

# Von der Studie zur internen Umsetzung

Zur Studie der einheitlichen Bemessung des Personalbedarfs in Pflegeeinrichtungen – kurz: PeBeM – liegen nicht nur Abschlussbericht und Roadmap vor. Inzwischen ist auch das Verfahren zur bundesweiten Umsetzung im Gesundheitsverbesserungs- und Weiterentwicklungsgesetz zum 1. Juli 2021 beschrieben.

Text: Michael Wipp

**D**as mit dem zweiten Pflegestärkungsgesetz (PSG II) beauftragte wissenschaftliche Verfahren zur einheitlichen Bemessung des Personalbedarfs in Pflegeeinrichtungen nach § 113 c SGB XI (PeBeM) war fristgerecht zum 30. Juni 2020 abgeschlossen. Die Studie wurde unter Federführung von Professor Heinz Rothgang unter Einbeziehung von 1.380 Bewohnern in dem Zeitraum von April bis Oktober 2018 durchgeführt. Inzwischen ist nach dem Vorliegen von Abschlussbericht und Roadmap auch das Verfahren nach § 113 c SGB XI zur bundesweiten Umsetzung im GVWG (Gesundheitsverbesserungs- und Weiterentwicklungsgesetz) zum 1. Juli 2021 beschrieben.

Die neuen Personalanhaltswerte beinhalten alle direkten und indirekten Interventionsbedarfe. In den letzten Jahren wurden Stellen ergänzt – wie zum Beispiel die Zusätzlichen Betreuungskräfte nach § 43 b SGB XI – um Defizite, die sich aus den damaligen BRi ergeben haben, ein Stück weit zu kompensieren. Diese 43b-Stellen bleiben auch mit PeBeM erhalten. In den neuen Personalanhaltswerten ab Juli 2023 sind die gegenwärtig noch zusätzlichen Fachkraftstellen (§ 8 Abs. 6 SGB XI) und die zusätzlichen Hilfskraftstellen (§ 84 Abs. 9 SGB XI = 1. Personalausbaustufe) enthalten. Die Landesrahmenverträge nach § 75 SGB XI können Regelungen für besondere Personalbedarfe wie zum Beispiel für Pflegedienstleitung, Qualitäts-

beauftragte und Praxisanleitung unbenommen vorsehen. Jetzt ist vorgesehen, dass mit Pflegesatzverhandlungen ab 1. Juli 2023 die neuen Personalanhaltswerte (GVWG § 113 c SGB XI (1) gelten (= 2. Personalausbaustufe). Für die genannten Fach- und Hilfskraftstellen besteht bei Inanspruchnahme der neuen Personalanhaltswerte noch eine Übergangsfrist bis 31.12.2025. Die 3. Personalausbaustufe erfolgt ab Januar 2025.

Das Gesetz sieht vor, dass bei aktuellem „Überhang“ an Fachkraftstellen diese nicht reduziert werden und auch bei speziellen Konzepten, mit einem über die neuen Personalanhaltswerte hinausgehenden personellen Bedarf, diese auch vereinbart werden können.

## Am besten jetzt eine Strategie und Zeitschiene erarbeiten

Zwischen der 1. (1. Januar 2021) und der 2. Personalausbaustufe (1. Juli 2023) empfiehlt es sich, die Zeit zu nutzen und jetzt eine Umsetzungsstrategie für diesen Zeitraum zu planen. Die Umsetzung von PeBeM bringt grundlegende Veränderungen mit sich und stellt einen über Jahre laufenden Prozess dar. Jeder Prozess beginnt bekannterweise immer mit dem ersten Schritt. Und diesen können die Verantwortlichen in den Einrichtungen bereits jetzt gehen.

**Zusätzliche Stellen gemäß § 84 Abs. 9 SGB XI (GPVG); Qualifizierung Ebene Qualifikationsniveau (QN) 3:** Seit dem 1. Januar 2021 werden als erste Personalausbaustufe in Bezug auf PeBeM Stellen durch das GPVG gefördert. Diese erste

## VERÄNDERUNGEN DURCH PEBEM

- Berücksichtigung einrichtungsspezifischer Qualifikationsbedarfe
- Einbezug qualitativer Anforderungen über grundsätzlich erforderliche Interventionen je Pflegegrad und Qualifikationsniveau
- Veränderte Aufgabenstruktur durch Qualifikationsniveaus und der Einbezug von QN 3
- Berücksichtigung administrativer Anforderungen (Interventionskategorien 6 – 9)
- Annäherung der Pflegeschlüssel zwischen den Bundesländern bei Berücksichtigung bundeslandspezifischer Regelungen
- Flexibilisierung landesheimrechtlicher Vorgaben als Voraussetzung zur schrittweisen Einführung von PeBeM
- Berücksichtigung einrichtungsinterner Jahresnettoarbeitszeiten
- Erhöhung der Mitarbeitendenanzahl, vor allem bei den qualifizierten Helfenden (QN 3) unter Berücksichtigung der bundeslandspezifischen Ausgangsposition



Foto: Helge Kruckeberg

Künftig könnte es eine Art Fachkraftteam in der Einrichtung geben, das in Anlehnung an ambulante Strukturen auf demjenigen Wohnbereich vermehrt seine Leistungen erbringt, wo dies erforderlich ist.

Stufe wird bekanntlich direkt über die Pflegekassen finanziert und belastet somit kostenmäßig nicht die Bewohner. Alle ausgebildeten und in Ausbildung befindlichen staatlich anerkannten Pflegehilfspersonen gelten im Zusammenhang mit der Einführung des Personalbemessungsverfahrens als Personen mit QN 3 (Bestandsschutz). Wichtig ist zu wissen, dass diese zusätzlichen Stellen keine Auswirkung auf die aktuell noch gültige Fachkraftquote haben. In Bezug

netes Fachpersonal eingestellt werden konnte. Ebenso wurde die Regelung generell auf Fachkräfte aus dem Gesundheits- und Sozialbereich erweitert, nicht „nur“ Pflegefachkräfte.

#### **Den Einsatz der Mitarbeitenden genau hinterfragen**

Für beides gilt: Gleichen Sie den aktuell verfügbaren Mitarbeiterpool in Bezug auf bereits einjährig Ausgebildete bzw. von Pflegehelfern ab, welche dem

finden, ihre eigentlichen Fachkraftaufgaben wahrzunehmen.

Eine andere Möglichkeit bestünde darin, eine Nachtdienstbesetzung, die aktuell nur aus einer Person besteht, bei entsprechender Stellenerhöhung über das GPVG auf eine Zweier-Besetzung anzuheben, ohne dadurch den Tagdienst besetzungsmäßig reduzieren zu müssen.

#### **Aufgabenverteilung zwischen Pflegefach- und Pflegehilfskräften prüfen**

Rollenkonflikte zwischen Pflegefachkräften und Pflegehelfern bestehen nicht selten. Dabei haben allerdings auch Pflegefachpersonen vielfach kein Standing, ihre gesetzlich verankerte Rolle gemäß dem Pflegeberufegesetz (PflBG) wahrzunehmen und sehen sich oft in Verteidigungsposition, beispielsweise warum sie nicht die gleiche Anzahl an Bewohner:innen waschen wie die Pflegehelfer:innen. Oftmals wird diese Problematik nach außen kaschiert, indem sich die Pflegefachkräfte dem Gruppenzwang unterordnen. Damit der Einstieg in PeBeM gelingt, soll-

## **Die Umsetzung von PeBeM bringt grundlegende Veränderungen mit sich und stellt einen über Jahre laufenden Prozess dar**

auf die Qualifizierung von QN 3 wird eine erhebliche Nachfrage auf die Ausbildungsstätten zukommen.

**Zusätzliche Fachkraftstellen § 8 Absatz 6 SGB XI:** Unbenommen von den Fördermöglichkeiten für Hilfskräfte nach dem GPVG wurde eine Änderung der Anforderung bei den 13000 Fachkraftstellen vorgenommen. Die Voraussetzungen wurden dahingehend geändert, dass auch Pflegehilfskräfte, die sich in der Ausbildung zur Pflegefachkraft befinden, auch ohne den bisher erforderlichen Nachweis gefördert werden, wenn innerhalb von vier Monaten kein geeig-

netes Fachpersonal eingestellt werden konnte. Ebenso wurde die Regelung generell auf Fachkräfte aus dem Gesundheits- und Sozialbereich erweitert, nicht „nur“ Pflegefachkräfte.

netes Fachpersonal eingestellt werden konnte. Ebenso wurde die Regelung generell auf Fachkräfte aus dem Gesundheits- und Sozialbereich erweitert, nicht „nur“ Pflegefachkräfte.

Von Bedeutung ist es, den geplanten Einsatz dieser Mitarbeiter:innen genau zu hinterfragen. Auch die jetzt ab Januar 2021 neu gewonnenen Stellen sollten keinesfalls einfach in das Team hineingegeben werden, sondern im Sinne von PeBeM zur Entlastung der Pflegefachkräfte konsequent eingesetzt werden, damit diese vermehrt bereits in der ersten PeBeM-Ausbaustufe Gelegenheit

te die Aufgabenverteilung zwischen den Qualifikationsniveaus der Ebenen 1 bis 4 angepasst/abgestimmt werden.

**Begleitende Organisations- und Personalentwicklung einplanen**

Begleitende interne Personal- und Organisationsentwicklungsmaßnahmen wie etwa Coaching können unmittelbar beginnen, um Rollen und Funktionen in den Teams zu analysieren und um Ängste, die jeder Veränderungsprozess mit sich bringt, offen zu thematisieren.

Es gilt zu prüfen, welche Tätigkeiten bereits einjährige ausgebildete Mitarbeiter:innen unmittelbar übernehmen können, um Fachkräfte aufgrund dieser neuen Regelungen zu entlasten.

Nach Auswahl der entsprechenden Tätigkeiten gilt es, diese mit den regionalen Heimaufsichtsbehörden abzustimmen – sofern keine diesbezüglichen Regelungen auf Landesebene existieren, was aber oft der Fall ist wie zum Beispiel in Hessen. Es gilt, die aktuell praktizierte Aufgabenverteilung mit den Mitarbeitenden zu analysieren (Wer macht heute was?) und diese mit den Inhalten der innerhalb der Qualifikationsniveaus vorgesehenen Tätigkeiten

aus dem Handbuch zum Interventionskatalog abzugleichen. Die daraus resultierenden Konsequenzen für die Umsetzung im Alltag können dann besprochen sowie ggf. Schulungsbedarf zu ermittelt werden. Das genannte Handbuch stellt eine wahre Fundgrube in Bezug auf Tätigkeitsbeschreibungen dar.

In den Prozess der Rollen – und Aufgabenklärung sollten alle am Pflege- und Betreuungsprozess Beteiligten mit einbezogen werden. Die Zusätzlichen Betreuungskräfte entsprechen gemäß PeBeM dem QN 2 (Betreuung) und könnten somit ebenso zum Personenkreis der Weiterqualifizierung nach QN 3 zählen.

besserungspotenziale. Jede Praktikerin und jeder Praktiker kennt die Gefahr: Ein Mehr an Mitarbeiter:innen im Team ohne Strukturierung der Arbeitsorganisation wird die Neuen schnell aufgesogen haben, ohne das nachhaltige Verbesserungen für die Mitarbeitenden und Bewohner:innen zu erkennen sind.

Zu hinterfragen sind dabei auch tradierte Wohnbereichsstrukturen: Möglicherweise wird es künftig eine Art Fachkraftteam in der Einrichtung geben, das in Anlehnung an ambulante Strukturen auf demjenigen Wohnbereich vermehrt seine Leistungen erbringt, wo diese erforderlich sind. Das widerspricht nicht

**Damit der Einstieg in PeBeM gelingt, sollte die Aufgabenverteilung zwischen den Qualifikationsniveaus abgestimmt werden**

**Den Arbeitsablauf strukturiert organisieren**

Ist die Frage der Aufgabenverteilung in Bezug auf die kompetenz- und wissensbasierte Zuordnung besprochen, stellt sich die Frage nach der Arbeitsablauforganisation. Auch der Abschlussbericht zu PeBeM beschreibt hier deutliche Ver-

einer Bezugspflege, sondern erfordert ein Umdenken innerhalb dieser.

Ein übergreifend eingesetztes Fachkraftteam wird heutigen und erst recht künftigen Anforderungen deutlich mehr gerecht. Eine grobe Orientierung stellt die ambulante Tourenplanung angepasst an die Bedingungen des stationären Bereichs dar. Das ist möglich, weil die Bewohner meist ihre festen Pflegezeiten wünschen und sich somit die Regelablaufplanung überwiegend gut organisieren lässt. Ob technische Möglichkeiten i.S. der Digitalisierung über das Dienstplanprogramm (Förderprogramme), mit klassisch einfachen Stecktafeln oder anderweitig dargestellten Arbeitsabläufen gearbeitet wird, bleibt letztlich die Entscheidung der Einrichtung. Wichtig ist es, dass diese Planung die erforderlichen Qualifikationsbedarfe i.S. von QN (1+2) sowie 3 und 4 berücksichtigt. Die Softwareanbieter arbeiten zunehmend an qualifizierten stationären Tourenplanungen, was längst überragend ist, aber meist noch erheblich der praktischen Anwendung hinterherläuft.

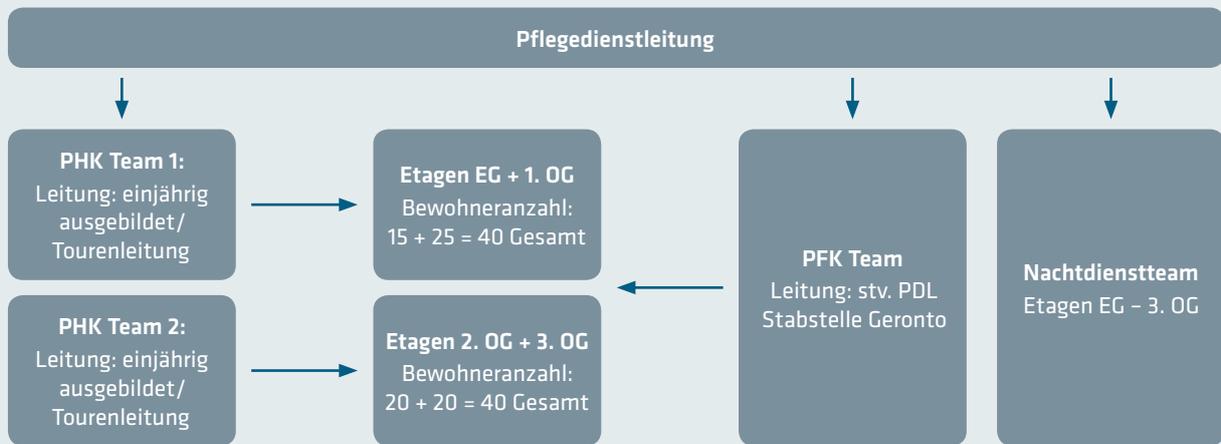
**Prospektive Stellenermittlung und interner Abgleich:** Die Personalanzahlzahlen aus § 113 c im E-GVWG ermöglichen es unter Bezugnahme auf die einrichtungsinternen Pflegegrade, bereits jetzt die künftigen Qualifikationsbedar-

ZUORDNUNG VON ZERTIFIKATEN ZU QUALIFIKATIONSNIVEAUS		
Qualifikationsniveaus	Beispiele im DQR (2017)	Zugeordnete Pflegezertifikate
QN 1	z. B. nach vier Monaten der Teilnahme an einer berufsvorbereitenden Maßnahme	Mitarbeiter:innen ohne Ausbildung, nach vier Monaten angeleiteter Tätigkeit
QN 2 (Pflege)	Qualifizierungsbausteine mind. 420 Stunden, Einstiegsqualifizierung sechs bis zwölf Monate	Mitarbeiter:innen ohne Ausbildung mit einem zwei- bis sechsmonatigen Pflegebasiskurs (mind. 200 Stunden laut GB-A) und insgesamt einjähriger angeleiteter Tätigkeit
QN 2 (Betreuung)	s. o.	Betreuungskräfte nach §§ 43 b und 53 c SGB XI: 160 Stunden Unterricht und drei Wochen Praktikum (GKV 2016)
QN 3	Duale Berufsausbildung (zwei Jahre)	Pflegehelfer:innen mit ein- oder zweijähriger Ausbildung (ASMK 2012)
QN 4	Duale Berufsausbildung (drei oder 3,5 Jahre)	Pflegefachperson mit beruflicher Ausbildung (drei Jahre Vollzeit) (PfiBG 2017, Teil 2)

Quelle: Sotium Forschungszentrum Bremen et al.

Auszug der Qualifikationsniveaus 1 bis 4 von 8 Qualifikationsniveaus aus dem PeBeM-Abschlussbericht.

BEISPIEL SCHEMATISCHE DARSTELLUNG ARBEITSORGANISATION



PFK = Pflegefachkraft; PHK = Pflegehilfskraft; PFK Team übergreifend in der Einrichtung tätig; PHK Team Etagen bzw. Teambezogener Einsatz

Craffik: Michael Wipp

Etagenübergreifendes Fachkraftteam (QN 4) und teambezogene Zuordnung von (qualifizierten) Pflegehelfer:innen (QN 1-3) und Mitarbeitenden nach § 43b SGB XI.

fe nach QN 1/2, 3 und 4 (siehe Schaubild auf Seite 26) zu ermitteln und eine quantitative und qualitative Gegenüberstellung zu den intern verfügbaren Qualifikationen darzustellen. Das kann eine hilfreiche Unterstützung in Bezug auf die künftigen Anstellungsverhältnisse von Mitarbeitenden sein.

Gleichzeitig ist aus der Summe der VK-Stellen nach § 113c Abs. (1) 1-3 zu ermitteln, ob die Einrichtung – je nach

den Vergleich miteinbezogen werden, weil diese ab Juli 2023 mit den darauffolgenden Pflegesatzverhandlungen in den neuen Personalanhaltswerten aufgehen.

**Stellen auf Basis der Jahresnettoarbeitszeiten ermitteln**

Rothgang und Team beschreiben ausdrücklich im Abschlussbericht zu PeBeM die Notwendigkeit der Stellenermittlung auf Basis der einrichtungsinter-

organisationsbezogenen Maßnahmen umgesetzt werden. Diese stellen umfassende Prozesse dar und erfordern zwingend eine strategische Zeit- und Personalentwicklungsplanung.

**MEHR ZUM THEMA**

**Info:** Der Abschlussbericht kann auf [www.gs-qa-pflege.de](http://www.gs-qa-pflege.de) heruntergeladen werden. Die Roadmap sowie der Entwurf des Gesundheitsversorgungswesensweiterentwicklungsgesetzes (GVWG) stehen hier bereit: [www.bundesgesundheitsministerium.de](http://www.bundesgesundheitsministerium.de)

**Tipp:** Das Thema PeBeM ist auch umfassender Bestandteil des Seminars „Dienstplanung ist Chef-sache“ mit Michael Wipp und Peter Sausen, Fachanwalt für Arbeitsrecht, am 29. September in Stuttgart, am 10. November in Berlin und am 1. Dezember in Essen: [www.vincentz-akademie.de](http://www.vincentz-akademie.de)

**Zu beachten ist, dass die relativ hohen Ausfallzeiten von bis zu 27 Prozent die hinzugewonnenen Personalressourcen nicht auffressen**

Bundesland – von PeBeM bereits ab der 2. Ausbaustufe ab 1. Juli 2023 oder erst ab 2025 profitiert.

Von der 1. Ausbaustufe profitieren alle, sofern die vertraglich vereinbarten Stellen besetzt sind. Die sogenannten „Spahn-Fachkraftstellen“ nach § 8 Abs. 6 SGB XI müssen dabei ebenso in

nen Jahresnettoarbeitszeit, um realistisch die aktuell nicht geringen Ausfallzeiten – im Durchschnitt 23 bis 27 Prozent – mit zu berücksichtigen. Wir sollten darauf dringen, dass dies in den Rahmenverträgen nicht unberücksichtigt bleibt, weil ansonsten die nicht unerheblichen Ausfallzeiten unsere hinzugewonnenen Personalressourcen auffressen.

Den Zeitplan der Roadmap bzw. des GVWG zu kennen, ist für die einrichtungsinterne strategische Planung von erheblicher Bedeutung. In Anlehnung an die terminierten Ausbaustufen können sowohl die mitarbeiter- als auch die

**Michael Wipp**, Beratung und Begleitung für Pflegeeinrichtungen, Karlsruhe. Kontakt: [info@michael-wipp.de](mailto:info@michael-wipp.de)

