

Den Stellenschlüssel neu ermitteln

Zur Zeit bestimmen 16 Bundesländer mit 16 Rahmenverträgen über die Personalstärke der stationären Einrichtungen des Landes. Im Zuge des PSG II könnte sich das im Jahr 2020 ändern, wenn einheitliche Grundlagen geschaffen werden sollen. In der Zwischenzeit sollten sich die Einrichtungen gut auf die Umstellung vorbereiten, wie die Rechenbeispiele belegen.

Text: Claire Désenfant

Die derzeitige Praxis der Personalbemessung in stationären Altenhilfeeinrichtungen ist bekannterweise von Bundesland zu Bundesland höchst unterschiedlich.

Obwohl die Vertragsparteien auf Landesebene bereits 2002 (!) per Pflegequalitätssicherungsgesetz aufgerufen wurden, landesweite Verfahren zur Ermittlung des Personalbedarfs oder zur Bemessung der Pflegezeiten (§ 75 Abs. 3 SGB XI) – wenigstens für die Bereiche Pflege- und Betreuung – zu entwickeln, ist nichts dergleichen passiert. Vielmehr haben sich die Ver-

tragsparteien der meisten Länder auf die Festlegung landesweiter Personalrichtwerte geeinigt, feste oder in einem sogenannten Korridor.

Mit dem Pflegestärkungsgesetz II (PSG II) wird sich daran zunächst nicht ändern. § 75 SGB XI bleibt wie gehabt. Allerdings ist § 113c eingeführt worden. Er schreibt die Entwicklung und Erprobung wissenschaftlich fundierter Verfahren zur einheitlichen Bemessung des Personalbedarfs in Pflegeeinrichtungen nach qualitativen und quantitativen Maßstäben bis zum 30.6.2020 vor. Die §§ 75 und 113c sind in deren Wortlaut

jedoch nicht miteinander verknüpft. Ein aktueller Vergleich der Personalausstattung stationärer Einrichtungen ist nur auf der Grundlage einer fiktiven Einrichtung mit durchschnittlicher Belegungsstruktur möglich. Zu unterschiedlich sind die Vorgaben aus den 16 Landesrahmenverträgen. Nach Einführung des PSG II wird dieser Vergleich kaum noch möglich sein. Aus diesem Grunde werden die aktuellen Zahlen an dieser Stelle aufgezeigt.

Wird eine Einrichtung von 80 Plätzen, mit einer Auslastung von 97 Prozent und einer durchschnittlichen Ver-

BEISPIELRECHNUNG: WIRTSCHAFTLICHE FOLGEN FÜR EINE EINRICHTUNG MIT RELATIV GUTER PERSONAL

Lage am 30.09.2016				Umrechnung zum 01.01.2017			
Pflegestufen	Bel. am 30.09.16	Pflege-Entgelte alt €	Personalschlüssel alt	Pflegegrade	Bel. am 30.09.16	Pflege-Entgelte neu €	Personalschlüssel neu
0 OEA	0		6,1				
1 1EA	6 22	52,47	3,13	2	6	40,76	3,13
2 2EA	2 29	67,65	2,23	3	24	56,93	3,03
3 3EA	19	88,99	1,65	4	29	73,79	2,23
3H	2	101,09	1,45	5	21	81,35	1,63
	80		35,59 VK		80		35,59 VK
			am 30.09.16				am 01.01.17



Etliche Landesrahmenverträge schreiben Personalrichtwerte nur für Pflege und Betreuung vor, nicht jedoch für Hauswirtschaft, Küche oder Verwaltung. Das soll sich bald ändern.

Foto: Werner Krüper

teilung nach Pflegestufen – 38 Prozent in Stufe I, 41 Prozent in Stufe II und 21 Prozent in Stufe III – vorausgesetzt, so hat Bayern 2016 31 Prozent mehr Personal für Pflege und Betreuung als Brandenburg.

Anders gesagt: Die bayerischen Einrichtungen haben 2016 über knapp ein Drittel mehr Personal in den Berei-

chen Pflege und Betreuung als Einrichtungen in Brandenburg, obwohl die Bedarfe der dort wohnenden Menschen vergleichbar sein dürften.

Die Weiterentwicklung der Angebote von einer reinen Pflegeeinrichtung zu stationären Einrichtungen nach dem Hausgemeinschaftskonzept zwingt eine Gesamtbetrachtung der personel-

len Situation der Einrichtungen – von der Pflege bis zur Hauswirtschaft – geradezu auf. Das Bundesstrukturmodell, das die Wünsche und Bedarfe der betroffenen Menschen in den Mittelpunkt setzt, geht in die gleiche Richtung. Ein bundesweiter Vergleich der gesamten Personalausstattung einer stationären Einrichtung gestaltet sich

AUSSTATTUNG

Annahme: Belegung 2017 ändert sich nicht				Annahme: Belegung 2017 ändert sich zugunsten PG 5			
Durchschn. Bel. 2017	Erträge aus Pflegeentgelte 2017 €	Vollzeitstellen 2017	P-Kosten 2017 (48.000€/VK) €	Durchschn. Bel. 2017	Erträge aus Pflegeentgelte 2017 €	Vollzeitstellen 2017	P-Kosten 2017 (48.000€/VK) €
6	89.256	1,92		0			
24	498.703	7,92		20	415.586	6,60	
29	781.104	13,00		25	673.366	11,21	
21	623.581	12,88		35	1.039.301	21,47	
80	1.992.644	35,73	1.714.831	80	2.128.253	39,28	1.885.623
				Differenz zum Status quo	135.609		170.792
					Fehlbetrag:		-35.183

HANDLUNGSEMPFEHLUNGEN

1. Einrichtungsspezifischer Eigenanteil:

- o Zukünftiger einrichtungsspezifischer Eigenanteil sowie Pflegesätze und daraus resultierende Personal-Schlüssel pro Pflegegrad auf der Grundlage einer Planbelegung zum 30.09.2016 ermitteln.
- o Abschätzen, ob dieser Eigenanteil konkurrenzfähig ist. Die Pflegesätze der direkt konkurrierenden Einrichtungen sind bekannt, deren Belegungsstruktur kann evtl. geschätzt werden.
- o Daraus eine Strategie entwickeln, insbesondere zu den Anträgen auf Prüfung der eingeschränkten Alltagskompetenz (EA). Weniger EA treibt den Eigenanteil nach oben.
- o Ob eine Strategie bzgl. des Pflegestufenmanagements verfolgt werden soll oder nicht, sollte gut überlegt werden: Tendenziell bedeutet eine Verteilung der Pflegestufen zugunsten der höheren Stufen ebenso einen höheren einrichtungsspezifischer Eigenanteil. Dieses kann jedoch von Einrichtung zu Einrichtung unterschiedlich ausfallen, denn es hängt auch ab vom Verhältnis der aktuell gültigen Pflegeentgelte untereinander.

Eine Unterlassung des Einreichens von Höherstufungsanträgen könnte im Einzelfall zu einer Reduzierung des einheitlichen Eigenanteiles führen und somit evtl. Konkurrenzvorteile bringen.

Allerdings haben Menschen mit höherem Pflegebedarf Anspruch auf eine angemessene pflegerische Versorgung. Es wäre ratsam, das hierfür notwendige Personal zur Verfügung zu stellen. Dieses geht aber nur über Höherstufungsanträge und entsprechend höhere Entgelte.

2. Neue Pflegegrade und deren Auswirkung:

- o Einstufung in Pflegegrade üben.
- o Abschätzen, wie sich die eigene Belegungsstruktur unter Berücksichtigung von Neuaufnahmen ab dem 02.01.2017 entwickeln könnte.

3. Verhandlungen vorbereiten:

- o Über die Trägerverbände darauf hinwirken, dass neue Rahmenverträge mit verträglichen Personalschlüsseln – auch für Hauswirtschaft, Küche, Haustechnik und Verwaltung – ausgehandelt werden. Einzelverhandlungen über einrichtungsindividuelle Personalschlüssel werden – mangels Verhandlungserfahrung – vermutlich zu schlechteren Ergebnissen führen.
- o Darauf hinwirken, dass die Personalstärke erheblich angehoben wird. Nach aktuellem Stand werden die einrichtungsindividuellen Eigenanteile erheblich unter dem derzeitigen Selbstkostenbeitrag liegen.

noch schwerer als der Vergleich für die Bereiche Pflege und Betreuung. Dieses liegt daran, dass etliche Landesrahmenverträge Personalrichtwerte nur für Pflege und Betreuung vorschreiben, jedoch nicht für Hauswirtschaft, Kü-

che, Verwaltung und Haustechnik. Dieses entspricht der Mindestanforderung des § 75 SGB XI.

Für die Bundesländer mit Gesamtpersonalvorgaben würde die Beispiel-einrichtung von 80 Plätzen in 2016 be-

deuten, dass Rheinland-Pfalz mit 55,1 Stellen fast 30 Prozent mehr Personal hätte als Mecklenburg-Vorpommern mit 42,9 Stellen. Bundesländer ohne Stellenangaben haben keine entsprechenden Vorgaben.

BEISPIELRECHNUNG: WIRTSCHAFTLICHE FOLGEN FÜR EINE EINRICHTUNG MIT WENIGER GUTER PERSONAL

Lage am 30.09.2016				Umrechnung zum 01.01.2017			
Pflegestufen	Bel. am 30.09.16	Pflege-Entgelte alt €	Personal-schlüssel alt	Pflegegrade	Bel. am 30.09.16	Pflege-Entgelte neu €	Personal-schlüssel neu
0 0EA	0		8				
1 1EA	6 22	41,06	4,13	2	6	26,42	4,13
2 2EA	2 29	54,06	2,93	3	24	42,60	3,99
3 3EA	19	69,67	2	4	29	59,46	2,93
3H	2	81,77	1,73	5	21	67,02	1,97
	80		28,02 VK		80		28,02 VK
			am 30.09.16				am 01.01.17

Einrichtungen in Bayern können in diesem Jahr 31 Prozent mehr Personal einsetzen als Einrichtungen in Brandenburg

Ein Vergleich der erzielten Entgelte legt nahe, dass deren Personalausstattungen zu den geringeren zählen und sie den Bundesdurchschnitt entsprechend nach unten drücken. Dieses ist schlichtweg skandalös, denn pflegebedürftige Menschen haben ähnliche Bedarfe, und zwar unabhängig von ihrem Wohnort.

Bemerkenswert ist an dieser Stelle die Veränderung des § 113c im Entwurf des PSG II nach den Beratungen im Gesundheitsausschuss: Nun wird die Entwicklung von Personalbemessungsmaßstäben für Pflege, Betreuung und Hauswirtschaft gefordert. Endlich scheint es bei der Legislative angekommen zu sein, dass nicht nur Pflege und Betreuung, sondern auch Unterstützung in anderen Alltagsbereichen zur Lebenszufriedenheit pflegebedürftiger Menschen beitragen.

Leider muss die Branche, die seit 15 Jahren auf diese Bemessungsgrundlagen wartet, sich weitere fünf Jahre gedulden. Es ist zu hoffen, dass die Ver-

tragsparteien die Rahmenverträge nach § 75 danach anpassen werden, denn die §§ 75 und 113c sind – wie bereits erwähnt – nicht direkt miteinander verbunden.

Es wird sich zeigen, ob die finanzielle Ausstattung der Sozialhilfeträger bessere Personalbemessungen zulassen.

Auswirkung einrichtungsbezogener Eigenanteil auf Stellenschlüssel

Über die Formel gemäß § 92e SGB XI wird der einrichtungsbezogene Eigenanteil ermittelt. Basis ist die Belegungsstruktur einer Einrichtung zum 30.09.2015. Der Gesamtertrag der Pflegeentgelte soll erhalten bleiben – zzgl. einer Preisanpassung aufgrund der zu erwartenden Kostensteigerung. Dieser Gesamtertrag abzüglich Summe der Leistungen der Pflegekassen wird auf die Anzahl der Bewohner gleich verteilt. Aus der Formel können also neben dem einrichtungsbezogenen Eigenanteil ebenso die neuen Pflegeentgelte nach Pflegegraden errechnet

werden. Die Leistungs- und Kostenstruktur soll gleich bleiben. Daraus folgt, dass die Stellenschlüssel pro Pflegegrad ebenso aus dieser Formel zu ermitteln sind.

Umrechnung kann Tücken mit sich bringen

Die Beispielrechnungen in den aufgeführten Tabellen zeigen die möglichen Tücken auf, die eine solche Umrechnung mit sich bringen kann. Erträge und Kosten passen am 1. Januar 2017 noch zueinander. Neue Bewohner, die später einziehen und nach der neuen Systematik in Pflegegraden eingeteilt werden, können dieses Gleichgewicht mächtig durcheinander würfeln. Die Verantwortlichen der stationären Einrichtungen sollten sich also gut auf die Umstellung vorbereiten.

MEHR ZUM THEMA

Info: www.age-consult.net

Claire Désenfant ist Geschäftsführerin von age consult – Angewandte Gerontologie, Leitungsdienste, Freiburg.



AUSSTATTUNG

Annahme: Belegung 2017 ändert sich nicht				Annahme: Belegung 2017 ändert sich zugunsten PG 5			
Durchschn. Bel. 2017	Erträge aus Pflegeentgelte 2017 €	Vollzeitstellen 2017	P-Kosten 2017 (45.000€/VK) €	Durchschn. Bel. 2017	Erträge aus Pflegeentgelte 2017 €	Vollzeitstellen 2017	P-Kosten 2017 (45.000€/VK) €
6	57.871	1,45		0			
24	373.163	6,02		20	310.969	5,01	
29	629.410	9,90		25	542.594	8,53	
21	513.733	10,66		35	856.221	17,77	
80	1.574.176	28,03	1.261.140	80	1.709.785	31,31	1.409.015
				Differenz zum Status quo	135.609		147.875
					Fehlbetrag:		-12.266