführt werden. Diese kennen die eigenen zeitlichen Belastungsspitzen und Ressourcen sowie die Bedürfnisse der Bewohner:innen am besten und können die Bedarfslage entsprechend einschätzen. Die Gestaltung der eigenen Prozessabläufe führt zu einer höheren Identifikation mit dem eigenen Unternehmen und einer verbesserten Akzeptanz in der Umsetzung im Team.

Es steht außer Frage, dass der Soziale Dienst in Zusammenarbeit mit der zusätzlichen Betreuung mit unterschiedlichen Qualifikationsniveaus für die fachgerechte Betreuung der Bewohnenden unverzichtbar ist.

Besonders in Bereichen, in denen Menschen mit Demenz begleitet werden, ist neben einem hohen Maß an Pflegefachlichkeit eine sozialgerontologische Perspektive erforderlich, da die Menschen mit einem hohen Pflegegrad eine zeitintensive Pflege und Betreuung benötigen, die unterschiedliche Kompetenzprofile voraussetzt.

Einrichtungen haben jetzt die Möglichkeit, sich konzeptionell so auszurichten, dass die Pflegefachlichkeit durch qualifizierte Fachkräfte des Sozialen Dienstes (Soziale Gerontologie und/oder Soziale Arbeit) sinnvoll ergänzt wird.

Die Betreuung erfordert besondere Sorgfalt und Präzision, um kompetenzorientiertes und personenzentriertes Arbeiten zu gewährleisten. Durch die gezielte Entzerrung und bessere zeitliche Planung der Tätigkeiten können Belastungsspitzen vermieden werden. Der bedeutendste Effekt einer opti-

EVENT-TIPP

Welche Strategien, Stolpersteine und Best Practice-Modelle gibt es bei der Umsetzung von PeBeM/ § 113 c SGB XI? Auf der **Altenheim Digitalkonferenz am 19. März 2025** geht es um Tipps und Erfahrungen aus der Praxis.

Mehr Infos zum Programm & Anmeldung:
<https://vinc.li/pebem-2025>



mierten Strukturierung ist die gewonnene Zeit für die Bewohner:innen, was zu einer spürbar höheren Betreuungsqualität für die Bewohnenden führt. Eine verbesserte Organisation der Arbeitsabläufe kann durch eine stationäre Tourenplanung erreicht werden, die Aufgaben innerhalb eines Betreuungsteams fair und entsprechend den Kompetenzen und Qualifikationen der Mitarbeitenden verteilt werden. Diese Form der Arbeitsablaufplanung ist nicht nur auf pflegerische Leistungen beschränkt, sondern bietet auch dem Sozialen Dienst und der zusätzlichen Betreuung die Möglichkeit, Abläufe neu zu strukturieren und verlässlich zu gestalten.

Die Tourenplanung erfolgt bedarfsgerecht und individuell, orientiert sich an den Bedürfnissen der Bewohner:innen und berücksichtigt den konzeptionell festgelegten Personalmix im Sozialen Dienst inklusive der zusätzlichen Betreuung.

In der Tourenplanung Betreuung müssen die Bedürfnisse der Bewohner:innen umfassend analysiert werden. Dies geschieht mithilfe der Strukturierten Informationssammlung (SIS), ergänzender Biografieerhebungen sowie Gesprächen mit Angehörigen und Bezugspersonen. Zudem ist es in diesem Bereich wichtig, Rüst- und Dokumentationszeiten für Einzel- und Gruppenmaßnahmen, Fest- und Feierngehaltungen sowie Teilhabeangebote einzuplanen. ■

DAS WICHTIGSTE IN KÜRZE



Die neue Personalbemessung bringt Herausforderungen, aber auch Chancen zur Neuausrichtung der Betreuungspraxis. Eine sorgfältige Planung, die klare Rollendefinitionen und eine interdisziplinäre Zusammenarbeit umfasst, ist entscheidend, um den Sozialen Dienst zu stärken. Einrichtungen sollten die Gelegenheit nutzen, konzeptionell neu zu denken und die Betreuung so auszurichten, dass sie optimal auf die Bedürfnisse der Bewohnenden eingeht und deren Lebensqualität nachhaltig verbessert.



Foto: Rosenbaum Nagy

Jennifer Bäcker, Pflegemanagement B.A., Gesundheits- und Krankenpflegerin, Seniorberaterin bei der Rosenbaum Nagy Unternehmensberatung GmbH, Köln.

Info: www.rosenbaum-nagy.de



Foto: FOM HS

Dr. Kathrin Bieler, Professorin für Soziale Arbeit an der FOM Hochschule, Siegen, Organisationsentwicklerin bei der DRK-Stiftung Freier Grund.