



Komplexe Vielfalt

Vor 18 Monaten begann die Umsetzung der Personalbemessung nach § 113 c SGB XI. Welche übergreifenden Regelungen liegen in den Bundesländern vor und wo liegen die größten Abweichungen? Eine Übersicht.

Text: Michael Wipp

Mit dem Umsetzungsbeginn zur Personalbemessung nach § 113 c SGB XI war auch die Erwartung verbunden, dass zu dieser Thematik eine verstärkte Annäherung der Ordnungs- und Leistungsrechtlichen Regelungen über die Bundesländer hinweg erfolgt. Denn trotz identischer Pflegebegutachtungsrichtlinien bestand zur Leistungserbringung eine völlig unterschiedliche personelle Ausstattung zwischen den Bundesländern – quantitativ und qualitativ. In der KAP hatten sich die Bundesländer dazu verpflichtet.

Nachdem in den „Gemeinsame Empfehlungen nach § 113 c Absatz 4 SGB XI zum Inhalt der Rahmenverträge nach § 75 Absatz 1 SGB XI i. V. m. § 113 c Absatz 5 SGB XI in der vollstationären Pflege“, auf Grund der extrem unterschiedlichen Ausgangsbasis in den Ländern kein Konsens für eine bundeseinheitliche Mindestpersonalausstattung erreicht werden konnte, hat man diesen Regelungsbedarf den Vertragspartnern in den Bundesländern überlassen und inzwischen zumindest „Mindestzielwerte“ als Monitoringgrundlage festgelegt.

Die jeweilige bundeslandspezifische Mindestpersonalausstattung ist nach Erhebungen bzw. auf Grundlage/in Anlehnung an bisherigen Regelungen festgelegt worden. Allgemein bekannt ist, dass die quantitative personelle Ausstattung zumindest anteilig die Qualität der zu erbringenden Pflege- und Betreuungsleis-

tungen mit beeinflusst. Da aber die künftige Fachkraftausstattung wesentlich von der Mindestausstattung abhängt, hat die neue Regelung – unbenommen von den Bestandschutzregelungen – auch erheblichen Einfluss auf die einrichtungsbezogene Fachkraftausstattung. (§ 113 c Abs. 5 SGB XI i. V. m. Gemeinsame Empfehlung § 113 c Abs. 4 SGB XI): „Für die mindestens zu vereinbarende Ausstattung gilt die Fachkraftquote gemäß den jeweiligen ordnungsrechtlichen Bestimmungen des Landes. Für die über die nach Absatz 1 hinausgehenden Personalanhaltswerte gilt die Fachkraftquote nicht.“

Aktuell hinkt das Ordnungsrecht dem Leistungsrecht hinterher, obwohl die Logik eigentlich umgekehrt angedacht ist.

Um eine einheitliche Grundlage zum Vergleich der bundeslandspezifischen Mindestpersonalausstattungen zu ermöglichen, wurde in diesem Beispiel eine Einrichtung mit 100 Bewohnern und der dargestellten Bewohnerstruktur nach Pflegegraden zugrunde gelegt (siehe Tabelle 1 auf Seite 28). Als personelle Obergrenze gelten die Personalanhaltszah-

4,05

VK-Stellen beträgt die Differenz zwischen der Personalobergrenze und der landesspezifischen Untergrenze in Bayern und in Mecklenburg-Vorpommern 14,71 VK-Stellen – bei identischer Bewohnerstruktur nach Pflegegraden.



len nach § 113 c Abs. 1 SGB XI (siehe Tabelle 2 auf Seite 28). Somit ist jeweils die maximale Personalausstattung zu sehen, die logischerweise für alle identisch ist, die möglichen Vollzeitstellen ausgerichtet an der Mindestpersonalausstattung, der entsprechende Fachkraftanteil und die Differenz zwischen maximaler und Mindestpersonalausstattung in VK-Stellenkontingenten. Um die Vergleichbarkeit übersichtlicher zu gestalten, wurde zwischen Bundesländern mit einer Differenzierung nach Qualifikationsniveaus (= QNs) und ohne Differenzierung unterschieden.

Es ist interessant zu sehen, wie sich bei den Bundesländern mit Pflegeschlüssel/Pflegegraden ohne Differenzierung nach QNs bei gleichen Pflegegraden und identischer Bewohnerstruktur aufgrund der differierenden

Pflegeschlüssel unterschiedliche VK-Stellenkontingente pro Pflegegrad und insgesamt ergeben (Übersicht 1). So hat z. B. Hamburg in den Pflegegraden 4 und 5 „bessere“ Schlüssel als Bayern, aber durch die wiederum „schlechteren“ in den Pflegegraden 1–3 relativiert sich das wieder in Bezug auf die insgesamt daraus abzuleitenden Stellenkontingente. Es stellt sich die Frage nach der Logik. Die Unterschiede setzen sich aber auch bei der Differenzierung nach QNs in Verbindung mit den Vollzeitäquivalenten (= VZÄ) fort (Übersicht 2).

Funktionsstellen und pflegegrad-unabhängige Personalanhaltswerte

Auch hier sind die Unterschiede erheblich. Während das Bundesland Bayern auf Grund der bisherigen bereits weit über dem Bundesdurchschnitt liegenden personellen Ausstattung durch die Begrenzung über die Personalobergrenzen nach § 113 c Abs. 1 SGB XI nur wenig Spielraum innerhalb der Pflegegradschlüssel 1–5 zum Erhöhen hatte, besteht dort die Möglichkeit der bundesweit quantitativ besten Ausstattung mit Funktionsstellen. Bei einigen Bundesländern bestehen diesbezüglich über die PDL/verantwortliche Pflegefachkraft hinaus wenig Möglichkeiten zur Vereinbarung von pflegegradunabhängigen Funktionsstellen. Die gesamte einrichtungsinterne Fachkraftausstattung ist abhängig von:

- der Inanspruchnahme/Wahl der Mindestpersonalausstattung (= Bezugsgröße f. Fachkraftanteil),
- der quantitativen Ausgestaltung der (zusätzlichen) Fachkraft-Funktionsstellen,
- der landesspezifischen Form der Anrechnung von Funktionsstellen (z. B. Bayern drei Varianten) auf die Mindestpersonalausstattung und/oder den Fachkraftanteil,
- Bestandschutzregelungen (in Abhängigkeit von der Dauer deren Fortbestands).

(Keine) Differenzierung nach Qualifikationsniveaus

Es ist nachvollziehbar, dass viele Bundesländer (zunächst) keine Differenzierung zwischen den Personalanhaltswerte vorgenommen haben, weil die Ebene QN 3 weitgehend noch fehlt und noch viel Zeit vergehen wird, bis diese in ausreichender Anzahl zur Verfügung steht. Geplanter Umsetzungsbeginn der Pflegeassistentenausbildung mit max. 18 Monaten Ausbildungsdauer ist der 1.1.2027 (siehe Tabelle rechts).

Nicht nur, dass es Bundesländer gibt, die weder ordnungs- noch leistungsrechtlich ihre

BEWOHNERSTRUKTUR NACH PFLEGEGRADEN

	Bewohnerstruktur	PG Mix
PG 1	0,95	0,95
PG 2	22,11	44,22
PG 3	32,55	97,65
PG 4	29,15	116,6
PG 5	15,24	76,2
	100	335,62
		3,3562

Quelle: Wipp

Das Beispiel stellt die Bewohnerstruktur differenziert nach Pflegegraden dar, einschließlich Pflegegradmix.

PERSONALOBERGRENZEN § 113 C SGB XI

Hilfskraft ohne Ausbildung	Hilfskraft mit Ausbildung	Fachkraft
0,0872	0,0564	0,077
0,1202	0,0675	0,1037
0,1449	0,1074	0,1551
0,1627	0,1413	0,2463
0,1758	0,1102	0,3842

STELLENKONTINGENTE

Hilfskraft ohne Ausbildung	Hilfskraft mit Ausbildung	Fachkraft	VK-Stellen
0,08284	0,05358	0,07315	
2,657622	1,492425	2,292807	
4,716495	3,49587	5,048505	
4,742705	4,118895	7,179645	
2,679192	1,679448	5,855208	
14,878854	10,840218	20,449315	46,168387

Quelle: Wipp

Ermittlung der Stellenkontingente auf Basis der Bewohnerstruktur aus dem o. g. Beispiel, ohne Funktionsstellen nach der bundesweit geltenden Personalobergrenze.

Hausaufgaben (komplett) abgeschlossen haben – Hessen hat insgesamt die „rote Laterne“ – sondern auch das, was bisher umgesetzt wurde, ist mehr denn je von einer bundesländerübergreifenden Systematik entfernt. Aktuell hinkt das Ordnungsrecht dem Leistungsrecht hinterher, obwohl die Logik eigentlich umgekehrt angedacht ist.

Regelungen, die weitgehend für alle Bundesländer gelten

1. Fachkraftanteil/„Quoten“ richtet sich an der landesspezifischen Mindestpersonal-ausstattung aus/Aufwuchspersonal fällt nicht unter die jeweilige „Quotenregelung“; Mitarbeiter nach § 43b SGB XI ohnehin nicht.
2. Die meisten Bundesländer differenzieren nicht zwischen den drei Qualifikationsebenen, andere mit Differenzierung, aber mit Substitutionsmöglichkeiten; QN 1 gem. PeBeM-Studie spielt nirgendwo eine Rolle (= Hilfskraftpersonal ohne Ausbildung).
3. Einheitlich übernommen ist für die Bundesländer mit der Differenzierung nach QNs, dass ein Personalaufwuchs auch in nur einer oder zwei der Qualifikationsgruppen bis zur Höhe der jeweiligen Personalan-haltswerte in § 113 c Absatz 1 SGB XI vereinbart werden kann.
4. Überführung §§ 84 Abs. 9 und 8 Abs. 6 SGB XI in die Gesamtpersonalausstattung (Bestandsschutz)

Manche der unterschiedlichen Regelungen machen weder Sinn noch sind sie im Interesse von Bewohnern, Mitarbeitern und den Einrichtungen.

5. Verbleibende rein quantitative ordnungsrechtliche Besetzungsvorgaben bilden in-zwischen die Ausnahme mit beispielsweise Nachtdienst 1 zu 45 (Baden-Württemberg) mit Abweichungsmöglichkeit und 1 zu 40 im Tagdienst (Sachsen-Anhalt). Nachtdienst: mindestens eine Pflegefachkraft muss anwesend sein.
6. Springerpools: Regelungen sollen folgen/nach noch terminiert werden (z. B. Baden-Würt-

ALTENHEIM DIGITALKONFERENZ

Welche Strategien, Stolpersteine und Best Practice-Modelle gibt es bei der Umsetzung von PeBeM/§ 113 c SGB XI? Auf der Altenheim Digitalkonferenz am **19. März 2025** geht es um Tipps und Erfahrungen aus der Praxis.



➤ Mehr Infos zum Programm & Anmeldung: <https://vinc.li/pebem-2025>

Wer differenziert nach Qualifikationsniveaus?

Bundesländer ohne Differenzierung nach Qualifikationsniveaus (= Pflegeschlüssel)	Bundesländer mit Differenzierung nach Qualifikationsniveaus (= Personalanhaltswerte/VZÄ)
1. Hamburg	1. Baden-Württemberg (Differenzierung nach Gesamt- und Fachkraft VZÄ)
2. Bayern	2. Saarland
3. Niedersachsen	3. Nordrhein-Westfalen
4. Rheinland-Pfalz (mit und ohne Differenzierung nach Qualifikationsniveaus)	4. Sachsen-Anhalt
5. Schleswig-Holstein	5. Mecklenburg-Vorpommern
6. Berlin	
7. Brandenburg	
8. Sachsen (Schlüssel für Pflege und für Betreuung)	
9. Thüringen	
10. Bremen	
11. Hessen?	

FK = Fachkräfte; VZÄ = Vollzeitäquivalente

temberg bis 30.6.2025); sind im Rahmenvertrag angesprochen (Schleswig-Holstein) oder sind gar nicht explizit aufgeführt.

7. Bei Unterschreiten der Mindestpersonal-ausstattungen gelten allgemein sehr großzügige Übergangsregelungen für bestehende Vereinbarungen bzw. Zeitvorgaben bis wann die Mindestausstattung zu erreichen ist.
8. Regelung PUEG in Bezug auf „Überführung“ von Hilfskraftpersonal nach QN 3.
9. Es soll daraufhin gearbeitet werden, sich der Personalstruktur (= drei Qualifikationsebenen) nach § 113 c Abs. 1 anzunähern.
10. Dauerhafter Bestandsschutz für Personal, das vor der Umsetzung von § 113 c SGB XI vorgehalten wurde, sofern dieses auch tatsächlich vorgehalten wird.



PERSONELLE MINDESTAUSSTATTUNG: BUNDESLÄNDER MIT PFLEGESCHLÜSSELN OHNE DIFFERENZIERUNG

	Hamburg		Bremen		Bayern		Niedersachsen		Rheinland-Pfalz	
	Pflege-schlüssel	VK-Stellen	Pflege-schlüssel	VK-Stellen	Pflege-schlüssel	VK-Stellen	Pflege-schlüssel	VK-Stellen	Pflege-schlüssel	VK-Stellen
Pflegegrad 1	13,40	0,07	6,40	0,15	6,70	0,14	6,26	0,15	5,73	0,17
Pflegegrad 2	4,60	4,81	4,99	4,43	3,49	6,34	4,21	5,25	3,63	6,09
Pflegegrad 3	2,80	11,63	3,04	10,71	2,56	12,71	2,95	11,03	2,90	11,22
Pflegegrad 4	1,99	14,65	2,16	13,50	2,00	14,58	2,23	13,07	2,27	12,84
Pflegegrad 5	1,77	8,61	1,92	7,94	1,82	8,37	2,01	7,58	1,68	9,07
Max. Pers.Ausstatt. § 113 c Abs. 1 SGB XI		46,17		46,17		46,19		46,17		46,17
Mindest Pers.Ausstatt.:		39,76		36,72		42,14		37,09		39,39
Max. Differenz		6,41		9,45		4,05		9,08		6,77
Fachkraftanteil 50 Prozent v. Mindestausstatt.:		19,88		18,36				18,55		17,75
Fachkraftanteil Hamburg bei 40 Prozent:		15,90								
Fachkraftanteil Bayern 43 Prozent:						18,12				

Der jeweilige Fachkraftanteil weist keine großen Schwankungen auf, bezogen auf die Gesamtmitarbeiteranzahl dagegen schon – beispielweise zwischen Hamburg und Bremen. In Sachsen besteht eine Differenzierung zwischen Pflege und Betreuung (sofern von der Pflegeeinrichtung bisher vereinbart).

PERSONELLE MINDESTAUSSTATTUNG: BUNDESLÄNDER MIT VOLLZEITÄQUIVALENTEN (VZÄ) DIFFERENZ

	Baden-Württemberg		Saarland			
	Mindestausstattung		Mindestpersonalmenge VZÄ n. Qualifik.			
	VZÄ	VK-Stellen	Hilfskraft ohne Ausbildung	Hilfskraft mit Ausbildung	Fachkraft	Gesamt
Pflegegrad 1	0,1637	0,16	0,0633	0,0158	0,0791	
Pflegegrad 2	0,2101	4,65	0,1266	0,0316	0,1582	
Pflegegrad 3	0,3067	9,98	0,1404	0,0351	0,1754	
Pflegegrad 4	0,3922	11,43	0,1544	0,0386	0,1931	
Pflegegrad 5	0,4310	6,57	0,1606	0,0402	0,2008	
Max. Pers.Ausstatt. § 113 c Abs. 1 SGB XI		46,17				46,17
Mindest Pers.Ausstatt. In VK-Stellen:		32,78				35,94
Max. Differenz in VK-Stellen Ober- zu Untergrenze		13,38				10,23
Fachkraftanteil 50 Prozent v. Mindestausstatt.:						17,97
Fachkraftanteil Baden-Württemberg unterer Korridorwert:		16,4				

Der jeweilige Fachkraftanteil weist keine großen Schwankungen auf, mit Ausnahme bei der Inanspruchnahme des untersten Fachkraftkorridors in Baden-Württemberg. Baden-Württemberg wurde in diese Übersicht nach VZÄ aufgenommen, weil zwar nicht nach Qualifikationsniveaus, aber nach der Gesamtmitarbeiteranzahl und einem Fachkraftanteilkorridor über VZÄ differenziert wird. Baden-Württemberg ermöglicht die geringste Mindestpersonalausstattung bei gleichzeitiger Wahlmöglichkeit eines Fachkraftanteils knapp über

NG NACH QUALIFIKATIONSNIVEAUS

	Schleswig-Holstein		Berlin		Brandenburg		Sachsen Pflege			Sachsen Betreuung			Thüringen	
	Pflege-schlüssel	VK-Stellen	Pflege-schlüssel	VK-Stellen	Pflege-schlüssel	VK-Stellen	Pflege-schlüssel	VZÄ	VK-Stellen	Betreuungs-schlüssel	VZÄ	VK-Stellen	Pflege-schlüssel	VK-Stellen
	5,6657	0,17	7,25	0,13	4,21	0,23	8,4	0,119	0,11	36,75	0,0272	0,03	2,60	0,37
	4,2882	5,16	3,90	5,67	3,28	6,74	4,57	0,2188	4,84	36,75	0,0272	0,60	2,60	8,50
	3,0684	10,61	2,80	11,63	2,89	11,26	2,94	0,3401	11,07	36,75	0,0272	0,89	2,60	12,52
	2,2717	12,83	2,20	13,25	2,25	12,96	2,21	0,4525	13,19	36,75	0,0272	0,79	2,60	11,21
	1,865	8,17	1,80	8,47	1,76	8,66	2,05	0,4878	7,43	36,75	0,0272	0,41	2,60	5,86
		46,17		46,17		46,17						46,17		46,17
		36,94		39,14		39,84						39,37		38,46
		9,23		7,03		6,32						6,80		7,71
		18,47		19,57	SQV Regelung	19,92						19,68		19,23

Quelle: Wipp

UMRECHNUNG NACH QUALIFIKATIONSNIVEAUS

	Nordrhein-Westfalen				Sachsen-Anhalt				Mecklenburg-Vorpommern			
	Mindestpersonalmenge VZÄ n. Qualifik.				Mindestpersonalmenge VZÄ n. Qualifik.				Mindestpersonalmenge VZÄ n. Qualifik.			
	Hilfskraft ohne Ausbildung	Hilfskraft mit Ausbildung	Fachkraft	Gesamt	Hilfskraft ohne Ausbildung	Hilfskraft mit Ausbildung	Fachkraft	Gesamt	Hilfskraft ohne Ausbildung	Hilfskraft mit Ausbildung	Fachkraft	Gesamt
	0,0698	0,0451	0,0616		0,0690	0,0440	0,0601		0,0490	0,0317	0,0433	
	0,0962	0,0540	0,0830		0,0938	0,0527	0,0809		0,0913	0,0513	0,0787	
	0,1159	0,0859	0,1241		0,1130	0,0838	0,1210		0,1043	0,0773	0,1116	
	0,1302	0,1130	0,1970		0,1269	0,1102	0,1921		0,1091	0,0947	0,1652	
	0,1406	0,0882	0,3074		0,1371	0,0860	0,2997		0,1058	0,0663	0,2312	
				46,17				46,17				46,17
				36,94				36,02				31,46
				9,23				10,15				14,71
			(QN 4)	16,36				18,01				15,73

Quelle: Wipp

50 Prozent und der Inanspruchnahme der Obergrenze nach § 113 c SGB XI. Im Saarland beinhaltet der Rahmenvertrag Pflegeschlüssel nach Pflegegraden und bei Personalaufwuchs eine stellenmäßig identische Umrechnung in VZÄ.

Für beide Übersichten gilt, dass die Spanne zwischen der Mindestausstattung und der Obergrenze nach § 113 c SGB XI erheblichen Gestaltungsraum bietet. Jeweils farblich markiert ist das Fachkraftstellenkontingent.



Unterschiede in der bundesland-spezifischen Umsetzung

1. Völlig unterschiedliche Pflegeschlüssel/VZÄ bezogen auf die Pflegegrade 1–5 in der Gewichtung (Übersichten 1 und 2)
2. Vorgaben zum Pflegefachkraftanteil in Prozent an dem gesamten Fachkraftanteil (90 Prozent Baden-Württemberg und Saarland, 85 Prozent Sachsen-Anhalt). Begründung: Aufgaben § 4 PflBG
3. Fachkraftanteil mit verschiedenen Varianten: Keine Fachkraftquote; 50 Prozent gemessen an der Mindestpersonalausstattung (= überwiegende Regelung) oder 43 Prozent (= Bayern) oder auch bis zu 40 Prozent (Hamburg)
4. Regelungen zum Nachtdienst; unbenommen von mindestens eine Pflegefachkraft überwiegend keine Vorgaben oder 1 zu 45 oder 1 zu 40–50; Schleswig-Holstein hat bisherige Vorgaben aufgehoben; Bayern und Baden-Württemberg haben die qualitativen und quantitativen Nachtdienstvorgaben angepasst.
5. Große Spannbreiten der Personalschlüsselkorridore in Baden-Württemberg zwischen der Gesamtmitarbeiterausstattung und dem darin enthaltenen wählbaren Fachkräfteanteil, um das Spannungsfeld zwischen Personalmangel und Qualitätsanspruch zu berücksichtigen.
6. Einzelne Bundesländer regeln unter Bezugnahme auf die „Gemeinsame Empfehlung nach § 113 c Abs. 4 SGB XI“ ergänzend welche weiteren Qualifikationen unter Fachkraftpersonal und welche unter Hilfskraftpersonal zu berücksichtigen sind (Bsp. Schleswig-Holstein und Mecklenburg-Vorpommern).
7. Bestandsschutzregelungen nach § 113 c Absatz 2 Satz 1 Nummer 1 SGB XI sind nicht immer explizit erwähnt. Darüber hinaus sehr differenzierte Regelungen: bestandsgestützte/nicht bestandsgestützte Stellen (Bsp. NRW).
8. Unterschiedliche Regelungen zur Anrechnung von Stellenanteilen der Sonderfunktionsstellen auf das gesamte vorgehaltene Pflege- und Betreuungspersonal bzw. auch bei der Ermittlung/Einbezug dieser Anteile auf den (Mindest-)fachkraftanteil. Auch abweichende Regelungen bezüglich des Einbezugs von Fach- und Hilfskraftstellen nach §§ 84/9 und 8/6 SGB XI.
9. Fortgebildete QN 2 Mitarbeiter nach den Vorgaben des ergänzten Rahmenvertrags können im Verhältnis von 3 zu 1 auf QN 3 angerechnet werden (Bsp. Saarland), Sub-

stitutionsregelungen auch in Mecklenburg-Vorpommern.

10. Rheinland-Pfalz: „5-er Regel“ zum Personalaufwuchs; erster Schritt bis 1.1.2026 ein Fünftel des gesamten Stellenmehrbedarfs zwischen Einrichtung interner Ausstattung und der Obergrenze nach § 113 c Abs. 1 Ziffer 1–3.

Die Komplexität und Vielfalt der Regelungen, manchmal auch nur in Nuancen, ist beeindruckend und würde in der Darstellung den Rahmen völlig sprengen. Letztlich kommt man nicht umhin die landesspezifischen ordnungs- und leistungsrechtlichen Vereinbarungen zu kennen und deren Fortschreibung zu beachten. Bei allen Abweichungen und Ungereimtheiten darf eines nicht vergessen werden:

- Mit der Umsetzung von PeBeM bestehen erstmalig in Deutschland bundeseinheitlich Personalobergrenzen.
- Erstmalig einheitliche Mindestzielkorridore als Untergrenze (Monitoringwert)
- Die längst überholte Fachkraftquote wurde – bundeslandabhängig – in zeitgemäße Strukturen überführt, die sich auch an dem Pflegeberufegesetz orientieren.

Fazit

Bei der Betrachtung der Unterschiede zwischen den Ländern kommt man nicht umhin die dort zugrundeliegenden Entscheidungen bzw. Voraussetzungen in die Betrachtung mit einzubeziehen. Vorschnell in gut oder schlecht zu unterscheiden, macht keinen Sinn, sondern auf die aus den ersten Umsetzungsschritten möglichen Annäherungspotenziale in Bezug auf mehr Einheitlichkeit zwischen den Ländern hinzuarbeiten. Das würde allen Beteiligten helfen. ■



Foto: Alexa Kirsch

Michael Wipp,
WippCARE
Beratung für Pflegeeinrichtungen
Kontakt: www.michael-wipp.de



DAS WICHTIGSTE IN KÜRZE

Manche der unterschiedlichen Regelungen machen weder Sinn, noch sind sie im Interesse von Bewohnern, Mitarbeitern und den Einrichtungen. Es sei den Vertragspartnern gegenüber die Empfehlung erlaubt, auch vermehrt einen Blick über das Landesgebiet hinaus zu werfen und die andernorts getroffenen Entscheidungen und deren Hintergründe ernsthaft zu reflektieren und ggf. zu übernehmen.