

Der Minister

Ministerium für Arbeit,  
Gesundheit und Soziales  
des Landes Nordrhein-Westfalen



Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales Nordrhein-Westfalen, 40190 Düsseldorf

Datum: 25. November 2022

Seite 1 von 1

An den  
Präsidenten  
des Landtags Nordrhein-Westfalen  
Herrn André Kuper MdL  
Platz des Landtags 1  
40221 Düsseldorf

LANDTAG  
NORDRHEIN-WESTFALEN  
18. WAHLPERIODE

**VORLAGE**  
**18/503**

A01

Aktenzeichen VI C 3  
bei Antwort bitte angeben

Susanne Groß  
Telefon 0211 855-3604  
Telefax 0211 855-  
Susanne.gross@mags.nrw.de

## Bericht für den Ausschuss für Arbeit, Gesundheit und Soziales

**„Einführung des neuen Personalbemessungsverfahrens (PeBeM)  
in der stationären Altenpflege – wie soll der Übergang von der  
bisherigen Fachkraftquote zum PeBeM gestaltet werden?“**

Sehr geehrter Herr Landtagspräsident,

der Vorsitzende des Ausschusses für Arbeit, Gesundheit und Soziales,  
Herr Josef Neumann MdL, hat mich auf Grundlage eines Schreibens der  
Fraktion der FDP für die Sitzung des Ausschusses für Arbeit, Gesundheit  
und Soziales am 30.11.2022 um einen schriftlichen Bericht zum o.g.  
Thema gebeten.

Dieser Bitte komme ich gerne nach und übersende Ihnen den erbetenen  
Bericht mit der Bitte um Weiterleitung an die Mitglieder des Ausschusses.

Mit freundlichen Grüßen

(Karl-Josef Laumann MdL)

Dienstgebäude und  
Lieferanschrift:  
Fürstenwall 25,  
40219 Düsseldorf  
Telefon 0211 855-5  
Telefax 0211 855-3683  
poststelle@mags.nrw.de  
www.mags.nrw

Öffentliche Verkehrsmittel:  
Rheinbahn Linie 709  
Haltestelle: Stadttor  
Rheinbahn Linien 708, 732  
Haltestelle: Polizeipräsidium

Anlage



**Bericht**

für den Ausschuss für Arbeit, Gesundheit und Soziales  
des Landtags Nordrhein-Westfalen

**„Einführung des neuen Personalbemessungsverfahrens (PeBeM) in  
der stationären Altenpflege – wie soll der Übergang von der bisheri-  
gen Fachkraftquote zum PeBeM gestaltet werden?“**

---

Gemäß § 21 Abs. 3 des Wohn- und Teilhabegesetzes (WTG) haben die Leistungsanbietenden und die Einrichtungsleitung in stationären Pflege- und Betreuungseinrichtungen sicherzustellen, dass die Gesamtzahl der Beschäftigten und ihre Qualifikation ausreichen, um den Pflege- beziehungsweise Betreuungsbedarf der Nutzerinnen und Nutzer zu erfüllen. Dies ist der Fall, wenn Zahl und Qualifikation der Beschäftigten dem in einem allgemein anerkannten und wissenschaftlichen Anforderungen entsprechenden Personalbemessungssystem ermittelten Bedarf entsprechen.

Damit ist in Nordrhein-Westfalen bereits die ordnungsrechtliche Möglichkeit für die Umsetzung des Personalbemessungssystems geschaffen. Es besteht derzeit kein gesetzlicher Änderungsbedarf, da die Regelung mit der bestehenden Abweichungs- und Befreiungsmöglichkeit von der Fachkraftquote ausreicht, um die Umsetzung des Personalbemessungsverfahrens zu ermöglichen und entsprechende Vorkehrungen enthält, dieses Verfahren möglichst schnell als eine qualitätsorientierte und evidenzbasierte Regelung umzusetzen.

Zunächst obliegt die Umsetzung des Personalbemessungsverfahrens im Sinne des SGB XI aber grundsätzlich den Parteien der Selbstverwaltung. Als Grundlage des Verfahrens dienen u.a. gemeinsame Empfehlungen zu den Inhalten der entsprechenden vertraglichen Vereinbarungen, die auf Bundesebene durch den Spitzenverband Bund der Pflegekassen und die Vereinigungen der Träger der Pflegeeinrichtungen auf Bundesebene bis zum 30. Juni 2022 unter Beteiligung des Medizinischen Dienstes Bund,

des Verbandes der privaten Krankenversicherung e.V. sowie unabhängiger Sachverständiger gemeinsam mit der Bundesvereinigung der kommunalen Spitzenverbände und der Bundesarbeitsgemeinschaft der überörtlichen Träger der Sozialhilfe und der Eingliederungshilfe vereinbart werden sollten. Leider liegen diese Empfehlungen bisher (Stand: 21.11.2022) noch nicht vor. Nicht zuletzt vor diesem Hintergrund sind auch die Landesrahmenverträge noch nicht angepasst worden, die Aussagen zu personeller Mindestausstattung, besonderen Personalbedarfen und erforderliche Qualifikationen beinhalten sollen.

Wenn die Vereinbarungen vorliegen, wird erneut zu prüfen sein, ob es Anpassungsbedarf im WTG geben sollte. Aus fachlicher Sicht wird derzeit jedoch keine Notwendigkeit gesehen, dieses abgestimmte Verfahren auf Bundesebene ordnungsrechtlich in Frage zu stellen.

Da die Umsetzung gleichwohl als gemeinsame Aufgabe aller Akteure im Land angesehen wird, hat der Landesausschuss Alter und Pflege eine Arbeitsgruppe einberufen zur Sicherstellung eines gemeinsamen Austauschs. Das Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales (MAGS) ist beteiligt. Darüber hinaus war das MAGS bereits zum Zeitpunkt der Bekanntgabe der wissenschaftlichen Erkenntnisse der Auffassung, dass es nicht nur einer rein rechnerischen Umsetzung des Personalbemessungsverfahrens bedarf, sondern auch einer Auseinandersetzung mit Arbeitsprozessen, Konzepten und Kompetenzen in der stationären Pflege im Sinne von Arbeits- und Personalorganisation. Hier wurde frühzeitig die Initiative ergriffen, ohne erst auf die Ergebnisse auf Bundesebene zu warten: MAGS fördert in diesem Sinne ein Projekt beim Institut für Pflegewissenschaften in Bielefeld (IPW), um konkret geeignete Vorerfahrungen hinsichtlich bereits praktisch erprobter Konzepte für die anstehende Praxisumsetzung zu nutzen.

Das auf Bundesebene vorgesehene Modellprogramm zur Entwicklung eines Konzepts zur Umsetzung der im Projekt Personalbemessung für vollstationäre Pflegeeinrichtungen entwickelten qualifikationsorientierten Aufgabenverteilung durch Maßnahmen zur Organisations- und Personalentwicklung, der Digitalisierung und des Technikeinsatzes sowie zur Weiterentwicklung des Personalbemessungsverfahrens im Sinne der

wissenschaftlichen Erkenntnisse verzögert sich hingegen nach Rückmeldungen der Bundesebenen offenkundig.

Bereits jetzt – und insoweit als Vorstufe zur Einführung des Personalbemessungsverfahrens – ist den Pflegeeinrichtungen die Einstellung zusätzlicher Beschäftigter möglich, die über eine abgeschlossene landesrechtlich geregelte Assistenz- oder Helfer-ausbildung in der Pflege mit einer Ausbildungsdauer von mindestens einem Jahr verfügen oder die sich in einer solchen Ausbildung befinden. Das WTG steht auch dieser Umsetzung nicht entgegen. Im Übrigen werden diese zusätzlichen Stellen vollständig über die Pflegekassen refinanziert. Nach hiesiger Kenntnis ist das Stellenkontingent bisher nicht ausgeschöpft. Insofern kann Pflegeeinrichtungen nur geraten werden, dieses Instrument zu nutzen. Dies liegt jedoch in der Entscheidungshoheit der einzelnen Einrichtung.