



Universität
Bremen

SOCIUM –
Forschungszentrum
Ungleichheit und
Sozialpolitik

Fachbereich 11
Human- und
Gesundheitswissenschaften

Pflegepersonalbedarfe in der stationären Langzeitpflege in Deutschland

Benedikt Preuß

Thomas Kalwitzki, Franziska Heinze, Prof. Dr. Heinz Rothgang

Statistiktage 2022

15.07.2022

Bamberg

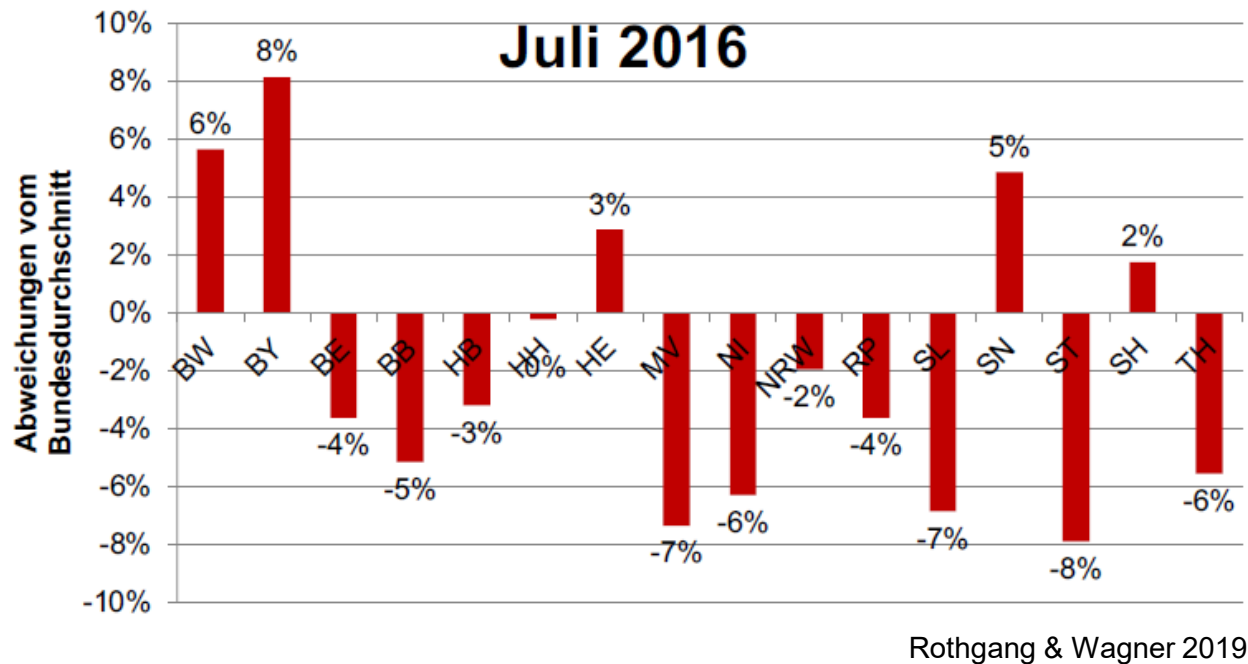
socium
Forschungszentrum
Ungleichheit und Sozialpolitik

Inhalt

- I. Personalmangel und bedarfsgerechte Personalausstattung in der stationären Langzeitpflege
- II. Ziele der Untersuchung
- III. Methodik und Modellbeschreibung
- IV. vorläufige Ergebnisse
 1. Bewohnerschaft und Personalbestand
 2. einrichtungsindividuelle Personalbedarfe
 3. Anteil der Pflegeheime mit Personalmehrbedarf
 4. länderspezifische qualifikationsdifferenzierte Personal(mehr)bedarfe
- V. Diskussion
 1. Limitation
 2. Einordnung
- VI. Schlussfolgerung und Ausblick

I. Personalmangel in der Langzeitpflege

Gründe und Folgen



- große Unterschiede hinsichtlich der **Personalausstattung** basierend auf **Personalschlüsseln**
- keine empirischen Daten zum **Personalbedarf**

- Pflegekräfte fühlen sich gehetzt; leiden unter Folgen der **Arbeitsintensivierung** (DGB 2018: 7f)
- Die Hälfte der befragten Pflegekräfte gibt an, ihr (verdichtetes) Arbeitspensum nur durch kompensatorisch **Abstriche bei der Pflegequalität** bewältigen zu können (DGB 2018: 16f)
→ **fachgerechte Pflege ist gefährdet**
- **Schlechte Arbeitsbedingungen** sind der Hauptgrund für Ausscheiden aus dem Pflegeberuf (Hasselhorn et al. 2005). Sie führen zu vermehrten AU-Zeiten (Isfort et al. 2018: 2f)
→ **Pflegenotstand wird verschärft**

→ **gesetzlicher Auftrag**

I. Bedarfsgerechte Personalausstattung

Das neue Personalbemessungsinstrument (PeBeM)

1. Beschreibung aller pflegerischen Tätigkeiten in einem **Interventionskatalog**
2. Definition zur bedarfsgerechten **Erbringung** und bedarfsgerechtem **Qualifikationsniveau**
3. **Beschattung** aller Pflegekräfte zur Messung des **IST** mittels des Interventionskatalogs und **IST-SOLL-Abgleich** mithilfe von konsentierten Instrumenten
4. Ermittlung des **bedarfsorientierten SOLL** aus gemessenem **IST** zuzüglich der fachlich notwendigen Zu- und Abschläge in **Menge, Zeit und Qualifikation**

→ **Algorithmus 1.0** ermittelt anhand der Bewohnerschaft einer vollstationären Langzeitpflegeeinrichtung die **Anzahl der Pflegekräfte** differenziert nach **Qualifikationsniveau** für eine bedarfsgerechte Versorgung

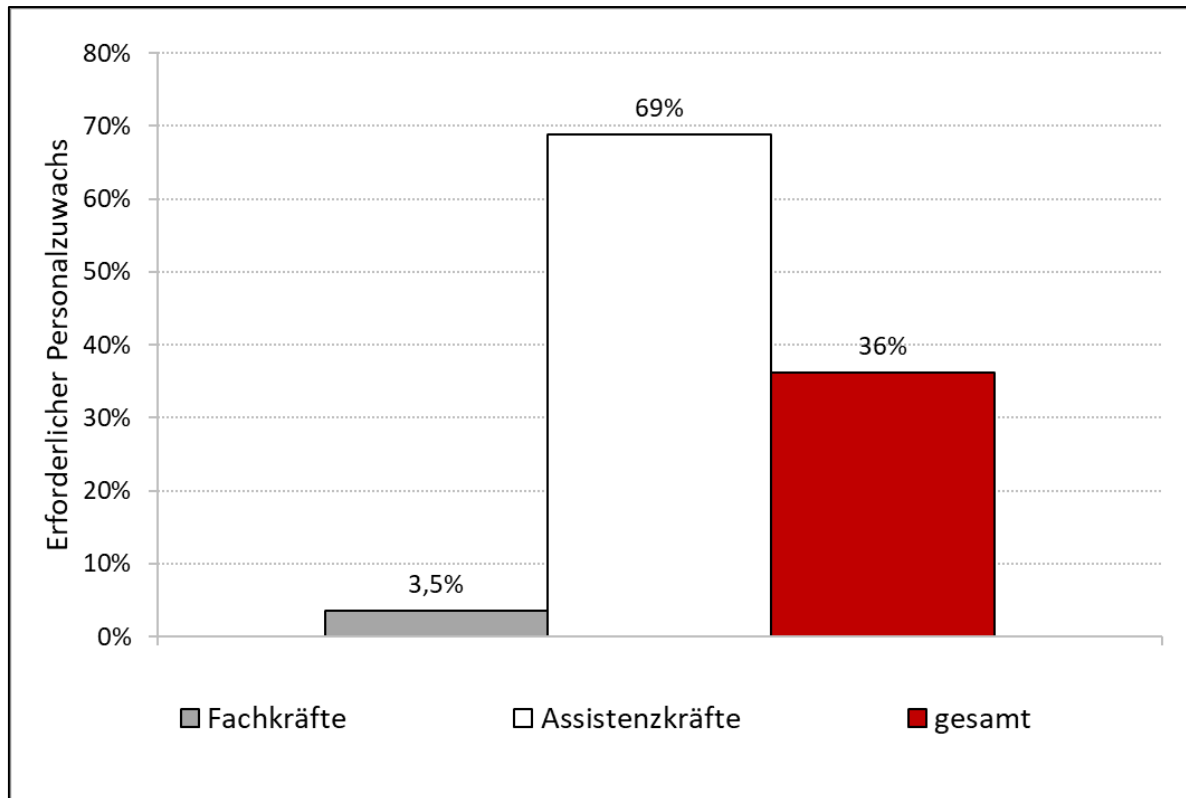
- QN 1-2: un-/angelernte Hilfskräfte
- QN 3: Pflegehelfer:innen mit 1- oder 2-jähriger Ausbildung
- QN 4: Pflegefachpersonen mit 3-jähriger Ausbildung

} Assistenzkräfte

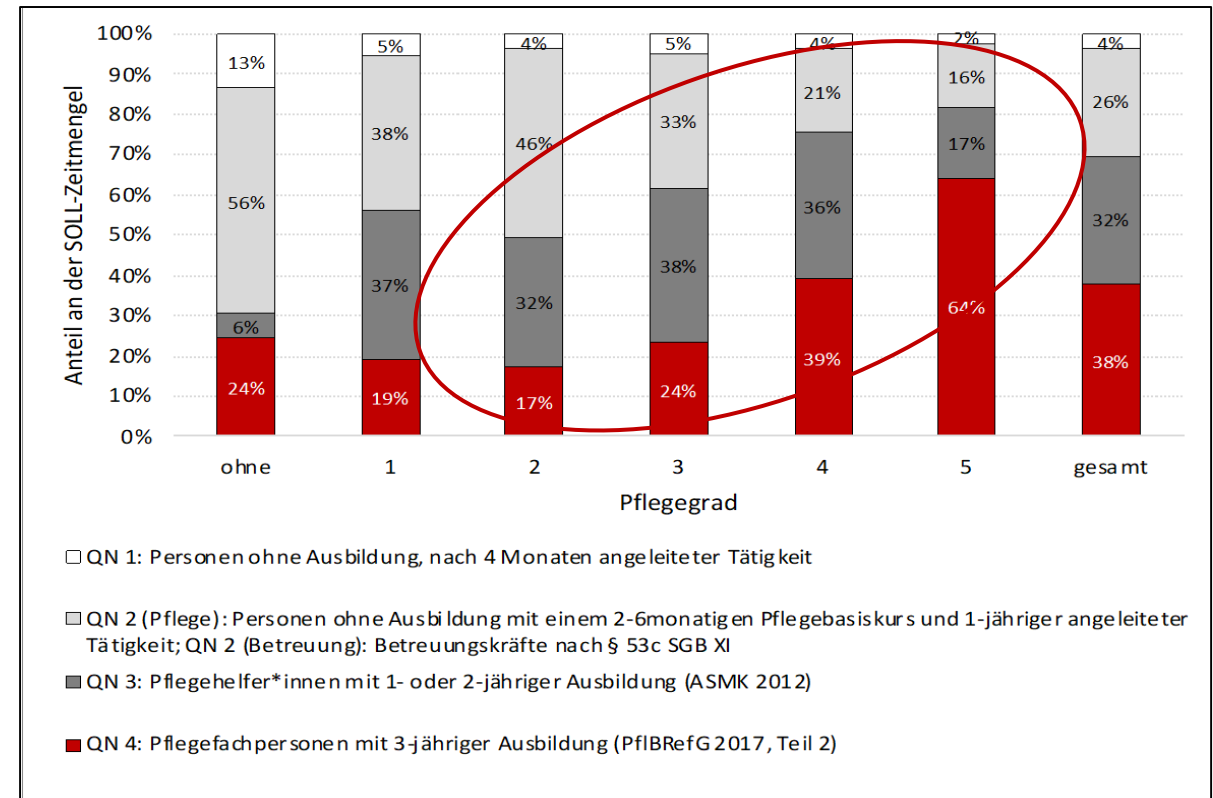
I. Bedarfsgerechte Personalausstattung

Kernergebnisse von PeBeM

1. Quantitativ: deutliche Personalmehrbedarfe



2. Qualitativ: Veränderung des Personalmix



II. Ziele der Untersuchung

- Ermittlung tatsächlicher Personal(mehr)bedarfe durch **Vergleich von Personalausstattung und Personalbedarf**
- Vergleich unterschiedlicher **Modelle**
- Berechnung der Personalausstattung und Personalbedarfe auf **Einrichtungsebene** und anschließende **Summierung bzw. Mittelung auf Länderebene**

III. Modelle und Rahmenbedingungen

1. Modell: Umsetzung GVWG (§ 113c Abs. 1 SGB XI)
2. Modell: Umsetzung 80 % PeBeM
3. Modell: Umsetzung 100 % PeBeM

→ Annahme: vollstationäre Langzeitpflege ist **angebotslimitiert**, Anzahl der Pflegeheime und Pflegeheimplätze verändern sich seit langem kaum

III. Datenbasis und -verarbeitung

Grundlage: Daten der Pflegestatistik 2019

- *eingeschlossen*: Pflegeheime mit **vollstationärer Dauerpflege für alte Menschen**
- *ausgeschlossen*: alle Einrichtungen mit Kurzzeit-, Tages- und Nachtpflege sowie Einrichtungen, die einen angegliederten Pflegedienst hatten
- *ausgeschlossen*: Einrichtungen, bei denen kein Personal oder keine Bewohner:innen aufgeführt sind (Einzelfälle)
- Stichprobe von **7.515 Pflegeheimen** (**66,4 %** bezogen auf alle 11.317 Pflegeheime) mit **536.433 Bewohner:innen** (**67,5 %** aller 794.917 Bewohner:innen mit vollstationärer Dauerpflege) differenziert nach Pflegegraden

III. Datenbasis und -verarbeitung

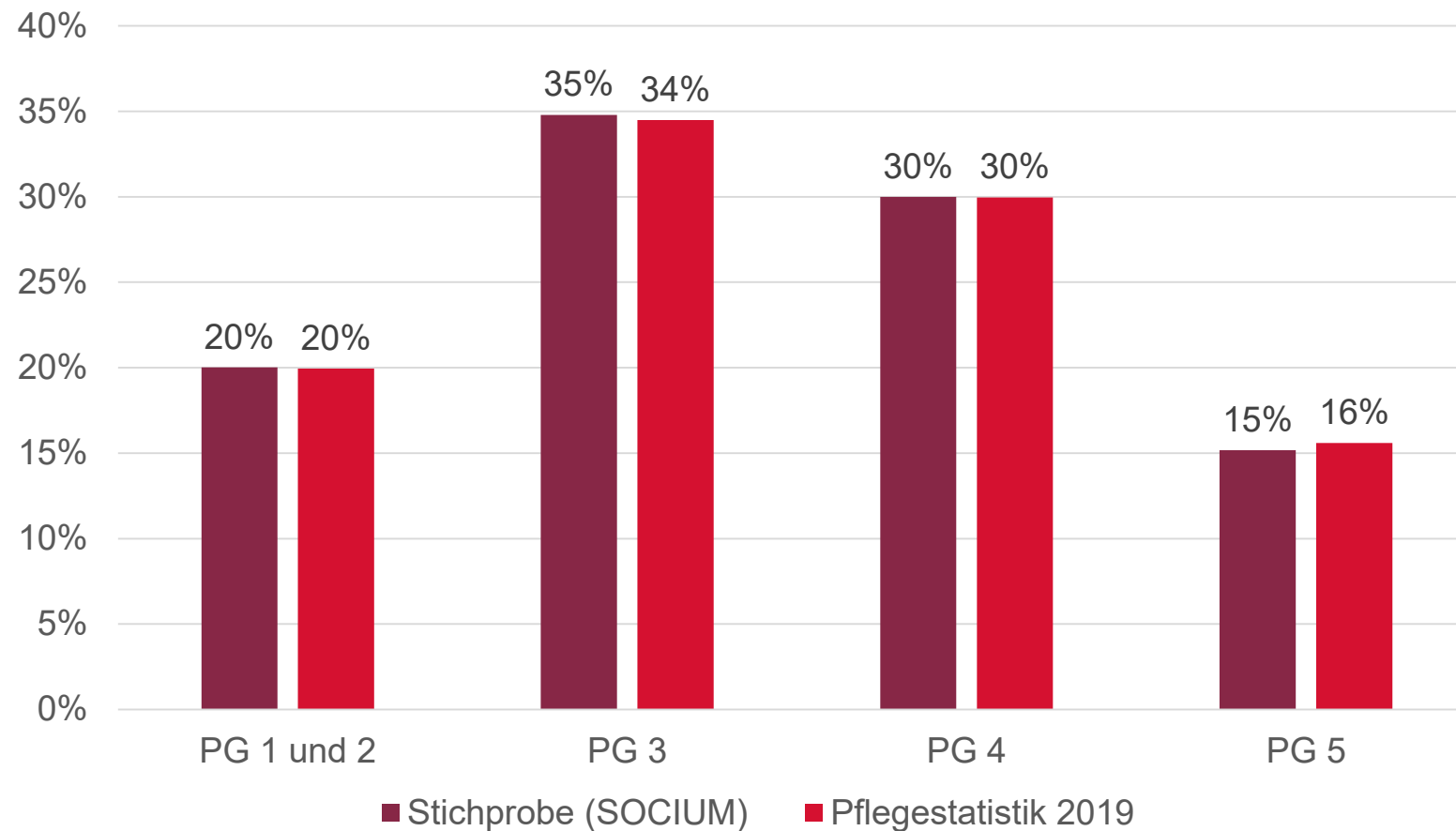
Ermittlung der Personalausstattung

→ Zahl der Mitarbeitenden differenziert nach:

- **überwiegender Tätigkeitsbereich**
 - *eingeschlossen*: körperbezogene Pflege, Betreuung und zusätzliches Pflegepersonal (§ 8 Abs. 6 SGB XI),
 - *ausgeschlossen*: zusätzliche Betreuung (§ 43b. SGB XI), Verwaltung etc.
- **Beschäftigungsumfang** (Umrechnungsschlüssel der Pflegestatistik)
 - *ausgeschlossen*: Auszubildende, Praktikant:innen, Freiwilligendienste
- **Berufsabschluss** → Zuordnung der Qualifikationsniveaus

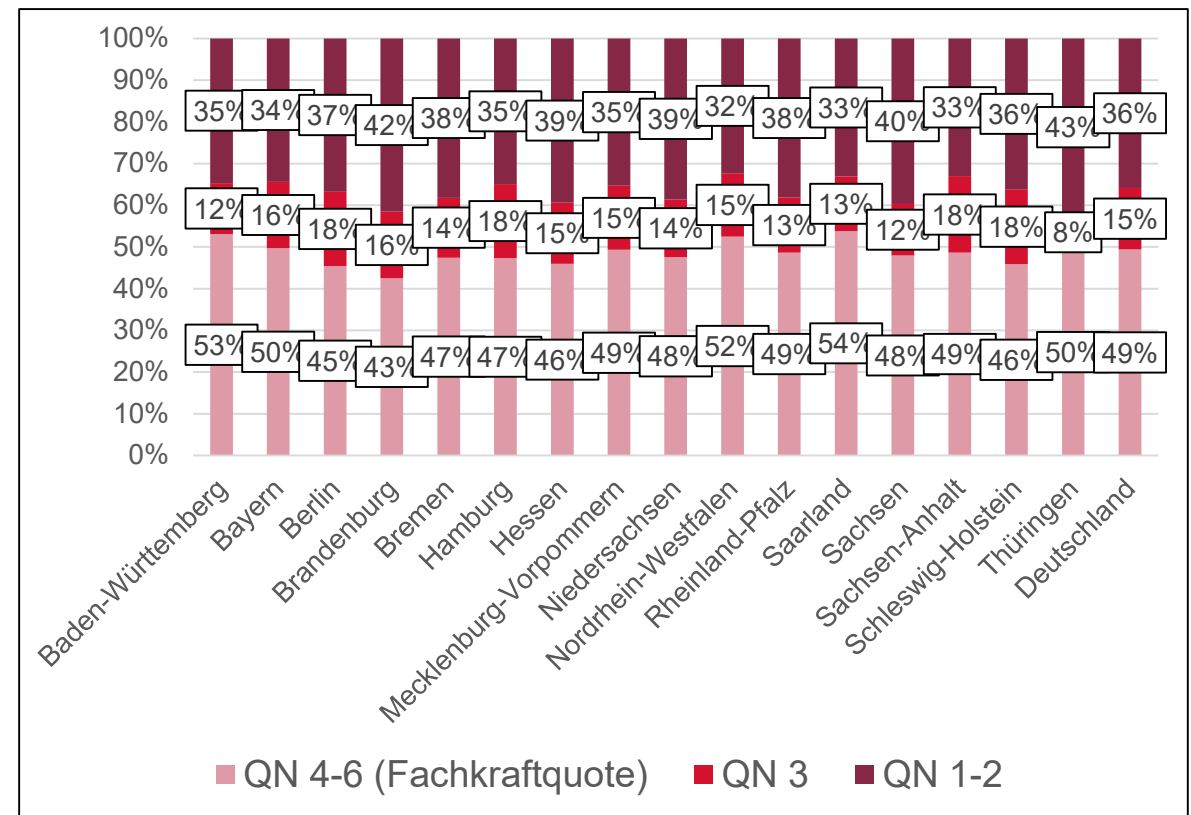
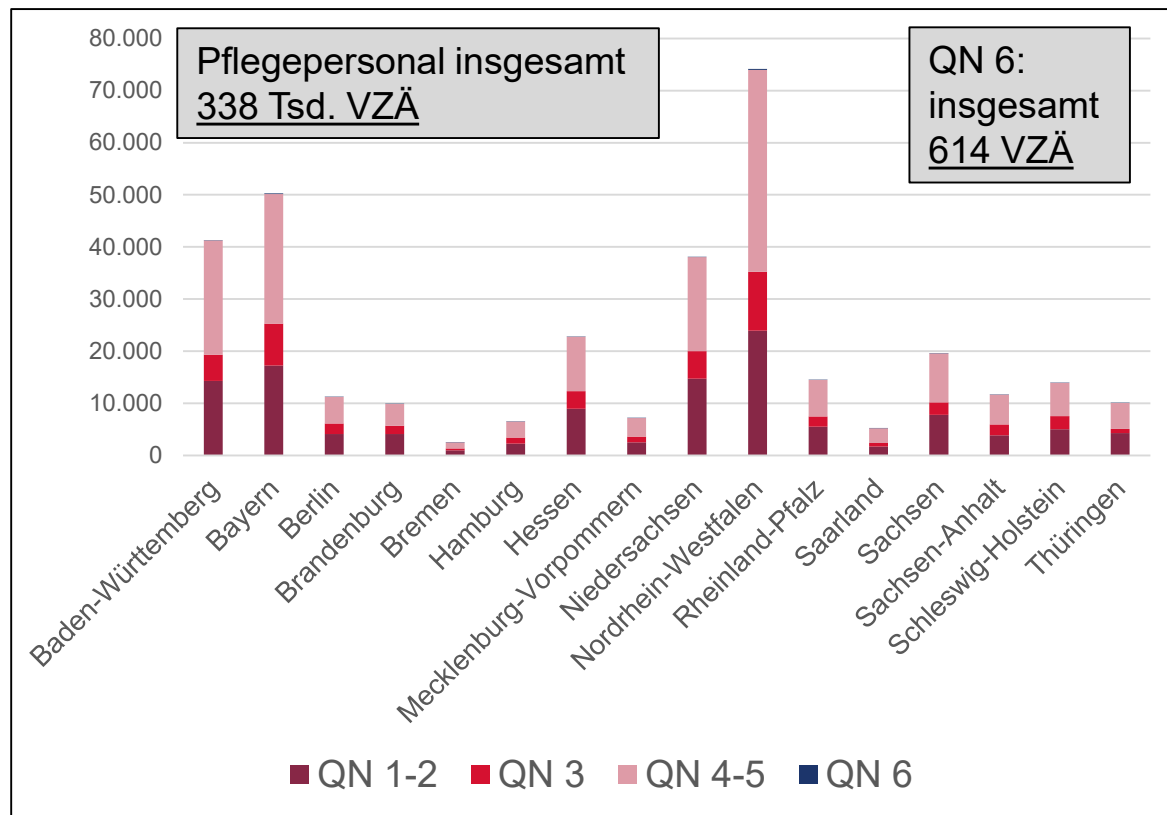
IV.1 Bewohnerschaft

Stichprobenvergleich



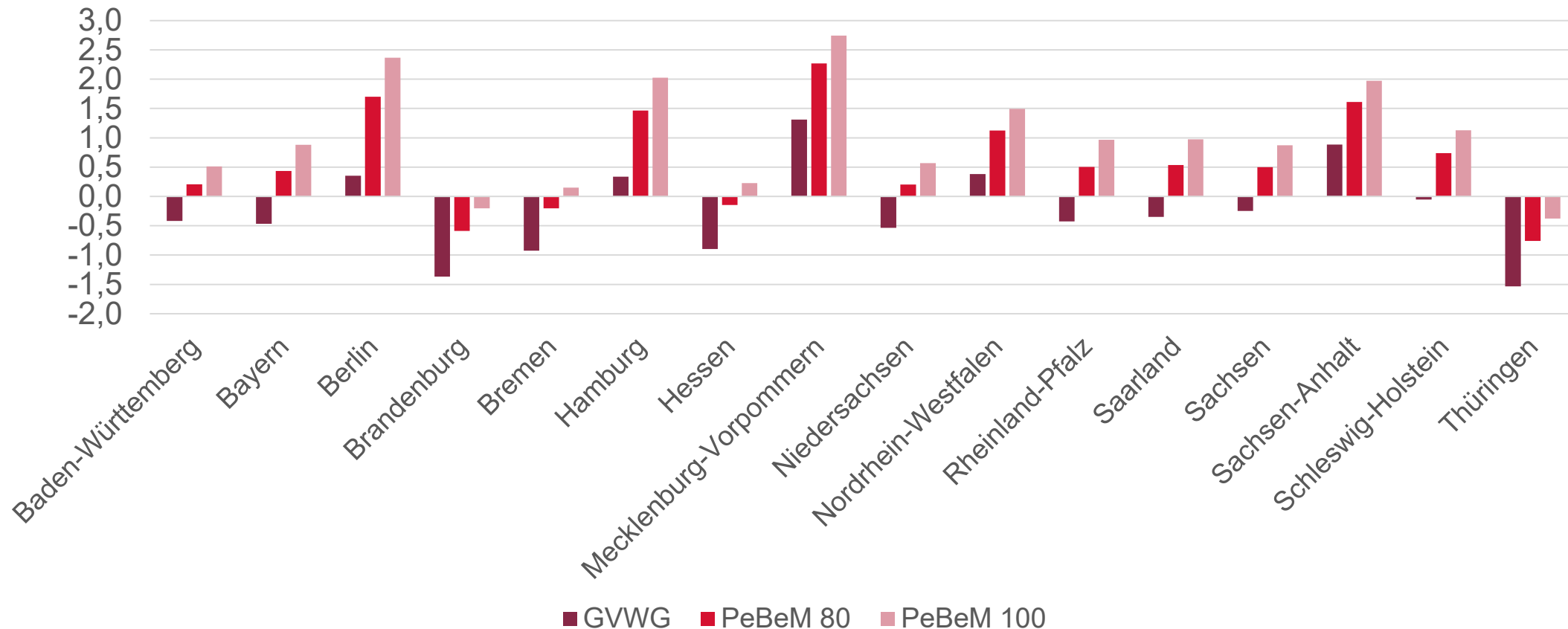
IV.1 Personalbestand

VZÄ und Qualifikationsmix



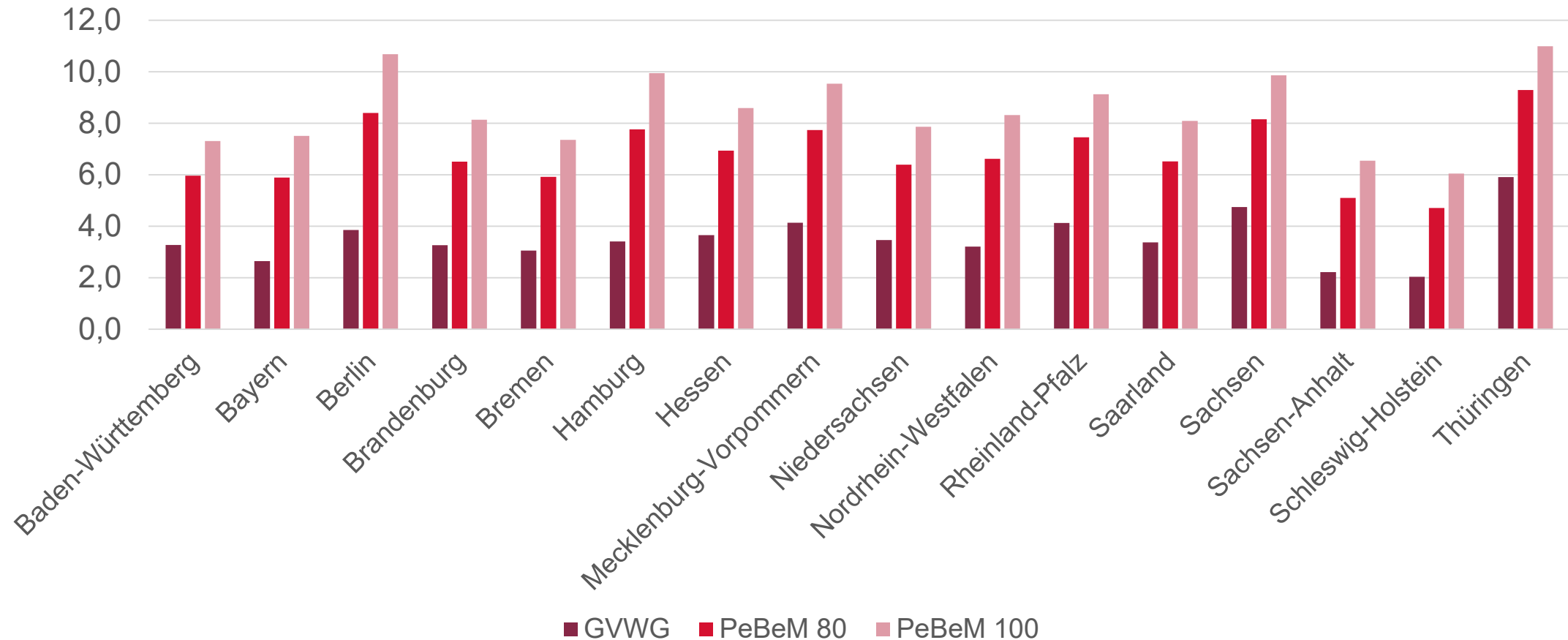
IV.2 einrichtungsindividuelle Personal(mehr)bedarfe

QN 1-2 - durchschnittlich pro Einrichtung in VZÄ



IV.2 einrichtungsindividuelle Personal(mehr)bedarfe

QN 3 - durchschnittlich pro Einrichtung in VZÄ



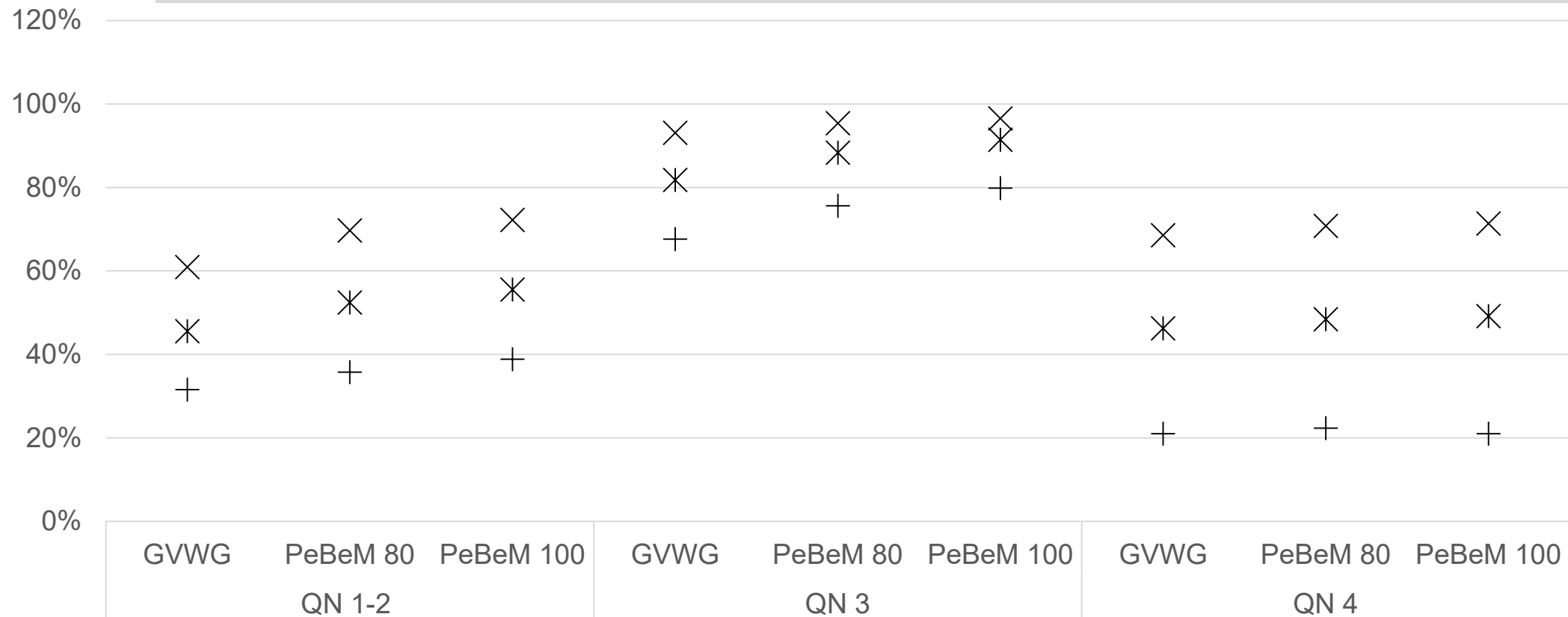
IV.2 einrichtungsindividuelle Personal(mehr)bedarfe

QN 4 - durchschnittlich pro Einrichtung in VZÄ



IV.3 Betroffenheit der Einrichtungen

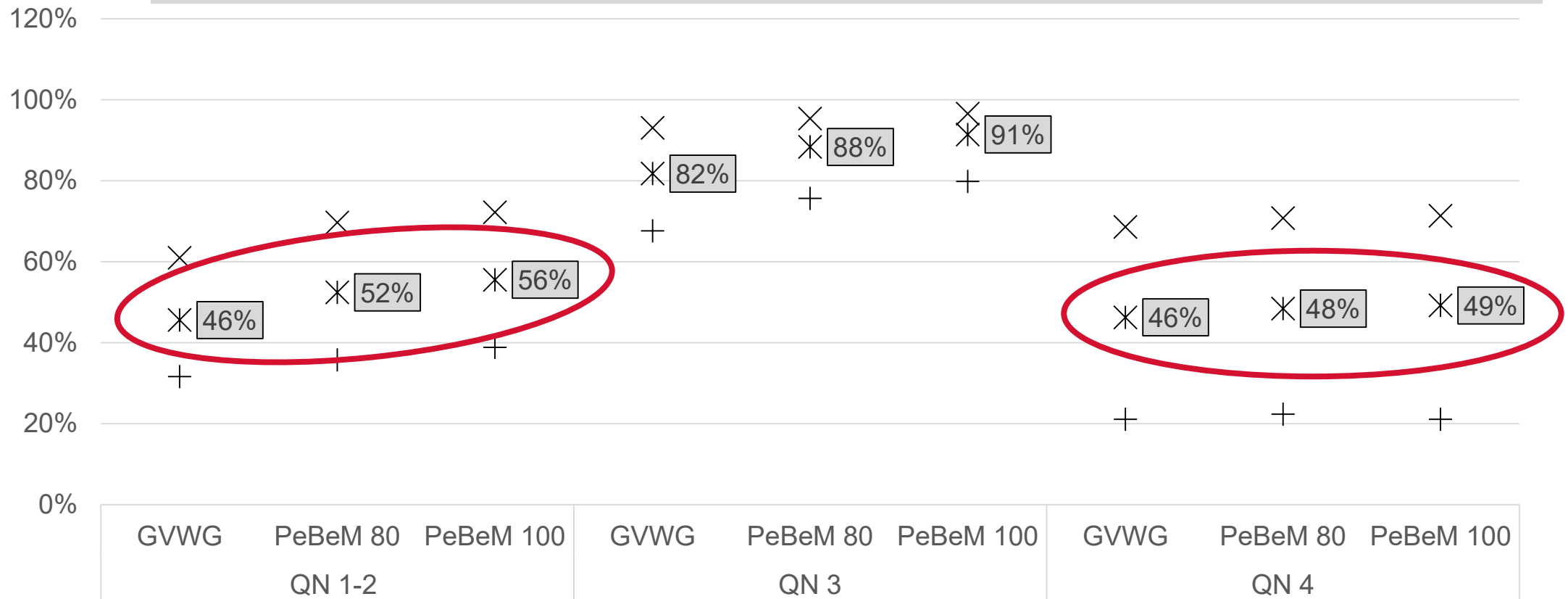
Anteil der Einrichtungen mit Personalmehrbedarf



* Deutschland + Minimum x Maximum

IV.3 Betroffenheit der Einrichtungen

Anteil der Einrichtungen mit Personalmehrbedarf

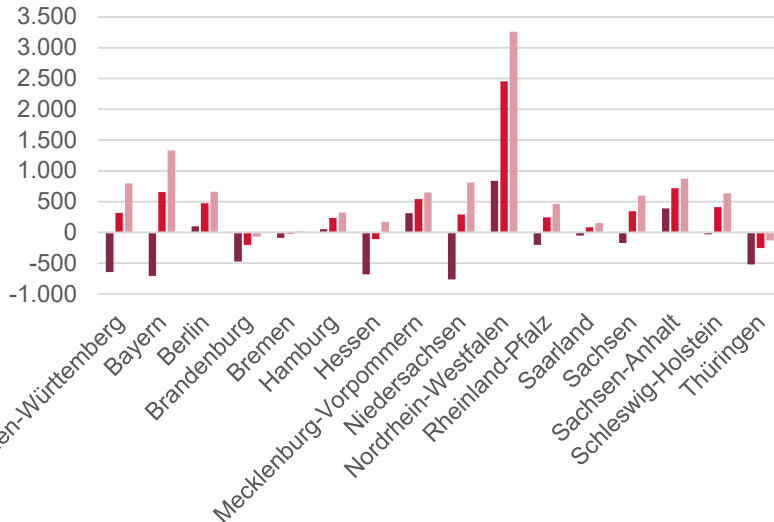


* Deutschland + Minimum x Maximum

IV.4 länderspezifische Personal(mehr)bedarfe

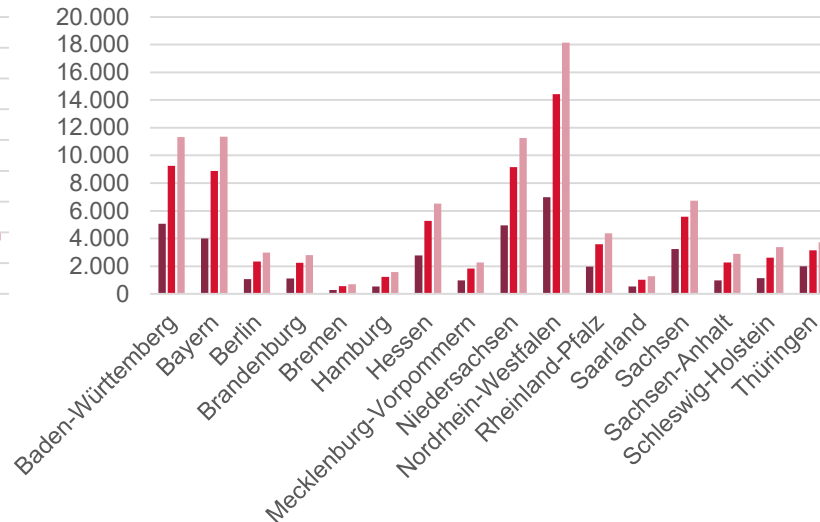
differenziert nach QN

QN 1-2



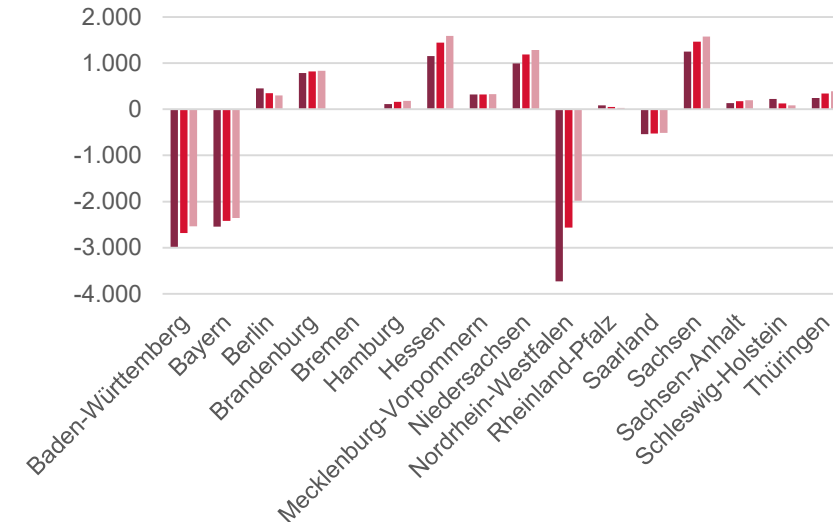
■ GVWG ■ PeBeM 80 ■ PeBeM 100

QN 3



■ GVWG ■ PeBeM 80 ■ PeBeM 100

QN 4



■ GVWG ■ PeBeM 80 ■ PeBeM 100

Personalmehrbedarf in Deutschland insgesamt (PeBeM 100)

QN 1-2: 10.531 VZÄ

QN 3: 91.277 VZÄ

QN 4: -603 VZÄ

V. Diskussion

Limitation

- Daten **nicht aktuell** → Erneuerung mit Pflegestatistik 2021 wünschenswert, aber Stichtag Ende Dezember 2019 ermöglicht eine Abschätzung für eine Situation ohne Covid-19
- nur Stichprobe möglich, andernfalls **Ungenauigkeit** durch eingestreute Kurzzeitpflegebetten
- **Unschärfe** durch Hochrechnung der Stichprobe
- Beschäftigungsumfang und überwiegender Tätigkeitsbereich liefert nur **Näherungswerte**

V. Diskussion

Vergleich Ergebnisse PeBeM

- Es zeigen sich ähnliche Ergebnisse, vor allem hinsichtlich eines Mehrbedarfs an **Personal mit 1- oder 2-jähriger Assistenzausbildung**.
- Überschuss von Pflegefachkräften in einigen Ländern war zu erwarten, jedoch nicht im hier dargestellten Umfang → **Bestandsschutz**
- Abschlussbericht von PeBeM unterscheidet sich:
 - anderer Bezugszeitpunkt
 - andere IST-Werte (Personalschlüssel)

VI. Schlussfolgerung und Ausblick

Bedeutung für Politik, Praxis und Forschung

- **Anpassung des Ordnungsrechts** (Länderebene), ordnungsrechtliche Bestimmungen dürfen Mehrpersonalisierung nicht im Wege stehen, dabei Substitution durch andere Fachkräfte berücksichtigen
- Akquise von Personal
 - Personal zurückgewinnen: „Ich pflege wieder wenn“neues Personal ausbilden
 - vor allem im Bereich der Pflegehilfs- und Assistenzkräfte
- aktualisierte Berechnung auf Kreisebene für eine **kleinräumige Bedarfsanalyse**
- **Erprobung und Weiterentwicklung** des Personalbemessungsinstruments

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Kontakt:

Benedikt Preuß

Universität Bremen
SOCIUM Forschungszentrum Ungleichheit und Sozialpolitik
Unicom-Gebäude
Raum: 1.4120
Mary-Somerville-Straße 1
28359 Bremen
Deutschland

Telefon: +49 421 218-58647
E-Mail: bpreuss@uni-bremen.de

VII. Literatur

- BA – Bundesagentur für Arbeit (2020). Arbeitsmarktsituation im Pflegebereich. Berichte: Blickpunkt Arbeitsmarkt. Nürnberg. Verfügbar unter: <https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Statischer-Content/Statistiken/Themen-im-Fokus/Berufe/Generische-Publikationen/Altenpflege.pdf>
- Institut DGB-Index Gute Arbeit (2018). Arbeitsbedingungen in der Alten- und Krankenpflege. So beurteilen die Beschäftigten die Lage. Berlin. Verfügbar unter: <https://index-gute-arbeit.dgb.de/++co++df07ee92-b1ba-11e8-b392-52540088cada>
- Isfort, M., Rottländer, R., Weidner, F., Gehlen, D., Hylla, J. & Tucman, D. (2018). Pflege-Thermometer 2018. Eine bundesweite Befragung von Führungskräften zur Situation der Pflege und Patientenversorgung in der stationären Langzeitpflege in Deutschland. Köln.
- Hasselhorn, H.-M., Müller, B. H., Tackenberg, P., Kümmerling, A. & Simon, M. (Hrsg.) (2005). Berufsausstieg bei Pflegepersonal. Arbeitsbedingungen und beabsichtigter Berufsausstieg bei Pflegepersonal in Deutschland und Europa. Bremerhaven.
- Rothgang, H.; Wagner, C. (2019): Abschlussbericht Quantifizierung der Personalverbesserungen. verfügbar unter: https://www.bundesgesundheitsministerium.de/fileadmin/Dateien/5_Publikationen/Pflege/Berichte/Abschlussbericht_Quantifizierung_der_Personalverbesserungen.pdf.
- Rothgang, H.; Görres, S.; Darmann-Fink, I.; Wolf-Ostermann, K.; Becke, G.; Brannath, W.; Cordes, J.; Fünfstück, M.; Heinze, F.; Kalwitzki, T.; Stolle, C.; Kloep, S.; Krempa, A.; Matzner, L.; Zenz, C.; Sticht, S. (2020): Abschlussbericht im Projekt Entwicklung eines wissenschaftlich fundierten Verfahrens zur einheitlichen Bemessung des Personalbedarfs in Pflegeeinrichtungen nach qualitativen und quantitativen Maßstäben gemäß § 113c SGB XI (PeBeM).
- Rothgang, H., Kalwitzki, T., Preuß, B. (2021): Evaluation des Bremischen Wohn- und Betreuungsgesetzes (BremWoBeG) sowie der Personalverordnung zum Bremischen Wohn- und Betreuungsgesetz (BremWoBeGPersV). Abschlussbericht. Bremen.
- Statistisches Bundesamt (2020): Pflegestatistik. Pflege im Rahmen der Pflegeversicherung. Deutschlandergebnisse.