



HESSISCHER LANDTAG

30. 12. 2020

Kleine Anfrage

Dr. Daniela Sommer (SPD) vom 23.11.2020

Personalbemessung in der Altenpflege

und

Antwort

Minister für Soziales und Integration

Vorbemerkung Fragesteller:

Gegenwärtig kommt es zu bundesweit unterschiedlichen Personalschlüsseln, die in den Rahmenverträgen landesspezifisch festgelegt werden. Im Pflegestärkungsgesetz 2 hatte der Gesetzgeber der Selbstverwaltung auferlegt, bis zum Juni 2020 ein Verfahren vorzulegen, mit dem der Personalbedarf in stationären Pflegeeinrichtungen gemessen werden kann. Professor Dr. Heinz Rothgang vom „Socium Forschungszentrum“ an der Universität Bremen hat mit seinem Gutachten ein mögliches Personalbemessungsinstrument vorgelegt, um den Bedarf an Fach- und Assistenzpflegekräften in einzelnen Pflegeheimen zu bemessen. Dies kann nach bundeseinheitlichen Maßstäben und auf die jeweilige Bewohner-Struktur zugeschnitten werden, so dass der neue Pflegebedürftigkeitsbegriff in den einzelnen Einrichtungen noch weiter und besser Rechnung getragen werden kann.

Diese Vorbemerkung des Fragestellers vorangestellt, beantworte ich die Kleine Anfrage wie folgt:

Frage 1. Wie bewertet die Landesregierung das Gutachten von Prof. Rothgang bezogen auf die Personalbemessung, den Mehrbedarf an Personal, die Fachkraftquote, den bedarfsgerechten Personaleinsatz etc.?

Das Projekt zur Entwicklung und Erprobung eines einheitlichen, an qualitativen und quantitativen Maßstäben ausgerichteten Personalbemessungsverfahrens für Pflegeeinrichtungen in Umsetzung des § 113c SGB XI wird begrüßt.

Der Abschlussbericht des Projekts weist bundesdurchschnittlich einen Mehrbedarf von 69 % bei den Assistenzkräften und von 3,5 % bei den Fachkräften auf.

Ein Ergebnis des Gutachtens ist, dass wesentlich mehr Pflegehilfs- und -assistenzpersonen mit vorhandenem oder zu erreichendem Qualifikationsniveau (QN) 3 benötigt werden, um eine am quantitativen und qualitativen Bedarf ausgerichtete Personalausstattung in Pflegeeinrichtungen zu bieten.

Ziel des einheitlichen Personalbemessungsverfahrens ist, dass Pflegefachpersonen überwiegend koordinierende Aufgaben übernehmen und komplexe Pflegeprozesse steuern und gestalten und Pflegehilfs- und Assistenzpersonen im Gegensatz dazu in weniger komplexen Pflegesituationen in der körperbezogenen Pflege und pflegerischen Betreuung tätig sein sollen. Eine solche kompetenzorientierte und ressourcenschonende Verteilung der Arbeitskraft hält die Landesregierung zur Steigerung der Attraktivität des Pflegeberufs für besonders wichtig und mit Blick auf die angemessene Versorgung der Bewohnerinnen und Bewohner auch für sachdienlich.

Gleichzeitig stellt das Gutachten fest, dass es erforderlich ist, dass die Organisation und Aufgabenverteilung in den Pflegeeinrichtungen unter Berücksichtigung eines intelligenten Einsatzes von Maßnahmen der Digitalisierung und der Technik weiterentwickelt werden. Auch dieses Ziel wird von der Landesregierung begrüßt.

Frage 2. Wie will sie sich dafür einsetzen, dass das Personalbemessungsinstrument zeitnah und v. a. bundeseinheitlich umgesetzt wird?

Die Bundesländer sind über die Arbeits- und Sozialministerkonferenz (ASMK) und die Gesundheitsministerkonferenz (GMK) an der Roadmap des Bundesgesundheitsministeriums zur Umsetzung des Personalbemessungsverfahrens beteiligt.

Innerhalb der Roadmap haben sich die Beteiligten darauf verständigt, dass das neue Personalbemessungsverfahren schrittweise eingeführt wird und mit einer gesetzlich verankerten Personalausbaustufe beginnt. Das hat das Land Hessen durch seine Zustimmung zu Art. 3 des Gesetzentwurfes eines Gesundheitsversorgungs- und Pflegeverbesserungsgesetzes bekräftigt. Zuvor hat Hessen den durch das Pflegepersonal-Stärkungsgesetz vom 11. Dezember 2018 (BGBl. I S. 2394) vorgenommenen Änderungen im SGB XI, dass vollstationäre Pflegeeinrichtungen seit dem 1. Januar 2019 neues Pflegepersonal einstellen können und bis zu 13.000 zusätzliche Stellen für Pflegefachkräfte in der Altenpflege finanziert werden, zugestimmt, um dem Ziel einer bundeseinheitlichen Personalbemessung näherzukommen.

Ferner wurde in der Roadmap vereinbart, dass eine kontinuierliche Überprüfung der Wirkungen des Personalausbaus sowie begleitender Maßnahmen zur Organisations- und Personalentwicklung sowie zur Digitalisierung und zum Technischeinsatz erfolgt. Abhängig von den Ergebnissen dieser Überprüfungen und der Arbeitsmarktentwicklung sollen die weiteren Schritte festgelegt werden, wobei auch geprüft wird, wie vor dem Hintergrund unterschiedlicher Ausgangssituationen in den Ländern die Konvergenz zu einem bundeseinheitlichen Maßstab für die Personalbemessung erfolgen kann.

Frage 3. Was bedeutet die Umsetzung des Personalbemessungsinstruments für hessische Einrichtungen?

Die konkreten Auswirkungen können erst nach der Umsetzung beschrieben werden.

Frage 4. Wie viel Mehrbedarf an Pflegekräften prognostiziert das Gutachten in Bezug auf hessische Einrichtungen bzw. von welchem Mehrbedarf ist diesbezüglich auszugehen?

Der durchschnittliche Mehrbedarf an Fachkräften beläuft sich in Hessen auf -2,4% und der Mehrbedarf an Assistenzkräften auf 59,5%. Insoweit besteht in Hessen ein geringerer Bedarf an Fachkräften als in den meisten anderen Ländern.

Frage 5. Wie will die Landesregierung dafür Sorge tragen, den ohnehin schon bestehenden Mangel an Pflegepersonal zu stoppen und genügend Personal auszubilden und zu akquirieren?

In Hessen unterstützt das Land durch eine nachhaltige Fachkräftesicherung im dauerhaften Wandel die Menschen in ihrer Beschäftigungsfähigkeit und die Arbeitgeber beim Finden, Binden und Halten von Personal. Die Basis des Handelns bildet ein strategischer Maßnahmenmix aus Bildung (Aus- & Weiterbildung), potentialorientierter Arbeitsmarktpolitik und Internationalisierung (Zuwanderung & Integration gestalten). Die Landesregierung ist bereits aktiv und unterstützt insbesondere den Pflege- und Gesundheitsbereich - oftmals gemeinsam mit Partnerinnen und Partnern - mit einer Vielzahl an Fachkräfteinitiativen (z.B. Hessischer Pflegemonitor, Hessische Gesundheitscamps, WELCOMECENTER Hessen, Förderangebot „Sozialwirtschaft integriert“, Hessischer Gesundheitspakt 3.0, Zentrum zur Anwerbung und nachhaltigen Integration internationaler Pflege- und Gesundheitsfachkräfte) und setzt so einen deutlichen Handlungsschwerpunkt in der Pflege.

Der Absicherung der Pflegeausbildung kommt eine besondere Bedeutung zu. Hier beteiligt sich das Land Hessen mit rd. 9% an den Gesamtkosten der neuen Pflegeausbildung. Das Land Hessen unterstützt darüber hinaus die "Konzertierte Aktion Pflege" und die damit verbundene Ausbildungsoffensive in den Pflegeberufen. Sie hat zur Umsetzung der Ausbildungsoffensive mit den hessischen Ausbildungspartnern den „Ausbildungspakt zur Umsetzung der generalistischen Ausbildung“ geschlossen, um eine möglichst wohnortnahe Versorgung mit Ausbildungsplätzen abzusichern.

Frage 6. Inwiefern will die Landesregierung dazu beitragen, den großen Zuwachs von Assistenzkräften zu nutzen und damit verbunden die Etablierung der zweijährigen Ausbildung zu forcieren?

Vorangestellt wird der Hinweis, dass das Personalbemessungsinstrument in Bezug auf die Hilfskräfte keine zweijährige Ausbildung voraussetzt, sondern eine mindestens einjährige Helferausbildung, die die von der ASMK und GMK als Mindestanforderungen beschlossenen „Eckpunkte für die in Länderzuständigkeit liegenden Ausbildungen zu Assistenz- und Helferberufen in der Pflege vom 29. Januar 2016“ erfüllt.

Im Rahmen der Evaluierung des Hessischen Altenpflegegesetzes und des Hessischen Krankenpflegehilfegesetzes haben sich die Verbände mehrheitlich gegen eine zweijährige Pflegeassistenzausbildung ausgesprochen. Dies begründet sich insbesondere dadurch, dass die hessischen einjährigen Helferausbildungen beide den ASMK/GMK Eckpunkten zu den Mindeststandards von Assistenz oder Helferausbildungen entsprechen und damit der erfolgreiche Abschluss einer nach

hessischem Recht geregelten Helferausbildung nach § 12 Abs. 2 PflBG eine einjährige Verkürzung der neuen Pflegeausbildung zur Folge hat. In einem ersten Schritt wurde 2020 die Hessische Altenpflegehilfeausbildung dahingehend weiterentwickelt, dass mehr Stunden zu absolvieren sind und die Anbahnung von Schlüsselkompetenzen zur altersübergreifenden Versorgung als weiteres Lernfeld aufgenommen wird.

Im Rahmen der Evaluierung des Krankenpflegehilfegesetzes wurde auch der Vorschlag unterbreitet, beide Ausbildungen als getrennte Ausbildungen zu belassen, aber die Lehrpläne inhaltlich so aufeinander zu synchronisieren, dass die altersübergreifende Versorgung auch in die Krankenpflegehilfeausbildung aufgenommen werden könnte.

Mit den Partnerinnen und Partnern des Ausbildungspakts ist vereinbart, bis Ende 2023 ergebnisoffen die Weiterentwicklung der Helferausbildungen zu beraten.

Frage 7. Wie will die Landesregierung die Umsetzung der Personalbemessung unterstützen?

Frage 8. Inwieweit kann und will sich die Landesregierung für die modellhafte Einführung des neuen Verfahrens auch in hessischen Einrichtungen einsetzen?

Aufgrund des Sachzusammenhangs wird in Bezug auf die Fragen 7 und 8 auf die Antwort zu Frage 2 verwiesen.

Wiesbaden, 14. Dezember 2020

Kai Klose