TOP: 4.1
zur Sitzung des Werkausschusses (NüSt) vom 10.04.2025

Aktueller Sachstand Personalbemessungsverfahren (PeBeM)

S a c h v e r h a l t

1. PeBeM im Kontext gesetzlicher Grundlagen zur Verbesserung der Situation in der Pflege

Mit dem Ziel einer nachhaltigen Verbesserung der Situation in der Pflege wurden seit 2019 mehrere Initiativen und Bundesgesetze beschlossen, die strategisch ineinandergreifen und zeitlich versetzt eingeführt wurden:

- Konzertierte Aktion Pflege (KAP)
- Pflegepersonal-Stärkungsgesetz (PpSG)
- Gesundheitsversorgungs- und Pflegeverbesserungsgesetz (GPVG)
- Gesundheitsversorgungsweiterentwicklungsgesetz (GVWG)
- Personalbemessungsverfahren (PeBeM)

Personalbemessungsverfahren (PeBeM)

Zur Vorbereitung der Einführung bundeseinheitlicher Personalschlüssel des GVWG wurde im Herbst 2019 eine Studie an die Universität Bremen/Prof. Rothgang in Auftrag gegeben, die am 30.06.2020 abgeschlossen und in eine „Roadmap zur Verbesserung der Personalsituation in der Pflege und schrittweisen Einführung eines neuen Personalbemessungsverfahrens für vollstationäre Pflegeeinrichtungen“ überführt wurde.

Mit Verabschiedung des Gesundheitsversorgungsweiterentwicklungsgesetzes (GVWG) im Februar 2021 wurde für den Bereich der stationären Langzeitpflege als Voraussetzung zur Einführung des neuen Personalbemessungsverfahrens der 01.07.2023 als Termin zur Einführung bundeseinheitlicher Personalschlüssel festgesetzt.

Zu den zentralen Ergebnissen der Rothgang-Studie gehörte jedoch auch die Erkenntnis, dass die Einführung des neuen Verfahrens nur schrittweise erfolgen könne und im Prinzip eine mittel- und langfristige Personal- und Organisationsentwicklungsmaßnahme darstelle. Diese könne nur mittels entsprechender Analyse und Optimierung der Arbeitsorganisation, sowie gezieltem Einsatz von Technik und Digitalisierung bewältigt werden und müsse zudem mit einer grundlegenden Reflektion des Pflegeverständnisses und einer Anpassung des Pflegebedürftigkeitsbegriffs einhergehen.

Daher wurde von Seiten des GKV-Spitzenverbands ein Folgeprojekt zur Praxiserprobung des „Algorithmus 1.0“ der Personalbemessung nach Rothgang ausgelobt. Damit sollten deutschlandweit insgesamt zehn Einrichtungen der stationären Langzeitpflege eine einjährige Begleitung erhalten um die Forschungsergebnisse der PeBeM Studie in der Praxis einzuführen, auszuwerten und daraus einen „Algorithmus 2.0“ zu generieren. Das Modellprojekt ging im Herbst 2023 an den Start. Ergebnisse sind für Mitte 2025 angekündigt.

Der GKV-Spitzenverband hat trotzdem bereits zum 22.02.2023 Empfehlungen zum Inhalt der Rahmenverträge ausgesprochen. In § 113c SGBXI wurden schließlich der Rahmen und das Verfahren beschrieben, innerhalb dessen sich – wie vorgesehen - seit dem 01.07.2023 die Pflegesatzverhandlungen zwischen Leistungserbringern und Leistungsträgern bewegen dürfen – nicht müssen.

Nachdem Bayern im bundesweiten Vergleich bereits vor diesem Termin die höchste Fachkraftquote hatte und in der Personalausstattung sogar leicht über den Zielvorgaben des Algorithmus 1.0 der Rothgang-Studie lag, hatten entsprechende Pflegesatzverhandlungen nach PeBeM bislang noch keine Auswirkungen auf die Personalausstattung in der Langzeitpflege.

Eine bundesweite Umsetzung von PeBeM, unter Berücksichtigung eines praxiserprobten „Algorithmus 2.0“, ist bisher für Mitte 2025 geplant. Die sogenannte Roadmap zur Einführung des neuen Personalbemessungsverfahrens sah jedoch vor, dass Berichte und Empfehlungen aus den Modellprojekten spätestens Ende 2024 vorliegen sollten. Diese stehen bis heute aus.

Jede Beschäftigung mit PeBeM erfordert jedoch zu Beginn eine Auseinandersetzung mit mehreren zentralen Begrifflichkeiten und Konzepten. Die Zielvorstellung sieht vor, dass PeBeM zu einem „bedarfsorientierten Pflegehandeln“ bzw. einem „qualifikations- und kompetenzorientierten Personaleinsatz“ in der Pflege führt. Dies soll mittels langfristig aufgesetzter Maßnahmen der Personal- und Organisationsentwicklung erreicht werden.
Zwei Begrifflichkeiten, die in allen Veröffentlichungen zu PeBeM eine herausgehobene Rolle spielen, aber in unterschiedlichsten Kontexten Verwendung finden sind daher:

Qualifikation	Qualifikationsorientierter Personaleinsatz, Qualifikationsniveau, Qualifikationszuordnung, Qualifizierung, qualifikationsorientierte Bezugspflege,
Kompetenz	kompetenzbasiertes Personalmanagement, Kompetenzerhebung, Kompetenzanalyse, Kompetenzprofil, Kompetenzentwicklung, Kernprozess der Kompetenzorientierung

In aller Munde war zu Beginn auch das Konzept einer „Stationären Tourenplanung“. Häufig wurde es im Doppelpack mit „Nettoarbeitszeiten“ in die Diskussion gebracht.
Während das Konzept der Nettoarbeitszeit aus Sicht von Fachleuten eher „altem Wein in neuen Schläuchen“ entspricht, ist die Idee einer stationären Tourenplanung ein neuer Ansatz, der inzwischen jedoch mit einem veränderten Wording versehen wird. Zu groß waren offenbar Missverständnisse, die aus vorschnellen Vergleichen mit echten ambulanten Strukturen resultierten – die wiederum in einigen Einrichtungen der Langzeitpflege (z.B. Allgäupflege) schon lange vor PeBeM erprobt worden sind. Aktuell wird in zahlreichen Veranstaltungen und Publikationen daher häufiger von „veränderter Ablaufplanung“ als von „Tourenplanung“ gesprochen.

2. Aktivitäten zur Implementierung von PeBeM im NüSt

NüSt hatte sich Anfang 2023 mit dem August-Meier-Haus als Modelleinrichtung am Bewerbungsverfahren beteiligt und es in die letzte Stufe des Auswahlprozesses geschafft, aber am Ende keinen Zuschlag erhalten.
NüSt intern wurde in der Folge ein PeBeM Steuerungsteam gebildet, welches die Aufgabe hatte, vorbehaltlich der Ergebnisse der Modelleinrichtungen, Grundlagen zur Einführung von PeBeM zu erarbeiten und die erforderliche Organisationsentwicklung anzubahnen.

2. 1 Chronologie und Übersicht bisheriger Aktivitäten:

- Anmeldung und Teilnahme mehrerer Teams am Transkap Projekt
- Interne Fortbildungen
- Bewerbung als Modelleinrichtung

a) Einrichtung des Steuerungsteams

- Erstes Treffen am 21.04.2023; danach überwiegend wöchentlich an Freitagen
- Kickoff Termine in den Einrichtungen (23.05.2023 AHS & AHJ, 24.05.2023 AMH & AHP)
- Kommunikation (mehrere Ticker zu Initialaktivitäten)

b) Organisation und Durchführung interner Workshops

- 06.11.2023 Vorbereitung zur Personalberechnung
- 13.11.2023 Personalberechnung
- 05.12.2023 Workshop zur Vorbereitung der stationären Tourenplanung
- 29.01.2024 Workshop zu Qualifikationsniveaus
- 02.02.2024 PE-Konferenz - Sonderthema Geronto-Fachkräfte
- 06.03.2024 Workshop Aufgabenprofil Geronto-Fachkräfte

c) Teilnahme an Tagungen, Konferenzen, Online Seminaren

- Veranstaltungen von Frau König / Frau Kämmer
- Seminar in Würzburg von Frau Jurgschat-Geer (17.04.2023)
- Online-Veranstaltung Contech zum Thema „Rollenverständnis“ (18.04.2024)
- Fachtag Pflege in Nürnberg (26.09.24)

d) Online Beratung mit WippCARE

- 21.06.2023
- 13.10.2023
- 12.01.2024
- 04.07.2024

e) Aufbau interner Expertiseteams, die künftig standortübergreifend aktiv werden

- Wundmanagement
- Schmerz

f) Bearbeitung von Einzelthemen

- Aufbau von Reflektionskompetenz
- Arbeitsplatzbeschreibungen für den Übergang von BASS Kräften und HWDs in Pflegepräsenzkräfte
- Screening aller Pflegefachhelfer im NüSt zur Frage, ob Behandlungspflege übernommen werden kann oder ob dies - verbunden mit einem Wissensupdate - nochmals angeleitet werden muss. Beteiligt waren die Personalabteilung und PDLs.

3. Ausblick

Das NürnbergStift konzentriert sich im weiteren Verlauf auf die konkreten Maßnahmen zur Pflegeablaufplanung und -umsetzung hinsichtlich des qualifikationsorientierten Personaleinsatzes.

Als Voraussetzung für Personalbedarfsplanung und -steuerung orientiert an vier Qualifikationsniveaus (QN1-4) im Rahmen der Pflegeablaufplanung wird ein für alle Einrichtungen einheitliches Tool entwickelt und eingeführt. Auf der Basis der Netto-Arbeitszeit sowie den Verhandlungsergebnissen der Pflegesatzverhandlung und unter Beachtung des einrichtungsindividuellen Pflegegradmixes wird den verantwortlichen Pflegedienstleitungen ein Instrument mit tagesgenauen Berechnung des Personalsolls differenziert nach Qualifikationsniveaus zur Verfügung gestellt. Vor dem Hintergrund der neuen Ausrichtung der Pflegeorganisation, die, wie oben beschrieben, auf qualifikationsorientiertem Personaleinsatz aufbaut, soll mit dem Arbeitstool sichergestellt werden, dass sowohl die nötigen Soll-Bedarfe wie auch die Ist-Ressourcen an unterschiedlichen QN´s abgebildet und gesteuert werden.

Entgegen vielen Erwartungen und Hoffnungen ist es noch nicht gelungen, die Leitkonzepte von PebeM – eine Erstellung von Kompetenzprofilen mit Zuordnung von Qualifikationsniveaus für alle Mitarbeiter und eine konsequent veränderte Ablaufplanung mit zum Teil bereichsübergreifender Personaleinsatzplanung – einzuführen. Es gilt stetig am Thema zu bleiben und Schritt für Schritt die Pflegeorganisation zu verändern. Dafür wird im nächsten Schritt der Pflegeablaufplan bezüglich vier Qualifikationsniveaus in einem definierten Wohnbereich erarbeitet und begleitend umgesetzt. Die Pflegesoftware Sinfonie wird als digitale Unterstützung von Beginn an mitberücksichtigt. Die wichtigen Erkenntnisse sollen parallel anderen Wohnbereichen zur Verfügung stehen.

Vorangekommen ist eine sukzessive Bearbeitung von Themen, die den notwendigen Rahmen für PeBeM bilden werden. Expertenteams, die künftig bereichs- und einrichtungsübergreifend eingesetzt werden können, sind ein wichtiger Baustein einer kompetenzbasierten Einsatzplanung. Die Teams sind noch nicht in dieser Weise arbeitsfähig, ihnen fehlt auch noch das notwendige Selbstverständnis – aber erste Schritte sind gegangen worden.

Vor dem Hintergrund der Personal- und Organisationsentwicklung wird es wichtig sein die Fach- und Führungskarriere der Pflegekräfte verstärkt im Blick zu haben und die nötigen Aufgabenzuschnitte zu definieren. Schließlich wird die Pflegeorganisation der Zukunft viel stärker auf wenigen hochqualifizierten und kompetenten Pflegekräften aufbauen müssen.

Als besonders brisantes Thema gilt in der Fachwelt der eng mit der Grundidee von PeBeM verknüpfte höhere Bedarf an Assistenzkräften. Bei NüSt wurden diesbezüglich zwei Maßnahmen ergriffen. Zum einen haben wir für unsere Betreuungsassistenten (BASS) und die Mitarbeitenden aus dem Hauswirtschaftlichen Dienst (HWD) ein Verfahren erarbeitet, mit dem eine Überführung zur Pflegepräsenzkraft ermöglicht wurde. Zum anderen haben wir interne Strukturen aufgebaut, um Mitarbeitende, die sich weiterqualifizieren können und wollen, direkt bei NüSt zur Pflegefachassistenz ausbilden zu können. Die Förderungsprogramme der Bundesagentur für Arbeit leisten hier einen unverzichtbaren Beitrag für die Ausbildung.

Der nächste Schritt der Weiterentwicklung der generalistischen Ausbildung geht mit dem Bundesgesetz zur Pflegeassistenz einher. Damit sollen die dringend benötigten Ausbildungsplätze sowie der Ausbildungsrahmen in der praktischen Ausbildung sichergestellt werden.

Die Altenpflegemesse findet in diesem Jahr wieder in Nürnberg statt, und das Thema PeBeM nimmt genauso wie vor zwei Jahren mit vielfältigen Fragestellungen großen Raum ein. Im Kongress wie auch bei den Ausstellern sind viele Inhalte mit der Pflegeorganisation verbunden. Das Thema wird uns in der Pflege noch einige Jahren beschäftigen.

Die vollumfängliche Einführung einer an Bewohnerbedarfen orientierten Ablaufplanung in Kombination mit einem passgenau zusammengestellten Qualifikationsmix des Personals wird wohl erst durch die Ergebnisse aus den Modelleinrichtungen richtig Fahrt aufnehmen.