

PDL-Leserreise:
das Original von



Inspiration, Erholung und Gemeinschaft:

Die „pdl.konkret ambulant“
Leserreise 2026 an der Ostsee
+ Zusatztag +

Die wichtigsten Kennzahlen

kurz und knackig | Strukturen optimieren und unterjährig
steuern | weiche Erfolgsfaktoren
+ Lösungen für die Praxis

Zusatztag | 19. Juni 2026

Hotel | Upstalsboom Kühlungsborn



Ein Seminartag mit Dipl. Kfm. Thomas Siebegger
Organisationsberater und Sachverständiger
für ambulante Pflege- und Betreuungsdienste
Hamburg + Langenargen [L.A.] am Bodensee



Erfolg
messbar
machen

To-Do-Liste
☑ MA-Jahresgespräche
☑ Verh.-pflege Konzept
☑ Fortbildungsplanung
☑ PDL-Management-kurs
☑ MA-Befragung
☑ Soll-Ist-Analyse



Meine Themen am Zusatztag der „pdl.konkret ambulant“ Leserreise - am 19. Juni 2026



In diesem Seminar geht es um die **wichtigsten Kennzahlen für ambulante Pflegedienste**, Erfolgsfaktoren und Einflussmöglichkeiten zur Steuerung dieser.

„**Gute**“ und **realistische Zielwerte** sind ein Kompass, der gerade in Krisenzeiten **Orientierung** gibt.

Bei **Strukturkennzahlen** ist der Vergleich mit anderen Pflegediensten eine Orientierung, während die **monatliche Entwicklung** der Kennzahlen Einflussmöglichkeiten aufzeigt.

Alle Teilnehmer erhalten das bewährte „**Kleine Sießegger-Kennzahlen-System**“ (Version 2026).

Die Geschichte von Kennzahlen für ambulante Pflegedienste

Es begab sich zu der Zeit im letzten Jahrhundert, genauer gesagt im Jahre 1996, als ich vom DRK-Generalsekretariat (damals noch in Bonn) beauftragt wurde, für alle ambulanten Pflegedienste und Sozialstationen des DRK und BRK in Deutschland ein Kennzahlensystem zu entwickeln. Das war Neuland. Benchmarking war damals ein großes Thema und auch die BSC, die Balanced Scorecard, waren angesagt.

Das Projekt mit dem Selbst-Analyse-Raster (SAR) lief einige Jahre sehr gut. Die Teilnehmer waren begeistert, aber irgendwann ist es doch zu Ende gegangen – es liegt ja oft an Personen. Ich sage an dieser Stelle ausdrücklich ganz herzlichen Dank an Frau Doris Schmidt, die das damals wegweisend initiiert hat.

Nun ja, und seitdem bin ich als Thomas Sießegger bekannt für das Thema Kennzahlen und habe für diverse Verbände und Träger Kennzahlensysteme entwickelt, später dann

- das kleine Sießegger-Kennzahlensystem
- und das Große Sießegger-Kennzahlensystem,

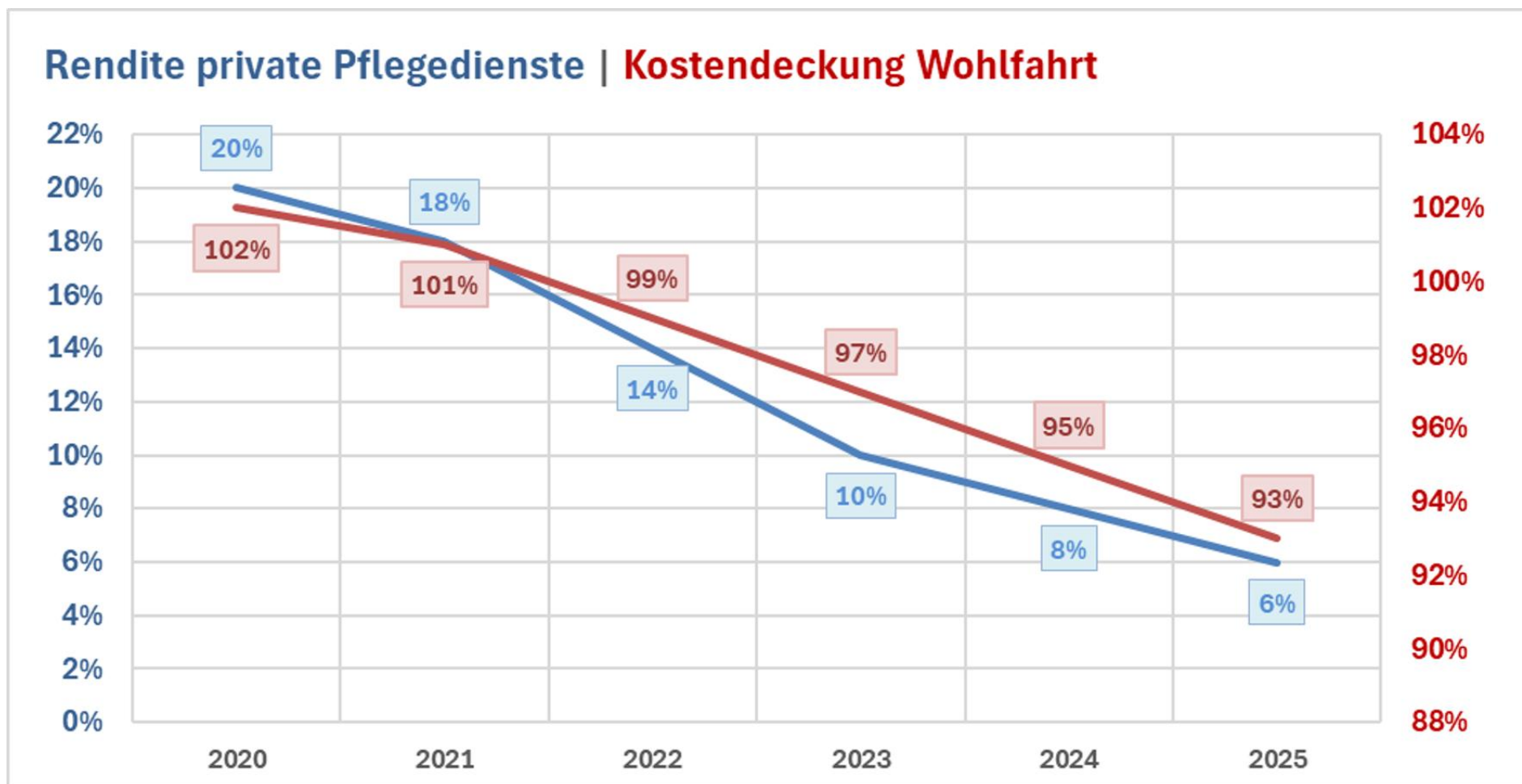
von denen Sie hier in diesem Beitrag auch noch ein paar Ausschnitte, Bilder und Definitionen sehen werden.

Das Große Sießegger-Kennzahlensystem ist seit dem Jahr 2006 exklusiv bei der Software .snap der eurgon AG als optionales kostenpflichtiges Modul integriert.

Das Kleine Sießegger-Kennzahlensystem steht meinen Beratungskunden und Seminarteilnehmern kostenfrei zur Verfügung und wird jährlich angepasst. So auch hier.



Kennzahl des Monats | PDL Management [Ausgabe 48] | **Kostendeckung vs. Umsatzrendite**



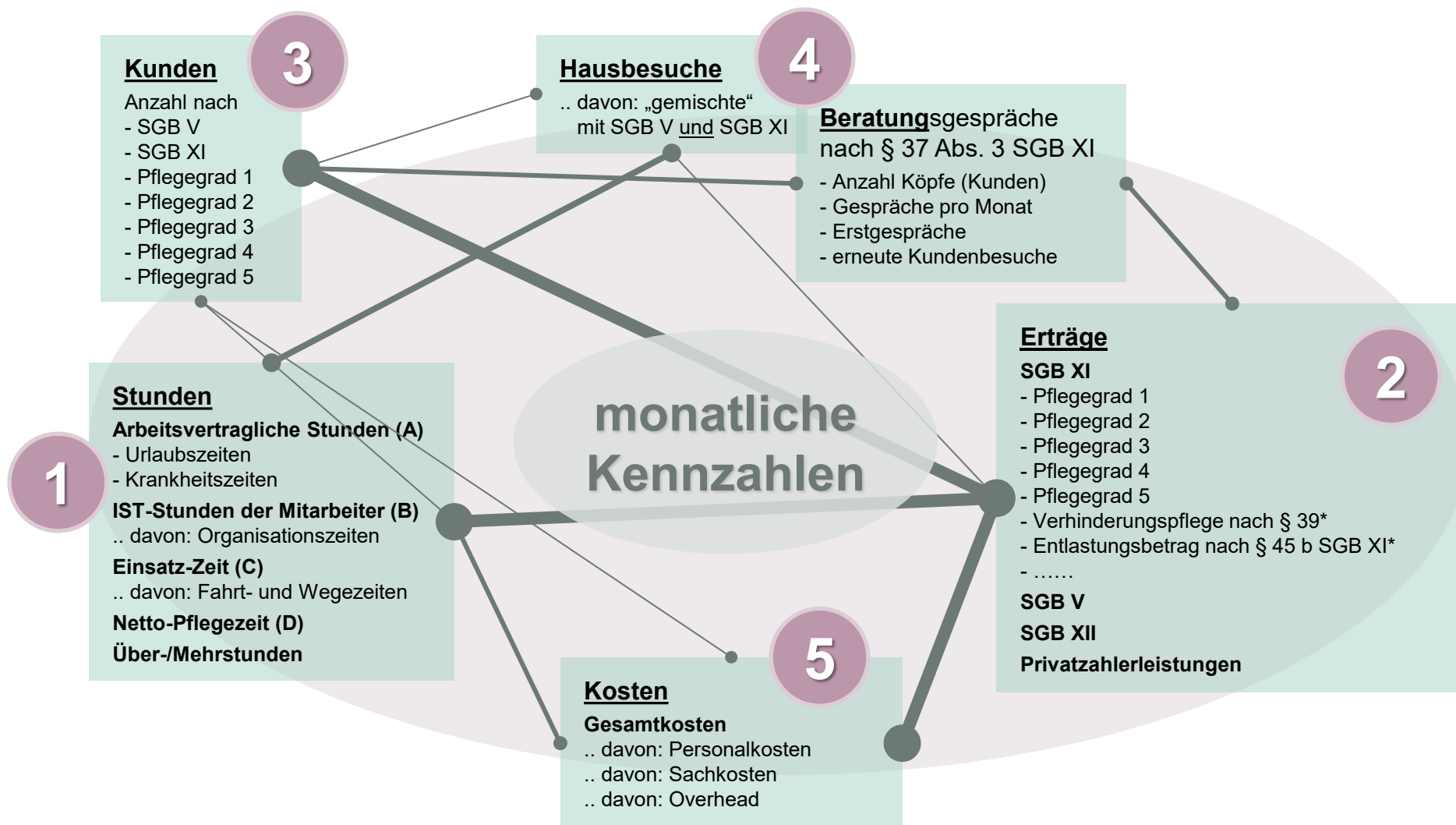


Ambulante Pflege am Scheideweg | .. vom Reagieren ins Agieren kommen

Wo sind die Herausforderungen? Auf welche Kennzahlen sollten Sie achten?

- Die **Nachfrage** ist weiterhin **sehr groß**, vor allem nach „kostenlosen“ Leistungsarten (Entlastungsbetrag, Verhinderungspflege), die **Zahlungsbereitschaft sinkt**, das Pflegegeld wird für andere, oft private Zwecke gebraucht, Kunden reduzieren den Leistungsumfang, andere Kunden „leiden“, weil sie unterversorgt sind, ..
- Relativ neuer und anhaltender **Trend: Minus-Stunden**
- Die **wirtschaftliche Situation** ist weiterhin sehr angespannt: Insolvenzen, „keine Lust mehr“, eklatanter Personalmangel, Kostendeckung unter 100%, Renditen sind niedrig, große private Investoren steigen aus, ... die Krankheitsquoten bei den Mitarbeitern sind seit Oktober 2022 deutlich erhöht, ..
- Die Menschen (die Pflegebedürftigen + die Mitarbeiter) haben oder bekommen **zu wenig Zeit** – wir benötigen **Entschleunigung!** ► **Zeitleistungen**
- Den sinkenden **Umsätzen pro Kunde** mit **konsequenten Maßnahmen** begegnen, u. a. die **Ausschöpfung der Sachleistungen** durch **regelmäßige Beratung** wieder anheben
- Das **Leistungsangebot an den personellen Möglichkeiten ausrichten** | Das bedeutet: **Limitierung von Leistungen, Auswahl** der Kunden, eine „aktive“ **Angebots-Kultur** entwickeln, die eigene Haltung stärken!
- Wie verändert sich die **Ertragszusammensetzung**?
 - Entlastungsbetrag (sollte nicht > 11% sein)
 - Privatzahlerleistungen (sollten über 4% sein)
 - Verhinderungspflege (bis zu 5%)

Die 5 Quellen des monatlichen Sießegger-Kennzahlensystems





Definition von Kennzahlen

Absolute Zahlen		Relative Zahlen (Quotienten)	
(1) Für einen bestimmten Stichtag Beispiele: Umsatz, Kosten, Betriebsergebnis, Arbeitszeiten, Patienten, Hausbesuche etc.	(1) Gliederungszahlen Teilgröße zu ihrer übergeordneten Gesamtgröße	(2) Beziehungszahlen verschiedenartige Größen mit sachlicher und sinnvoller Beziehung	(3) Indexzahlen zeitliche Veränderung einer bestimmten Zahl – Aktuelle Zahl zu fester "Basiszahl"
(2) Als Durchschnitt eines Monats oder Jahres Beispiele: Durchschnittserträge, Durchschnittszeiten, Fahrt- und Wegezeiten, Leitungs- oder Verwaltungs-Stunden	Beispiele: SGB XI-Umsatzanteil = <u>SGB XI-Umsatz x 100%</u> Gesamtumsatz Anteil Organisationszeiten = <u>Organisationszeiten x 100%</u> Gesamte Anwesenheitszeit	Beispiele: Umsatz pro Patient = <u>Alle Umsätze (P+H+B)</u> Alle Patienten (einfach gezählt) Umsatz pro Std. = <u>Umsatz x 100</u> Gesamtstunden	Beispiele: <u>Sollwert x 100%</u> Ist-Wert Entwicklung des Umsatzes = <u>Umsatz dieses Jahr x 100%</u> Umsatz Vorjahr



Definitionen [Patienten, Kunden, Pflegebedürftige]

Ein Pflege- und Betreuungsdienst mit 100 Kunden besteht aus

SGB XI
Pflegebedürftige

70

+

SGB V
Patienten

60

=

insgesamt
Kunden

100

Definition:

Gezählt werden

Pflegebedürftige – Patienten – Kunden

dann, wenn sie **mindestens 1 x** in dem zu erfassenden
Monat **versorgt und abgerechnet** wurden



Definitionen [A-, B-, C- und D-Stunden]

Das ABCD-Stundenmodell für alle Kalkulationen

A	= Gesamte bezahlte Arbeitszeit , also <u>mit</u> Krankheit, Urlaub und Über-/Mehrstunden	=	1.950 Std.	
B	= Gesamte Anwesenheitszeit (ohne Krankheit und ohne Urlaub)	=	1.560 Std.	= 100%
	Organisationszeiten	=	125 Std.	= 8,0%
C	= Einsatzzeit der Mitarbeiter		1.435 Std.	= 92,0%
	Fahrt- und Wegezeiten	=	390 Std.	= 25,0%
D	= Netto-Kunden-Zeit	=	1.045 Std.	= 67,0%



Kennzahl des Monats | PDL Management [Ausgabe 11] | Erfolgskennzahlen - Tableau

Auswertung von Struktur-Kennzahlen und von wichtigen Indikatoren für Erfolg

	Alle Zahlen nehmen Bezug auf den Zeitraum Januar - Dezember 2022		
	Pflegedienst Standort WEST	Pflegedienst Standort OST	GESAMT
Kostendeckung	109,40%	96,70%	101,85%
Anzahl der Kunden (Mittelwert)	90	132	222
Personalzusammensetzung	Pflegedienst Standort WEST	Pflegedienst Standort OST	GESAMT
Leitungs-Quote (inkl. anteilig der Ltg. aus dem BHV-Team)	11,4%	7,2%	8,9%
Verwaltungs-Quote (inkl. anteilig Verwaltungskraft in Zentrale)	5,2%	4,9%	5,0%
Pflegefachkräfte-Quote	56,3%	42,1%	47,9%
Flexi-Quote Pflegefachkräfte	1,56 MA/Stelle	1,97 MA/Stelle	1,80 MA/Stelle
Flexi-Quote Pflegekräfte, Assistentinnen, Hauswirtschaftskräfte	2,10 MA/Stelle	1,99 MA/Stelle	2,03 MA/Stelle
Daten aus dem kleinen Sießegger-Kennzahlen-System	Pflegedienst Standort WEST	Pflegedienst Standort OST	GESAMT
Erlös pro Kunde	672 €	522 €	583 €
Anteil gemischter Hausbesuche	21,2%	14,3%	17,1%
Zeit pro Hausbesuch in Minuten	23,2 Min.	18,3 Min.	20,3 Min.
Krankheits-Quote	12,6%	14,6%	13,8%
Anteil Fahrt- und Wegezeiten	24,3%	28,4%	26,7%
Durchschnittliche Fahrt- und Wegezeit	6,9 Min.	6,8 Min.	6,8 Min.
Anteil Organisationszeiten	8,2%	13,4%	11,3%
Umsatz-Anteil Privatzahlerleistungen	2,3%	1,0%	1,5%
Umsatz-Anteil Verhinderungspflege § 39 SGB XI	3,2%	0,3%	1,5%
Umsatz-Anteil mit Entlastungsbetrag § 45 SGB XI	14,5%	17,3%	16,2%
Ausschöpfung in Pflegegrad 2	62,3%	29,2%	42,6%
Ausschöpfung in Pflegegrad 3	59,5%	28,3%	40,9%
Gesamt-"Auslastung" über Pflegegrade 2 bis 5	62,1%	32,1%	44,3%
Anteil der "pflegerischen Betreuung" im SGB XI (LK 3f)	9,0%	3,9%	6,0%
Relation Beratungsgespräche 37.3 SGB XI zur Anzahl Kunde	28,1%	21,5%	24,2%
Korrelation Erträge vs. Stunden	+ 0,91	+ 0,12	+ 0,44



Kennzahl des Monats | PDL Management [Ausgabe 13] | Kennzahlen für die PDL

Das SieBegger-Kennzahlensystem [Neuanfang]

Kennzahlen für die PDL





Kennzahl des Monats | PDL Management [Ausgabe 13] | Kennzahlen für die Geschäftsführung

Das SieBegger-Kennzahlensystem [Neuanfang]

Kennzahlen für die Geschäftsführung

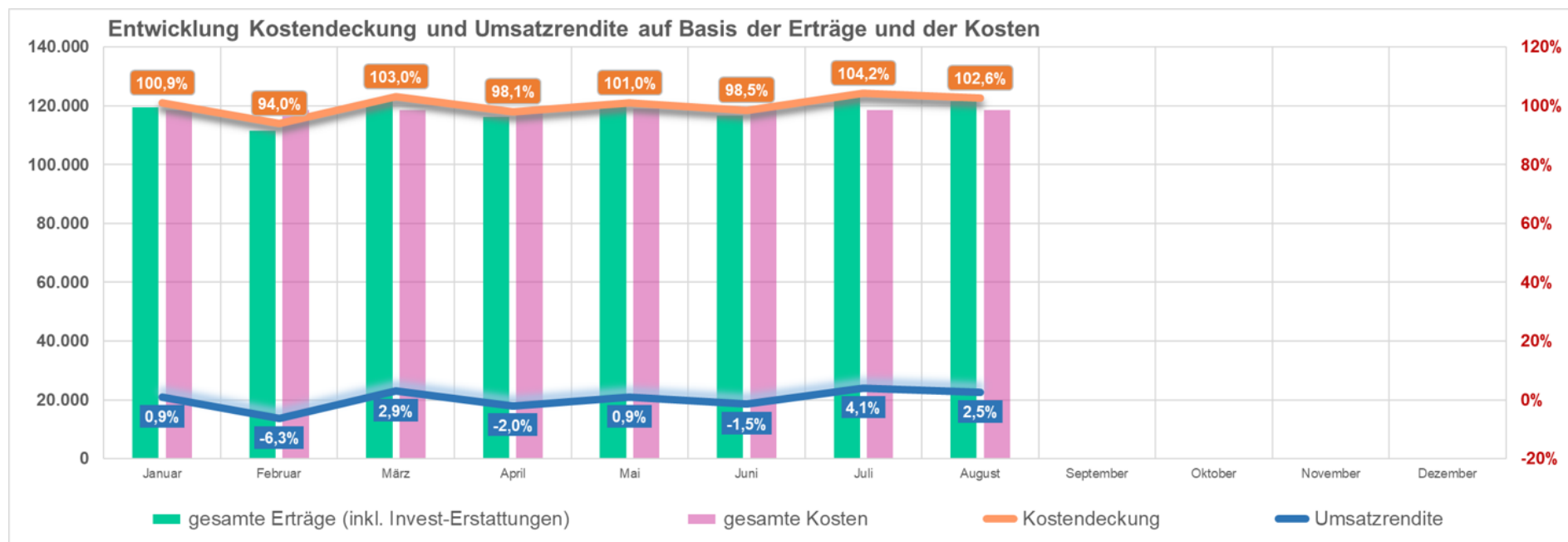




Kennzahl des Monats | PDL Management [Ausgabe 16] | Kostendeckung vs. Umsatzrendite

Darstellung: Definition von Kostendeckung und Umsatzrendite | Beispiele

Kennzahlen	Beschreibung	Beispiel		
Kostendeckung	alle Erträge aus Pflege, Hauswirtschaft und Betreuung <i>dividiert durch</i> alle Personal- und Sachkosten <i>multipliziert mit 100%</i>	1.030.000 € <i>dividiert durch</i> 1.000.000 € <i>multipliziert mit 100%</i>	=	103,0%
oder				
Umsatzrendite	Betriebsergebnis <i>dividiert durch</i> alle Erträge aus Pflege, Hauswirtschaft und Betreuung <i>multipliziert mit 100%</i>	30.000 € <i>dividiert durch</i> 1.030.000 € <i>multipliziert mit 100%</i>	=	2,91%



Kostenarten [Fokus: Analyse der Sachkosten]

Sachkosten				
Miete oder Abschreibung auf Gebäude	- 18.000 €	= 1,8%	= 20,3%	- 184.450 €
Wasser/Energie/Brennstoffe	- 2.000 €	= 0,2%		
Wirtschafts-u. Verwaltungsbedarf	- 6.000 €	= 0,6%		
nachfolgend bitte die Kosten "der Autos" eintragen, sonst bitte nichts:				
KFZ-Versicherung,Steuern	- 14.000 €	= 1,4%		
KFZ-Instandhaltung	- 9.000 €	= 0,9%		
laufende KFZ-Betriebskosten	- 24.000 €	= 2,3%		
KFZ-Leasing oder Abschreibung Fuhrpark	- 50.000 €	= 4,9%		
weitere Position zu den Kosten der Fahrzeuge				
Altenpflegeumlage	- 9.000 €	= 0,9%		
Miete, Pacht, Leasing	- 10.000 €	= 1,0%		
Abschreibungen Betriebs- und Geschäftsausstattung	- 5.000 €	= 0,5%		
Instandhaltung/Instandsetzung	- 250 €	= 0,0%		
Büromaterial	- 2.000 €	= 0,2%		
Porto	- 1.200 €	= 0,1%		
Werbekosten	- 3.000 €	= 0,3%		
EDV-Kosten	- 12.000 €	= 1,2%		
sonstige Aufwendungen bzw. Sachkosten	- 19.000 €	= 1,9%		
			= Sachkosten-Anteil	

Kennzahlen zu den Sachkosten

Raumkosten komplett

20.000 €

= 1,9% der Gesamtkosten

Anteil der **Kosten** für die
Fahrzeuge insgesamt:

97.000 €

= 9,4% der Gesamtkosten

**Fremdleistungen Dritter oder
Verwaltungsgemeinkosten:**

100.000 €

= 9,7% der Gesamtkosten

Anteil der Sachkosten

(ohne Fremdleistungen Dritter,
Verwaltungsgemeinkosten und ohne
außerordentliche Aufwendungen):

184.450 €

= 20,3% der Gesamtkosten

Sachkosten pro Kunde:

1.845 € pro Jahr

= 154 € pro Monat



Kostenarten [Fokus: Analyse der Sachkosten - Gesamtbetrachtung]

Muster-Pflegedienst ZUHAUSE		mit 100 aktuell versorgten Kunden		
Hinweis: In allen gelb hinterlegten Feldern können Sie Ihre Daten eintragen. Bei den Kosten geben Sie Ihre Zahlen bitte immer mit einem Minuszeichen (-) voran ein.				
Jahr:		2024		
		Gesamt pro Jahr		
Erträge				
SGB XI	550.000 €	= 50,0%		
SGB V	375.000 €	= 34,1%		
SGB XII	35.000 €	= 3,2%		
Privatzahler + sonstige	70.000 €	= 6,4%		
Investitionskostenförderung	54.000 €	= 4,9%		
Zuweisungen + Zuschüsse	1.000 €	= 0,1%		
Außerordentliche Erträge	15.000 €	= 1,4%		
Summe Erträge	1.100.000 €	= 100%		
Personalkosten				
Löhne und Gehälter	- 590.000 €	= 57,5%	= 79,7% - 725.000 €	
Sozialabgaben, Altersversorgung	- 135.000 €	= 13,1%		
Sachkosten				
Miete oder Abschreibung auf Gebäude	- 18.000 €	= 1,8%	= 20,3% - 184.450 €	
Wasser/Energie/Brennstoffe	- 2.000 €	= 0,2%		
Wirtschafts-u. Verwaltungsbedarf	- 6.000 €	= 0,6%		
nachfolgend bitte die Kosten "der Autos" eintragen, sonst bitte nichts:				
KFZ-Versicherung, Steuern	- 14.000 €	= 1,4%		
KFZ-Instandhaltung	- 9.000 €	= 0,9%		
laufende KFZ-Betriebskosten	- 24.000 €	= 2,3%		
KFZ-Leasing oder Abschreibung Fuhrpark	- 50.000 €	= 4,9%		
weitere Position zu den Kosten der Fahrzeuge				
Altenpflegeumlage	- 9.000 €	= 0,9%		
Miete, Pacht, Leasing	- 10.000 €	= 1,0%		
Abschreibungen Betriebs- und Geschäftsausstattung	- 5.000 €	= 0,5%	= 20,3% - 184.450 €	
Instandhaltung/Instandsetzung	- 250 €	= 0,0%		
Büromaterial	- 2.000 €	= 0,2%		
Porto	- 1.200 €	= 0,1%		
Werbekosten	- 3.000 €	= 0,3%		
EDV-Kosten	- 12.000 €	= 1,2%		
sonstige Aufwendungen bzw. Sachkosten	- 19.000 €	= 1,9%		
		= Sachkosten-Anteil		
Fremdleistungen Dritter	- 100.000 €	= 9,7%		
Verwaltungsgemeinkosten	- 17.500 €	= 1,7%		
außerordentliche Aufwendungen	- 17.500 €	= 1,7%		
Summe der Kosten	- 1.026.950 €	= 100,0%		
ordentliches Ergebnis	+ 75.550 €	+ 7,4%		
außerordentliches Ergebnis	- 2.500 €	- 0,2%		
Gesamtes Betriebsergebnis inkl. dem außerordentlichen Ergebnis	+ 73.050 €	= Gewinn		

Kennzahlen zu den Sachkosten

Raumkosten komplett 20.000 € = 1,9% der Gesamtkosten
Anteil der Kosten für die Fahrzeuge insgesamt: 97.000 € = 9,4% der Gesamtkosten
Fremdleistungen Dritter oder Verwaltungsgemeinkosten: 100.000 € = 9,7% der Gesamtkosten
Anteil der Sachkosten (ohne Fremdleistungen Dritter, Verwaltungsgemeinkosten und ohne außerordentliche Aufwendungen): 184.450 € = 20,3% der Gesamtkosten
Sachkosten pro Kunde: 1.845 € pro Jahr = 154 € pro Monat

Kennzahlen zu den Sachkosten

Raumkosten komplett 20.000 € = 1,9% der Gesamtkosten
Anteil der Kosten für die Fahrzeuge insgesamt: 97.000 € = 9,4% der Gesamtkosten
Fremdleistungen Dritter oder Verwaltungsgemeinkosten: 100.000 € = 9,7% der Gesamtkosten
Anteil der Sachkosten (ohne Fremdleistungen Dritter, Verwaltungsgemeinkosten und ohne außerordentliche Aufwendungen): 184.450 € = 20,3% der Gesamtkosten
Sachkosten pro Kunde: 1.845 € pro Jahr = 154 € pro Monat

Diese **Sachkosten-Analyse** steht Ihnen zur Verfügung, hier:
Schauen Sie gerne in der Rubrik **“Weitere Veröffentlichungen + Downloads“** auf der Seite von **PDL-Management** und laden sich diese Datei kostenfrei herunter. Viel Erfolg + Spaß!





Kennzahl des Monats | PDL Management [Ausgabe 36] | Anteil der Kosten für Miete

Kosten für Miete oder Abschreibung auf Gebäude

Gesamtkosten des Pflegedienstes

=

21.000 €

1.000.000 €

=

2,1%

Auswertung von 11 Beratungen ambulanter Pflegedienste

	PD 1	PD 2	PD 3	PD 4	PD 5	PD 6	PD 7	PD 8	PD 9	PD 10	PD 11
Größe des Pflegedienstes / Anzahl Kunden	310	76	67	66	68	152	167	443	198	303	160
= Umsatz pro Kunde	630 €	910 €	982 €	776 €	646 €	534 €	512 €	384 €	570 €	794 €	690 €

Durchschnitt	Median	Min.	Max.
183	160	66	443
675 €	646 €	384 €	982 €

Anmerkungen: Teilweise wurden die Kosten für Miete aus betriebspolitischen Gründen **nicht** versursachungsgerecht auf die Pflegedienste verteilt

Auswertungen	PD 1	PD 2	PD 3	PD 4	PD 5	PD 6	PD 7	PD 8	PD 9	PD 10	PD 11
Kostendeckung	86,9%	90,4%	91,8%	88,2%	93,2%	96,2%	110,2%	98,8%	97,8%	98,5%	85,5%
Umsatzrendite	- 15,1%	- 10,6%	- 9,0%	- 13,4%	- 7,3%	- 3,9%	+ 9,2%	- 1,2%	- 2,3%	- 1,5%	- 16,9%
Personalkosten-Quote (Personalkosten : Erträge)	97,5%	87,3%	87,0%	83,8%	80,8%	90,0%	79,2%	86,9%	86,0%	95,6%	114,6%
%-Anteil Personalkosten	84,7%	78,9%	79,9%	74,0%	75,4%	86,6%	87,3%	85,9%	84,1%	94,1%	98,0%
%-Anteil Sachkosten	15,3%	21,1%	20,1%	26,0%	24,6%	13,4%	12,7%	14,1%	15,9%	5,9%	2,0%
%-Anteil Miete (oder Abschreibung) an Gesamtkosten	1,3%	1,0%	3,4%	2,1%	2,9%	0,2%	0,1%	0,3%	0,4%	1,0%	2,6%
%-Anteil Miete (oder Abschreibung) an Sachkosten	8,5%	4,6%	16,9%	8,2%	11,8%	1,2%	1,0%	2,3%	2,3%	17,1%	131,0%

Durchschnitt	Median	Min.	Max.
+ 94,3%	+ 93,2%	+ 85,5%	+ 110,2%
- 6,5%	- 7,3%	- 16,9%	+ 9,2%
+ 89,9%	+ 87,0%	+ 79,2%	+ 114,6%
+ 84,4%	+ 84,7%	+ 74,0%	+ 98,0%
+ 15,6%	+ 15,3%	+ 2,0%	+ 26,0%
+ 1,4%	+ 1,0%	+ 0,1%	+ 3,4%
+ 18,6%	+ 8,2%	+ 1,0%	+ 131,0%



Kennzahl des Monats | PDL Management [Ausgabe 07] | Personalkosten-Quote

$$\text{Personalkosten-Quote} = \frac{\text{Personalkosten aller Mitarbeiter*}}{\text{Gesamte Erträge**}}$$

Anmerkungen zur Personalkosten-Quote

* Hierin sind enthalten alle Personalkosten der Mitarbeiter für Pflege, Betreuung und Hauswirtschaft, jedoch nicht die Personalkosten für Leitungs- und Verwaltungskräfte, nicht die Overhead-Personalkosten und die Overhead-Sachkosten, als auch nicht die Sachkosten, die im Pflegedienst selbst anfallen.

** bei den Erträgen wiederum sind sämtliche ordentlichen Erträge aus dem Betrieb eines ambulanten Pflege- und Betreuungsdienstes enthalten, also Erträge aus SGB XI, SGB V, SGB XII und aus den Privatzahlerleistungen. Außerordentliche Erträge wie z. B. Spenden sind jedoch nicht enthalten.

Erträge steigern funktioniert durch besseres Beraten und Verkaufen über Beratungsgespräche nach § 37 Abs. 3 SGB XI, über die Einführung eines Privatzahlerkataloges, über den Ausbau der Verhinderungspflege, über die stärkere Berücksichtigung der pflegerischen Betreuung oder, oder, oder ..

Personalkosten optimieren geht über einen zeitnahen, täglichen SOLL-IST-Vergleich, über eine Reduzierung der Rüstzeiten vor/nach dem Dienst, über eine ständige Überprüfung der Fahrt- und Wegezeiten, oder, oder, oder ..

Beide Maßnahmenpakete liegen in der Verantwortung der PDL.

Beides würde zu einem besseren Betriebsergebnis für den Träger führen. Insofern kann diese Kennzahl als Gradmesser für Prämienberechnung herangezogen werden. Parallel dazu müssten dann natürlich auch noch Nebenkonditionen festgelegt werden, wie z. B. dass die Anzahl der Kunden in den zwei aufeinanderfolgenden Zeiträumen nicht sinkt.

Wenn also durch eine Zielvereinbarung die Personalkostenquote von 73% auf 72% gesenkt werden soll, so würde der Arbeitgeber beziehungsweise der Träger des Pflegedienstes ein 16.000 € besseres Ergebnis erzielen. Davon bekommt die PDL, risikofrei für den Träger, 25% also eine Prämie von 4.000 €. Steigt die Personalkosten-Quote bekommt sie nichts.



Kennzahl des Monats | PDL Management [Ausgabe 06] | Umsatz-Kennzahlen | Anteil Privatzahler-Leistungen

Zusammensetzung des Umsatzes

hervorgehoben: Anteil Privatzahler

für einen Pflege- und Betreuungsdienst mit 120 Kunden,
bestehend aus 90 Kunden im SGB XI und 70 Kunden mit SGB V
(40 Kunden werden in beiden Leistungsbereichen versorgt)

Leistungsarten	Umsatz-Zusammensetzung	
	in Euro	in Prozent
SGB V	345.000 EUR	34,5%
SGB XI	575.000 EUR	57,5%
.. davon: Pflegegrade 2 bis 5	440.000 EUR	44,0%
.. davon: Verhinderungspflege	50.000 EUR	5,0%
.. davon: Entlastungsbetrag	85.000 EUR	8,5%
SGB XII	35.000 EUR	3,5%
Privat	45.000 EUR	4,5%
gesamt	1.000.000 EUR	100%

Umsatz-Anteile wichtiger Leistungsarten anteilig an gesamten Erlösen	Umsatz Leistungsart xy <i>dividiert durch</i> gesamten Umsatz <i>multipliziert mit 100%</i>	xx.xxx € <i>dividiert durch</i> 1.000.000 € <i>multipliziert mit 100%</i>	=	xx,x%
---	--	--	---	--------------

a) Privatzahlerleistungen	Umsätze aus dem Privatzahler-Katalog <i>dividiert durch</i> gesamten Umsatz <i>multipliziert mit 100%</i>	42.000 € <i>dividiert durch</i> 1.000.000 € <i>multipliziert mit 100%</i>	=	4,2%
----------------------------------	---	--	---	-------------

b) Verhinderungspflege nach § 39 SGB XI	Umsatz Verhinderungspflege <i>dividiert durch</i> gesamten Umsatz <i>multipliziert mit 100%</i>	52.000 € <i>dividiert durch</i> 1.000.000 € <i>multipliziert mit 100%</i>	=	5,2%
--	---	--	---	-------------

c) Leistungen mit dem Entlastungsbetrag nach § 45b SGB XI	Umsätze aus Leistungen mit Entlastungsbetrag <i>dividiert durch</i> gesamten Umsatz <i>multipliziert mit 100%</i>	63.000 € <i>dividiert durch</i> 1.000.000 € <i>multipliziert mit 100%</i>	=	6,3%
--	---	--	---	-------------



Kennzahl des Monats | PDL Management [Ausgabe 08] | Anteil der gemischten Hausbesuche

Abbildung: Formel für die Berechnung der gemischten Hausbesuche

$$\text{Effiziente Hausbesuche mit Synergieeffekten} = \frac{\text{gemischte Hausbesuche (SGB V und SGB XI)}}{\text{Gesamtanzahl der Hausbesuche}}$$

Beispiel:

$$\text{Berechnung des Anteils gemischter Hausbesuche} = \frac{3.000 \text{ Hausbesuche (SGB V und SGB XI)}}{12.000 \text{ Hausbesuche (insgesamt)}} = 25\%$$

Anzahl der Hausbesuche
mit **SGB XI** = **8.000**

reine
SGB XI
= **5.000**

Anzahl der
gemischten
Hausbesuche
(SGB XI und SGB V)
= **3.000**

reine
SGB V
= **4.000**

Anzahl der Hausbesuche
mit **SGB V** = **7.000**

Wie kann der Wert der Kennzahl beeinflusst werden?

Wichtig für die Beeinflussung dieser Kennzahl ist ein angemessener (aber tendenziell eher hoher) Anteil an Pflegefachkräften, um sicherzustellen, dass alle Mitarbeiter die erforderliche Qualifikation haben, um alle Leistungen erbringen zu dürfen.

Dann können gemischte Hausbesuche bewusst geplant werden, die Touren- und Personal-Einsatz-Planung wird sehr viel einfacher.

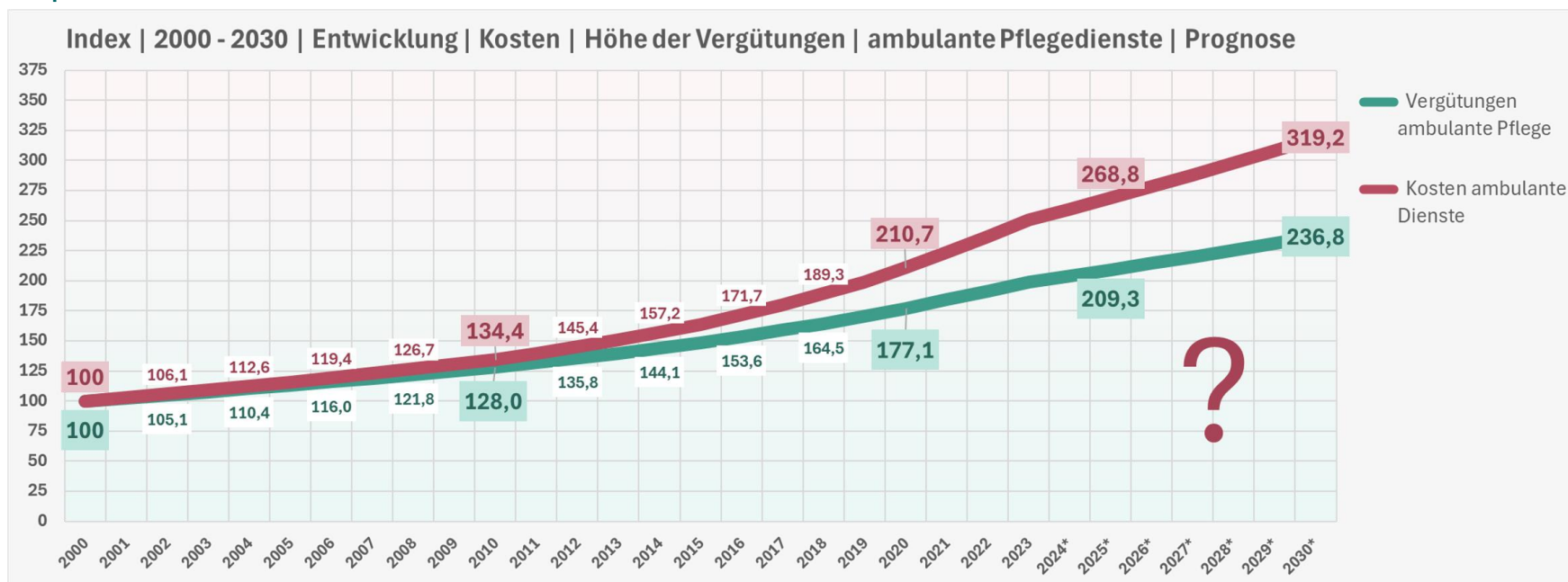


Kennzahl des Monats | PDL Management [Ausgabe 14] | Index als Kennzahl

Beispiel 1

Anzahl Kunden	Pflegedienst Hintertupfingen	Pflegedienst Großstadt	Pflegedienst am Waldrand	Pflegedienst Mitte
... im Jahr 2010	45 Kunden	78 Kunden	43 Kunden	109 Kunden
Index =	100	100	100	100
... im Jahr 2015	65 Kunden	123 Kunden	50 Kunden	111 Kunden
Index =	144	158	116	102
... im Jahr 2020	82 Kunden	157 Kunden	62 Kunden	105 Kunden
Index =	182	201	144	96
... im Jahr 2023	90 Kunden	209 Kunden	70 Kunden	98 Kunden
Index =	200	268	163	90

Beispiel 2





Kennzahl des Monats | PDL Management [Ausgabe 49] | Index als Kennzahl | Gehaltsrelationen

Beispiel 3a

1. Gehaltsrelationen im ambulanten Pflegedienst

Grundlage der Berechnung sind folgende Durchschnittsgehälter:

- » PDL: 5.000 €
- » Examierte Pflegefachkraft: 4.050 €
- » Einjährig qualifizierte Pflegekraft: 3.450 €
- » Pflegehelfer / angelernte Kräfte: 2.950 €
- » Betreuungskräfte: 2.850 €
- » Hauswirtschaftskräfte: 2.650 €

Die Pflegefachkraft dient als Vergleichswert.

Eine examinierte Pflegefachkraft verdient im Durchschnitt:

- **1,17-fach**
so viel wie eine Pflegekraft mit einjähriger Ausbildung.
- **1,37-fach**
so viel wie eine Pflegehelferin bzw. angelernte Kraft.
- **1,42-fach**
so viel wie eine Betreuungskraft.
- **1,53-fach**
so viel wie eine Hauswirtschaftskraft.

Beispiel 3b

Gehaltsindex 2025

Berufsgruppe	Index
Pflegedienstleitung	123
Examierte Pflegefachkraft	100
Pflegekraft mit 1-jähriger Ausbildung	85
Pflegehelfer / angelernte Kräfte	73
Betreuungskräfte	70
Hauswirtschaftskräfte	65



Statistik & Zahlen | PDL Management [Ausgabe 49 | Mai 2026] | Durchschnittsgehälter 2025

Beispiel 4

Geschäftsführungen / Inhaber

Ø 7.500 € brutto pro Monat

Bandbreite: ca. 4.500 € bis über 15.000 €

Die Spannweite ist enorm. Kleine inhabergeführte Dienste liegen häufig deutlich niedriger als größere Träger mit mehreren Standorten oder zusätzlichen Angeboten wie Intensivpflege, Tagespflege oder Wohngemeinschaften. Viele Inhaber entnehmen zudem Gewinne nicht ausschließlich über klassische Gehälter. Wirtschaftlich erfolgreiche Betreiber erzielen inzwischen teilweise Einkommen, die deutlich oberhalb klassischer Pflegegehälter liegen.

Pflegedienstleitungen (PDL)

Ø 5.000 € brutto pro Monat

Bandbreite: ca. 4.200 € bis 6.800 €

Pflegedienstleitungen gehören inzwischen zu den am stärksten nachgefragten Funktionen im ambulanten Markt. Der Fachkräftemangel betrifft längst nicht mehr nur die direkte Pflege, sondern zunehmend auch das Management. Gute PDLs mit wirtschaftlichem Verständnis, hoher Personalbindung und Organisationskompetenz erzielen inzwischen Gehälter, die vor wenigen Jahren noch unüblich gewesen wären.

Verwaltungskräfte

Ø 3.250 € brutto pro Monat

Bandbreite: ca. 2.600 € bis 4.200 €

Die Verwaltung wird häufig unterschätzt. Abrechnung, Tourenmanagement, Verordnungen, Personalunterlagen, Qualitätsmanagement und Kommunikation mit Kassen erzeugen enorme Komplexität. Trotzdem liegen die Gehälter vieler Verwaltungskräfte noch vergleichsweise niedrig – insbesondere bei kleineren Trägern.

Exami nierte Pflegefachkräfte

Ø 4.050 € brutto pro Monat

Bandbreite: ca. 3.500 € bis 4.800 €

Hier zeigen die gesetzlichen Vorgaben inzwischen Wirkung. Die Unterschiede zwischen tarifgebundenen und nicht tarifgebundenen Anbietern sind deutlich kleiner geworden. Besonders in Ballungsräumen oder bei spezialisierten Leistungen werden mittlerweile teilweise deutlich höhere Vergütungen gezahlt. Zuschläge, Dienstwagenregelungen oder Bonusmodelle kommen oft zusätzlich hinzu.

Pflegekräfte mit einjähriger Ausbildung

Ø 3.450 € brutto pro Monat

Bandbreite: ca. 3.000 € bis 4.000 €

Auch diese Berufsgruppe profitierte stark von den neuen Vergütungsregelungen. Viele Träger mussten ihre Löhne spürbar anheben, um überhaupt noch Personal gewinnen zu können. Die Unterschiede zwischen Ost und West bestehen zwar weiterhin, fallen aber geringer aus als noch vor einigen Jahren.

Pflegehelfer / angelernte Kräfte

Ø 2.950 € brutto pro Monat

Bandbreite: ca. 2.500 € bis 3.500 €

Der klassische Niedriglohnsektor verschwindet langsam aus der ambulanten Pflege. Mindestlohnregelungen und Personalengpässe haben die Vergütungen deutlich steigen lassen. Trotzdem bleibt diese Berufsgruppe finanziell oft unter Druck, insbesondere bei Teilzeitmodellen oder geringen Stundenumfängen.

Betreuungskräfte

Ø 2.850 € brutto pro Monat

Bandbreite: ca. 2.400 € bis 3.400 €

Betreuung wird politisch und gesellschaftlich immer wichtiger. Wirtschaftlich bleibt dieser Bereich jedoch schwierig refinanzierbar. Viele Dienste kalkulieren hier weiterhin sehr knapp. Gleichzeitig steigt der Bedarf an zusätzlichen Betreuungsangeboten deutlich an.

Hauswirtschaftskräfte

Ø 2.650 € brutto pro Monat

Bandbreite: ca. 2.300 € bis 3.200 €

Hauswirtschaft bleibt vielerorts die am schwächsten vergütete Berufsgruppe im ambulanten Dienst. Gleichzeitig ist sie für viele Kunden von enormer Bedeutung. Gerade im Bereich niedrigschwelliger Unterstützungsleistungen dürfte die Nachfrage künftig weiter steigen.



Kennzahl des Monats | PDL Management [Ausgabe 42] | Krankheitsquote

Definition der A-, B-, C- und der D-Stunden

+ Definition der Krankheits-Quote

Erfasste Zeit
pro Jahr

in
Prozent

A

Bezahlte "arbeitsvertragliche" Zeit

inkl. der Über- und Mehrstunden, korrigiert um Freizeitausgleich

20.000 Std. = 100%

Urlaub

tatsächlich genommener Urlaub oder Urlaubsanspruch

2.600 Std. = 13,0%

Krankheitszeiten

nur die Tage bzw. Stunden mit Lohnfortzahlung

1.800 Std. = **9,0%**

in
Prozent

B

Anwesenheitszeiten

nur die Tage bzw. Stunden mit Lohnfortzahlung

15.600 Std. = 78,0% = 100%

Organisationszeiten | Koordinationszeiten

= Rüstzeiten vor und nach dem Dienst, Dienstbesprechungen, usw.

1.248 Std. = 6,2% = **8,0%**

C

Einsatzzeit

= Pflegen, Betreuen, Hauswirtschaften und "unterwegs sein"

14.352 Std. = 71,8% = 92,0%

Fahrt- und Wegezeiten

= von "Wohnungstür schließen" bis "Wohnungstür öffnen"

3.900 Std. = 19,5% = **25,0%**

B

Nettozeiten (vor Ort beim Kunden)

= von "Wohnungstür öffnen" bis "Wohnungstür schließen"

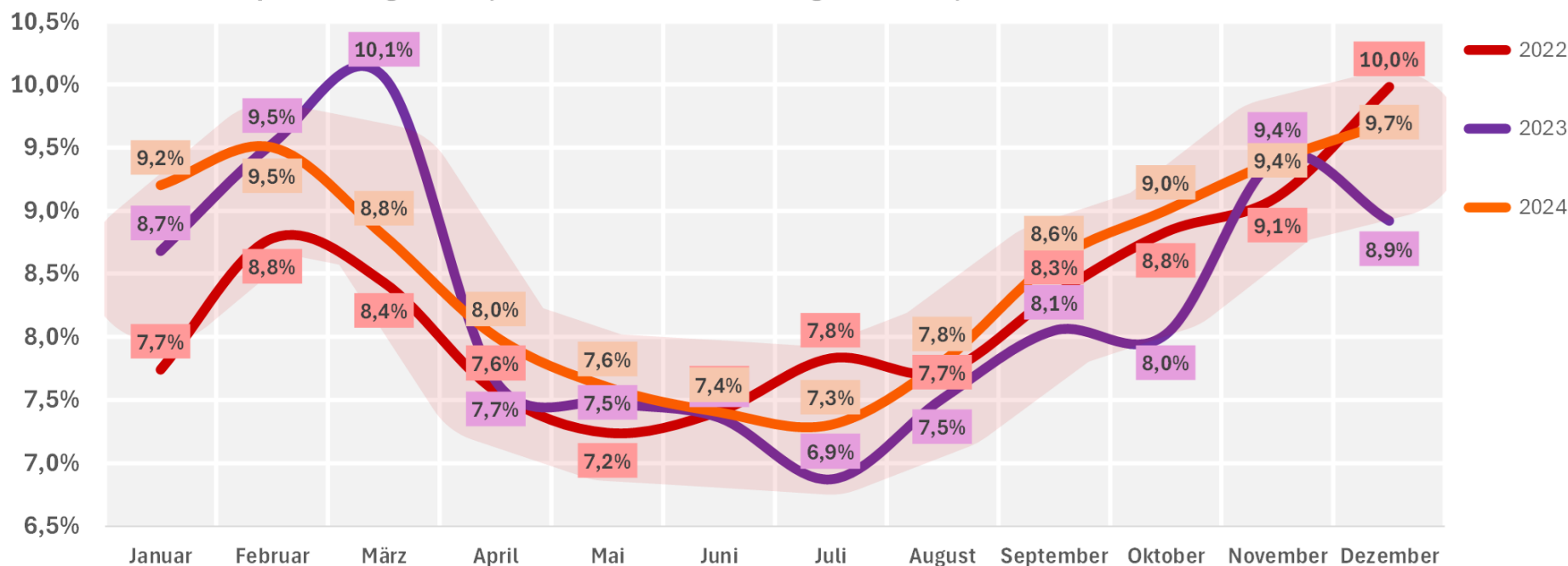
10.452 Std. = 52,3% = 67,0%





Kennzahl des Monats | PDL Management [Ausgabe 42] | Krankheitsquote

Krankheitsquoten, allgemein | AOK Rheinland Hamburg und AOK | für die Jahre 2022 - 2024

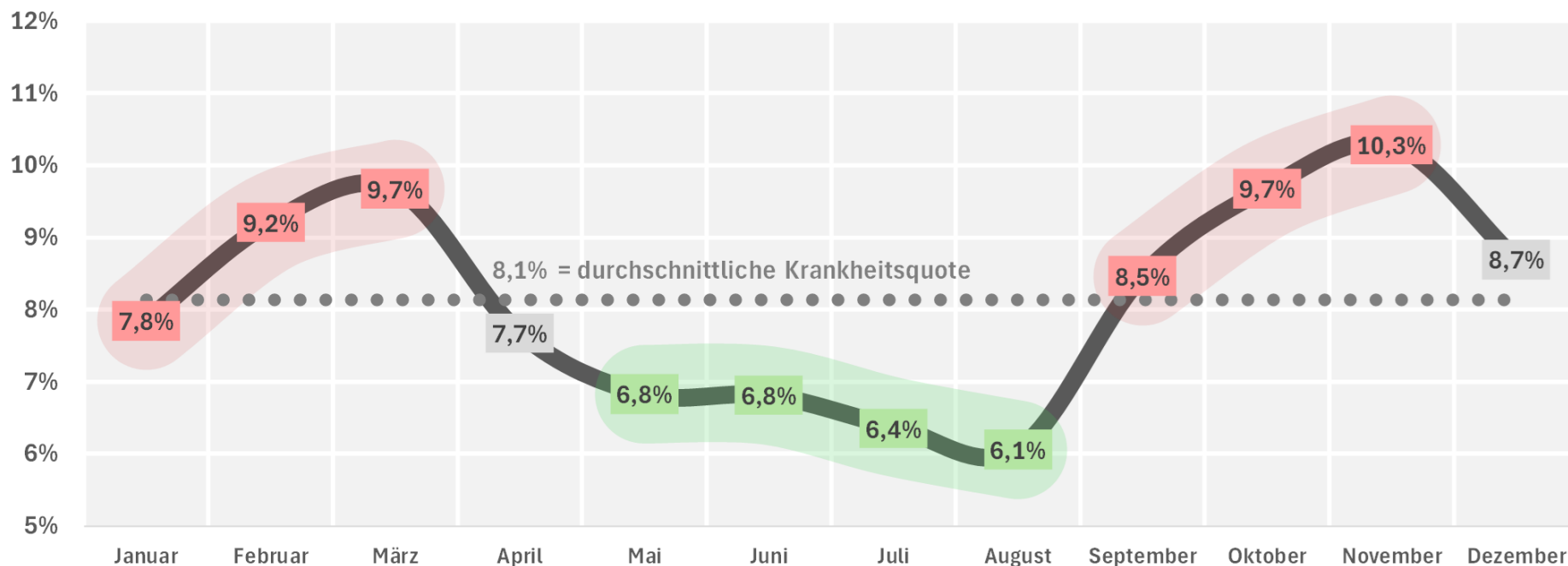


Quelle: AOK Rheinland Hamburg für 2022 und 2023 | AOK Fachportal für Arbeitgeber für das Jahr 2024



Kennzahl des Monats | PDL Management [Ausgabe 42] | Krankheitsquote | Gute Zeiten - Schlechte Zeiten

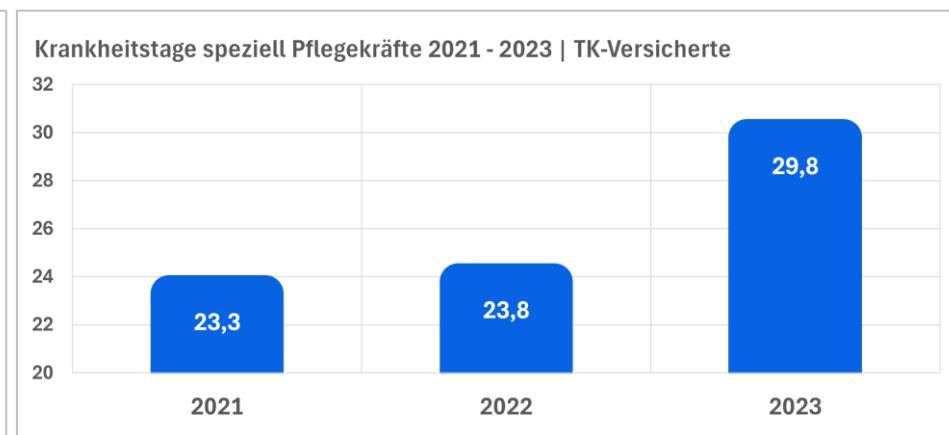
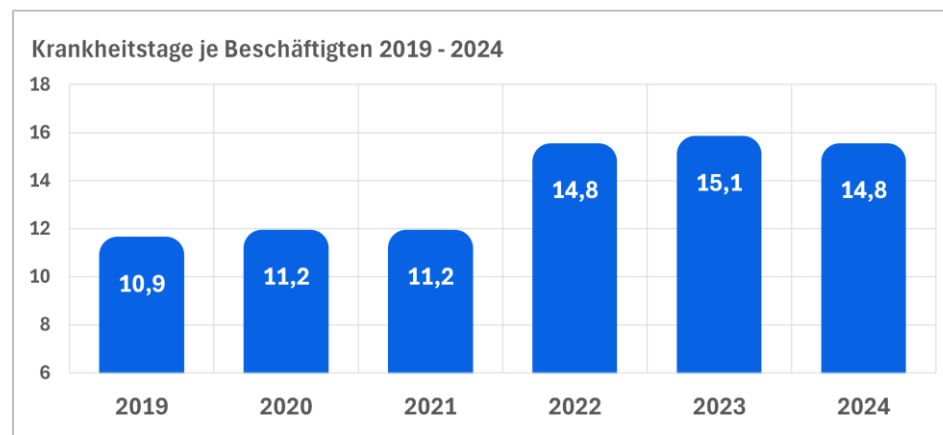
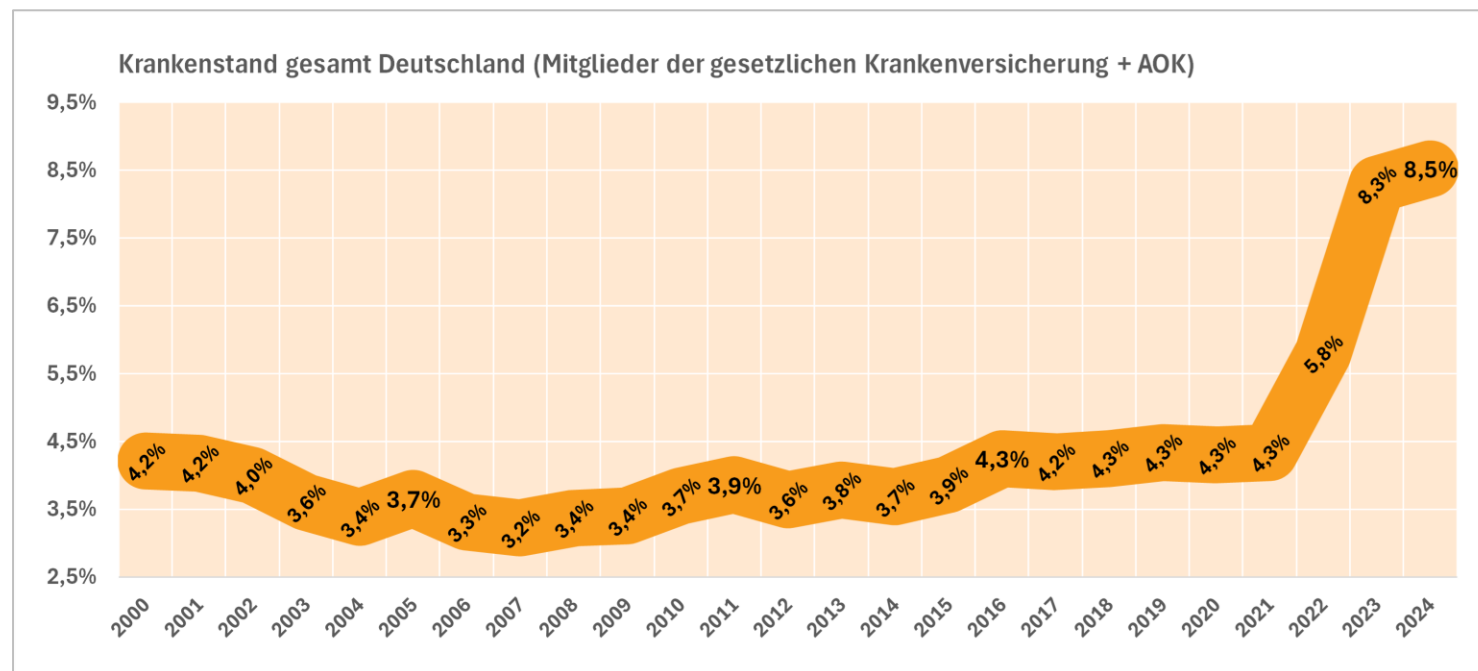
Durchschnittliche Krankheitszeiten | 50 Pflegedienste | Jahre 2022 - 2024 | SieBegger



Anmerkung: Die Daten sind nicht repräsentativ | 50 Pflegedienste über die Jahre 2022 - 2024 | erhoben von Thomas SieBegger



Entwicklung der Krankheitsquote





Kennzahl des Monats | PDL Management [Ausgabe 17] | Zeit pro Hausbesuch

B	= Gesamte Anwesenheitszeit der Mitarbeiter (ohne Krankheit und ohne Urlaub)	= 4.250 Std.	= 100%
	Organisationszeiten	= 340 Std.	= 8,0%
C	= Einsatzzeit der Mitarbeiter	3.910 Std.	= 92,0%
	Fahrt- und Wegezeiten	= 1.020 Std.	= 24,0%
D	= Netto-Kunden-Zeit	= 2.890 Std.	= 68,0%

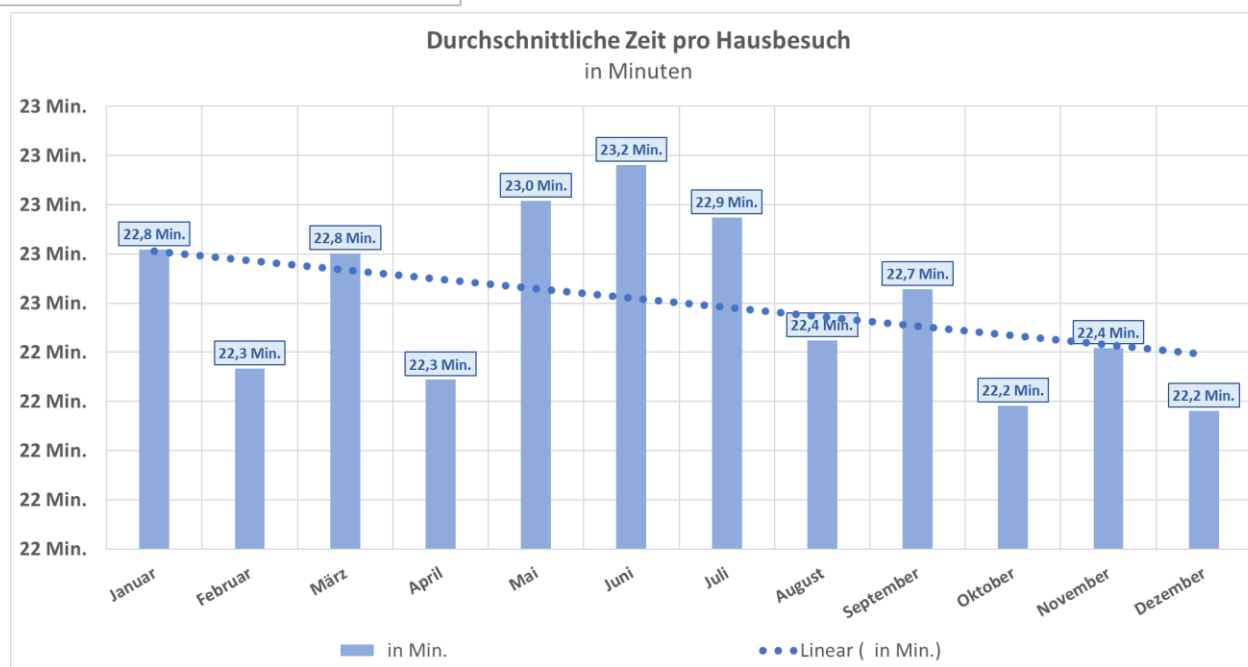
dividiert durch die

Anzahl der Hausbesuche	= 8.260 Hausbesuche
-------------------------------	---------------------

Daraus ergibt sich die durchschnittliche

Zeit pro Hausbesuch	= 0,35 Std.
= umgerechnet in Minuten	= 20,99 Minuten

Ein „gutes“ Beispiel aus dem Jahr 2025:





Kennzahl des Monats | PDL Management [Ausgabe 18] | **Umsatz pro Kunde**

Erfahrungswerte Umsatz pro Kunde

Der Bundesdurchschnitt liegt seit vielen Jahren bei zirka **500 € - 600 €**

Differenzierte Betrachtung

	auf dem Land	in der Stadt
Wohlfahrt	450 – 600 €	600 – 850 €
privat	500 – 800 €	750 – 1.200 €

Bei all diesen Werten sind die Umsätze aus Wohngemeinschaften nicht enthalten, diese würden alles sehr stark verzerren

Der **Zielwert** für alle Pflegedienste lautet: **mehr!** .. als jetzt



Kennzahl des Monats | PDL Management [Ausgabe 20] | **Fluktuation**

5 Neuzugänge auf 24 Mitarbeiter

1

$$\text{Fluktuationsrate („positiv“)} = \frac{\text{Zugänge}}{\text{Anfangsbestand}} = \frac{5}{24} = \mathbf{20,8\%}$$

Die Kennzahl wird verwendet, wenn es darum geht zu ermitteln, **wie erfolgreich die Personalakquise** ist.

2 Abgänge auf 24 Mitarbeiter

2

$$\text{Fluktuationsrate („negativ“)} = \frac{\text{Abgänge}}{\text{Anfangsbestand}} = \frac{2}{24} = \mathbf{16,7\%}$$

Die gängigste Definition von Fluktuation beantwortet die Frage: „**Wie viel Prozent der Mitarbeiter verlassen uns?**“

Netto sind es drei Mitarbeiter mehr geworden

3

$$\text{Fluktuationsrate (Saldo bzw. „netto“)} = \frac{\text{Veränderung}}{\text{Anfangsbestand}} = \frac{3}{24} = \mathbf{12,5\%}$$

Diese Kennzahl sagt nicht viel aus. Lassen Sie sie am besten weg.

Insgesamt gab es 7 +/- Veränderungen

4

$$\text{Fluktuationsrate (alles +/-)} = \frac{\text{Veränderung}}{\text{Anfangsbestand}} = \frac{7}{24} = \mathbf{29,2\%}$$

Diese Kennzahl zeigt an, **wieviele „Bewegung“ es im Pflegedienst gibt**. Sehr interessant!



Kennzahl des Monats | PDL Management [Ausgabe 23] | „Weiche“ Kennzahlen

Kennzahl	Beschreibung	Messbar machen Werte Beispiele
Die Persönlichkeit der Pflegedienstleitung	Meiner Erfahrung nach ist der Erfolg eines ambulanten Pflegedienstes bis zu 40% von der Persönlichkeit der Pflegedienstleitung abhängig. Hat sie eine Ausstrahlung , ist sie durchsetzungsfähig, kann sie kommunizieren, hält sie Druck aus , kann sie ihr Wissen umsetzen in konkretes Handeln , usw. usw. ??? • Diese Persönlichkeit als Erfolgsfaktor ist aus meiner Sicht nicht messbar . Schade!	
Identifikation mit dem Dienst, Loyalität	Interessieren sich die Mitarbeiter für den Pflegedienst, vielleicht sogar außerhalb ihrer Arbeitszeit?	• 80% der Mitarbeiter gehen zu Betriebsfesten, deren Teilnahme nicht als Arbeitszeit gilt. • Hilfsweise kann dies auch ermittelt werden über die Kennzahl Fluktuation, die mir in PDL Management, Ausgabe 20 dargestellt haben.
Auswertung der Zuweiser oder „Woher kommen die Kunden“? ... und warum kommen Sie zu Ihnen?	Wenngleich heutzutage das Akquirieren von Kunden in den meisten Fällen kein Problem mehr darstellt, so ist es doch für strategische Überlegungen wichtig, zu wissen, woher die Kunden kommen und warum sie gerade Ihren Pflegedienst ausgesucht haben. Das sind alles sehr wichtige Informationen, bei denen Sie in einigen Fällen Ihr Software-Programm unterstützen kann.	Sind es die Ärzte, die Krankenhäuser oder im schlimmsten Fall Nachbarn, die auf Ihren Pflegedienst verwiesen haben, weil er die günstigsten „Putzkräfte“ hat? Oder waren es die Sachbearbeiter der Kassen? oder kommen die Kunden, weil sie erfahren haben, dass bei Ihnen eine individuelle, umfassende zeitintensive Pflege und Betreuung erfolgt? Für solche differenzierten Auswertungen benötigt man natürlich entsprechende Fragebögen , die dann ausgewertet werden. Das Erstellen dieser Fragebögen ist nicht einfach!
Verlässliche Dienstplanung	Einer der wichtigsten Aspekte für die Zufriedenheit der Mitarbeiter ist eine verlässliche Dienstplanung. „ Frei “ bedeutet immer „frei“! Wenn es der Leitung nicht gelingt, dieses Versprechen einzulösen, wird es sich negativ auswirken auf die Zufriedenheit, möglicherweise auf die Krankheitsquote, und auch wiederum auf die Identifikation mit dem Dienst.	In wieviel Prozent der Fälle muss der Dienstplan angepasst werden, oder wie oft - am besten in Prozent ermittelt - müssen Mitarbeiter aus dem „Frei“ geholt werden? Wie viele Wochenenden müssen ihre Mitarbeiter in der Regel pro Monat zum Einsatz kommen? 1,2 oder 3?
Zeitnähe der Abrechnung	Viele unserer pflegebedürftigen Kunden beziehungsweise deren Angehörige sind inzwischen angewiesen auf die Auszahlung des Pflegegeldes (was man übrigens nicht gutheißen muss).	Zum wievielten Werktag des Folgemonats gehen 90% der Rechnungen raus? Manche Pflegedienste schaffen es am ersten oder zweiten Werktag, manche erst zur Monatsmitte. Diese Kennzahl ist aber immer auch ein wichtiger Indikator für eine optimierte (zeitgemäße) Organisation.



Kennzahl des Monats | PDL Management [Ausgabe 25] | Ertragsanteile Hauswirtschaft und Betreuung



Gesamte Erträge des Pflege- und Betreuungsdienstes

Ertragsauswertung	2.000.000 €	100%
Privatzahlerleistungen	38.000 €	1,9%
Verhinderungspflege	45.000 €	2,3%
Entlastungsbetrag § 45 b SGB XI	290.000 €	14,5%
Erträge Pflegegrad 1 (wenn für Pflege genutzt)	20.000 €	
Erträge Pflegeversicherung Pflegegrad 2	240.000 €	12,0%
Erträge Pflegeversicherung Pflegegrad 3	370.000 €	18,5%
Erträge Pflegeversicherung Pflegegrad 4	190.000 €	9,5%
Erträge Pflegeversicherung Pflegegrad 5	110.000 €	5,5%
Erträge Krankenversicherung (SGB V)	690.000 €	34,5%
Erträge Sozialhilfeträger SGB XII	7.000 €	0,4%

Ermittlung der Prozentanteile für Hauswirtschaft und Betreuung bei 3 verschiedenen Rechtsansprüchen

1 Sachleistungen nach § 36 SGB XI in den Pflegegraden 1 bis 5

Erträge Pflegeversicherung Pflegegrade 1 bis 5	930.000 €	
davon für ...		
körperbezogene Pflegemaßnahmen	781.200 €	= 84,0%
pflegerische Betreuung	55.800 €	= 6,0%
Hilfen bei der Haushaltsführung	93.000 €	= 10,0%
	930.000 €	= 100,0%

2 Verhinderungspflege § 39 SGB XI

Erträge Verhinderungspflege gesamt	45.000 €	
davon für ...		
körperbezogene Pflegemaßnahmen	18.900 €	= 42,0%
pflegerische Betreuung	4.500 €	= 10,0%
Hilfen bei der Haushaltsführung	21.600 €	= 48,0%
	45.000 €	= 100,0%

3 Entlastungsbetrag § 45 b SGB XI

Erträge Entlastungsbetrag (125 €) § 45 b SGB XI	290.000 €	
davon für ...		
körperbezogene Pflegemaßnahmen	450 €	= 1,0%
pflegerische Betreuung	1.800 €	= 4,0%
Hilfen bei der Haushaltsführung	42.750 €	= 95,0%
	290.000 €	= 100,0%

Ermittlung der Prozentanteile für Hauswirtschaft und Betreuung bei 3 verschiedenen Rechtsansprüchen

1 Sachleistungen nach § 36 SGB XI in den Pflegegraden 1 bis 5

Erträge Pflegeversicherung Pflegegrade 1 bis 5	930.000 €	
davon für ...		
körperbezogene Pflegemaßnahmen	781.200 €	= 84,0%
pflegerische Betreuung	55.800 €	= 6,0%
Hilfen bei der Haushaltsführung	93.000 €	= 10,0%
	930.000 €	= 100,0%

2 Verhinderungspflege § 39 SGB XI

Erträge Verhinderungspflege gesamt	45.000 €	
davon für ...		
körperbezogene Pflegemaßnahmen	18.900 €	= 42,0%
pflegerische Betreuung	4.500 €	= 10,0%
Hilfen bei der Haushaltsführung	21.600 €	= 48,0%
	45.000 €	= 100,0%

3 Entlastungsbetrag § 45 b SGB XI

Erträge Entlastungsbetrag (125 €) § 45 b SGB XI	290.000 €	
davon für ...		
körperbezogene Pflegemaßnahmen	450 €	= 1,0%
pflegerische Betreuung	1.800 €	= 4,0%
Hilfen bei der Haushaltsführung	42.750 €	= 95,0%
	290.000 €	= 100,0%



Kennzahl des Monats | PDL Management [Ausgabe 21] | Ertragsauswertung

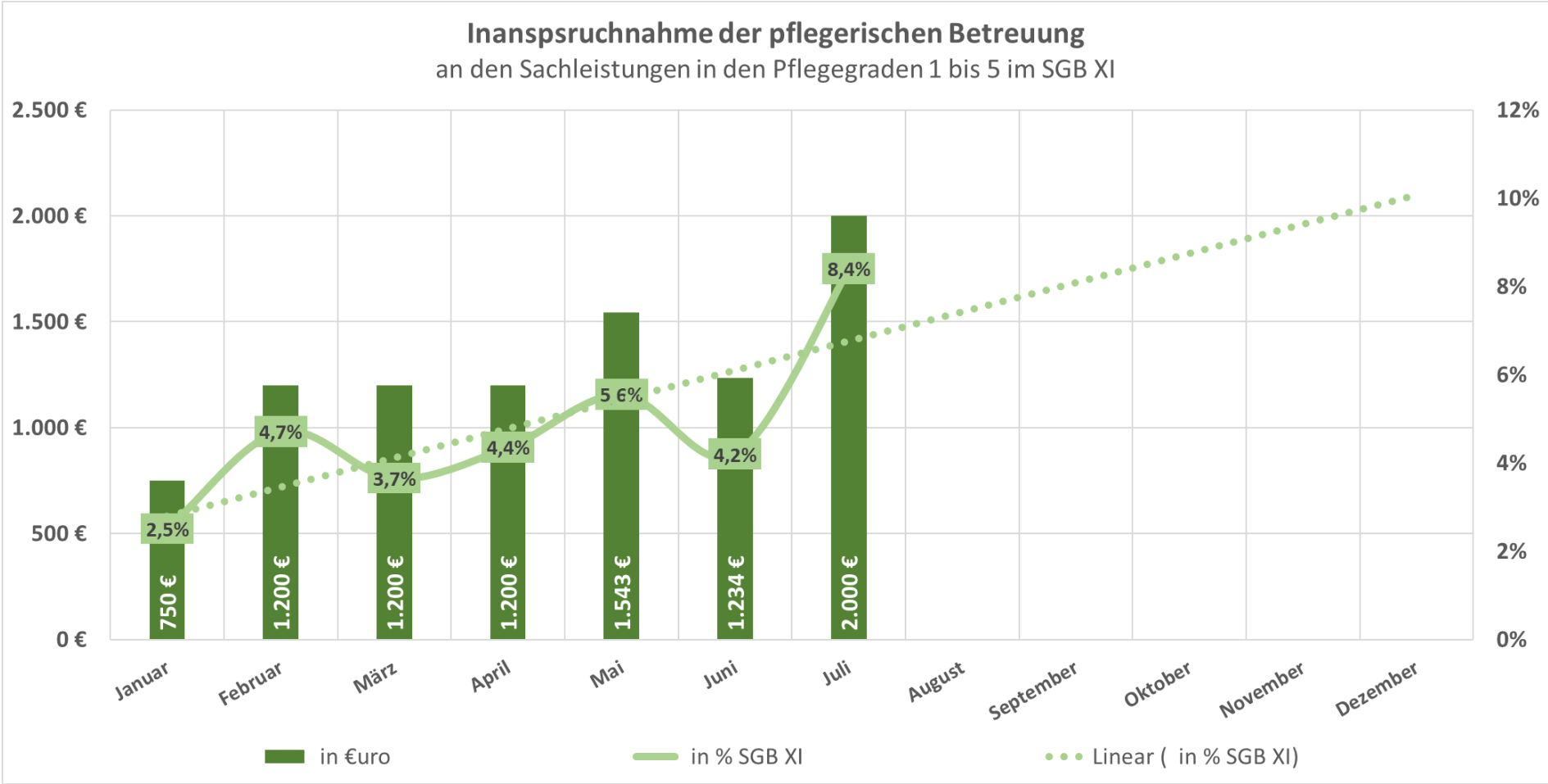


Ertragsauswertung 2025

Gesamte Erträge (Pflege, HW + BET)	1.954.637 €		100%	
Privatzahlerleistungen	6.730 €		0,3%	Ausschöpfung Sachleistungen
Verhinderungspflege	34.482 €		1,8%	
Entlastungsbetrag § 45 b SGB XI	339.080 €		17,3%	
Erträge Pflegegrad 1 (wenn für Pflege genutzt)	804 €			
Erträge Pflegeversicherung Pflegegrad 2	178.338 €	9,1%	43,2%	17,2%
Erträge Pflegeversicherung Pflegegrad 3	364.263 €	18,6%		22,4%
Erträge Pflegeversicherung Pflegegrad 4	187.627 €	9,6%		29,3%
Erträge Pflegeversicherung Pflegegrad 5	113.773 €	5,8%		32,5%
Erträge Krankenversicherung (SGB V)	892.105 €		45,6%	
Erträge Sozialhilfeträger SGB XII	6.170 €		0,3%	



Kennzahl des Monats | PDL Management [Ausgabe 22] | Anteil „pflegerischer Betreuung“ im SGB XI





Kennzahl des Monats | PDL Management [Ausgabe 19] | **Leitungs-Quote**

Kennzahl des Monats | PDL Management [Ausgabe 04] | **Verwaltungs-Quote**

Ermittlung der Kennzahl zum „richtigen“ Beschäftigungsumfang in der Leitung

Formel (Berechnung z. B. für den Monat Oktober)

Anzahl der Stunden für Leitung	x 100%
Anzahl der Stunden Mitarbeiter	

Beispiel:

<u>60,0 Std.</u>	x 100% =	15,0 %
400,0 Std.		

Ermittlung der Kennzahl zum „richtigen“ Beschäftigungsumfang in der Verwaltung

Formel

<u>Anzahl der Stunden Verwaltungskraft im Monat Juli</u>	x 100%
Anzahl der Stunden Mitarbeiterinnen im Monat Juli	

Beispiel:

<u>25,0 Std.</u>	x 100% =	5,0 %
500,0 Std.		

Hierfür gibt es zwei Alternativen zur Berechnung,

1. Auf der Basis der A-Stunden (also der arbeitsvertraglichen Stunden): Die Verwaltungskraft hat einen Arbeitsvertrag über 25,0 Std./Wo. und alle Mitarbeiter (aus Pflege, Hauswirtschaft und Betreuung) haben Arbeitsverträge über insgesamt 500 Std./Wo. Das ergibt eine Quote von 5,0 %.

oder

2. Die Verwaltungskraft hat diesen Monat 118,5 Std gearbeitet, die Mitarbeiter waren insgesamt 2.278,5 Std anwesend. Hier wäre die Verwaltungs-Quote bei 5,2 %

Die zweite Methode ist etwas genauer, kommt aber i.d.R. zu ähnlichen Ergebnissen



Kennzahl des Monats | PDL Management [Ausgabe 19] | **Leitungs-Quote**

Ermitteln der **Leitungs-** und der **Verwaltungs-**Quoten

Mitarbeiter Funktion	Std./Wo. gesamt	für Leitung	für Verwaltung	für Pflege u. a.	sonstiges				
PDL	40 Std./Wo.	40 Std./Wo.	---	---	---				
Stellvertretung	40 Std./Wo.	20 Std./Wo.	---	20 Std./Wo.	---				
Verwaltungskraft	34 Std./Wo.	---	30 Std./Wo.	---	4 Std./Wo.				
Mitarbeiterin 1	40 Std./Wo.	---	---	40 Std./Wo.	---				
Mitarbeiterin 2	37 Std./Wo.	---	---	37 Std./Wo.	---				
Mitarbeiterin 3	32 Std./Wo.	---	---	32 Std./Wo.	---				
usw.	⋮	⋮	⋮	⋮	⋮				
gesamt	xxx Std./Wo.	60 Std./Wo.	30 Std./Wo.	600 Std./Wo.	4 Std./Wo.				
Berechnung der Leitungs-Quote	=	$\frac{60 \text{ Std./Wo.}}{600 \text{ Std./Wo.}}$	=	10,0%	Berechnung der Verwaltungs-Quote	=	$\frac{30 \text{ Std./Wo.}}{600 \text{ Std./Wo.}}$	=	5,0%



Kennzahl des Monats | PDL Management [Ausgabe 26] | Die „Flexi-Quote“

Personal-Zusammensetzung für



Muster-Pflegedienst

Monat der Erhebung: **Mai 2026**

ohne Gewähr!

Füllen Sie die Spalte mit dem jeweiligen BU der Mitarbeiter aus. Tragen Sie bitte keine Buchstaben ein, nur Zahlen.
Bitte nur die gelb hinterlegten Felder eingeben.

examinierte Pflegefachkräfte bzw. Gesundheits- und Krankenpflegerinnen (3 Jahre Ausbildung)		alle Mitarbeiter	andere Mitarbeiter = Pflegeassistent/-innen bzw. andere Pflegekräfte und Betreuungs- und Hauswirtschaftskräfte	alle Mitarbeiter
		Stunden / Wo. lt. Arbeitsvertrag		Stunden / Wo. lt. Arbeitsvertrag
1	Maier	40,00 Std./Wo.	Schneider	40,00 Std./Wo.
2	Müller	38,00 Std./Wo.	Huber	27,00 Std./Wo.
3	Schmidt	34,00 Std./Wo.	Kaiser	23,00 Std./Wo.
4	Huber	27,00 Std./Wo.	König	21,00 Std./Wo.
5	Mayer	27,00 Std./Wo.	Heilmann	21,00 Std./Wo.
6	Hauser	29,00 Std./Wo.	Üzgür	19,00 Std./Wo.
7	von Bergen	23,00 Std./Wo.	Hofmann	12,00 Std./Wo.
8	Heinemann	34,00 Std./Wo.	Zimmermann	10,00 Std./Wo.
9			Schmitt	23,00 Std./Wo.
10			Thaler	22,00 Std./Wo.
Gesamt		252,00 Std./Wo.	Gesamt	218,00 Std./Wo.
Examinierte Pflegefachkräfte		Quote = 53,6%	Pflege-, Betreuungs- und Hausw.-kräfte	Quote = 46,4%
= 8 Mitarbeiter mit einem durchschnittlichen Beschäftigungsumfang (BU) von:		31,50 Std. pro Woche	= 10 Mitarbeiter mit einem durchschnittlichen Beschäftigungsumfang (BU) von:	21,80 Std. pro Woche
Bei Festlegung einer "Vollzeitstelle" auf ... ermittelt sich eine		39,0 Std./Wo.	Bei Festlegung einer "Vollzeitstelle" auf ... ermittelt sich eine	39,0 Std./Wo.
Flexi-Quote		1,24	Flexi-Quote	1,79



Kennzahl des Monats | PDL Management [Ausgabe 32] | **Überstunden** | **Minusstunden** | **Quoten**

1 Anteil der Über- und der Mehr-Stunden an der Gesamtheit der Anwesenheits-Stunden (B)

$$\text{Anteil der Über- und der Mehrstunden} = \frac{\text{Über-/Mehr-Std.}}{\text{Gesamt-Stunden}} = \frac{100 \text{ Std.}}{1.000 \text{ Std.}} = \mathbf{10,0\%}$$

Inwieweit weichen die tatsächlichen von den Plan-Stunden ab?

Entscheidend ist, wie wird damit umgegangen?

- Auszahlung = gut oder besser als ...
- Freizeitausgleich funktioniert fast nie

Sie schulden den Mitarbeitern den Wert dieser 100 Stunden. Angenommen eine Stunde ist 36 € wert, dann wären das 3.600 € „Schulden“, die in Form von Rückstellungen berücksichtigt werden müssten.

2 Anteil der Minus-Stunden an der Gesamtheit der Anwesenheits-Stunden (B)

$$\text{Anteil der Minus-Stunden} = \frac{\text{Minus-Std.}}{\text{Gesamt-Stunden}} = \frac{- 50 \text{ Std.}}{1.000 \text{ Std.}} = \mathbf{- 5,0\%}$$

Der Arbeitgeber ist verantwortlich für das Zurverfügungstellen von Arbeit. Arbeitnehmerinnen können nicht gezwungen werden, Minusstunden mit folgenden Plusstunden zu verrechnen.

Minus-Stunden sind einfach nicht gut! Das darf nicht passieren. Besser sind Mehrstunden, die zeitnah ausgezahlt werden, und Minusstunden entstehen gar nicht, wenn gut geplant wird.

3 Quote für die Qualität und Verlässlichkeit der Planung ➔ Zufriedenheit der Mitarbeiter

$$\text{Summe der abweichenden Stunden | Anteil} = \frac{\text{Abweichende Std.}}{\text{Gesamt-Stunden}} = \frac{150 \text{ Std.}}{1.000 \text{ Std.}} = \mathbf{15,0\%}$$

Die Plus- und die Minus-Stunden sollten nicht miteinander verrechnet werden. Es ist bei dieser Kennzahl vielmehr von Interesse, wie hoch die Summe der Abweichung von der Planung ist.

Kennzahl des Monats | PDL Management [Ausgabe 33] | Leistungskomplexe pro Einsatz

Seit Einführung der Pflegeversicherung in den Jahren 1995/1996 gibt es in Deutschland Leistungskomplexe oder Leistungsmodule. Diese sind definiert in Form von konkret benannten Teilleistungen oder Leistungsinhalten, die oft in Spiegelstrichen unterhalb des Namens des Leistungsmoduls aufgeführt sind.

Weiterhin sind diese Leistungskomplexe mit Punktwerten hinterlegt (außer in Baden-Württemberg oder in Rheinland-Pfalz), und diese Punktwerte werden im besten Fall jedes Jahr neu verhandelt. Die Relationen der Punktwerte bleiben meist von Jahr zu Jahr gleich. Jeder Pflegedienst sollte für seine eigene Steuerung hinter jedem Leistungskomplex einen durchschnittlichen Zeitwert in Minuten festlegen, der für die interne Planung Orientierungsgröße sein kann.

Es gibt keine bundes- oder landesweit vorgegebenen Zeitwerte!

Verbindlich für die pflegebedürftigen Menschen ist die **Erbringung der Inhalte**, nicht die damit verbundene Zeit! Soweit, so gut. Das System kennen die meisten.



Manche behaupten sogar, das System der Leistungskomplexe hätte sich bewährt. Ich sehe das etwas differenzierter, weil im Laufe der letzten 28 Jahren seit Einführung der Pflegeversicherung die Zeiten für die einzelnen Leistungskomplexe immer stärker verdichtet wurden, sei es durch Absicht, erfolgt im Rahmen einer Erlös-orientierten Einsatzplanung, oder sei es unter dem wirtschaftlichen Druck nicht ausreichend verhandelter Vergütungen für die Leistungskomplexe.

Die Grundidee der hier vorgestellten Kennzahl folgt dem Gedanken, **dass je mehr Leistungskomplexe während eines Einsatzes abgerechnet erbracht und abgerechnet werden, desto effizienter ist die gesamte Leistungserbringung.**

Definition der Kennzahl „Leistungskomplexe pro Einsatz“

$$\text{Leistungskomplexe pro Einsatz} = \frac{\text{Anzahl Leistungskomplexe}}{\text{Anzahl der Einsätze}} = \frac{2.143}{1.000} = \mathbf{2,143}$$

Das mag grundsätzlich richtig sein, jedoch besteht eine große Gefahr, das unter dem sich im Laufe der Jahre entwickelten Zeitdruck, Pflegedienste verleitet hat, ►



Kennzahl des Monats | PDL Management [Ausgabe 35] | **Umsatzanteil Entlastungsbetrag**

Zusammensetzung des Umsatzes

hervorgehoben: Leistungen mit dem **Entlastungsbetrag**

für einen Pflege- und Betreuungsdienst mit 120 Kunden,
bestehend aus 90 Kunden im SGB XI und 70 Kunden mit SGB V
(40 Kunden werden in beiden Leistungsbereichen versorgt)

Leistungsarten	Umsatz- Zusammensetzung	
	in Euro	in Prozent
SGB V	345.000 EUR	34,5%
SGB XI	575.000 EUR	57,5%
.. davon: Pflegegrade 2 bis 5	440.000 EUR	44,0%
.. davon: Verhinderungspflege	15.000 EUR	1,5%
.. davon: Entlastungsbetrag	120.000 EUR	12,0%
SGB XII	35.000 EUR	3,5%
Privat	45.000 EUR	4,5%
<i>gesamt</i>	<i>1.000.000 EUR</i>	100%



Kennzahl des Monats | PDL Management [Ausgabe 37] | Personalzusammensetzung im Überblick

Leitung
Leitungs-Std. gesamt
58,50 Std./Wo.
Leitungs-Quote =
7,8%

Pflegefachkräfte
13 Mitarbeiter
d.h. die "Flexi-Quote" =
1,20 Mitarbeiter pro Stelle
Summe:
421,20 Std./Wo.
= 10,80 Stellen
Durchschnittsalter = 47,0 Jahre
56,4%

Verwaltung
Verwaltungs-Std. gesamt
40,50 Std./Wo.
Verwaltungs-Quote =
5,4%

Pflegekräfte und -assistentinnen
13 Mitarbeiter
d.h. die "Flexi-Quote" =
1,56 Mitarbeiter pro Stelle
Summe:
325,00 Std./Wo.
= 8,33 Stellen
Durchschnittsalter = 50,2 Jahre
43,6%

Arbeitsverträge der Pflegefachkräfte

19,50 Std./Wo.
29,25 Std./Wo.
19,50 Std./Wo.
39,00 Std./Wo.
39,00 Std./Wo.
39,00 Std./Wo.
33,15 Std./Wo.
39,00 Std./Wo.
39,00 Std./Wo.
39,00 Std./Wo.
33,15 Std./Wo.
39,00 Std./Wo.
33,15 Std./Wo.
19,50 Std./Wo.

AV der Pflegekräfte und -assistentinnen

19,50 Std./Wo.
29,25 Std./Wo.
39,00 Std./Wo.
19,50 Std./Wo.
19,50 Std./Wo.
25,00 Std./Wo.
19,50 Std./Wo.
29,25 Std./Wo.
15,00 Std./Wo.
25,00 Std./Wo.
30,00 Std./Wo.
35,00 Std./Wo.
19,50 Std./Wo.

Gesamt-Auswertung der Mitarbeiter

Gesamt / Durchschnitt:

26 Mitarbeiter

d.h. die "Flexi-Quote" =

1,36 Mitarbeiter pro Stelle

Gesamt-Summe Mitarbeiter :

746,20 Std./Wo.

= 19,13 Stellen

auf der Basis einer 39,00 Std.-Woche



Kennzahl des Monats | PDL Management [Ausgabe 38] | Wo kommen die Kunden her – Wo gehen sie hin?

Auswertung für das Jahr 2024

▼ ▼ ▼			▼ ▼ ▼		
Woher kommen die Kunden?	Anzahl	Prozent %	Wo gehen die Kunden hin?	Anzahl	Prozent %
Empfehlung von Ärzten	12	18,2%	verstorben	32	51,6%
Nachbarn auf Empfehlung	11	16,7%	ins Heim	17	27,4%
Internet-Seite	7	10,6%	Umzug in eine andere Stadt	1	1,6%
social media tik-tok facebook instagram	14	21,2%	Wechsel zu anderem Pflegedienst	4	6,5%
.....		---			---
sonstige	7	10,6%	sonstige	6	9,7%
Keine Angabe/ ????	15	22,7%	Keine Angabe/ ????	2	3,2%
Gesamt	66	100,0%	Gesamt	62	100,0%



Kennzahl des Monats | PDL Management [Ausgabe 40] | Haltung sichtbar machen

Beispiel

Von 20 Anfragenden wurden 13 als neue Kunden angenommen.

Das entspricht einem Prozentanteil von 65%.

13 von 20 = 65%

Fazit: Nicht jede Anfrage von möglichen Kunde werden unreflektiert angenommen, es findet eine ausführliche Beratung und eine Prüfung | eine gute Investition.

Tipp: Beobachten und gegebenenfalls korrigieren.

Beispiel

Durch bewusst konzipierte Maßnahmen* - unter Berücksichtigung der Punkte 1 + 2, schaffen Sie es innerhalb eines halben Jahres, den Umsatz pro Kunde von 500 € auf 550 € zu erhöhen. Das entspricht einer prozentualen Veränderung von + 10%.

50 € bezogen auf bisherige 500 € = 10%

Beispiel

Innerhalb eines halben Jahres reduzieren Sie Ihre Kundenzahl von 100 auf 95.

Das entspricht einem Prozentanteil von 5%.

5 von 100 = 5%

Fazit: Durch Restriktionen bei der Neuaufnahme von Anfragenden reduzieren Sie Ihre Kundenzahl auf ein von Ihnen gesetztes Ziel.

Tipp: Bleiben Sie bei der Reduktion in einem Rahmen von 5% bis 10%. Dann sollte aber auch Schluss sein, und Ihr Ziel (siehe Punkt 3), nämlich ein höherer „Umsatz pro Kunde“ sollte erreicht sein.

Fazit: Durch Restriktionen bei der Neuaufnahme von Anfragenden reduzieren Sie Ihre Kundenzahl auf ein von Ihnen gesetztes Ziel. Gleichzeitig „bearbeiten“ Sie die verbleibenden Kunden und verändern konzeptionell Ihr Leistungsangebot.

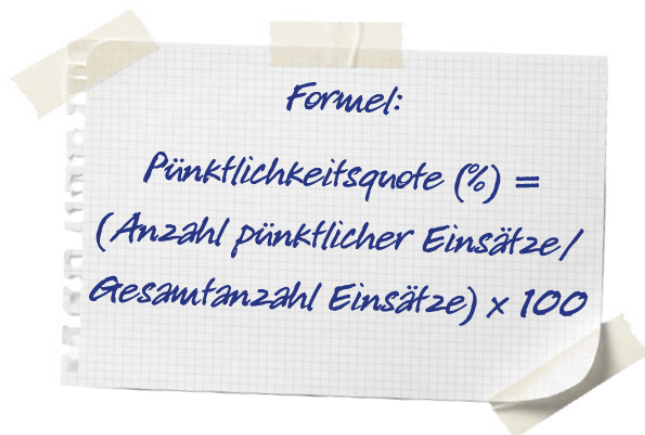
Tipp: Die *Maßnahmen könnten sein:

1. Die eigenen SGB XI-Kunden zwei Mal pro Jahr besuchen und beraten (§ 37 Abs. 3 SGB XI)
2. Konzeptionelle Weiterentwicklung von
 - stundenweise Verhinderungspflege nach § 39 SGB XI
 - Privatzahler-Leistungen
 - pflegerischer Betreuung

Kennzahl des Monats | PDL Management [Ausgabe 48] | **Pünktlichkeitsquote**

DEFINITION DER KENNZAHL

Die Pünktlichkeitsquote misst den Anteil der Einsätze, die innerhalb eines definierten Zeitkorridors stattfinden.



Wesentlich für die Aussagekraft dieser Kennzahl ist die zugrunde liegende Definition.

Was bedeutet „pünktlich“ im jeweiligen Dienst?

Mögliche Definitionen sind:

- » Einhaltung der geplanten Uhrzeit
±10 oder ±15 Minuten
- » Einhaltung eines definierten Zeitkorridors
(z. B. 7:00–8:00 Uhr)

Die Kennzahl ist nur dann sinnvoll interpretierbar, wenn diese Definition klar festgelegt und im Pflegedienst einheitlich angewendet wird.

PRAXISBEISPIEL

Ein ambulanter Pflegedienst führt im Monat 3.000 Einsätze durch. Als pünktlich gilt ein Einsatz, wenn er innerhalb eines Zeitkorridors von ±15 Minuten erfolgt. Im betrachteten Monat wurden 2.550 Einsätze innerhalb dieses Korridors durchgeführt, 450 Einsätze lagen außerhalb.

BERECHNUNG

$\text{Pünktlichkeitsquote} = (2.550 / 3.000) \times 100 = 85 \%$

Die Kennzahl von 85 % wirkt auf den ersten Blick solide. Gleichzeitig bedeutet sie jedoch, dass 450 Einsätze im Monat nicht pünktlich stattfinden – das entspricht etwa 15 Abweichungen pro Tag.

Hier zeigt sich: Die Kennzahl muss immer im operativen Kontext betrachtet werden.



Kennzahl des Monats | PDL Management [Ausgabe 31] | Qualitative Kennzahlen | + + + Berichtswesen

Mögliche Kriterien im Rahmen eines monatlichen Berichtswesens

1. Veränderung des Arbeitsklimas innerhalb und außerhalb des Pflegedienstes
2. Qualifikation und Maßnahmen im Bereich Fort- und Weiterbildung, Verkaufstrainings
3. Schwerpunktthemen in den Dienstbesprechungen bzw. den Teamfortbildungen
4. Personalveränderungen, Zugänge, Abgänge, ...
5. Veränderungen bei den Kunden, Höherstufungen, Neuzugänge, Abgänge, ...
6. Änderungen im Verordnungswesen
7. Maßnahmen für die Beratungsgespräche nach § 37 Abs. 3 SGB XI
8. Maßnahmen für die Verhinderungspflege, die Leistungen mit dem Entlastungsbetrag und für die Privatzahlerleistungen
9. Eigene und fremde Werbemaßnahmen, Marketingaktivitäten, Öffentlichkeitsarbeit, ...
10. Besondere externe Einflüsse auf die Fahrt- und Wegzeiten - wie z.B. Wetter, Baustellen, ..
11. Aktivitäten und Erfolge im Rahmen des Beschwerde-Managements
12. Wettbewerbsbeobachtung
13. Stimmungen, Gerüchte, und von den Mitarbeitern vorgetragene Sorgen, Ideen, ...



Kennzahl des Monats | PDL Management [Ausgabe 43] | Marktanteil des Pflegedienstes

Auswertung ambulanter Pflegedienste | im Umkreis von 5
Kilometern um die Postleitzahl 12345



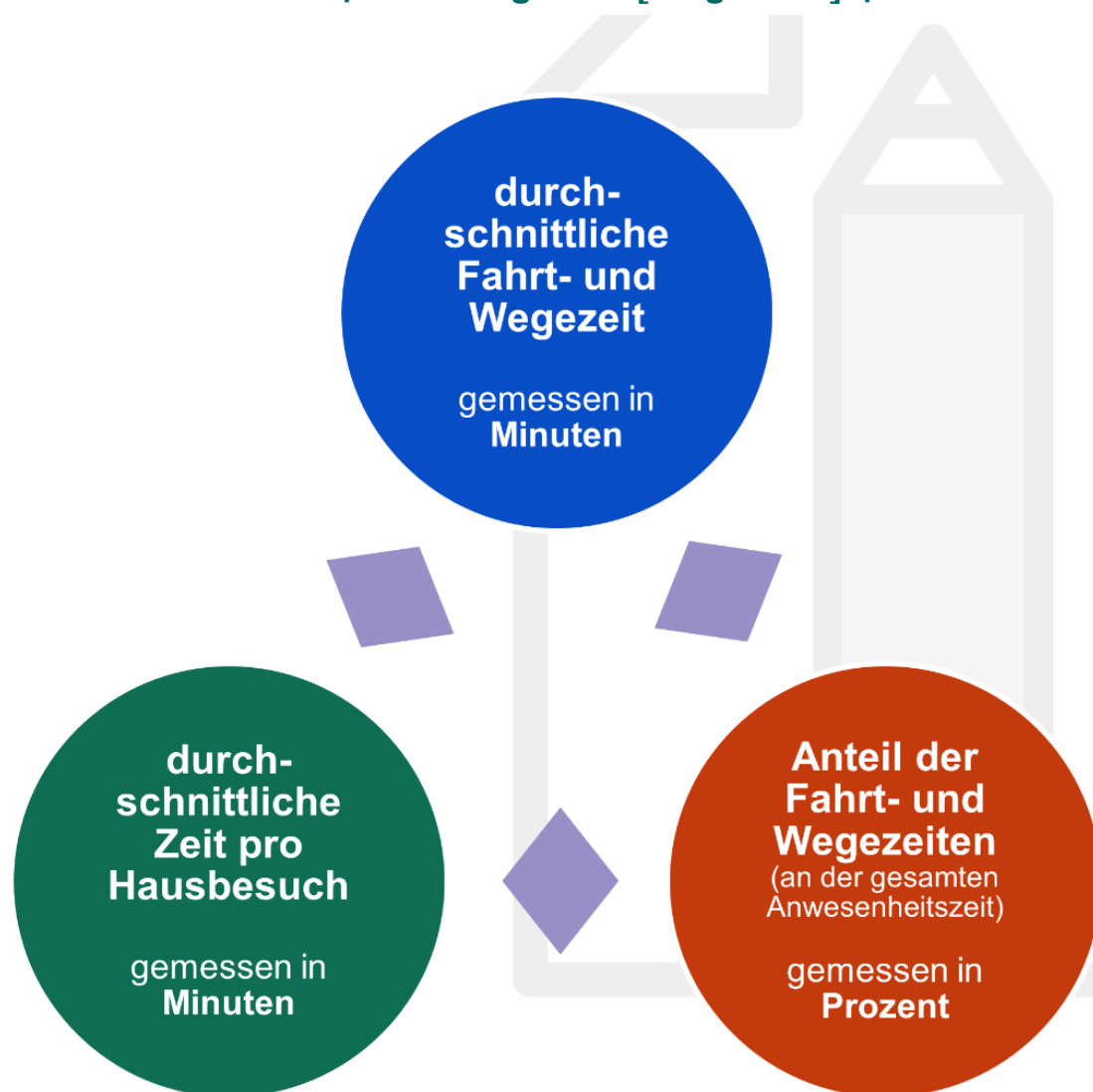
	PLZ: 12345
	Umkreis: 5 km
Stand: 2. Dezember 2025	Quelle: www.pflegelotse.de

Daten aus dem Transparenzbericht oder aus dem Internet, per Google oder anderweitig ermittelt.

			eigentlich nur die Pflege- bedürftigen im SGB XI	= Hochrechnung auf die Anzahl der Kunden	hier errechnet sich der Marktanteil	Diese Informationen sind eigentlich unwichtig	Preis- Vergleich bei Referenz- Leistung			
Nr.	Ent- fernung	Name des Pflegedienstes	Anzahl Pflege- bedürftige	= Anzahl der Kunden	Markt- anteil	Pflege- Note gesamt	Preis "Große Pflege"	Ort / Stadt	Adresse	Ansprech-Pa
1	0,2 km	Caritas-Sozialstation Hintertupfingen	153 Pbed.	184 Kd.	38,3%	1,3	32,17 €	Hintertupfingen	Hauptstr. 18	
2	0,5 km	SieBegger PFLEGE ZUHAUSE	89 Pbed.	107 Kd.	22,3%	1,7	30,78 €	Hintertupfingen	Dorfstr. 123	
3	1,8 km	Die pflegende Hand	45 Pbed.	54 Kd.	11,3%	1,0	30,78 €	Hintertupfingen	Oberer Randweg 22	
4	3,4 km	DRK Pflege- und Betreuungsdienst	81 Pbed.	97 Kd.	20,3%	1,0	31,76 €	Hintertupfingen	Mittelstr. 90	
5	4,8 km	Diakonische Dienste Vorder- und Hintertupfingen	32 Pbed.	38 Kd.	8,0%	3,2	32,17 €	Vordertupfingen	Bürgermeister Müller-Str. 87	
			400 Pbed.	480 Kd.	100%	1,64	31,53 €			
			= Summe	= Summe		= Mittelwert	= Mittelwert			



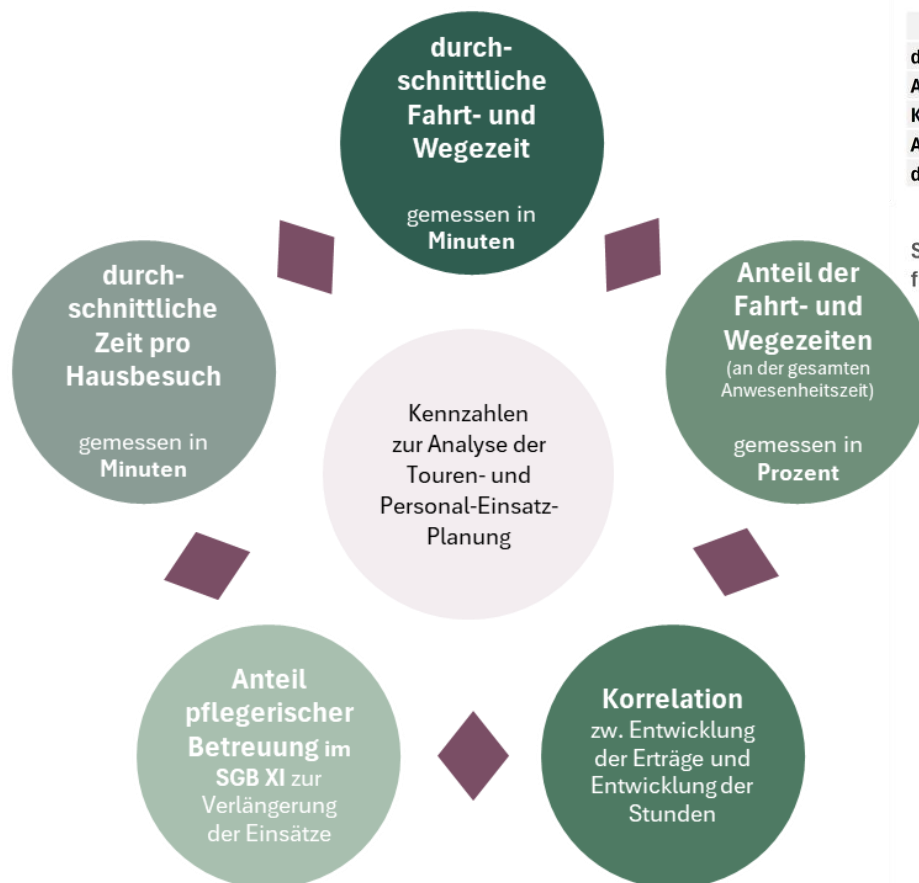
Kennzahl des Monats | PDL Management [Ausgabe 44] | **Fahrt- und Wegezeiten** | Zusammenhänge



- » **Je kürzer die durchschnittliche Zeit des Hausbesuchs, desto mehr Einsätze** passen in eine Tour – und desto **stärker „wirkt“ jede einzelne Fahrt-/Wegeminute** auf den Prozentanteil der Fahrt- und Wegezeiten.
- » **Je länger die Zeit pro Hausbesuch** ist, desto weniger entfallen prozentual auf Fahrt- und Wegezeiten.
- » **Die durchschnittliche Fahrt- und Wegezeit** zwischen den Kunden **bleibt von der Länge der Hausbesuche unberührt**.
- » **Je höher die Fahrt- und Wegezeiten, desto weniger Zeit bleibt** für Leistungen beim Kunden, oder desto länger wird die Tour und schwieriger die Touren- und Personal-Einsatz-Planung.

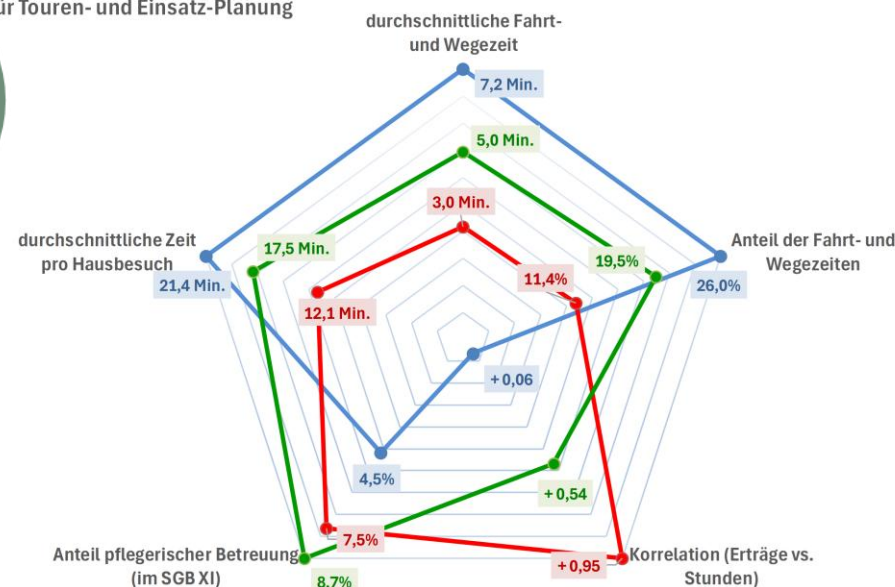


Kennzahlen zur Touren- und Personal-Einsatz-Planung



		Pflegedienst A	Pflegedienst B	Pflegedienst C
durchschnittliche Fahrt- und Wegezeit	in Minuten	7,2 Min.	3,0 Min.	5,0 Min.
Anteil der Fahrt- und Wegezeiten	in Prozent	26,0%	11,4%	19,5%
Korrelation (Erträge vs. Stunden)	-1,00 bis +1,00	+ 0,06	+ 0,95	+ 0,54
Anteil pflegerischer Betreuung (SGB XI)	in Prozent	4,5%	7,5%	8,7%
durchschnittliche Zeit pro Hausbesuch	in Minuten	21,4 Min.	12,1 Min.	17,5 Min.

Spinnen-Netz von 5 Kennzahlen
für Touren- und Einsatz-Planung





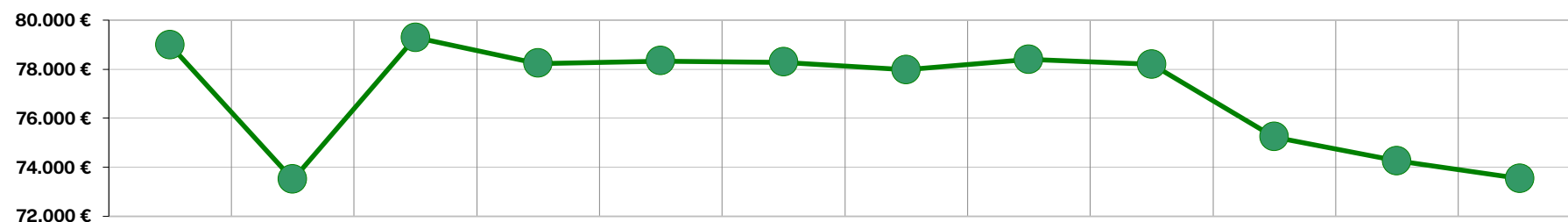
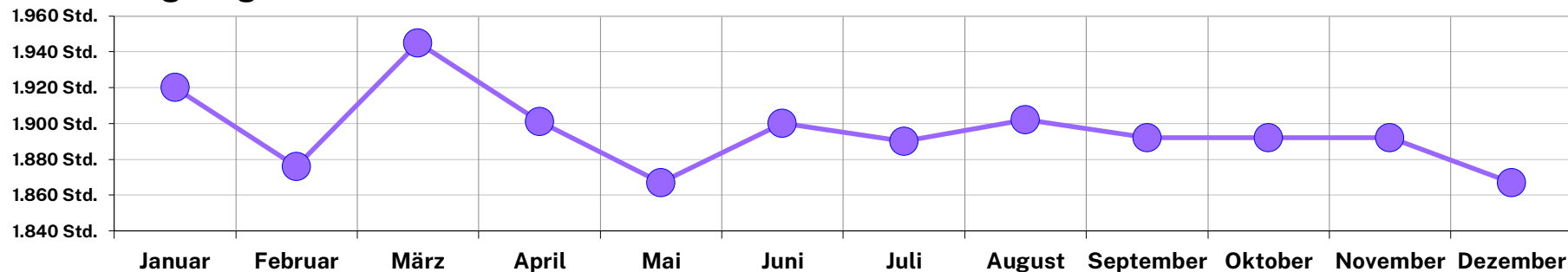
Kennzahl des Monats | PDL Management [Ausgabe 05] | Korrelation von Erträgen und Stunden

	Januar	Februar	März	April	Mai	Juni	Juli	August	September	Oktober	November	Dezember
Geleistete Stunden vor Ort bei den Kunden	1.920 Std.	1.876 Std.	1.945 Std.	1.901 Std.	1.867 Std.	1.900 Std.	1.890 Std.	1.902 Std.	1.892 Std.	1.892 Std.	1.892 Std.	1.867 Std.
Erträge	79.000 €	73.498 €	79.298 €	78.234 €	78.333 €	78.291 €	77.982 €	78.392 €	78.202 €	75.230 €	74.257 €	73.529 €

gewünschte Korrelation = **+ 0,90**

Korrelation = **+ 0,61**

Entwicklung der geleisteten Stunden vor Ort bei den Kunden



Entwicklung der Erträge



Kennzahlen zu den Beratungsgesprächen nach § 37 Abs. 3 SGB XI

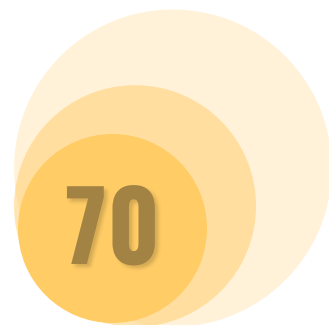
Potentiale der Beratung [Beratungskunden und Beratungsgespräche]

Ein Pflege- und Betreuungsdienst mit **100 Kunden** besteht aus

SGB XI Pflegebedürftige	SGB V Patienten	insgesamt Kunden
70	+	60
	=	100

Wie viele Pflegebedürftige müsste es im Durchschnitt **im Umfeld eines Pflegedienstes** geben, welche Beratungsgespräche nach § 37 Abs. 3 SGB XI abrufen **müssen**?

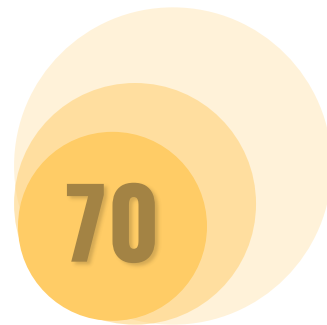
= **Faktor 2,82**



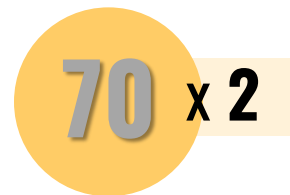
= **197 Beratungs-Kunden** (= fast **Faktor 2,0** (1,97) zur Anzahl der Kunden)
davon müssen Pflegebedürftige in den Pflegegraden 2 und 3 **zwei** Beratungsgespräche pro Jahr, und Pflegebedürftige in den Pflegegraden 4 und 5 **vier** pro Jahr abrufen
= **zirka 450 Beratungsgespräche** pro Jahr
= **zirka 38 Beratungsgespräche** pro Monat (bei 12 Monaten)
= **38% in Relation zur Anzahl der Kunden**

Kennzahlen zu den Beratungsgesprächen nach § 37 Abs. 3 SGB XI

Potentiale der Beratung [Beratungskunden und Beratungsgespräche]



- = **171 Beratungs-Kunden** (= **Faktor 2,0** (1,97) zur Anzahl der Kunden)
- davon müssen Pflegebedürftige in den Pflegegraden 2 und 3 **zwei** Beratungsgespräche pro Jahr, und Pflegebedürftige in den Pflegegraden 4 und 5 **vier** pro Jahr abrufen
- = **zirka 450 Beratungsgespräche** pro Jahr
- = **zirka 38 Beratungsgespräche** pro Monat (bei 12 Monaten)
- = **38%** in Relation zur Anzahl der Kunden



Eigene Sachleistungs-Kunden („intern“, freiwillig mit dem Anrecht, nicht der Pflicht!) **zwei Beratungsgespräche pro Jahr** abzurufen

- = **140 Beratungs-Gespräche** pro Jahr
- = **zirka 13 Beratungsgespräche** pro Monat (bei 11 Monaten)

Diese **13 Beratungsgespräche entsprechen 100%** Das ist die **Messlatte**.
Wieviel Prozent schaffen Sie pro Monat?

insgesamt

- = **590 Beratungsgespräche** insgesamt pro Jahr
- = **51 Beratungsgespräche** im Durchschnitt pro Monat



Kennzahlen zu den Beratungsgesprächen nach § 37 Abs. 3 SGB XI

Grafische Darstellungen aus dem kleinen Siebeggger- Kennzahlensystem

13 verpflichtende Beratungsgespräche § 37.3 SGB XI

Hauptstandort "Hintertupfingen"

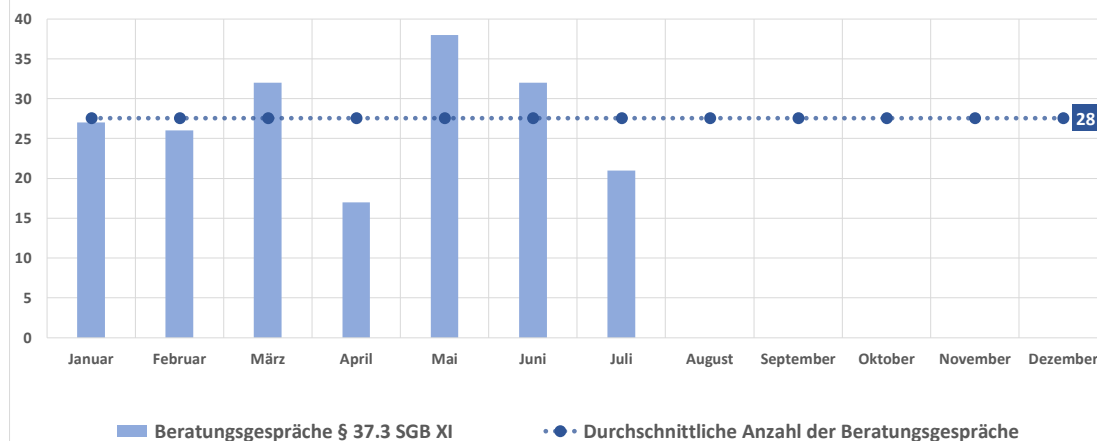
Relation der verpflichtenden
Beratungsgespräche § 37.3 zur
Anzahl der Kunden im Durchschnitt

25,8%

= 28 Beratungsgespräche § 37.3 im Durchschnitt
107 Patienten im Durchschnitt

Hinweis: Diese Kennzahl sagt etwas aus zur
Wertschätzung der Beratungsgespräche nach § 37
Abs. 3 SGB XI

Entwicklung der verpflichtenden Beratungsgespräche nach § 37 Abs. 3 SGB XI und Durchschnitt pro Monat



14 "interne" / freiwillige Beratungsgespräche § 37.3 SGB XI

Hauptstandort "Hintertupfingen"

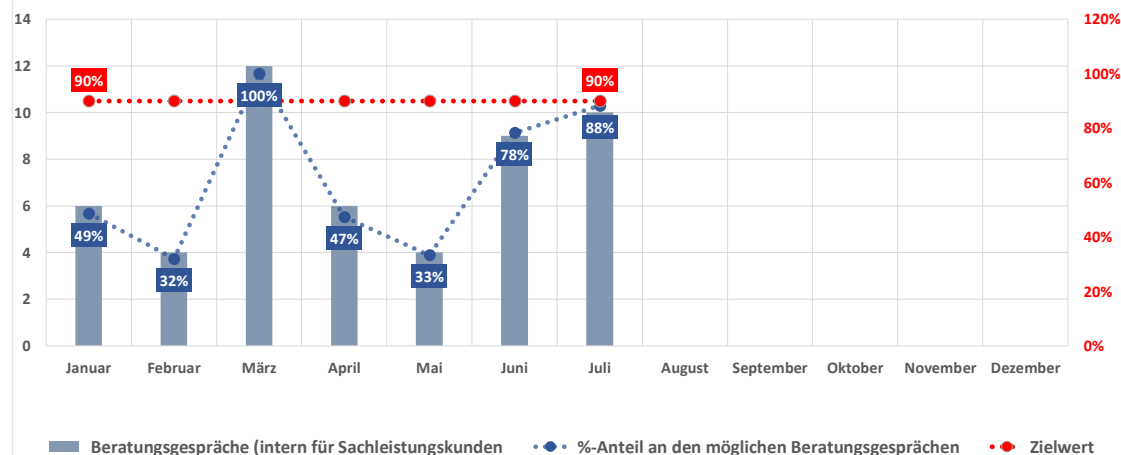
Anteil der Beratungsgespräche § 37.3
an der möglichen Anzahl (zwei pro
Jahr pro Sachleistungs-Kunde)

im Mittel des bisherigen Jahres:

61,1%

Hinweis: Zwei Beratungsgespräche nach § 37 Abs. 3
SGB XI pro Jahr sind für jeden Sachleistungskunden
möglich. Hier wurde die monatliche Zahl der
Beratungsgespräche durch die Anzahl der Kunden
dividiert und dann mit 2 multipliziert und durch 12
Monate dividiert.

Entwicklung der freiwilligen Beratungsgespräche nach § 37 Abs. 3 SGB XI für die eigenen Sachleistungskunden | %-Anteil an den möglichen





Das Kleine SieBegger-Kennzahlensystem 2026 [Paradigmenwechsel | Agieren statt Reagieren]

1 Erfassung der Basiszahlen		Bitte geben Sie untenstehend - in den gelben Feldern - r				
		Januar	Februar	März	April	
		Arbeitsvertragliche Stunden* (A)	2.688 Std.	2.284 Std.	2.709 Std.	2.445 Std.
Reihenfolge Eingabe	4	Urlaubszeiten	105 Std.	149 Std.	174 Std.	131 Std.
	5	Krankheitszeiten	255 Std.	156 Std.	240 Std.	144 Std.
	1	IST-Stunden der Mitarbeiter* (B)	2.328 Std.	1.979 Std.	2.295 Std.	2.170 Std.
	2	.. davon Organisationszeiten	150 Std.	171 Std.	185 Std.	234 Std.
		das ergibt die Einsatz-Zeit* (C)	2.178 Std.	1.808 Std.	2.110 Std.	1.936 Std.
	3	.. davon Fahrt- und Wegezeiten	367 Std.	234 Std.	345 Std.	300 Std.
		das ergibt die Netto-Pflegezeit* (D)	1.811 Std.	1.574 Std.	1.765 Std.	1.636 Std.
		Stand der Über-/Mehrstunden (zum 28./30./31.)	+ 333 Std.	+ 300 Std.	+ 250 Std.	+ 350 Std.



Das Kleine SieBegger-Kennzahlensystem 2026 [Paradigmenwechsel | Agieren statt Reagieren]

1 Erfassung der Basiszahlen		Bitte geben Sie untenstehend - in den gelben Feldern - r			
		Januar	Februar	März	April
diese verteilen sich auf ...	Erträge (Pflege, Betreuung + Hauswirtschaft)	56.050 €	54.354 €	62.637 €	57.322 €
	privat <i>Privatzahlerleistungen</i>	542 €	1.920 €	3.232 €	4.229 €
	<i>Verhinderungspflege § 39 SGB XI</i>	593 €	1.292 €	1.627 €	2.932 €
	<i>Entlastungsbetrag § 45b SGB XI (131 €)</i>	2.000 €	3.423 €	4.342 €	2.343 €
	SGB XI <i>Erträge Pflegegrad 1 (wenn für Pflege genutzt)</i>	423 €	324 €	324 €	421 €
		4.234 €	5.452 €	4.323 €	5.323 €
		13.741 €	12.672 €	12.384 €	12.232 €
		10.358 €	6.474 €	8.800 €	8.484 €
		1.085 €	505 €	6.954 €	1.073 €
	V <i>Erträge Krankenversicherung (SGB V)</i>	20.000 €	21.000 €	19.002 €	19.500 €
	XII <i>Erträge Sozialhilfeträger</i>	500 €	457 €	700 €	357 €
	X <i>Erträge Investitionskostenerstattungen</i>	1.627 €	600 €	700 €	245 €
	= so. <i>= Differenz zur Gesamtsumme (= sonstiges)</i>	947 €	235 €	249 €	183 €
= Teil-ausschnitt aus SGB XI	Sonderauswertung "pflegerische Betreuung"	Wie hoch waren die Erträge aus den Pflegegraden 2 bis 5,			
	<i>"pflegerische Betreuung" nach § 36 SGB XI</i>	2.125 €	1.928 €	2.192 €	2.099 €
Gesamtkosten		58.996 €	57.026 €	59.126 €	60.016 €
verteilt auf	<i>Personalkosten (Pflege, BET und HW)</i>	45.262 €	43.292 €	45.392 €	46.282 €
	<i>Personalkosten (Ltg., Verw., GF) oder Umlage</i>	5.352 €	5.352 €	5.352 €	5.352 €
	<i>Sachkosten (investiv und nicht-investiv)</i>	8.382 €	8.382 €	8.382 €	8.382 €



Das Kleine Sießegger-Kennzahlensystem 2026 [Paradigmenwechsel | Agieren statt Reagieren]

1	Erfassung der Basiszahlen	Bitte geben Sie untenstehend - in den gelben Feldern - r			
		Januar	Februar	März	April
	Hausbesuche	4.139 HB	3.637 HB	4.075 HB	4.121 HB
davon:	SGB V und SGB XI	1.234 HB	1.320 HB	1.329 HB	1.292 HB
	Kunden insgesamt (o. § 37.3)	72 Pat.	97 Pat.	101 Pat.	123 Pat.
davon:	... Kunden Pflegegrad 1	4 Pat.	4 Pat.	4 Pat.	5 Pat.
davon:	... Kunden Pflegegrad 2	41 Pat.	41 Pat.	40 Pat.	44 Pat.
davon:	... Kunden Pflegegrad 3	10 Pat.	12 Pat.	11 Pat.	11 Pat.
davon:	... Kunden Pflegegrad 4	16 Pat.	15 Pat.	14 Pat.	13 Pat.
davon:	... Kunden Pflegegrad 5	3 Pat.	3 Pat.	3 Pat.	3 Pat.
	Beratungsgespräche § 37. 3 SGB XI (gesamt)	33 BG	30 BG	44 BG	23 BG
davon für:	für Pflichtkunden (extern)	27 BG	26 BG	32 BG	17 BG
davon für:	für eigene Sachleistungskunden (intern)	6 BG	4 BG	12 BG	6 BG

Anmerkungen:

* Ergebnisse aus den Arbeitszeitrachweisen / bitte auch die Über- bzw. Mehrstunden berücksichtigen

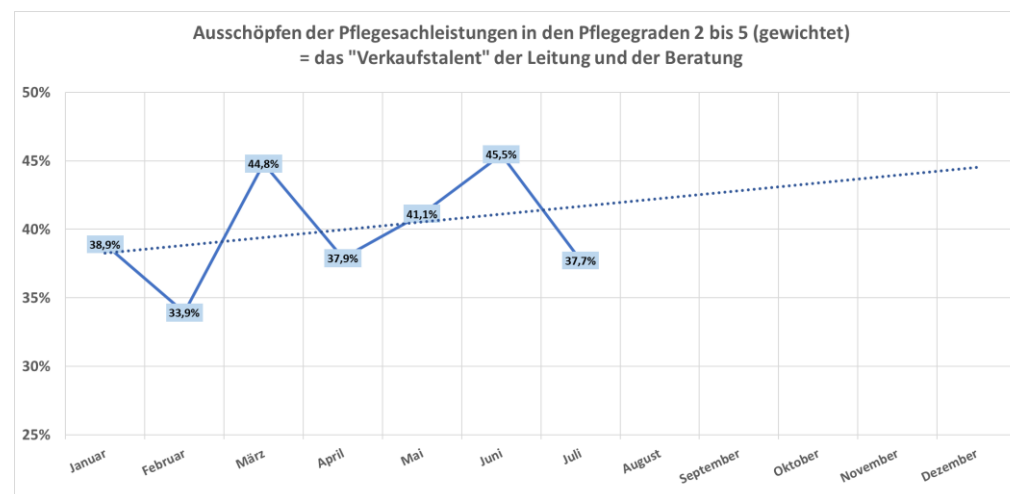
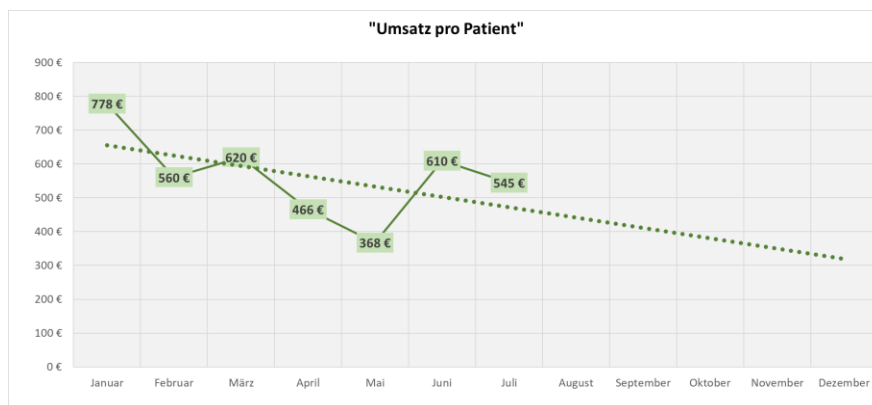
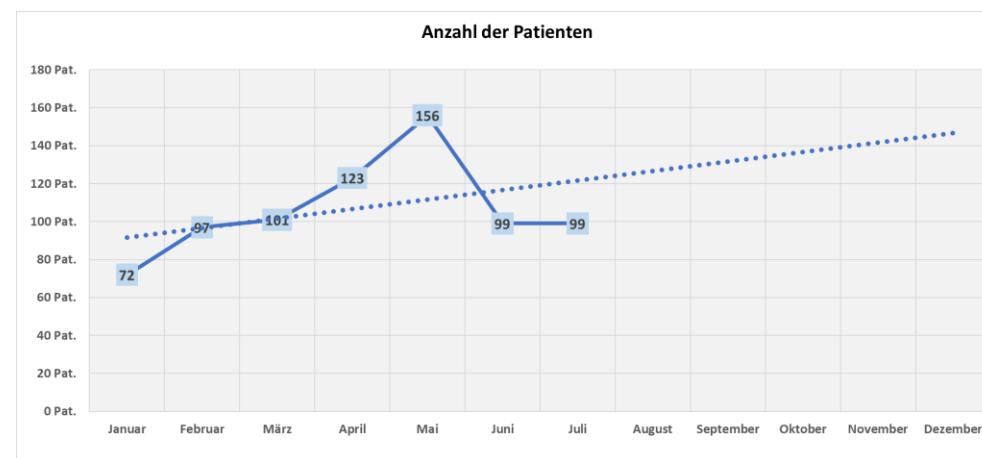
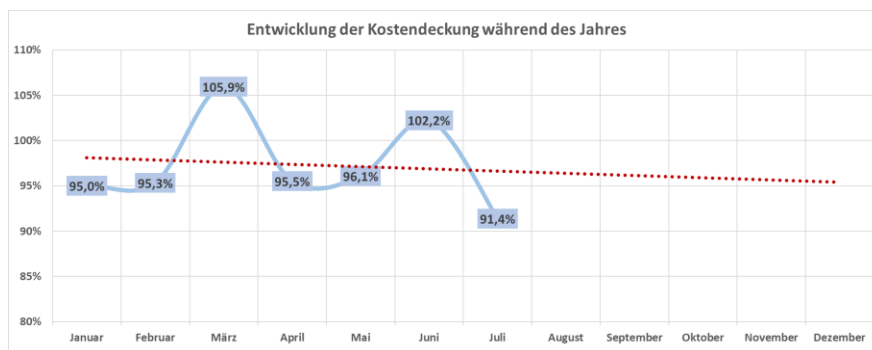
** jeweils zum Monatsletzten

*** gemeint sind hie

**** wiederholte Ku

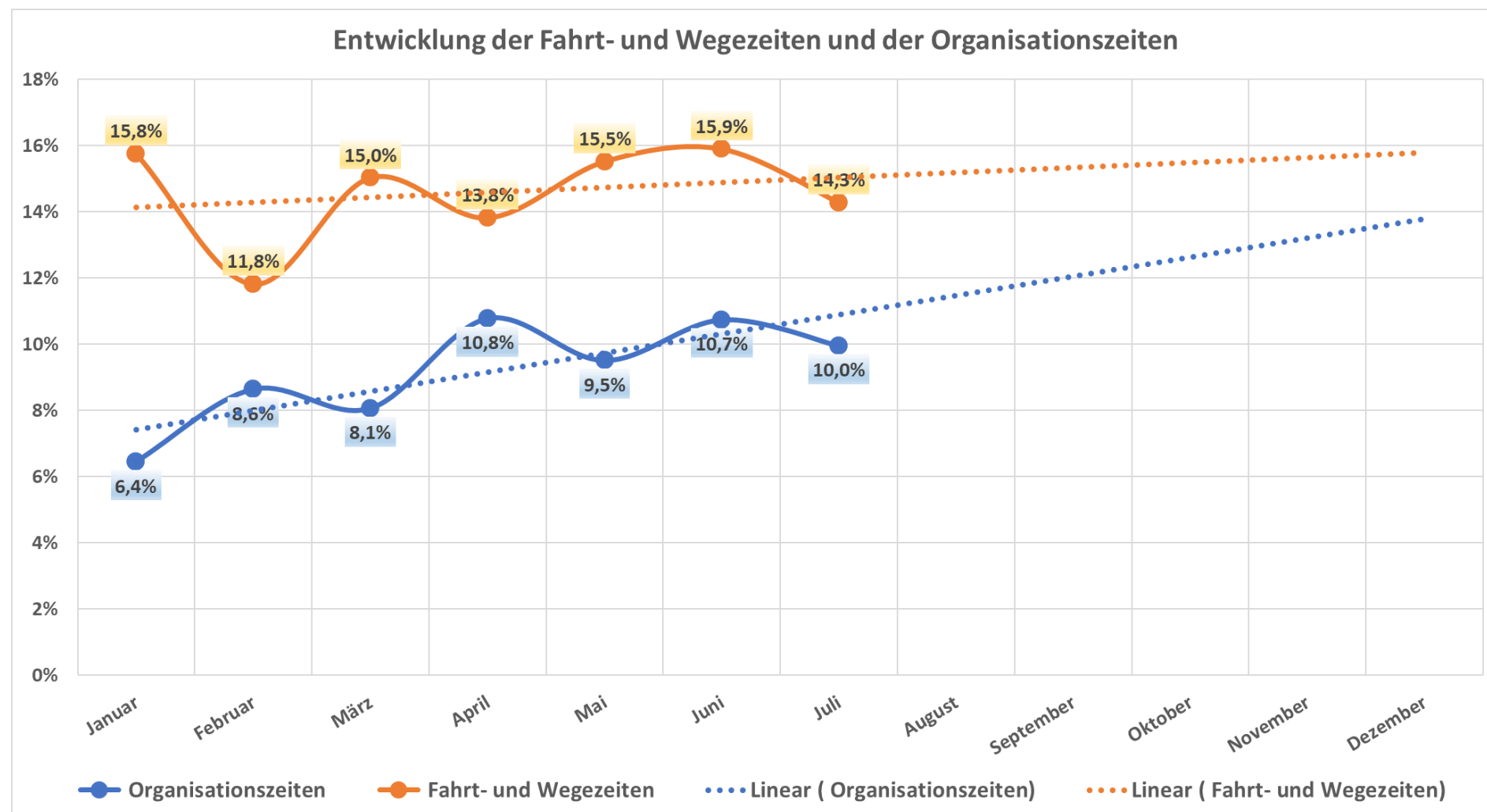


Das Kleine Sießegger-Kennzahlensystem 2026 [Paradigmenwechsel | Agieren statt Reagieren]





Das Kleine SieBegger-Kennzahlensystem 2026 [Paradigmenwechsel | Agieren statt Reagieren]





Das Kleine Sießegger-Kennzahlensystem 2026 [Paradigmenwechsel | Agieren statt Reagieren]

9 Korrelation Erträge vs. Netto-Kunden-Zeit

Hauptstandort "Hintertupfingen"

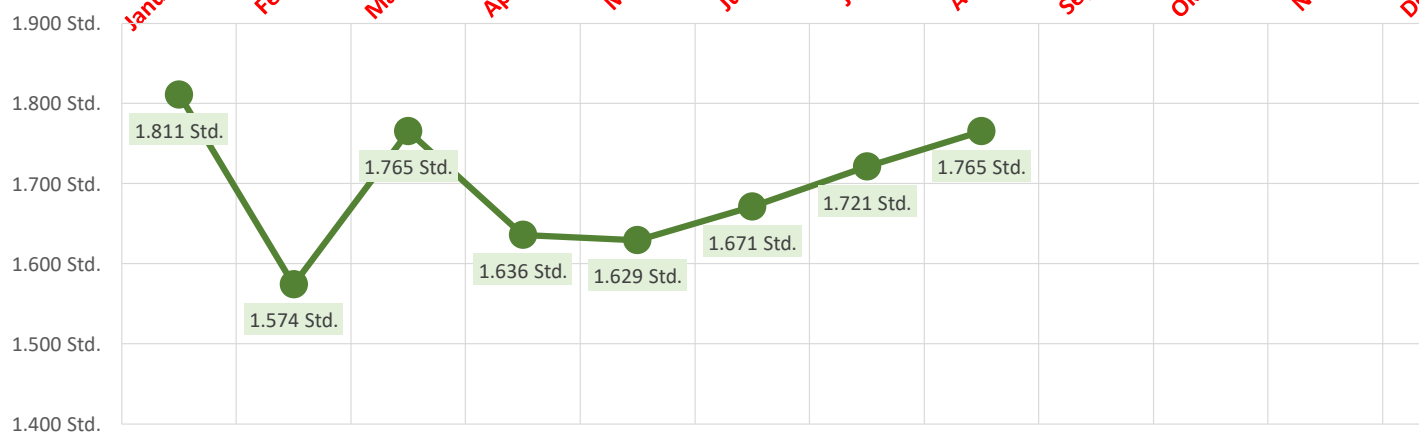
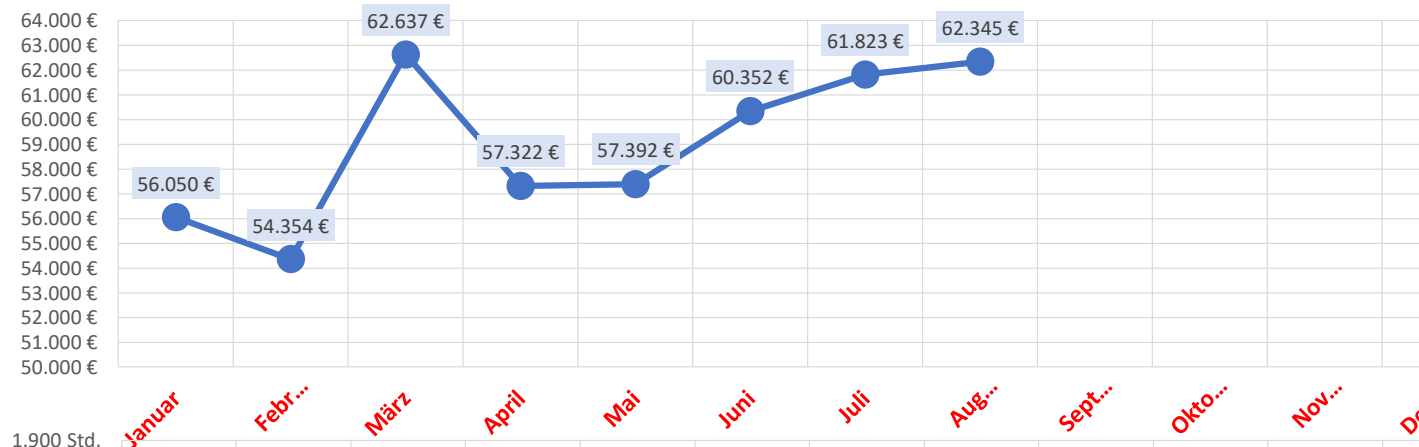
Korrelation beider Entwicklungen =

+ 0,53

Wichtig: Die Auswertung ist nur dann wirklich aussagefähig, wenn Sie alle zwölf Monate eingetragen haben.

Die Korrelation [Zusammenhang] von Ertrags- und IST-Stunden-Entwicklung (D) als Gradmesser für eine "gute" Touren und Personal-Einsatz-Planung

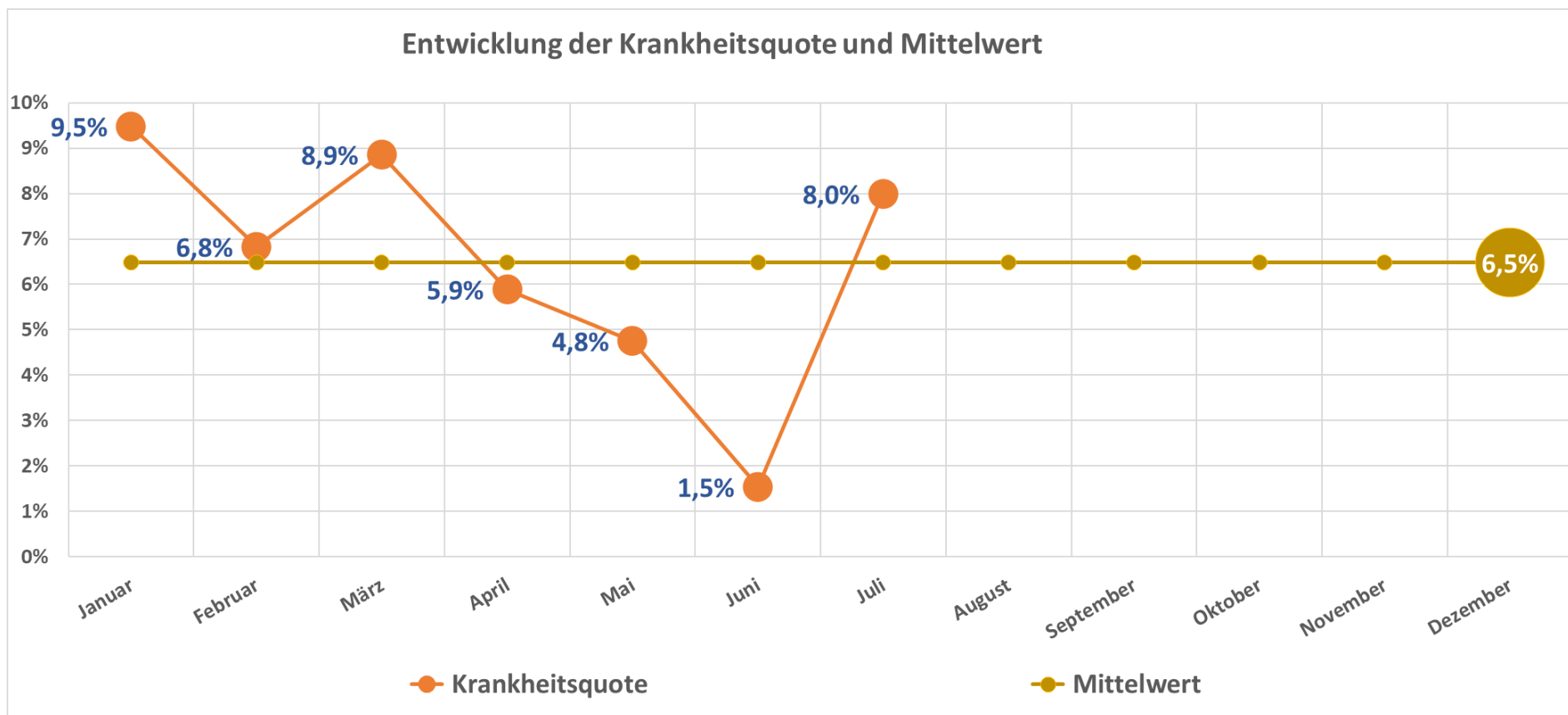
Entwicklung der Erträge



Entwicklung der Netto-Stunden aller Mitarbeiter (bei den Kunden)



Das Kleine SieBegger-Kennzahlensystem 2026 [Paradigmenwechsel | Agieren statt Reagieren]





Das Kleine Sießegger-Kennzahlensystem 2026 [Paradigmenwechsel | Agieren statt Reagieren]

Das Kennzahlen-System Version 2026 für ambulante Pflege- und Betreuungsdienste von Thomas Sießegger			[Paradigmenwechsel Agieren statt Reagieren]												PFLEGE ZUHAUSE Muster-Pflegedienst Dienst 1: Hauptstandort "Hintertupfingen"			
			2026															
			Bitte geben Sie untenstehend - in den gelben Feldern - nur Zahlen ein, keine Buchstaben.															
1 Erfassung der Basiszahlen			Januar	Februar	März	April	Mai	Juni	Juli	August	September	Oktober	November	Dezember	Gesamt	in %		
Reihenfolge Eingabe	Arbeitsvertragliche Stunden* (A)		2.688 Std.	2.284 Std.	2.709 Std.	2.445 Std.	2.504 Std.	2.343 Std.	2.977 Std.	2.709 Std.	0 Std.	0 Std.	0 Std.	0 Std.	20.659 Std.	= 100%		
	4	Urlaubszeiten	105 Std.	149 Std.	174 Std.	131 Std.	240 Std.	213 Std.	408 Std.	174 Std.	Std.	Std.	Std.	Std.	1.594 Std.	= 7,7%		
	5	Krankheitszeiten	255 Std.	156 Std.	240 Std.	144 Std.	119 Std.	36 Std.	238 Std.	240 Std.	Std.	Std.	Std.	Std.	1.428 Std.	= 6,9%		
	1	IST-Stunden der Mitarbeiter* (B)	2.328 Std.	1.979 Std.	2.295 Std.	2.170 Std.	2.145 Std.	2.094 Std.	2.331 Std.	2.295 Std.	Std.	Std.	Std.	Std.	17.637 Std.	= 85,4%		
	2	... davon Organisationszeiten	150 Std.	171 Std.	185 Std.	234 Std.	204 Std.	156 Std.	232 Std.	185 Std.	Std.	Std.	Std.	Std.	1.517 Std.	= 7,3%		
	das ergibt die Einsatz-Zeit* (C)		2.178 Std.	1.808 Std.	2.110 Std.	1.936 Std.	1.941 Std.	1.938 Std.	2.099 Std.	2.110 Std.	Std.	Std.	Std.	Std.	16.120 Std.	= 78,0%		
	3	... davon Fahrt- und Wegezeiten	367 Std.	234 Std.	345 Std.	300 Std.	312 Std.	267 Std.	378 Std.	345 Std.	Std.	Std.	Std.	Std.	2.548 Std.	= 12,3%		
	das ergibt die Netto-Pflegezeit* (D)		1.811 Std.	1.574 Std.	1.765 Std.	1.636 Std.	1.629 Std.	1.671 Std.	1.721 Std.	1.765 Std.	Std.	Std.	Std.	Std.	13.572 Std.	= 65,7%		
Stand der Über-/Mehrstunden (zum 28./30./31.)			+ 333 Std.	+ 300 Std.	+ 250 Std.	+ 350 Std.	+ 750 Std.	+ 800 Std.	+ 745 Std.	+ 222 Std.	Std.	Std.	Std.	Std.	Std.	469 Std.		
Erträge (Pflege, Betreuung + Hauswirtschaft)			56.050 €	54.354 €	62.637 €	57.322 €	57.392 €	60.352 €	61.823 €	62.345 €	€	€	€	€	472.275 €	= 100%		
diese verteilen sich auf ...	privat	Privatzahlerleistungen	542 €	1.920 €	3.232 €	4.229 €	3.282 €	4.442 €	2.432 €	3.123 €	€	€	€	€	€	23.202 €	= 4,9%	
		Verhinderungspflege § 39 SGB XI	593 €	1.292 €	1.627 €	2.932 €	2.346 €	1.829 €	7.299 €	1.627 €	€	€	€	€	€	19.545 €	= 4,1%	
		Entlastungsbetrag § 45b SGB XI (131 €)	2.000 €	3.423 €	4.342 €	2.343 €	4.342 €	4.324 €	4.321 €	4.342 €	€	€	€	€	€	29.437 €	= 6,2%	
		Erträge Pflegegrad 1 (wenn für Pflege genutzt)	423 €	324 €	324 €	421 €	377 €	441 €	382 €	324 €	€	€	€	€	€	3.016 €	= 0,6%	
		Erträge Pflegegrad 2	4.234 €	5.452 €	4.323 €	5.323 €	5.232 €	5.349 €	4.972 €	4.323 €	€	€	€	€	€	39.208 €	= 8,3%	
	V	Erträge Pflegegrad 3	13.741 €	12.672 €	12.384 €	12.232 €	12.730 €	12.721 €	11.111 €	12.384 €	€	€	€	€	€	99.975 €	= 21,2%	
		Erträge Pflegegrad 4	10.358 €	6.474 €	8.800 €	8.484 €	8.334 €	6.616 €	6.666 €	8.800 €	€	€	€	€	€	64.532 €	= 13,7%	
		Erträge Pflegegrad 5	1.085 €	505 €	6.954 €	1.073 €	1.111 €	4.252 €	654 €	6.954 €	€	€	€	€	€	22.588 €	= 4,8%	
		Erträge Krankenversicherung (SGB V)	20.000 €	21.000 €	19.002 €	19.500 €	18.500 €	19.000 €	20.000 €	19.002 €	€	€	€	€	€	156.004 €	= 33,0%	
		Erträge Sozialhilfeträger	500 €	457 €	700 €	357 €	600 €	600 €	1.000 €	250 €	€	€	€	€	€	4.464 €	= 0,9%	
= so.	= Differenz zur Gesamtsumme (= sonstiges)	Erträge Investitionskostenerstattungen	1.627 €	600 €	700 €	245 €	207 €	600 €	1.892 €	700 €	€	€	€	€	€	6.571 €	= 1,4%	
			947 €	235 €	249 €	183 €	331 €	178 €	1.094 €	516 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	3.733 €	x x x x x	
Sonderauswertung "pflegerische Betreuung"			Wie hoch waren die Erträge aus den Pflegegraden 2 bis 5, die für "pflegerische Betreuung" verwendet wurden?															
"pflegerische Betreuung" nach § 36 SGB XI			2.125 €	1.928 €	2.192 €	2.099 €	2.182 €	2.201 €	2.172 €	2.192 €	€	€	€	€	€	17.091 €	= 7,5%	
Gesamtkosten			58.996 €	57.026 €	59.126 €	60.016 €	59.733 €	59.027 €	59.033 €	59.126 €	0 €	0 €	0 €	0 €	472.083 €	= 59,010 €		
verteilt auf	Personalkosten (Pflege, BET und HW)	Personalkosten (Pflege, BET und HW)	45.262 €	43.292 €	45.392 €	46.282 €	45.999 €	45.293 €	45.299 €	45.392 €	€	€	€	€	€	362.211 €	= 45,276 €	
		Personalkosten (Ltg., Verw., GF) oder Umlage	5.352 €	5.352 €	5.352 €	5.352 €	5.352 €	5.352 €	5.352 €	5.352 €	€	€	€	€	€	€	42.816 €	= 5,352 €
		Sachkosten (investiv und nicht-investiv)	8.382 €	8.382 €	8.382 €	8.382 €	8.382 €	8.382 €	8.382 €	8.382 €	€	€	€	€	€	€	67.056 €	= 8,382 €
Hausbesuche			4.139 HB	3.637 HB	4.075 HB	4.121 HB	4.011 HB	3.701 HB	3.701 HB	4.075 HB	HB	HB	HB	HB	HB	31.460 HB	= 3,933 HB	
davon: SGB V und SGB XI			1.234 HB	1.320 HB	1.329 HB	1.292 HB	1.200 HB	1.176 HB	1.115 HB	1.329 HB	HB	HB	HB	HB	HB	9.995 HB	= 1,249 HB	
Kunden insgesamt (o. § 37.3)			72 Pat.	97 Pat.	101 Pat.	123 Pat.	156 Pat.	99 Pat.	99 Pat.	101 Pat.	Pat.	Pat.	Pat.	Pat.	Pat.	848 Pat.	= 106 Pat.	
davon:	Kunden Pflegegrad 1	... Kunden Pflegegrad 1	4 Pat.	4 Pat.	4 Pat.	5 Pat.	4 Pat.	4 Pat.	4 Pat.	4 Pat.	4 Pat.	Pat.	Pat.	Pat.	Pat.	Pat.	33 Pat.	= 4 Pat.
		... Kunden Pflegegrad 2	41 Pat.	41 Pat.	40 Pat.	44 Pat.	44 Pat.	42 Pat.	42 Pat.	40 Pat.	Pat.	Pat.	Pat.	Pat.	Pat.	Pat.	334 Pat.	= 42 Pat.
		... Kunden Pflegegrad 3	10 Pat.	12 Pat.	11 Pat.	11 Pat.	10 Pat.	10 Pat.	10 Pat.	11 Pat.	Pat.	Pat.	Pat.	Pat.	Pat.	Pat.	85 Pat.	= 11 Pat.
		... Kunden Pflegegrad 4	16 Pat.	15 Pat.	14 Pat.	13 Pat.	12 Pat.	11 Pat.	10 Pat.	14 Pat.	Pat.	Pat.	Pat.	Pat.	Pat.	Pat.	105 Pat.	= 13 Pat.
		... Kunden Pflegegrad 5	3 Pat.	3 Pat.	3 Pat.	3 Pat.	2 Pat.	2 Pat.	2 Pat.	3 Pat.	Pat.	Pat.	Pat.	Pat.	Pat.	Pat.	21 Pat.	= 3 Pat.
Beratungsgespräche § 37. 3 SGB XI (gesamt)			33 BG	30 BG	44 BG	23 BG	42 BG	41 BG	31 BG	44 BG	BG	BG	BG	BG	BG	288 BG	= 36 BG	
davon für: für Pflichtkunden (extern)			27 BG	26 BG	32 BG	17 BG	38 BG	32 BG	21 BG	32 BG	BG	BG	BG	BG	BG	225 BG	= 28 BG	
davon für: für eigene Sachleistungskunden (intern)			6 BG	4 BG	12 BG	6 BG	4 BG	9 BG	10 BG	12 BG	BG	BG	BG	BG	BG	63 BG	= 8 BG	

Anmerkungen:

* Ergebnisse aus den Arbeitszeitznachweisen / bitte auch die Über- bzw. Mehrstunden berücksichtigen

** jeweils zum Monatsletzen

*** gemeint sind hier in Rechnung gestellte Beträge

**** wiederholte Kundengespräche dauern (fast) so lange wie Erstgespräche und sind i.d.R. geplant. Sie sind nicht gleichzusetzen mit Pflegevisiten.





Das Kleine Siebeger-Kennzahlensystem 2026 [Paradigmenwechsel | Agieren statt Reagieren]



Das Kennzahlen-System Version 2026
für ambulante Pflege- und Betreuungsdienste
von Thomas Siebeger

[Paradigmenwechsel | Agieren statt Reagieren]

2026

PFLEGE ZUHAUSE Muster-Pflegedienst

Dienst 1: Hauptstandort "Hintertupfingen"



2	Auswertungen und Kennzahlen-Übersicht	Januar	Februar	März	April	Mai	Juni	Juli	August	September	Oktober	November	Dezember	Was ist Ihr Ziel-Wert?	
Ergebnis-Kennzahlen															
Kostendeckung		95,0%	95,3%	105,9%	95,5%	96,1%	102,2%	104,7%	105,4%					100%	je größer, desto besser
Personalkosten-Quote		80,8%	79,6%	72,5%	80,7%	80,1%	75,0%	73,3%	72,8%					75%	je kleiner, desto besser
Veränderung bei Über-/Mehrstunden		+ 0 Std.	- 33 Std.	- 50 Std.	+ 100 Std.	+ 400 Std.	+ 50 Std.	- 55 Std.	- 523 Std.	xxx	xxx	xxx	xxx	x x x	
Notwendige Höhe Rückstellungen (kumuliert)		9.990 €	9.000 €	7.500 €	10.500 €	22.500 €	24.000 €	22.350 €	6.660 €	0 €	0 €	0 €	0 €	k.A.	
Wirtschaftlichkeit															
Erlös pro Kunde		778 €	560 €	620 €	466 €	368 €	610 €	624 €	617 €					600 €	je größer, desto besser
Anteil gemischter Hausbesuche		29,8%	36,3%	32,6%	31,4%	29,9%	31,8%	30,1%	32,6%					15%	je größer, desto besser
Zeit pro Hausbesuch in Minuten		26,3 Min.	26,0 Min.	26,0 Min.	23,8 Min.	24,4 Min.	27,1 Min.	27,9 Min.	26,0 Min.					21,0 Min.	je größer, desto besser
Arbeitszeit - Zusammensetzung															
Krankheits-Quote		9,5%	6,8%	8,9%	5,9%	4,8%	1,5%	8,0%	8,9%					7%	4% bis 5% sind ca. der Durchschnitt
Anteil Fahrt- und Wegezeiten		15,8%	11,8%	15,0%	13,8%	14,5%	12,8%	16,2%	15,0%					25%	so um die 25%
Durchschnittliche Fahrt- und Wegezeit		5,3 Min.	3,9 Min.	5,1 Min.	4,4 Min.	4,7 Min.	4,3 Min.	6,1 Min.	5,1 Min.					5 Min.	je größer, desto besser
Anteil Organisationszeiten		6,4%	8,6%	8,1%	10,8%	9,5%	7,4%	10,0%	8,1%					8%	je kleiner, desto besser, aber bitte nicht unter 5%
Wichtige Umsatzanteile															
Umsatz-Anteil Privatzahlerleistungen		1,0%	3,5%	5,2%	7,4%	5,7%	7,4%	3,9%	5,0%					3%	bitte immer selbst bestimmen
Umsatz-Anteil Verhinderungspflege § 39 SGB XI		1,1%	2,4%	2,6%	5,1%	4,1%	3,0%	11,8%	2,6%					4%	bitte immer selbst bestimmen
Umsatz-Anteil mit Entlastungsbetrag § 45 SGB XI		3,6%	6,3%	6,9%	4,1%	7,6%	7,2%	7,0%	7,0%					< 11%	bitte immer selbst bestimmen
Ausschöpfen der Sachleistungen															
durchschnittlicher Ertrag in Pflegegrad 1 (Pflege)		106 €	81 €	81 €	84 €	94 €	110 €	96 €	81 €					100 €	131 €
durchschnittlicher Ertrag in Pflegegrad 2		103 €	133 €	108 €	121 €	119 €	127 €	118 €	108 €					398 €	796 €
durchschnittlicher Ertrag in Pflegegrad 3		1.374 €	1.056 €	1.126 €	1.112 €	1.273 €	1.272 €	1.111 €	1.126 €					749 €	1.497 €
durchschnittlicher Ertrag in Pflegegrad 4		647 €	432 €	629 €	653 €	695 €	601 €	667 €	629 €					930 €	1.859 €
durchschnittlicher Ertrag in Pflegegrad 5		362 €	168 €	2.318 €	358 €	556 €	2.126 €	327 €	2.318 €					1.150 €	2.299 €
Ausschöpfung in Pflegegrad 2		13,0%	16,7%	13,6%	15,2%	14,9%	16,0%	14,9%	13,6%					50%	796 €
Ausschöpfung in Pflegegrad 3		91,8%	70,5%	75,2%	74,3%	85,0%	85,0%	74,2%	75,2%					50%	1.497 €
Ausschöpfung in Pflegegrad 4		34,8%	23,2%	33,8%	35,1%	37,4%	32,4%	35,9%	33,8%					50%	1.859 €
Ausschöpfung in Pflegegrad 5		15,7%	7,3%	100,8%	15,6%	24,2%	92,5%	14,2%	100,8%					50%	2.299 €
Gesamt-"Auslastung" über Pflegegrade 2 bis 5		34,9%	29,4%	40,0%	32,8%	35,6%	39,4%	32,7%	40,0%					50%	xxx
Sonderauswertung															
Anteil der "pflegerischen Betreuung" SGB XI		7,1%	7,6%	6,7%	7,6%	7,9%	7,5%	9,1%	6,7%					10%	
Beratungsgespräche § 37 Abs. 3 SGB XI															
Beratungsgespräche (extern): Anzahl Kunden		37,5%	26,8%	31,7%	13,8%	24,4%	32,3%	21,2%	31,7%					20%	
Beratungsgespräche (intern) in % der möglichen		48,6%	32,0%	100,0%	47,4%	33,3%	78,3%	88,2%	100,0%					90%	



Alle Kennzahlen des Monats [in PDL Management]

+

Download des Kleinen Sießegger-Kennzahlensystems

Natürlich gibt es in jeder Ausgabe die **Rubrik**
„Kennzahl des Monats“, hier die Übersicht



Die Unterlagen als farbige PDF bekommen Sie unter der Adresse

<https://www.siessegger.de/ostsee2026>

Bitte geben Sie diese exklusive Adresse nicht weiter! Danke!

Das versprochene **Kleine Sießegger-Kennzahlensystem**
erhalten Sie ebenfalls unter der speziell für Sie eingerichteten
exklusiven Internet-Seite von Thomas Sießegger.

Die Seite ist **gültig bis 30. Juni 2026**.
Danach wird sie gelöscht.

PDL Management	Kennzahl des Monats
Ausgabe 1	Ausschöpfen der Sachleistungen in den Pflegegraden 2 und 3
Ausgabe 2	Anteil Organisationszeiten
Ausgabe 3	Beratungsgespräche in Relation zu Kunden
Ausgabe 4	Verwaltungs-Quote
Ausgabe 5	Korrelation von Ertrags- und Stundenentwicklung
Ausgabe 6	Ertragsanteil Privatzahlerleistungen
Ausgabe 7	Die Personalkosten-Quote
Ausgabe 8	Anteil „gemischter Hausbesuche“
Ausgabe 9	Anteil Fahrt- und Wegezeiten
Ausgabe 10	Anzahl an Kunden differenzierte Betrachtung
Ausgabe 11	Das Erfolgskennzahlen-Tableau
Ausgabe 12	Ausschöpfen der Sachleistungen in den Pflegegraden 2 bis 5
Ausgabe 13	Zielgerichtete Kennzahlen für die PDL
Ausgabe 14	Index + Kennzahlen
Ausgabe 15	Krankheitsquote
Ausgabe 16	Kostendeckung und Umsatzrendite
Ausgabe 17	Zeit pro Hausbesuch
Ausgabe 18	Erlös pro Kunde
Ausgabe 19	Leistungs-Quote
Ausgabe 20	Fluktuation
Ausgabe 21	Ertragsanteile
Ausgabe 22	Anteil pflegerische Betreuung an SGB XI-Erträgen
Ausgabe 23	Weiche Kennzahlen
Ausgabe 24	Der Tag der Abrechnung
Ausgabe 25	Ertragsanteile Hauswirtschaft und Betreuung
Ausgabe 26	Die Flexi-Quote oder der durchschnittliche BU
Ausgabe 27	Relation der Erstgespräche zur Anzahl der Kunden
Ausgabe 28	Auswertung der Beschwerden Relation zur Anzahl der Kunden
Ausgabe 29	Fluktuation der Kunden
Ausgabe 30	Grundregeln für Kennzahlen
Ausgabe 31	Qualitative Kennzahlen
Ausgabe 32	Quoten für Überstunden Mehrstunden Minusstunden
Ausgabe 33	Leistungskomplexe pro Einsatz
Ausgabe 34	Kennzahlen zu Sachkosten
Ausgabe 35	Ertragsanteil Entlastungsbetrag begrenzen
Ausgabe 36	Der spezielle Blick auf einen Teil der Sachkosten – die Miete
Ausgabe 37	Personalzusammensetzung Das Gesamte im Blick
Ausgabe 38	Zugänge Abgänge Woher? Wohin?
Ausgabe 39	keine Kennzahl in dieser Ausgabe
Ausgabe 40	Bewusstes Verändern Wie wird Haltung sichtbar und messbar?
Ausgabe 41	Kennzahl Grundwert Faktor 3-4
Ausgabe 42	Arbeitsunfähigkeitstage vs. Krankheitsquote
Ausgabe 43	Marktanteil des eigenen Pflegedienstes
Ausgabe 44	Durchschnittliche Fahrt- und Wegezeit
Ausgabe 45	Relationen und Qualifikationspreise



Definitionen | Kennzahlen 2026 | Monatliche Spitzenkennzahlen

	Monatliche Kennzahlen	Beschreibung	Beispiel		
1	Kostendeckung	alle Erträge aus Pflege, Hauswirtschaft und Betreuung <i>dividiert durch</i> alle Personal- und Sachkosten <i>multipliziert mit 100%</i>	1.050.000 € <i>dividiert durch</i> 1.000.000 € <i>multipliziert mit 100%</i>	=	105,0%
	oder				
	Umsatzrendite	Betriebsergebnis <i>dividiert durch</i> alle Erträge aus Pflege, Hauswirtschaft und Betreuung <i>multipliziert mit 100%</i>	50.000 € <i>dividiert durch</i> 1.050.000 € <i>multipliziert mit 100%</i>	=	4,76%
2	Umsatz pro Patient (pro Monat)	alle Erträge aus Pflege, Hauswirtschaft und Betreuung <i>dividiert durch</i> Anzahl der Kunden	1.050.000 € <i>dividiert durch</i> 120 Kunden	=	729,17 €
3	Fahrt- und Wegezeiten als Anteil an den Anwesenheitszeiten aller Mitarbeiter	Fahrt- und Wegezeiten <i>dividiert durch</i> Anwesenheitszeiten (B) aller Mitarbeiter (o. Leitung u. Verwaltung) <i>multipliziert mit 100%</i>	6.750 Stunden <i>dividiert durch</i> 27.000 Stunden <i>multipliziert mit 100%</i>	=	25,0%



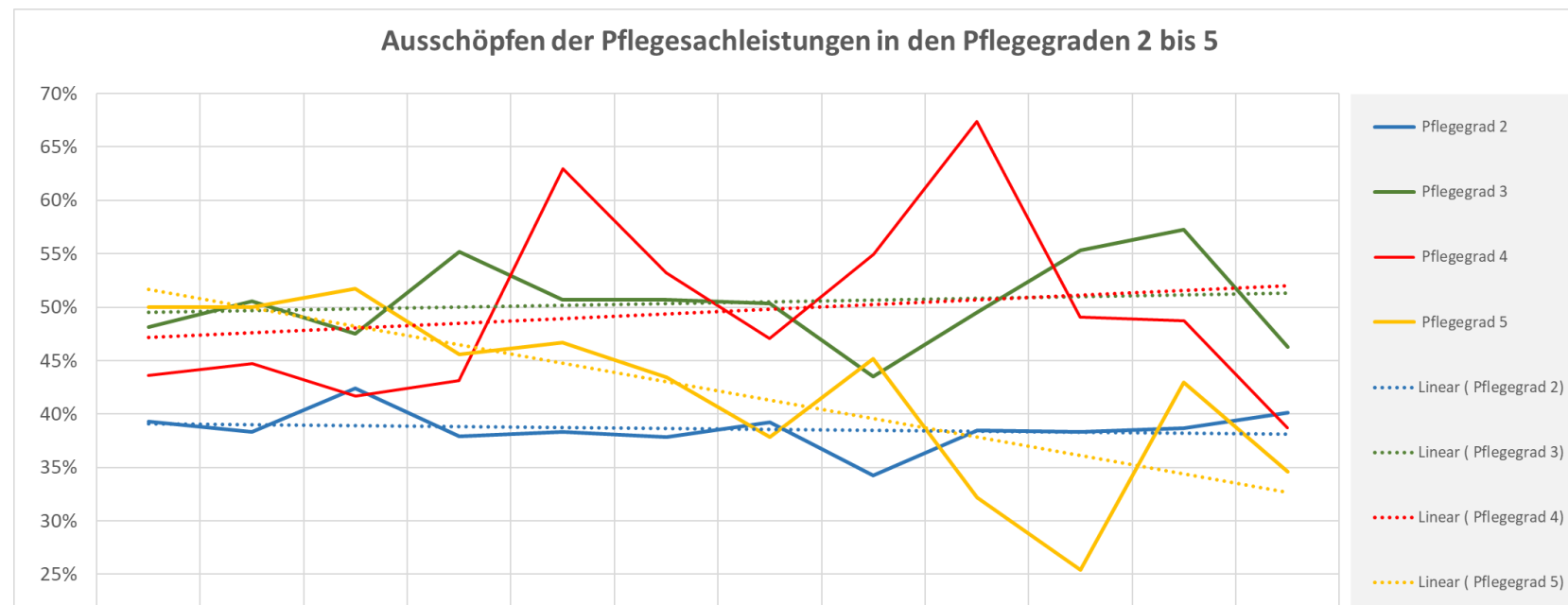
Definitionen | Kennzahlen 2026 | Monatliche Spitzenkennzahlen

	Monatliche Kennzahlen	Beschreibung	Beispiel		
4	Erlös-Anteile wichtiger Leistungsarten gemessen an den gesamten Erlösen (als Indikatoren)	Erlös der wichtigen Leistungsart <i>dividiert durch</i> gesamte Erlöse <i>multipliziert mit 100%</i>	xx.xxx € <i>dividiert durch</i> 1.050.000 € <i>multipliziert mit 100%</i>	=	xx,x%
4a	a) Verhinderungspflege nach § 39 SGB XI	Erlös Verhinderungspflege <i>dividiert durch</i> gesamte Erlöse <i>multipliziert mit 100%</i>	52.500 € <i>dividiert durch</i> 1.050.000 € <i>multipliziert mit 100%</i>	=	5,0%
4b	b) Leistungen mit dem Entlastungsbetrag nach § 45b SGB XI	Erlös Entlastungsbetrag <i>dividiert durch</i> gesamte Erlöse <i>multipliziert mit 100%</i>	63.000 € <i>dividiert durch</i> 1.050.000 € <i>multipliziert mit 100%</i>	=	6,0%
4c	c) Privatzahlerleistungen	Erlöse aus dem Privatzahler-Katalog <i>dividiert durch</i> gesamte Erlöse <i>multipliziert mit 100%</i>	42.000 € <i>dividiert durch</i> 1.050.000 € <i>multipliziert mit 100%</i>	=	4,0%
4d	d) Leistungen SGB XI	Erlöse im Zusammenhang mit SGB XI (o. Verhinderungspflege u. o. Entlastungsbetrag) <i>dividiert durch</i> gesamte Erlöse <i>multipliziert mit 100%</i>	472.500 € <i>dividiert durch</i> 1.050.000 € <i>multipliziert mit 100%</i>	=	45,0%



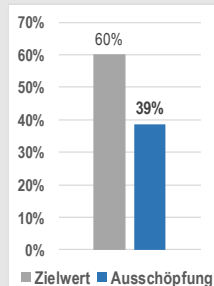
Die Ausschöpfung der Sachleistungen in den Pflegegraden 2 und 3 forcieren

Das kleine Sießegger-Kennzahlen-System 2026

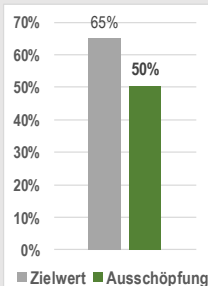


Auswertung der Ausschöpfung der Sachleistungen in den Pflegegraden 2 bis 5 bis zum 14. Juli 2021

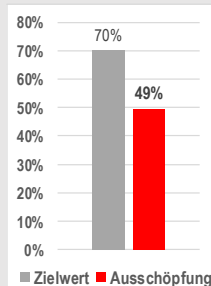
Pflegegrad 2



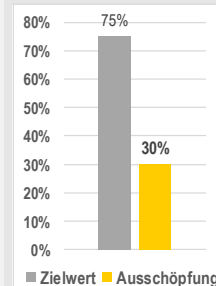
Pflegegrad 3



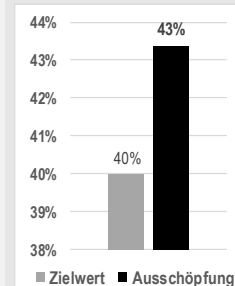
Pflegegrad 4



Pflegegrad 5



Pflegegrade 2 bis 5





Die Ausschöpfung der Sachleistungen in den Pflegegraden 2 und 3 steigern

... messbar mit der Kennzahl: Prozent von den Sachleistungen

monatliche Kennzahlen	Beschreibung	Beispiel		
Ausschöpfen der Sachleistungen in Pflegegrad 2	tatsächliche Erlöse aus Pflegegrad 2 <i>dividiert durch</i> Anzahl der Kunden in Pflegegrad 2, multipliziert mit der Sachleistung des Pflegegrades 2 <i>multipliziert mit 100%</i>	4.776 € <i>dividiert durch</i> 10 Kunden (multipliziert mit 796 €) <i>multipliziert mit 100%</i>	=	60,0%
Ausschöpfen der Sachleistungen in Pflegegrad 3	tatsächliche Erlöse aus Pflegegrad 3 <i>dividiert durch</i> Anzahl der Kunden in Pflegegrad 3, multipliziert mit der Sachleistung des Pflegegrades 3 <i>multipliziert mit 100%</i>	16.467 € <i>dividiert durch</i> 20 Kunden (multipliziert mit 1.497 €) <i>multipliziert mit 100%</i>	=	55,0%

Ausschöpfen der Sachleistungen in Pflegegrad 4	tatsächliche Erlöse aus Pflegegrad 4 <i>dividiert durch</i> Anzahl der Kunden in Pflegegrad 4, multipliziert mit der Sachleistung des Pflegegrades 4 <i>multipliziert mit 100%</i>	23.238 € <i>dividiert durch</i> 25 Kunden (multipliziert mit 1.859 €) <i>multipliziert mit 100%</i>	=	50,0%
Ausschöpfen der Sachleistungen in Pflegegrad 5	tatsächliche Erlöse aus Pflegegrad 5 <i>dividiert durch</i> Anzahl der Kunden in Pflegegrad 5, multipliziert mit der Sachleistung des Pflegegrades 5 <i>multipliziert mit 100%</i>	10.345 € <i>dividiert durch</i> 5 Kunden (multipliziert mit 2.299 €) <i>multipliziert mit 100%</i>	=	90,0%
Durchschnittliches Ausschöpfen der Sachleistungen über alle Pflegegrade 2 bis 5	tatsächliche Erlöse aus den Pflegegraden 2 bis 5 (in Summe) <i>dividiert durch</i> Summe aller möglichen Sachleistungen der Kunden in den Pflegegraden 2 bis 5 <i>multipliziert mit 100%</i>	54.826 € <i>dividiert durch</i> (bei insgesamt 60 Kunden) 95.870 € <i>multipliziert mit 100%</i>	=	57,2%



Kennzahlen für 2026 | Weitere (wichtige) monatliche Kennzahlen

	Monatliche Kennzahlen	Beschreibung	Beispiel		
6	Organisationszeiten als Anteil an den Anwesenheitszeiten aller Mitarbeiter	Organisationszeiten <i>dividiert durch</i> Anwesenheitszeiten (B) aller Mitarbeiter (o. Leitung u. Verwaltung) <i>multipliziert mit 100%</i>	2.160 Stunden <i>dividiert durch</i> 27.000 Stunden <i>multipliziert mit 100%</i>	=	8,0%
7	Erlös pro Einsatz-Stunde	alle Erträge aus Pflege, Hauswirtschaft und Betreuung <i>dividiert durch</i> die Einsatz-Stunden (C) <i>multipliziert mit 100%</i>	1.050.000 € <i>dividiert durch</i> 24.300 Stunden <i>multipliziert mit 100%</i>	=	43,21 €
8	Erlös pro Netto-Kunden-Stunde	alle Erträge aus Pflege, Hauswirtschaft und Betreuung <i>dividiert durch</i> die Netto-Kunden-Stunden (D) <i>multipliziert mit 100%</i>	1.050.000 € <i>dividiert durch</i> 17.550 Stunden <i>multipliziert mit 100%</i>	=	59,83 €



Kennzahlen für 2026 | Strukturkennzahlen [jährliche Auswertung]

	Strukturkennzahlen	Beschreibung	Beispiel
7	Leitungs-Quote	Anzahl der Stunden (B), die für Leitung verwendet werden <i>dividiert durch</i> alle Stunden (B) der Mitarbeiter in Pflege, Hauswirtschaft und Betreuung (o. Leitung u. Verwaltung) <i>multipliziert mit 100%</i>	3.240 Std. <i>dividiert durch</i> 27.000 Std. <i>multipliziert mit 100%</i> = 12,0%
8	Verwaltungs-Quote	Anzahl der Stunden (B), die für Verwaltung und Abrechnung verwendet werden (o. LoBu u. FiBu) <i>dividiert durch</i> alle Stunden (B) der Mitarbeiter in Pflege, Hauswirtschaft und Betreuung (o. Leitung u. Verwaltung) <i>multipliziert mit 100%</i>	1.080 Std. <i>dividiert durch</i> 27.000 Std. <i>multipliziert mit 100%</i> = 4,0%



Kennzahlen für 2026 | Monatliche Kennzahlen für Leitungs- und Beratungskräfte

	Monatliche Kennzahlen	Beschreibung	Beispiel		
9	„Krankheits-Quote“	Anzahl der Stunden für Krankheit (nur mit Lohnfortzahlung) <i>dividiert durch</i> alle Stunden (A) der Mitarbeiter in Pflege, Hauswirtschaft und Betreuung (o. Leitung u. Verwaltung) <i>multipliziert mit 100%</i>	1.440 Std. <i>dividiert durch</i> 32.000 Std. <i>multipliziert mit 100%</i>	=	4,5%
10	Relation der monatlichen Beratungsgespräche nach § 37 Abs. 3 SGB XI zur Anzahl der Kunden	Anzahl der monatlichen Beratungsgespräche nach § 37 Abs. 3 SGB XI <i>dividiert durch</i> Anzahl aller aktiven Kunden <i>multipliziert mit 100%</i>	24 Ber.gespräche <i>dividiert durch</i> 120 Kunden <i>multipliziert mit 100%</i>	=	25,0%
11	Relation der Erstgespräche zur Anzahl der Kunden	Anzahl der monatlich geführten Erstgespräche <i>dividiert durch</i> Anzahl aller aktiven Kunden <i>multipliziert mit 100%</i>	6 Erstgespräche <i>dividiert durch</i> 120 Kunden <i>multipliziert mit 100%</i>	=	5,0%



Definition [Organisationszeiten]

Zu den Organisationszeiten gehören:

- + Übergaben inkl. Schlüsselübergaben
- + Rüstzeiten vor dem Dienst
- + Rüstzeiten nach dem Dienst
- + Autowaschen, Tanken
- + Dienstbesprechungen
- + Zeiterfassung
- + Vor- und Nachbereiten der Pflegedokumentationen (im Dienst)

USW.

Organisation und Einrichten in der EDV

- + 8 - 10 Kategorien bilden
- + Organisationszeiten planen, wenn möglich
- + Ungeplante Organisationszeiten müssen erfasst und ergänzt werden können

eine weitere sehr differenzierte Auflistung finden
Sie auf der Folgeseite zum späteren Nachlesen



Definition [Organisationszeiten]

Definition Organisationszeiten

Anwesenheitszeit der Pflege-Mitarbeiter (Ebene B) setzt sich zusammen aus:

- Pflegezeit (und Hauswirtschaft und Betreuung)
- Fahrt- und Wegezeiten
- Organisationszeiten.

Zu den Organisationszeiten können folgende Tätigkeiten zählen:

- Vorbereiten der Pflegedokumentation für neue Pflegebedürftige
- Dienstbesprechungen, Dienstberatungen, Fallbesprechungen
- Dienstübergaben zwischen den Teildiensten
- Absprachen der Mitarbeiter untereinander
- Besprechungen der Mitarbeiter mit der Leitung des Pflegedienstes, Verwaltung oder Geschäftsführung
- Einsehen und Klärung der Dienstpläne
- Durchführung von Qualitätszirkeln,
- Vor- und Nachbereitung der Einsätze und der Touren, so genannte Rüstzeiten im Pflegedienst
- Vor- und Nachbereitung der Einsätze, teilweise auch zuhause, oft per Telefon
- Dienstbesprechungen, Dienstberatungen, Teambesprechungen
- interne Fortbildungen, Supervision und Coaching
- Besuch von Messen, externe Fortbildungen
- Literaturstudium / Umlauf von Fachzeitschriften / Hausmitteilungen
- Autopflege
- Tanken von Pkw
- Fahrten, um die Autos zur Reparatur zu bringen,
- Schlüsselübergaben,
- morgendliche kurze Besprechungen ,
- Erfassen der Tagesberichte oder sonstiger Zeiterfassungen,
- Betriebsrattätigkeiten,
- Einarbeitung neuer Mitarbeiter
- Personalgespräche, Mitarbeiter-Jahresgespräche
- Arbeitsmedizin und Arbeitssicherheit,
- Ausfallzeit wegen kurzfristiger Absagen
- Besprechungen und Rücksprachen in persönlichen Angelegenheiten (mit der Leitung o.ä.)
- Absprachen der Mitarbeiterinnen untereinander über Einsätze bei gemeinsamen Pflegebedürftigen
- Einsehen und Klären der Dienstpläne
- Arbeitszeiterfassung
- Rücksprachen mit Ärzten oder Betreuern
- Arztbesuche, Besorgen von Verordnung und Medikamenten.
- Aufgaben im Qualitätsmanagement:
 - Anlegen von Expertenstandards
 - Qualitätszirkel
 - und weitere Aspekte des Qualitätsmanagements
- Vorbereiten der Pflegedokumentationen für neue Pflegebedürftige
- Aktenpflege, Anlegen von Ordnern, Wiedervorlagen
- Aufgaben im Rahmen der Pflegeplanung (im Pflegedienst)
- Unterbrechungen des Arbeitsablaufes (Telefongespräche, Besuche)
- Mitarbeit in Gremien und Arbeitsgemeinschaften
- persönliche Verrichtungen und persönliche Verteilzeit

Beispiel

A = Normale vereinbarte (Jahres-)Arbeitszeit	1.932 Std.	
- Urlaub und Krankheit	381 Std.	
B = Anwesenheits-Zeit	1.551 Std.	= 100%
- Koordinations- und Organisations-Zeiten	124 Std.	= 8,0%
C = Einsatz-Zeit	1.426 Std.	= 92,0%
- Fahrtzeiten bzw. Wegezeiten	422 Std.	= 27,2%
D = Reine Netto-Kunden-Zeit (Pflege, Hauswirtschaft oder Betreuung)	1.004 Std.	= 64,8%

Definition [Fahrt- und Wegezeiten]

Definition Fahrt- und Wegezeiten

Die Frage nach den Türen

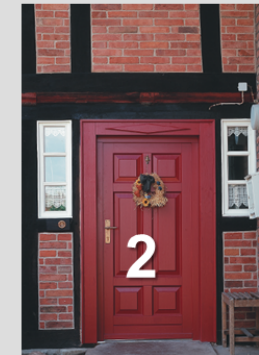
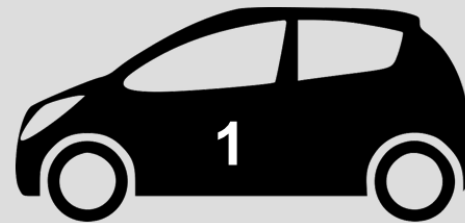
Die Überschrift mag irritierend sein, aber es geht tatsächlich um eine Frage nach den „**richtigen**“ Türen.

Welche Türen

sollten als Messpunkt verwendet werden, um Fahrt- und Wegezeiten **richtig** zu erfassen?

- 1.) die Autotüren
- 2.) die Haustür oder
- 3.) die Wohnungstüren

Richtig: Die **Zeit** vom Schließen der **Wohnungstür des Kunden A** bis zum **Öffnen der Wohnungstür des Kunden B** ist die sogenannte **Fahrt- und Wegezeit**.





Definition [Fahrt- und Wegezeiten]

Definition Fahrt- und Wegezeiten

Anwesenheitszeit der Pflege-Mitarbeiter (Ebene B) setzt sich zusammen aus:

- Pflegezeit (und Hauswirtschaft und Betreuung)
- Fahrt- und Wegezeiten
- Organisationszeiten.

Fahrt- und Wegezeiten

... beginnen jeweils beim Schließen der Wohnungstür eines Kunden, und enden beim Öffnen der Wohnungstür des nächsten Kunden.

Sie beinhalten also sowohl die reinen Fahrtzeiten, wenn Fahrzeuge verwendet werden, als auch die Zeiten für den Weg zur Häuslichkeit bzw. zur Wohnungstür der Kunden und zurück zu den Fahrzeugen.

Zusätzlich addiert zur Summe werden die Fahrt- und Wegezeiten vom Pflegedienst zum ersten Kunden und die Fahrt- und Wegezeiten vom letzten Kunden zum Pflegedienst zurück, vorausgesetzt die Arbeitszeit der Mitarbeiter beginnt und endet im Pflegedienst.

Beginnen Mitarbeiter die Arbeitszeit direkt beim ersten Kunden oder beenden ihren Dienst, ohne in den Pflegedienst zurückzufahren, werden diese Zeiten nicht als Arbeitszeit und auch nicht als Fahrt- und Wegezeiten erfasst.

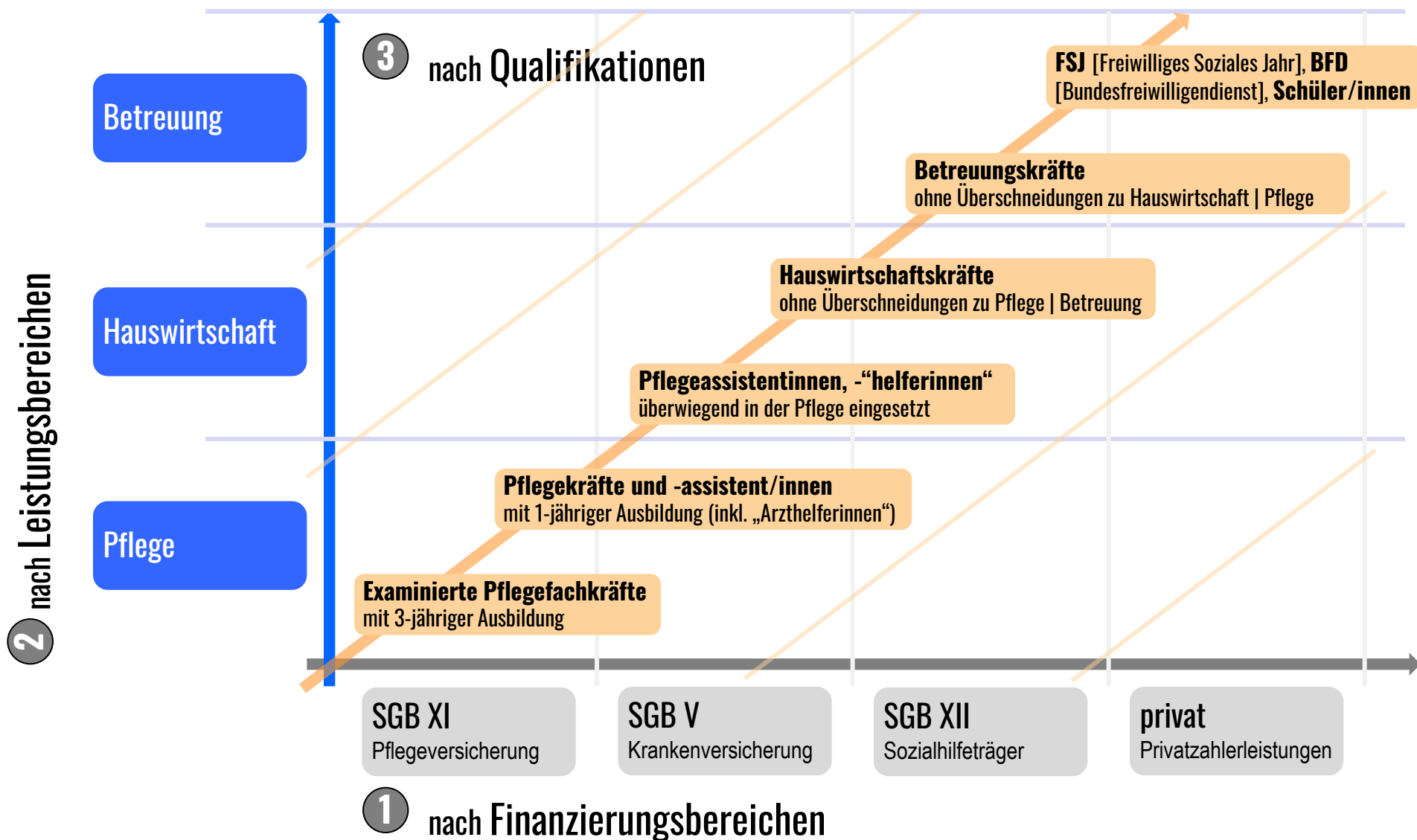
Zusätzlich sollten aus innerbetrieblichen Gründen die Fahrt- und Wegezeiten weiter unterteilt werden in:

- Wochentags, von 6:00 Uhr bis 18:00 Uhr
- Wochentags, am Abend bzw. in der Nacht von 18:00 Uhr bis 6:00 Uhr
- Fahrt- und Wegezeiten am Wochenende

Diese Unterteilung in der Erfassung ist nur dann zwingend notwendig, wenn die Hausbesuchs- bzw. Wegepauschalen für die Fahrt- und Wegezeiten später ebenfalls differenziert vergütet werden sollen.

Beispiel	
A = Normale vereinbarte (Jahres-)Arbeitszeit	1.932 Std.
- Urlaub und Krankheit	381 Std.
B = Anwesenheits-Zeit	1.551 Std. = 100%
- Koordinations- und Organisations-Zeiten	124 Std. = 8,0%
C = Einsatz-Zeit	1.426 Std. = 92,0%
- Fahrtzeiten bzw. Wegezeiten	422 Std. = 27,2%
D = Reine Netto-Kunden-Zeit [Pflege, Hauswirtschaft oder Betreuung]	1.004 Std. = 64,8%

Definition der Qualifikationen



Definition [**Leitung**] ►► **Leistungsquote**

Leistungszeit muss sich abgrenzen von:

- + Organisationszeiten der Mitarbeiter
- + Organisationszeiten der Leitungskräfte, wenn diese selbst in der Pflege tätig sind
- + Zeiten und Tätigkeiten der Verwaltungskräfte (auch wenn sich diese oft überschneiden)

Was gehört zu **Leitung**?

- + Leitung ist die Zeit von
 - Pflegedienstleitungen
 - Teamleitungen
 - Stellvertretungen
 - Einsatzleitungen
 - und ggf. anders bezeichneten Verantwortlichen
- + Leitung ist vor allem definiert durch
 - 1) Zeit für Erstgespräche
 - 2) Touren - und Personal-Einsatz-Planung
 - 3) täglichen SOLL-IST-Vergleich= zusammen ca. 50% der Arbeitszeit
- + Weitere Zeit in Leitung wird verwendet für
 - Mitarbeiter-Führung
 - Marketing
 - Kommunikation, Öffentlichkeitsarbeit
 - Controlling



Definition [Verwaltung] »» Verwaltungsquote

Verwaltungszeit muss sich abgrenzen von:

- + Leitungsaufgaben
- + Organisationszeiten der Leitungskräfte, wenn sie selbst in der Pflege tätig sind
- + Zeiten und Tätigkeiten der Verwaltungskräfte (auch wenn sich diese oft überschneiden)

Was gehört nicht zu Verwaltung?

- + Finanzbuchhaltung
- + Personalwesen

- Wenn Leitungskräfte auch Tätigkeiten in der Verwaltung übernehmen, insbesondere dann, wenn gar keine Verwaltungskräfte vor Ort sind, sollten diese **Anteile für Leitung und Verwaltung geschätzt und entsprechend in das Software-Programm eingetragen** werden.
- Für eine **Bewertung der Leitungs-Quote(n) und der Verwaltungs-Quote(n)** sollten diese beide Aspekte **auch immer in der Addition berücksichtigt** werden.
Im Falle zukünftiger Verhandlungen werden diese Kosten zu definieren sein als Overhead-Regiekosten beziehungsweise als Overhead- Verwaltungskosten.



www.siessegger.de

SIEBEGGER
Sozialmanagement

Die wirtschaftliche Seite des Pflegedienstes

Stand: 18. Mai 2026

Liebe Kunden, liebe Freunde! Liebe Pflegedienstleitungen und Geschäftsführungen!

Hier sind Sie richtig. Große Herausforderungen stehen weiterhin an. Holen Sie sich jetzt | relativ bald eine kleine Beratung ins Haus. **Wer zuerst kommt, mahlt zuerst!** Schauen Sie bitte gerne in meinem Terminkalender nach **freien Terminen**; dieser ist jetzt **aktualisiert bis Juli 2027**. Hier der Terminplan zum Buchen: <https://siessegger.de/freie-termin-siessegger/>

Melden Sie sich bitte gerne | ich erstelle Ihnen ein individuelles Angebot.
Ihr Thomas SieBegger

Bei Fragen, Wünschen oder Anregungen kommen Sie bitte per E-Mail gerne auf mich zu | >>> fit2026@siessegger.de

AKTUELL

Info 1 | 8. Mai 2026

Ausgabe 48 (PDL Management) ist da!

WIRTSCHAFTLICHKEIT RENTABILITÄT VS. UNTERNEHMENSKULTUR

Liebe Leser, liebe Leserinnen von PDL-Management, liebe Pflegedienstleitungen,

die wirtschaftliche Lage ambulanter Pflegedienste spitzt sich weiter zu. Sinkende Renditen, steigende Personalkosten und verzögerte Refinanzierungen



SieBegger auf Facebook



SieBegger SozialManagement

Eine Seite von **Thomas SieBegger**
[eine Internet-Seite für **Leitungskräfte** und für **Geschäftsführungen** von ambulanten Pflege- und Betreuungsdiensten]



Verwaltung optimieren im ambulanten Dienst

Eine Seite von **Helge Ogan + Thomas SieBegger**
[die erste Internet-Seite Deutschlands, **speziell für Verwaltungskräfte** und für **Assistent/-innen der Leitung** in ambulanten Pflege- und Betreuungsdiensten]



SieBegger + Wawrik Management GmbH

Unternehmensperspektiven für ambulante Pflege- und Betreuungsdienste und Tagespflegen
Eine Seite von **Thomas SieBegger + Peter Wawrik**



PDL Management

Eine neue Wissens-Seite mit kostenfreien Veröffentlichungen
[seit April 2022]
von **Thomas SieBegger + weiteren Autoren**

Passender Titel von PDL Management

Der Herausgeber all dieser Veröffentlichungen legt besonderen Wert auf korrekte deutsche Orthografie und Grammatik. Personenbezeichnungen werden in einer einheitlichen, traditionellen Schreibweise verwendet. M.d.V. Wir danken sehr.





www.pdl-management.de

Hier ein paar Ausgaben, die mit dem heutigen Thema zu tun haben.
Schauen Sie gerne im **Archiv** und laden sich diese Ausgaben kostenfrei herunter. Viel Erfolg + Spaß!

[Startseite](#)

[Archiv](#)

[Weitere Veröffentlichungen + Downloads](#)

[Datenschutzerklärung](#)

[Impressum](#)

