

**Kerstin Pleus**

Organisationsberaterin, Krankenschwester, Trainerin für Führungskräfte, MDK-Gutachterin, Pflegedienstleitung, Business-Coach

Dortmund

✉ pflege@kerstinpleus.de

🌐 www.kerstinpleus.de

„Zwischen Paragrafen und Praxisspagat, wie Pflegedienstleitungen in zwei Welten jonglieren“

Als Pflegedienstleitung stehen Sie oft im Zentrum des Geschehens, zwischen Mitarbeitern, Klienten, Patienten, Bewohnern, Angehörigen, usw. In meinem Beitrag möchte ich in dieser Fachzeitschrift für ambulante Pflegedienste die Unterschiede, die Grundlagen und die **Herausforderungen auf die Personaleinsatzplanung** in der stationären Pflege beleuchten und mit denen der ambulanten Pflege vergleichen.



Die Frage nach einem bedarfsgerechten Personaleinsatz ist in der Pflege aktueller denn je. Während in der stationären Pflege mittlerweile das **Personalbemessungsinstrument (PeBeM)** nach § 113c SGB XI die Grundlage bildet, **orientiert sich der Personaleinsatz in der ambulanten Pflege maßgeblich am individuellen Bedarf** und den geäußerten Wünschen der Kunden, den Einsatz der erforderlichen Qualifikation und orientiert sich an der Größe des Versorgungsgebietes und den Fahrt- und Reisezeiten. Außerdem wird der Umfang der Versorgung auch in finanzieller Hinsicht individuell mit den Kunden geklärt. Beide Versorgungsformen unterliegen eigenen Herausforderungen: strukturell, organisatorisch und gesetzlich.

Stationäre Pflege:

Personalbemessung nach § 113c SGB XI

Seit dem 1. Januar 2023 wurde mit dem § 113c SGB XI ein einheitliches und **wissenschaftlich fundiertes Personalbemessungsinstrument für die stationäre Langzeitpflege** eingeführt.

Es dient dazu, den tatsächlichen Pflege- und Betreuungsbedarf der Bewohner auf Grundlage der Pflegegradverteilung innerhalb einer Einrichtung zu ermitteln und darauf basierend den erforderlichen Personalschlüssel zu bestimmen.

Der Einsatz des Personals soll kompetenzorientiert erfolgen, d. h. die beruflich Pflegenden nehmen die Aufgaben wahr, die ihrer Qualifikation entsprechen. Die Rolle der examinierten Pflegefachkräfte verlangt ein hohes Maß an Fachlichkeit.

Grundlagen

- ▶ **Die Pflegegradverteilung als Berechnungsbasis:** Die Einstufung der Bewohner in Pflegegrade bestimmt maßgeblich den Personalbedarf.
- ▶ **Mindestbesetzungen und Qualifikationsmix:** Neben der Anzahl ist auch die Zusammensetzung des Personals (Pflegefachpersonen, Pflegehilfskräfte, Assistenzkräfte) definiert.
- ▶ **Umsetzung in Stufen:** Die Einführung des Instruments erfolgt schrittweise mit Übergangsregelungen.

Vorteile

- ▶ **Transparenz und Planbarkeit** des Personaleinsatzes (sofern der Personalmix auch besetzt ist)
- ▶ **Verbesserung der Arbeitsbedingungen** durch realistischere Besetzungen
- ▶ Steigerung der **Mitarbeiterzufriedenheit**
- ▶ Möglichkeit zur **Weiterentwicklung der Kompetenzen** durch festgelegte Qualifikationsanteile

Herausforderungen

- ▶ **Umsetzung** in der Praxis, insbesondere bei Fachkräfte- und Fachassistentenmangel
- ▶ **Changemanagement** und die hierfür erforderlichen Kompetenzen
- ▶ **Schulung** und Qualifizierung von Fachassistenten- und Hilfskräften
- ▶ **Unterschiedliche Auslastung** und Versorgungsdichte innerhalb eines Hauses
- ▶ **Widerstände** auf Führungs- und Mitarbeiterebene

Die ambulante Pflege: Bedarfsgerechter Einsatz nach Pflegebedarf und individueller Lebenssituation

Im Gegensatz zur stationären Pflege ist der Personaleinsatz in der ambulanten Pflege nicht durch ein bundesweit einheitliches Bemessungsinstrument geregelt. Stattdessen steht der individuelle Pflege- und Betreuungsbedarf und die **individuelle Lebenssituation** der Pflegebedürftigen im Mittelpunkt. Jede Pflegeplanung orientiert sich an der häuslichen Umgebung, den vorhandenen Ressourcen und dem tatsächlichen Unterstützungsbedarf.

Anzahl Pflegerpersonen ▼		Vollzeitäquivalente (VZÄ) gemäß den Vorgaben pro Qualifikation					
		QN 2 - Pflegehilfskräfte		QN 3 - Pflegefachassistenten		QN 4 - Pflegefachpersonen	
Pflegegrad 1		0,0872	---	0,0564	---	0,0770	---
Pflegegrad 2	30	0,1202	3,61 VZÄ	0,0675	2,03 VZÄ	0,1037	3,11 VZÄ
Pflegegrad 3	30	0,1449	4,35 VZÄ	0,1074	3,22 VZÄ	0,1551	4,65 VZÄ
Pflegegrad 4	20	0,1627	3,25 VZÄ	0,1413	2,83 VZÄ	0,2463	4,93 VZÄ
Pflegegrad 5	20	0,1758	3,52 VZÄ	0,1102	2,20 VZÄ	0,3842	7,68 VZÄ
Gesamt	100		14,72 VZÄ		10,28 VZÄ		20,37 VZÄ
= zusammen 45,37 VZÄ							

Abbildung: Berechnung des Personalmix

Grundlagen

- ▶ Individueller Pflegebedarf als Planungsgrundlage
- ▶ Kundenaufträge und Leistungsvereinbarungen
- ▶ Tourenplanung und Personaleinsatzplanung mit wirtschaftlichen Rahmenbedingungen und Versorgungsqualität im Fokus

Vorteile

- ▶ Hohe Individualisierung und Kundennähe
- ▶ Flexible Anpassung an wechselnde Bedarfe
- ▶ Eigenverantwortung und Gestaltungsfreiheit der Pflgeteams

Herausforderungen

- ▶ Wirtschaftlicher Druck durch teils niedrige Leistungsvergütungen und hohe Fahrzeiten (Baustellen, Staus, ländlicher Bereich)
- ▶ Hohe Komplexität in der Einsatzplanung durch kurzfristige Änderungen
- ▶ Mangel an qualifiziertem Personal und geringe Zeitressourcen
- ▶ Kaum gesetzliche Vorgaben zur Mindestbesetzung

Ein Praxisbeispiel für Personalbemessung in der stationären Pflege

Grundlage der notwendigen Personalberechnungen ist § 113 c SGB XI (Pflegeversicherung).



Den vollständigen Gesetzesparagrafen können Sie im Internet unter www.gesetze-im-internet.de ansehen.

Durch einen Klick kommen Sie direkt zum erwähnten Paragrafen.

Für die Berechnung des Personalbedarfs wurde eine stationäre Pflegeeinrichtung mit insgesamt 100 Bewohnern herangezogen.

Die Verteilung der Pflegegrade in unserem Beispiel liegt wie folgt vor:

- 30 Personen mit Pflegegrad 2
- 30 mit Pflegegrad 3
- 20 mit Pflegegrad 4
- 20 mit Pflegegrad 5

Auf Basis der gesetzlichen Vorgaben gemäß § 113c SGB XI ergibt sich ein erforderlicher Personalmix von insgesamt 45,37 Vollzeitäquivalenten (VZÄ).

SGB XI - Soziale Pflegeversicherung

§ 113c Personalbemessung in vollstationären Pflegeeinrichtungen

(1) Ab dem 1. Juli 2023 kann in den Pflegesatzvereinbarungen nach § 84 Absatz 5 Satz 2 Nummer 2 für vollstationäre Pflegeeinrichtungen höchstens die sich aus nachfolgenden **Personalanhaltswerten** ergebende personelle Ausstattung mit Pflege- und Betreuungspersonal vereinbart werden:

1. für Hilfskraftpersonal ohne Ausbildung nach Nummer 2

- 0,0872 Vollzeitäquivalente je Pflegebedürftigen des Pflegegrades 1
- 0,1202 Vollzeitäquivalente je Pflegebedürftigen des Pflegegrades 2
- 0,1449 Vollzeitäquivalente je Pflegebedürftigen des Pflegegrades 3
- 0,1627 Vollzeitäquivalente je Pflegebedürftigen des Pflegegrades 4
- 0,1758 Vollzeitäquivalente je Pflegebedürftigen des Pflegegrades 5

2. für Hilfskraftpersonal mit landesrechtlich geregelter Helfer- oder Assistenz Ausbildung in der Pflege mit einer Ausbildungsdauer von mindestens einem Jahr

- 0,0564 Vollzeitäquivalente je Pflegebedürftigen des Pflegegrades 1
- 0,0675 Vollzeitäquivalente je Pflegebedürftigen des Pflegegrades 2
- 0,1074 Vollzeitäquivalente je Pflegebedürftigen des Pflegegrades 3
- 0,1413 Vollzeitäquivalente je Pflegebedürftigen des Pflegegrades 4
- 0,1102 Vollzeitäquivalente je Pflegebedürftigen des Pflegegrades 5

3. für Fachkraftpersonal

- 0,0770 Vollzeitäquivalente je Pflegebedürftigen des Pflegegrades 1
- 0,1037 Vollzeitäquivalente je Pflegebedürftigen des Pflegegrades 2
- 0,1551 Vollzeitäquivalente je Pflegebedürftigen des Pflegegrades 3
- 0,2463 Vollzeitäquivalente je Pflegebedürftigen des Pflegegrades 4
- 0,3842 Vollzeitäquivalente je Pflegebedürftigen des Pflegegrades 5

Dieser setzt sich zusammen aus:

- ▶ 14,72 VZÄ Pflegehilfskräften (Qualifikationsniveau QN 2)
- ▶ 10,28 VZÄ Pflegefachassistenten (QN 3)
- ▶ 20,37 VZÄ Pflegefachpersonen (QN 4)

Merkmal	Stationäre Pflege	Ambulante Pflege
Grundlage für Personaleinsatz	Personalbemessungsinstrument §113c SGB XI	Individuelle Pflegeplanung und Kundenbedarf
Einflussfaktor	Pflegegradverteilung im Haus	Kundenstruktur und Versorgungsgebiet
Personalstruktur	Personalmix geregelt	In der Regel gemischt, ohne festen Schlüssel
Herausforderungen	Umsetzung des Instruments, Fachkräfte-Assistenzmangel	Tourenoptimierung, kurzfristige Änderungen, Wirtschaftlichkeit
Flexibilität	Eher gering (strukturiert)	Hoch, aber ressourcenintensiv

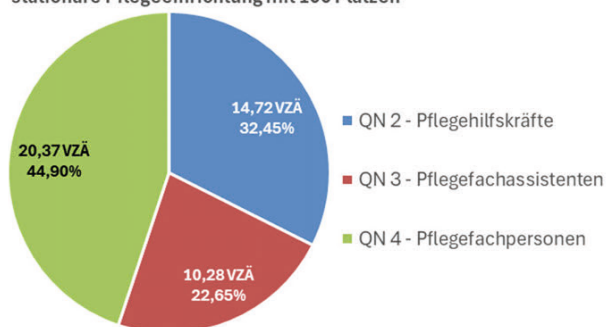
Diese Zahlen sollen die Grundlage für eine bedarfsge-
rechte Personaleinsatzplanung bilden und sicher, so dass
die pflegerische Versorgung entsprechend der gesetzli-
chen Rahmenbedingungen fachlich adäquat umgesetzt
werden kann.

Zur Veranschaulichung des Personalmixes in einer statio-
nären Pflegeeinrichtung mit 100 Bewohnern zeigt dieses
Beispiel anschaulich die prozentuale Verteilung der Quali-
fikationsniveaus gemäß § 113c SGB XI:

- ▶ **Pflegehilfskräfte (QN 2):** 32,4 %
- ▶ **Pflegefachassistenten (QN 3):** 22,7 %
- ▶ **Pflegefachpersonen (QN 4):** 44,9 %

Vergleich beider Versorgungsformen

Personalmix nach § 113c SGB XI
stationäre Pflegeeinrichtung mit 100 Plätzen



Für die stationäre Pflege gelten in § 113 c SGB XI gesetzlich
festgelegten Personalanhaltswerte in Vollzeitäquivalenten.
Die Personalausstattung ist am Versorgungsbedarf der
Pflegebedürftigen (Pflegegrade) ausgerichtet.

In der ambulanten Pflege basiert der Personaleinsatz auf
dem tatsächlichen Pflegebedarf der Kunden. Es gibt **keine**
gesetzlichen Anhaltswerte.

In der Planung (Grundlage ist der Maßnahmenplan) wird
der individuelle Bedarf auf Basis durchschnittlicher Zeit-
aufwände in Minuten zugrunde gelegt.

Ziel der Tourenplanung ist neben der Kontinuität die
Kostendeckung.

Fazit

Der Personaleinsatz in der stationären und ambulanten
Pflege unterscheidet sich grundlegend – sowohl in den
gesetzlichen Rahmenbedingungen als auch in den prakti-
schen Anforderungen.

Während die stationäre Pflege zunehmend von einem zen-
tralen Personalbemessungsinstrument profitiert, bleibt die
ambulante Pflege stark von individuellen Kundenbedarfen
und wirtschaftlichen Rahmenbedingungen geprägt.

Für beide Bereiche gilt: Eine kluge und vorausschauende
Personaleinsatzplanung, die Fachlichkeit, Wirtschaftlich-
keit und die Mitarbeiterzufriedenheit verbinden, und sind
der Schlüssel für eine zukunftsfähige Pflegeversorgung.

Mehr Infos...

Nehmen Sie gern
Kontakt zu mir auf! ●

Ihre Kerstin Pleus
www.kerstinpleus.de



● Kerstin Pleus