

HEIME

Neues Personalbemessungsverfahren/Stellenabgleich als Voraussetzung für Organisations- und Personalentwicklung

Nehmen Sie jetzt den Stellenabgleich vor!

Das neue, im Zuge der jüngst verabschiedeten Pflegereform beschlossene Personalbemessungsverfahren setzt Träger unter Zeitdruck: Rund zwei Jahre haben sie nun, um das gegenwärtig vereinbarte Stellenkontingent intern mit dem künftig erforderlichen Kontingent abzugleichen. Um für künftige Pflegesatzverhandlungen gewappnet zu sein.

Von Michael Wipp

Karlsruhe // Mit dem Gesetz zur Weiterentwicklung der Gesundheitsversorgung (GVWG) hat der Gesetzgeber die jüngste Pflegereform und somit das neue Personalbemessungsverfahren beschlossen. Es muss jetzt über die Landesrahmenverträge umgesetzt werden, weil die neuen Anhaltswerte in Folge ab Juli 2023 bei anstehenden Pflegesatzvereinbarungen gelten.

Im Folgenden wird auf den Part der personellen Auswirkungen des neuen Qualifikationsmix im Rahmen des Personalbemessungsverfahrens eingegangen, der ab dem genannten Zeitraum die antiquierte Fachkraftquote ersetzt und langfristigen Handlungsbedarf erfordert. Beispielfähig werden an einigen Bundesländern die personellen Auswirkungen dargestellt (s. Hinweis). Dabei ist zu beachten, dass die verwendeten Schlüssel in Bezug auf die gegenwärtige Situation einrichtungsintern und/oder bundeslandbezogen abweichen können. Es geht hier letztlich darum, den Weg genau anzuschauen. Dazu ist es auch erforderlich, sich den generellen Zeitplan über die drei Ausbaustufen zu vergegenwärtigen.

Die drei Ausbaustufen

1. **Ausbaustufe ab 1. Januar 2021**
 - Hilfskraftstellen gleichermaßen für alle Bundesländer und Einrichtungen, welche die entsprechenden Voraussetzungen erfüllen (GPVG)
2. **Ausbaustufe ab 1. Juli 2023**
 - Neue Personalanhaltswerte nach § 113 c SGB XI über die Rahmenverträge § 75 SGB X als Grund-



Ab 1. Juli 2023 gelten neue Personalanhaltswerte als Grundlage bei Pflegesatzverhandlungen.

Foto: Susanne El-Nawab

- lage bei Pflegesatzverhandlungen nach § 84 SGB XI
- Bisherige zusätzliche Stellen (§§ 8 Abs. 6 und 84 Abs. 9) werden Bestandteil der neuen Personalanhaltswerte; keine Antragstellung auf diese Stellen mehr möglich. Übernahme bestehender Stellen in die ersten nach dem 1. Juli 2023 stattfindenden Pflegesatzverfahren; Übertragung bis spätestens 31.12.2025.
 - Zum 1. Juli 2023 Angleichung der unterschiedlichen Personalausstattung in den Ländern im Sinne einer größeren Bedarfsgerechtigkeit (Auszug aus „Roadmap“)
3. **Ausbaustufe ab 1. Januar 2025**
 - Das BMG prüft, ob eine weitere Erhöhung der Personalanhaltswerte möglich und notwendig ist § 113 c; Abs.6 SGB XI.

Vergleich der Stellenkontingente

Der Vergleich ist relativ schnell durchgeführt – nach folgendem Vorgehen:

- A. Ermitteln des künftigen Stellenkontingents auf Grundlage der Personalanhaltswerte nach § 113 c Abs. 1 SGB XI in Verbindung mit der nach Punkt A identischen Bewohnerstruktur nach Pflegegraden, differenziert entsprechend den Anhaltswerten zu QN 2, 3 und 4. Hier gilt es, die drei Ergebnisse aufzuaddieren und die Summe dem Ergebnis aus B gegenüberzustellen (siehe Tabelle/Download-Hinweis).
- B. Ermitteln des gegenwärtig mit den Kostenträgern vereinbarten Stellenkontingents auf Grundlage der vertraglich vereinbarten/geltenden Personal-

schlüssel in Verbindung mit der Bewohnerstruktur nach Pflegegraden.

In beiden Vorgängen sind keine Leitungsanteile mit einzubeziehen wie PDL, auch nicht länderspezifische Sonderregelungen wie zum Beispiel in Rheinland-Pfalz „Soziale Dienste“, in Bayern „Zusätzliche Dienste“, in Baden-Württemberg „Sonderpersonalschlüssel Qualität“ etc., weil diese den Vergleich verfälschen. Ebenso ist bei den Vergleichen zwischen den Bundesländern dahingehend Vorsicht geboten, wenn etwa der Nachtdienst nicht im Pflegeschlüssel des Tagdienstes enthalten ist und sich somit scheinbar eine größere Diskrepanz zwischen A und B abbildet.

- C. Sobald die Ergebnisse aus A und B gegenübergestellt sind, sollten im nächsten Schritt unter B aktuell mögliche zusätzliche Stellen nach den §§ 8 Abs. 6 (Fachkraftstellen) und 84 Abs. 9 SGB XI (Hilfskraftstellen) hinzuaddiert werden, soweit diese von der Einrichtung in Anspruch genommen werden (können), um zu sehen, welche Mehrpersonalisierung mit der 2. Ausbaustufe entstünde, weil diese zusätzlichen Stellen ab Juli 2023 nach den Pflegesatzverhandlungen in den neuen Personalanhaltswerten enthalten sind und somit nach einer Übergangsphase entfallen. Stellen nach § 43 b SGB XI bleiben unbenommen weiterbestehen und sind somit letztlich sowohl bei A als auch bei B zusätzlich zu berücksichtigen.

Die Abweichungen zwischen dem gegenwärtig verfügbaren Stellenkontingent und dem ab der 2. Ausbaustufe sind länderspezifisch nicht unerheblich. Das ist auch der Grund, warum in der Roadmap beschrieben ist, dass die Mehrpersonalisierung zunächst vor allem denjenigen Bundesländern zugutekommen sollen, die aktuell deutlich benachteiligt sind. Das gebietet sich auch den dor-

tigen Mitarbeitern und pflegebedürftigen Menschen gegenüber.

Ein Vergleich von jetziger Fachkraftquote mit dem neuen Verfahren ist wenig zielführend, weil es sich um zwei völlig unterschiedliche Herangehensweisen handelt.

Letztlich ist für die jeweilige Einrichtung selbst, mit Ausnahme der großen Trägerverbände, die über mehrere Bundesländer arbeiten, das interne Ergebnis des Vergleichs entscheidend. Diesen möglichst bald durchzuführen, empfiehlt sich aber vor allem aus folgendem Grund:

Bei Pflegesatzverhandlungen ab Juli 2023 gelten über die Landesrahmenverträge nach § 75 SGB XI die Maximalwerte aus § 113 c Abs. 1 SGB XI adaptiert an die bundeslandspezifischen Regelungen. Die beschriebene VK-Stellen-Ermittlung zeigt den künftigen Bedarf differenziert nach QN 2, 3 und 4. Im Gegensatz zum PeBeM-Abschlussbericht unterscheidet § 113 c SGB XI nur nach QN 2-4, eröffnet aber die länderspezifische Möglichkeit, auch nach QN 1-4 zu differenzieren. Das Ergebnis des ermittelten VK-Stellenbedarfs nach QN 2-4 kann jetzt den tatsächlichen Arbeitsverträgen/Qualifikationen gegenübergestellt werden und somit für jedes Qualifikationsniveau von 2-4 den entsprechenden Handlungsbedarf abbilden. Dieser wird sich vor allem in QN 3 zeigen.

Gerade der Stellenabgleich ist Voraussetzung dafür, eine Strategie im Sinne einer Organisations- und Personalentwicklung aufzubauen. Deswegen gilt es, diesen Sachverhalt jetzt anzugehen. Zwei Jahre bis Mitte 2023 sind nicht lange. Die Zeit läuft.

- **Eine tabellarische, beispielhafte Gegenüberstellung der Personalmengen von 7 Bundesländern nach § 113 c SGB XI und aktuellen Anhaltswerten finden Sie als PDF unter den CAREkonkret-Downloads auf altenheim.net.**