

10. Pflegefach- und Gesundheitskonferenz des Landkreises Vorpommern-Greifswald

Workshop 1:

**Umsetzung des Personalbemessungsverfahrens für
vollstationäre Pflegeeinrichtungen gem. § 113c SGB XI**

05.09.2022 – Stadthalle Greifswald

Paritätischer Wohlfahrtsverband – Gesamtverband e.V.
Thorsten Mittag / Referent Altenhilfe und Pflege, Rechtliche Betreuung

1. Ausgangslage

Vorarbeiten

- Vertreter*innen der BAGFW haben seit 2016 das Projekt „PeBeM“ maßgeblich mit begleitet (Ausschreibung, Steuerungskreis, Organisation von Schatten und teilnehmenden Einrichtungen, Abnahme als Vertragspartner nach § 113 SGB XI etc.).
- Ergebnisse: Bedarf an Stellen für Assistenzkräfte steigt im Durchschnitt um gut zwei Drittel, während der Bedarf an Stellen für Pflegefachkräfte geringer ist oder nur wenig über dem der heutigen Stellenschlüssel liegt (einschließlich der 13.000 zusätzlichen von der GKV gemäß dem PpSG zu finanzierenden Stellen). Bis zum Jahre 2030 werden bis zu 100.000 zusätzliche Assistenz- bzw. Pflegehilfskräfte benötigt. Der Qualifikationsmix wird sich ändern. Künftig sollen Fachkräfte wieder mehr Fachkraftaufgaben wahrnehmen können, in dem sie von Hilfskraftaufgaben entlastet werden. Die Fachkraftzeit für Fachkraftaufgaben erhöht sich somit um 130 %.
- Algorithmus 1.0 wurde als Tool nicht veröffentlicht.

1. Ausgangslage

Vorarbeiten

- Umsetzung der Ergebnisse bedarf einer längerfristigen Strategie. Eine modellhafte Erprobung sollte weitere Erkenntnisse u.a. zu Fragen der Organisationsentwicklung und zur Ausgestaltung der „Konvergenzphase“ bringen.
- In der KAP wurde schließlich durchgesetzt, dass eine „Roadmap zur Verbesserung der Personalsituation in der Pflege und zur schrittweisen Einführung eines Personalbemessungsverfahrens für vollstationäre Pflegeeinrichtungen“ erstellt wird. Dies erfolgte Ende 2020 und zog sich dann bis 02/2021 hin. Allerdings blieb offen, wie konkret eine Konvergenzphase (Angleichung der personellen Ausstattung in den Ländern) ausgestaltet werden kann. Immerhin wurden Eckpunkte für eine modellhafte Einführung vereinbart.
- Mit dem GPVG wurde schließlich auf Grundlage dieser Roadmap mit § 8 Abs. 3a und b SGB XI die Umsetzung der modellhaften Einführung ermöglicht. Die BAGFW ist im Beirat vertreten.

1. Ausgangslage

Vorarbeiten

- Exkurs „Modellhafte Einführung“:
 - Algorithmus 1.0 und kompetenzorientierte Aufgabenverteilung erproben; Konzepte für die begleitende Organisations- und Personalentwicklung sowie Digitalisierung und Technikeinsatz in der Fläche schaffen - sowie Berücksichtigung von Effizienzreserven im Allgemeinen.
 - Auf der Grundlage der Ergebnisse aus dem Modellprogramm (u.a.) wird das Personalbemessungsinstrument (Algorithmus 1.0) angepasst und ein Algorithmus 2.0 empfohlen.
 - Für eine flächendeckende Umsetzung der erprobten Konzepte wird ein Implementationskonzept entwickelt. Das Implementationskonzept wird mit der Implementierungsstrategie der Arbeitsgruppe 3 der Konzertierte(n) Aktion Pflege zur Umsetzung des geltenden (neuen) Pflegebedürftigkeitsbegriffes in der pflegerischen Versorgung synchronisiert.

1. Ausgangslage

Vorarbeiten

- Eine gesetzliche Festschreibung hatten die in der BAGFW zusammengeschlossenen Verbände auf Grundlage der Ergebnisse des PeBeM-Projektes immer explizit gefordert.
- Mit dem Gesundheitsversorgungsweiterentwicklungsgesetz (GVWG) ist § 113c SGB XI „Personalbemessung in Pflegeeinrichtungen“ in der vorliegenden Form neu geregelt worden. Die Umsetzung nach § 113c SGB XI orientiert sich an der in der KAP erarbeiteten „Roadmap“.
- Der Stellenwert des Themas ging in den politischen Beratungen gegenüber dem Tarifthema und der Zuschüsse zu den Eigenanteilen unter.

1. Ausgangslage

Derzeitige Schwierigkeiten

- Die durchaus anerkennenswerte Bemühung des Gesetzgebers, dieses schwierige Thema im Sinne der Roadmap der Konzierten Aktion Pflege umzusetzen, hat das Problem, dass eine vom Ende her gedachte Sichtweise fehlt. Es wird in einem ersten Schritt ein Stück der Verbesserungen optional umgesetzt, aber es bleibt offen, wie hoch das Ziel ist. Es wird auch keine Tendenz vorgegeben. Das schafft mindestens zwei Probleme:
 1. Dieser Verbesserungsschritt liegt in einigen Ländern unterhalb geltender Personalschlüssel, wobei dort ein Stellenabbau befürchtet wird.
 2. Die Umsetzung bleibt in allen anderen Ländern, die darunter liegen, zu sehr im Belieben.

1. Ausgangslage

Derzeitige Schwierigkeiten

- Leider wurde mit dem GVWG versäumt, eine hinreichende Begrenzung oder Deckelung der pflegebedingten Eigenanteile einzuführen oder andere Mechanismen, die im stärkeren Maße Kosten für Heimbewohner*innen senken (SGB V-Behandlungspflege, I-Kosten, Dynamisierung). Sie ist aber immanent.
- Größere Schwierigkeiten liegen auch darin, dass derzeit die Kapazitäten für einjährig/zweijährig nach Landesecht organisierten Ausbildungen für Pflegehilfskräfte nicht ausreichen.

2. § 113c SGB XI Personalbemessung in vollstationären Pflegeeinrichtungen

§ 113c Absatz 1 – Vorgabe von Personalanhaltswerten

- Einführung von Personalanhaltswerten, die ab dem 01.07.2023 höchstens für Pflege- und Betreuungspersonal in Pflegesatzvereinbarungen nach § 84 Absatz 5 Satz 2 Nummer 2 SGB XI vereinbart werden können.
- Bezieht sich auf Hilfskraftpersonal ohne und mit landesrechtlich geregelter Helfer- oder Assistenzausbildung in der Pflege mit einer Ausbildungsdauer von mindestens einem Jahr sowie auf Fachkraftpersonal.
- Entspricht personellem Mehrbedarf der sich bei Umsetzung des Algorithmus 1 (Soll-Stellenschlüssel) ergibt, in Höhe von 40 % gegenüber den im Projekt PeBeM ausgewiesenen bereinigten, bundesdurchschnittlichen Ist-Stellenschlüsseln. Stellen nach § 8 Absatz 6 und § 84 Absatz 9 i.V.m. § 85 Absatz 9-11 SGB XI sind enthalten, zusätzliche Betreuungskräfte (§ 43b SGB XI) nicht.

2. § 113c SGB XI Personalbemessung in vollstationären Pflegeeinrichtungen

§ 113c Absatz 1 - Potential

- Bsp. für einen Abgleich des Status quo von gegenwärtiger Personalausstattung mit den Höchstwerten nach § 113c Absatz 1 SGB XI (ca. 60 Betten, gute Personalvorhaltung)
- Belegung bzw. Pflegegradverteilung, die hier unbekannt ist, hat erheblichen Einfluss auf die Personalanhaltswerte.

	VK	Differenz zu § 113c Abs. 1
Hilfskraftpers. ohne landesrechtlich geregelte Helfer- o. Assistenzausbildung (QN 1 / QN2)	10,89 VK	1,98
Hilfskraftpers. mit landesrechtlich geregelter Helfer- o. Assistenzausbildung (QN 3)	3,00 VK	-1,84
zusätzliches Hilfskraftpers. § 84 Abs. 9 SGB XI	1,55 VK	
Fachkraftpersonal (QN 4)	10,718	-0,436
zusätzl. Fachkraftpers. gem. § 8 Abs. 6 SGB XI	1,00 VK	
gesamt	27,16 VK	

2. § 113c SGB XI Personalbemessung in vollstationären Pflegeeinrichtungen

§ 113c Absatz 1 – Vorgabe von Personalanhaltswerten

- Konvergenzphase: Die mindestens zu vereinbarende Personalausstattung wird weiterhin in Rahmenverträgen nach § 75 Absatz 1 SGB XI festgelegt. Die Einrichtungen können sich somit schlussendlich in einem Korridor bewegen. Die Regelungen sind so zu verstehen, dass in jedem Land bzw. auch für jede Einrichtung ein eigener „Korridor“ entsteht.

2. § 113c SGB XI Personalbemessung in vollstationären Pflegeeinrichtungen

§ 113c Absatz 2 – Bestandsschutz

- Eine höhere Personalausstattung, als nach § 113c Absatz 1 vorgesehen, kann zum 01.07.2023 vereinbart werden, wenn:
 - bereits eine höhere Personalausstattung in der Pflegesatzvereinbarung gem. § 84 Absatz 5 Satz 2 Nummer 2 SGB XI vereinbart ist.
 - in den Rahmenverträgen nach § 75 Absatz 1 SGB XI eine höhere Ausstattung für Fachkraftpersonal geregelt ist, als § 113c Absatz 1 vorsieht.
 - sachliche Gründe für Überschreitung dargelegt werden (u.a. Versorgungsschwerpunkt / Einrichtungskonzepte).

2. § 113c SGB XI Personalbemessung in vollstationären Pflegeeinrichtungen

§ 113c Absatz 3 – Personal- und Organisationsentwicklung / Sonderregelung zur Finanzierung u.a. berufsbegleitender Ausbildung ab 01.07.2023

- In den RV nach § 75 Absatz 1 SGB XI wird gem. § 113c Absatz 5 Satz 1 fortan (ab dem 01.07.2023) die personelle Ausstattung definiert, die mindestens zu vereinbaren ist (was häufig schon der Fall ist).
 - ➔ Vereinbart die Einrichtung eine höhere personelle Ausstattung, soll sie zusätzlich Maßnahmen der Personal- und Organisationsentwicklung, die im Modellprogramm nach § 8 Absatz 3b SGB XI entwickelt werden, durchführen.
 - ➔ Für die Stellenanteile der personellen Ausstattung, die über die o.g. mindestens zu vereinbarende personelle Ausstattung hinausgehen, gelten die Sonderregelungen für die Finanzierung von berufsbegleitenden Ausbildungen nach § 8 Absatz 6 und nach § 84 Absatz 9 in Verbindung mit § 85 Absatz 9 bis 11 ab 01.07.2023 fort (auch Zuschlag n. § 85 Absatz 9 Nummer 1c).

2. § 113c SGB XI Personalbemessung in vollstationären Pflegeeinrichtungen

§ 113c Absatz 4 – Bundesempfehlungen

- Zur Konkretisierung der Umsetzung des Personalbemessungsverfahrens soll von der Selbstverwaltung bis zum 30.06.2022 eine Bundesempfehlung erarbeitet werden, die die Anpassung und Ergänzung der Rahmenverträge nach § 75 Absatz 1 auf Landesebene vorbereitet und zu einer einheitlichen Umsetzung beiträgt. Dies betrifft die in § 113c Absatz 5 genannten Inhalte.
- Ein Konfliktlösungsmechanismus ist vorgesehen.

2. § 113c SGB XI Personalbemessung in vollstationären Pflegeeinrichtungen

§ 113c Absatz 5 – Prüfen und Verhandeln der Landesrahmenverträge

- Abweichend von den bisher vereinbarten landesweiten Verfahren zur Ermittlung des Personalbedarfs oder zur Bemessung der Pflegezeiten oder landesweiter Personalrichtwerte (§ 75 Absatz 3 Satz 1) sind die Rahmenverträge nach § 75 Absatz 1 von den Vereinbarungspartnern zu prüfen und bis zum 01.07.2023 Konkretisierungen zur Anwendung der Personalanhaltswerte nach Absatz 1 vorzunehmen. Dies betrifft folgende Inhalte:
 1. Prüfung/Anpassung bisher festgelegter Personalanhaltswerte für das Pflege- und Betreuungspersonal → personelle Mindestausstattung wird bezogen auf die Anzahl an Pflegebedürftigen definiert.
 2. Berücksichtigung landesspezifischer Besonderheiten, Pflegesituation in der Nacht, Einrichtungsgrößen (Mindestausstattung Pflegefachkräfte) und von Einrichtungskonzeptionen.

2. § 113c SGB XI Personalbemessung in vollstationären Pflegeeinrichtungen

§ 113c Absatz 5 – Prüfen und Verhandeln der Landesrahmenverträge

- Dies betrifft folgende Inhalte:
 - 3. Berücksichtigung besonderer Personalbedarfe beispielsweise für die Pflegedienstleitung, Qualitätsbeauftragte und die Praxisanleitung.
 - 4. Regelung der Qualifikationsanforderungen von Fachkräften und Hilfskräften (Pflege- und Betreuungspersonal) → Berücksichtigung der Vorschläge für die Qualifikationsniveaus (QN) aus PeBeM, aber:
 - Abweichungen bei Fachkräften QN 4 (analog § 8 Abs. 6 sollen Beschäftigte aus dem Gesundheits- und Sozialbereich möglich sein; Vorbehaltsaufgaben nach § 4 PflBG sind aber bei der Zuordnung der Qualifikationen zu berücksichtigen).
 - Die Personalanhaltswerte für Hilfskraftpersonal ohne Ausbildung können abweichend von PeBeM (QN 1 und QN 2) weiter nach Qualifikationen unterteilt werden.

2. § 113c SGB XI Personalbemessung in vollstationären Pflegeeinrichtungen

§ 113c Absatz 5 – Prüfen und Verhandeln der Landesrahmenverträge

- Lt. Gesetzesbegründung sollen landesheimrechtliche Regelungen der schrittweisen Einführung nicht entgegenstehen (Roadmap) → Der bisher im Landesheimrecht geregelte, mindestens vorzusehende Fachkraftanteil beim Pflege- und Betreuungspersonal sollte sich künftig nur noch auf die mindestens zu vereinbarende personelle Ausstattung der Rahmenverträge beziehen und in den Rahmenverträgen auch entsprechend abgebildet werden. Damit soll sichergestellt werden, dass Einrichtungen von den geltenden landesheimrechtlichen Vorgaben bezüglich des Anteils an Fachkräften nur abweichen können, wenn sie zusätzliches Pflegehilfskraftpersonal vereinbaren (Kein Abbau von Fachkräften).
- Enthalten die Rahmenverträge nach § 75 Absatz 1 ab dem 1. Juli 2023 entsprechend keine eigenen Regelungen, gilt die Bundesempfehlung mit ihren konkreten Inhalten in der Zwischenzeit im Land als unmittelbar verbindlich.

2. § 113c SGB XI Personalbemessung in vollstationären Pflegeeinrichtungen

§ 113c Absatz 6 – Überführung der Vergütungszuschläge für Fach- und Hilfskräfte in das allgemeine Vergütungsrecht

- Mit dem ersten, nach dem 1. Juli 2023 stattfindenden Pflegesatzverfahren soll die Überführung der bisherigen, gesonderten Vergütungszuschläge (§ 8 Absatz 6 SGB XI / § 84 Absatz 9 i.V.m. § 85 Absatz 9 bis 11 SGB XI in das allgemeine Vergütungsrecht (Pflegesätze n. § 84 Absatz 1 und Leistungs- und Qualitätsmerkmale n. § 84 Absatz 5) beginnen. Anträge können ab diesem Zeitpunkt nicht mehr gestellt werden.
- Es gilt eine Übergangsfrist von zweieinhalb Jahren bis zum 31. Dezember 2025. Ein etwaiger Abbau des bisher durch diese Förderprogramme in stationären Pflegeeinrichtungen erreichten Stellenzuwachses soll damit nicht verbunden sein.
- Lt. Gesetzesbegründung können freiwerdende Mittel der PV zur Finanzierung der Begrenzung der pflegebedingten Eigenanteile genutzt werden.

2. § 113c SGB XI Personalbemessung in vollstationären Pflegeeinrichtungen

§ 113c Absatz 7 – Anpassung des Algorithmus 1.0

- BMG (BMFSFJ, BMAS) prüfen unmittelbar nach Vorlage der erforderlichen Daten und Ergebnisse, die vom GKV-SV spätestens bis zum 01.04.2025 vorzulegen sind, ob eine Anpassung der Personalanhaltswerte möglich und notwendig ist. Die Prüfung erfolgt insbesondere unter Berücksichtigung der Ergebnisse der modellhaften Einführung nach § 8 Absatz 3b, die in den Ländern durchschnittlich vereinbarte personelle Ausstattung mit Pflege- und Betreuungspersonal (die über die mindestens zu vereinbarende personelle Ausstattung hinausgeht) und die Arbeitsmarkt- und Ausbildungssituation im Pflegebereich. Geprüft wird auch, ob die mindestens zu vereinbarende personelle Ausstattung in einem nächsten Schritt insgesamt angehoben wird, wenn dabei die pflegerische Versorgung nicht gefährdet wird.
- Die Bundesregierung legt dem Deutschen Bundestag und dem Bundesrat innerhalb von sechs Monaten nach der Vorlage der Daten und Ergebnisse einen Bericht über das Ergebnis der Prüfung vor.

3. Politische Forderungen

Die BAGFW hat frühzeitig pol. Forderungen aufgestellt und ist dazu in Gesprächen mit Vertretern des BMG/BMFSFJ und des Parlaments des Deutschen Bundestages.

- Der größte Bedarf an mehr Personal bei der Umsetzung entsteht bei den Pflegeassistentenkräften nach Landesrecht auf Ebene des Qualitätsniveaus (QN 3).
 - Es bedarf daher vor allem auch zusätzlicher Lehrkräfte, aber auch zusätzlicher Schulplätze.
 - Die Ausbildung der Pflegeassistentenkräfte mit QN 3 muss in den Ländern forciert und finanziert werden, unterstützt durch eine bundesweite Ausbildungsoffensive.
 - Substitution von QN 3.
- Der Personalbedarf nach dem Algorithmus des Personalbemessungsinstruments lt. PeBeM-Studie ist perspektivisch zu 100 % umzusetzen.
 - langfristiger Stufenplan über einen Zeitraum von mindestens 10 Jahren mit allen Ausbaustufen festzulegen.
 - Das bedeutet auch die Streichung bzw. Änderung von § 113c Absatz 7 SGB XI.
 - Der Algorithmus 1.0 muss spätestens zum 01.07.2022 in geeigneter Form veröffentlicht werden, möglichst früher.

3. Politische Forderungen

Die BAGFW hat frühzeitig pol. Forderungen aufgestellt und ist dazu in Gesprächen mit Vertretern des BMG/BMFSFJ und des Parlaments des Deutschen Bundestages.

- Eine Finanzreform der Pflegeversicherung muss der Umsetzung des Personalbemessungsinstrumentes vorausgehen oder diese begleiten.
 - Die Umsetzung, einschließlich der Personal- und Organisationsentwicklung, muss refinanziert werden und das nicht zu Lasten der Pflegebedürftigen.
- Die Attraktivität des Pflegeberufs muss gesteigert werden, um entsprechend des steigenden Personalbedarfs Menschen für den Pflegeberuf zu gewinnen.
 - U.A. ist bei nicht vollständig abgeschlossener generalistischer Pflegeausbildung ist eine Berufsanerkennung auf QN 3 Niveau nach Landesrecht zu regeln.
- Die länderindividuellen ordnungsrechtlichen Regelungen sind mit dem Leistungsrecht zu verzahnen und mit dem Personalbemessungsinstrument zu harmonisieren.

4. Mögliche Ergebnisse von Bundesempfehlungen nach § 113c Absatz 4 SGB XI und Strategie

Personelle Ausstattung in der Pflege und Betreuung

- Festlegung einrichtungsindividueller Personalanhaltswerte zum 01.07.2023 als mindestens vorzuhaltende personelle Ausstattung z.B. auf Basis des Durchschnitts der letzten 12 Monate (Status quo).
- Für die mindestens vorzuhaltende personelle Ausstattung gilt die Fachkraftquote gem. der jeweiligen ordnungsrechtlichen Bestimmungen.
- Die Einrichtungen können abweichend von der Festlegung des Status quo höhere Personalanhaltswerte vereinbaren. Für diese über den Status quo hinausgehenden Personalanhaltswerte gilt die Fachkraftquote gem. der ordnungsrechtlichen Bestimmungen nicht.
- Alternativ: Festlegung der landesweit zum 30.06.2023 geltenden Personalanhaltswerte.
- Alternativ: Mindestens vorzuhaltende personelle Ausstattung mit Pflege- und Betreuungspersonal landesweit festlegen. Für den Fall, dass Einrichtungen diese Personalanhaltswerte zum 01.07.2023 unterschreiten sind entsprechende Fristen zur Vorhaltung vorzusehen.

4. Mögliche Ergebnisse von Bundesempfehlungen nach § 113c Absatz 4 SGB XI und Strategie

Personelle Ausstattung in der Pflege und Betreuung

- Für den Aufwuchs kann der Einsatz eines modifizierten Algorithmus 1.0 in Höhe von bis zu 40 % (Soll-Stellenschlüssel) gegenüber den im Projekt PeBeM ausgewiesenen bereinigten, bundesdurchschnittlichen Ist-Stellenschlüssel erfolgen.
- Stellen nach § 8 Absatz 6 und § 84 Absatz 9 i.V.m. § 85 Absatz 9-11 SGB XI sollen darin enthalten sein, dies verpflichtet Einrichtungen aber nicht zur vorfristigen Umsetzung von § 113c Absatz 6 SGB XI.
- Verpflichtende Berücksichtigung der Jahresnettoarbeitszeit.
- Die Rahmenvertragspartner nach § 75 Absatz 1 SGB XI sollen aufgefordert werden, nach dem 01.07.2023 zu vereinbarten Zeitpunkten eine entsprechende Steigerung der Personalanhaltswerte zu ermöglichen und umzusetzen.
- Berücksichtigung von Zeitkorridoren, Zeitraumbetrachtungen sowie Toleranzschwellen für Schwankungen bei der Belegungsstruktur.

4. Mögliche Ergebnisse von Bundesempfehlungen nach § 113c Absatz 4 SGB XI und Strategie

Freistellung von Funktionsstellen und Versorgung in der Nacht

- Freistellung von der Pflege für PDL, QMB, Hygienebeauftragte, Praxisanleitung für Hilfskraftausbildung und einige weitere Funktionsstellen.
- Regelungen für die Nacht – Auswirkungen auf Tagdienst, Ordnungsrechtliche Bestimmungen.

4. Mögliche Ergebnisse von Bundesempfehlungen nach § 113c Absatz 4 SGB XI und Strategie

Einrichtungskonzeption und Schwerpunkte

- Abweichungen für Versorgungsschwerpunkte.

4. Mögliche Ergebnisse von Bundesempfehlungen nach § 113c Absatz 4 SGB XI und Strategie

Erweiterung der gesetzlichen Bestandsschutzregelungen

- U.a. Beschlüsse von Pflegesatzkommissionen & Schiedsstellen

4. Mögliche Ergebnisse von Bundesempfehlungen nach § 113c Absatz 4 SGB XI und Strategie

Qualifikation des Personals

- Regelungen zur Anerkennung von nicht pflegebezogenen Studien- oder Berufsabschlüssen als Fachkraftpersonal.
- Übergangsfristen zu Substitutionsregelungen für QN 3 und QN 4.

5. Einordnung in das Thema qualifikations- und kompetenzorientierte Arbeitsteilung

Mehr als nur Personalanhaltswerte

- Bei der Umsetzung der Personalbemessung nach § 113c geht es nicht nur um Zahlen zur Personalbemessung und Rechenaufgaben, sondern um eine pflegfachliche Herausforderung.
- Es gibt viele Themen, die mit § 113c verbunden sind und darüber hinausgehen: Pflegeausbildung, hochschulische Ausbildung, neuer Pflegebedürftigkeitsbegriff/neues Pflegeverständnis, Fortbildungen, Rolle der Kommunen, Organisationsberatung etc.

5. Einordnung in das Thema qualifikations- und kompetenzorientierte Arbeitsteilung

Organisations- und Personalentwicklung

- PeBeM: Ermittlung von Sollzeiten, eingebettet in ein Projekt, in dem der Personalmix und die Frage der Arbeitsorganisation sowie die Entlastung der Pflegekräfte und Sicherstellung der Versorgung im Vordergrund steht/stand.
- Mehr Personal alleine sichert keine Verbesserung der Pflegequalität: Organisations- und Personalentwicklung ist erforderlich – Rollen müssen verteilt werden.
- Dazu ist die inhaltliche Ausgestaltung für die Arbeitsorganisation noch nicht abgeschlossen. Vielmehr liegt mit der Differenzierung von u.a. Betreuungs- und Hauswirtschaftskräften, formal nicht geschulten Pflegehelfern, 1- oder 2-jährig ausgebildeten Pflegehilfskräften, Pflegefachkräften (ggf. mit Zusatzqualifikationen) und akad. Pflegefachkräften ein Markt der Möglichkeiten vor, der bisher keinen Einzug in die Vertragslandschaft und die Umsetzung gefunden hat und ihn vermutlich auch nicht ohne Konzepte finden wird.

5. Einordnung in das Thema qualifikations- und kompetenzorientierte Arbeitsteilung

Organisations- und Personalentwicklung

- Berücksichtigung der Aufgabenerweiterungen von Fachkräften:
 - Vorbehaltsaufgaben gem. § 4 PflBG
 - Übertragung ärztlicher Tätigkeiten gem. § 64d SGB V
 - Blankoverordnung HKP: § 37 Absatz 8 SGB V neu – Häusliche Krankenpflege i.V. m. § 92 Absatz 1 Satz 2 Nummer 6 SGB V
 - Empfehlung von Pflegehilfsmitteln durch Pflegefachkräfte / § 40 Absatz 6 SGB XI
 - Hochschulische Pflegefachkraftausbildung
- Aber: Einheitliches Personalaufbaukonzept ist bisher sektorenübergreifend (ambulant und stationär) nicht vorgesehen.

5. Einordnung in das Thema qualifikations- und kompetenzorientierte Arbeitsteilung

Organisations- und Personalentwicklung

- Die Differenzierung zwischen Fachkräften und 1- oder 2-jährig ausgebildeten Pflegehilfskräften steckt in den Kinderschuhen:
 - Pflegefachkräfte: Vorbehaltsaufgaben gem. § 4 PflBG, komplexe und kritische Pflegesituationen, edukativ, manageriell, Heilkundliche Tätigkeiten...
 - 1- oder 2- jährig ausgebildete Pflegehilfskräfte: Betreuung, Hauswirtschaft und direkte Pflege, einfache Behandlungspflege, Umsetzung der Pflegeplanung bei Menschen mit stabilen Pflegesituationen (in Anlehnung an die Inhalte der Zwischenprüfung gem. § 7 PflAPrV (Anlage 1).
- Problem: Es gibt häufig Scheu, in Pflgeteams eine herausgehobene Stellung einzunehmen.

5. Einordnung in das Thema qualifikations- und kompetenzorientierte Arbeitsteilung

Organisations- und Personalentwicklung

- Wartehaltung: Die aktuelle Mitarbeitergewinnung folgt noch nicht einem zukünftigen an Fähigkeiten und Kompetenzen orientierten Personalmix (gem. PeBeM), sondern den derzeitigen (gesetzlichen) Möglichkeiten, Zusatzstellenprogrammen, vertraglichen Vorgaben, einer Fachkraftquote (stationär) und Annahmen.
- Kompetenzorientierte Neuverteilung fand oder findet aktuell in einigen Projekten statt, wobei deren Ergebnisse genutzt werden können bzw. noch abgewartet werden müssen:
 - 360 Grad Pflege-Qualifikationsmix der Robert-Bosch-Stiftung (2019-2022)
<https://qualifikationsmix-pflege.de/>;
 - Weiterentwicklung der qualifikations- und kompetenzorientierten Arbeitsteilung in der stat. Langzeitpflege, Wingenfeld (2022);
 - GKV-Modellprogramm Umsetzung PeBeM gem. § 8 Abs. 3b SGB XI.
- Die Umsetzung im vollstationären Bereich steht bereits ab 01.07.2023 an...

**Vielen Dank für Ihre
Aufmerksamkeit!**

Let's get it on...