

Sachverhalt

Weiterentwicklung des Pflegestützpunktes Nürnberg

Durch die Verabschiedung eines neuen Rahmenvertrages zur Arbeit und zur Finanzierung der Pflegestützpunkte nach § 7c Abs. 6 SGB XI in Bayern zwischen den Kassen und den kommunalen Vertretern auf der Landesebene bieten sich für den Pflegestützpunkt Nürnberg neue Gestaltungsoptionen hinsichtlich der künftigen Struktur, Organisation, Finanzierung, Personalentwicklung und Aufgabenstellungen.

Nachfolgend werden die derzeitige Situation und die Optionen beschrieben, die die Umsetzung des sog. Angestelltenmodells für den Pflegestützpunkt Nürnberg bieten. Von Seiten des Referats für Jugend, Familie und Soziales, des Seniorenamtes sowie der örtlichen Kassenvertreter wird die Umsetzung des Angestelltenmodells favorisiert. Die Zustimmung zum Betrieb des Pflegestützpunktes in Form des Angestelltenmodells von Seiten der Kassen liegt vor.

Hinsichtlich der künftigen Personalausstattung ist von Seiten der Stadt Nürnberg eine Steigerung der Personalkapazität von bisher 1,5 VK schrittweise auf künftig 3 Stellen notwendig. Für das Haushaltsjahr 2021 wird eine Stellenmehrung um mindestens 0,5 Stellen als notwendig erachtet. Ein entsprechender Beschluss ist im gemeinsamen ÄR/FA/POA (Ferienausschuss) am 22.4. gefasst worden. Die Verwaltung ist mit der Konzepterarbeitung zur Umsetzung des Angestelltenmodells und der Beantragung entsprechender Personal- und Haushaltsmittel beauftragt worden und setzt dies sukzessive um.

1. Ausgangslage (IST-Situation):

Der Pflegestützpunkt Nürnberg (PSP) besteht seit 2011 und ist einer von insgesamt 9 PSP in Bayern. Die Träger des PSP sind bisher die Pflege- und Krankenkassen sowie die Stadt Nürnberg. Beide Träger teilen sich die Sachkosten zu jeweils 50 Prozent. Die Personalausstattung im Umfang von 3,0 VK wird ebenfalls jeweils hälftig vom jeweiligen Träger gestellt (sog. Kooperationsmodell).

Die Stadt hat einen Sicherstellungsauftrag im Bereich der Pflege. Der Pflegestützpunkt berät kostenlos und neutral zu allen Fragen rund um die Pflege und zur Versorgung im Alter. Hier sind Angehörige und Pflegebedürftige immer am „richtigen Ort“, weil der Pflegestützpunkt die fachlichen Kompetenzen verschiedener Organisationen bündelt. Neben den städtischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sind dies die Fachkräfte der Pflegekassen, auch der Bezirk Mittelfranken hat hier seinen festen Beratungstag und das Sozialamt schaltet sich bei Bedarf ein. Dazu kommen Mitarbeiterinnen der Angehörigenberatung e.V., einer vom Freistaat und der Stadt Nürnberg geförderten Fachstelle für pflegende Angehörige, die besonders auf die Entlastung pflegender Angehöriger von Menschen mit Demenzerkrankungen spezialisiert ist.

Das Spektrum der Beratungstätigkeit ist dabei sehr breit gefächert: Klärung von Leistungsarten sowie gesetzlichen und finanziellen Ansprüchen, Vermittlung bestehender Hilfsangebote und Aspekte der individuellen Vorsorge beinhalten eine enorme Vielfalt von Einzelfragen, zu denen der Pflegestützpunkt kompetent und verbindlich beraten kann. Damit fördert er nicht zuletzt auch die Selbsthilfepotenziale, Eigenkräfte und Kompetenzen der Ratsuchenden selbst.

Die Beratungszahlen im PSP nehmen seit Jahren kontinuierlich zu, die Personalressourcen wurden seit Gründung nicht an diese Steigerung angepasst. Aus dem demographischen Wandel und den aktuellen Herausforderungen im Bereich der Pflege ergeben sich weitere und neue Aufgabenfelder, die es zukünftig zu bedienen gilt.

Hierzu zählen beispielsweise:

- Die Erschließung neuer Zielgruppen (junge pflegende Angehörige, Menschen mit Zuwanderungsgeschichte etc.).
- Der Aufbau einer dezentralen Beratung.
- Die neuen Aufgaben zur Pflegeberatung in der Häuslichkeit.

Die Rahmenvereinbarungen der PSP Bayern wurden im Jahr 2017 gekündigt, der neue Rahmenvertrag ist abgeschlossen und bietet neue Bedingungen zur Ausgestaltung von Pflegestützpunkten

2. Neue Rahmenvereinbarungen der PSPs für Bayern 2020:

Wesentliche Möglichkeiten, die der neue Rahmenvertrag bietet:

- Die Wählbarkeit zwischen „Angestelltenmodell“ und „Kooperationsmodell“ (dieses Modell besteht bisher für alle PSP in Bayern).
- Eine Personalquote im „Angestelltenmodell“ von 1:60 000 Einwohnerinnen und Einwohnern
- Die neue Kostenaufteilung (in Zukunft 1/3 Pflegekasse, 1/3 Krankenkasse, 1/3 gemeinsam von den Trägern der Hilfe zur Pflege und den Trägern der Altenhilfe - Kommune und Bezirk).
- Die Möglichkeit der §7a Pflegeberatung in der Häuslichkeit.

Gegenüberstellung Kooperationsmodell versus Angestelltenmodell

	Kooperationsmodell	Angestelltenmodell
Finanzierung	Personalkosten (auch Qualifizierungsmaßnahmen) übernimmt jeder Träger selbst. Sachkosten werden von den Trägern halbiert und „spitz abgerechnet“.	Alle Kosten (Sach- und Personalkosten) werden „spitz abgerechnet“. Die Kosten werden paritätisch (1/3 kommunale Träger, 1/3 Krankenkassen, 1/3 Pflegekassen) zwischen den Trägern aufgeteilt. Als Gesamtsumme pro VZ-Stelle sind bis zu max. 102.220,11 € abrechenbar.
Personalzuordnung	Jeder Träger stellt eigenes Personal zur Verfügung (bisher MA von AOK, MA von MD-Consult, MA Kommune) - 5 Organisationen insgesamt	Die Kommune stellt das gesamte Personal zur Verfügung (Anstellungsträger ist Betriebsträger) - 3 Organisationen insgesamt
Personalumfang	Jeder Träger bringt 60 WAS in den PSP ein. Eine Erhöhung der Personalquote muss paritätisch erfolgen.	Die Personalquote hat Entwicklungsmöglichkeiten laut Rahmenvertrag bis zu 1:60.000 (orientiert an Einwohnerzahl).

	Anpassung von Personalkapazitäten bisher nur sehr aufwendig möglich (Erfahrungen aus anderen bayerischen PSPs).	
Leitung	Es gibt eine kommunale Gesamtleitung vom PSP Nürnberg. Die stellvertr. Leitung wird von den Kassen gestellt. Die MA sind jedoch dem jeweiligen Träger unterstellt, z.B. MA- Führung, Arbeitszeitgestaltung etc..	Es gibt eine kommunale Gesamtleitung vom PSP Nürnberg. Die stellvertr. Leitung wird von der Kommune gestellt. Die Mitarbeiter sind alle bei der Stadt angestellt.
Ausstattung IT-Infrastruktur und Telekommunikation	Bisher externer DL, da Kommune (OrgA) bisher keine „externen MA“ zugelassen hat. Im Bedarfsfall hohe Kosten, lange Wartezeiten und große Abhängigkeiten. Datensicherheitslevel nicht beurteilbar.	Städtische Infrastruktur kann von allen MA genutzt werden z.B. DIP, Intranet. Datensicherheitslevel hoch. Keine separaten externen Telefonanschlüsse nötig.

Bewertung

Die neuen Rahmenvereinbarungen bieten mit dem Angestelltenmodell gute Bedingungen zur weiteren strategischen Weiterentwicklung des PSP in Nürnberg. Strukturen und Abläufe können neu ausgerichtet werden, mit dem Ziel effizienter zu arbeiten. Strategische Ziele können weiter ausgebaut werden (neue Zielgruppen, neue Beratungsformate etc.).

Finanzierung/Personalquote

Die neuen Rahmenvereinbarungen reduzieren grundsätzlich die Kostenanteile der Kommune am PSP. Konkret bedeutet dies, dass sich die Kommune (und ggf. der Bezirk) mit 1/3 der Gesamtkosten beteiligt. Bisher hat die Kommune 50% der Kosten übernommen. Real werden sich die Gesamtkosten für den PSP jedoch sukzessive erhöhen, da in Zukunft von einer Personalquote auf der Basis von 1:60.000 kalkuliert werden kann. Dieser Schlüssel reagiert auf die demografische Entwicklung und die damit verbundenen Entwicklungen im Bereich der Pflege in Form zunehmender Inanspruchnahme der Pflegeberatung.

Derzeit ist der PSP mit 3 VZ- Stellen ausgestattet. (niedrigster Personalschlüssel der PSP in Bayern umgerechnet auf Einwohnerzahl für die Kommune derzeit 1,5 Stellen). Mit der neuen Quote ist eine Ausweitung bis 9 VZ- Stellen im PSP Nürnberg sukzessive möglich.

Dazu soll in einem ersten Schritt im Jahr 2021 der städtische Stellenanteil im PSP um 0,5 Stellen erhöht werden (auf dann 2 Stellen, die im Stellenplan aus städtischen Mitteln finanziert werden). Dies hat zur Folge, dass im Sinne der Drittförderung der PSP auf insgesamt 6 Stellen aufgebaut werden kann. Von diesen 6 Stellen wären 4 Stellen vollständig drittmittelfinanziert. 4,5 Stellen werden in diesem Zusammenhang neu ausgeschrieben, da im Angestelltenmodell alle Mitarbeitenden bei der Stadt Nürnberg beschäftigt werden.

Es ist geplant, den Betrieb des Pflegestützpunktes zum 1.1.2021 auf das Angestelltenmodell umzustellen. Die dafür notwendigen Vorbereitungen werden aktuell als Projekt mit entsprechenden Arbeitspaketen (Verträge und Konzepte, Personal, Räumliche Anforderungen, IT- und technische Infrastruktur, Dezentrale Beratung und Hausbesuche, Öffentlichkeitsarbeit und Evaluation) entwickelt.