



Prof. Dr. Stefan Greß
Prof. Dr. Klaus Stegmüller

Gesetzliche Personalbemessung in der stationären Altenpflege

Podiumsdiskussion ver.di am 24. Februar 2016 in Berlin



Pflegebedürftigkeit und Pflegebedarf

- Dramatische Veränderungen im Pflegebedarf
- Absinken der Verweildauern als genereller Trend
- Zeitpunkt des Einzugs in stationäre Einrichtungen in höhere Lebensjahre verschoben
- Zunahme der Kurzzeitpflege mit hohem Betreuungsbedarf (häufig direkt aus Akutversorgung und häufig ohne adäquate Vergütung, weil noch ohne Pflegestufe)
- Zunehmende Pflegebedürftigkeit in den letzten Lebensmonaten



Personalausstattung

	2003	2005	2007	2009	2011	2013
Betreuungsrelation	2,37	2,37	2,39	2,41	2,40	2,46

Quelle: Greß/Stegmüller 2016

- Anstieg Beschäftigte in Vollzeitäquivalenten im Zeitraum von 2003 bis 2013: 24 Prozent
- Leichter Rückgang der Fachkraftquote
- Moderate Verschlechterung der Betreuungsrelation



Folgen für die Beschäftigten

- Aggregierte Daten deuten auf steigende Belastungen und Gefahren für die Pflegequalität hin
- Hohe Fluktuationsraten
- Hohe Prävalenz psychischer Erkrankungen
- Gesättigte Empirie zum Zusammenhang von Arbeitsbedingungen und Burnout
- Hoher Anspruch an die eigene Tätigkeit nicht realisierbar
- Geringe gesellschaftliche Wertschätzung drückt sich auch durch schlechte Vergütung aus



Gesetzliche Personalbemessung in den USA

	Charakter	Relation	Fachkraftquote
USA	Status Quo	1:2,1	39 %
Hartford-Kommission	Empfehlung	1:1,8	37 %
Florida	Standard	1:2,2	30 %
Ohio	Standard	1:2,9	39 %
Kalifornien	Standard	1:2,5	18 %

Quelle: Greß/Stegmüller 2016



Gesetzliche Personalbemessung USA

- Empfehlungen basieren auf Evidenz zum Zusammenhang von Personalausstattung und Pflegequalität
- Standards in Bundesstaaten liegen unterhalb der Empfehlungen
- Erhöhung Personalausstattung – besonders bei Einrichtungen, die weit vom Standard entfernt waren
- Einstellung von Hilfskräften, wenn Personalausstattung nicht hinreichend finanzierbar
- Positive Effekte auf Pflegequalität setzen finanzielle Anreize und Monitoring voraus



Rechtliche Rahmenbedingungen Deutschland

- Abschluss von gemeinsamen und einheitlichen Rahmenverträgen (§ 75 Abs. 3 SGB XI) zwischen Kostenträgern und Einrichtungen („sind zu vereinbaren“)
 - Landesweite Verfahren zur Ermittlung des Pflegebedarfs oder zur Bemessung der Pflegezeiten oder
 - Landesweite Personalrichtwerte
- Sämtliche Rahmenverträge sehen Personalrichtwerte ohne ein Verfahren zur Personalbemessung vor
- Höchst unterschiedliche Personalschlüssel („Flickenteppich“ landesweiter Regelungen)



Gesetzliche Personalbemessung: 113c SGB XI

- Entwicklung und Erprobung eines wissenschaftlich fundierten Verfahrens zur einheitlichen Bemessung des Personalbedarfs in Pflegeeinrichtungen bis 30. Juni 2020
- Empirisch abgesichertes und valides Verfahren auf der Basis des durchschnittlichen Versorgungsaufwands für direkte und indirekte pflegerische Maßnahmen unter Berücksichtigung der fachlichen Ziele des neuen Pflegebedürftigkeitsbegriffs
- Detaillierte Vorgaben für Zeitplan – einschließlich Androhung von Ersatzvornahme



Bewertung Neuregelung im PSG II

- Schritt in die richtige Richtung
- Aber: Monitoring und Sanktionierung der Nichteinhaltung unklar – Verantwortung insbesondere der Bundesländer
- Aber: Finanzierung der Personalausstattung muss sichergestellt werden – ansonsten unerwünschte Effekte
- Aber: Einheitlichkeit der Umsetzung – Vermeidung eines Flickenteppichs länderspezifischer Regelungen



Umsetzungshindernis: Geld

- Ableitung eines erhöhten Personalbedarfs führt zu erhöhtem Finanzierungsbedarf
- In der Logik der Pflegeversicherung:
 - Belastung Versicherte
 - Weiter steigende Eigenleistungen für Pflegebedürftige in stationären Einrichtungen und
 - Erhöhte Belastungen von Kommunen über die Sozialhilfe
- Interesse zum Ausbau der Personalausstattung bei (fast) allen Beteiligten gering



Umsetzungshindernis: Personal

- Standardargument gegen Personalbemessungssysteme in der Kranken- und Altenpflege
- Personalbemessung ist nur ein notwendiger, aber keine hinreichender Baustein, um den Pflegeberuf wieder attraktiver zu machen
 - Bezahlung
 - Qualifikation
- Ohne substantielle Verbesserungen bei der Personalausstattung wird sich die Situation massiv verschärfen



Einrichtung eines Pflegepersonalfonds

- Umwidmung des Pflegevorsorgefonds
 - Wenig geeignet zur Vermeidung von Beitragssatzsteigerungen
 - Anhaltendes Niedrigzinsniveau – bis hin zu Negativzinsen
 - Investition in Personal nutzt vor allem zukünftigen Generationen
- Finanzierung von im Übergangszeitraum zusätzlich eingestelltem Personal
 - Bei derzeitigem Gehaltsniveau und Fachkraftquote von 50 Prozent: 38.000 neue Stellen pro Jahr
 - Spielraum für bessere Entlohnung der Pflegekräfte
- Teilfinanzierung des Personalausbaus nach 2020
 - Reduzierung der Eigenanteile



Fazit

- Pflegebedarf steigt – Personalausstattung stagniert
- Belastungen für Pflegekräfte – Gefahr für Pflegequalität
- Derzeitige rechtliche Rahmenbedingungen in Deutschland völlig unzureichend
- Gesetzliche Personalbemessung im PSG II Schritt in die richtige Richtung
 - Aber: Bundeseinheitliche Umsetzung unklar
 - Aber: Finanzierung unklar
- Einrichtung eines Pflegepersonalfonds könnte klares gesellschaftliches Signal setzen