



**5. Sitzung der zweiten Amtsperiode –
17. Februar 2022**

Tagesordnungspunkt (Nummer *nachtragen*)

Pflegereform 2021 - Personalbemessung

**§ 113c SGB XI – passt der ordnungsrechtliche Kontext des WTG zur
Vorschrift?**

Vorgelegt/eingebracht von

LAG FW

Beschlussvorschlag

**Zur Sicherstellung der Umsetzung des Personalbemessungsverfahrens
gemäß § 113c SGB XI sollten die Vertreter der Selbstverwaltung die
Gespräche beginnen. Darüber hinaus sind Gespräche mit dem MAGS
erforderlich, die sich insbesondere aus notwendigen Veränderungen im WTG
ergeben.**

Erläuterung/Begründung

Durch das GVWG gibt es eine gesetzliche Grundlage eines wissenschaftlich-fundierten Personalbemessungsverfahrens für die vollstationären Pflegeeinrichtungen zum 01. Juli 2023. Damit verbunden ist eine Steigerung des derzeitigen bundesdurchschnittlichen Ist-Stellenschlüssels bis zu 40 Prozent. Die Etablierung des neuen Personalbemessungsverfahrens bedient die Erkenntnisse aus der sog. Rothgang-Studie, die von einem massiven Personalmehrbedarf im Bereich der einjährig ausgebildeten Pflegehelfern/Pflegefachassistenten in den Einrichtungen ausgeht. Diese erhebliche Mehrpersonalisierung ist nur durch die ausreichende Anzahl an Ausbildungsplätzen zur Pflegefachassistenz zu realisieren. Hierfür müssen auf Landesebene entsprechende Voraussetzungen geschaffen werden.

Die Pflegeselbstverwaltung und das zuständige Ministerium sollten daher die Voraussetzungen schaffen, damit die gesetzlichen Vorgaben und Ansätze zum 01.07.2023 kompatibel umgesetzt werden können.



Der Bundesgesetzgeber hat nicht alle Ergebnisse aus dem 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)“ - sog. Rothgang-Studie - in das GVWG einfließen lassen. So gibt es z.B. keine leistungsrechtliche Vorschrift zu dem unabdingbaren Organisationsprozess in der Pflege, in dem unterschiedliche fachliche Positionen erwogen und erprobt werden. Ohne diesen Prozess ist die Umsetzung nur schwer durchführbar und wird den betroffenen Pflegebedürftigen in der stationären Langzeitpflege nicht gerecht.

Wenn nun anhand der Formel des § 113c SGB XI die Berechnungen der Beschäftigtenzahl erfolgen, kann es zusätzlich zu Verwerfungen mit den ordnungsrechtlichen Vorschriften des WTG-NRW kommen. Nach bisherigen Erkenntnissen werden einige der Leistungserbringer nicht mehr die nach § 21 Abs. 4 WTG geforderte Quote an Pflegefachkräften halten können. Ob eine Anwendung des § 113c SGB XI ausreicht, um die Anforderungen an eine Abweichung im Sinne des § 21 Abs. 3 WTG zu erfüllen (Abs. 2 S. 2: Dies ist der Fall, wenn Zahl und Qualifikation der Beschäftigten dem in einem allgemein anerkannten und wissenschaftlichen Anforderungen entsprechenden Personalbemessungssystem ermittelten Bedarf entsprechen.), muss angesichts der doch eher gegriffenen Zahl und nicht dem genauen Ergebnis der Rothgang-Studie bezweifelt werden. Die Synchronität zwischen dem Modellprojekt und dem § 113c SGB XI fehlt.

Außerdem bezieht sich die Neuberechnung nur auf das Pflegepersonal. Hier muss der im Laufe der Jahre immer größere zusätzliche Aufwand des Verwaltungspersonals einschließlich Technik (nur beispielhaft: Stichwort digitale Teilhabe der Bewohner_innen) mitberücksichtigt werden.

Der Personal- und Organisationsentwicklungsprozess der Pflegeeinrichtungen macht eine digitale Unterstützung der Pflege erforderlich. Die Umsetzung des Delegationsprinzips anhand eines kompetenzorientierten Ansatzes zum Personaleinsatz führt zu IT-unterstützten Arbeitsplätzen, weil sie unter anderem



eine digitale Pflegeplanung und -dokumentation, eine Kompetenzmatrix und elektronisch erstellte Dienstpläne unabdingbar macht.