

HEIME

Entwurf einer Personalverordnung in Baden-Württemberg

Abweichungen von der Fachkraftquote sind möglich

Das Sozialministerium Baden-Württemberg hat den seit langem erwarteten Entwurf einer Personalverordnung vorgelegt. Dieser stellt höhere Anforderungen an die Einrichtungen, setzt aber auch interessante Akzente.

VON MICHAEL WIPP

Karlsruhe // Erstmals werden durch die „Verordnung über personelle Anforderungen für stationäre Einrichtungen“ (PErsVO) in § 3 Regelungen zu der Präsenz und zum Stellenumfang der Einrichtungsleitung getroffen. In der Regel ist bei mehr als 80 Bewohnern eine Vollzeitstelle erforderlich. Davon kann die Heimaufsicht Ausnahmen zulassen; ebenso, dass eine Leitung für mehrere Einrichtungen eingesetzt wird. Es gilt der Grundsatz „eine Einrichtungsleitung für eine stationäre Einrichtung“. Es kann unter Vorbehalt der vorherigen Zustimmung der Heimaufsichtsbehörde eine Personalunion von Heim- und Pflegedienstleitung zugelassen werden, wenn sichergestellt ist, dass die Aufgaben der Pflegedienstleitung erfüllt werden und dafür mindestens eine halbe Vollzeitstelle zur Verfügung steht.

Modularartig aufgebaute Qualifizierungspakete ermöglichen, dass die Leitungsfunktion einer breiten Zielgruppe grundsätzlich eröffnet wird; abgestuft unter Bezugnahme auf die jeweilige Grundqualifikation. Davon wird auch abhängig gemacht, welche weiterführenden Zusatzqualifikationen erforderlich sind. Das bisherige Erfordernis der Berufserfahrung in leitender Tätigkeit entfällt. Die Anforderungsprofile sind in der Begründung in vier Qualifizierungspakete beschrieben.

Geregelt ist jetzt auch, welche Einrichtungen als „vergleichbare Einrichtungen“ gelten. Dabei handelt es sich um Krankenhäuser, Reha-Einrichtungen, teilstationäre Einrichtungen und ambulante Dienste.

Recht auf Fortbildungen

Die Verpflichtung des Trägers, allen Beschäftigten die Gelegenheit zu Fortbildungen zu geben oder regelmäßig selbst Fortbildungen unter Anrechnung auf die Arbeitszeit anzubieten ist in Paragraph 4 beschrieben. Mehrjährig beschäftigten ungelerten Kräften ist die Gelegenheit zur Nachqualifikation zu geben. Eine konkrete Vorgabe im Hinblick auf Inhalte, Frequenz und Umfang enthält weder die Verordnung noch die Verordnungsbegründung.

Regelung zur Pflegedienstleitung angeln

Sehr zu begrüßen ist die Angleichung an die Anforderungen aus dem SGB XI (verantwortliche Pflegefachkraft/§ 71 Abs. 3 Satz 1 und Satz 3 bis 4 SGB XI). Es entfällt die bisher geforderte zweijährige Berufserfahrung in leitender Funktion. Bei der Voraussetzung der praktischen Berufserfahrung von zwei Jahren in dem erlernten Ausbildungsberuf bleibt es. Gefordert wird eine Pflegedienstleitungs-Weiterbildung mit einem Mindestumfang von 460 Stunden. In der Regel ist ein Stellenumfang von einer Vollzeitstel-

le erforderlich. Analog zu § 3 (Einrichtungsleitung) kann auf Antrag und mit Zustimmung der Heimaufsichtsbehörde davon abgewichen werden, wobei ein Stellenumfang von 50 Prozent nicht unterschritten werden darf. In der Verordnungsbegründung ist nachzulesen, dass in der Regel für stationäre Einrichtungen ab 40 Bewohnerplätzen ein Vollzeitäquivalent erforderlich ist. Personen, die bei Inkrafttreten dieser Verordnung die Voraussetzungen nicht erfüllen, erhalten Bestandsschutz

Definition der Fachkraft

Erstmals wird in einer Landesregelung eine Differenzierung zwischen einer quantitativ und qualitativ orientierten Fachkraftquote beschrieben, um in der Personalbesetzung unterschiedliche Varianten und Spielräume zu eröffnen. Die PErsVO differenziert in § 7 zwischen Pflegefachkraft, Fachkräften (beide in der Regel dreijährige Ausbildung; Ausnahmen sind beschrieben), Assistentkraft (einjährige Ausbildung) und sonstige Kräften (angelernte Kräfte). Die Anlage 1 führt auf, welche Berufe unter Pflegefachkräften, Fachkräften und als Assistentkräfte zu verstehen sind.

§ 7 regelt, dass in stationären Einrichtungen Pflege-, Betreuungs- und sonstige Unterstützungsleistungen nur durch für diese Tätigkeiten befähigte Pflegefachkräfte und Fachkräfte oder unter deren fachlicher Anleitung und Kontrolle erbracht werden dürfen. Demgegenüber ist in § 10 Abs. 3 Nr. 4 des Wohn-, Teilhabe- und Pflegegesetzes (WTPG) nur geregelt, dass diese Leistungen unter angemessener Beteiligung von Fachkräften ausgeführt werden dürfen. Angemessene Beteiligung ist weniger als die fachliche Anleitung und Kontrolle.

Grundsätzlich ist zu begrüßen, dass in der Verordnung eindeutig festgelegt ist, wer als (Pflege-)Fachkraft zu betrachten ist. Heilerziehungspfleger gelten nicht als Pflegefachkräfte. Erzieher und Hauswirtschaftler gelten als Fachkräfte in der Betreuung. Völlig inakzeptabel ist, dass Pflegefachkräfte nicht als Fachkräfte in der Betreuung gelten.

Neu: Quantitative und qualitative Fachkraftquote

Die Vorgabe des § 10 Abs. Nr. 4 Halbsatz 2 WTPG (Fachkraftquote) ist erfüllt, wenn mindestens 50 Prozent der Beschäftigten Fachkräfte sind. Das bedeutet, Fachkräfte in der Betreuung wurden bisher voll auf die Fachkraftquote angerechnet. Der vorliegende Entwurf zur PErsVO engt an dieser Stelle (§ 8) die gesetzliche Regelung ein, weil sie diese auf Pflegefachkräfte reduziert und daher rechtlich fragwürdig ist. Eine minimale Öffnungsmöglichkeit besteht darin, dass im „geringen Umfang“ andere Fachkräfte (eine Aufzählung findet sich im Entwurf zur PErsVO/

Anlage 1) entsprechend ihrer beruflichen Qualifizierung tatsächlich und nachweislich in der Einrichtung beschäftigt werden (= qualitative Fachkraftquote). Die Quantitative Fachkraftquote orientiert sich an der rein zahlenmäßigen Verteilung (50 Prozent). Das entspricht der bisherigen bundesdeutschen Regelung. Die Qualitative Fachkraftquote kombiniert den gezielten qualitativen Einsatz anderer fachlicher Kompetenzen mit dem quantitativen Anteil an Pflegefachkräften.

Völlig inakzeptabel und fachlich in keiner Weise nachvollziehbar ist der Sachverhalt, dass die Pflegedienstleitung (PDL), Qualitätsmanagementbeauftragte und



Michael Wipp

Foto: Archiv

Hygienebeauftragte nicht auf die Fachkraftquote angerechnet werden. Deren Tätigkeiten beeinflussen maßgeblich die Ergebnisqualität. Dazu kommt, dass gerade die PDL die fachlichen (Qualitäts-)vorgaben macht (siehe § 71 SGB XI) und angerechnet sie wird nicht auf die Quote angerechnet.

Im Tagdienst muss im Durchschnitt für 30 Bewohner eine Pflegefachkraft eingesetzt sein. Die Größe von 30 Bewohnern korreliert mit den Wohngruppengrößen der Landesheimbauverordnung von jeweils maximal 15 Bewohnern; eine Pflegefachkraft für zwei Wohngruppen.

Abweichungen bei der Fachkraftquote

Ganz zentrale und für die tägliche Arbeitsorganisation maßgebliche Möglichkeiten sind hier beschrieben. Abweichend von § 8 ist die Fachlichkeit und die Schichtbesetzung im Tagdienst auch dann ausreichend, wenn

1. Behandlungspflegemaßnahmen – mit Ausnahme der sogenannten Einfachen Behandlungspflege – die Pflegeprozessplanung, die Beratung, die ärztliche Kommunikation, die Überprüfung von freiheitsentziehenden Maßnahmen und die Einarbeitung von Nicht-Pflegefachkräften ausschließlich und nachweislich durch Pflegefachkräfte durchgeführt werden.
2. der Anteil der Beschäftigten, die angelernte Kräfte (sonstige Kräfte) sind, höchstens 40 Prozent der Beschäftigten für Pflege- und Unterstützungsleistungen der stationären Einrichtung beträgt und
3. der Anteil der Pflegefachkräfte mindestens 40 Prozent beträgt.

Sind diese Anforderungen erfüllt, kann auch ohne vorherigen Antrag und Zustimmung der Heimaufsichtsbehörde die Fachkraftquote auf bis zu 40 Prozent abgesenkt werden. Eine Absenkung unter 40 Prozent ist grundsätzlich möglich, wenn die beschriebenen Anforderungen erfüllt sind, muss aber bei der Heimaufsicht beantragt werden und bedarf deren Zustimmung.

Nachtdienst: Erstmals Quote auf eine Schicht bezogen

Im Nachtdienst (§ 10) muss pro 40 Bewohner eine Pflegefachkraft eingesetzt sein. Bei mehr als 40 Bewohnern können zur Hälfte auch andere Kräfte eingesetzt werden. Damit würde erstmals eine Fachkraftquote auf eine Schichtbesetzung geregelt werden. Eine grundsätzliche Rege-

lung zum Nachtdienst wäre nicht zu beanstanden, unter der Voraussetzung, dass das Verhältnis flexibler geregelt sein muss. Was ist bei kleinen Einrichtungen mit 30 Bewohnern oder bei 45 Bewohnern? Bedauerlich ist, dass immer nur auf die Anzahl, nicht aber auf den konkreten Unterstützungsbedarf mit Vorbehaltsaufgaben analog zum Tagdienst abgestellt wird, aus dem sich letztlich fachliche Anforderungen ableiten lassen. Dazu kommt, dass es sich – sollte hier im Rahmen der Neugestaltung des Rahmenvertrages nach § 75 SGB XI keine Verbesserung der Pflegeschlüssel stattfinden – für die eine oder andere Einrichtung nur um eine Verlagerung von Mitarbeitern aus dem Tag- in den Nachtdienst handelt.

Die Öffnungsmöglichkeit, dass auf Antrag und nach vorheriger Zustimmung der Heimaufsichtsbehörde davon abgewichen werden kann, wenn die fachgerechte Pflege der Bewohner sichergestellt ist, ist sehr schwammig und öffnet Tür und Tor willkürlicher Behördenauslegung.

Für Einrichtungen mit geschlossener Unterbringung, muss im Nachtdienst zusätzlich eine Pflegefachkraft ständig anwesend sein.

Azubis weiterhin einbezogen

Auszubildende zur Pflegefachkraft im dritten Ausbildungsjahr können bei der Personalausstattung und bei der Fachkraftquote mit einem Stellenanteil von 20 Prozent angerechnet werden, wie dies analog schon bisher bei dem Stellenschlüssel – dort unabhängig vom Ausbildungs-jahr – geschieht (§ 12).

Der Autor ist Geschäftsführer und Qualitätsbeauftragter der Haus Edelberg Dienstleistungsgesellschaft für Senioren mbH in Karlsruhe. www.michael-wipp.de Der Entwurf befindet sich aktuell in der Verbandsanhörung.

MUSTERLÄNDLE ÜBERNIMMT ZAGHAFFE VORREITERROLLE

Insgesamt betrachtet ist ersichtlich, dass erstaunlicherweise auch die Politik die Zeichen der Zeit erkannt hat. 50 Prozent Fachkraftquote, im Gießkannen Prinzip nach dem bisherigen Schema verteilt, hat auch nicht im Ansatz etwas mit Ergebnisqualität zu tun. Nicht wenige „Fachkräfte“ werden zur Quotensicherung eingestellt, obwohl bei der Einstellung schon höchste Zweifel an deren materieller Qualifikation angebracht sind. Der Turn hin zur Definition von Vorbehaltsaufgaben, analog zum ambulanten Bereich, stellt einen absolut richtigen Schritt in die richtige Richtung dar. Zeitgleich läuft auch noch die Studie des Ministeriums zum „Multiprofessionellen Personalmix in der Langzeitpflege“. Insofern hat das Musterländle hier eine – wenn auch noch zaghafte – Vorreiterrolle übernommen. Lediglich berufspolitische Lobbyisten, die sich nicht um die alltägliche Sicherstellung einer bewohnerorientierten Dienstplanung kümmern oder händierend Fachkräfte suchen müssen, fordern aus ihren bequemen Büros heraus eine höhere oder den unveränderten Beibehalt der mehr als 20 Jahre alten antiquierten Fachkraftquote. Betrachtet man allerdings die Prognosen zur Arbeitsmarktentwicklung, dann stellt sich die Frage, welche Halbwertszeit der hier vorgelegten Verordnung zuteilwerden wird.

Bei folgenden Punkten besteht Änderungsbedarf:

- Pflegefachkräfte müssen auch als Fachkräfte in der sozialen Betreuung gelten. Das sieht auch deren Ausbildung inhaltlich vor.
- Analog müssen Fachkräfte in der sozialen Betreuung vollumfänglich auf die Fachkraftquote angerechnet werden. Das entspricht auch dem heutigen Wissen um den erforderlichen Personalmix in der Leistungserbringung.
- Heilerziehungspfleger müssen auch als Fachkräfte in der Pflege gelten.
- Pflegedienstleitungen, Qualitätsbeauftragte, Hygienefachkräfte müssen auf die Fachkraftquote angerechnet werden dürfen.
- Flexibilisierung der Personalbesetzung im Nachtdienst: Keine starre Anzahl von 40 Bewohnern. Reine Anhaltzahlen berücksichtigen statt dem individuellen nächtlichen Leistungsbedarf. Auch hier könnte im Zusammenhang mit den Vorbehaltsaufgaben eine Möglichkeit der Flexibilisierung eingebracht werden. (Michael Wipp)