

Ausschussdrucksache

(25.04.2023)

Inhalt:

Stellungnahme des Städte- und Gemeindetages M-V
zur Anhörung des Sozialausschusses am 03.05.2023

hier:

Beratung des Gesetzentwurfes der Landesregierung
**Entwurf eines Gesetzes zur Umsetzung der Personalbemessung in
vollstationären Pflegeeinrichtungen gemäß § 113c Elftes Buch
Sozialgesetzbuch**
- Drucksache 8/1885 -

Städte- und Gemeindetag Mecklenburg - Vorpommern e.V.



Städte- und Gemeindetag M-V, Bertha-von-Suttner-Straße 5, 19061 Schwerin

Landtag Mecklenburg-Vorpommern
Ausschuss für Soziales, Gesundheit
und Sport
Vorsitzende Frau Katy Hoffmeister

Ausschließlich per Mail

Aktenzeichen/Zeichen: 4.20.10; 4.20.6/Ja
Bearbeiter: Frau Janke
Telefon: (03 85) 30 31-228
Email: janke@stgt-mv.de

Schwerin, 2023-04-25

Öffentliche Anhörung Entwurf eines Gesetzes zur Umsetzung der Personalbemessung in vollstationären Pflegeeinrichtungen gemäß § 113c Elftes Buch Sozialgesetzbuch

Ihr Schreiben vom 30. März 2023

Sehr geehrte Frau Vorsitzende Hoffmeister,
sehr geehrte Damen und Herren Abgeordnete,

wir danken Ihnen für die Einladung zur öffentlichen Anhörung zum o. g. Gesetzentwurf am 3. Mai 2023 und die Möglichkeit der Stellungnahme. Da wir als Geschäftsstelle terminlich verhindert sind, wird als Vertreterin der Vereinigung kommunaler Pflegeeinrichtungen in M-V **Frau Silke Lindenau**, Betriebsleiterin Seniorenheime der Hansestadt Wismar, für den Städte- und Gemeindetag M-V an der Anhörung teilnehmen.

In Beantwortung Ihres Fragenkataloges erhalten Sie beigefügt als Anlagen

- unsere Stellungnahme vom 8. Dezember 2022 zum Gesetzentwurf der Gesetzentwurf der Landesregierung
- eine Pressemitteilung unseres Vorsitzenden vom 16. Januar 2023 sowie
- die Stellungnahme der Vereinigung kommunaler Pflegeeinrichtungen in M-V vom 19. April 2023

mit der Bitte um Berücksichtigung. Ergänzend sei nochmals deutlich darauf hingewiesen, dass das Land und die Pflegekassen für die Sicherstellung der pflegerischen

Kommunaler Spitzenverband für alle Städte und Gemeinden

Geschäftsstelle:
Haus der kommunalen Selbstverwaltung
Bertha-von-Suttner-Straße 5
19061 Schwerin

Telefon: (03 85) 30 31-210
Fax: (03 85) 30 31-244
E-Mail: sgt@stgt-mv.de
Internet: www.stgt-mv.de

Konto:
Sparkasse Mecklenburg-Schwerin
BLZ: (140 520 00) Nr. 31 001 2597
IBAN: DE 46 1405 2000 0310 0125 97
BIC: NOLADE21LWL

Postfach 16 01 34
19031 Schwerin

Versorgung in M-V zuständig sind. Das Land hat dabei vor allem die ausreichende Aus- und Fortbildung der Pflege- und Pflegehilfskräfte sicherzustellen.

Im Zusammenhang mit der Personalbemessung bewegt uns auch die Sicherstellung der Refinanzierung der tariflichen Entlohnung der tarifgebundenen Pflegeeinrichtungen. Dazu gehört, dass nicht nur die Pflege- und Betreuungskräfte über die Pflegesätze vollständig refinanziert werden, sondern auch Pflegehilfskräfte und das Hauswirtschaftspersonal. Hierzu fand Anfang März 2023 auf Initiative der Hansestadt Wismar ein Gespräch im Ministerium für Soziales, Gesundheit und Sport M-V mit den Kostenträgern unter Moderation der Staatssekretärin statt, in welchem sich im Ergebnis alle Beteiligten einig waren, dass von den Kostenträgern die tarifliche Entlohnung aller Beschäftigten in einer tarifgebundenen Pflegeeinrichtung anerkannt wird. Wir hoffen, dass dies nun in der Praxis auch so umgesetzt wird.

Soweit unsere Hinweise zum Entwurf eines Gesetzes zur Umsetzung der Personalbemessung in vollstationären Pflegeeinrichtungen. Für Rückfragen steht Ihnen Frau Lindenau im Rahmen der öffentlichen Anhörung zur Verfügung.

Mit freundlichem Gruß
In Vertretung

Gez. Thomas Deiters
Stellvertretender
Geschäftsführer

Anlagen

Kommunaler Spitzenverband für alle Städte und Gemeinden

Geschäftsstelle:
Haus der kommunalen Selbstverwaltung
Bertha-von-Suttner-Straße 5
19061 Schwerin

Telefon: (03 85) 30 31-210
Fax: (03 85) 30 31-244
E-Mail: sgt@stgt-mv.de
Internet: www.stgt-mv.de

Konto:
Sparkasse Mecklenburg-Schwerin
BLZ: (140 520 00) Nr. 31 001 2597
IBAN: DE 46 1405 2000 0310 0125 97
BIC: NOLADE21LWL

Postfach 16 01 34
19031 Schwerin

Städte- und Gemeindetag Mecklenburg - Vorpommern e.V.



Städte- und Gemeindetag M-V, Bertha-von-Suttner-Straße 5, 19061 Schwerin

Ministerium für Soziales, Gesundheit und
Sport Mecklenburg-Vorpommern
Frau Kerstin Mieth
Postfach

19048 Schwerin

Aktenzeichen/Zeichen: 4.20.10; 4.20.6/Ja
Bearbeiter: Frau Janke
Telefon: (03 85) 30 31-228
Email: janke@stgt-mv.de

Schwerin, 2022-12-08

Vorab per Mail

Entwurf eines Gesetzes zur Umsetzung der Personalbemessung in vollstationären Pflegeeinrichtungen gemäß § 113c Elftes Buch Sozialgesetzbuch Ihr Schreiben vom 3. November 2022

Sehr geehrte Frau Mieth,

wir danken Ihnen für die Übersendung des o. g. Gesetzentwurfes und die Möglichkeit der Stellungnahme.

Da die geplanten Änderungen auf langjährige Diskussionen zu Flexibilisierungen der Personalbemessung in vollstationären Pflegeeinrichtungen und damit auch auf Forderungen des Städte- und Gemeindetages M-V unseres Verbandes zurückgehen, begrüßen wir das Anliegen des vorliegenden Gesetzentwurfes ausdrücklich.

Aus Sicht unserer kommunalen Pflegeheimträger wäre es wünschenswert, wenn in Art. 2 Pkt. 2.d) des Entwurfs (Fachkräfte in der Betreuung) auch Pflegefachkräfte mit aufgenommen werden. Wir bitten um Prüfung und Berücksichtigung-

Aus der Praxis haben uns zudem noch folgende Hinweise erreicht:

Die Schwierigkeit mit der Umsetzung des §113c wird eine ganz andere sein. Der §113 c SGB XI gibt vor, in welchem Verhältnis und in welcher Anzahl die Mitarbeiter*innen in der Pflege eingesetzt werden können / sollen. Das bedeutet, dass die Fachkraftquote prozentual (50%) fällt. Nominal steigt die Anzahl der notwendigen Fachkräfte, wenn §113 c SGB XI mit 100% im Personalschlüssel umgesetzt wird. Als Grenze wird ein Wert von „bis zu“ ... viele VK angegeben. Gestaffelt wird dieses nach Pflegegraden. Leider eröffnet „bis zu“

Kommunaler Spitzenverband für alle Städte und Gemeinden

Geschäftsstelle:
Haus der kommunalen Selbstverwaltung
Bertha-von-Suttner-Straße 5
19061 Schwerin

Telefon: (03 85) 30 31-210
Fax: (03 85) 30 31-244
E-Mail: sgt@stgt-mv.de
Internet: www.stgt-mv.de

Konto:
Sparkasse Mecklenburg-Schwerin
BLZ: (140 520 00) Nr. 31 001 2597
IBAN: DE 46 1405 2000 0310 0125 97
BIC: NOLADE21LWL

Postfach 16 01 34
19031 Schwerin

dann wieder die Grundlage für Streitigkeiten. Der § 113 c steht im SGB XI und ist damit Bundesgesetzgebung. MV setzt diesen Paragraphen dann im Landesrahmenvertrag um. Hier sind bis jetzt noch gar keine Personalbemessungen bekannt (weil es ja den Zusatz „bis zu“ gibt). Die Pflegeeinrichtungen können also noch gar nicht planen. Es wird befürchtet, dass in MV nicht der volle Wert umgesetzt werden wird, was bedauerlich wäre.

Ein weiteres Problem wird es aus Sicht der Pflegeheimträger bei der Qualifikation des Personals geben. Im §113 c SGB XI wird die Anzahl des einzusetzenden Personals nach Qualifikationsniveaus bemessen. Im Wesentlichen (vereinfacht) sind das

1. Pflegefachkräfte
2. Pflegehilfskräfte mit mindestens einjähriger Ausbildung
3. Pflegehilfskräfte ohne oder mit geringer Ausbildung

Im Idealfall wären das jeweils ein Drittel vom Gesamtpersonalbestand, wenn man auf die Gesamtanzahl der VK abzielt. Zum großen Problem werden Pflegehilfskräfte mit mindestens einjähriger Ausbildung. In den Seniorenheimen arbeiten insgesamt ca. 15 - 20 Pflegehilfskräfte mit der einjährigen Ausbildung. Pflegehilfskräfte mit einjähriger Ausbildung sind noch schlechter zu generieren als Pflegefachkräfte. In MV wurden diese kaum noch ausgebildet.

Es gibt hier für die Träger kommunaler Einrichtungen (sofern der TVÖD zu 100% umgesetzt wird) mehrere Probleme:

1. Derzeit bieten die allermeisten Bildungsträger in MV diese Ausbildung als eine reine schulische Ausbildung an
2. In MV dauert die Ausbildung 1,5 Jahre anstatt 1 Jahr.
3. Selbst wenn die Einrichtungen die Mitarbeiter*innen qualifizieren wollen, können diese nicht für 1,5 Jahre in schulische Ausbildung gehen, wenn die Gehälter weiterbezahlt werden (die Bewohner*innen müssen versorgt werden).
4. Berufsbegleitende Ausbildung in diesem Bereich gibt es nicht.
5. Der Tarifvertrag kennt gar keine berufsbegleitende Ausbildung im Pflegebereich.
6. Der Tarifvertrag kennt keine Ausbildung zur Pflegehilfskraft. Auch im Tarifwerk wird diese Ausbildung als schulische Ausbildung eingeordnet.

Das sind die wesentlichen Herausforderungen mit denen sich die kommunalen Pflegeheimträger bei der Umsetzung des §113 c SGB XI auseinandersetzen müssen.

Das Problem, dass es nur sehr wenig Bestands-Mitarbeiter*innen gibt, die die Qualifikation machen möchten, haben alle kommunalen Pflegeeinrichtungen. Ebenso wird es immer schwieriger Mitarbeiter*innen zu gewinnen, überhaupt in die Pflege zu gehen. Ziel ist es, durch die Umsetzung des §113 c mehr Personal in der Pflege einzusetzen. Das ist auch notwendig und gut. Jedoch werden

Kommunaler Spitzenverband für alle Städte und Gemeinden

Geschäftsstelle:
Haus der kommunalen Selbstverwaltung
Bertha-von-Suttner-Straße 5
19061 Schwerin

Postfach 16 01 34
19031 Schwerin

Telefon: (03 85) 30 31-210
Fax: (03 85) 30 31-244
E-Mail: sgt@stgt-mv.de
Internet: www.stgt-mv.de

Konto:
Sparkasse Mecklenburg-Schwerin
BLZ: (140 520 00) Nr. 31 001 2597
IBAN: DE 46 1405 2000 0310 0125 97
BIC: NOLADE21LWL

durch die Umsetzung die Heimentgelte insgesamt und somit die Kosten für den Bewohner*innen ab Juli nächsten Jahres weiter steigen.

Wir bitten um Berücksichtigung.

Mit freundlichem Gruß
In Vertretung



Thomas Deiters
Stellvertretender
Geschäftsführer

Kommunaler Spitzenverband für alle Städte und Gemeinden

Geschäftsstelle:
Haus der kommunalen Selbstverwaltung
Bertha-von-Suttner-Straße 5
19061 Schwerin

Telefon: (03 85) 30 31-210
Fax: (03 85) 30 31-244
E-Mail: sgt@stgt-mv.de
Internet: www.stgt-mv.de

Konto:
Sparkasse Mecklenburg-Schwerin
BLZ: (140 520 00) Nr. 31 001 2597
IBAN: DE 46 1405 2000 0310 0125 97
BIC: NOLADE21LWL

Postfach 16 01 34
19031 Schwerin

Städte- und Gemeindetag Mecklenburg - Vorpommern e.V.



Städte- und Gemeindetag M-V, Bertha-von-Suttner-Straße 5, 19061 Schwerin

Lt. Presseverteiler

Nr. 1/2023

Schwerin, 2023-01-16

P R E S S E M I T T E I L U N G

Land soll mehr Personal für die Pflege ausbilden

Der Städte- und Gemeindetag fordert vom Land, die Anstrengungen zur Ausbildung von Pflegekräften und Pflegehilfskräften zu forcieren. „Angesichts der Zunahme der älteren, auf Pflege angewiesenen Menschen in unserem Land muss das Land dringend mehr Fachkräfte, aber auch mehr Pflegehilfskräfte ausbilden. Ansonsten werden die Pflegeeinrichtungen und Pflegedienste die Pflege nicht mehr gewährleisten können“, fordert der Vorsitzende des Städte- und Gemeindetages Mecklenburg-Vorpommern Thomas Beyer, Bürgermeister Hansestadt Wismar.

Die geplante Ausgestaltung des § 113c SGB IX, die die Personalbemessung in den vollstationären Pflegeeinrichtungen neu und praxisbezogener zum 1. Juli 2023 umsetzen soll, ist nach Auffassung der kommunalen Pflegeeinrichtungen im Land hinsichtlich der Pflegeausbildung dringend nachzubessern.

„Zwar begrüßen wir diesen Vorstoß ausdrücklich, da die geplanten rechtlichen Änderungen auf langjährige Diskussionen zu Flexibilisierungen der Personalbemessung in vollstationären Pflegeeinrichtungen und damit auch auf Forderungen unseres Verbandes zurückgeht“, erklärt Thomas Beyer. „Doch ein Blick in den Praxisalltag zeigt, dass die Überlegungen eben nicht praxisnah sind. Nach der geplanten Neuregelung wären vom gesamt verhandelten Personalbedarf in unseren Einrichtungen ca. ein Drittel ungelernte Pflegehilfskräfte (ohne Ausbildung), ein Drittel gelernte Pflegehilfskräfte (mit mind. einjähriger Ausbildung) und ein Drittel Pflegefachkräfte einzusetzen. Dazu kommt: Je höher der Pflegegrad, umso mehr Fachpersonal muss vorgehalten werden, so dass sich die prozentuale Verteilung entsprechend verschiebt. Beispiele aus der Praxis gibt es hinreichend. Leider wird so das Problem der dringend benötigten Pflegefachkräfte im Land nicht gelöst“, so Beyer weiter.

Die nach dem § 113c SGB XI erforderlichen Qualifikationen stellen die kommunalen Pflegeeinrichtungen zusätzlich vor Herausforderungen. Thomas Beyer: „Derzeit bieten die meisten

Kommunaler Spitzenverband für alle Städte und Gemeinden

Geschäftsstelle:
Haus der kommunalen Selbstverwaltung
Bertha-von-Suttner-Straße 5
19061 Schwerin

Telefon: (03 85) 30 31-210
Fax: (03 85) 30 31-244
E-Mail: sgt@stgt-mv.de
Internet: www.stgt-mv.de

Konto:
Sparkasse Mecklenburg-Schwerin
BLZ: (140 520 00) Nr. 31 001 2597
IBAN: DE 46 1405 2000 0310 0125 97
SWIFT-BIC: NOLADE21LWL

Postfach 16 01 34
19031 Schwerin

Bildungsträger im Land die einjährige Ausbildung zur Pflegehilfskraft, die in M-V übrigens 1,5 Jahre dauert, nur rein schulisch an. Berufsbegleitete Maßnahmen gibt es schlichtweg nicht und ganz wesentlich für uns kommunale Träger ist die Tatsache, dass es bereits an den fehlenden tarifrechtlichen Regelungen scheitert, Auszubildende einzustellen.“

Es müssen somit dringend Lösungen gefunden werden, um das Ziel der geplanten Änderung im Sinne der Pflegebedürftigen und natürlich auch des beschäftigten Personals erfolgreich umzusetzen. „Hier wären Übergangsregelungen bei der Umsetzung der Personalbemessung in den Pflegeeinrichtungen; Fortbildungsverpflichtungen für ungelernete Hilfskräfte bei gleichzeitigem Ausbau der Kapazitäten an den Berufsschulen; eine Verkürzung der Ausbildungsdauer sowie die Anpassung der tarifrechtlichen Vorgaben hilfreich.

„Auch die zeitnahe Anerkennung durch das Ministerium für Soziales, Gesundheit und Sport M-V von bereits vorhandenen Hilfs- und Assistenzberufen mit ein- bis zweijähriger Ausbildung ist nach unserer Sicht eine geeignete Maßnahme, um kurzfristig zu einer Problemlösung zu gelangen. Wir stehen für Gespräche mit dem Land gerne zur Verfügung“, so Thomas Beyer.

Für Rückfragen steht Ihnen zur Verfügung: Thomas Deiters, Stellv. Geschäftsführer (01 70) 76 71 004

Hintergrund:

Die Pflege ist seit Jahren chronisch unterbesetzt. Rahmenbedingungen werden durch das SGB XI vorgegeben, die tatsächliche Personalbemessung wird im jeweiligen Landesrahmen zwischen den Kostenträgern und Leistungserbringern geregelt. Im Vergleich der Bundesländer weist Mecklenburg-Vorpommern den schlechtesten Personalschlüssel in der Pflege auf. Mit der Entwicklung eines wissenschaftlich begründeten Personalbemessungsinstruments wurde Prof. Dr. Rothgang von der Uni Bremen beauftragt.

In einem sehr aufwendigen Verfahren wurden viele Pflegeeinrichtungen in Deutschland durch Interviewer und Beobachter begleitet und die Pflege kleinschrittig in einzelne Arbeitsschritte zerlegt. Die Ausführung dieser Arbeitsschritte wurde dann den jeweiligen Mitarbeiter*innen je nach ihrem Qualifikationsniveau und Zeit zugeordnet. So entstand ein Personalmix, welcher zukünftig angewendet werden soll. Die rechtliche Grundlage hierfür bildet der § 113c SGB XI, der ab dem 1. Juli 2023 gelten soll. Die Erkenntnisse der Rothgang-Studie finden sich nur teilweise im § 113c wieder.

Im Wesentlichen soll es mehr Personal in der Pflege geben. Die Fachkraftquote von 50 % wird fallen.

- Ein erster Schritt, um die Pflege personell aufzustocken, war das PPSG (Pflegepersonalstärkungsgesetz). Die sogenannten Spahn-Stellen schafften zusätzliche Stellen für Pflegefachkräfte, deren Personalkosten durch die Pflegekassen getragen werden.
- Der zweite Schritt waren zusätzliche Stellen für Pflegehilfskräfte (GPVG Gesundheitsversorgungsgesetz), deren Kosten ebenfalls durch die Pflegekassen übernommen werden.

Kommunaler Spitzenverband für alle Städte und Gemeinden

Geschäftsstelle:
Haus der kommunalen Selbstverwaltung
Bertha-von-Suttner-Straße 5
19061 Schwerin

Telefon: (03 85) 30 31-210
Fax: (03 85) 30 31-244
E-Mail: sgt@stgt-mv.de
Internet: www.stgt-mv.de

Konto:
Sparkasse Mecklenburg-Schwerin
BLZ: (140 520 00) Nr. 31 001 2597
IBAN: DE 46 1405 2000 0310 0125 97
SWIFT-BIC: NOLADE21LWL

Postfach 16 01 34
19031 Schwerin

An den
Städte- und Gemeindetag M-V

per E-Mail: janke@stgt-mv.de
deiters@stgt-mv.de

Telefon
03831-304326

Ansprechpartner
Dominique Harport

E-Mail
dominique.harport@wfehst.de

Datum
19.04.2023

Anhörung des Sozialausschusses: Beratung des Gesetzentwurfes der Landesregierung „Entwurf eines Gesetzes zur Umsetzung der Personalbemessung in vollstationären Pflegeeinrichtungen gemäß § 113c SGB XI“

Sehr geehrter Herr Deiters,
sehr geehrte Frau Janke,

entsprechend des übersandten Fragen- und Sachverständigenkataloges zur o.g. Anhörung haben die Mitglieder der Vereinigung kommunaler Pflegeeinrichtungen M-V einige Ausführungen erarbeitet, welche diesem Schreiben als Anlage beigefügt sind.

An der Anhörung am 3. Mai 2023 wird, wie bereits besprochen, Frau Silke Lindenau, stellvertretend für die Vereinigung teilnehmen.

Mit freundlichen Grüßen



Dominique Harport
Vorsitzende

**Fragenkatalog
zur Anhörung des Sozialausschusses am 3. Mai 2023
Beratung des Gesetzentwurfes der Landesregierung
„Entwurf eines Gesetzes zur Umsetzung der Personalbemessung in
vollstationären Pflegeeinrichtungen gemäß § 113c
Elftes Buch Sozialgesetzbuch“**

1.
 - a) Nein, der Bedarf wird nicht durch den Arbeitsmarkt in M-V gedeckt werden können.
 - b) Ein Anwerben von Personal aus anderen Bundesländern wird kaum gelingen, so ist die Personalproblematik in der Pflege schließlich ein bundesweites Problem, und keines in M-V.
Arbeitskräfte aus dem Ausland zu gewinnen, ist eine Möglichkeit und wird zum Teil durch die Einrichtungen schon – in geringem Umfang - genutzt. Hier sind allerdings die Hürden sehr hoch – Visum, Anerkennungsverfahren, Arbeitserlaubnis, Sprachbarrieren usw. Hinzu kommt oftmals die Problematik, dass eine Aufenthalts- und Arbeitserlaubnis nur sehr kurzfristig für einen kurzen Zeitraum ausgesprochen wird – dies bedeutet für die Einrichtungen eine enorme Ungewissheit in Bezug auf die Personalplanung. Eine weitere Problematik ist die Finanzierung der Aufwendungen für die Beschäftigung von Personal aus dem Ausland. Zum einen werden zum Teil immens hohe Gebühren für die Vermittlung von Personal durch Agenturen erhoben, weiterhin bedarf es intensive Sprachkurse für die Beschäftigten. Für diese Aspekte ist eine Finanzierung durch die Kostenträger zum jetzigen Zeitpunkt nicht gegeben. Allgemein ist die Erfahrung, dass M-V auf Dauer eher unattraktiv zu sein scheint. Oftmals zieht es das aus dem Ausland angeworbene Personal nach kurzer Zeit weiter in die Ballungsgebiete und sie verlassen M-V wieder.
2. Nein, die Ausbildungszahlen sind seit Einführung der Generalistik nicht gestiegen. Im Gegenteil – die Einrichtungen erhalten teilweise kaum Bewerbungen auf Ausbildungsangebote.
3. Insbesondere in Bezug auf die Ausbildung der Pflegehelfer muss das Ausbildungsangebot deutlich ausgebaut werden. In der Regel wird diese Ausbildung als rein schulische Ausbildung angeboten. Es gibt in M-V deutlich zu wenig Schulen/Bildungsträger für den Bedarf der Ausbildung von Pflegekräften und -hilfskräften. Insbesondere dem Lehrkräftmangel ist entgegenzuwirken. Landeseigene und finanzierte Initiativen zur Steigerung der Attraktivität und Bekanntheit der Pflegeberufe wären wünschenswert.

M-V sieht eine Ausbildungsdauer von 18 Monaten im Pflegehelferbereich vor – in anderen Bundesländern sind es zum Teil nur 12 Monate. Auch diesbezüglich wäre zu überdenken, die Ausbildungsdauer anzupassen.

4. Nicht der Personalmix wird ausschlaggebend sein, sondern die daraus resultierende Aufgabenverteilung auf der Grundlage der Delegationsempfehlungen des MD MV. Hierbei handelt es sich jedoch nur um eine Hypothese.
5. Es wird eine übergreifende Steigerung der Ausbildungskapazitäten notwendig sein.
6. k.A.
7. Die Deckung des dargestellten Personalbedarfes ist absolut unrealistisch.
8. k.A.
9. Theoretisch wäre eine Verbesserung der Versorgungsqualität zu erwarten durch die Konzentration des Personal auf die wesentlichen Aufgaben entsprechend der Qualifikation. Insoweit das Mehrpersonal allerdings nicht akquiriert werden kann, hat die Neuberechnung keine Auswirkung.
10. k.A.
11. Die Anforderungen sind in den Richtlinien der GKV zu § 113c SGB XI bzw. in der EPersV geregelt.
12. Ja, diese Regelung entspricht dem realen Bedarf.
13. Diese Regelung ist stimmig und zielführend.
14. In den Einrichtungen wird eine höhere Personalausstattung gerechtfertigt. Das vorhandene Personal wird dadurch insgesamt wahrscheinlich entlastet. Andererseits führt eine höhere Personalausstattung für die Bewohnenden zu einer Steigerung der Kosten. Ggf. wird nur eine geringere Auslastung der Einrichtungen möglich sein aufgrund der Kostensteigerung und fraglicher Refinanzierung sowie ggf. einer Angebotsverknappung am Markt.
15. Eine vollständige Umsetzung zum 01.07.2023 ist nicht realisierbar. Hier bedarf es Übergangslösungen/-fristen. Die Personalausstattung entsprechend der Qualifikationen vorzuhalten wird die größte Herausforderung – insb. im Bereich der Pflegehilfskräfte (siehe Punkt 3).

Eine bundeseinheitliche Berechnung wäre wünschenswert; die Umsetzung der ordnungsrechtlichen Vorschriften ist jedoch weiterhin Landesrecht, sodass eine länderübergreifende Harmonisierung noch nicht erfolgt

- 16.** Die Personalakquise wird die größte Herausforderung darstellen.
Die Personalausstattung nach einzelnen QN's macht die Einrichtungen in der praktischen Umsetzung unflexibler als zuvor. Bisher wurde im Helferbereich nicht zwischen exam. und ungelernt so differenziert unterschieden. Nun werden viele ausgebildete Helfer benötigt, die es auf dem Arbeitsmarkt allerdings nicht gibt. Ungelernte Hilfskräfte können nicht mehr in dem Umfang eingestellt werden, wie bisher.
- 17.** Nein, eine vollständige Umsetzung wird nicht möglich sein. Für die Dienstplanung gelten weiterhin entsprechende Voraussetzungen (z.B. Pflegeschlüssel lt. LRV). Außerdem sind auch weitere Einflüsse für die Dienstplanung zu berücksichtigen – z.B. kurzfristige Personalausfälle.
- 18.** Ja, dies ist ein Problem. Durch die 1,5-jährige Ausbildungsdauer wird es wesentlich länger dauern, den QN3-Bestand an Personal aufzubauen. Weiterhin sind viele berufserfahrene (ungelernte) Pflegehilfskräfte in einem Alter, wo eine (berufsbegleitende) Ausbildung keine Option mehr ist. Zusätzlich ist die berufsbegleitende Ausbildung auf Grund der Bedingungen der Agentur für Arbeit (u.A. weniger als zwei Jahre Dauer) schlecht gefördert und somit kaum refinanzierbar.
- 19.** Dieser Vorschlag ist grundsätzlich zu begrüßen und wird als zielführend angesehen, wenn auch gleichzeitig die Delegation einen hohen Aufwand für die Einrichtungen bedeutet (z.B. Zeitaufwand durch Anlernen, Dokumentation, Überprüfung, Prüfung durch Heimaufsicht).
- 20.** Dies ist unabdingbar und von zentraler Bedeutung.
- 21.** Siehe Punkt 3
- 22.** Diese Regelung ist als positiv zu bewerten.
- 23.** Diese Regelung ist alternativlos und zwingend notwendig bei der Umsetzung des § 113c SGB XI.
- 24.** k.A.
- 25.** Nein, die Personalkosten werden nicht sinken. In der Summe wird in Zukunft mehr Personal, insb. Pflegehilfskräfte benötigt.

26. Die Eigenanteile werden durch die quantitativ erhöhte Personalausstattung steigen.

27. Siehe Punkt 26

28. Eine Möglichkeit wäre die Festsetzung der Eigenanteile der Bewohnenden und im Gegenzug eine flexible Zuzahlung durch die Kostenträger („Sockel-Spitze-Tausch“).

Die Differenzierung der Leistungen nach SGB V und SGB XI wäre zu überdenken.