

Anspruch  
pflegen.

# Statt 50 % Fachkraftquote

# 100 % qualifikationsgerechter Personaleinsatz!

Johanna Kaste  
Landesbeauftragte

**bpa**

Bundesverband privater Anbieter  
sozialer Dienste e.V.

# Szenarien zur Fachkraftquote

- 1. Szenario: Es bleibt bei einer 50-prozentigen Fachkraftquote**  
*„Das Einhalten der Fachkraftquote sichert die Qualität.“*
- 2. Szenario: Das 50+(+) Modell – Anhebung der Fachkraftquote**  
*„Die Fachkraftquote müsste angesichts der Veränderungen in der Bewohnerstruktur angehoben werden.“*
- 3. Szenario: 100-prozentiger qualifikationsgerechter Personaleinsatz**  
*„Die starre Fachkraftquote ist nicht mehr zeitgemäß – Ein mögliches Konzept für den Einsatz von Personal bietet der Nationale Qualifikationsrahmen.“*

# Exkurs:

## Veränderungen in der Bewohnerstruktur

Es lassen sich verstärkt folgende Personengruppen in den Pflegeheimen erkennen:

- a. Pflegebedürftige, die das Pflegeheim nur für die letzten Wochen bzw. wenigen Monate ihres Lebens in Anspruch nehmen
- b. Pflegebedürftige, die durch Pflege und Betreuung noch einmal eine Verbesserung des Gesundheits- und Pflegezustandes erfahren und dadurch länger die Leistungen in Anspruch nehmen
- c. Pflegebedürftige mit einer demenziellen Veränderung

# 1. Szenario: Es bleibt bei einer 50-prozentigen Fachkraftquote

## Hintergrund:

- Seit den 90er Jahren liegt die Fachkraftquote (fast) bundesweit bei 50 %
- Die Höhe der Quote ist wissenschaftlich nicht fundiert (politische Wohlfühlquote)

## Wie sieht die Situation in den Einrichtungen aus?

- In Bremen liegt die Fachkraftquote in vielen Einrichtungen bei ca. 40 %. Die Einrichtungen verhängen sich eine freiwillige Belegungsreduzierung.

# Altenpflege der Mangelberuf Nr. 1

## Fachkräfte und Spezialisten

### Altenpflege

Juni 2018



Datenquelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

Durchschnittliche Vakanzzeit:  
**175 Tage**

Das sind 63 % mehr als die durchschnittliche Vakanzzeit anderer Berufe

# Altenpflege der Mangelberuf Nr. 1

... **Fachkräftemangel trotz**

**I. Anstieg des Medianentgelt** von Altenpflegefachkräften von 2.621 Euro (2016) auf 2.744 Euro (2017). Das ist ein Anstieg von 4,69 Prozent. Im Vergleich dazu stieg das Medianentgelt für Beschäftigte in allen Branchen um 2,43 Prozent.

**II. Anstieg der Ausbildungszahlen** in der Altenpflege um 31 Prozent seit 2010.

68.260 Schüler befinden sich im Schuljahr 2016 in der Ausbildung. Das sind mehr als in der Krankenpflege (63.611) oder zum KFZ-Mechatroniker (62.445).

**III. Anstieg an Pflegefachkräften** von 1999 bis 2015 um 77 Prozent. Insgesamt ist die Zahl der Beschäftigten im gleichen Zeitraum um 74 Prozent gestiegen.

bpa

# 1. Szenario: Es bleibt bei einer 50-prozentigen Fachkraftquote

**Wo stehen wir?**

**Welche Konsequenzen birgt Szenario 1 für die Zukunft?**

- Schon das sichere Beherrschen der Grundrechenarten macht klar, dass die **Lücke** zwischen den Zahlen der benötigten und der vorhandenen Pflegefachkräfte stetig ansteigt.
- Der Fachkraftmangel **gefährdet die Versorgung** weiterer pflegebedürftiger Menschen.
- **Aufnahmestopps in und Schließungen von Pflegeheimen** sind bundesweit und trägerunabhängig zu beobachten.
- Gleiches gilt für **Pflegedienste, die entweder keine Kunden** mehr annehmen oder wenig attraktive Leistungen nicht anbieten.

## 2. Szenario: Das 50+(+) Modell – Anhebung der Fachkraftquote

### Soll die Fachkraftquote verschärft werden?

- Die immer wieder geäußerte Forderung nach höheren Fachkraftquoten kann nur als **bizarrr** bezeichnet werden
- Gleiches gilt für Forderungen zur **sofortigen Anpassung** der Personalschlüssel an das höchste Niveau.
- In einem 100-Musterbewohnerheim haben wir in Bayern 42 und in Mecklenburg-Vorpommern 35 Mitarbeiter. Eine bloße Anpassung der Personalschlüssel auf das höchste Niveau bedeutet, dass wir im Nordosten der Republik demnächst jedes fünfte Pflegeheim schließen.

# Welche Alternative gibt es?

## bpa.pressemitteilung

Bremen, 8. August 2017 (Nr. 99/17)

### Personal in Pflegeheimen: Starre Fachkraftquote ist nicht zeitgemäß

bpa fordert ehrlichen Dialog über innovative Konzepte in der Pflege statt starrer Fachkraftquote

Angesichts zahlreich fehlender Pflegefachkräfte in Deutschland und unbesetzter Fachkraftstellen fordern private Pflegeanbieter eine realistische Debatte über die Aufgabenverteilung, Denkverbote und dem Beharren auf einer inzwischen überholten Fachkraftquote kommen wir nicht weiter“, warnt der

Grundlage dafür ist aber Vertrauen in gewissenhaft umgesetzte unternehmerische Gestaltungsideen statt eine Kultur des Misstrauens und der überzogenen Kontrolle

bpa

Bundesverband privater Anbieter sozialer Dienste e.V.

**Statt 50 % Fachkraftquote 100 % qualifikationsgerechter Personaleinsatz!**

Der Altenpflege kommt aus mehreren Gründen besondere Aufmerksamkeit zu. Politisch wurden mit den Pflegestärkungsgesetzen umfangreiche Reformen beschlossen. Dabei wird viel Geld in die Hand genommen bei hoher Akzeptanz der Beitragszahler. In Deutschland hat mittlerweile nahezu jede Familie direkten Kontakt zur Altenpflege. Dabei **vertraut die Bevölkerung auf eine dauerhafte und gute Versorgung und ein Angebot, welches Wahlmöglichkeiten für den pflegebedürftigen Menschen eröffnet**. Über den eigentlichen Engpass wird dabei bestenfalls ideologisch verbrämt diskutiert. Bundesweit ist die **Altenpflege zum Mangelberuf Nummer 1** geworden und das trotz der anhaltenden Rekordzahlen in der Ausbildung. Mittlerweile müssen zahlreiche Pflegeheime und Pflegedienste die Versorgung pflegebedürftiger Menschen einschränken, da ihnen schlicht die Mitarbeiter fehlen. Hintergrund sind starre Personalquoten für

bpa

# Welche Alternative gibt es?

- **Es geht nicht darum, Qualität abzusenken zu wollen. Die derzeitigen starren Quoten verhindern jedoch, dass Fachkräfte durch ein Zusammenspiel mit mehr gut ausgebildeten Hilfskräften entlastet werden können.**
  - Jede gut ausgebildete und klug eingesetzte Hilfskraft unterstützt Pflegebedürftige besser als eine Fachkraft, die nicht existiert.
  - Wir brauchen deshalb einen modernen und innovativen Einsatz der Fachkräfte im Rahmen von einrichtungsindividuellen Konzepten.
  - Die Qualifikation der Beschäftigten muss sich nach den fachlichen Anforderungen richten, nicht nach starren Quoten.
- Nationale Qualifikationsrahmen

# 3. Szenario: 100-prozentiger qualifikationsgerechter Personaleinsatz

**Warum kann der Nationale Qualifikationsrahmen herangezogen werden?**

- Es kann damit inhaltlich begründet werden, welche **Aufgabe welche Qualifikation** voraussetzt. Gesichert wird auf diesem Wege vor allem das Interesse der Bewohner. Es wird aber auch dafür gesorgt, dass die **Mitarbeiter entsprechend ihrer Qualifikation eingesetzt** werden können.
- Hier liegt eine strukturierte Beschreibung vor, wie zu einem differenzierten Personaleinsatz gelangt werden kann.

# 3. Szenario: 100-prozentiger qualifikationsgerechter Personaleinsatz

## Wie ist der Nationale Qualifikationsrahmen aufgebaut?

- QN 1) Service im Lebensumfeld
- QN 2) Persönliche Assistenz
- QN 3) Durchführung von Aufgaben im Rahmen des Pflegeprozesses

### •Unterstützung u. Entlastung professionell Pfleger

- z.B. Begleitung bei Aktivitäten, Unterstützung im Haushalt etc. (QN 1)
- z.B. Assistenz bei Körperpflege, Orientierung im Alltag (QN 2)
- z.B. Übernahme von Verantwortung für delegierte einzelne pflegerische Aufgaben, Berichte verfassen (QN 3)

bpa



# 3. Szenario: 100-prozentiger qualifikationsgerechter Personaleinsatz

## Wie ist der Nationale Qualifikationsrahmen aufgebaut?

- QN 4) Steuerung und Gestaltung von komplexen Pflegeprozessen
- QN 5) Steuerung und Gestaltung von komplexen Pflegeprozessen für spezielle Klientengruppen

•z.B. Spektrum an Fachwissen, Einweisung und Anleitung neuer Mitarbeiter (QN 4)

•Vertiefung auf spezielle Pflegeanlässen, Weiterentwicklung von speziellen Versorgungskonzepten (QN 5)



# 3. Szenario: 100-prozentiger qualifikationsgerechter Personaleinsatz

## Wie ist der Nationale Qualifikationsrahmen aufgebaut?

- QN 6) Steuerung und Gestaltung von hochkomplexen Pflegeprozessen und Leitung von Teams
- QN 7) Pflegerische Leitung in Einrichtungen
- QN 8) Steuerung und Gestaltung pflegewissenschaftlicher Aufgaben

- Leitungsverantwortung von Teams, Steuerung von Prozessen (QN 6)
- Steuerung von Versorgungsaufgaben, Verantwortung für die pflegerische Leistung (QN 7)
- Verantwortung von Forschungsvorhaben (QN 8)



# Schlussfolgerungen

- ✓ **Künftig muss intelligente Personalplanung auf unterschiedlichen Qualifikationsanforderungen aufbauen**, wenn das Ziel einer flächendeckenden pflegerischen Infrastruktur mit einem begründeten Qualitätsversprechen erreicht werden soll.
- ✓ Aus Sicht des bpa wäre es kein Beitrag zur Sicherung einer bedarfsdeckenden Versorgung und auch nicht zur Entlastung der Angehörigen, wenn stationäre Angebote rationiert werden durch starre Quoten und Personalschlüssel. Nichts anderes passiert bei einem Belegungsstopp.
- ✓ Aus einer unbegründeten 50 % Quote muss eine begründete Zuordnung von notwendigen Tätigkeiten zu einer sinnvollen Qualifikationen werden. Damit kann sowohl qualitativ als auch quantitativ differenziert werden, welche Aufgaben den Einsatz von Fachkräften erfordern und welche Aufgaben Pflege- und Betreuungskräften zugeordnet werden können.

**Quelle:**

[https://www.dip.de/fileadmin/data/pdf/projekte/01Anforderungen\\_und\\_Qualifikationsrahmen\\_09\\_2013.pdf](https://www.dip.de/fileadmin/data/pdf/projekte/01Anforderungen_und_Qualifikationsrahmen_09_2013.pdf)

Anspruch  
pflegen.

# Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit

**Kontakt:**  
**bpa Bremen / Bremerhaven**  
**bremen@bpa.de**  
**0421 68544175**

**bpa**

**Bundesverband privater Anbieter  
sozialer Dienste e.V.**