

HEIME

Verbesserung der Personalsituation in der Pflege und Einführung eines Personalbemessungsverfahrens für Pflegeheime

Gesundheitsministerium legt Roadmap vor

Seit dem vergangenem Jahr liegt der Abschlussbericht zum einheitlichen Personalbemessungsverfahren in Pflegeheimen vor. Nun hat das Bundesgesundheitsministerium eine Roadmap zur schrittweisen Einführung präsentiert.

Von Michael Wipp

Berlin // Mit dem zweiten Pflege-
stärkungsgesetz (PSG II) hat die Bun-
desregierung die Entwicklung und
Erprobung eines wissenschaftlich
fundierten Verfahrens zur einheit-
lichen Bemessung des Personalbe-
darfs in Pflegeeinrichtungen nach
qualitativen und quantitativen Maß-

stäben nach § 113 c SGB XI (PeBeM)
beauftragt, dessen Entwicklung und
Erprobung bis zum 30. Juni 2020 ab-
geschlossen war. Seit dem 4. Quar-
tal 2020 liegt der Abschlussbericht
vor. Jetzt wurde seitens des Bundes-
gesundheitsministeriums (BMG) die
Roadmap zur Verbesserung der Per-
sonalsituation in der Pflege und zur
schrittweisen Einführung eines Per-

sonalbemessungsverfahrens für voll-
stationäre Pflegeeinrichtungen vor-
gelegt.

Personalbemessungsverfahren verbindlich einführen

Das Personalbemessungsverfahren
wird gesetzlich verankert werden.
Die Dimensionen der Veränderung
der stationären Strukturen erfor-
dern einen Prozess über Jahre, der
zum 1. Januar 2021 mit dem Gesund-
heitsversorgungs- und Pflegeverbes-
serungsgesetz (GPVG) begonnen
hat. In der kommenden Zeit müssen
rechtliche Rahmenbedingungen an-

gepasst werden (Rahmenverträge
§ 75 SGB XI, Übergang Versorgungs-
verträge § 72 SGB XI, Pflegesatzrecht
etc.). Die aktuelle Arbeitsmarktsitu-
ation gibt den notwendigen Bedarf
an qualifizierten Pflegehilfs- und As-
sistenzpersonen (QN 3) nicht her. Für
die Pflegeeinrichtungen erfordert die
Umsetzung, Organisations- und Per-
sonalentwicklungsmaßnahmen so-
wie eine kompetenzorientierte Auf-
gabenverteilung anzugehen. Nicht
nur knappe Ressourcen an Fachkräf-
ten erfordern bereits heute einen an
§ 4 PflBG ausgerichteten Einsatz.

Personalausstattung weiter verbessern

Viele Einrichtungen entdecken beim
Durchforsten ihrer Mitarbeiterakten,
dass sie unerwartet einige einjährig
ausgebildete Mitarbeiter haben. Für
diese bietet PeBeM neue berufliche
und finanzielle Perspektiven. Der Ge-
sundheitswissenschaftler Prof. Heinz
Rothgang kommt in seiner Studie zu
einem Bedarf von 100 000 zusätzli-
chen qualifizierten Helferstellen. Hier
bleibt der Zeitplan zur Roadmap völlig
im Unklaren, in dem einfach die „Prü-
fung weiterer Personalausbaustufen
ab 2025“ nach der ersten Tranche mit
dem GPVG lapidar beschrieben wird.
Wieder einmal fehlt für die Verant-
wortlichen in den Pflegeeinrichtun-
gen eine klare Strategie in diesem
zentralen Veränderungsprozess der
Pflegeorganisation. Sehr positiv ist zu
bewerten – sowohl für Mitarbeiter als
auch Bewohner – die vorgesehene An-
gleichung der unterschiedlichen Per-
sonalausstattung in den Ländern. Zeit-
plan auch hier: offen.

Wir benötigen nicht 16 unter-
schiedliche einjährige Ausbildungen,
sondern eine – zumindest inhaltlich –
identische Ausbildung. Auch die von
einigen Funktionären geforderte zwei-
jährige QN 3-Helferausbildung ist ab-
surd, weil es dann noch länger dauert,
bis die erforderliche Unterstützung für
die Fachkräfte an der Basis ankommt;
das wird schon einjährig ein aufwen-
diger Prozess. Die Einrichtungen benö-
tigen Unterstützung bei der konkreten
Umsetzung. Die Ein-STEP- Vorgehens-
weise mit Elisabeth Beikirch kann hier
Vorbild sein und diese Erfahrung muss

genutzt werden. Herausragend wich-
tig wird für die Einrichtung das erfor-
derliche veränderte Rollenverständnis
in Folge der unterschiedlichen Quali-
fikationsniveaus. Schon heute sind
Konflikte zwischen den unterschiedli-
chen Qualifikationen nicht selten. Da-
bei geht es nicht um die Wertigkeit des
Einzelnen, sondern um kompetenzori-
entierten Mitarbeiterinsatz im Rah-
men des Qualifikationsmixmodells.
Einrichtungsinterne Konzepte kön-
nen bereits heute auf langfristigen
Anpassungsbedarf analog zu den Pe-
BeM-Strukturen in aller Ruhe abgegli-
chen werden.

PeBeM mit seiner bewohnerbe-
zogenen Ausrichtung kann lang-
fristig dazu führen, dass die knappe
Ressource Fachkraft einigen Einrich-
tungen weniger und anderen dafür
mehr Fachkräfte beschert. Personell
profitieren werden alle. Das bedeu-
tet, dass der Fachkrafteinsatz sich ge-
zielt an den Bewohnerbedarfen und
nicht an starren Quoten ausrichtet.
Weniger Fachkräfte, die aber durch
mehr qualifizierte Helfer entlastet
werden, haben daraus folgernd mehr
Zeit für ihre originären Aufgaben als
jetzt. Die jetzt über das GPVG gewon-
nenen Mitarbeiter gilt es, unmittel-
bar zur Entlastung der Fachkräfte im
Sinne von PeBeM einzusetzen.

Fazit

Berechtigte Kritik ist wichtig. Wenn
jetzt aber wieder nur nach Schwach-
stellen gesucht wird, anstatt die
Chance zu nutzen, auf die wir seit Jahr-
zehnten warten, verantworten wir die
Verzögerung der dringend notwendi-
gen Unterstützung für die Mitarbeiter
im Praxisalltag. Beginnen wir mit der
Umsetzung und evaluieren die Mo-
dellvorhaben im laufenden Prozess.
Gleichzeitig gilt es, vehement darauf
Einfluss zu nehmen, dass der Zeit-
plan spätestens mit Wirkung ab 2023
deutlich konkretisiert werden muss.
Wir dürfen keine Zeit verlieren und
uns auch nicht mit unklaren Aussa-
gen hinhalten lassen.

■ Der Autor ist Inhaber des
Beratungsunternehmens
WippCARE. Mehr Informationen
unter michael-wipp.de.

ZEITPLAN

Zeit	Umsetzungsschritt
1. Januar 2021	Erste Personalausbaustufe mit 20 000 zusätzlichen Pflegehilfs- und Assistenzkräften (GPVG), dies entspricht rund 20 Prozent des zusätzlichen Personalbedarfs an Pflegehilfs- und -assistentenkräften auf Grundlage des Algorithmus 1.0 bei der aktuellen Anzahl der Pflegebedürftigen (726 900 Pflegebedürftige in vollstationärer Versorgung) Inkrafttreten der Regelungen zum Modellprogramm (§ 8 Absatz 3 b SGB XI)
	Einsetzen des Gremiums zur Begleitung des Prozesses Ergebnisse der Literaturstudie „Personalmix in der ambulanten Pflege“ liegen vor Vorbereitung und Ausschreibung der Aufträge im Rahmen des Modellprogramms (insbesondere Entwicklung der Leistungsbeschreibungen)
2. Halbjahr 2021	Inkrafttreten gesetzlicher Regelungen zur Umsetzung der Roadmap; im Anschluss: Vergabe der Aufträge im Rahmen des Modellprogramms
	Entwicklung und Erprobung der Konzepte in vollstationären Pflegeeinrichtungen mit einer am Algorithmus 1.0 orientierten Personalausstattung (abhängig von der Entwicklung der pandemischen Lage)
1. Juli 2023	Zweite Personalausbaustufe (prozentual und mit Konvergenz) Begleitende flächendeckende Implementation von Maßnahmen der Personal- und Organisationsentwicklung in vollstationären Pflegeeinrichtungen auf Grundlage der ersten Ergebnisse des Modellprogramms
Ende 2024	Vorlage der Berichte und der Empfehlungen für einen Algorithmus 2.0
2025	Prüfung weiterer Personalausbaustufen in Abhängigkeit von den Ergebnissen der begleitenden Evaluation und der Lage am Arbeits- und Ausbildungsmarkt Flächendeckende Umsetzung des Personalbemessungsverfahrens unter Berücksichtigung eines Algorithmus 2.0 auf gesetzlicher Grundlage

Der Zeitplan zur Umsetzung der Roadmap zur Verbesserung der Personalsituation in der Pflege und zur schrittweisen Einführung eines Personalbemessungsverfahrens für vollstationäre Pflegeeinrichtungen.

Quelle: Bundesgesundheitsministerium