

Personalabgleich – aber richtig

→ **Personalmeldungen** Heime sind dazu verpflichtet nachzuweisen, dass sie das vereinbarte Personal auch vorhalten und einsetzen. Bei der Berechnung ist wichtig, das Personal-Soll richtig zu ermitteln und das vorhandene Personal richtig zu bewerten. Zwei Methoden zur Bewertung. *Text: Nicola Dissel-Schneider | Michael Wipp*

Bereits seit dem 1. 7. 2008 befinden sich die stationären Pflegeeinrichtungen in der gesetzlichen Pflicht, jederzeit durch Personalabgleich nachweisen zu müssen, ob sie das vereinbarte Personal auch vorhalten. Rückforderungen der Pflegekassen aufgrund „aufgedeckter“ (angeblicher) Personalunterschreitungen belaufen sich zum Teil auf über 100 000 Euro. Gleich-

zum einen das Personal-Soll richtig zu ermitteln und zum anderen das vorhandene Personal richtig zu bewerten.

Basis für die Ermittlung des Personal-Solls sind zunächst die vereinbarten Personalschlüssel in Verbindung mit der Bewohnerstruktur, die Gegenstand der vereinbarten LQV/LQM ist. Darüber hinaus ist die in den vereinbarten Personalschlüsseln vereinbarte bzw. kalkulatorisch hinterlegte Soll-Arbeitszeit pro Woche festzustellen. Diese ergibt sich in der Praxis bislang häufig nur – wenn überhaupt – aus den Kalkulationsunterlagen. Die im Rahmen des Beispiels herangezogenen Personalschlüssel sind aus Baden-Württemberg. Der baden-württembergische Rahmenvertrag nach § 75 SGB XI LRV BW stammt – bezogen auf diesen Teil des Dokuments – aus dem Jahre 2003. In dieser Zeit war die 38,5-Stunden-Woche prägend. Die Schlüssel beinhalten das Pflegepersonal für Tag- und Nachtdienst, die Pflegedienstleitung, den sozialen Dienst und die Qualitätsmanagement-Beauftragte. Als Jahres-Netto-Arbeitszeit je Vollkraftstelle (VK) bei 38,5 Stunden pro

» Das Stellenplankalkül orientiert sich an der Soll-Arbeitszeit, wie sie in den Arbeitsverträgen vereinbart wurde.

zeitig ist die Frage, wie der Personalabgleich durchzuführen ist, rechtlich eindeutig häufig weder in den Rahmenverträgen noch in den Vergütungsvereinbarungen inkl. LQV/LQM geregelt. Immer wieder geraten Pflegeeinrichtungen in dieser rechtlichen Grauzone aufgrund vorschneller, unbedachter Personalmeldungen in die Rückzahlungsfalle. Um dies zu vermeiden, ist es wichtig,

1) AUS DEN LEISTUNGSQUALITÄTSVEREINBARUNGEN (LQV/LQM) IN BADEN-WÜRTTEMBERG:

	Bewohner Struktur	Personalschlüssel	Vollkraftstellen (VK) Fach- und Hilfskräfte
Pflegestufe 0	2	4,47	0,45
Pflegestufe 1	10	3,13	3,19
Pflegestufe 2	16	2,23	7,17
Pflegestufe 3	7	1,65	4,24
	35		15,05

Der baden-württembergische Rahmenvertrag nach § 75 SGB XI von 2003. In dieser Zeit war die 38,5-Stunden-Woche prägend. Die Schlüssel beinhalten das Pflegepersonal für Tag- und Nachtdienst, die Pflegedienstleitung, den sozialen Dienst und die QMB.

Tabelle: Schneider-Dissel, Wipp



Wo keine Regelungen zum Personalabgleich bestehen, sollte der Träger darauf achten, die Leistungen der eigenen Einrichtung nicht zu niedrig zu bewerten.

Foto: photoalto

Woche werden analog Niedersachsen 1 567 Stunden pro Jahr unterstellt (Tabelle 2).

Im Regelfall fordern die Kostenträger einen Personalabgleich einzeln für jeden Monat über einen Zeitraum von mehreren Monaten. Hierfür ist für jeden Monat die jeweilige Bewohnerstruktur zu ermitteln und anhand der Personalschlüssel die vereinbarten VK-Werte und die Netto-Soll-Arbeitszeit festzustellen.

Für die anschließende Bewertung des vorhandenen Personals bieten sich grundsätzlich zwei Methoden an: zum einen die in den Arbeitsverträgen vereinbarte Soll-Arbeitszeit (Stellenplankalkül) und zum anderen die effektiv geleisteten

Stunden ausweislich des Dienstplans (Dienstplankalkül).

Beim Stellenplankalkül wird die im Unternehmen im Arbeitsvertrag und im Dienstplan als VK-Wert hinterlegte Wochenarbeitszeit für jeden Mitarbeiter ermittelt und mit dem VK-Soll-Wert von z. B. 15,05 VK (Tabelle 1) verglichen. Auf Grundlage einer 38,5 Stunden-Woche zählt ein Mitarbeiter mit 38,5 Std. mit 1,0 VK, mit 20 Std. also 0,52 VK und mit 40 Std. 1,04 VK. Von den Kostenträgern wird in diesem Zusammenhang strittig gestellt, ob Unterschiede zwischen der Soll-Arbeitszeit, die dem vereinbarten Personalschlüssel zugrunde lagen (z. B. 38,5 Std./Woche), zu dem später im Betrieb tatsächlich herrschenden Arbeitszeitmodell

→

2) ERMITTLUNG DER JAHRES- UND MONATS-NETTO-ARBEITSZEITEN*

		Netto-Arbeitszeit je VK/Jahr	Netto-Arbeitszeit je VK/Monat
Kalendertage/Jahr	365		
• abzüglich	52 Sonntage 52 Samstage		
	10 Feiertage		
Zwischensumme	114 Tage		
• abzüglich	13,75 Erkrankung, Kur		
	33,80 Urlaub, Mutterschutz		
Nettoarbeitstage	203,45 Tage		
Bezogen auf 38,5 Std./Woche		1.567 Std. (= 203,45 Tage x 7,7 Std.)	130,58 Std. (=1.567 Std./12 Monate)
Bezogen auf 40,0 Std./Woche		1.628 Std. (= 203,45 Tage x 8,0 Std.)	135,66 Std. (= 1.628 Std./12 Monate)

Im Regelfall fordern die Kostenträger einen Personalabgleich einzeln für jeden Monat über einen Zeitraum von mehreren Monaten. Hierfür ist für jeden Monat die jeweilige Bewohnerstruktur zu ermitteln und anhand der Personalschlüssel die vereinbarten VK-Werte und die Netto-Soll-Arbeitszeit festzustellen.

*laut niedersächsischer Pflegesatzkommission

BEISPIELRECHNUNG:

In einem Betrieb zählt als VK eine Soll-Arbeitszeit von 38,5 Std./Wo bei einer 5-Tage-Woche mit einem Schichtsystem von 7,5-Std.-Tagesdienst und zehn Std./Nacht. Im Monat Oktober 2010 bestanden 21 Arbeitstage. Das monatliche Stundenkontingent einer VK beträgt demnach 161,7 Stunden (38,5/5 Tage = 7,7 Std./Tag x 21 Arbeitstage = 161,7 Std.). Frau A und Frau B sind Vollzeitkräfte; Frau B ist reine Nachtwache. Da Frau B eine Woche im Urlaub ist, übernimmt Frau A vertretungsweise eine Woche Nachtschicht. Der Dienst dieser beiden Damen sieht sodann wie folgt aus:

Frau A			Frau B		
Tagesschicht	16 x 7,5 h =	120 h	Nachtschicht	12 x 10 h =	120 h
Nachtschicht	5 x 10 h =	50 h	Urlaub	5 x 7,7 h =	38,5 h
SUMME		170 h		158 h	
+/-Std zu 161,7 Std./Monat		+ 8,3			- 3,7

Beim Stellenplankalkül zählen beide im Beispielmonat mit 1,0 VK. Beim Dienstplankalkül zählen Frau A mit 170 Stunden und Frau B nur mit ihren 120 Stunden. Die 8,3 Überstunden von Frau A werden also auf die zu erbringenden Soll-Leistung angerechnet, die Urlaubstage von Frau B nicht.

(z. B. 40 Std./Wo) berücksichtigt werden. Ferner ist mit den Kostenträgern strittig, ob geleistete Überstunden den VK-Ist-Wert erhöhen.

Nach dem Dienstplankalkül erfolgt für den Prüfzeitraum eine Auswertung der geleisteten Arbeitszeit laut abgerechnetem Dienstplan. Maßgeblich sind die reinen Netto-Anwesenheitszeiten (ohne Krankheits- u. Urlaubstage). Sodann ist die Ist-Arbeitszeit mit der Soll-Netto-Arbeitszeit zu vergleichen, die sich aus den Personalschlüsseln für den Vergleichszeitraum ergibt. Basis für die Bemessung, ob die Personalschlüssel erfüllt sind, wird beim so genannten Dienstplankalkül damit die faktische Leistung der Einrichtung „am Bewohnerbett“ einschließlich aller indirekten Pflegeanteile (Qualitätszirkel, Dokumentationsarbeiten, etc.).

Bundesländer regeln unterschiedlich Bislang wird die Frage, wie der Personalabgleich durchzuführen ist, detailliert ausschließlich in Hessen und Niedersachsen rahmenvertraglich geregelt. Andere Bundesländer wie Berlin, Bayern und Rheinland-Pfalz haben neben den Personalschlüsseln nur wenige weitere Eckdaten festgelegt. Im Saarland und in Rheinland-Pfalz steht die Überarbeitung des Rahmenvertrages unter Einbeziehung eines Verfahrens zum Personalabgleich aktuell bevor.

Ein Vergleich zwischen Hessen und Niedersachsen macht die beiden unterschiedlichen Grundhaltungen deutlich: in Hessen gilt als „Leistung“ nur das, was mit Kosten verbunden ist. Überstunden werden nur dann als erbrachte Leistung bewertet, soweit sie ausbezahlt wurden. Die Tatsache, dass aufgelaufene Überstunden den Betrieb am Jahresende zu entsprechenden Rückstellungen veranlassen, die ebenfalls Kosten darstellen, bleibt bei dieser Betrachtung gänzlich unberücksichtigt. Anders hingegen erkrankte Mitarbeiter, so lange sie sich noch in der Lohnfortzahlung befinden.

In Niedersachsen hingegen wird eine Vollkraft mit 1 567 zu erbringenden (=Netto-) Jahresarbeitsstunden bewertet. Hieraus wird auf Basis der vereinbarten Personalschlüssel eine zu erbringende Soll-Arbeitszeit (= Netto-Anwesenheit) ermittelt und diese mit der laut Dienstplan tatsächlich von den Mitarbeitern erbrachten Ist-Arbeitszeit verglichen. Erkrankte Mitarbeiter werden, gleichgültig, ob sie Lohnfortzahlung erhalten, nicht berücksichtigt. Das ist dann auch konsequent logisch, weil innerhalb der genannten Nettoarbeitszeit diese Anteile bereits berücksichtigt sind. Demgegenüber werden alle erbrachten Überstunden vollständig angerechnet. Auch das ist sachge-

» Die Netto-Betrachtung weist häufig eine höhere Personal-IST-Besetzung nach als das Stellenplankalkül.

In der Praxis hat es sich erwiesen, dass bei einem längeren Betrachtungszeitraum und unter der faktischen Notwendigkeit, Urlaubs- und Krankheitstage durch Überstunden auffangen zu müssen, die Netto-Betrachtung häufig eine höhere Personal-IST-Besetzung nachweist als das Stellenplankalkül. Das Stellenplankalkül führt nur dann zu einer korrekten Bewertung, wenn kein Mitarbeiter aus der Lohnfortzahlung herausgefallen ist und keine Überstunde geleistet wurde. Demgegenüber bildet das Dienstplankalkül die Leistung sachgerechter ab: Den Bewohner interessieren keine Lohnfortzahlungskosten, sondern ob er täglich faktisch die benötigte Hilfe erhält.



Bei Leih-Mitarbeitern entfallen die Fehlzeiten, da die Personalfirma verpflichtet ist, in diesem Fall Ersatzpersonal zu stellen. Diese Mehrleistung sollte einkalkuliert werden.

Foto: Krückeberg

recht, weil damit Kosten verbunden sind und eine faktische Leistung erbracht wird.

Ein großer Diskussionspunkt ist die Frage, ob für den Personalabgleich zur Bemessung der Soll-Leistung überhaupt eine Soll-Stunden-Zahl zu ermitteln ist. Hintergrund ist die Tatsache, dass im Regelfall in den bisherigen Vereinbarungen die Frage, welche Wochenstundenzahl dem Personalschlüssel hinterlegt ist, nicht explizit geregelt wurde. Als Folge setzen Kostenträger wie Heimaufsichtsbehörden als VK-Soll-Wert immer nur den Wert an, der aktuell im Heim intern als VK-Wert angesetzt wird. Da in den letzten Jahren eine Vielzahl von Trägern die Wochenarbeitszeit von 38,5 Std/Wo auf 40 Std/Wo erhöht haben, wird die dadurch erbrachte tatsächliche Mehr-Leistung nicht berücksichtigt. Gelangt man bei dieser Berechnung zu Personalengpässen, wird das Heim im schlimmsten Fall zusätzlich mit Rückforderungen überzogen, obwohl es faktisch mehr geleistet hat, als zum Zeitpunkt der Unterzeichnung der Vergütungsvereinbarung kalkuliert war.

Ein weiterer Diskussionspunkt ist die Bewertung von Mitarbeitern, die wegen Urlaub oder Krankheit abwesend sind. Im Stellenplankalkül werden diese häufig in Abhängigkeit von der Frage bewertet, ob ein Lohnfortzahlungsanspruch besteht. Damit fließen urlaubsbedingt fehlende Mitarbeiter in die Berechnung ein, ebenso wie kranke Mitarbeiter in den ersten sechs Wochen ihrer Erkrankung. Nach dem Dienstplankalkül ist es demgegenüber unerheblich, ob ein Mitarbeiter aufgrund von Urlaub oder Erkrankung fehlt und ob er Lohnfortzahlung erhält oder nicht. Maßgeblich sind allein die Mitarbeiter, die „im Dienst anwesend sind“. Alle anderen sind für die Hochrechnung unbeachtlich. Dieses Vorgehen ist dann sachgerecht, wenn die Grundlage für diese Form

der Bewertung die verfügbare Nettoarbeitszeit darstellt, weil diese alle Ausfallzeiten bereits berücksichtigt hat.

Im Gegenzug fließen jedoch im Dienstplankalkül alle Überstunden als erbrachte Leistung ein, gleichgültig danach, ob sie im Referenzzeitraum abgebaut/ausbezahlt werden. Im Stellenplankalkül werden diese Überstunden häufig nicht als erbrachte Leistung bewertet.

Der zunehmende Mangel an Pflegefachkräften macht es verstärkt erforderlich, dass Träger auf Fachkräfte von Personalleasing-Firmen zurückgreifen müssen. Diese Mitarbeiter haben in der Einrichtung, in der sie eingesetzt werden, keine Fehlzeiten, da die Personalfirma verpflichtet ist, an Urlaubs- und Krankheitstagen anderes Personal bereit zu stellen. Aufgrund dieser fehlenden Ausfallzeiten leistet „eine“ Vollzeitkraft einer Personalleasingfirma im Heim effektiv mehr Arbeitszeit als ein fest angestellter Mitarbeiter.

Bei einer Soll-Arbeitszeit von 38,5 Std/Wo beträgt der Unterschied zwischen der Jahresbruttoarbeitszeit von 2007 Stunden (38,5 x 52,14 Wo) und der Nettojahresarbeitszeit von 1 567 Std. (= 100 Prozent) ca. 28 Prozent. Damit zählt ein Leiharbeitnehmer ohne Ausfallzeiten bei einer 38,5 Std/Wo wie eine 1,28 VK. Auch diese Mehrleistung wird beim Stellenplankalkül im Regelfall zu Unrecht nicht in die Wertung einbezogen.

Mathematisch logisch korrekt angewandt führen jedoch beide Bewertungsansätze zum gleichen Ergebnis:

Das Stellenplankalkül muss – richtig angewandt – die Vollzeitkraft (VK) mit einer Soll-Arbeitszeit gleichsetzen und hiermit in einem zweiten Schritt direkt die tatsächlich erbrachten Arbeitszeiten vergleichen. Alternativ werden die geleisteten Arbeitsstunden in VK-Werte umge-

3) ERMITTLUNG VOLLKRAFT-SOLL/NETTO-STUNDEN ÜBER EINEN DEFINIERTEN ZEITRAUM

Personal-Soll Januar	Belegungstage (BT)	HB-Struktur (=BT/31 Tage)	Personalschlüssel	VK-Soll	Stunden-Soll bei 130,58 Netto-Std. je VK je Monat
Pflegestufe 0	128	4,13	4,47	0,92	120,13
Pflegestufe 1	327	10,55	3,13	3,37	440,05
Pflegestufe 2	506	16,32	2,23	7,32	955,85
Pflegestufe 3	118	3,81	1,65	2,31	301,64
SUMME	1.079	34,81		13,92	1.817,67* Netto Std./Januar

* einschließlich Overheadanteile wie PDL, Soz. Dienst, QMB etc.

Tabellen: Schnieder-Dissel, Wipp

Beim Stellenplankalkül wird die im Arbeitsvertrag hinterlegte Wochenarbeitszeit für jeden Mitarbeiter ermittelt und mit dem VK-Soll-Wert verglichen.

rechnet, um sodann die Netto-VK-Stellen zu vergleichen. Eine Ist-Arbeitszeit von 1 817 Stunden im Monat ergibt bei einer Netto-Arbeitszeit von 130,58 Std/Monat (= 1 567 Std/12 Monate) 13,92 Netto-VK (Tabelle 3).

Bei neuen LQM-Verhandlungen können alternativ die Personalschlüssel selbst auf die 40-Stunden-Woche umgerechnet werden, so dass weniger

Personal, das keine Ausfallzeiten hat, wie Personal der Leasing-Firmen, muss ebenfalls entsprechend umgerechnet werden. Das Dienstplankalkül bewertet demgegenüber nicht die VK-Stellen, sondern ermittelt aus den VK-Stellen der Personalschlüssel eine für den Bezugszeitraum zu erbringende Netto-Arbeitszeit und vergleicht diese mit den Arbeitsstunden, die laut (abgerechnetem) Dienstplan faktisch in diesem Zeitraum geleistet wurden. Bei dieser Methode werden der Leiharbeitnehmer und der Unternehmer mit seiner über den Dienstplan nachgewiesenen 60-Stunden-Woche automatisch mit ihren höheren Arbeitszeiten bewertet und auf die zu erbringende Netto-Arbeitszeit aus den Pflegeschlüsseln angerechnet.

» Beim Dienstplankalkül zählt die geleistete Arbeitszeit laut Dienstplan. Maßgeblich sind die reinen Netto-Anwesenheiten.

VK-Stellen (die aber mehr Stunden leisten!) vorzuhalten sind. Kommt ein Personalschlüssel bei einer Basis einer 38,5-Stunden-Woche zu einem Personal-Soll von 50 VK, sind bei einer Umrechnung auf eine 40-Stunden-Woche nur 48,13 VK vorzuhalten. 50 VK bei einer 38,5-Stunden-Woche leisten ebenso wie 48,13 VK bei einer 40-Stunden-Woche 1 925 Stunden die Woche. Der Rechenweg dazu lautet: 50,00 VK-Stellen x 38,50 Wochen-Std. = 1 925 Stunden / 48,13 VK-Stellen x 40,00 Wochen-Std. = 1 925 Stunden / 1 925 Stunden/40,00 Wochen-Std. = 48,13 VK-Stellen.

Die Krux der Praxis liegt allerdings darin, dass die beiden Bewertungssysteme gerade nicht stringent angewendet, sondern vermischt werden: Umrechnungen finden nicht statt oder es werden nicht die tatsächlich geleistete Arbeitszeiten bewertet, sondern nur solche Arbeitsleistungen, die unmittelbar mit direkten Personalkosten verbunden sind.

Der Ansatz des Gesetzgebers ist jedoch eindeutig: gemäß § 84 Abs. 6 SGB XI stellt auf das „bereitgestellte“ und „eingesetzte“ Personal ab, wobei bei Personalengpässen oder Ausfällen der Heimträger verpflichtet ist, die Versorgung der Bewohner durch „geeignete Maßnahmen“ sicherzustellen. Dies sind im Regelfall angeordnete Überstunden, die zunächst dem Arbeitszeitkonto gutgeschrieben werden. Ob und wann diese Überstunden abgefeiert oder ausbezahlt werden, richtet sich nach dem Arbeitsvertrag. Häufig werden hier Ausgleichszeiträume von einem Jahr vereinbart.

Als Folge fallen diese arbeitsvertraglichen Ausgleichszeiträume im Regelfall nicht mit dem für

4) BRUTTO - UND NETTO-ARBEITSZEITEN SIND BEIM LEIHARBEITNEHMER IDENTISCH

	Anstellungsverhältnis	Jahres-Brutto AZ	Stellen-Bewertung	Jahres-Netto AZ	Ausfallzeit
38,50 Std./Woche	Angestellter MA	2007	1,00	1567	28 Prozent
40,00 Std./Woche	Angestellter MA	2085	1,04	1628	28 Prozent
38,50 Std./Woche	Leiharbeitnehmer	2007	1,28	2007	keine
40,00 Std./Woche	Leiharbeitnehmer	2085	1,28	2085	keine

Tabella: Schnieder-Dissel, Wipp

Bei einer Soll-Arbeitszeit von 38,5 Std/Wo beträgt der Unterschied zwischen der Jahresbruttoarbeitszeit von 2007 Stunden (38,5 x 52,14 Wo) und der Nettojahresarbeitszeit von 1 567 ca. 28 Prozent. Damit zählt ein Leiharbeitnehmer ohne Ausfallzeiten bei einer 38,5 Std/Wo wie eine 1,28 VK.

den Personalabgleich herangezogenen Zeitraum zusammen und werden von den Kostenträgern und Aufsichtsbehörden nicht auf die Personalschlüssel angerechnet. Diese Praxis ist nicht nur mathematisch unlogisch, sondern verstößt damit eindeutig gegen den gesetzlich vorgegebenen Rahmen des § 84 Abs. 6 SGB XI.

Darüber hinaus verweisen auch die Rahmenverträge (RV) nach § 75 SGB XI als Nachweis für den Personaleinsatz auf die Dienstpläne und nicht auf den im Arbeitsvertrag vereinbarten Stellenanteil (vgl. § 19 RV BW, § 26 RV NRW, § 22 RV RLP).

Tipp für die Praxis: In den Bundesländern, in denen noch keine Regelungen zum Personalabgleich bestehen, liegt es in erster Linie am Einrichtungsträger selbst, zu entscheiden, wie er das eingesetzte Personal bewertet und meldet. Hierbei sollte darauf geachtet werden, die Leistung der eigenen Einrichtung nicht als zu niedrig zu bewerten, indem man vorschnell, ggf. unter Verkennung der Konsequenzen, Personal nur auf der Basis der arbeitsvertraglich vereinbarten Personalstellen meldet. ➔

MEHR ZUM THEMA

Buch: *Der Regelkreis der Einsatzplanung. Personalbedarfsermittlung, Mitarbeitereinsatzplanung und Dienstplangestaltung in Einrichtungen der stationären Altenpflege.* Von Michael Wipp, Wolfgang Wagner. Zu bestellen im Online-Shop unter www.altenheim.vincentz.net

Frage: www.michael-wipp.de

Infos: info@hkb-koblenz.de



Nicola Dissel-Schneider ist Rechtsanwältin in Koblenz.



Michael Wipp ist Geschäftsführer der Haus Edelberg Dienstleistungsgesellschaft für Senioren mbH in Karlsruhe.