

Neues Gesetz bringt endlich wichtige Verbesserungen



*Dr. Michael Schröder,
Leiter der Abteilung Gesundheit und Pflege
im Diözesan-Caritasverband Trier.*

Herr Dr. Schröder, welche Veränderungen bringen die neuen Pflegestärkungsgesetze (PSG II und III) für Pflegedienste und -einrichtungen der Caritas?

Die zum 1. Januar 2017 in Kraft getretenen Pflegestärkungsgesetze bringen endlich wichtige Verbesserungen. Der Begriff der Pflegebedürftigkeit wurde neu definiert und die drei Pflegestufen durch fünf Pflegegrade ersetzt. Neu ist dabei die gleichberechtigte Berücksichtigung der kognitiven und psychosozialen Beeinträchtigungen (neben den somatischen) und des damit verbundenen Betreuungsbedarfes.

Nachdem die wesentlichen Vorschläge hierzu schon seit 2009 vorlagen, war dies ein längst überfälliger Schritt, der für Pflegebedürftige und Angehörige viel mehr am wirklichen Bedarf orientiert ist. Im Vordergrund steht dabei die verbliebene Selbständigkeit des alten pflegebedürftigen Menschen und die lebenspraktische Gestaltung des Alltags und nicht die Frage, was er nicht mehr kann. Deshalb ist auch ein neues Begutachtungsinstrument zur Ermittlung des Grades der Selbstständigkeit notwendig.

Wie stellen sich ambulante und stationäre Pflegeeinrichtungen und Dienste der Caritas auf das PSG II und III ein bzw. wie wird es umgesetzt?

Die katholischen Dienste und Einrichtungen, die in Rheinland-Pfalz und im Saarland in einer Arbeitsgemeinschaft der Caritas gemeinsam agieren, sind hier gut aufgestellt. Da die Pflegeversicherung von Beginn an schon einige Reformen mit sich gebracht hat, sind die Flexibilität und die Bewältigung neuer Anforderungen für uns nichts Neues.

Die aktuelle zentrale Aufgabe besteht für uns darin, den erweiterten Rahmen der Pflegestärkungsgesetze im Sinne der Versorgung und Betreuung Pflegebedürftiger möglichst gut zu nutzen. Im Detail wird es sehr viele Umsetzungsschritte geben, denn es handelt sich um ein komplexes Gesetz, das viel Beratungsbedarf mit sich bringt. Eine zentrale Aufgabe für das Jahr 2017 ist es zudem, die entsprechenden im Elften Sozialgesetzbuch (SGB XI) vorgesehenen Rahmenverträge und -vereinbarungen für die Leistungen der Pflege in Rheinland-Pfalz und im Saarland mit den Sozialleistungsträgern, also den Pflegekassen und Sozialhilfeträgern, zu verhandeln.

Wo sehen Sie Chancen, wo Risiken der Pflegestärkungsgesetze?

Neben den leistungsrechtlichen Verbesserungen des PSG II, die den stationären Bereich deutlich weniger als den ambulanten Bereich stärken, sieht das PSG III Ansätze vor, die Rolle und die Verantwortung der Kommunen wieder zu stärken, nachdem viele Kommunen sich nach Einführung der Pflegeversicherung aus diesem Feld zurückgezogen hatten. Angesichts der demografischen Entwicklung und der Erforderlichkeit, stärker kooperativ und sozialräumlich zu denken, ist dies eine wichtige Voraussetzung, um die Menschen vor Ort zu beteiligen. Hier liegen viele Chancen für die kirchlichen Einrichtungen, um ihre oft schon vorhandenen, am Sozialraum orientierten Ansätze weiter zu entwickeln.

Risiken für die stationären Einrichtungen bestehen gerade in der Anfangszeit darin, dass die Entwicklung der Eingruppierung der Bewohner in die neuen Pflegegrade nach der großzügigen gesetzlichen Überleitung nicht absehbar ist. Dies kann zu einer Verringerung der zur Verfügung ste-

PFLEGEBEDÜRFTIGE

henden personellen und finanziellen Ressourcen führen. Auch sagt der neue Pflegebedürftigkeitsbegriff zwar etwas über die Selbständigkeit der Bewohner aus, nicht aber unmittelbar etwas über den daraus für die Einrichtungen maßgeblichen Pflege- und Betreuungsbedarf, also das benötigte Pflege- und Betreuungspersonal. Hier müssen neue Relationen ermittelt und vereinbart werden. Bis Mitte 2020 soll auf der Bundesebene ein wissenschaftlich fundiertes Verfahren zur einheitlichen Bemessung des Personalbedarfs nach qualitativen und quantitativen Aspekten entwickelt werden.

**Stichwort „Demografischer Wandel“:
Wo liegen die Herausforderungen in der Pflege?**

Die große Herausforderung ist es, dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken. Alle vorliegenden Studien gehen von einer deutlichen Fachkraftlücke aus, die derzeit bereits spürbar ist. Sie rechnen mit einem Fehlen von bis zu 800.000 Vollzeitstellen im Jahr 2050. Wir müssen deshalb nicht nur die Ausbildung im Pflegebereich weiter stärken. Aus unserer Sicht bedarf es zukünftig stärker als bisher eines multiprofessionellen Personal-Mix unterschiedlicher Berufsgruppen und Qualifikationsniveaus, die gut zusammenarbeiten, um in der Bedarfssituation alle Mitarbeiterpotentiale nutzen zu können.

Hierzu sind Führungs- und Managementkompetenzen der Leistungskräfte eine zentrale Voraussetzung. Wir haben im Januar 2017 gerade wieder die zwei-jährige Weiterbildung „Leitung einer Pflege- und Funktionseinheit in Einrichtungen des Gesundheitswesens und in der Altenpflege“ für Pflegekräfte aus Krankenhäusern, Altenheimen und Sozialstationen abgeschlossen. Um die Herausforderungen des demografischen Wandels zu schultern, brauchen wir gut ausgebildete Führungspersönlichkeiten.

