

§ 113c

Personalbemessung in vollstationären Pflegeeinrichtungen

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

1. für Hilfskraftpersonal ohne Ausbildung nach Nummer 2
 - a) 0,0872 Vollzeitäquivalente je Pflegebedürftigen des Pflegegrades 1,
 - b) 0,1202 Vollzeitäquivalente je Pflegebedürftigen des Pflegegrades 2,
 - c) 0,1449 Vollzeitäquivalente je Pflegebedürftigen des Pflegegrades 3,
 - d) 0,1627 Vollzeitäquivalente je Pflegebedürftigen des Pflegegrades 4,
 - e) 0,1758 Vollzeitäquivalente je Pflegebedürftigen des Pflegegrades 5,
- *2. für Hilfskraftpersonal mit landesrechtlich geregelter Helfer- oder Assistenzausbildung in der Pflege mit einer Ausbildungsdauer von mindestens einem Jahr
 - a) 0,0564 Vollzeitäquivalente je Pflegebedürftigen des Pflegegrades 1,
 - b) 0,0675 Vollzeitäquivalente je Pflegebedürftigen des Pflegegrades 2,
 - c) 0,1074 Vollzeitäquivalente je Pflegebedürftigen des Pflegegrades 3,
 - d) 0,1413 Vollzeitäquivalente je Pflegebedürftigen des Pflegegrades 4,
 - e) 0,1102 Vollzeitäquivalente je Pflegebedürftigen des Pflegegrades 5,

***Anmerkung: Mit Wirkung ab 1. Januar 2027 wird die Angabe „mit landesrechtlich geregelter Helfer- oder Assistenzausbildung in der Pflege mit einer Ausbildungsdauer von mindestens einem Jahr“ durch die Angabe „mit einer Erlaubnis nach § 1 des Pflegefachassistenzgesetzes oder § 50 des Pflegefachassistenzgesetzes“ ersetzt (vgl. Artikel 2 Nummer 1 i. V. m. Artikel 14 Absatz 4).**

3. für Fachkraftpersonal
 - a) 0,0770 Vollzeitäquivalente je Pflegebedürftigen des Pflegegrades 1,
 - b) 0,1037 Vollzeitäquivalente je Pflegebedürftigen des Pflegegrades 2,
 - c) 0,1551 Vollzeitäquivalente je Pflegebedürftigen des Pflegegrades 3,
 - d) 0,2463 Vollzeitäquivalente je Pflegebedürftigen des Pflegegrades 4,
 - e) 0,3842 Vollzeitäquivalente je Pflegebedürftigen des Pflegegrades 5.
- (2) ¹ Abweichend von Absatz 1 kann ab dem 1. Juli 2023 eine höhere personelle Ausstattung mit Pflege- und Betreuungspersonal vereinbart werden, wenn
1. in der bestehenden Pflegesatzvereinbarung gemäß § 84 Absatz 5 Satz 2 Nummer 2 bereits eine personelle Ausstattung vereinbart ist, die über die personelle Ausstattung nach Absatz 1 hinausgeht und diese personelle Ausstattung von der Pflegeeinrichtung vorgehalten wird, oder
 2. in dem am 30. Juni 2023 geltenden Rahmenvertrag nach § 75 Absatz 1 eine höhere personelle Ausstattung für Fachkraftpersonal geregelt ist, als nach Absatz 1 Nummer 3 vereinbart werden kann, oder
 3. die Pflegeeinrichtung sachliche Gründe für die Überschreitung der personellen Ausstattung nach Absatz 1 darlegen kann.

² Als sachlicher Grund nach Satz 1 Nummer 3 gilt unter anderem die Vereinbarung einer personellen Ausstattung mit Pflege- und Betreuungspersonal, das

1. auf Grundlage eines entsprechenden betrieblichen Konzepts ganz oder teilweise in Personalpools oder im Rahmen vergleichbarer betrieblicher Ausfallkonzepte tätig ist, mit denen die vertragliche vereinbarte Personalausstattung bei kurzfristigen Personalausfällen oder vorübergehend nicht besetzbaren Stellen sichergestellt wird, oder
- 2. für die Zwecke des Modellvorhabens nach § 8 Absatz 3b beschäftigt wurde oder**

3. die Erlaubnis zum Führen der Berufsbezeichnung nach § 1 Satz 2 des Pflegeberufgesetzes hat und überwiegend Leistungen der unmittelbar bewohnerbezogenen Pflege oder Betreuung von Pflegebedürftigen erbringt.

(3) ¹ Sofern ab dem 1. Juli 2023 eine personelle Ausstattung mit Pflege- und Betreuungspersonal vereinbart wird, die über die mindestens zu vereinbarende personelle Ausstattung im Sinne von Absatz 5 Satz 1 Nummer 1 hinausgeht, kann die Pflegeeinrichtung

1. bis zum 31. Dezember 2026 für die Stellenanteile der personellen Ausstattung nach Absatz 1 Nummer 2, die über die mindestens zu vereinbarende personelle Ausstattung hinausgehen, auch Personal vorhalten, das über eine mindestens einjährige medizinische, soziale oder hauswirtschaftliche Qualifikation verfügt und entsprechend der Qualifikation administrative oder pflegerische Aufgaben zur Entlastung des Fachkraftpersonals nach Absatz 1 Nummer 3 übernimmt, und

*2. für die Stellenanteile der personellen Ausstattung, die über die mindestens zu vereinbarende personelle Ausstattung hinausgehen, auch Pflegehilfskraftpersonal vorhalten,

- a) das eine der folgenden Ausbildungen berufsbegleitend durchläuft:

aa) für Stellenanteile nach Absatz 1 Nummer 2 eine Ausbildung, die die von der Arbeits- und Sozialministerkonferenz 2012 und von der Gesundheitsministerkonferenz 2013 als Mindestanforderung beschlossenen „Eckpunkte für die in Länderzuständigkeit liegenden Ausbildungen zu Assistenz- und Helferberufen in der Pflege“ (BAnz AT17.02.2016 B3) erfüllt, oder

bb) für Stellenanteile nach Absatz 1 Nummer 3 eine Ausbildung nach Teil 2, Teil 3 oder Teil 5 des Pflegeberufgesetzes oder einen Anpassungslehrgang nach § 40 Absatz 3 oder § 41 Absatz 2, 3, 4 oder 5 des Pflegeberufgesetzes oder

- b) das für Stellenanteile nach Absatz 1 Nummer 2 berücksichtigt werden kann, wenn das Bestehen einer berufsqualifizierenden Prüfung aufgrund von berufspraktischen Erfahrungen in der Pflege, sonstigen Qualifizierungsmaßnahmen oder beidem nach landesrechtlichen Regelungen auf die Dauer der in Absatz 1 Nummer 2 genannten Ausbildungen angerechnet werden kann. Finanziert werden kann auch die Differenz zwischen dem Gehalt der Pflegehilfskraft und der Ausbildungsvergütung, sofern die Pflegehilfskraft mindestens ein Jahr beruflich tätig war.

*Anmerkung: Mit Wirkung ab 1. Januar 2027 wird Nummer 2 durch die folgende Nummer 2 ersetzt (vgl. Artikel 2 Nummer 2 i. V. m. Artikel 14 Absatz 4):

2. kann die Pflegeeinrichtung für die Stellenanteile der personellen Ausstattung, die über die mindestens zu vereinbarende personelle Ausstattung hinausgehen, auch Pflegehilfskraftpersonal vorhalten,

- a) das eine der folgenden Ausbildungen berufsbegleitend durchläuft:

aa) für Stellenanteile nach Absatz 1 Nummer 2 eine Ausbildung nach dem Pflegefachassistenzgesetz oder

bb) für Stellenanteile nach Absatz 1 Nummer 3 eine Ausbildung nach den Teilen 2, 3 oder 5 des Pflegeberufgesetzes oder einen Anpassungslehrgang nach § 40 Absatz 3 oder § 41 Absatz 2, 3, 4 oder 5 des Pflegeberufgesetzes oder

- b) das für Stellenanteile nach Absatz 1 Nummer 2 berücksichtigt werden kann, wenn das Bestehen einer berufsqualifizierenden Prüfung aufgrund von berufspraktischen Erfahrungen in der Pflege, sonstigen Qualifizierungsmaßnahmen oder beidem nach dem Pflegefachassistenzgesetz auf die Dauer der in Absatz 1 Nummer 2 genannten Ausbildungen angerechnet werden kann.

² Finanziert werden kann auch die Differenz zwischen dem Gehalt der Pflegehilfskraft und der Ausbildungsvergütung, sofern die Pflegehilfskraft mindestens ein Jahr beruflich tätig war.

³ Finanziert werden können zudem Ausbildungsaufwendungen, soweit diese Aufwendungen nicht von anderer Stelle finanziert werden. ⁴ Die Stellenanteile, die bis zum 31. Dezember 2026

mit Personal nach Satz 1 Nummer 1 besetzt wurden, können ab dem 1. Januar 2027 zusätzlich zu den verhandelten Stellenanteilen nach Absatz 1 Nummer 2 vereinbart werden.⁵ Der Durchführung einer Ausbildung nach Satz 1 Nummer 2 Buchstabe a Doppelbuchstabe aa steht es gleich, wenn die Pflegeeinrichtung nachweist, dass die Ausbildung schnellstmöglich, spätestens jedoch bis zum 30. Dezember 2028, begonnen wird und das Pflegehilfskraftpersonal bei Abschluss der Vereinbarung mindestens fünf Jahre mit im Jahresdurchschnitt mindestens hälftiger Vollzeitbeschäftigung in der Pflege tätig war.

(4) ¹ Der Spitzenverband Bund der Pflegekassen und die Vereinigungen der Träger der Pflegeeinrichtungen auf Bundesebene geben unter Beteiligung des Medizinischen Dienstes Bund, des Verbandes der Privaten Krankenversicherung e. V. sowie unabhängiger Sachverständiger gemeinsam mit der Bundesvereinigung der kommunalen Spitzenverbände und der Bundesarbeitsgemeinschaft der überörtlichen Träger der Sozialhilfe und der Eingliederungshilfe gemeinsame Empfehlungen zu den Inhalten der Verträge nach Absatz 5 ab.² Die gemeinsamen Empfehlungen nach Satz 1 umfassen auch Empfehlungen zu den Aufgabenbereichen für Personal nach Absatz 2 Satz 2 Nummer 3; wissenschaftliche Expertisen, die nach § 8 Absatz 3c erarbeitet wurden, sind dabei zu berücksichtigen.³ Die Parteien nach Satz 1 arbeiten im Rahmen der gemeinsamen Empfehlungen mit den maßgeblichen Organisationen der Pflegeberufe auf Bundesebene sowie den auf Bundesebene maßgeblichen Organisationen für die Wahrnehmung der Interessen und der Selbsthilfe pflegebedürftiger und behinderter Menschen eng zusammen.⁴ Kommen die gemeinsamen Empfehlungen nach Satz 1 nicht zustande, wird auf Antrag einer Partei nach Satz 1 ein Schiedsgremium aus drei unparteiischen und unabhängigen Schiedspersonen gebildet.⁵ Der unparteiische Vorsitzende des Schiedsgremiums und die zwei weiteren unparteiischen Mitglieder führen ihr Amt als Ehrenamt.⁶ Sie werden vom Spitzenverband Bund der Pflegekassen und den Vereinigungen der Träger der Pflegeeinrichtungen auf Bundesebene benannt.⁷ Kommt eine Einigung über ihre Benennung nicht innerhalb einer vom Bundesministerium für Gesundheit gesetzten Frist zustande, erfolgt die Benennung durch das Bundesministerium für Gesundheit im Einvernehmen mit dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales.⁸ Das Schiedsgremium setzt mit der Mehrheit seiner Mitglieder spätestens bis zum Ablauf von zwei Monaten nach seiner Bestellung die gemeinsamen Empfehlungen fest.⁹ Die Kosten des Schiedsverfahrens tragen der Spitzenverband Bund der Pflegekassen und die Vereinigungen zu gleichen Teilen.

(5) ¹ Abweichend von § 75 Absatz 3 Satz 1 sind in den Rahmenverträgen nach § 75 Absatz 1 ab dem 1. Juli 2023 für die vollstationäre Pflege unter Berücksichtigung der Personalanhaltswerte nach Absatz 1 insbesondere zu regeln:

1. die mindestens zu vereinbarende personelle Ausstattung, die sich aus den Personalanhaltswerten für das Pflege- und Betreuungspersonal einschließlich des Anteils der ausgebildeten Fachkräfte aus den Vorgaben der zum 30. Juni 2023 geltenden Rahmenverträge nach § 75 Absatz 1 in Verbindung mit landesrechtlichen Vorgaben ergibt; dabei sind auch die Pflegesituation in der Nacht sowie Besonderheiten in Bezug auf Einrichtungsgrößen und Einrichtungskonzeptionen einzubeziehen,
2. besondere Personalbedarfe beispielsweise für die Pflegedienstleitung, für Qualitätsbeauftragte oder für die Praxisanleitung, die zusätzlich zur personellen Ausstattung nach Absatz 1 vereinbart werden können,
3. die erforderlichen Qualifikationen für das Pflege- und Betreuungspersonal, das von der Pflegeeinrichtung für die personelle Ausstattung nach Absatz 1 oder Absatz 2 vorzuhalten ist; bei der personellen Ausstattung mit Fachkräften sollen neben Pflegefachpersonen auch andere Fachkräfte aus dem Gesundheits- und Sozialbereich vorgehalten werden können, dazu gehören insbesondere staatlich anerkannte Hauswirtschaftler, Ergotherapeuten, Logopäden, medizinische Fachangestellte und Physiotherapeuten sowie konzeptabhängig Heilerziehungspfleger, deren Qualifikationsprofil die Voraussetzungen des Beschlusses der Kultusministerkonferenz vom 16. Dezember 2021 „Kompetenzorientiertes Qualifikationsprofil für die Ausbildung von Heilerziehungspflegerinnen und Heilerziehungspflegern an

Fachschulen“ in der Fassung, die auf der Internetseite der Kultusministerkonferenz veröffentlicht ist, erfüllen; die erforderlichen Qualifikationen für das vorzuhaltende Personal nach Absatz 1 Nummer 1 oder 2 werden auch eingehalten, wenn hierfür das Personal mit einer jeweils höheren Qualifikation vorgehalten wird; im Fall des § 72 Absatz 3b Satz 1 Nummer 1 bis 3 wird die Eingruppierung und im Fall des § 72 Absatz 3b Satz 1 Nummer 4 die Zuordnung zu einer Qualifikationsgruppe jeweils durch den konkreten Einsatz bestimmt.

² Geregelt werden kann auch, dass die Personalanhaltswerte nach Absatz 1 Nummer 1 weiter nach Qualifikationen unterteilt werden. ³ § 75 Absatz 1 Satz 4 gilt entsprechend. ⁴ Ab dem 1. Juli 2023 gelten die Empfehlungen nach Absatz 4 als unmittelbar verbindlich, soweit die Rahmenverträge nach § 75 Absatz 1 keine Vorgaben nach Satz 1 Nummer 1 bis 3 regeln.

(6) ¹ Ab dem 1. Juli 2023 können Anträge auf Vergütungszuschläge zur Finanzierung von zusätzlichen Fachkräften nach § 8 Absatz 6 und von zusätzlichen Pflegehilfskräften nach § 84 Absatz 9 in Verbindung mit § 85 Absatz 9 bis 11 jeweils nicht mehr gestellt werden. ² Vergütungszuschläge nach Satz 1, die bis zum Beginn des ersten nach dem 1. Juli 2023 stattfindenden Pflegesatzverfahrens vereinbart oder beschieden worden sind, werden in diesem Pflegesatzverfahren in die Pflegesätze nach § 84 Absatz 1 und die Leistungs- und Qualitätsmerkmale nach § 84 Absatz 5 übertragen. ³ Die Übertragung hat spätestens bis zum 31. Dezember 2025 zu erfolgen.

(7) ¹ Das Bundesministerium für Gesundheit prüft alle zwei Jahre, erstmals im Jahr 2025, eine Anpassung der Personalanhaltswerte nach Absatz 1 und der Grundlagen für die mindestens zu vereinbarende personelle Ausstattung nach Absatz 5 Satz 1 Nummer 1. ² Die Prüfung erfolgt insbesondere im Hinblick auf

1. die vorliegenden Erkenntnisse aus der wissenschaftlich gestützten Begleitung der Einführung und Weiterentwicklung des wissenschaftlich fundierten Verfahrens zur einheitlichen Bemessung des Personalbedarfs in Pflegeeinrichtungen nach qualitativen und quantitativen Maßstäben für vollstationäre Pflegeeinrichtungen nach § 8 Absatz 3b,
2. die Erkenntnisse aus dem Bericht des Spitzenverbandes Bund der Pflegekassen nach Absatz 8 und
3. die Arbeitsmarkt- und Ausbildungssituation im Pflegebereich.

³ Das Bundesministerium für Gesundheit legt unverzüglich im Anschluss an die Prüfung nach Satz 1 im Einvernehmen mit dem Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend und dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales den gesetzgebenden Körperschaften des Bundes einen Bericht über das Ergebnis der Prüfung nach Satz 1 und die tragenden Gründe sowie einen Vorschlag für die weitere Umsetzung des wissenschaftlich fundierten Verfahrens zur einheitlichen Bemessung des Personalbedarfs nach qualitativen und quantitativen Maßstäben für vollstationäre Pflegeeinrichtungen vor.

(8) ¹ Das Bundesministerium für Gesundheit legt erstmals bis zum 30. Juni 2024 und anschließend alle zwei Jahre, beginnend mit dem 31. Dezember 2025, im Einvernehmen mit dem Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend und dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales sowie nach Anhörung der Länder, des Spitzenverbandes Bund der Pflegekassen, der Arbeitsgemeinschaften der örtlichen Träger der Sozialhilfe und der überörtlichen Träger der Sozialhilfe, des Verbandes der privaten Krankenversicherung e. V. und der Vereinigungen der Träger der stationären Pflegeeinrichtungen Zielwerte für eine bundeseinheitliche, mindestens zu vereinbarende personelle Ausstattung fest. ² Die Festlegung wird durch Veröffentlichung im Bundesanzeiger bekannt gemacht. ³ Der Spitzenverband Bund der Pflegekassen berichtet dem Bundesministerium für Gesundheit erstmals bis zum 30. Juni 2025, aufgeschlüsselt nach Ländern für den Stichtag 1. Mai 2025, und anschließend alle zwei Jahre, beginnend mit dem 31. Dezember 2026, aufgeschlüsselt nach Ländern für den Stichtag 1. November des Berichtsjahres, ob vollstationäre Pflegeeinrichtungen, die eine Pflegesatzvereinbarung im Sinne von Absatz 1 geschlossen haben, die Zielwerte nach Satz 1 einhalten können und welche Auswirkungen auf die pflegerische Versorgung durch die Einführung einer bundeseinheitlichen, mindestens zu vereinbarenden personellen Ausstattung zu erwarten wären. ⁴ **Ferner berichtet der Spitzenverband Bund der Pflegekassen über den Umfang des Pflegehilfskraftpersonals, das nach Absatz 2 Nummer 1 die Personalanhaltswerte nach Absatz 1 Nummer 1**

überschreitet, über den Umfang des Pflegehilfskraftpersonals, das nach Absatz 3 vorgehalten wird, und über die Anzahl der vollstationären Pflegeeinrichtungen, die Personal- und Organisationsentwicklungsmaßnahmen durchführen, die im Modellprojekt nach § 8 Absatz 3b entwickelt und erprobt wurden oder die sich an den Zielen und der Konzeption der Modellprojekte nach § 8 Absatz 3b orientieren.⁵ Die Grundlagen des Berichts nach den Sätzen 3 und 4 legt der Spitzenverband Bund der Pflegekassen bis zum 31. März 2024 fest.⁶ Die Grundlagen des Berichts bedürfen der Zustimmung des Bundesministeriums für Gesundheit.

Begründung zum Gesetz zur Befugnisserweiterung und Entbürokratisierung in der Pflege:

Zu Absatz 2 Satz 2 Nummer 2 und 3 – bisher Nummer 2

Bisher ist hochschulisch qualifiziertes Pflegefachpersonal nur selten regelhaft in vollstationären Pflegeeinrichtungen beschäftigt. Daher konnte dieses Qualifikationsniveau auch in den empirisch fundierten Personalanhaltswerten nach § 113c Absatz 1 bisher noch keine Berücksichtigung finden. Da der Einsatz akademisch qualifizierter Pflegefachpersonen jedoch zunehmend an fachlicher Relevanz gewinnt, sollen im Rahmen des Modellprogramms nach § 8 Absatz 3b unter anderem auch Vorschläge zur möglichen Einbeziehung hochschulisch qualifizierter Pflegefachpersonen in vollstationären Pflegeeinrichtungen unterbreitet werden.

Grundsätzlich haben vollstationäre Pflegeeinrichtungen zwar bereits jetzt die Möglichkeit auf den für Fachkräfte vereinbarten Stellen hochschulisch qualifiziertes Personal nach Teil 3 des Pflegeberufgesetzes einzustellen. Auch ist die Festlegung einer Entlohnung dieses Personals durch die Tarifpartner bzw. Arbeitgeber und ihre Vergütung nach den Richtlinien des Spitzenverbandes Bund der Pflegekassen nach § 82c Absatz 4 zum Verfahren nach § 82c Absatz 1 bis 3 und 5 (Pflegevergütungs-Richtlinien) möglich. Um darüber hinaus in einem ersten Schritt zusätzliche Beschäftigungsanreize für hochschulisch qualifizierte Pflegefachpersonen zu schaffen, wird – mit Blick auf die gesetzlich vorgesehene Überprüfung nach Absatz 7 der seit dem 1. Juli 2023 geltenden Personalanhaltswerte – vorgesehen, dass vollstationäre Pflegeeinrichtungen über die geltenden Personalanhaltswerte für Pflegefachpersonen hinaus Stellen für Pflegefachpersonen mit hochschulischer Qualifikation nach § 1 Satz 2 des Pflegeberufgesetzes verhandeln können, wenn diese mit mindestens 50 Prozent der Arbeitszeit in der direkten Pflege oder Betreuung von Pflegebedürftigen tätig sind. Denn nur mit der Bindung an eine überwiegende Tätigkeit in der direkten Wohnerversorgung kann der Theorie-Praxis-Transfer evidenzbasierter Pflege gesichert werden. Hierfür müssen jedoch auch klare Aufgabenbereiche von der Pflegeselbstverwaltung definiert werden (siehe Änderungen in Absatz 4), die die Aufgaben der ebenfalls hoch qualifizierten Fachkräfte mit beruflicher Ausbildung sinnvoll ergänzen. Hierbei sind insbesondere die Ausbildungsziele nach § 37 Absatz 3 des Pflegeberufgesetzes zu beachten. Zudem sind die Ergebnisse der wissenschaftlichen Expertisen nach § 8 Absatz 3c SGB XI bezüglich der Aufgaben hochschulisch qualifizierter Pflegefachpersonen, die von der Geschäftsstelle nach § 113d SGB XI entwickelte Muster-Delegationskonzepte sowie die Empfehlungen der interdisziplinären Arbeitsgruppe der Ausbildungsoffensive Pflege zu Aufgabenprofilen akademisch qualifizierter Pflegefachpersonen zu berücksichtigen. Sie geben Anregungen zur Klärung der Frage, welche fachlichen Aufgaben hochschulisch qualifizierte Pflegefachpersonen in der direkten und indirekten Versorgung übernehmen sollen. Die Ausführungen der Arbeitsgruppe der Ausbildungsoffensive Pflege konzentrieren sich auf den primärqualifizierenden Bachelorstudiengang nach dem Pflegeberufgesetz und haben das Ziel, die akademische Kompetenz der Absolventinnen und Absolventen optimal für die Versorgung von Menschen mit Pflegebedarf zu nutzen.

Zu Absatz 3 – Anmerkung: siehe Neufassung durch den 14. Ausschuss

In Absatz 3 werden folgende Änderungen vorgenommen:

- *Die Klarstellung, dass die Pflegeeinrichtungen auch andere geeignete Maßnahmen der Personal- und Organisationsentwicklung durchgeführt werden können als die, die im Modellprojekt nach § 8 Absatz 3b entwickelt wurden,*
- *erweiterte Möglichkeiten für Pflegeeinrichtungen, Stellen oder Stellenanteile für Personal mit der Erlaubnis zum Führen einer Berufsbezeichnung nach § 1 des Pflegefachassistentengesetzes oberhalb der mindestens zu vereinbarenden personellen Ausstattung mit Personal anderer Qualifikationen zu besetzen.*

Die wissenschaftlich gestützte Begleitung der Einführung und Weiterentwicklung des wissenschaftlich fundierten Verfahrens zur einheitlichen Bemessung des Personalbedarfs in vollstationären Pflegeeinrichtungen nach qualitativen und quantitativen Maßstäben nach § 8 Absatz 3b SGB XI verfolgt das Ziel, die Personalsituation in den Einrichtungen nachhaltig zu verbessern.

Bereits vor dem Abschluss des Modellprojekts nach § 8 Absatz 3b SGB XI wurden durch den Spitzenverband Bund der Pflegekassen Informationen veröffentlicht, die der Vorbereitung von Maßnahmen der Personal- und Organisationsentwicklung dienen. Diese Nutzung dieser Informationen durch die Pflegeeinrichtungen ist freiwillig. Die den Informationen zugrundeliegenden Konzepte

werden im Rahmen des Modellprojekts begleitend evaluiert. Sie sind daher weder für die Durchführung und Ahndung ordnungsrechtlicher Maßnahmen noch für die Durchführung von Qualitäts- und Abrechnungsprüfungen geeignet.

Neben einer Mehrpersonalisierung soll die Personalsituation flankierend durch Personal- und Organisationsentwicklungsmaßnahmen gestärkt werden, mit denen – unter Berücksichtigung des Grundsatzes der Personenzentrierung – ein kompetenzorientierter Personaleinsatz umgesetzt wird. Entsprechende Maßnahmen sollen umgesetzt werden, wenn eine Mehrpersonalisierung auf der Grundlage von § 113c Absatz 1 erfolgt.

Mit der Änderung wird klargestellt, dass hierfür nicht nur die im Rahmen des Modellprogramms nach § 8 Absatz 3b bis zum Sommer 2025 zu entwickelnden und zu evaluierenden Maßnahmen, sondern auch Maßnahmen auf Grundlage trügereigener fachlicher Konzepte verwendet werden können, die die Ziele des § 113c in vergleichbarer Weise umsetzen. Diese trügereigenen Konzepte sollen sich an den Zielen und der Konzeption der Maßnahmen, die nach § 8 Absatz 3b entwickelt und erprobt wurden, orientieren. Das bedeutet, dass sie sich an der Zielsetzung einer qualifikations- und kompetenzorientierten Bezugspflege orientieren sollen. Begründete Abweichungen sind konzeptabhängig möglich. Perspektivisch sind hierbei auch die Ergebnisse der wissenschaftlichen Expertisen nach § 8 Absatz 3c zu berücksichtigen. Der sog. Interventionskatalog des Modellprojekts nach § 8 Abs. 3b stellt hingegen keine isolierte, schematisch anzuwendende Grundlage für Maßnahmen der Personal- und Organisationsentwicklung dar.

Die konkrete Eignung der Konzepte beinhaltet, dass abhängig vom Umfang der Mehrpersonalisierung auch abgestufte Konzepte umgesetzt werden können. Dies ist auch ein Beitrag zur Entbürokratisierung, da nicht bereits bei einer nur geringen Mehrpersonalisierung ein umfassender Personal- und Organisationsentwicklungsprozess durchgeführt werden muss, sondern schrittweise abhängig vom Personalaufbau vorgegangen werden kann. Zudem werden durch die Regelung die Umsetzung des Personalbemessungsverfahrens und seiner Wirkungen auf die Arbeitsbedingungen der beruflich Pflegenden weiter beschleunigt.

Die aktuelle Arbeitsmarktlage stellt vollstationäre Pflegeeinrichtungen vor die Herausforderung, Personal mit landesrechtlich geregelter Helfer- oder Assistenzausbildung in der Pflege zu gewinnen. Durch die neu eingefügte Nummer 2 in Absatz 3 wird daher die Möglichkeit zur Zuordnung von Personal zu den Personalanhaltswerten nach Absatz 1 Satz 1 Nummer 2 oberhalb der Mindestpersonalausstattung für vollstationäre Pflegeeinrichtungen erweitert, sofern dieses Personal in der direkten Pflege und Betreuung und entsprechend seiner Qualifikation unterstützende Aufgaben zur Entlastung der Pflegefachpersonen übernimmt, z. B. als sogenannte Stationsassistentinnen und -assistenten. Diese Rolle konnte sich bereits in der akutpflegerischen Versorgung etablieren und bietet insbesondere auch die Möglichkeit zur Einstellung von Quereinsteigerinnen und -einstiegern. Es ist dabei sicherzustellen, dass diese Arbeitskräfte nur ergänzend zur professionellen Pflege zum Einsatz kommen und keine professionellen Pflegekräfte ersetzt werden. Zur Unterstützung des Fachkraftpersonals bietet sich insbesondere die Übernahme administrativer Tätigkeiten, wie die Unterstützung bei der Pflegedokumentation, an. Durch die Entlastung der Pflegefachpersonen können die pflegerischen Vorbehaltsaufgaben nach § 4 des Pflegeberufgesetzes in den Fokus der täglichen Arbeit der Pflegefachpersonen gerückt und mit zusätzlichen Personalkapazitäten Umstrukturierungen der Arbeitsabläufe im Sinne einer Koordination auf der stationären Einrichtungsebene ermöglicht werden. Bei der Einbeziehung jenes Personals in die Arbeitsorganisation sind neben den Vorbehaltsaufgaben für Pflegefachpersonen auch die Maßstäbe und Grundsätze für die Qualität, die Qualitätssicherung und -darstellung sowie für die Entwicklung eines einrichtungsinternen Qualitätsmanagements nach § 113 zu beachten. Darüber hinaus ist zu berücksichtigen, dass es sich ausschließlich um eine leistungsrechtliche, nicht um eine ordnungsrechtliche Anrechenbarkeit handelt. Die Stellenbesetzungsmöglichkeit wird bis zum voraussichtlichen Inkrafttreten des eigenständigen und bundeseinheitlichen Berufsprofils für die Pflegefachassistenz am 1. Januar 2027 befristet.

Der bisherige Wortlaut der Nummer 2 wird zu Nummer 3. – Anmerkung: jetzt Nummer 2

Um Personal, das nach § 113c Absatz 3 Satz 1 Nummer 2 bis zum 31. Dezember 2026 eingestellt wurde, auch weiterhin beschäftigen zu können, wird über die Einfügung eines neuen Satzes 4 für diese Stellenanteile ein Bestandsschutz vorgesehen.

Zu Absatz 4

In Absatz 4 werden folgende Änderungen vorgenommen: Zur Unterstützung des Einsatzes hochschulisch qualifizierter Pflegefachpersonen nach Absatz 2 Satz 2 Nummer 3 sollen von den Bundesempfehlungspartnern auch entsprechende Aufgabenbereiche jenes Personals erarbeitet werden, um mögliche Anpassungen und Ergänzungen der Rahmenverträge nach § 75 Absatz 1 auf Landesebene zu den Inhalten nach Absatz 5 Satz 1 Nummer 4 vorzubereiten und zu einer einheitlichen Umsetzung beizutragen. Die wissenschaftlichen Expertisen, die nach § 8 Absatz 3c erarbeitet werden, sind perspektivisch einzubeziehen. Die Frist des erstmaligen Auftrages zur Erarbeitung der Bundesempfehlung wird gestrichen, um fortwährende Weiterentwicklungen und Ergänzungen

der Empfehlungen zu ermöglichen. Zudem wird die Beteiligung der Pflegeberufe an Entscheidungsprozessen anhand der Vorgaben des § 118a einheitlich gestaltet und gestärkt.

Zu Absatz 5 Satz 1 Nummer 3 – neu gefasst

In Absatz 5 Satz 1 Nummer 3 wird zum einen der Begriff der Pflegefachkraft an die Legaldefinition der Pflegefachperson in § 11 Absatz 1 Satz 3 angepasst. Zum anderen ist nach den derzeit geltenden gesetzlichen Bestimmungen vorgesehen, dass die Qualifikationsanforderungen für Fachkräfte, die von der Pflegeeinrichtung nach Absatz 1 oder Absatz 2 vorgehalten werden, in den Landesrahmenverträgen zu regeln sind. Bei der personellen Ausstattung mit Fachkräften sollen dabei neben Pflegefachkräften auch andere Fachkräfte aus dem Gesundheits- und Sozialbereich vorgehalten werden können. Da die entsprechenden landesspezifischen Regelungen derzeit sehr heterogen ausgestaltet sind, zielt die Änderung in Absatz 5 auf eine Vereinheitlichung der Qualifikationsanforderungen im Sinne einer bundeseinheitlichen, bedarfsgerechten Personalausstattung ab. Hierzu werden mindestens dreijährige, bundeseinheitlich geregelte Ausbildungsberufe, deren Absolventinnen und Absolventen bereits jetzt in vollstationären Pflegeeinrichtungen tätig sein können, beispielhaft als Stellenbesetzungsmöglichkeiten ergänzt. Die Berücksichtigung weiterer Qualifikationen in den Landesrahmenverträgen ist weiterhin möglich.

Bei der Einbeziehung jenes Fachpersonals in die Arbeitsorganisation sind stets die Vorbehaltsaufgaben für Pflegefachpersonen nach § 4 des Pflegeberufgesetzes zu beachten. Es muss insofern sichergestellt sein, dass diese Berufsgruppen nicht als Ersatz für Pflegefachpersonen bei der Ausübung ihrer Vorbehaltsaufgaben im Rahmen der Pflegeprozessverantwortung, sondern ihrem berufsspezifischen Kompetenzprofil entsprechend in der Versorgung eingeplant werden. Damit wird der Stellenwert pflegerischer Vorbehaltsaufgaben gestärkt und werden Modelle der kollegialen Kooperation innerhalb des Pflegeteams gefördert.

Der 14. Ausschuss begründet die Neufassung von Absatz 3 und Absatz 8 Satz 4 wie folgt:

Zu Absatz 3

Die Verpflichtung der vollstationären Pflegeeinrichtungen zur Durchführung von Personal- und Organisationsentwicklungsmaßnahmen wird aufgehoben (vormals § 113c Absatz 3 Satz 1 Nummer 1). Es wird davon ausgegangen, dass vollstationäre Pflegeeinrichtungen im eigenen Interesse Maßnahmen zur Personal- und Organisationsentwicklung durchführen, um den Personaleinsatz effizienter zu gestalten und diesen stärker an den Qualifikationen und den Kompetenzen des Personals zu orientieren. Die Entscheidung berücksichtigt das Ziel des Koalitionsvertrages, eine Vertrauenskultur zu fördern und die Eigenständigkeit sowie Eigenverantwortung der Berufsgruppen zu stärken, „statt sie mit Bürokratie aus Gesetzgebung und Selbstverwaltung zu lähmen“ (Zeilen 3494 bis 3496). Darüber hinaus erfolgt sie vor dem Hintergrund, dass Hilfskräfte mit landesrechtlich geregelter Helfer- oder Assistenzausbildung in der Pflege mit einer Ausbildungsdauer von mindestens einem Jahr derzeit nicht in ausreichender Menge am Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen. Ab etwa 2028/2029 ist mit einem nennenswerten Zustrom von Pflegefachassistentenpersonen auf dem Arbeitsmarkt zu rechnen, bedingt durch die bundesweit neu eingeführte Pflegefachassistentenausbildung.

Ferner wird in § 113c Absatz 3 Nummer 1 neu gegenüber dem Gesetzentwurf die Möglichkeit gestrichen, auf Stellen für Hilfskraftpersonal mit einer landesrechtlich geregelten Helfer- oder Assistenzausbildung in der Pflege mit einer Ausbildungsdauer von mindestens einem Jahr auch Personal zu führen, das über eine mindestens einjährige kaufmännische oder betriebswirtschaftliche Qualifikation verfügt. Damit wird ein Anliegen des Bundesrates aufgegriffen. Die Möglichkeit, nach § 113c Absatz 3 Satz 1 Nummer 1 des Elften Buches Sozialgesetzbuch (SGB XI) Personal anderer Qualifikationen auf den Stellen für Hilfskraftpersonal mit landesrechtlich geregelter Helfer- oder Assistenzausbildung in der Pflege zu führen, ist nur als ein Zwischenschritt zu betrachten. Sobald die Ergebnisse des Modellprojekts gemäß § 8 Absatz 3b SGB XI sowie der Bericht des GKV-Spitzenverbandes nach § 113c Absatz 8 SGB XI zur Einhaltung der Zielwerte für eine mindestens zu vereinbarende personelle Ausstattung gemeinsam vorliegen, wird eine umfassende Überarbeitung des § 113c SGB XI geprüft.

Darüber hinaus wird in der Bund-Länder-AG zur Pflegereform beraten, wie das Personalbemessungsverfahren nach § 113c SGB XI weiter flexibilisiert und entbürokratisiert werden kann. Es ist das Ziel der Bund-Länder-AG, dass vollstationäre Pflegeeinrichtungen Pflegebedürftige in guter Qualität versorgen und dabei gute Arbeitsbedingungen für das Personal gewährleisten können, auch bei begrenzten personellen und finanziellen Ressourcen. Damit sie hierfür mehr Freiraum erhalten, sollen mehr Flexibilität beim Personaleinsatz erlaubt werden und unterschiedliche Personalvorgaben in Bund und Ländern zugunsten bundeseinheitlicher Vorgaben abgebaut werden.

Zu Absatz 8 Satz 4 – neu gefasst

Vor dem Hintergrund, dass vollstationäre Pflegeeinrichtungen Personal- und Organisationsentwicklungsmaßnahmen auf einer freiwilligen Basis durchführen, wird die Berichtspflicht des GKV-Spitzenverbandes ergänzt. Er berichtet auch die Anzahl der vollstationären Pflegeeinrichtungen,

die Personal- und Organisationsentwicklungsmaßnahmen durchführen, die im Modellprojekt nach § 8 Absatz 3b entwickelt und erprobt wurden oder die sich an den Zielen und der Konzeption der Modellprojekte nach § 8 Absatz 3b orientieren.

Begründung zum Gesetz zur Befugnisenerweiterung und Entbürokratisierung in der Pflege mit Wirkung ab 1. Januar 2027 (vgl. Artikel 2 i. V. m. Artikel 14 Absatz 4):

In Artikel 2 wird die bundesrechtliche Regelung der Pflegefachassistentenausbildung im Rahmen des Pflegefachassistentengesetzes im Elften Buch Sozialgesetzbuch nachvollzogen. Pflegefachassistentenpersonal nach dem Pflegefachassistentengesetz wird künftig bei der Personalbemessung in vollstationären Pflegeeinrichtungen berücksichtigt.

Zu Absatz 2 Nummer 2

Die bundesrechtliche Regelung der Pflegefachassistentenausbildung im Rahmen des Pflegefachassistentengesetzes wird im Elften Buch Sozialgesetzbuch nachvollzogen. Pflegefachassistentenpersonal nach dem Pflegefachassistentengesetz wird künftig bei der Personalbemessung in vollstationären Pflegeeinrichtungen berücksichtigt. Das Pflegefachassistentengesetz ersetzt den Verweis auf die landesrechtlichen Helfer- oder Assistenzbildungen. Über die Übergangsregelung zur Fortgeltung der Berufsbezeichnungen in § 50 Pflegefachassistentengesetz werden aber alle bisherigen Berufsbezeichnungen und gleichwertigen ausgestellten Abschlusszeugnisse, die nach landesrechtlichen Vorschriften erteilt wurden, mitumfasst. Voraussetzung ist, dass es sich um eine Helfer- oder Assistenzbildung in der Pflege mit der Dauer von mindestens einem Jahr handelt. Es handelt sich um eine Folgeänderung zum Pflegefachassistentengesetz.

Zu Absatz 3 Satz 1 Nummer 2 – neu gefasst

Das Pflegefachassistentengesetz ersetzt den Verweis auf die landesrechtlichen Helfer- oder Assistenzbildungen. Über die Übergangsregelung zur Fortgeltung der Berufsbezeichnungen in § 50 des Pflegefachassistentengesetzes werden aber alle bisherigen Berufsbezeichnungen und gleichwertigen ausgestellten Abschlusszeugnisse, die nach landesrechtlichen Vorschriften erteilt wurden, mit umfasst. Voraussetzung ist, dass es sich um eine Helfer- oder Assistenzbildung in der Pflege mit der Dauer von mindestens einem Jahr handelt. Es handelt sich um eine Folgeänderung zum Pflegefachassistentengesetz.