

Wirtschaftsprüfung, Recht und Beratung

# Die neue Pflegebemessung § 113c SGB XI



Von Sabine Fischer, Managerin und Teilbranchenverantwortliche für Altenhilfe bei Curacon, und Katharina Menacher, **Beraterin**

**Die neue Pflegebemessung startete zum 01. Juli 2023 – allerdings noch nach dem Motto: Alles kann, nichts muss... Und doch sollten die Träger die Übergangszeit nutzen und sich auf die einrichtungsindividuelle Entscheidung vorbereiten – einige sind schon mittendrin. Die Übergangsregelung gilt bis zum 31. Dezember 2025**

Das neue Pflegebemessungsverfahren (PeBeM) geht auf das Pflegegestärkungsgesetz II vom 1. Januar 2016 zurück und startete nun zum 01. Juli 2023. Bis zum 31. Dezember 2025 gibt es eine Übergangsregelung, danach wird die neue Personalbemessung verpflichtend. Sie soll sich an dem tatsächlichen Pflegebedarf der Bewohnerinnen und Bewohner in den stationären Einrichtungen orientieren.

Bisher zwei Qualifikationsstufen werden auf drei erhöht: Pflegefachkräfte, Pflegeassistentinnen und -assistenten mit ein- und zweijähriger Ausbildung, sowie Pflegehelferinnen und -helfer. Das Dreigestirn soll eine bewohnerorientierte, bedarfsgerechte Personalausstattung sicherstellen. Durch die neue Personalbemessung sollen zukünftig ca. 30 Prozent der Pflegekräfte in Pflegeeinrichtungen Pflegeassistentinnen und -assistenten mit ein- oder zweijähriger Ausbildung sein – eine große Herausforderung am Markt der Pflegekräfte.

Zusätzliches Personal nach PpSG und GPVG wird in das Pflegesatzverfahren integriert und erhöht dann die Pflegesätze und den einrichtungseinheitlichen Eigenanteil EEE.

Beispielhaft: Eine Einrichtung in NRW mit 120 Plätzen und MIT maximaler Ausnutzung des PpSG- und GPVG-Personal kann bei Ausnutzung der Maximalschlüssel nach § 113c SGB XI ein Plus von 1,9 VZÄ realisieren. Eine Einrichtung in NRW mit 120 Plätzen und OHNE Ausnutzung des PpSG- und GPVG-Personal kann bei Ausnutzung der Maximalschlüssel nach § 113c SGB XI ein Plus von 6,68 VZÄ realisieren. Letztendlich werden durch beide



**Sabine Fischer**  
Managerin, Teilbranchenverantwortliche für Altenhilfe bei Curacon, Berlin  
Telefon: (030) 2 83 05 50-73  
E-Mail: sabine.fischer@curacon.de



**Katharina Menacher**  
**Beraterin**  
München  
Telefon: (089) 9 92 75 79-52  
E-Mail: katharina.menacher@curacon.de

aufgezeigten Varianten die Kosten für die Bewohnerinnen und Bewohner erhöht.

Diese Möglichkeit der Erhöhung von Personalstellen steht dem bestehenden und auch zukünftig zu erwartenden Personalangel in der Pflege diametral entgegen. Immer noch muss in den Ländern daran gearbeitet werden, die PeBeM in die Landesrahmenverträge zu integrieren: Die Mindestpersonalausstattung, die Personalausstattung in der Nacht, besonderer Personalbedarf, der Anteil examinierter Fachkräfte sowie der erforderlichen Qualifikationen des Pflegepersonals müssen darin geregelt werden. In den Pflegesatzvereinbarungen nach § 84 Abs. 5 Satz 2 Nr. 2 SGB XI ist eine Mindestpersonalausstattung mit Pflege- und Betreuungspersonal zu vereinbaren, die maximale Personalmenge wird gem. § 113c SGB XI geregelt. Dazwischen liegt die einrichtungsindividuelle Entscheidung, in welchem Bereich die Pflegesatzvereinbarungen geschlossen werden sollen.

Auf diese einrichtungsindividuelle Entscheidung sollten sich die Träger in der Übergangszeit vorbereiten.

In der Theorie so weit, so gut – was bedeutet dies für die weitere Planung? Welche Schritte sind

nun insbesondere für das Management zu gehen?

Die Umsetzung der PeBeM führt zu einer Verschiebung der Personalstruktur. Grund hierfür ist die neue Berechnungslogik zu vorzuhaltenden Personalmenen. Einrichtungen müssen als vorbereitende Tätigkeit im ersten Schritt die entsprechende Berechnungssimulation zu einer möglichen Unter- bzw. Überdeckung auf Basis des vorhandenen Stammpersonals mit den neuen Spielregeln der PeBeM vornehmen. Dabei sind folgende Fragestellungen insbesondere zu beleuchten:

- Welche Auswirkungen haben die neuen Personalschlüssel auf Ihre Personalplanung?
- Was heißt dies für Ihren aktuellen Personalstamm? (Sofern Sie überhaupt über ausreichendes Stammpersonal verfügen...)
- Ist es zukünftig zielführender, examinierte Fachkräfte in Form einer stationären Tourenplanung in der Einrichtung einzusetzen?
- Mit Änderung der Organisationsstruktur wird sich die Kultur in den Einrichtungen verändern: Wie können Sie Ängsten Ihrer Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen entgegenreten?
- Wie verändern sich Ihre Steuerungsinstrumente?

In der Praxis der Einrichtungen sind also Veränderungen in der Ablauf- und Besetzungsplanung die Folge. Hier braucht es für die Zukunft neue Konzepte. Für eine neue Personaleinsatzplanung stellt sich die Herausforderung, die Bewohner- und Bewohnerinnenbedarfe abzudecken und gleichzeitig wirtschaftlich zu sein; gleichzeitig muss sie zu den Arbeitsverträgen des Personalstammes passen.

Im Rahmen der Entwicklung einer neuen Ablauforganisation gilt es zu erfassen, wie sich die Pflegebedarfe der Bewohnenden darstellen und welche Tätigkeiten welcher Qualifikation zugewiesen werden können.

Gleichzeitig sollten auch die Pflegefachkräfte auf ihre neue Rolle vorbereitet und geschult werden: Sie sollen zukünftig den Pflegeprozess steuern und koordinieren, also an Assistenz- und Hilfskräfte delegieren. Selbst pflegen sollen sie nur noch in sehr komplexen Pflegeprozessen.

Welche Aufgaben der Pflegefachkräfte können und sollen nun an die Assistenzkräfte delegiert werden können? Welche pflegerischen Aufgaben sollen und müssen von den Pflegehelfern an die Assistenzkräfte abgegeben werden? All dies sind Fragestellungen, die es vorab zu klären gilt.

Das Problem der Besetzung von Assistenzstellen ist zu lösen, es entsteht ein enormer Bedarf an Pflegeassistenten und -assistentinnen. In der Vergangenheit wurde die vormals bestehende Ausbildung von ein- oder zweijährig qualifizierten Kräften aufgegeben, entsprechende Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind also auf dem Markt kaum vorhanden. Ausbildungscurricula müssen erst wieder an den Schulen etabliert werden.

Gleichzeitig scheuen Pflegehelferinnen und Pflegehelfer zum Teil eine weitere Ausbildung und Prüfung – auch hier braucht es adäquate Vorbereitungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Auch sollte je nach Bundesland geprüft werden, ob langjährige, erfahrene Hilfskräfte über eine externe Prüfung schneller die

Qualifikation der Pflegeassistenten erlangen können. Und auch hier braucht es ggf. für die Kolleginnen und Kollegen Unterstützungen, sich den Prüfungen zu stellen.

Eine weitere Frage, die sich Träger hinsichtlich der Umsetzung des PeBeM stellen sollten, ist die Frage der digitalen Ausstattung der Einrichtungen. Welche digitale Lösung wird zurzeit in der Einrichtung genutzt? Werden dadurch Erleichterungen spürbar? Reduzieren diese die Komplexität der Steuerungsherausforderungen oder kann die Software entsprechend erweitert werden? Lässt die technische Ausstattung der Einrichtung eine mobile digitale Unterstützung der Pflege zu?

Die PeBeM bietet für die Träger in der Theorie Chancen und Möglichkeiten. Bei gelungener Umsetzung kann sie zu einer Attraktivitätssteigerung vor allem im Pflegefachkräftebereich führen. Zudem ist mit ihr ein System entstanden, das erstmalig auf wissenschaftlichen Grundlagen basiert. Gleichzeitig müssen die aufgeworfenen Fragestellungen unternehmensindividuell beantwortet und bearbeitet werden.

Veränderungen schüren Ängste bei Mitarbeitenden. Aus diesem Grund ist es essenziell, Mitarbeitende frühzeitig in die neue gesetzliche Regelung mit ihren Herausforderungen und Anforderungen einzubeziehen. Gerade dann, wenn sich aufgrund der Verschiebung von Personalstrukturen auch gewohnte Tätigkeiten und Abläufe verändern.

Der Veränderungsprozess muss aktiv begleitet werden. Eine offene Kommunikation mit den Mitarbeitenden, ein frühzeitiges Hin- und Einbinden reduziert Unsicherheiten und Ängste.

Curacon unterstützt Sie bei der bevorstehenden Organisationsentwicklung in strategischen sowie finanzwirtschaftlichen und rechtlichen Fragestellungen. Sprechen Sie uns gerne an!

Weitere Informationen:  
[www.curacon.de](http://www.curacon.de)