

## **Konzertierte Aktion Pflege: Übersicht zu Themen der Personalbemessung und des Personalmanagements**

Hinsichtlich der erforderlichen personellen und sächlichen Ausstattung der Pflegeeinrichtungen und der Rahmenbedingungen, die Voraussetzung für einen Großteil der die Leistungserbringer betreffenden Maßnahmen sind, sind vielfältige Maßnahmen und Zielbeschreibungen in der AG 2 formuliert worden.

Die in der BAGFW kooperierenden Verbände schlagen vor, diese Themen in einem Gremium, bestehend aus allen relevanten Akteuren auf Bundesebene, zu bündeln und so entsprechend voranzubringen. Einerseits gibt es Schnittmengen zu dem Vertragsverhandlungsgeschäft der Vertragspartner in den Bundesländern, andererseits zum laufenden Projekt zur Entwicklung eines Personalbedarfsbemessungsinstruments nach § 113c SGB XI.

Ziel muss es sein, Empfehlungen für die Vertragsverhandlungen zu erarbeiten und andererseits die Querschnittsthemen im Rahmen des Projekts zu § 113c zu berücksichtigen.

### **Arbeitsgruppe 2: Personalmanagement, Arbeitsschutz und Gesundheitsförderung**

#### **Handlungsfeld 1: Eine hinreichende Personalausstattung von Pflegeeinrichtungen und Krankenhäusern sicherstellen und Datengrundlagen für die Personalbedarfsplanung verbessern (S. 44)**

##### **1.1 Das Personalbemessungsverfahren für Pflegeeinrichtungen nach § 113c SGB XI umsetzen**

Maßnahme Nr. 1:

Das Bundesministerium für Gesundheit entwickelt im Einvernehmen mit dem Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend ab Herbst 2019 unter Beteiligung der relevanten Akteure eine Roadmap, in der die notwendigen Umsetzungsschritte dargestellt und mit einem Zeitplan versehen werden. Um für alle Beteiligten eine hohe Akzeptanz und Wirksamkeit zu erreichen, wird eine Umsetzung durch einfach zu handhabende Instrumente mit geringem Verwaltungsaufwand angestrebt. (S. 44)

##### **1.2 Gesetzliche Verbesserungen zur Personalausstattung in Pflegeeinrichtungen und Krankenhäusern kurzfristig umsetzen**

Maßnahme Nr. 3:

Das Bundesministerium für Gesundheit prüft, ob es einer gesetzlichen Klarstellung bedarf, mit der Pflegeeinrichtungen außergewöhnliche Kosten für organisatorische Maßnahmen der Personalgewinnung (z. B. erhöhter Verwaltungsaufwand für Personalgewinnung, nicht aber monetäre Anreize) angesichts des Fachkräftemangels in Vergütungsverhandlungen geltend machen können. (S. 48)

#### Maßnahme Nr. 4:

Die Verbände der Leistungserbringer und Leistungsträger auf Bundesebene wirken darauf hin, dass bis zur Umsetzung des Personalbemessungsverfahrens für Pflegeeinrichtungen die Vereinbarungspartner auf Landesebene nach § 75 SGB XI die Maßstäbe und Grundsätze für eine wirtschaftliche und leistungsbezogene, am Versorgungsauftrag orientierte personelle und sächliche Ausstattung der Pflegeeinrichtungen in den Landesrahmenverträgen darauf ausgerichtet sind, dass Leitungs- und Führungsaufgaben bei der personellen Ausstattung in Einrichtungen in den Personalanhaltszahlen bzw. im ambulanten Bereich als Bestandteil der Vergütungskalkulationen hinreichend berücksichtigt werden. Zu den Führungsaufgaben im Bereich Personalmanagement gehören auch die betriebliche Gesundheitsförderung sowie die Wahrnehmung von Arbeitsschutzaufgaben. (S. 48)

### **2.3 Wiedereinstieg in den Pflegeberuf – Berufsrückkehrerinnen und Berufsrückkehrer motivieren**

#### Maßnahme Nr. 8:

Die Pflegeeinrichtungen und die Krankenhäuser berücksichtigen in ihrer Dienst- und Personalplanung die Zeit, die für die Einarbeitung neuer Beschäftigter und von Wiedereinsteigerinnen und Wiedereinsteigern benötigt wird. In den Pflegesatzverhandlungen werden Zeiten für die Einarbeitung bei der Ermittlung der Nettojahresarbeitszeit berücksichtigt. Beschäftigte in Einarbeitung werden für die Zeit der Einarbeitung nicht vollständig auf die Personalbesetzung angerechnet. (S. 54)

### **Handlungsfeld 3: Arbeitsschutz, Prävention und Gesundheitsförderung nutzen (S. 61)**

#### **3.2 Arbeitsschutz – Sicherheit erhöhen, Gesundheit beruflich Pflegenden schützen**

#### Maßnahme Nr. 5:

Die Vertragspartner nach § 75 SGB XI wirken darauf hin, dass die personellen und sächlichen Ressourcen für den Arbeitsschutz einschließlich der Gefährdungsbeurteilung bei der Personalausstattung und sächlichen Ausstattung berücksichtigt und refinanziert werden. (S. 63)

### **Handlungsfeld 4: Pflege als attraktiver Arbeitsplatz: Transparenz über gute Arbeitsbedingungen schaffen – Stammpersonal im Betrieb halten und Leiharbeit reduzieren (S. 71)**

#### **4.2 Stammebelegschaften im Betrieb halten und Leiharbeit reduzieren**

#### Maßnahme Nr. 2:

Die Entwicklung von Ausfallkonzepten, z. B. sog. „Springerpools“, trägt dazu bei, dass im Fall von Personalengpässen statt Leiharbeiterinnen und -nehmern beruflich Pflegenden zum Einsatz kommen, die den Betrieb und die Abläufe sowie ggf. sogar die Bewohnerinnen und Bewohner einer Pflegeeinrichtung, Kunden eines ambulanten Pflegedienstes oder Patientinnen und Patienten einer Station im Krankenhaus kennen. Die Pflegeeinrichtungen und die Krankenhäuser setzen daher entsprechende Konzepte in ihren Einrichtungen um und wirken darauf hin, dass für Ausfälle ein entsprechender Mehrbedarf an Personal mit den Kranken- und Pflegekassen vereinbart bzw. eingestellt wird. (S. 72)

Maßnahme Nr. 3:

Die Pflegeeinrichtungen, die Krankenhäuser prüfen zusammen mit den Tarifpartnern unter anderem – soweit noch nicht vorhanden – die Etablierung von Maßnahmen, die zu einer besseren Mitarbeiterbindung beitragen können. Dazu gehören zum Beispiel:

- finanzielle Zuschläge für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stammebelegschaft bei kurzfristiger Übernahme eines Dienstes („Flexi-Zulage“) sowie Entlastungsmaßnahmen, z. B. Ausgleichstage,
- Erhöhung der Zuschläge für Nacht-, Wochenend- und Feiertagsdienste für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stammebelegschaft,
- Förderung des Teamgedankens für die „Stammebelegschaft“ (z. B. Teambuilding-Maßnahmen, Teamevents u. a.). (S. 72)

Maßnahme Nr. 4:

Die Verbände der Leistungsträger und der Leistungserbringer nach § 75 SGB XI wirken darauf hin, dass in den Rahmenverträgen auf Landesebene bis zum 31. Juli 2020 Regelungen zum Einsatz von Leiharbeitskräften in den Pflegeeinrichtungen vereinbart werden. (S. 73)

**Handlungsfeld 6: Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf und flexible und verlässliche Arbeitszeit- und Dienstplangestaltung**

Maßnahme Nr. 7:

Die Pflegeeinrichtungen und die Krankenhäuser verpflichten sich, Maßnahmen zur gesundheitsgerechten, partizipativen, flexiblen und verlässlichen Dienstplangestaltung und zu Ausfallkonzepten unter Berücksichtigung der betrieblichen Mitbestimmung umzusetzen, um die vereinbarte Personalausstattung (auch in der Nacht) jederzeit sicherzustellen, und nutzen Angebote zur Beratung hierzu. Sie wirken darauf hin, dass Rückrufe aus ihrer Freizeit nachhaltig reduziert und Beschäftigten auf deren Wunsch flexible oder lebensphasengerechte Arbeitszeitmodelle gewährt werden. (S. 77)

Fachausschuss Altenhilfe, Oktober 2019