

STANDPUNKT



PPR 2.0 – Chancen und Grenzen eines Personalbemessungsinstrumentes

Grace-Gabriela Kottmeier
Verbandsobere des Verbandes
der Schwesternschaften vom DRK e.V.

PPR reloaded

Aus den Erfahrungen der alten Pflegepersonalverordnung lernen

► Nun ist sie (wieder) da, die Pflegepersonalverordnung. Am 14. Januar wurde in einer gemeinsamen Pressekonferenz der Verhandlungspartner Deutsche Krankenhausgesellschaft (DKG), Deutscher Pflegerat (DPR) und der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) die PPR 2.0 als Instrument zur verbindlichen Bemessung des notwendigen Pflegepersonalbedarfs im Krankenhaus vorgestellt. Bereits einen Tag zuvor war der gemeinsame Interimsvorschlag dem Bundesministerium für Gesundheit (BMG) vorgelegt worden. Das Ministerium hat nunmehr zu prüfen, ob dieser Vorschlag geeignet ist, die von der Konzentrierten Aktion Pflege vorgegebene Zielsetzung, die Arbeitsbedingungen für Pflegekräfte schnell und spürbar zu verbessern, zu erreichen.

Das vorgestellte Instrument der PPR 2.0 stellt eine an die Entwicklung in der professionellen Pflege angepasste und erweiterte Pflegepersonalregelung dar. Sie wird nach Maßgabe des Vorschlagspapiers zukünftig die Grundlage für die Personalbemessung in den Pflegebudgetverhandlungen bilden. Die Anfang vergangenen Jahres für vier Bereiche per Ersatzvornahme durch das BMG durchgesetzten Pflegepersonaluntergrenzen sollen sich mit Einführung der PPR erübrigen. Auch die PPR 2.0 wiederum stellt als Instrument zur Pflegepersonalbemessung eine Interimslösung dar, welche im Weiteren durch ein wissenschaftlich begleitetes und weiterentwickeltes Instrument ersetzt werden soll.

Auch wenn es sich somit bei der PPR 2.0 gewissermaßen „nur“ um eine Übergangslösung handelt, sind die Hoffnungen und Erwartungen groß. „Kann die PPR 2.0 die Personalkrise beenden?“ titelte beispielsweise das hcm Magazin.

Dies alles klingt leider nicht neu. Die Situation in den Kliniken ist bereits seit Langem durch eine Unterbesetzung im Pflegedienst, daraus resultierender Arbeitsmehrbelastung und den damit einhergehenden Folgen für die Patientenversorgung, gekennzeichnet. In diesem Zusammenhang wurde erstmals im Jahr 1993 die durch eine Expertenkommission entwickelte PPR zur Personalbedarfsermittlung für das Pflegepersonal im Tagdienst der Normalstationen eingesetzt. Die

Ergebnisse dienten damals als Grundlage für die Budgetverhandlungen mit den Krankenkassen. Eine Verpflichtung, den ermittelten Personalbedarf auch wirklich vorzuhalten, bestand nicht. Auf Basis der durch die Kliniken eingereichten Daten, errechneten die Spitzenverbände der Krankenkassen derzeit einen Personalmehrbedarf von 52.000 Vollzeitkräften allein für die Normalstationen. Die PPR wurde bereits vier Jahre nach ihrer Einführung, zum 1. Juni 1996, wieder ausgesetzt und zum 1. Januar 1997 vollständig aufgehoben. Nach Aufhebung der PPR kam es innerhalb der folgenden vier Jahre zu einem Stellenabbau von rund 14.000 Stellen.

Auch die PPR 2.0 ist lediglich ein Hilfsmittel und wird die Situation in der Pflege nicht verbessern, geschweige denn beenden.

„Der ermittelte Personalbedarf muss eine bindende Mindestpersonalausstattung für die Kliniken zur Konsequenz haben.“

Sie kann jedoch als wichtiges Instrument zur Bemessung und Darstellung des für eine gute Pflege erforderlichen Pflegepersonalbedarfs dienen. Voraussetzung für eine erfolgreiche Veränderung und nachhaltige positive Entwicklung im Pflegedienst wird sein, dass der ermittelte Personalbedarf in Folge eine bindende Mindestpersonalausstattung für die Kliniken zur Konsequenz hat. Um dies zu gewährleisten, ist vor allem mit Blick auf die Erfahrungen mit der „alten PPR“, entscheidend, eine langfristige Finanzierung des sich darstellenden Personalmehrbedarfs zu regeln und sicher zu stellen. Bereits jetzt gehen erste Hochrechnungen der Ergebnisse der Testphase von einem Mehrbedarf von 40.000 bis 80.000 Stellen bei einer 100 % Umsetzung aus. In Zeiten gewollter Ressourcenverknappung werden die Kliniken am Markt bestehen, denen es gelingt, attraktive Arbeitsbedingungen zu schaffen und Mitarbeiter an sich zu binden. Auch das ist nicht neu. Die PPR 2.0 kann ein Instrument sein, dies zu ermöglichen. Mehr nicht – weniger darf es aber auch nicht sein.