

Wilde Gerüchte und Missverständnisse

Rund um das Thema PeBeM sind viele Missverständnisse und Unsicherheiten zu beobachten. Daraus resultieren die wildesten Gerüchte, sagt Experte Michael Wipp.

Herr Wipp, jedes Bundesland kocht sein PeBeM-Süppchen. Wo finden Sie die Regelungen besonders gelungen?

Wipp: Ich möchte differenzieren zwischen ordnungs- und leistungsrechtlichen Regelungen: Ordnungsrechtlich würde ich die „Handreichung zur Umsetzung der neuen Landespersonalverordnung“ aus Baden-Württemberg hervorheben. Diese nimmt weitgehend Abstand von tradierten quantitativen Regelungen wie der bisherigen starren Fachkraftquote und/oder Besetzungsvorgaben und richtet sich strikt an den Zielsetzungen von PeBeM und dem Pflegeberufegesetz aus. Leistungsrechtlich der Nachtrag zum Rahmenvertrag § 75 SGB XI Bayern. Dieser wurde rechtzeitig zur Einführung der neuen Personalbemessung fertiggestellt, weil Bayern die bundesweite Spitzenposition in der personellen Ausstattung der Pflege nicht verlieren wollte. Kein Bundesland ermöglicht es, mehr zusätzliche Funktionsstellen zu vereinbaren als Bayern, sofern eine Einrichtung das in Anspruch nehmen will. Dazu kommt, dass auch ordnungsrechtlich die bisherige starre Fachkraftquote entfällt. Darüber hinaus bietet der genannte Nachtrag den Pflegeeinrichtungen drei Wahlmöglichkeiten in Bezug auf die Einbindung von Funktionsstellen und berücksichtigt damit auch die Herausforderungen bezüglich der Gewinnung von Pflegefachkräften. Leistungsrechtlich ebenso die Regelungen in Mecklenburg-Vorpommern: Hier

wurden die Hausaufgaben zeitnah nach der Einführung der Personalbemessung nach 113 c SGB XI angegangen. Obwohl eines der wenigen Bundesländer, die nach den Qualifikationsebenen differenzieren, gibt es Regelungen zur Substitution und auch praxisnahe Regelungen zur Gewinnung von Mitarbeitern auf der QN3-Ebene. Ebenso finden sich dort Ergänzungen zu den in der „Gemeinsamen Empfehlung nach § 113c Abs. 4 SGB XI“ aufgeführten Fach- und Hilfskräften.

Welche Auswirkungen werden die unterschiedlichen Landes-Regelungen auf die Qualität der Pflege und die Arbeitsbedingungen des Personals haben?

Wipp: Erhebliche Auswirkungen, weil die Chance vertan wurde, mehr Gleichheit zwischen den Bundesländern herzustellen. In der KAP hatten sich die Bundesländer dazu verpflichtet. Das scheint in Vergessenheit geraten zu sein. Die Qualität der pflegerisch-betreuenden Leistungserbringung hängt auch von der insgesamt quantitativ zur Verfügung

stehenden personellen Ausstattung ab. Der Anteil daran bzw. an der Fachkraftausstattung hängt ab von:

- der einrichtungsinternen Inanspruchnahme/Wahl der Mindestpersonalausstattung (= Bezugsgröße) gemäß „Gemeinsame Empfehlung“
- der quantitativen Ausgestaltung auf Landesebene von (zusätzlichen) Fachkraft-funktionsstellen
- der landesspezifischen Form der Anrechnung von Funktionsstellen auf die Mindestpersonalausstattung (Bsp. Bayern 3 Varianten)
- den Bestandsschutzregelungen in Abhängigkeit von der Dauer deren Fortbestandes

Die Anzahl der Mitarbeiter und die Fachkraftausstattung sind zwischen den Bundesländern sehr unterschiedlich ausgestaltet und haben direkten Einfluss auf die Qualität der Pflege und die Arbeitsbedingungen der Mitarbeiter.

Viele Häuser nutzen die Chance, individuelle Lösungen für die Arbeits- und Prozessstruktur zu finden und PeBeM als Grundausrüstung zu verstehen. Leider denken manche Einrichtungen auch, sie müssen sich starr an ein Muster halten. Welchen Eindruck haben Sie?

Wipp: Es sind enorm viele Missverständnisse und Unsicherheiten zu beobachten und daraus resultieren die wildesten Anekdoten und Gerüchte. Meist liegt es an der mangelnden Kenntnis zu den PeBeM-Intentionen, aber auch bezüglich der ordnungs- und leistungsrechtlichen Regelungen auf Landesebene. Ich sage das ohne Vorwurf, weil viele Führungskräfte derart in die alltäglichen Herausforderungen eingezwängt sind, dass ihnen oftmals die Zeit fehlt, sich damit zu beschäftigen. Die Umsetzung kann immer nur unter Berücksichtigung der einrichtungsinternen Gegebenheiten gelingen. Es gibt eben kein „One fits all“. Voraussetzung ist die Kenntnis der PeBeM-Studie in Verbindung mit den landesspezifischen Regelungen, um dann gemeinsam mit dem Team die Frage der passenden Umsetzung zu diskutieren. Dazu gehört es, zunächst eine Be-

standsaufnahme auf zwei Ebenen durchzuführen: Erste Ebene personell – wo steht mein Team in Bezug auf das Fachwissen (Anforderungen aus PfIBG) und zweite Ebene organisatorisch. Unterstützen die gegenwärtigen Arbeitsorganisationsstrukturen einen qualifikations- und kompetenzorientierten Mitarbeiterinsatz oder behindern diese vielleicht sogar die Umsetzung? Aus den Erkenntnissen beider Analysen resultiert der Handlungsbedarf in Bezug auf erforderliche (Nach-)Qualifikationen von Mitarbeitern und ggf. erforderliche Anpassungen der Arbeitsablauforganisation. Beides überführt in eine Zeitschiene mit konkreten Maßnahmen und schon steht der Projektplan. Das sogenannte „Vorbereitungskonzept“ vom GKV-Spitzenverband gibt wertvolle Hinweise dazu.

Die Fragen stellte Susanne El-Nawab.

ALTENHEIM DIGITALKONFERENZ PEBEM PRAXIS-UPDATE 2025

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 zu Programm & Anmeldung:
<https://vinc.li/pebem-2025>



„Es gibt kein ‚One fits all‘ bei PeBeM“

Michael Wipp, Inhaber
von WippCARE

Foto: Alexa.Kisch.Fotographie