

AWO Thementags am 14.07.2022 in Nürnberg

§ 113c SGB XI (Pflege-Personalbemessung)

Forderungen an die Politik und

Hausaufgaben für die Arbeiterwohlfahrt

Ein wissenschaftlich fundiertes Verfahren für die Personalbemessung in der Langzeitpflege wurde im § 113c SGB XI verankert und wird ab 1. Juli 2023 bundesweit umgesetzt. Ausgehend vom Pflegegrad der pflegebedürftigen Bewohner/innen wird der Personalbedarf in Pflege und Betreuung anhand von drei Qualifikationsniveaus berechnet. Die vorgegebenen bundesweit einheitlichen maximalen Personalanhaltszahlen sollen die **Einstellung von weiterem Personal, insbesondere Pflegeassistenzkräfte** ermöglichen.

Der Gesetzgeber bemüht sich seit Jahren einerseits **um eine Verbesserung der Rahmenbedingungen** der wichtigen Arbeit der Pflegekräfte und andererseits um eine verbesserte Pflege und Betreuung pflegebedürftiger Menschen.

Leider ist der Gesetzgeber in der Umsetzung der wissenschaftlichen Studie etwas von seinem Weg abgekommen.

Der Bundesgesetzgeber setzt den in der Studie von Prof. Rothgang ermittelten Personalmehrbedarf nur zu 40% um. Der neue maximale Personalschlüssel fußt auf einem personellen Mehrbedarf nur in Höhe von 40 Prozent gegenüber den bereinigten, bundesdurchschnittlichen Ist-Stellenschlüsseln. Das bedeutet in der Folge für viele Pflegeeinrichtungen in **Bayern die drohende Verschlechterung des Status quo**.

Die **AWO Bayern kämpft** mit den folgenden Forderungen darum, die personellen Rahmenbedingungen weiter zu verbessern und zumindest den Status quo zu erhalten. Ein **Stellenabbau in Pflege und Betreuung** oder eine **zusätzliche finanzielle Belastung** der pflegebedürftigen Menschen ist für die bayerische Arbeiterwohlfahrt nicht hinnehmbar.

Gleichzeitig müssen wir uns als bayerische Arbeiterwohlfahrt auch den **anstehenden Herausforderungen** zum Umbau und zur **personellen Absicherung unserer Einrichtungen** stellen, dies auch wenn wir noch mitten in der Corona-Pandemie stecken. Wir müssen mehr in die Ausbildung von Pflegeassistenzkräften investieren und mit den Personal- und Organisationsentwicklungsprozessen beginnen.

Forderung 1: Die Abschaffung des § 113c Absatz 6 SGB XI

Der Absatz 6 regelt, dass das bislang von den Pflegekassen finanzierte **Zusatzpersonal** nach § 8 Abs. 6 und nach § 84 Abs. 9 i.V.m. § 85 Abs. 9 bis 11 SGB XI (Fachkraft und Hilfskraft-Stellen, „Spahn-Stellen“) ab Juli 2023 in den Pflegesatzüberführt werden und auch nicht mehr neu beantragt werden können. Das würde **eine weitere Belastung der Bewohner*innen** durch eine Erhöhung der Eigenanteile nach sich ziehen (Mehrkosten pro Monat ca. 200 €).

Wir fordern die Abschaffung des Absatzes 6, so dass die Pflegekassen das Zusatzpersonal weiter finanzieren, **bzw. eine „echte“ Deckelung** der pflegebedingten **Eigenanteile** nach § 43c SGB XI.

Diese Forderung passt auch zum Koalitionsvertrag, hier steht: *„Die zum 1. Januar 2022 in Kraft tretende Regelung zu prozentualen Zuschüssen zu den Eigenanteilen werden wir beobachten und prüfen, wie der **Eigenanteil weiter abgesenkt** werden kann.“* Es wäre widersinnig, wenn erst mit § 43c SGB XI 2022 der Eigenanteil abgesenkt wird und dann ab Juli 2023 die Pflegesätze wieder steigen würden.

Forderung 2: Eine vollständige Umsetzung der in der „Rothgang-Studie“ eruierten Personalausstattung. Wir fordern 100%.

Bis jetzt sind **nur 40 % des Mehrpersonals** nach der „Rothgang-Studie“ ausgehend von einem unklaren Sockel im SGB XI umgesetzt. Wir fordern perspektivisch eine vollständige Umsetzung des erstmalig wissenschaftlich eruierten Personalbedarfs. Die maximalen Pflege-Personalschlüssel sind in § 113c Abs. 1 SGB XI geregelt. Hier brauchen wir **mindestens 60%** des Mehrpersonals, für diejenigen Einrichtungen, die dies wollen und umsetzen können.

Diese Forderung ist kompatibel mit dem aktuellen Koalitionsvertrag. Hier steht: *„In der stationären Langzeitpflege beschleunigen wir den Ausbau des Personalbemessungsverfahrens.“*

Forderung 3: Bayerische Assistenzpflege – Initiative

Wir benötigen eine sofortige bayerische Initiative zur **Stärkung der Ausbildung** in der Assistenzpflege. Zur Umsetzung der Personalbemessung werden in der Pflege viele einjährig ausgebildete Pflegefachhelfer/innen benötigt. Der bayerischen AWO fehlen derzeit über 600 Pflegefachhelfer*innen. Diese fehlen in Bayern zuhauf, so dass wir die Vorgaben der Personalbemessung gar nicht umsetzen können.

Wir benötigen flächendeckend eine entsprechende **Anzahl von Schulplätzen**. Hierfür ist zunächst zu überprüfen, in welchem Ausmaß Schulplätze in Bayern für diese Ausbildung zur Verfügung stehen. Sollte der Bedarf für die Pflegefachhilfe höher als das vorhandene Schulplatzangebot sein – was zu vermuten ist – muss die Bereitstellung neuer Schulplätze von der bayerischen Staatsregierung gefördert und unterstützt werden. Dazu gilt es die bisher hohen Hürden für Neugründung einer Berufsfachschule für Pflegefachhilfe abzubauen.

Damit wäre jedoch das **Problem des Lehrkräftemangels** noch bei weitem nicht behoben. Hierfür brauchen wir dringend den Schulterschluss mit den Trägern von Einrichtungen der praktischen Ausbildung. Mitarbeiter*innen der Pflege, die sich gerne der Lehre widmen wollen und hierin eine berufliche Zukunft sähen, sollten dringend an die Schulen vermittelt werden. Mittelfristig ist das wiederum ein wichtiger Beitrag zur Milderung des Fachkräftemangels, gerade auch bei den Pflegefachhelfer*innen.

Die Ausbildung in der Assistenzpflege wird über einen Ausbildungszuschlag finanziert. Um gut auszubilden, aber eine weitere finanzielle Belastung der pflegebedürftigen Menschen zu vermeiden, benötigen wir eine **refinanzierte Freistellung der Praxisanleitungen**.

Von Seiten des StMUK und der Staatsregierung braucht es überdies eine auf die Berufsgruppe der Pflegefachhelfer*innen **erweiterte Personalgewinnungskampagne** sowie die Unterstützung bei der **Beschleunigung von Anerkennungsverfahren** für Interessent*innen aus Drittstaaten.

Forderung 4: „Echten Bestandsschutz“ umsetzen

Viele vollstationäre Pflegeeinrichtungen können auch nach dem 01.07.2023 ihre Personalmenge und die Personalqualifikation in der Pflege mit dem **Besitzstand** nach § 113c **Abs. 2** SGB XI absichern.

Dieser gesetzliche Besitzstandsschutz ist aber **nicht ausreichend**. Es wird damit ausschließlich der Status quo in einem sehr engen Korsett beibehalten.

Bei allen **Änderungen des Versorgungsvertrages** (z. B. wegen einer Reduzierung der Plätze, einer Umwandlung der Rechtsform (z. B. vom Verein in eine GmbH)), einem Trägerwechsel, aber sogar beim Umzug aller Mitarbeiter/innen und Bewohner/innen wegen eines Ersatzneubaus auf dem gleichen Grundstück) usw. **greift der Bestandschutz nicht**.

Dadurch wird der **bayernweite Personalschlüssel** im Vergleich zum bisherigen Niveau **deutlich verschlechtert**, da diese Einrichtungen schlechtere Rahmenbedingungen, wie Bestandseinrichtungen erhalten. Wir fordern eine Anpassung der Regelungen zum Besitzstand!

Forderung 5: Inkrafttreten um ein Jahr verschieben

Im ersten Absatz des § 113c SGB XI ist aufgeführt, dass die Personalbemessung in vollstationären Pflegeeinrichtungen ab dem **1. Juli 2023 beginnt**. Wir fordern die Verschiebung des Termins **um mindestens ein Jahr**.

Mehrere Gründe sprechen dafür. Wir befinden uns noch immer in einer Pandemie, die uns neben dem immensen Mehraufwand zwingt, auf personelle Ressourcen zu verzichten. Eine mit der Personalbemessung einhergehende Arbeits- und Organisationsentwicklung lässt sich nicht nebenbei schultern. Des Weiteren fordern wir **vor Beginn** eines so umfangreichen Verfahrens die Entwicklung und Erprobung wissenschaftlich begleiteter **Modellprojekte**, siehe § 8 Abs. 3b SGB XI.

Forderung 6: Erleichterungen im bayerischen Ordnungsrecht

Mit der Umsetzung der Vorgaben des Bundesgesetzgebers zur Personalbemessung in der Pflege gehen erhebliche Veränderungen einher. Wir brauchen die Unterstützung des bayerischen Ordnungsrechts für die anstehenden Prozesse. Das Leistungsgerechte des SGB XI und das bayerische Ordnungsrecht müssen Hand in Hand gehen. Eine Änderung des Pflege- und Wohnqualitätsgesetzes muss die Änderungen durch Bundes-Personalbemessung mitberücksichtigen. Auch die bayerischen Heimaufsichten müssen sich modernisieren, wir brauchen mehr fachliche Beratung und weniger Strukturprüfungen.

Ohne die Flexibilisierung der Fachkraftquote, die Prüfung der Personalvorhaltung in einem Zeitkorridor und nicht stichtagsbezogen kann der Prozess nicht gelingen

II. Hausaufgaben für die AWO

Auch wir müssen unsere „Hausaufgaben“ machen. Die AWO Trägerorganisationen und jede einzelne Pflegeeinrichtung stehen vor immensen Herausforderungen, die es bei der Umsetzung der neuen Pflege-Organisation zu meistern gilt. Die innerbetriebliche **Neuordnung** muss auch konzeptionell vorangetrieben werden:

- 1. Höchste Intensivierung der Ausbildung von Pflegefachhelfer*innen**
- 2. Personal- und Organisationsentwicklung** im Rahmen des § 113c SGB XI
Schwerpunkte: Veränderte Führungskultur, Abbau von Ineffizienzen, Umsetzung der Qualifikationsniveaus, neue Rollenfindung der Fach- und Hilfskräfte entsprechend der Vorbehaltsaufgaben nach § 4 PfIBG, strukturelle Verbesserung der Arbeitsbedingungen (z.B. verlässlicher Dienstplan, Ausfallmanagement, Springerdienste), Steigerung der Attraktivität des Berufes.
Beantragung von Fördergeldern dafür durch die bayerische Richtlinie Pflege - WoLeRaF: Einzelprojekte zur Verbesserung der Lebensqualität und der Rahmenbedingungen in der Pflege.
- 3. Gewinnung von Wiedereinsteiger*innen / Rückkehrer*innen**

Stand 21.07.22

Quellen:

[Gesundheitsversorgungsweiterentwicklungsgesetz \(GV - Bundesgesundheitsministerium\)](#)

[§ 113c SGB 11 - Einzelnorm \(gesetze-im-internet.de\)](#)

[Finanzierungs- und Fördervorhaben - GKV-Spitzenverband](#)

„Abschlussbericht im Projekt Entwicklung und Erprobung eines wissenschaftlich fundierten Verfahrens zur einheitlichen Bemessung des Personalbedarfs in Pflegeeinrichtungen nach qualitativen und quantitativen Maßstäben gemäß § 113c SGB XI (PeBeM)“, SOCIUM Forschungszentrum Ungleichheit und Sozialpolitik Institut für Public Health und Pflegeforschung (IPP) Institut für Arbeit und Wirtschaft (iaw) Kompetenzzentrum für Klinische Studien Bremen (KKSb), August 2020, Prof. Dr. Heinz Rothgang

[Koalitionsvertrag 2021 \(bundesregierung.de\)](#)

„ENTWURF Stand 04.07.2022, Gemeinsame Empfehlungen nach § 113c Absatz 4 SGB XI zum Inhalt der Rahmenverträge nach § 75 Absatz 1 SGB XI i. V. m. § 113c Absatz 5 SGB XI in der vollstationären Pflege des GKV-Spitzenverbands und der Vereinigungen der Träger der Pflegeeinrichtungen auf Bundesebene...“

<https://www.stmgp.bayern.de/service/foerderprogramme/foerderung-einzelprojekte-in-der-pflege/>

Studie „Ich pflege wieder, wenn ...“ Potenzialanalyse zur Berufsrückkehr und Arbeitszeitaufstockung von Pflegekräften, Arbeitnehmerkammer Bremen, Hans Böckler Stiftung, Arbeitskammer des Saarlandes, IAT Westfälische Hochschule

Positionspapier der Bundesarbeitsgemeinschaft der Freien Wohlfahrtspflege e.V. (BAGFW), Bundesempfehlung nach § 113c Abs. 4 SGB XI

Positionen der BAGFW zur Umsetzung der Personalbemessung nach § 113c SGB XI

Vollzug der Verordnung zur Ausführung des Pflege- und Wohnqualitätsgesetzes (AVPfleWoqG) - Fachkräfte und qualifizierte Hilfskräfte nach § 16 Abs. 2 Satz 1 AVPfleWoqG

Beschluss des Bayerischen Landtags, Drucksache 17/24032, 27.09.2018