

# ***Personalbemessung nach § 113c SGB XI***

**Warum nur attraktive Arbeitgeber  
zukünftig profitabel sein werden.**

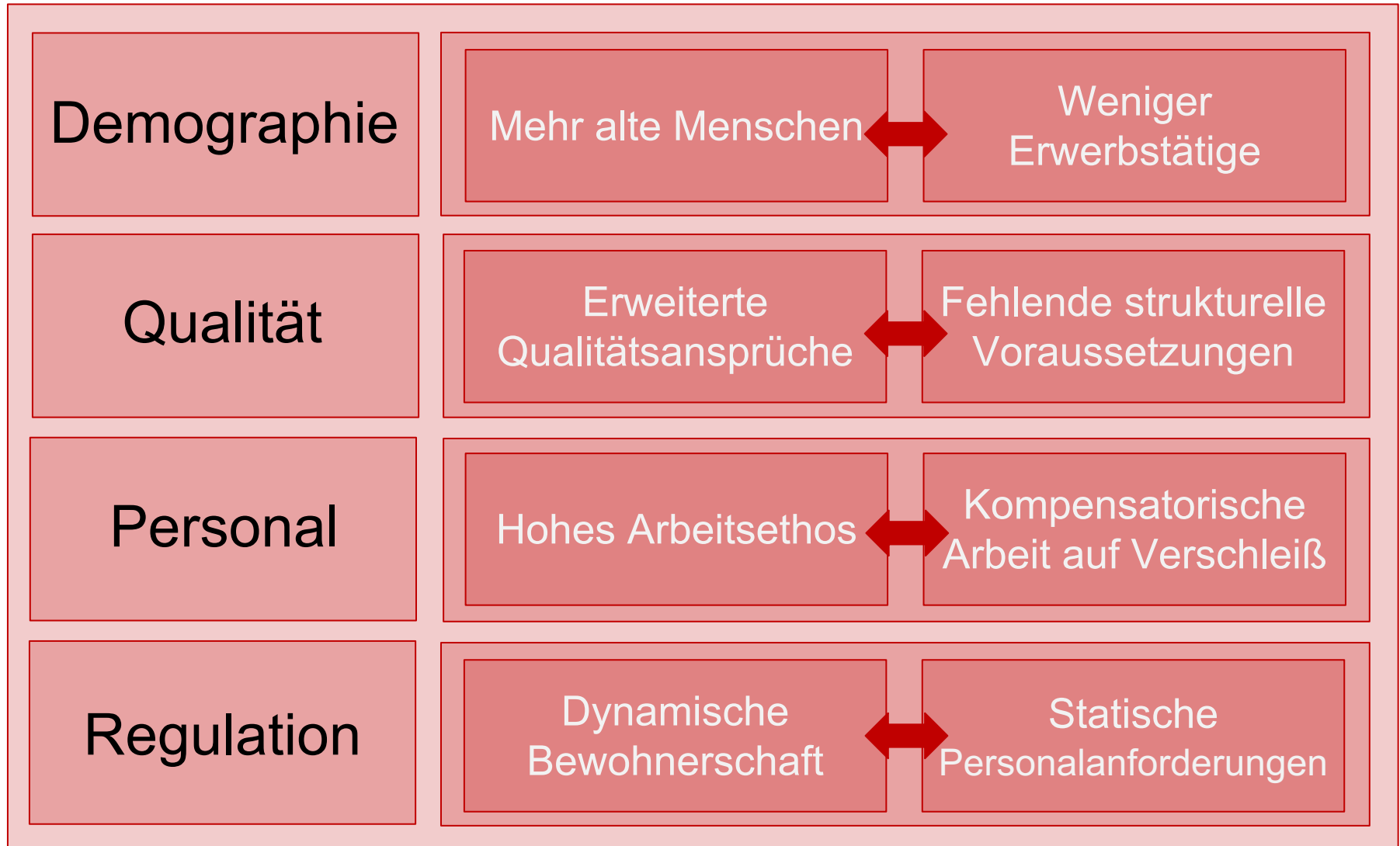
---

**soleo Kongress am 17. Oktober 2023 in Kevelaer**

Dipl.-Geront. Thomas Kalwitzki  
Universität Bremen  
SOCIUM Forschungszentrum  
Ungleichheit und Sozialpolitik

- I. Ausgangspunkt: Nachhaltigkeitsprobleme der  
Pflege(versicherung)
- II. Strukturqualität: Das neue Personalbemessungsverfahren
- III. Prozessqualität: Kompetenzorientierter Personaleinsatz
- IV. Lösungsansatz: Mehrpersonal und Kompetenzorientierung  
als Teil einer nachhaltigen Lösung

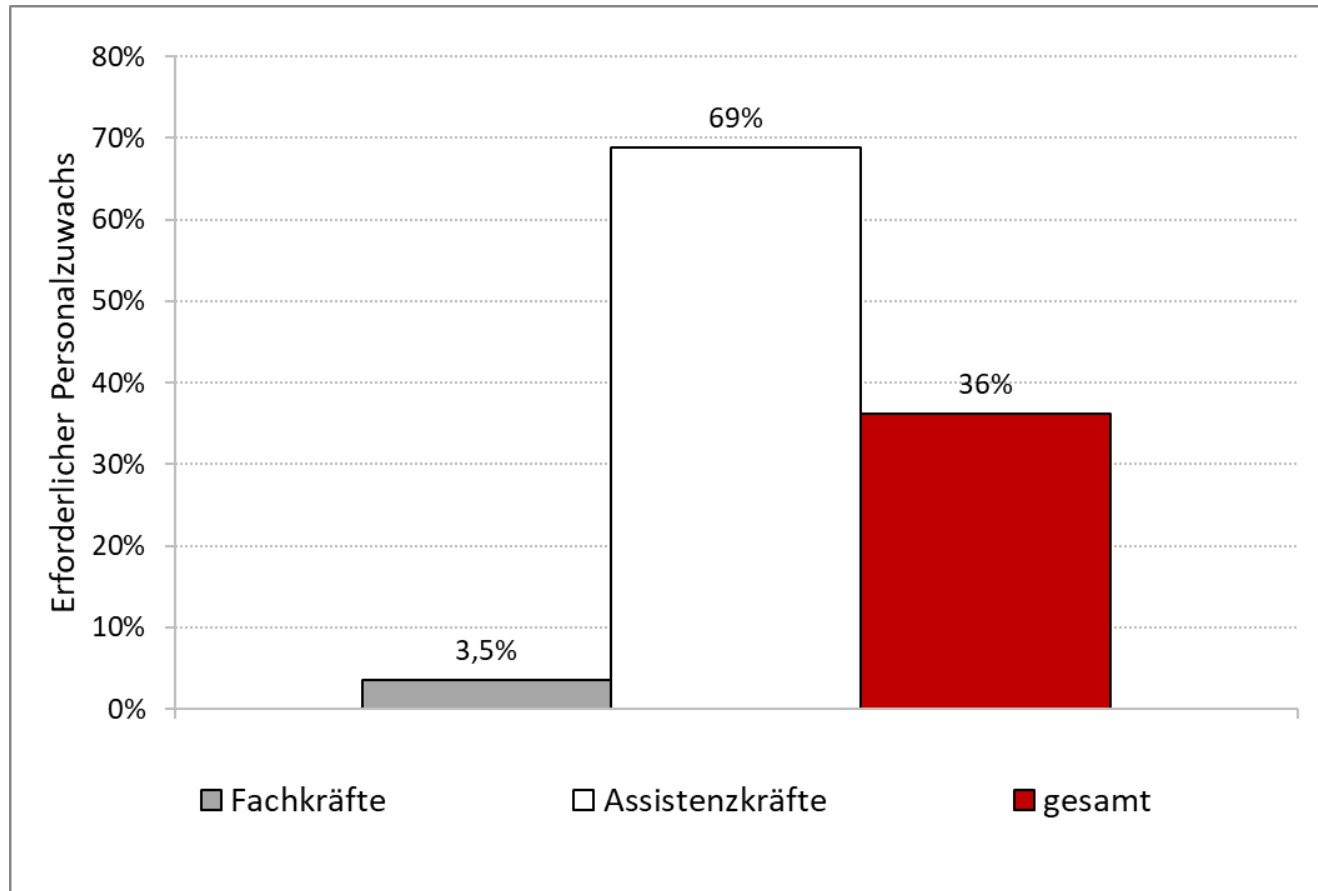
- I. Ausgangspunkt: Nachhaltigkeitsprobleme der  
Pflege(versicherung)
- II. Strukturqualität: Das neue Personalbemessungsverfahren
- III. Prozessqualität: Kompetenzorientierter Personaleinsatz
- IV. Lösungsansatz: Mehrpersonal und Kompetenzorientierung  
als Teil einer nachhaltigen Lösung



- I. Ausgangspunkt: Nachhaltigkeitsprobleme der  
Pflege(versicherung)
- II. Strukturqualität: Das neue Personalbemessungsverfahren**
- III. Prozessqualität: Kompetenzorientierter Personaleinsatz
- IV. Lösungsansatz: Mehrpersonal und Kompetenzorientierung  
als Teil einer nachhaltigen Lösung

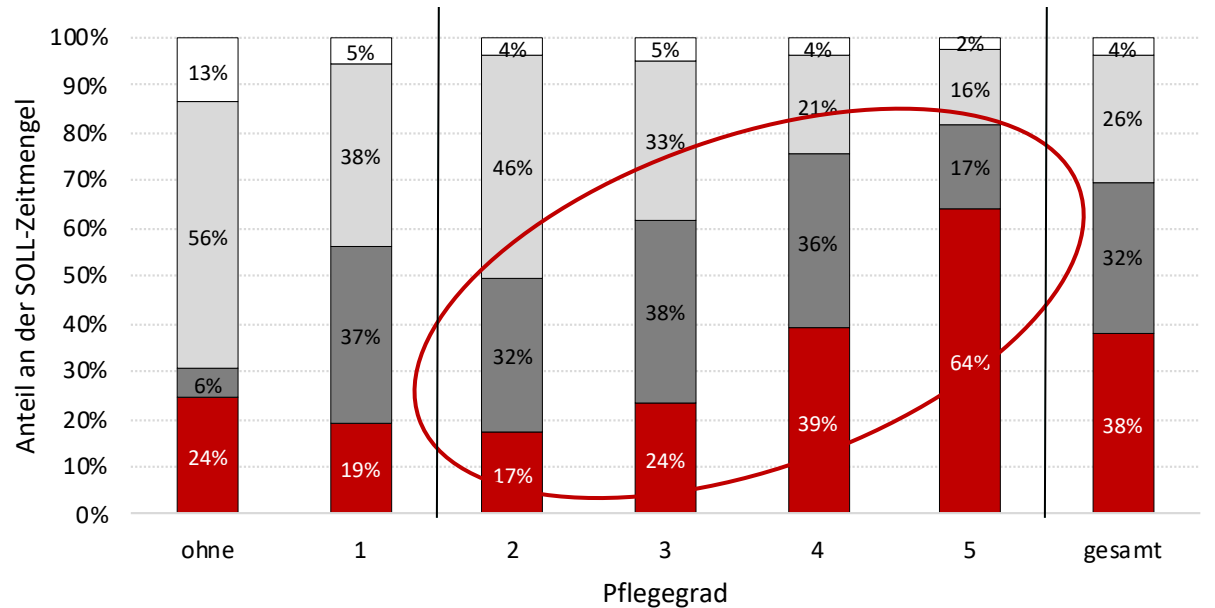
- Obwohl das deutsche Pflegesystem so hoch reguliert ist, gab es bisher kein Personalbemessungsverfahren.
- Dabei gab es verschiedene Anläufe, die alle von den gleichen Ausgangspunkten starteten...
- ... aber aus verschiedenen Gründen scheiterten
- Mit dem Zweiten Pflegestärkungsgesetz (PSG II) ist 2017 ein gesetzlicher Auftrag zur Entwicklung und Erprobung eines (bundes)einheitlichen Personalbemessungsverfahrens in § 113c SGB XI aufgenommen worden.
- Dieser Auftrag wurde von 2017-2020 an der Uni Bremen bearbeiten.

### Personalmehrbedarf (Bundesdurchschnitt 2018)



Quelle: Rothgang und  
das PeBeM-Team 2020

## SOLL-Personalmix nach vier Qualifikationsstufen



- QN 1: Personen ohne Ausbildung, nach 4 Monaten angeleiteter Tätigkeit
- QN 2 (Pflege): Personen ohne Ausbildung mit einem 2-6monatigen Pflegebasiskurs und 1-jähriger angeleiteter Tätigkeit; QN 2 (Betreuung): Betreuungskräfte nach § 53c SGB XI
- QN 3: Pflegehelfer\*innen mit 1- oder 2-jähriger Ausbildung (ASMK 2012)
- QN 4: Pflegefachpersonen mit 3-jähriger Ausbildung (PflBRefG 2017, Teil 2)

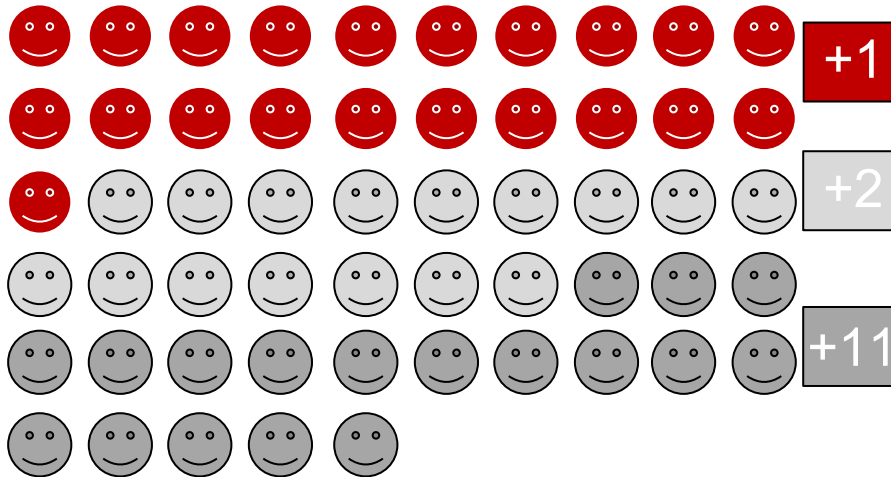
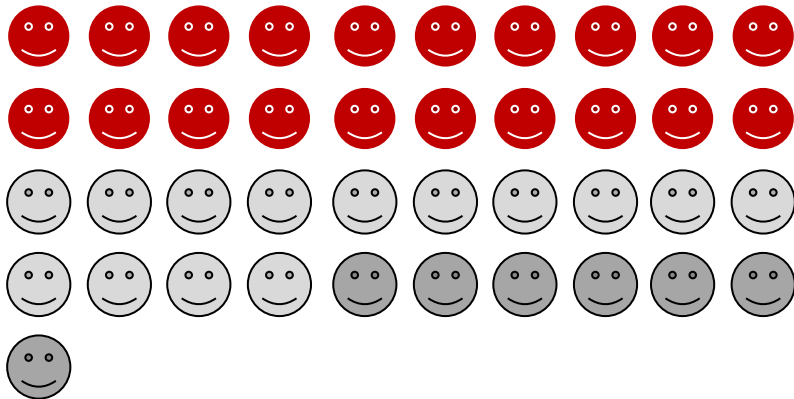
Quelle: Rothgang und das PeBeM-Team 2020



Für eine **bundesdurchschnittliche** 100-Bewohner-Einrichtung

**Jahr 2018: 41 VZÄ**

**Bedarf: 55 VZÄ**



**41**

**~50%**

**55**

**38%**

 **Pflegefachkräfte**

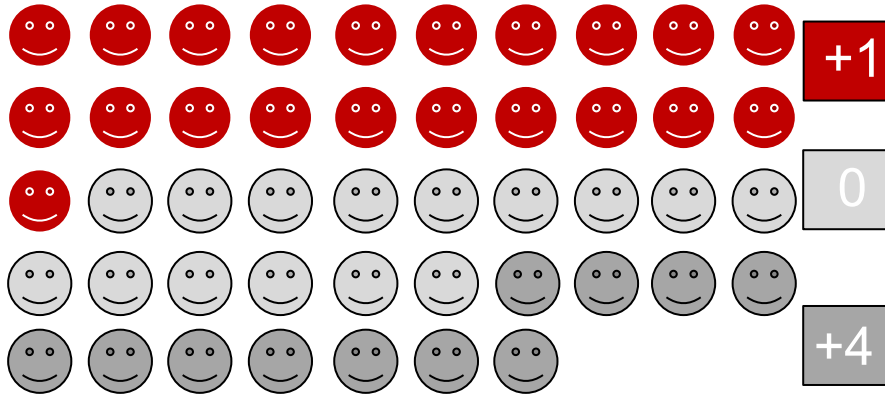
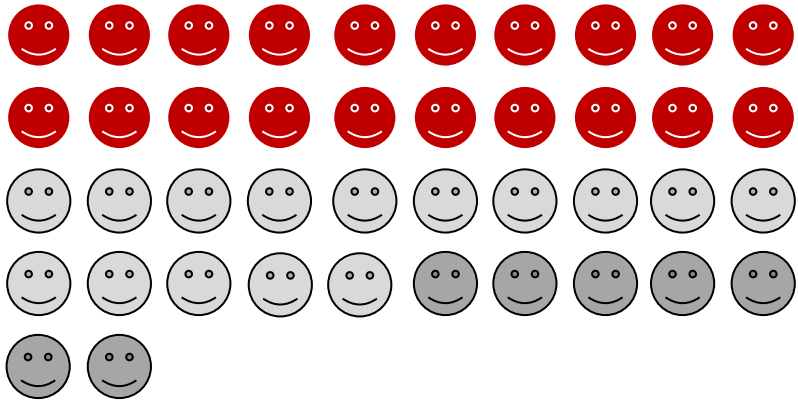
 **Ausgebildete Pflegeassistentenkräfte (QN3)**

 **Geringer qualifizierte Pflegeassistentenkräfte (QN1&2)**

Für eine **bundesdurchschnittliche** 100-Bewohner-Einrichtung

In 2021: 42 VZÄ

Refinanzierung nach § 113c  
SGB XI ab 1.7.23: 47 VZÄ



42

~50%

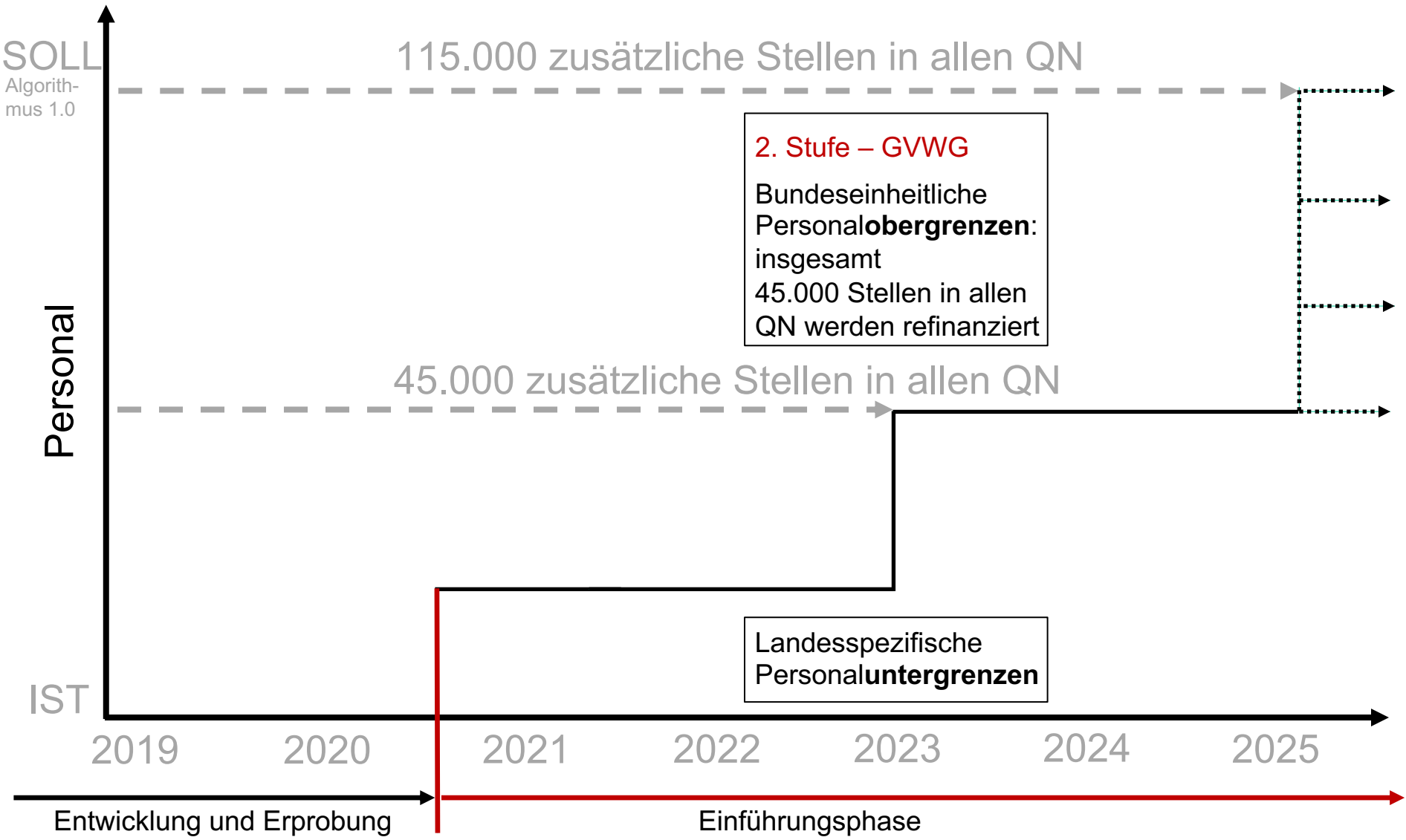
47

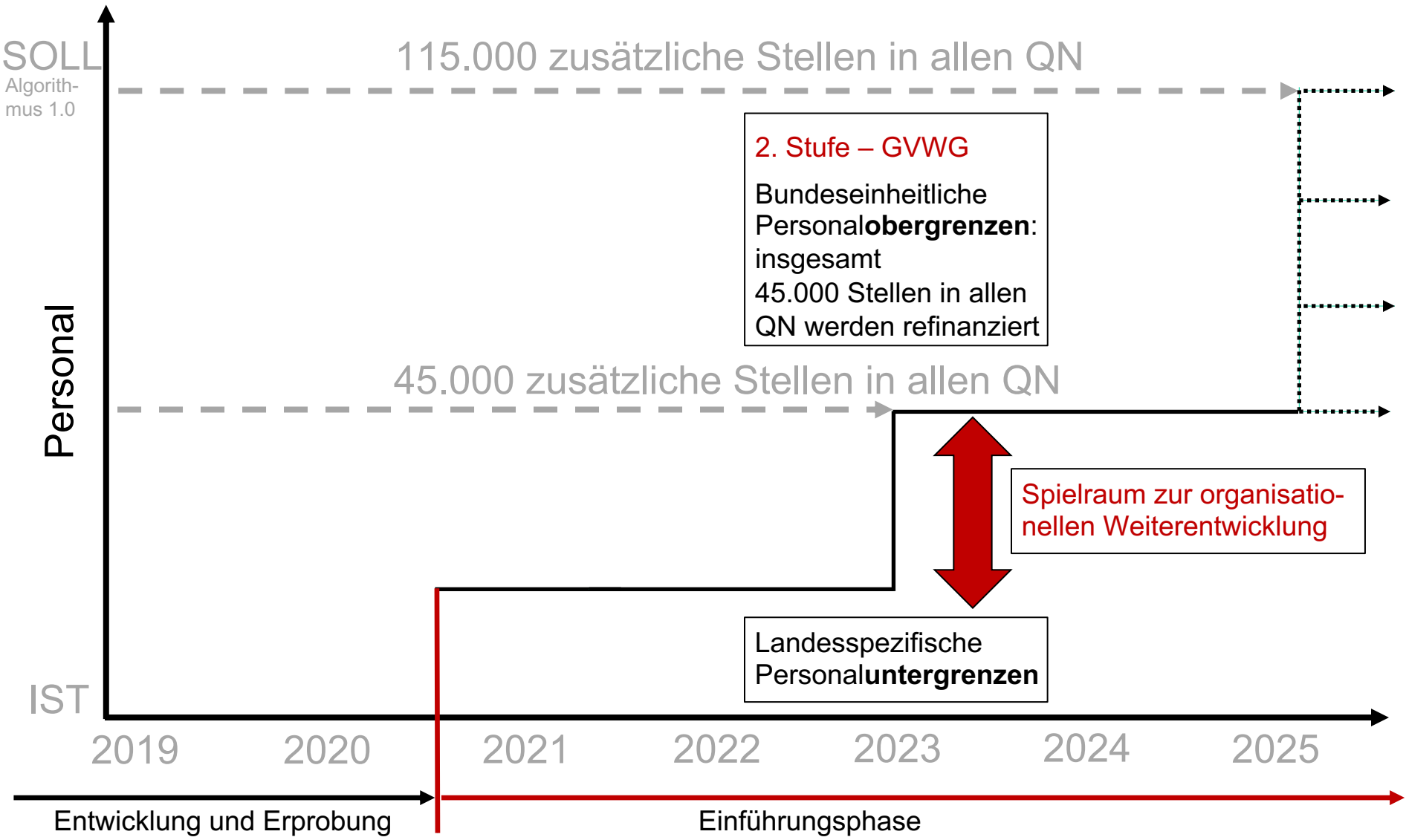
44%

Pflegefachkräfte

Ausgebildete Pflegeassistentenkräfte (QN3)

Geringer qualifizierte Pflegeassistentenkräfte (QN1&2)



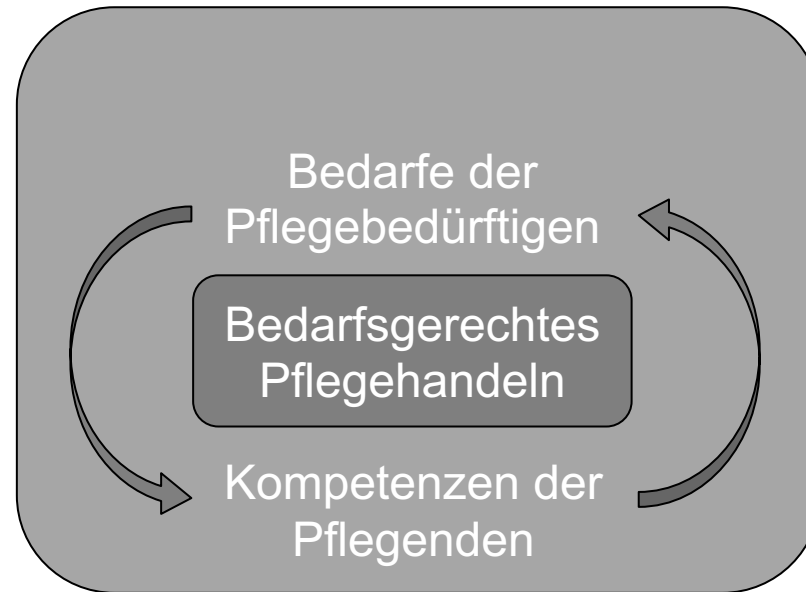


- I. Ausgangspunkt: Nachhaltigkeitsprobleme der  
Pflege(versicherung)
- II. Strukturqualität: Das neue Personalbemessungsverfahren
- III. Prozessqualität: Kompetenzorientierter Personaleinsatz**
- IV. Lösungsansatz: Mehrpersonal und Kompetenzorientierung  
als Teil einer nachhaltigen Lösung

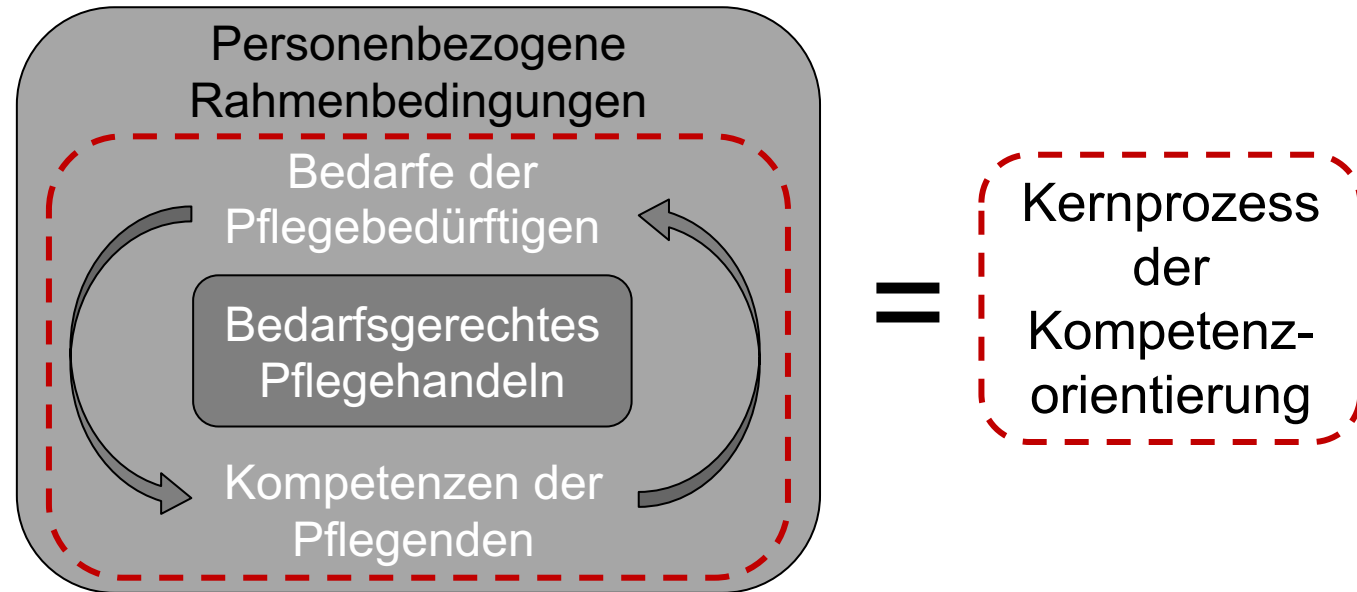
Ziel der Mehrpersonalisierung in Bezug auf Pflegequalität:  
Bedarfsgerechtes Pflegehandeln ermöglichen

Bedarfsgerechtes  
Pflegehandeln

Ziel der Mehrpersonalisierung in Bezug auf Pflegequalität:  
Bedarfsgerechtes Pflegehandeln ermöglichen

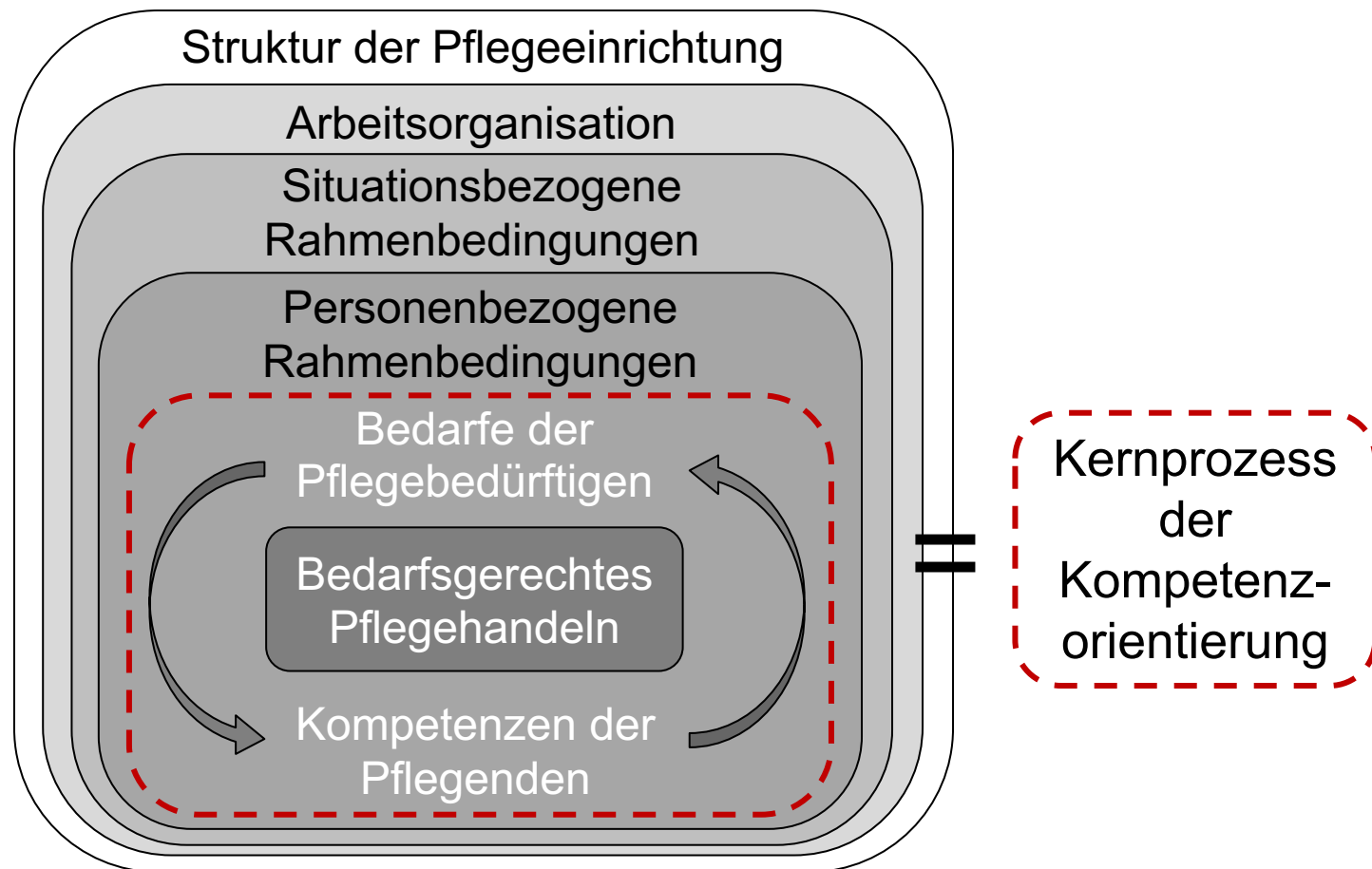


Ziel der Mehrpersonalisierung in Bezug auf Pflegequalität:  
Bedarfsgerechtes Pflegehandeln ermöglichen

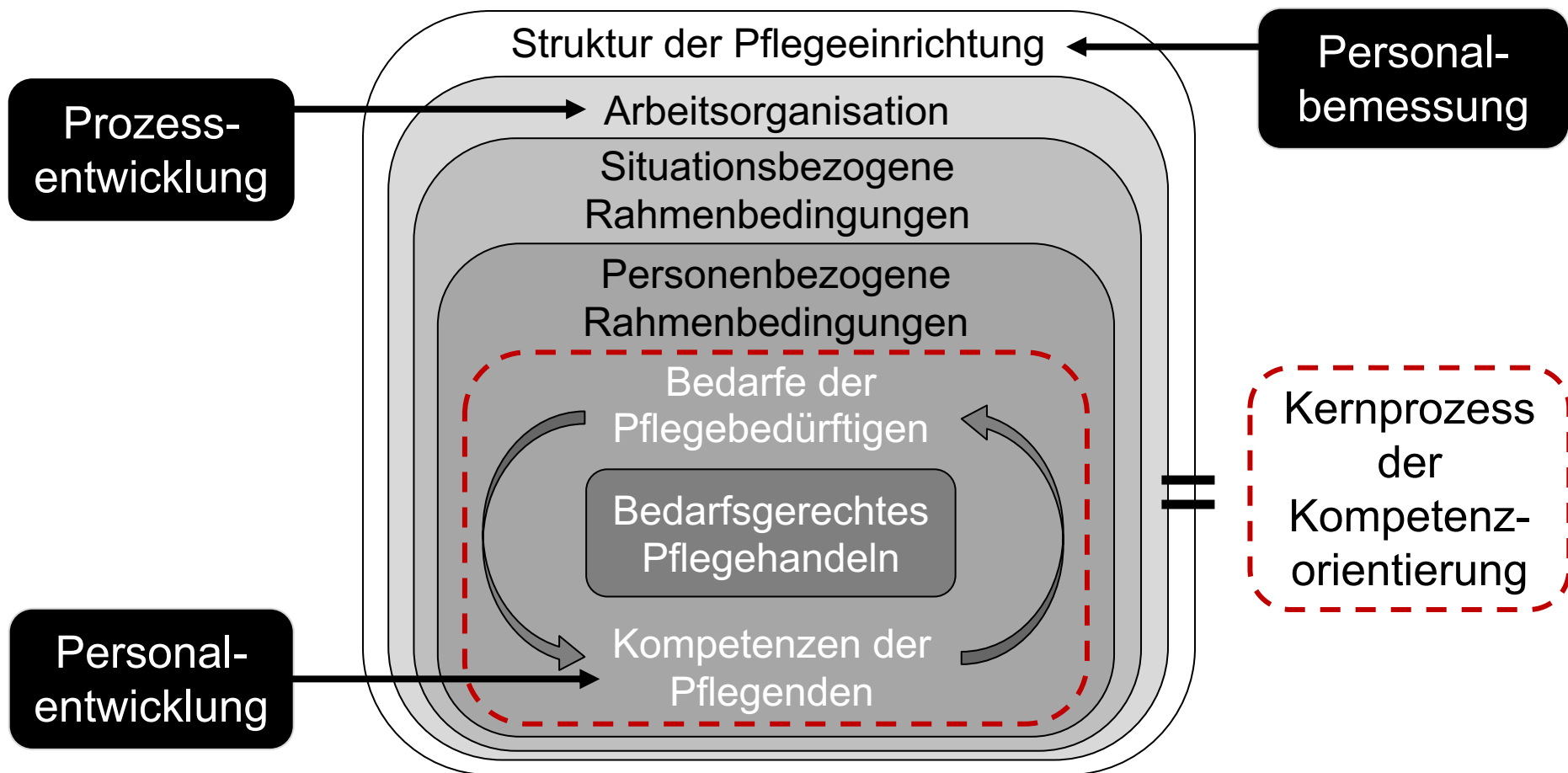




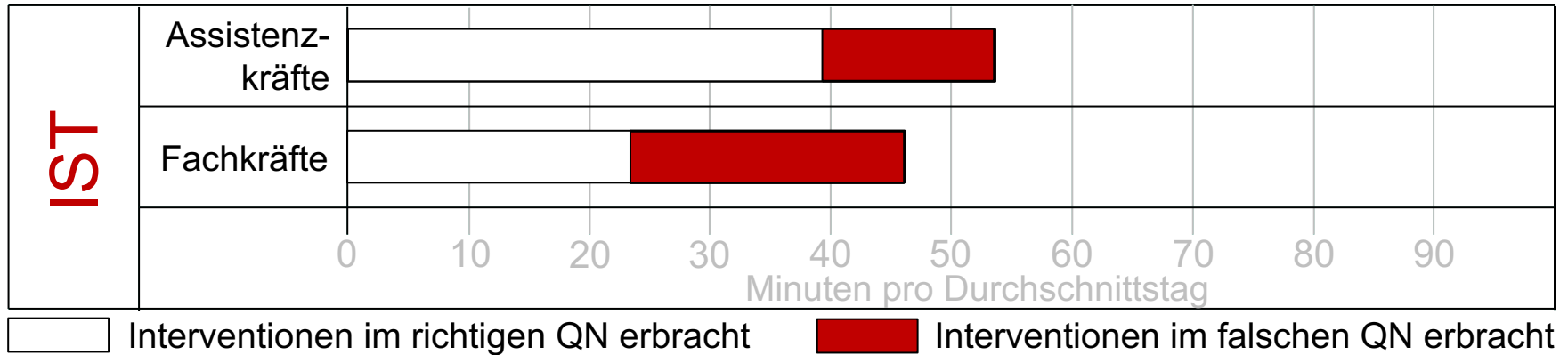
Ziel der Mehrpersonalisierung in Bezug auf Pflegequalität:  
Bedarfsgerechtes Pflegehandeln ermöglichen



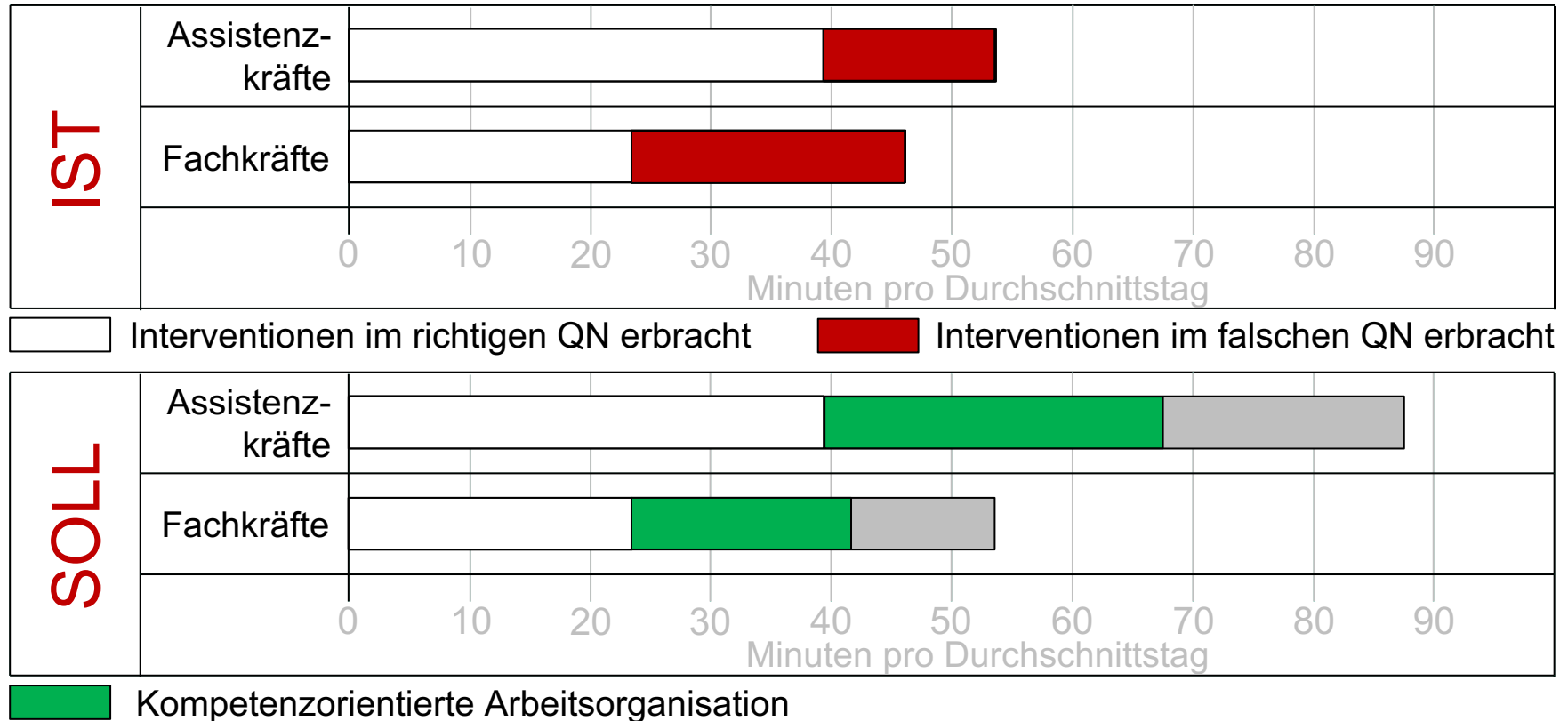
Ziel der Mehrpersonalisierung in Bezug auf Pflegequalität:  
Bedarfsgerechtes Pflegehandeln ermöglichen



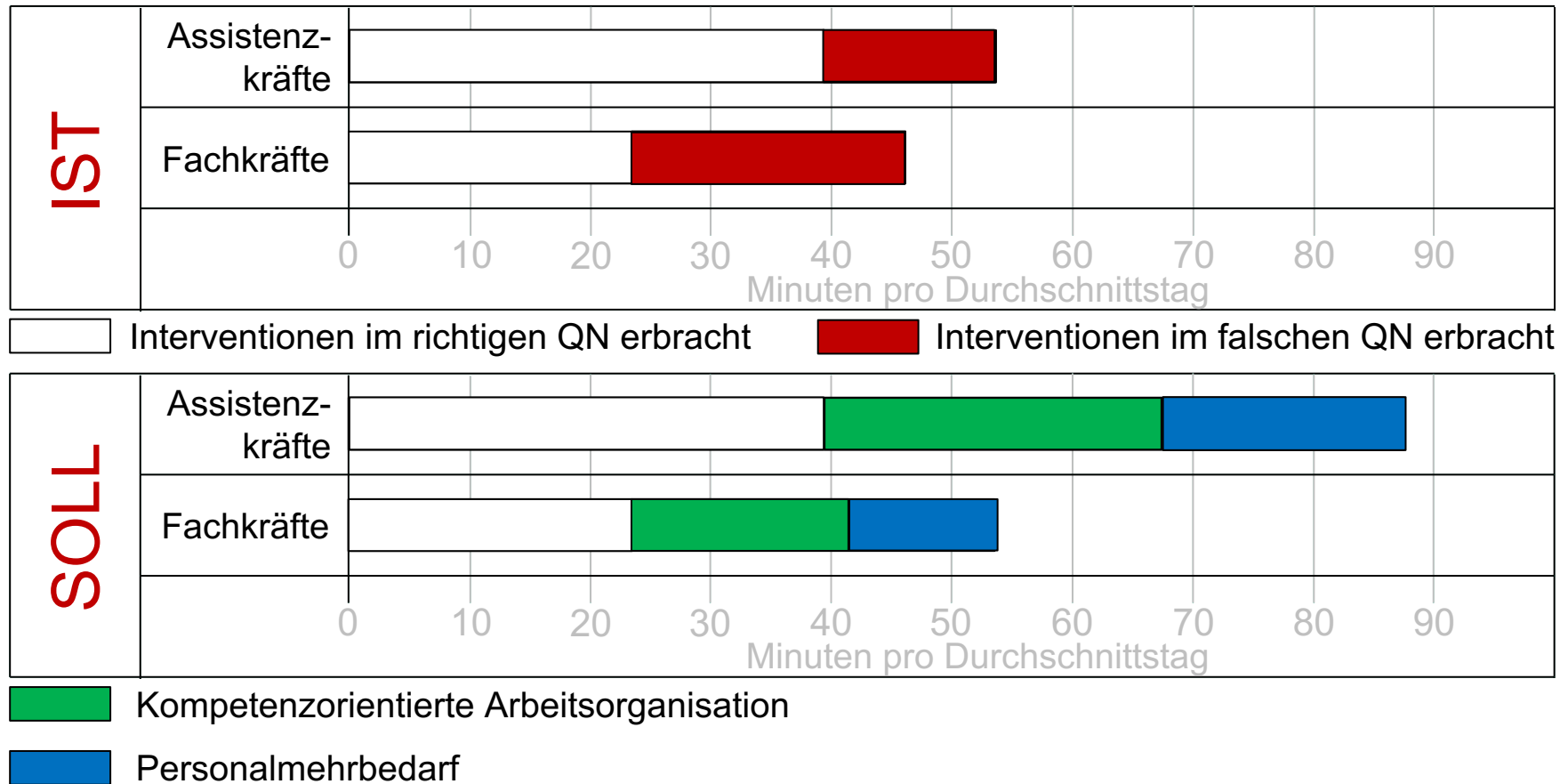
## Personalbedarf im SOLL und IST differenziert nach fachgerechten Qualifikationsniveaus



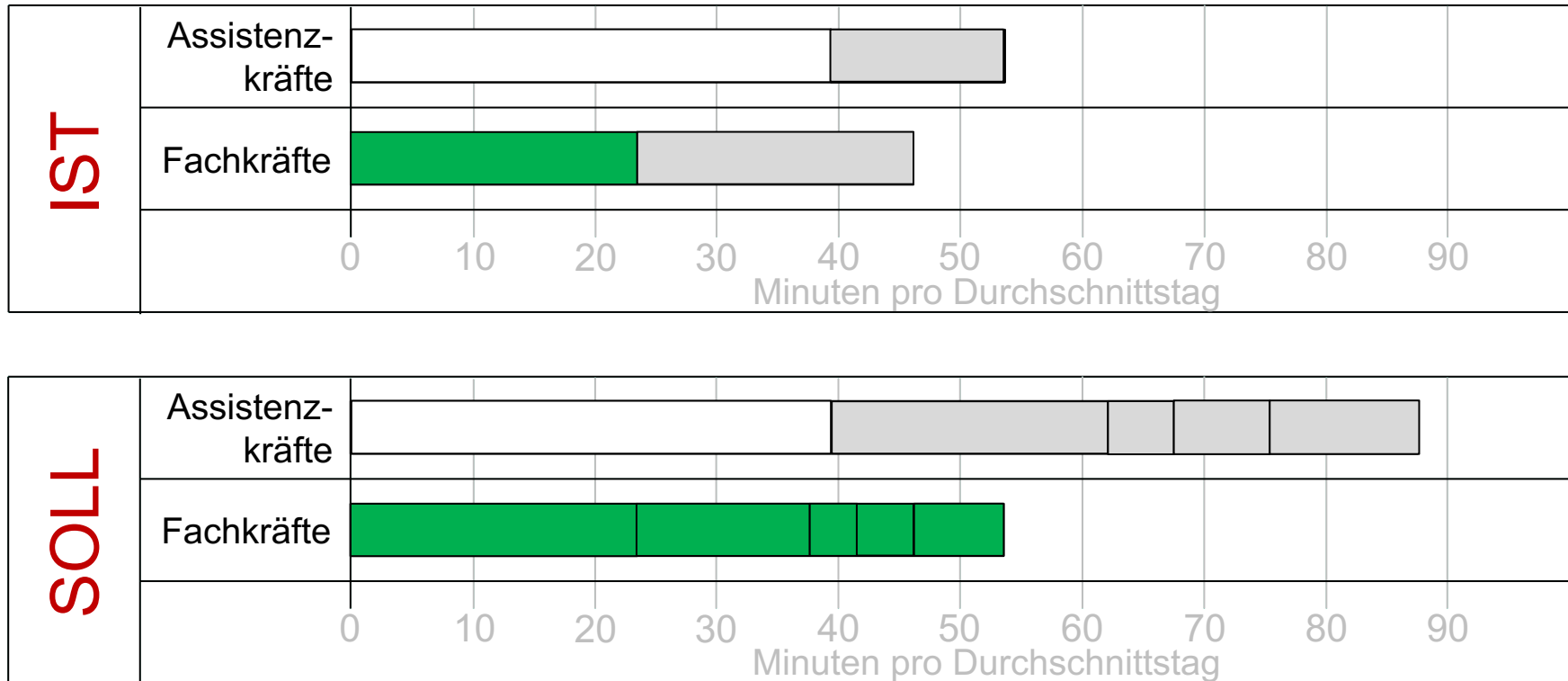
## Personalbedarf im SOLL und IST differenziert nach fachgerechten Qualifikationsniveaus



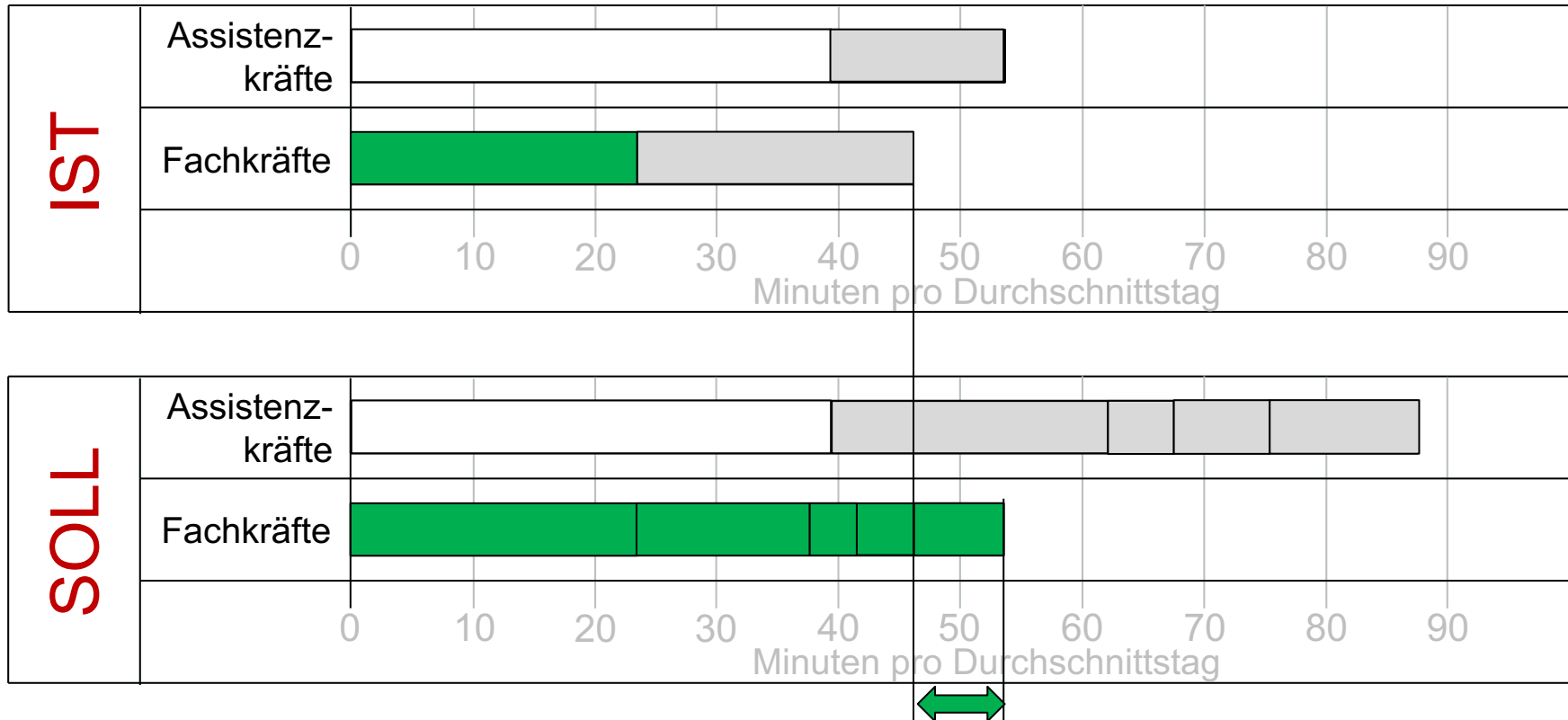
## Personalbedarf im SOLL und IST differenziert nach fachgerechten Qualifikationsniveaus



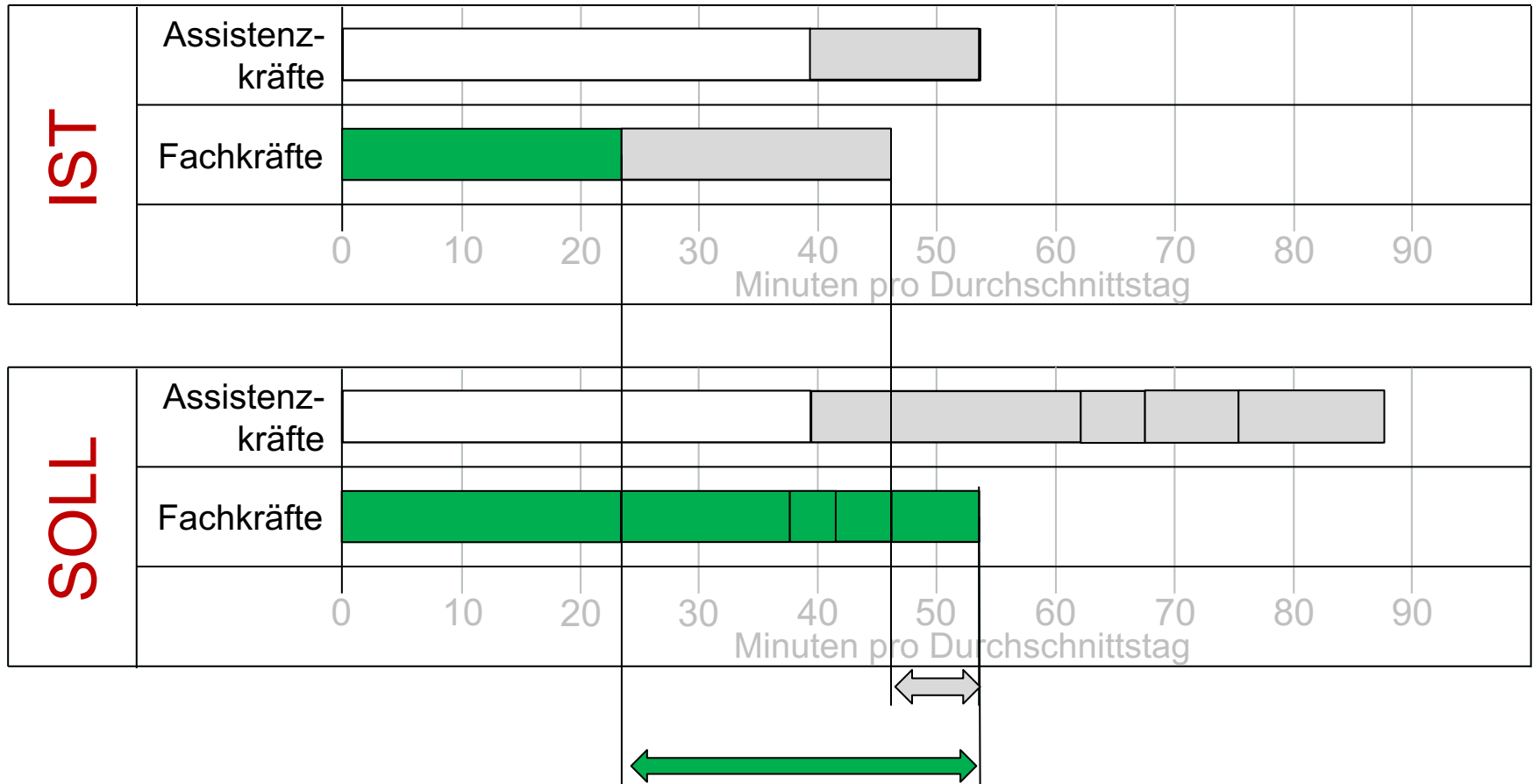
## Personalbedarf im SOLL und IST differenziert nach fachgerechten Qualifikationsniveaus



## Personalbedarf im SOLL und IST differenziert nach fachgerechten Qualifikationsniveaus

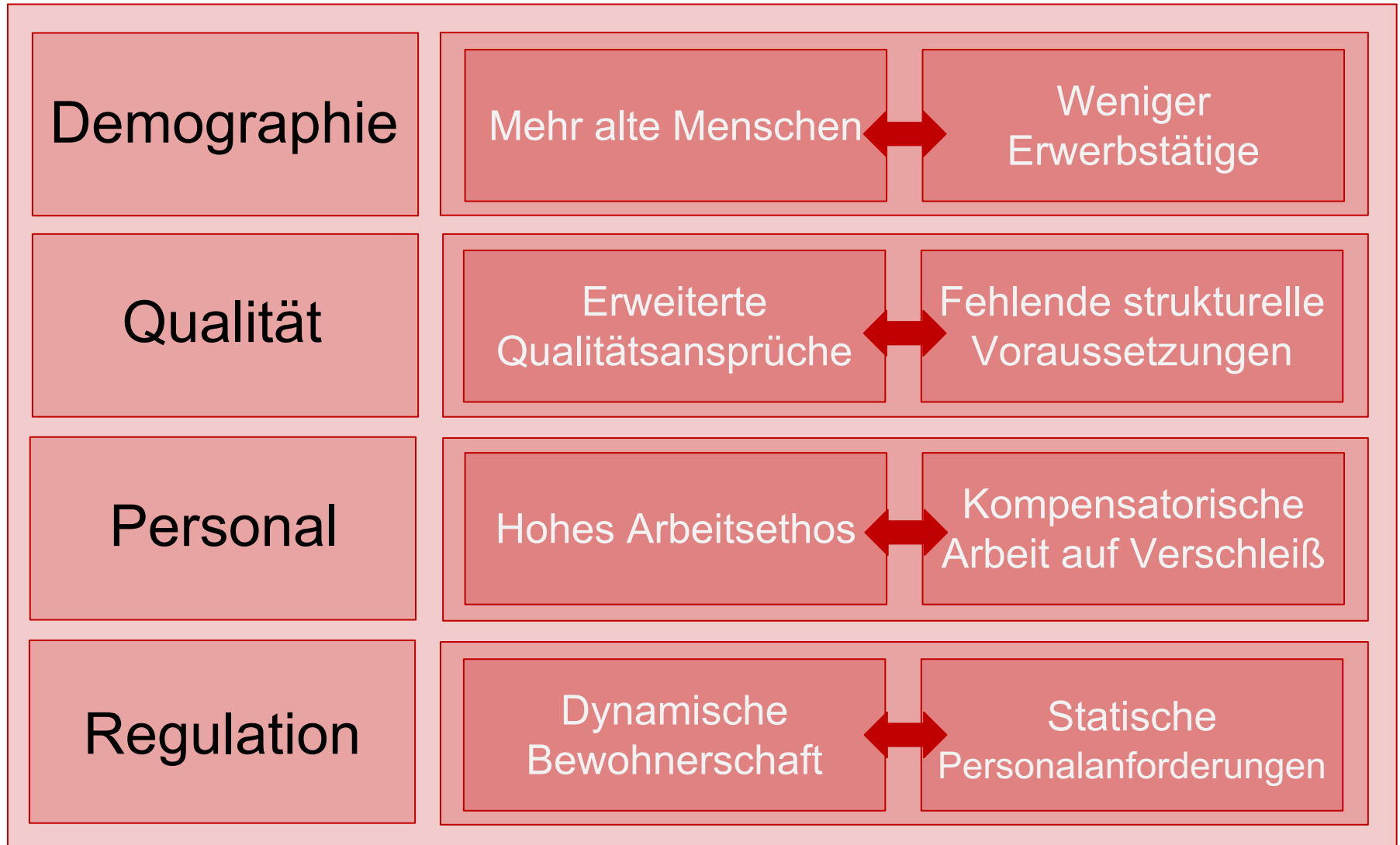


## Personalbedarf im SOLL und IST differenziert nach fachgerechten Qualifikationsniveaus

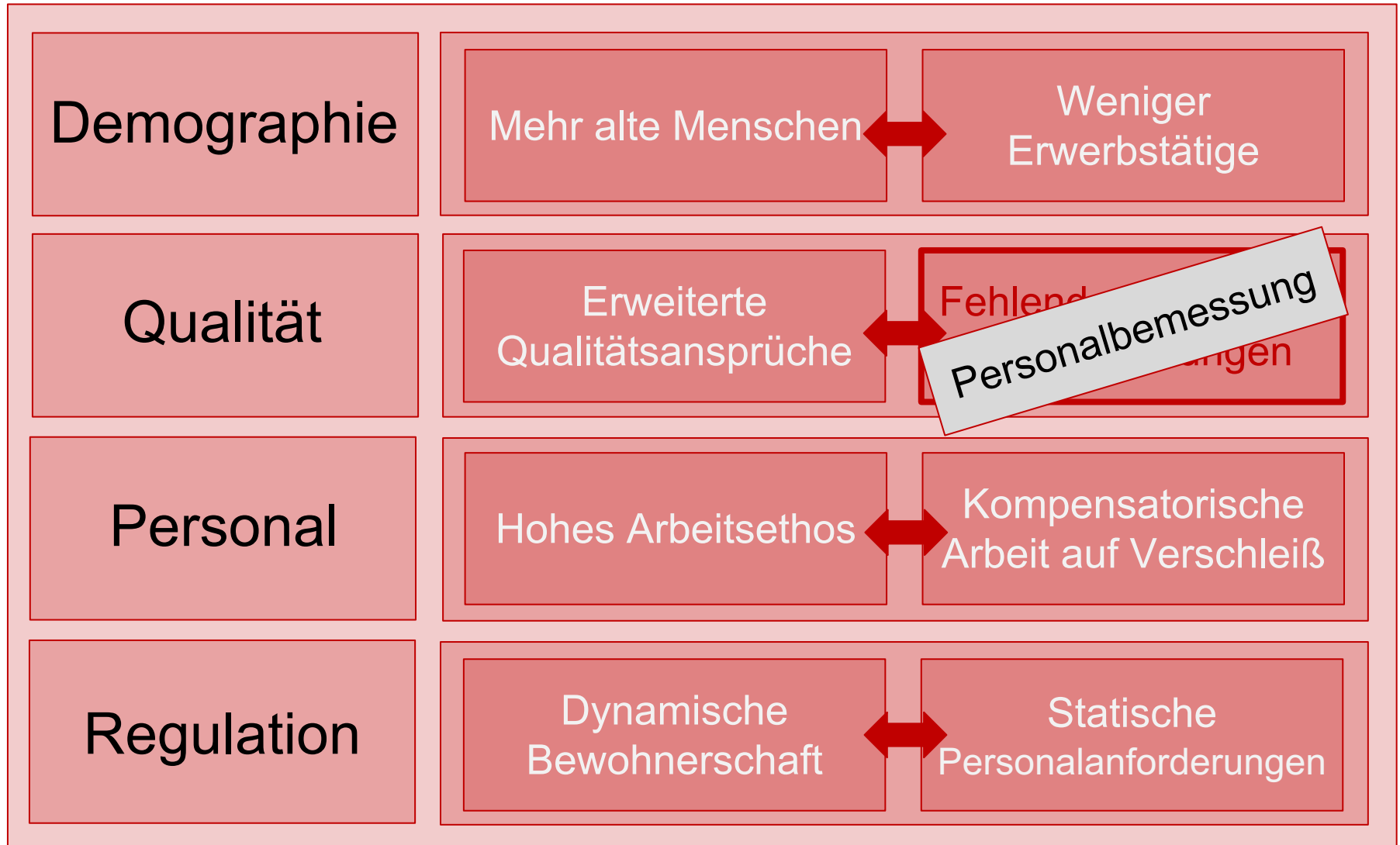


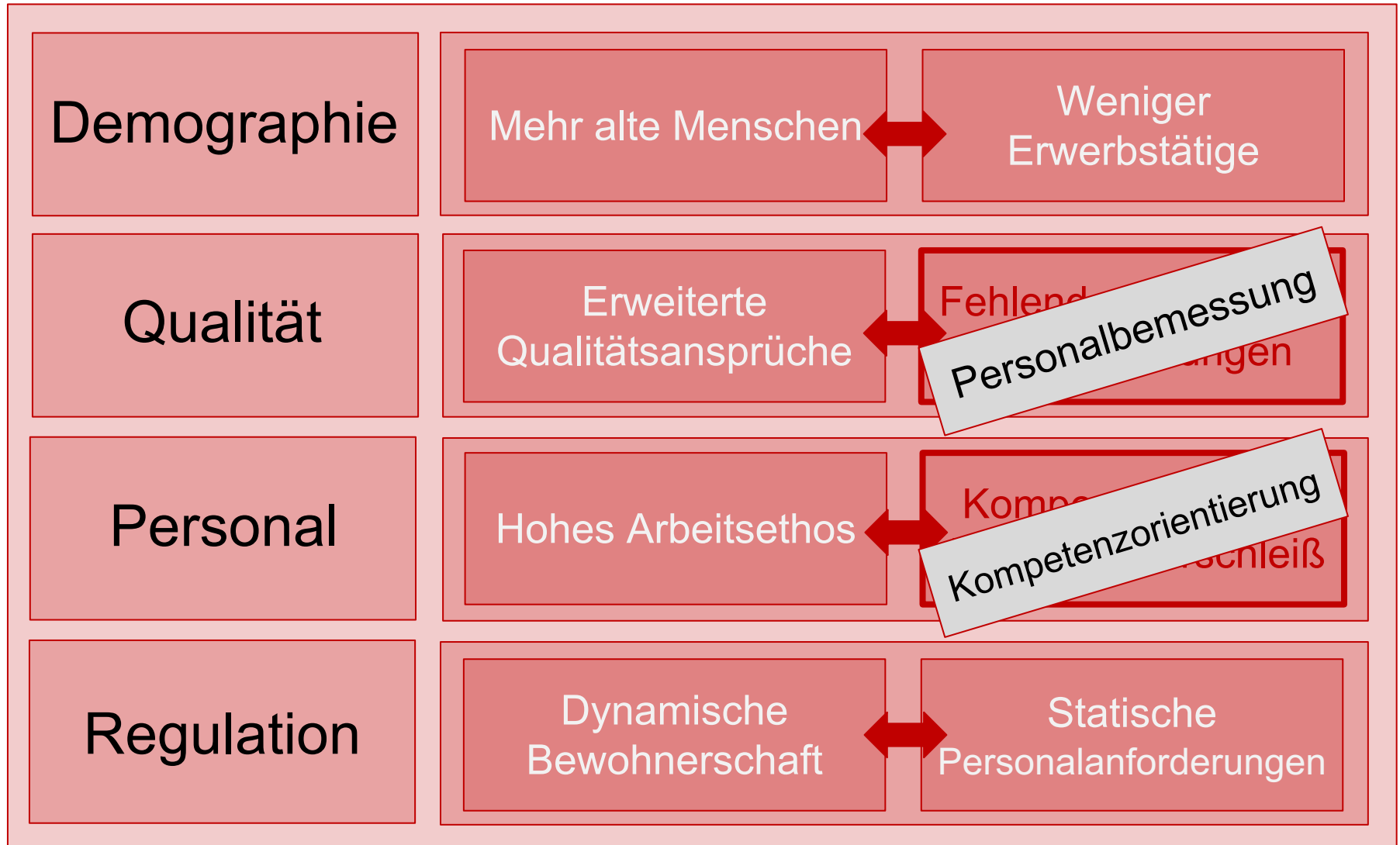


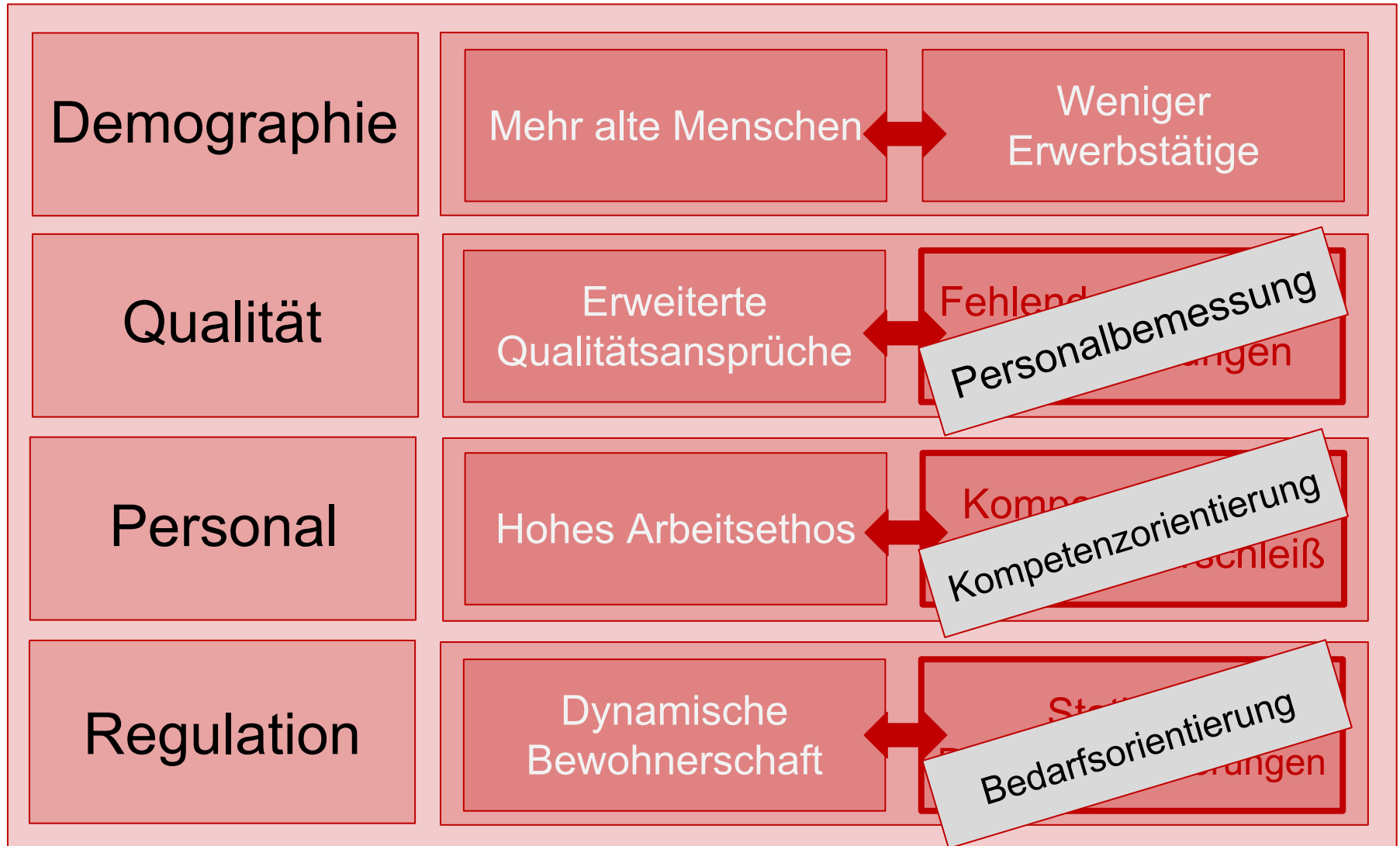
- I. Ausgangspunkt: Nachhaltigkeitsprobleme der  
Pflege(versicherung)
- II. Strukturqualität: Das neue Personalbemessungsverfahren
- III. Prozessqualität: Kompetenzorientierter Personaleinsatz
- IV. Lösungsansatz: Mehrpersonal und Kompetenzorientierung  
als Teil einer nachhaltigen Lösung**

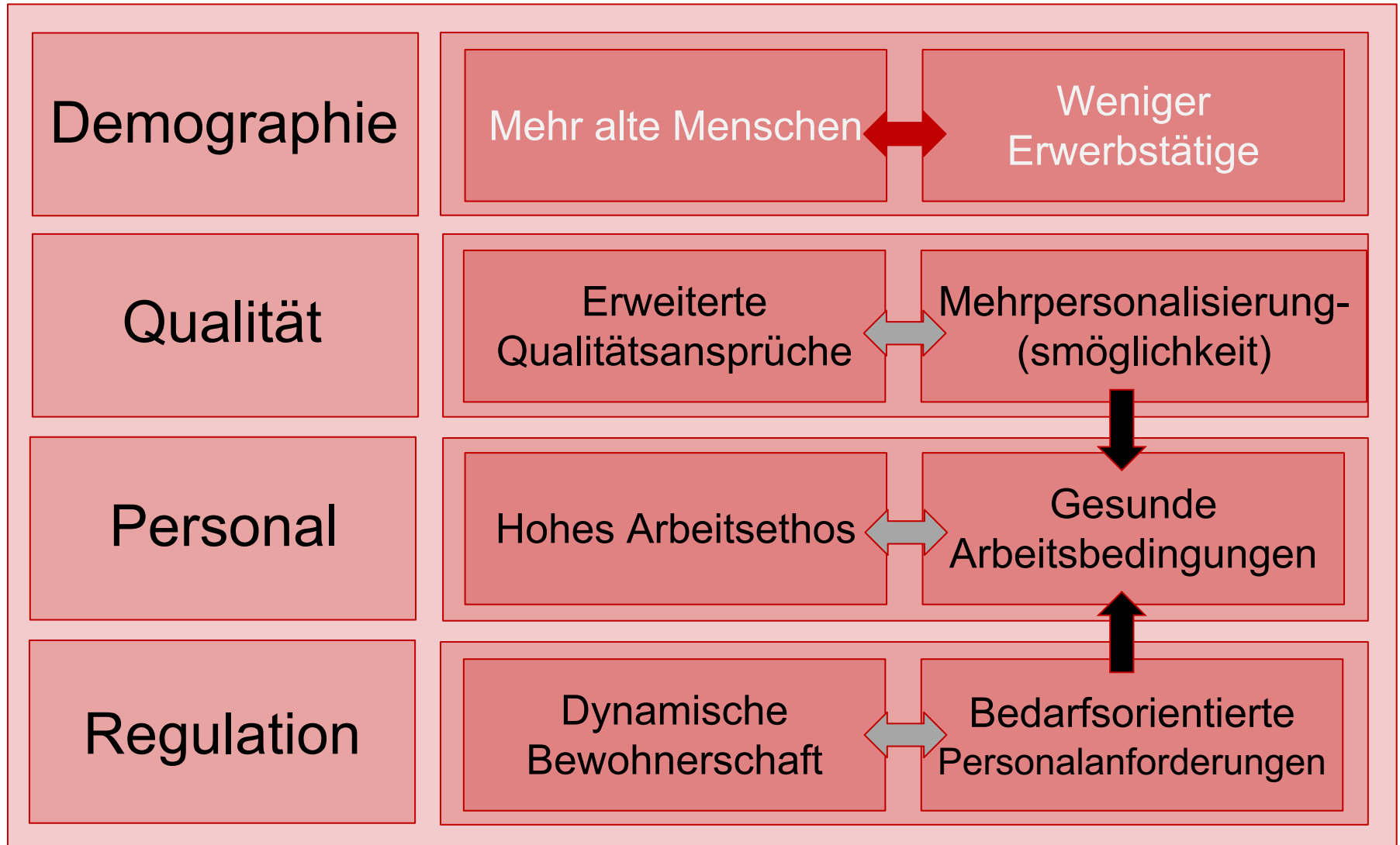


# IV. Teil der Lösung: Mehrpersonal und Kompetenzorientierung<sup>27</sup>

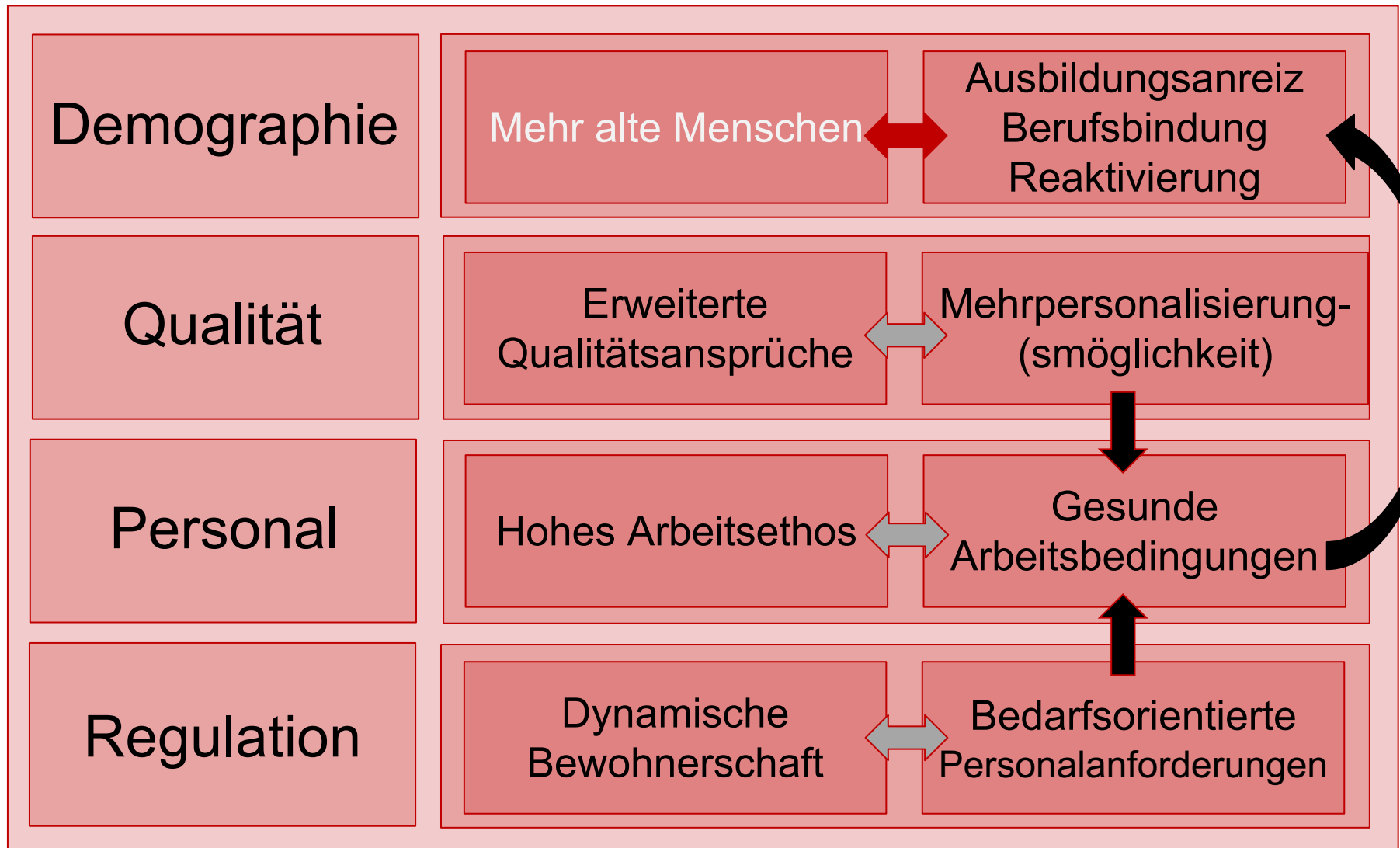


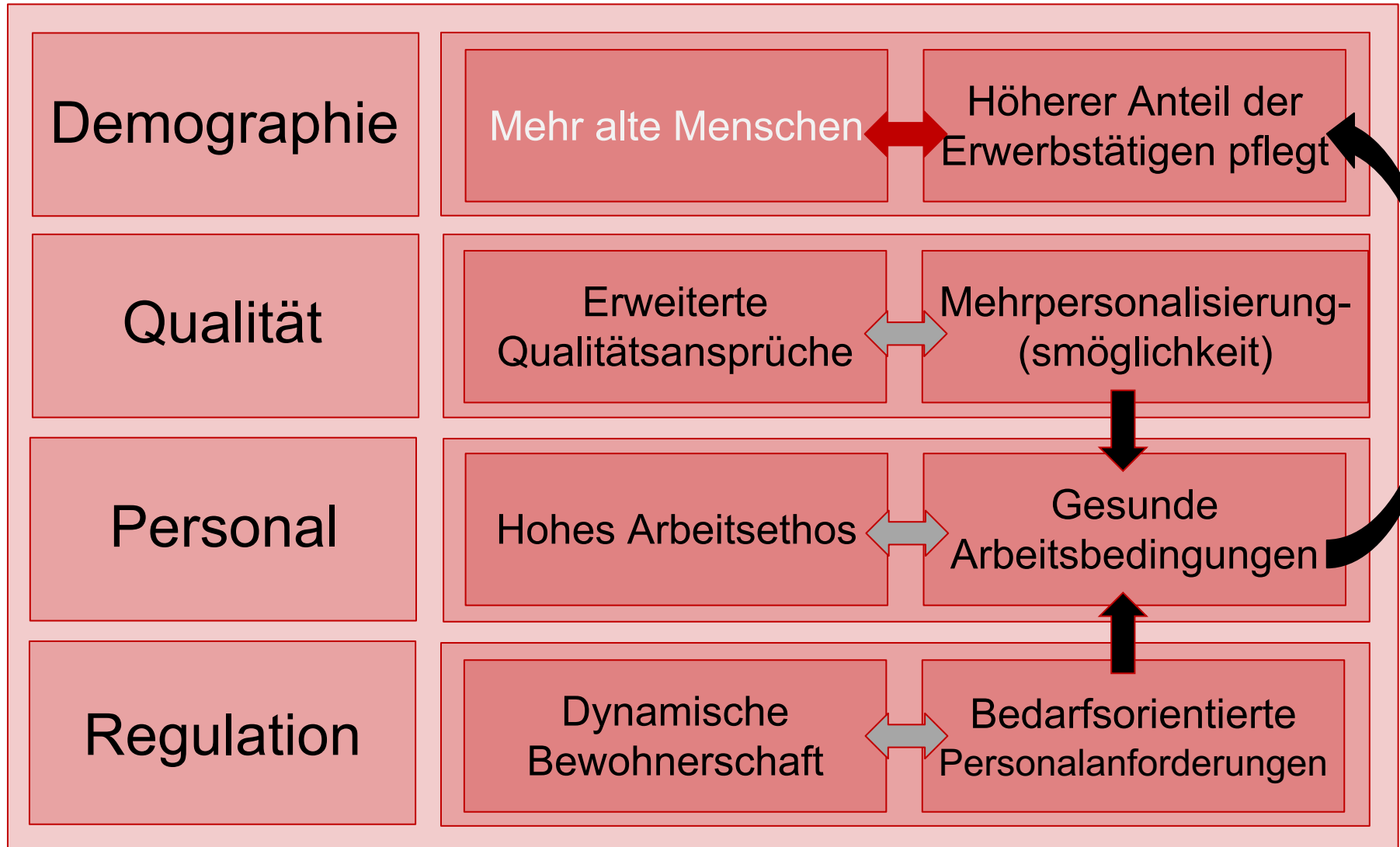






# IV. Teil der Lösung: Mehrpersonal und Kompetenzorientierung 31







Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

**Kontakt:** [thomas.kalwitzki@uni-bremen.de](mailto:thomas.kalwitzki@uni-bremen.de)

**Bundesregierung (1997):** Erster Bericht über die Entwicklung der Pflegeversicherung seit ihrer Einführung am 01. Januar 1995. [https://www.bundesgesundheitsministerium.de/fileadmin/Dateien/5\\_Publikationen/Pflege/Berichte/1.Pflegebericht.pdf](https://www.bundesgesundheitsministerium.de/fileadmin/Dateien/5_Publikationen/Pflege/Berichte/1.Pflegebericht.pdf).

**PflegeVG-E** [Entwurf eines Gesetzes zur sozialen Absicherung des Risikos der Pflegebedürftigkeit (Pflege-Versicherungsgesetz – PflegeVG)], Bundestags-Drucksache 12/5617.

**Rothgang, Heinz (2021):** Stellungnahme zum Gesetzentwurf der Bundesregierung eines Gesetzes zur Weiterentwicklung der Gesundheitsversorgung (GPVG) (BT-Drucksache 19/26822) und zu den Änderungsanträgen 1 bis 20 der Fraktionen CDU/CSU und SPD zum Gesetzentwurf der Bundesregierung (Ausschussdrucksache 19(14)320.1) anlässlich der öffentlichen Anhörung des Ausschuss für Gesundheit des Deutschen Bundestages am 7.6.2021. Ausschussdrucksache 19(14)347(20).

**Rothgang, Heinz und das PeBeM-Team (2020):** Entwicklung und Erprobung eines wissenschaftlich fundierten Verfahrens zur einheitlichen Bemessung des Personalbedarfs in Pflegeeinrichtungen nach qualitativen und quantitativen Maßstäben gemäß § 113c SGB XI (PeBeM). Abschlussbericht. <https://doi.org/10.26092/elib/294>.

**Rothgang, Heinz / Heinze, Franziska / Wagner, Christian / Kalwitzki, Thomas (2021a):** Auswirkungen der aktuellen Pläne zur Finanzreform der Pflegeversicherung. <https://www.dak.de/dak/download/studie-2413956.pdf>.

**Rothgang, Heinz / Heinze, Franziska / Wagner, Christian / Kalwitzki, Thomas (2021b):** Auswirkungen der Regelungen des GVWG auf die stationären Pflegekosten und ihre Aufteilung. <https://www.dak.de/dak/download/studie-2476878.pdf>.

**Rothgang, Heinz / Heinze, Franziska / Kalwitzki, Thomas (2021c):** Zur Notwendigkeit einer Finanzreform der Pflegeversicherung jenseits der „kleinen Pflegereform“ des GVWG. In: Gesundheits- und Sozialpolitik – Zeitschrift für das gesamte Gesundheitswesen, Heft 4-5: 19-28, forthcoming.

**Rothgang, Heinz / Kalwitzki, Thomas (2021):** Pflegeversicherungsreform 2021 – Was muss geschehen und was geht noch? In: Gesundheits- und Sozialpolitik – Zeitschrift für das gesamte Gesundheitswesen, Heft 2: 6-15, <https://doi.org/10.5771/1611-5821-2021-2>.

**Rothgang, Heinz / Müller, Rolf (2021):** BARMER Pflegereport 2021. Wirkungen der Pflegereformen und Zukunftstrends. Schriftenreihe zur Gesundheitsanalyse – Band 32.