



PeBeM: Das BMG- Nein greift zu kurz

Das BMG hebt die Personalanhaltswerte nicht weiter an und verzichtet vorerst auf eine bundeseinheitliche Mindestpersonalausstattung. Die Begründung überzeugt nur bedingt. Was Heimleitungen jetzt wissen müssen – und welche Spielräume bleiben.

Text: Michael Wipp

Der GKV-Spitzenverband hat den Bericht nach § 113 c Abs. 8 SGB XI zur Weiterentwicklung des Personalbemessungsverfahrens in der vollstationären Langzeitpflege vorgelegt. Damit wird die Berichtspflicht gegenüber dem Bundesgesundheitsministeriums (BMG) erfüllt; die Unterrichtung der Bundesregierung erfolgt über die Bundestagsdrucksache 21/6180. Bewertet werden sollte, ob die Personalanhaltswerte angepasst und eine bundeseinheitliche Mindestpersonalausstattung eingeführt werden kann. Grundlagen sind insbesondere das PeBeM-II-Projekt, der Bericht des GKV-Spitzenverbands sowie die Arbeitsmarkt- und Ausbildungslage.

Kernaussage des Bundesgesundheitsministeriums

Das BMG kommt zu dem Ergebnis, dass die Personalanhaltswerte derzeit nicht weiter angehoben werden sollen.

Auch eine bundeseinheitliche Mindestpersonalausstattung soll vorerst nicht eingeführt werden. Begründet wird dies mit der angespannten Arbeitsmarktlage: zusätzliche Pflegefach- und Assistenzkräfte stünden nicht aus-

reichend zur Verfügung; besonders bei qualifizierten Assistenzkräften bestehe eine Lücke.

Das BMG bevorzugt die Algorithmusvariante 2.1 H, weil diese die Komplexität der Pflegesituation über Pflegegrade einfacher abbilde und hauswirtschaftliche Tätigkeiten aus Pflege und Betreuung herausrechne. Das würde Transparenz schaffen und Pflegepersonal stärker auf pflegerische Aufgaben konzentrieren.

Das BMG begründet die Entscheidung mit dem angespannten Arbeitsmarkt.

Kritische Bewertung der Begründung

Die Argumentation überzeugt nur begrenzt. Viele der angeführten Gründe sind seit Jahren bekannt.

Bereits während der PeBeM-I-Studie 2016 bis 2020 wurde von Prof. Heinz Rothgang explizit darauf hingewiesen, dass vor Einführung einer neuen Personalbemessung eine Reform der Pflegeversicherung erforderlich ist. Dies ist





Buchtipp: Die neue Personalbemessung von Michael Wipp, Peter Sausen, Margarete Stöcker, Vincentz Network. Zu beziehen über: www.altenheim.net/shop/

Tipp: Eine differenzierte Tabelle, die die Personalausstattung § 113c SGB XI den Algorithmen 1.0 und 2.1H gegenüberstellt, finden Sie im Downloadbereich unter www.altenheim.net/downloads

ausgeblieben. Die Folgen werden nun auf Bewohnende und Mitarbeitende abgewälzt.

Der mit der PeBeM I – Studie ermittelte zusätzliche Bedarf von rund 115.000 Pflegestellen hat sich nicht erledigt, weil Finanzierungsprobleme bestehen oder der Arbeitsmarkt angespannt ist. Das war auch schon 2016 der Fall. Im Gegenteil: Gerade dieser Bedarf zeigte sich als Ergebnis der Studie, der benötigt wird, um Pflegekräfte zu entlasten und Pflegequalität strukturell abzusichern.

Trotz des über das GPVG erstmaligen Personalausbaus in 2021 i.V.m. der Obergrenze zu § 113 c SGB XI ab 01.07.2023 sind wir noch weit von diesem zum damaligen Zeitpunkt ermittelten Personalbedarf entfernt.

Beispielrechnung: Einrichtung mit 100 Plätzen und vergleichbarer Pflegegradstruktur

Bei Zugrundelegung des ermittelten Bedarfs nach

- der Obergrenze § 113 c SGB XI: 46,74 VK-Stellenkontingente
- Algorithmus 1.0: 55,57 VK-Stellenkontingente = + 8,87 VK-Stellen gegenüber § 113 c SGB XI
- Algorithmus 2.1 H: 51,45 VK-Stellenkontingente = – 4,12 VK-Stellen gegenüber Algorithmus 1.0
- den Einrichtungsintern vereinbarten Stellenkontingenten zu der Obergrenze gem. RV § 75: +/- ??? (einrichtungsspezifisch zu prüfen)

Auch die heterogene Umsetzung in den Bundesländern ist seit den Rahmenverträgen nach § 75 SGB XI im Juli 2023 erkennbar. Das war auch schon deklariert in meinem Beitrag in der *Altenheim-Ausgabe 2/2025* nachzulesen. Dass viele Rahmenverträge nicht konsequent nach drei Qualifikationsniveaus differenzieren, liegt auch an fehlenden einheitlichen Ausbildungskapazitäten und unterschiedlichen landesrechtlichen Voraussetzungen.

Ebenso war die begrenzte Verfügbarkeit von Pflegefachkräften bereits während PeBeM I bekannt. Es erschließt sich daher nicht, warum diese seit langem bekannten Sachverhalte nun eine bundesweite Anhebung der Personalobergrenzen und zugleich Mindestvorgaben grundsätzlich ausschließen sollen. Die Begründung wirkt vielmehr fiskalisch motiviert.

Personalmix und Mindestpersonalausstattung

Für Hilfs- und Assistenzkräfte sieht das BMG keinen Anlass, die bestehenden Personalanhaltswerte allein wegen der neuen Modellberechnung anzupassen. Gerade hier liegt jedoch ein Widerspruch: Der Vergleich der 113-c-

Obergrenze mit Algorithmus 2.1 H zeigt, dass ein Zuwachs bei Hilfs- und Assistenzkräften möglich wäre. Dies würde Fachkräfte entlasten und entspricht einem wesentlichen Ziel der PeBeM-I-Studie.

Bei den Fachkräften ergäbe sich im Vergleich zu § 113 c und Algorithmus 1.0 teilweise sogar eine leichte Absenkung. Zudem bestehen in denjenigen Rahmenverträgen, die die Qualifikationsniveaus bereits weitgehend nach den Qualifikationsniveaus differenzieren, Substitutionsmöglichkeiten. Unklar bleibt daher, warum diese Strukturen einer bundeseinheitlichen Mindestpersonalausstattung entgegenstehen sollen. Mindestens als Orientierungswert könnte sie weiterentwickelt werden.

Folgen werden auf Bewohner und Mitarbeitende abgewälzt.

Dabei ist zu berücksichtigen, dass gerade die Mindestpersonalausstattung mit ihren landesspezifischen Regelungen erheblichen Einfluss auf den Fachkraftanteil hat, nachdem die frühere Fachkraftquote weitgehend durch qualitative Anforderungen und Vorbehaltsaufgaben ersetzt wurde. Eine Anpassung der Mindestzielwerte vom 13.08.2024, jetzt in der Fortschreibung, hätte deshalb sowohl fachliche Auswirkungen auf die Qualität von Pflege und Betreuung als auch Signalwirkung für die weitere Umsetzung der Rahmenverträge der Bundesländer.

Sinnvoll: Korridorwerte und Wahlfreiheit

Die Praxis zeigt, dass die Möglichkeiten zwischen landesspezifischer Mindestpersonalausstattung, den Qualifikationsebenen und bundesweiter Obergrenze nach § 113 c Abs. 1 SGB XI Spielräume eröffnet. Einrichtungen können ihre Personalausstattung stärker an regionalen Arbeitsmärkten, Organisation und Bedarfen ausrichten.

Dass viele Einrichtungen die aktuelle Obergrenze noch nicht ausschöpfen, spricht nicht gegen eine Weiterentwicklung in Richtung Algorithmus 2.1 H. Wenn Einrichtungen regional höhere Anhaltswerte umsetzen können, sollte ihnen dies nicht verwehrt werden. Wahlfreiheit und Korridorlösungen sind sinnvoller als starre Vorgaben.

Auch der Verweis auf einen steigenden Fachkräftebedarf bei Pflegegrad 5 relativiert sich bei näherer Betrachtung. Die Pflegestatistiken 2019 und 2023 zeigen gerade in diesem Pflegegrad den geringsten Zuwachs. Eine pauschale Blockade weiterer Entwicklungsschritte lässt sich daraus nicht ableiten.

Veränderungen durch PeBeM

Trotz der offenen Finanzierungs- und Umsetzungsfragen hat die PeBeM-Debatte seit 2020 erhebliche Veränderungen angestoßen (s. Infokasten). Positiv ist, dass verpflichtende Vorgaben zur Personal- und Organisationsentwicklung doch nicht zentral über das Gesetz zur Befugnisserweiterung und Entbürokratisierung in der Pflege (BEEP) vorgegeben, sondern stärker in die Verantwortung der Einrichtungen gelegt wurden.

Und um Missverständnisse zu vermeiden, mit denen PeBeM/§ 113 c SGB XI unverändert gut versorgt ist, gilt es folgendes zu berücksichtigen: unbenommen von den beschriebenen BMG-Entscheidungen gelten alle Rahmenverträge und Ordnungsrechtlichen Regelungen in Bezug auf diese Thematik auf Länderebene ebenso unverändert weiter wie einrichtungsinterne Vergütung-/Pflegesatzvereinbarungen.

Mögliche Perspektiven: Obergrenze schrittweise anheben

Die vom BMG genannten Gründe für die Aussetzung weiterer Anhebungen und verbindlicher Mindestwerte sind nur eingeschränkt nachvollziehbar. Sie orientieren sich erkennbar stärker an der Kassenlage als an den Bedar-

WAS BISHER ERREICHT WURDE

- Die rein quantitative Fachkraftquote wurde durch Vorbehaltsaufgaben nach § 4 Pflegeberufegesetz qualitativ weiterentwickelt.
- Organisations- und Arbeitsabläufe wurden in vielen Einrichtungen überprüft und neu strukturiert.
- Personalentwicklung ist wieder verstärkt in den Fokus gerückt.
- Funktionsstellen wurden in nahezu allen Rahmenverträgen der Länder ausgebaut.
- In den meisten Bundesländern sind personelle Zuwächse erkennbar.
- Ab 2027 soll die Pflegefachassistentenausbildung bundesweit vereinheitlicht werden und die bisherigen 27 Regelungen ablösen.
- Ordnungs- und Leistungsrecht nähern sich bundeslandintern bei Personalbemessung und Fachkraftanteilen zunehmend an.
- Korridorwerte ermöglichen es Einrichtungen, regionale Bedingungen stärker zu berücksichtigen.

fen von Bewohnenden und Mitarbeitenden und schon gar nicht mehr an den ursprünglichen Intentionen, die mit dem PSG II v. 21.12.2015 als Zielsetzungen formuliert wurden. Der in Folge mit PeBeM I festgestellte personelle Bedarf kann nicht dauerhaft mit Verweis auf Arbeitsmarkt, Finanzierung und schon gar nicht mit einer möglichen Spreizung zwischen Ober- und Untergrenze begründet werden.

Wars das? Sinnvoll wäre eine schrittweise jährliche Anhebung der Obergrenze nach § 113 c SGB XI in Richtung Algorithmus 2.1 H sowie eine Weiterentwicklung der Mindestpersonalausstattung, zunächst weiter als Orientierungswert. Beide Elemente könnten im zweijährigen GKV-Berichtsrhythmus beobachtet, ausgewertet und nachgesteuert werden.

Ein solches Vorgehen würde die finanzielle Lage berücksichtigen, ohne den Einrichtungen Entwicklungsmöglichkeiten zu nehmen. Vor allem würde es den „systemrelevanten“ Mitarbeitenden nicht die Entlastung und Anerkennung verweigern, die ihnen mit der Einführung der „neuen“ Personalbemessung und im Rahmen der Konzierten Aktion Pflege zugesagt wurde. ■

DAS WICHTIGSTE IN KÜRZE

- Das BMG hebt die Personalanhaltswerte derzeit nicht an und führt keine bundeseinheitliche Mindestpersonalausstattung ein.
- Die Begründung wirkt fiskalisch motiviert – viele Argumente sind seit PeBeM I bekannt.
- Algorithmus 2.1 H würde Spielraum für mehr Assistenzkräfte schaffen und Fachkräfte entlasten.
- Korridorwerte erlauben weitere Anpassung an regionale Arbeitsmärkte und Bedarfe.
- Rahmenverträge, Ordnungsrecht und Pflegesatzvereinbarungen gelten unverändert weiter.



Foto: Alexa Kirsch

Michael Wipp,
Inhaber WippCare,
Karlsruhe

Kontakt: [info@
michael-wipp.de](mailto:info@michael-wipp.de)