

§ 113c SGB XI Personalbemessung in Berlin –FAQ für die Praxis

I. Abschnitt: FAQ zu bundesrechtlichen Vorgaben

1. Welche bundesrechtlichen Vorgaben gibt es?

Die FAQ zu den die bundesrechtlichen Regelungen zur Personalbemessung finden Sie [hier](#).

2. Gibt es eine Pflicht zur Umsetzung der neuen Personalbemessung?

In § 113c Absatz 7 SGB XI ist geregelt, dass das Bundesministerium für Gesundheit (BMG) alle zwei Jahre, erstmals im Jahr 2025, eine Anpassung der Personalanhaltswerte nach Absatz 1 und der Grundlagen für die mindestens zu vereinbarende personelle Ausstattung nach Absatz 5 Satz 1 Nummer 1 prüft.

Die Prüfung erfolgt insbesondere im Hinblick auf:

1. die vorliegenden Erkenntnisse aus der wissenschaftlich gestützten Begleitung der Einführung und Weiterentwicklung des wissenschaftlich fundierten Verfahrens zur einheitlichen Bemessung des Personalbedarfs in Pflegeeinrichtungen nach qualitativen und quantitativen Maßstäben für vollstationäre Pflegeeinrichtungen nach § 8 Absatz 3b SGB XI,
2. die Erkenntnisse aus dem Bericht des Spitzenverbandes Bund der Pflegekassen nach § 113c Absatz 8 SGB XI und
3. die Arbeitsmarkt- und Ausbildungssituation im Pflegebereich.

§ 113c Absatz 8 SGB XI beinhaltet darüber hinaus, dass das BMG erstmals bis zum 30. Juni 2024 und anschließend alle zwei Jahre, beginnend mit dem 31. Dezember 2025 (...) Zielwerte für eine bundeseinheitliche, mindestens zu vereinbarende personelle Ausstattung festlegt. Somit besteht bis zur jeweiligen rahmenvertraglichen Umsetzung in Berlin (für die sogenannte Konvergenzphase) keine unmittelbare Verpflichtung der Träger gemäß § 113c SGB XI vorzugehen und entsprechende Konzepte zu entwickeln. Dennoch ist die politische Absicht und Perspektive klar ersichtlich, dass aufgrund der vorliegenden wissenschaftlichen Erkenntnisse eine Veränderung der Personalstruktur in stationären Pflegeeinrichtungen auf den Weg gebracht wurde und eine schrittweise Annäherung an die Personalanhaltswerte des § 113c SGB XI erfolgen soll. Die strategische Auseinandersetzung mit diesem Thema ist mit Blick auf die Zukunftsfähigkeit vollstationärer Langzeitpflegeeinrichtungen dringend angeraten.

3. Ausblick: Wie wirkt sich die geplante bundeseinheitliche Pflegeassistentenausbildung aus?

Da die Gleichwertigkeit der Berliner Pflegefachassistentenausbildung mit der geplanten bundeseinheitlichen Regelung gesichert und kein Anerkennungsverfahren erforderlich ist, besteht keine Notwendigkeit auf die Einführung der bundeseinheitlichen Pflegeassistentenausbildung zu warten.

Mit dem Gesetzesvorhaben wird angestrebt, die bisher in den Bundesländern unterschiedlich geregelten Assistenz- bzw. Helferausbildungen in ein bundeseinheitliches Berufszulassungsgesetz für Pflegeassistenten zu überführen. Der vorgelegte Referentenentwurf für die generalistisch orientierte Pflegeassistenten- bzw. -hilfeausbildung enthält u.a. folgende Inhalte:

- Ausbildungsdauer: 18 Monate, Teilzeit 36 Monate
- Finanzierung der bundeseinheitlichen Pflegeassistentenausbildung über einen Ausgleichsfond, einschließlich einer anteiligen Zahlung durch das Land
- Ausbildungsbeginn: ab 01. Januar 2027 möglich
- Vorbereitung der Finanzierung über den Ausbildungsfonds ab 01. Januar 2026
- Übergangsregelung für Beginn der landesspezifischen Altausbildungen bis 31. Dezember 2027

II. Abschnitt: FAQ Berlin

1. Was ist für die Übergangsphase im Land Berlin geregelt?

Die Übergangsphase (sog. Konvergenzphase) bis zu einer rahmenvertraglichen Vereinbarung ist in den „Festlegungen der AG § 75 SGB XI zur Umsetzung § 113c SGB XI auf der Grundlage der Gemeinsamen Bundesempfehlungen nach § 113c Absatz 4 SGB XI für das Land Berlin“ (Anhang 1) geregelt.

1.1 Welche Mindestpersonalausstattung für Pflege- und Betreuungspersonal gilt?

§ 21 des Rahmenvertrages (vom 01.01.2012 und den drei Ergänzungsvereinbarungen zuletzt vom 01.04.2021) nach § 75 SGB XI gibt die Mindestpersonalausstattung gemäß § 113c SGB XI vor.

1.2 Ab wann kann eine Mehrpersonalisierung gemäß § 113c SGB XI vereinbart werden?

Neuverhandlungen bezüglich der personellen Ausstattung unter Berücksichtigung § 113c Absatz 1 SGB XI i. V. m. Absatz 3 SGB XI sind seit 01.07.2023 im Rahmen einer Einzelverhandlung (Vergütungsvereinbarung gemäß § 85 SGB XI) möglich.

1.3 Müssen Pflegehilfskräfte und Pflegeassistenzkräfte im entsprechenden Verhältnis zueinander aufgebaut werden?

Ein Personalaufwuchs kann auch in nur einer oder zwei der Qualifikationsgruppen bis zu Höhe der jeweiligen Personalwerte in § 113c Absatz 1 SGB XI im Sinne einer schrittweisen Konvergenzphase vereinbart werden.

Bis auf Weiteres kann Pflegehilfskraftpersonal mit Qualifikationsniveau 1 und 2 als Qualifikationsniveau 3 eingesetzt werden.

1.4 Inwieweit muss die Fachkraftquote nach dem Wohnteilhabegesetz (WTG) Berlin berücksichtigt werden?

Die in der WTG-Personalverordnung geregelte Fachkraftquote von 50 % wird nicht auf den Personalaufwuchs nach § 113c SGB XI, sondern nur auf das Mindestpersonal gemäß § 21 desRV angewendet.

1.5 Welche Personalausstattung ist in der Nacht einzuhalten?

„In vollstationären Pflegeeinrichtungen muss zu jeder Tages- und Nachtzeit mindestens eine Pflegefachkraft anwesend sein, [...]“ (§ 8 Absatz 4 WTG PersV).

2. Wie kann Mehrpersonal nach § 113c SGB XI beantragt werden?

Die Mehrpersonalisierung kann sowohl im Rahmen einer einrichtungsindividuellen als auch einer pauschalen Verhandlung einer Vergütungsvereinbarung nach § 85 SGB XI geltend gemacht und vereinbart werden. Die pauschale Verhandlung steht nur den Anwendern des regional üblichen Entgeltlevels offen.

Den aktuellen Stand der Kostenblätter individuell finden Sie hier (bitte wählen Sie immer die Region AOK Nordost- Berlin): <https://www.aok.de/gp/stationaere-pflege/vollstationaere-pflege>

3. Wie wird sich die Fachkraftquote in Berlin perspektivisch entwickeln?

Ziel des neuen Personalbemessungsverfahrens ist, dass die gesetzlichen Regelungen für einen qualifikationsorientierten Personaleinsatz perspektivisch die gesetzliche Fachkraftquote ablösen. Zum aktuellen Umgang mit der Fachkraftquote siehe FAQ 1.4.

Perspektivisch werden sowohl die rahmenvertragliche als auch die ordnungsrechtliche Fachkraftquote vollständig entfallen. Die Verteilung der Qualifikationsniveaus wird sich dann ausschließlich aus den Personalschlüsseln des Rahmenvertrages ergeben, welche auf der Struktur des § 113c SGB XI beruhen.

4. Pflegefachassistentenausbildung

4.1 Berufsbild Pflegefachassistenz

Die Ausbildung zur Pflegefachassistentin oder zum Pflegefachassistenten vermittelt die erforderlichen fachlichen und personalen Kompetenzen für die qualifizierte Mitwirkung bei der Pflege, Versorgung und Betreuung zu pflegender Menschen in akut und dauerhaft stationären sowie ambulanten Einrichtungen.

Pflegefachassistentinnen und Pflegefachassistenten können daher in allen Versorgungsbereichen der Pflege, also im Krankenhaus, in Pflegeheimen und bei Pflegediensten eingesetzt werden. Sie unterstützen dabei die Pflegefachpersonen in ihrer täglichen Arbeit.

Die Mitwirkung von Pflegefachassistentinnen und -assistenten an der Pflege, Versorgung und Betreuung pflegerisch zu versorgender Personen umfasst präventive, kurative, rehabilitative, palliative und sozialpflegerische Maßnahmen. Diese dienen der Erhaltung, Förderung, Wiedererlangung oder Verbesserung der physischen und psychischen Situation der pflegerisch zu versorgenden Menschen, soweit die Mitwirkung nicht anderen Berufsgruppen vorbehalten ist. Sie erfolgt entsprechend dem allgemein anerkannten Stand pflegewissenschaftlicher, medizinischer und weiterer bezugswissenschaftlicher Erkenntnisse auf Grundlage einer pflegeberuflichen Ethik. Sie berücksichtigt die konkrete Lebenssituation, den sozialen, kulturellen und religiösen Hintergrund, die sexuelle Orientierung sowie die Lebensphase der zu pflegenden Menschen. Sie unterstützt die Selbstständigkeit der pflegerisch zu versorgenden Menschen und achtet deren Recht auf Selbstbestimmung.

Ein Tätigkeitsschwerpunkt von Pflegefachassistentinnen und -assistenten liegt auf der selbstständigen Umsetzung der pflegerischen Maßnahmen, die von Pflegefachkräften gemeinsam mit den pflegebedürftigen Menschen geplant werden. Zu diesen Maßnahmen gehören zum Beispiel die Durchführung von körperbezogenen Pflegemaßnahmen in stabilen Pflegesituationen oder die Unterstützung bei der Mobilität sowie die Betreuung und Begleitung im Alltag. Die Prozessverantwortung ist den Pflegefachpersonen vorbehalten.

Unter der Anleitung und Überwachung einer Pflegefachperson werden von Pflegefachassistentinnen und -assistenten darüber hinaus auch ausgewählte, ärztlich veranlasste diagnostische und therapeutische Maßnahmen übernommen. Beispiele hierfür sind das Messen und Dokumentieren von Vitalwerten sowie die Unterstützung bei der Medikation, z. B. mittels Tabletten, Insulininjektionen und medizinischer Salben.

4.2 Wer kann Pflegefachassistenzkräfte (als Träger der praktischen Ausbildung) ausbilden?

Der Träger der praktischen Ausbildung (Ausbildungsbetrieb) schließt mit den Auszubildenden einen Ausbildungsvertrag ab. Der Ausbildungsbetrieb kann ein Krankenhaus, eine Einrichtung der stationären Langzeitpflege oder ein ambulanter Pflegedienst sein. Für die Ausbildung zur Pflegefachassistenz sind auch ambulante Pflegeeinrichtungen mit einer Zulassung nach § 71 Absatz 1 und § 72 Absatz 1 SGB XI geeignet.

4.3 Wer darf die Praxisanleitung für Pflegefachassistentenauszubildende übernehmen?

Die Vorgaben zur Praxisanleitung und zu den Qualifikationsanforderungen der Praxisanleitenden sind in § 4 der Berliner Pflegefachassistenz-, -Ausbildungs- und - Prüfungsverordnung – (BlnPflFA-APrV) geregelt und orientieren sich an den Vorgaben des § 4 Absatz 2 und 3 der Pflegeberufe-, -Ausbildungs- und –Prüfungsverordnung (PflAPrV). Abweichend davon können bis zu 50 Prozent der Praxisanleitung unter der Gesamtverantwortung einer praxisanleitenden Pflegefachperson auch durch andere, für die Vermittlung der Ausbildungsinhalte geeigneten

Personen mit berufspädagogischer Zusatzqualifikation und regelmäßiger, insbesondere berufs-pädagogischer Fortbildung erfolgen.

Bis zum 31. Dezember 2027 (Übergangsphase) können mindestens dreijährig erfahrene Pflegefachpersonen, Pflegefachassistenten- und Pflegehilfskräfte auch ohne berufspädagogische Zusatzqualifikation und regelmäßige berufspädagogische Fortbildung als geeignete Personen für die Praxisanleitung eingesetzt werden (§ 4 Absatz 4 Berliner Pflegefachassistenten-Ausbildungs- und Prüfungsverordnung).

Ab dem 01.01.2028 muss die Praxisanleitung grundsätzlich durch einen qualifizierten Praxisanleitenden erfolgen. Abweichend davon können bis zu 50 Prozent unter der Verantwortung des Praxisanleitenden durch andere geeignete Personen erbracht werden wie z.B. eine Pflegefachkraft oder eine Pflege(fach)assistentkraft.

Das Landesamt für Gesundheit und Soziales (LAGeSo) hat mit Stand 25.04.2024 eine [Handreichung zur berufspädagogischen Zusatzqualifikation und Pflichtfortbildung von praxisanleitenden Personen](#) veröffentlicht. Ergänzende Empfehlungen für die berufspädagogische Zusatzqualifikation auf Landesebene werden demnächst veröffentlicht.

4.4 Wie ist die Pflegefachassistentenausbildung in Berlin geregelt?

Die Ausbildung dauert in Vollzeit 18 Monate und ist generalistisch ausgerichtet. Sie bereitet die Auszubildenden auf die verschiedenen Versorgungsbereiche ihrer zukünftigen pflegerischen Tätigkeit vor und eröffnet einen qualifizierten Einstieg mit staatlicher Anerkennung in die pflegeberufliche Bildung. Die Ausbildung richtet sich sowohl an Schulabgängerinnen und Schulabgänger, Menschen mit Interesse an der Ausübung eines Pflegeberufes, als auch an Menschen mit Berufserfahrung in der Pflege (z. B. Pflegehilfskräfte mit Basisqualifikation oder Betreuungskräfte).

Die Ausbildung orientiert sich im Aufbau eng an der generalistischen 3-jährigen Pflegefachausbildung. So findet der praktische Teil der Ausbildung ebenfalls in den drei zentralen Versorgungsbereichen, der stationären und ambulanten Langzeitpflege sowie in der stationären Akutpflege statt. Der theoretische und praktische Unterricht an der Pflegeschule ist alters- und versorgungsbereichsübergreifend gestaltet. Der Ausbildungsbetrieb ist verpflichtet, über Kooperationsverträge alle gesetzlich vorgeschriebenen Praxiseinsätze sicherzustellen.

Insgesamt durchlaufen die Auszubildenden mindestens vier Praxiseinsätze, wobei sie die überwiegende Zeit bei ihrem Ausbildungsbetrieb eingesetzt sind:

1. Einsatz beim Träger der praktischen Ausbildung (Ausbildungsbetrieb), hier bspw. stationäre Langzeitpflege (200 Stunden)
2. Einsatz Versorgungsbereich Akutpflege (240 Stunden)
3. Einsatz Versorgungsbereich ambulante Langzeitpflege (240 Stunden)
4. Einsatz beim Träger der praktischen Ausbildung, hier stationäre Langzeitpflege (520 Stunden)

Weitere Informationen zur Pflegefachassistentenausbildung in Berlin:

[ArbeitGestalten- Handbuch Pflegefachassistenten Berlin](#)

[LaGeSo- Pflegefachassistentenausbildung im Land Berlin](#)

[SenWGP- Ausbildung zur Pflegefachassistentin oder zum Pflegefachassistenten in Berlin](#)

4.5 Kann die Ausbildung berufsbegleitend erfolgen?

Nein, das ist nicht möglich.

4.6 Kann die Ausbildung in Teilzeit erfolgen?

Ja, eine Ausbildung in Teilzeit ist möglich. Die Ausbildung dauert in Teilzeit höchstens drei Jahre.

4.7 An welchen Schulen wird die Ausbildung zur Pflegefachassistenz angeboten?

Eine Liste der staatlich anerkannten Pflegeschulen für die Ausbildung nach PflFAG finden Sie [hier](#).

4.8 Werden Helfer- oder Assistenzausbildung aus anderen Bundesländern anerkannt?

Ja, Hilfskräfte mit landesrechtlich geregelter Helfer- oder Assistenzausbildung in der Pflege mit einer Ausbildungsdauer von mindestens einem Jahr, die ihren Abschluss in einem anderen Bundesland erworben haben, werden im Land Berlin als Pflegefachassistenzkraft anerkannt. Es ist kein Anerkennungsverfahren notwendig.

4.9 Können erfahrene beschäftigte Pflegehilfskräfte und Betreuungskräfte die Pflegefachassistenzausbildung schneller durchlaufen (Kompetenzfeststellungsverfahren)?

Ja, Pflegehilfskräfte mit Pflegebasiskurs und qualifizierte Betreuungskräfte nach § 43b SGB XI können nach erfolgreichem Kompetenzfeststellungsverfahren die beschleunigte Ausbildung in 12 statt 18 Monaten absolvieren. Voraussetzung ist, dass diese mindestens zwei Jahre Berufserfahrung in der Pflege in Vollzeit haben; bei Teilzeit entsprechend mehr.

Allgemeine Zugangsvoraussetzungen:

- gesundheitliche und persönliche Eignung
- die Berufsbildungsreife, eine gleichwertige Schulbildung oder eine abgeschlossene Berufsausbildung und
- erforderliche Deutschkenntnisse

Das Kompetenzfeststellungsverfahren erfolgt an einer Pflegeschule für die Ausbildung nach dem Pflegefachassistenzgesetz.

Dort müssen folgende Unterlagen eingereicht werden:

Nachweis der oben aufgeführten Berufserfahrung in der Pflege mittels

- Arbeitszeugnissen,
- Fortbildungsnachweisen (bspw. wird durch den Nachweis über einen Erste-Hilfe-Kurs („Basic Life Support“) folgende Kompetenz nachgewiesen: PHK leiten bei Bedarf lebensrettende Sofortmaßnahmen im Sinne des Basic-Life-Supports bis zum Eintreffen von Fachpersonal ein) eines Motivationsschreibens und
- eines Nachweises über eine abgeschlossene Maßnahme zur Qualifizierung für zusätzliche Betreuungskräfte (§§ 43b und 53b SGB XI) gemäß § 14 Abs. 1 PflFAG.

Des Weiteren ist die erfolgreiche Teilnahme an einem Wissenstest in der Pflegeschule notwendig. Nach erfolgreichem Kompetenzfeststellungsverfahren kann die Pflegehilfskraft beim Landesamt für Gesundheit und Soziales (LAGeSo) einen Antrag auf Verkürzung der Ausbildung stellen. Der betroffene Mitarbeitende erhält hierzu von der Pflegeschule ein Formular mit den Aussagen zum bestandenen Verfahren und stellt den Antrag selbst.

Weitere Informationen: [Handreichung der SenWGP](#) zum Ablauf des Verfahrens

4.10 Kann jemand auch ohne Pflegefachassistenzausbildung die Prüfung zum/r Pflegefachassistent oder Pflegefachassistentin ablegen (Externenprüfung)?

Ja, es gibt die Möglichkeit der Externenprüfung. Dazu kann sich anmelden, wer

- mindestens die ersten zwei Ausbildungsdrittel der Ausbildung zur Pflegefachfrau oder zum Pflegefachmann absolviert hat (z.B. Auszubildende, welche aufgrund von zu vielen Fehlzeiten nicht zur Prüfung zugelassen werden)
- die Abschlussprüfung der Ausbildung zur Pflegefachfrau bzw. zum Pflegefachmann endgültig nicht bestanden hat.

Ein Antrag auf Zulassung zur Externenprüfung erfolgt beim LAGeSo über eine Pflegefachassistenzschule.

Weitere Informationen: [ArbeitGestalten Externenprüfung](#)

4.11 Können langjährig in der Pflege tätige Mitarbeitende als Pflegefachassistenzkräfte anerkannt werden?

Nein, eine sogenannte NichtschülerInnenprüfung ist in Berlin nicht möglich. Das Land Berlin will damit die hohe Qualität des Berufsbildes der Pflegefachassistenz sichern.

Es gibt jedoch die Möglichkeit einer beschleunigten Ausbildung von 12 statt 18 Monaten nach erfolgreich durchlaufenem Kompetenzfeststellungsverfahren, siehe FAQ 4.9.

4.12 Kann eine Person als Pflegefachassistent oder Pflegefachassistentin arbeiten, die eine entsprechende Ausbildung im Ausland absolviert hat?

Ja, wenn die Gleichwertigkeit des Ausbildungs- und Kenntnisstands gegeben ist oder die erforderliche Anpassungsmaßnahme erfolgreich absolviert wurde (Eignungsprüfung bzw. Kenntnisprüfung oder Anpassungslehrgang). Darüber entscheidet das LAGeSo auf Antrag. Voraussetzung sind ausreichende Deutschkenntnisse (B2). Die Antragstellenden müssen umfangreiche Unterlagen einreichen. Es wird unterschieden zwischen Ausbildungen, die in der EU absolviert wurden und solchen, die in einem Drittstaat erfolgt sind. Von einer mehrmonatigen Bearbeitungszeit ist auszugehen. In Einzelfällen – insbesondere bei Drittstaaten – kann das Verfahren über ein Jahr dauern.

Weitere Informationen:

[Informationen und Checkliste für Personen mit EU-Ausbildung](#)

[Informationen und Checkliste für Personen aus Drittstaaten](#)

4.13 Kann als Pflegefachassistent oder Pflegefachassistentin anerkannt werden, wer mit einem verwandten Berufsabschluss in der Pflege arbeitet wie z. B. Heilerziehungspfleger und Heilerziehungspflegerinnen, Rettungssanitäter und Rettungssanitäterinnen oder Medizinische Fachangestellte?

Nein, diese Möglichkeit besteht in Berlin nicht.

5. Refinanzierung der Pflegefachassistentenausbildungskosten

5.1 Wie kann sich eine vollstationäre Pflegeeinrichtung die Kosten für die Ausbildung eines Pflegefachassistenten refinanzieren lassen?

Aktuell gibt es kein geeintes Kostenblatt auf der Landesebene. Vielmehr stellen die Verbände der Leistungserbringer und die Kostenträgerseite unterschiedliche Dokumente zur Verfügung. Zuständig ist die Pflegekasse, die auch die Pflegesatzverhandlung mit der jeweiligen Einrichtung führt. Im Antrag sind die Auszubildenden anzugeben, die im Vergütungszeitraum beschäftigt sind. Sofern während des Vergütungszeitraums weitere Auszubildende eingestellt werden, werden die auf sie entfallenden zusätzlichen Kosten im folgenden Vergütungszeitraum refinanziert. Sofern ein Auszubildender seine Ausbildung abbricht, sind sämtliche Ausbildungsmonate bis zum Abbruch in der Vergütung auch berücksichtigungsfähig, wenn der Antrag erst nach dem Abbruch gestellt werden konnte, weil dieser Azubi in der laufenden Vereinbarung noch nicht Berücksichtigung gefunden hatte.

Seit Sommer 2024 gibt es eine neue gesetzliche Grundlage für die Refinanzierung der Kosten der Pflegefachassistentenausbildung (§ 47 Abs. 2 Pflegefachassistenzgesetz). Nun ist ausdrücklich klargestellt, dass die Refinanzierung sämtliche Kosten der Ausbildung umfasst und nicht nur die Ausbildungsvergütung.

5.2 Wie kann die Differenz zwischen Ausbildungs-Vergütung und Hilfskraftgehalt refinanziert werden?

Es besteht die Möglichkeit der (teilweisen) Förderung durch die Bundesagentur für Arbeit (BA) über die Beschäftigtenqualifizierung nach § 82 SGB III, sofern der Auszubildende bereits bei der Einrichtung in Beschäftigung ist. Die Höhe dieses Arbeitsentgeltzuschusses wird in Abhängigkeit von der Betriebsgröße und unter Anrechnung der Ausbildungsvergütung festgelegt. Insgesamt kann bis auf 90 % des Bruttolohnes ausgeglichen werden.

Auch eine Förderung über das „Qualifizierungsgeld“ nach § 82a SGB III ist möglich.

Die Differenz zwischen dem Gehalt der Pflegehilfskraft und der Ausbildungsvergütung kann über den Pflegesatz geltend gemacht werden, sofern die betreffende Pflegehilfskraft bereits mindestens ein Jahr beruflich tätig war, § 113c Abs. 3 Satz 2 SGB XI. Diese Kosten sind dann im Pflegesatz zu berücksichtigen.

Weitere Informationen: [Website der Bundesagentur für Arbeit für Förderung der beruflichen Weiterbildung Beschäftigter](#)

5.3 Welche Voraussetzungen müssen bei der Weiterbildungsförderung durch die BA erfüllt sein?

Für Arbeitnehmer*innen kann grundsätzlich die Übernahme der Lehrgangskosten gefördert werden. Für Arbeitgeber*innen können über einen Arbeitsentgeltzuschuss (AEZ) weiterbildungsbedingte Ausfallzeiten gefördert werden. Als Voraussetzungen gelten:

- Arbeitsverhältnis muss bis zum Ende der Maßnahme bestehen,
- Arbeitnehmer*in ist unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts von der Pflegetätigkeit freigestellt,
- Arbeitsleistung kann wegen Teilnahme an Weiterbildung nicht erbracht werden,
- keine Förderung von Maßnahmen nach dem Aufstiegsfortbildungsgesetz, Maßnahme < 120 Stunden Umfang, vor Ablauf von zwei Jahren Wartezeit nach Erwerb Berufsabschluss/ oder einer von der BA geförderten Weiterbildungsmaßnahme (§ 82 SGB III)

Maßnahme und Träger der Maßnahme (Pflegeschule) müssen entsprechend der Akkreditierungs- und Zulassungsverordnung Arbeitsförderung (AZAV)-zertifiziert sein.

Abschnitt III: Praktische Umsetzung in den Einrichtungen / Organisationsentwicklungsprozess

1. Was ist im Kontext der praktischen Umsetzung mit Change-Management gemeint?

Change-Management beschreibt einen geplanten, umfassenden Organisationsentwicklungsprozess von einem Ist-Zustand hin zu einem Zielzustand. Es handelt sich dabei um die Umsetzung ausgewählter, umfassender Maßnahmen, um die gesamte Pflegeeinrichtung tiefgreifend zu verändern, damit die Mehrpersonalisierung, die mit der Einführung des § 113c SGB XI verbunden ist, gelingt. Es kommen dabei verschiedene kontinuierlich zu evaluierende Prozessschritte zum Einsatz, die aus dem Projektmanagement bereits bekannt sind.

2. Gibt es ein standardisiertes Verfahren für die praktische Umsetzung in den Einrichtungen?

Da die Rahmenbedingungen wie beispielsweise Organisationsstruktur und -kultur in Pflegeeinrichtungen unterschiedlich sind, gibt es nicht den einen Weg, der auf alle Einrichtungen übertragen werden kann.

3. Was wird im Modellprojekt gemäß § 8 Abs. 3b SGB XI erprobt?

Im Rahmen des Modellprojekts gemäß § 8 Abs. 3b SGB XI werden aktuell verschiedene Verfahren zur Ablauforganisation in Pflegeeinrichtungen erprobt.

Das Modellprogramm ist befristet bis Ende des Jahres 2026.

Nach Abschluss des Projektes werden die Ergebnisse veröffentlicht. In diesem Zusammenhang sollen die entwickelten und erprobten Maßnahmen zur Personal- und Organisationsentwicklung den vollstationären Pflegeeinrichtungen zur Verfügung gestellt werden.

Anhang 1

Festlegungen der AG § 75 SGB XI zur Umsetzung § 113c SGB XI auf der Grundlage der Gemeinsamen Bundesempfehlungen nach § 113c Abs. 4 SGB XI für das Land Berlin

Die AG § 75 SGB XI im Land Berlin regelt im Folgenden den Übergang der Umsetzung gemäß § 113c SGB XI bis zum Abschluss des neuen Rahmenvertrages gemäß § 75 Abs. 1 und 2 SGB XI zur vollstationären Pflege im Land Berlin (Rahmenvertrag).

- (1) § 21 des Rahmenvertrages definiert gemäß § 113c SGB XI die Mindestpersonalausstattung für Pflege- und Betreuungspersonal (als Untergrenze).
- (2) Die bestehenden individuellen Pflegesatzvereinbarungen nach § 85 SGB XI i. V. m. § 84 Abs. 5 S. 2 Nr. 2 SGB XI enthalten mit a) den Verweis auf den Rahmenvertrag bzw. b) ggf. individuelle Festlegungen regelhaft eine personelle Mindestausstattung.
- (3) Neuverhandlungen bezüglich der personellen Ausstattung unter Berücksichtigung § 113c Abs. 1 SGB XI i. V. m. Abs. 3 SGB XI sind zum sowie ab 01.07.2023 möglich.

Neuregelungen auf Bundes- sowie Landesebene mit Auswirkungen auf den Personalbedarf können bis zu einer Neuregelung des Rahmenvertrages in der Vergütungsvereinbarung nach § 85 SGB XI vereinbart werden.

- (4) Die Pflegeeinrichtung kann abweichend von der personellen Ausstattung nach § 113c Abs. 1 SGB XI unter Beachtung von § 113c Abs. 2 SGB XI eine höhere personelle Ausstattung vereinbaren.

Ein Personalaufwuchs kann auch in nur einer oder zwei der Qualifikationsgruppen bis zu Höhe der jeweiligen Personalanhaltswerte in § 113c Abs. 1 SGB XI im Sinne einer schrittweisen Konvergenzphase vereinbart werden.

- (5) Für die Versorgung von Personengruppen mit besonderen Bedarfen kann auf Grundlage von Einrichtungskonzeptionen und vereinbarter Versorgungsschwerpunkte von den Personalanhaltswerten nach § 113c Abs. 1 SGB XI abgewichen werden.

Zur Sicherstellung der Konvergenzphase PeBeM (Personalbemessungsverfahren) wird ergänzend vereinbart:

- (1) Senatsverwaltung (SenWGP): Ein Austausch mit den VerbLE und die Anhörung der VerbLE zur Anpassung der WTG PersV bis 2024 ist geplant und wird erfolgen.
- (2) Senatsverwaltung (SenWGP): Die WTG FK-Quote 50% wird bereits bisher nicht auf das Mehrpersonal, sondern nur auf das Mindestpersonal angewendet.
- (3) Der Personalaufwuchs oder die Personalentwicklung im Rahmen der Umsetzung §113c SGB XI wird nicht auf die FKQ bezogen, d.h., eine Mehrpersonalisierung in der Konvergenzphase hat keine Wirkung auf die Fachkraftquote oder Fachkraftanteile.
- (4) Senatsverwaltung (SenWGP): Aufgrund der bestehenden WTG-Rahmensetzung erfolgt eine inhaltliche und quantitative Definition der personellen Ausstattung des Nachtdienstes mit den grundsätzlichen Rahmenvertragsverhandlungen und damit unabhängig vom 30.06.2023. Es gilt: § 8 Abs. 4 WTG PersV „in jeder Einrichtung ist eine PFK in der Nacht vorzuhalten.“

- (5) Die in Absatz 7 Punkt 5 der Bundesempfehlungen benannten Berufsgruppen gelten als Fachkraftpersonal im Bereich Pflege und/oder Betreuung, da keine anderen landesspezifischen heimrechtlichen Vorgaben vorliegen. Die Mitglieder der AG § 75 tauschen sich hierzu mittelfristig aus.
- (6) Innerhalb der nächsten drei Jahre kann eine Anerkennung^{*1} von Pflegehilfskraftpersonal mit Qualifikationsniveau 1 und 2 im Sinne des Qualifikationsniveau 3 erfolgen.
- (7) Die in einem anderen Bundesland absolvierte Pflegeassistentenausbildung sowie landesrechtliche Regelungen werden als Qualifikation anerkannt.^{*2}
- (8) Pflegekräfte im Springerpool sind unabhängig vom Mindestpersonal nach § 113c Abs. 1 SGB XI zu berücksichtigen. Entsprechende Regelungen und Anforderungen zu einrichtungs- oder trägerübergreifenden Vereinbarungen werden im gemeinsamen Austausch der AG § 75 SGB XI entwickelt.
- (9) Den Pflegeeinrichtungen können gemäß § 113c Abs. 3 Satz 2 SGB XI die Differenz zwischen dem Gehalt der Pflegehilfskraft und der Ausbildungsvergütung refinanziert werden, sofern die Pflegehilfskraft mindestens ein Jahr beruflich tätig war (§ 113c Abs. 3 Nr. 2 a und b SGB XI).

Klarstellende Hinweise der SenWGP:

*1 mit Anerkennung ist hier die Berücksichtigung in Personalschlüsseln durch die Kostenträger gemeint, keine berufsrechtliche Anerkennung.

*2 Hilfskraftpersonal mit landesrechtlich geregelter Helfer- oder Assistentenausbildung in der Pflege mit einer Ausbildungsdauer von mindestens einem Jahr, die ihren Abschluss in einem anderen Bundesland absolviert haben, werden von den Kostenträgern als QN 3 anerkannt. Das Land Berlin führt für in anderen Bundesländern erworbene, dort landesrechtlich geregelte Helfer- oder Assistentenausbildungen, keine berufsrechtlichen Anerkennungsverfahren durch.