

Interview

„Bemessung auch gegen Widerstand durchsetzen“

Die Pflegereformen haben an der angespannten Personalsituation in der Altenpflege nichts geändert. Von **Patricia Drube** vom Deutschen Berufsverband für Pflegeberufe (DBfK) wollten wir wissen, warum das so ist und wie sich das ändern kann. Interview: Klaus Nolte



Patricia Drube ist Referentin für Langzeitpflege beim Deutschen Berufsverband für Pflegeberufe (DBfK) Nordwest

Altenpflege: Frau Drube, die Pflegestärkungsgesetze sind in Kraft, das neue Begutachtungsinstrument im Einsatz, aber an der angespannten Personalsituation in den Einrichtungen hat sich nichts geändert. Wenn ein Mitglied Ihres Berufsverbandes Sie fragt, warum das eigentlich immer noch so ist, was sagen Sie ihr oder ihm?

Das ist immer noch so, weil der Gesetzgeber es den Vertragspartnern auf Landesebene überlassen hat, die konkrete Umsetzung der Reformen zu regeln. Die Verbände der Pflegekassen, die Sozialhilfeträger und die Interessenvertretungen der Pflegebetriebe müssen sich in Vertragsverhandlungen zu den Fragen einigen: Welche Leistungen schulden die Einrichtungen den Bewohnerinnen und Bewohnern nach neuem Recht? Und wieviel mehr Personal wird dafür gebraucht? Da gehen die Meinungen derer, die

Die Vertragspartner werden sich schwer tun, ein Verfahren einzuführen, das die Personalausstattung erhöht. ~

zusammen am Verhandlungstisch sitzen, weit auseinander. Die einen meinen, eigentlich ändert sich nichts. Pflege ist und bleibt Pflege. Und die anderen streiten dafür, dass es endlich mehr Personal und damit mehr Zeit für eine pflegerische Versorgung gibt, die sich an den Bedürfnissen und Potenzialen der Bewohnerinnen und Bewohner ausrichtet und nicht einfach nur mit dem Ziel „satt und sauber“ körperliche Defizite kompensiert.

Altenpflege: Nun soll bis 2020 ein bundeseinheitliches Personalbemessungssystem entwickelt und erprobt sein. Wird dann alles besser? Und was passiert bis dahin?

Wenn dafür Sorge getragen wird, dass diejenigen Wissenschaftler, die das Personalbemessungssystem entwickeln, nicht von den Interessenvertretern der Pflegekassen und Einrichtungsträgern

gegängelt werden, sehe ich darin eine Chance. Ich befürchte allerdings, dass sich die Vertragspartner schwer tun werden, ein Verfahren einzuführen, das zu einer deutlichen Erhöhung der Personalausstattung verpflichtet. Und was bis dahin passiert? Schlechtestenfalls spitzt sich der Fachkraftmangel weiter zu, weil es immer weniger Spaß macht, unter den derzeitigen personellen Bedingungen in der Altenpflege zu arbeiten. Bestenfalls gelingt es zumindest in einigen Bundesländern, die Personalausstattung der Einrichtungen zu verbessern und dadurch einen Wettbewerb um gute Arbeitsbedingungen auszulösen.

Altenpflege: Die Höhe der Pflegeschlüssel und damit die Zahl der Mitarbeiter hängen davon ab, wieviel Bewohner in einem hohen Pflegegrad eingestuft sind. Bei der Umstellung auf Pflegegrade gab es noch eine großzügige Überleitungsregelung, dies war jedoch ein einmaliger Effekt. Wenn es, wie prognostiziert, für Bewohner künftig schwerer werden wird, eine Einstufung in einem hohen Pflegegrad zu erhalten, könnte die Personaldecke in den Pflegeteams künftig noch dünner werden. Sind Einrichtungen somit nicht regelrecht gezwungen, Bewohner mit einem hohen Pflegegrad zu bekommen, um wirtschaftlich arbeiten zu können?

Ja, derzeit liegt eine Belegung mit möglichst hohen Pflegegraden im wirtschaftlichen Interesse der Einrichtungen. Und dort, wo die Nachfrage so groß ist, dass Einrichtungen sich aussuchen können, wen sie aufnehmen, nehmen sie Personen mit den Pflegegraden 3 bis 5 auf. Das genau entspricht ja auch dem Ziel des Gesetzgebers, die Versorgung so lange wie möglich in der Häuslichkeit bzw. im ambulanten Bereich zu halten.

Altenpflege: Der Pflegeschlüssel gilt mittlerweile als nicht mehr zeitgemäßes Instrument zur Ermittlung des Personalbedarfs. Welche Merkmale müsste ein Instrument heute aufweisen, um den Mitarbeiterbedarf in Bezug auf den Pflegebedarf der Bewohner gut abzubilden?

Als erstes muss geklärt werden, welches Niveau der Versorgung die Pflegeeinrichtungen den Bewohnerinnen und Bewohnern schulden. Welcher Leistungsumfang ist der Standard, an dem sich die Personalbemessung orientiert? Es nutzt nichts, einfach die Zeiten zu messen, die derzeit für die Versorgung benötigt werden. Damit schreibt man ja nur den Mangel fest, denn es kann niemals ein höherer Personalbedarf ermittelt werden als der Status quo. Zunächst einmal müsste ermittelt werden, welcher grundlegende Personalbedarf für Bewohnerinnen und Bewohner unabhängig von dem Pflegegrad besteht. Und es gibt diverse Untersuchungen, die darauf hinweisen, dass dieser pflegegradunabhängige Personalbedarf den

Erst müsste der grundlegende Personalbedarf unabhängig von den Pflegegraden ermittelt werden. ~

zentralen Teil des Bedarfs ausmacht. Dann muss man Faktoren identifizieren, die Mehrbedarfe auslösen – und diese quantifizieren. Wichtig ist auch, dass in einem Bemessungsverfahren berücksichtigt wird, dass auch die Personalgewinnung und die Personalentwicklung Ressourcen braucht. Es muss Zeiten für Kommunikation und Koordination, für Fort- und Weiterbildung, für Einarbeitung, Anleitung und Beaufsichtigung geben.

Altenpflege: Der DBfK schlägt bis zur Einführung eines bundeseinheitlichen Personalsystems einen Anwesenheitsschlüssel von 1:8 am Tag und 1:30 in der Nacht vor. Wie kommen Sie auf diese Werte?

Diese Werte haben sich aus Befragungen von Expertinnen und Experten aus der Praxis ergeben. Und es geht dabei um eine Basis-Besetzung, die je nach den spezifischen Bedarfen, Einschränkungen und Erkrankungen der Bewohnerinnen und Bewohner aufgestockt werden müssen.

Altenpflege: Welche Gestaltungsmöglichkeiten haben Pflegedienst- und Wohnbereichsleitungen im Rahmen des Pflegegradmanagements, um ausreichend Personal in ihren Teams zu haben? Je höher die Pflegegrade in einem Haus oder einem Wohnbereich, desto mehr Stellenanteile sind dort vertraglich vorzuhalten – und auch zu refinanzieren. Wer konsequentes Pflegegradmanagement betreibt, also absolut hinterher ist, dass Höherstufungsanträge gestellt werden, sobald sich der Pflegebedarf ändert, und gegebenenfalls Widerspruchs- und Klageverfahren durchgezogen werden, kann dadurch Nachzahlungen an die Einrichtung generieren, die für die Finanzierung zusätzlicher Stellen zur Verfügung stehen. Da müssen natürlich die Geschäftsführung und die Einrichtungsleitung mitspielen.

Altenpflege: In wenigen Tagen ist Bundestagswahl: Was erwartet der größte Berufsverband für Beschäftigte in der Pflege von der künftigen Regierung, um der seit Jahren andauernden und sich weiter verschärfenden Personalsituation wirksam zu begegnen? Wir erwarten, dass ein Personalbemessungsverfahren verbindlich eingeführt und die Umsetzung durchgesetzt wird, auch gegen die Widerstände von Kostenträger- und Leistungserbringerverbänden. Außerdem erwarten wir, dass den professionell Pflegenden gesetzlich mehr Autonomie gegeben wird, zum Beispiel was die Verordnung von Hilfsmitteln oder die Versorgungsplanung betrifft. Wir brauchen umfassende Investitionen in eine Verbesserung der Pflegeausbildung, sowohl an Fachschulen als auch an Universitäten. Zudem brauchen wir endlich die Mitbestimmung der Pflegeberufe in Entscheidungsgremien, die unsere Berufsausübung betreffen, etwa im Gemeinsamen Bundesausschuss und im Qualitätsausschuss. Ohne unsere Berufsgruppe gäbe es keine Gesundheitsversorgung, weder für Kinder noch für Erwachsene und schon gar nicht für alte Menschen. Wir erwarten deshalb, dass die Politik mit uns als Berufsgruppe spricht und unsere Forderungen ernst nimmt. Und dass sie akzeptiert, dass Arbeitgeberverbände in der Pflege nicht das Mandat haben, uns als Berufsangehörige zu vertreten.

