

Schleswig-Holsteinischer Landtag
Umdruck 18/5750



Per Fax: 0431-988 1155

Herrn
Peter Eichstädt
Vorsitzender
Sozialausschuss
Schleswig-Holsteinischer Landtag
Düstembrooker Weg 70
24105 Kiel

Peter Clever
Mitglied der
Hauptgeschäftsführung

3. März 2016
0520-1803-001/Wel/Rac

Sehr geehrter Herr Eichstädt,

der auf den parlamentarischen Weg gebrachte Entwurf eines Gesetzes zur Reform der Pflegeberufe kann seinem eigenen Anspruch zur Aufwertung dieser Berufe nicht nur nicht gerecht werden, sondern wird teilweise das Gegenteil bewirken. Gute Pflege in Deutschland kann nur mit einer ausreichenden Zahl qualifizierter und hinreichend (!) spezialisierter (!) Pflegefachkräfte gewährleistet werden. Eine generalistische Einheitsausbildung wirkt in die entgegengesetzte Richtung. Sie muss zwingend zu einem Verlust notwendiger (!) Fachkompetenzen führen und den schon jetzt besonders schmerzlichen Fachkräftemangel vor allem in der Altenpflege noch weiter verschärfen.

Wir bitten dringend um Ihre persönliche Unterstützung, die drei sinnvollen Ausbildungsberufe der Kranken-, Kinderkranken- und Altenpflege zu modernisieren und als Berufsgruppe mit gemeinsamen Kernqualifikationen auszugestalten. Durch dieses bewährte Ausbildungsmodell werden die höchst unterschiedlichen fachlichen Pflegeanforderungen berücksichtigt. So unterscheidet sich beispielsweise die Pflege von Frühgeborenen fachlich erheblich von der Pflege und Begleitung suchtkranker Jugendlicher, der Pflege nach Entbindung oder Operationen oder der Pflege von Menschen mit Demenz. Durch Weiterentwicklung der drei Pflegeberufe zu einer Berufsgruppe wird die Transparenz und Vergleichbarkeit der Qualifikationen ebenso verbessert wie die berufliche Mobilität zwischen den drei Berufen. Zugleich werden Qualitätseinbußen oder massive Überforderung der Auszubildenden vermieden und die Attraktivität des Berufsfeldes insgesamt gestärkt. Es darf mit Blick auf den Fachkräftebedarf in der Pflege nicht durch ein falsch justiertes Gesetz dazu kommen, dass nur noch „Superkönner“ eine komplexe Pflegeausbildung absolvieren können, die alle drei Bereiche abdeckt, und normal begabten Menschen eine Ausbildung in der Pflege real versperrt wird.

BDA | Bundesvereinigung der
Deutschen Arbeitgeberverbände

Mitglied von BUSINESSEUROPE

Hausadresse:

Bräule Straße 20, 10178 Berlin

Briefadresse:
11064 Berlin

T +49 30 2033-1009
F +49 30 2033-1015

pc@arbeitgeber.de
www.arbeitgeber.de

Völlig unverständlich ist für uns der komplett fehlende Bestandsschutz für die legale Tätigkeit von bisherigen Pflegehilfskräften, die drohende zusätzliche bürokratische und finanzielle Belastung der ausbildenden Betriebe und die Verengung dualer Pflege-Studiengänge ausschließlich auf praxisintegrierte Modelle unter Ausschluss von existierenden, erfolgreichen ausbildungsintegrierten Modellen. Ebenso fehlt eine klare Regelung, dass Umschulungskosten im dritten Jahr - wenn schon unverständlicherweise Umschulungen nicht auf zwei Jahre konzentriert werden - aus dem Ausbildungsfonds zu finanzieren sind und nicht länger systemwidrig der Arbeitslosenversicherung aufgebürdet werden.

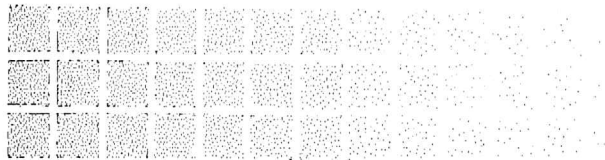
Die Übersendung unserer Stellungnahme verbinde ich mit dem dringenden Appell, das Gesetz zu überarbeiten und parallel die Rahmenpläne für die Ausbildungsgänge zu entwickeln. Nur in solch einer Kombination beider - Gesetz und Rahmenpläne - kann eine auch in den Details stimmige und praktikable Modernisierung der Pflegeberufe gelingen.

Ich bitte Sie, dieses Schreiben samt der anliegenden Stellungnahme den Mitgliedern des Ausschusses weiterzuleiten.

Mit freundlichen Grüßen



Anlage



Gemeinsame Kernqualifikationen sichern statt untaugliche Einheitsausbildung schaffen

Stellungnahme zum Entwurf der Bundesregierung für ein Gesetz zur Reform der Pflegeberufe (Pflegeberufereformgesetz - PfIBRefG)

25. Februar 2016

Zusammenfassung

Eine gute Pflege kann nur mit einer ausreichenden Zahl qualifizierter und hinreichend spezialisierter Pflegefachkräfte gewährleistet werden. Mit der geplanten generalistischen Einheitsausbildung kann dieses Ziel nicht erreicht werden. Die maximal 40-prozentige inhaltliche Überschneidung zwischen den drei sinnvollen Ausbildungsberufen rechtfertigt keine Einheitsausbildung. Die Reform der Pflegeausbildung darf nicht dazu führen, dass der schmerzliche Fachkräftemangel in der Altenpflege noch weiter verstärkt wird.

Der Rückzug auf eine generalistische Pflegeausbildung muss zu einem Verlust von notwendigen Fachkompetenzen führen. Das würde die Qualität der Pflege beeinträchtigen und somit die Attraktivität des Berufsbildes schwächen, wo doch eine Stärkung von Kranken-, Kinderkranken- und Altenpfleger dringend notwendig wäre. Es ist daher unerlässlich, jeden der drei Ausbildungsberufe zu erhalten, zu modernisieren und als Berufskonzepte mit gemeinsamen (Kern-) Qualifikationen auszugestalten.

Zudem fehlen die zwingend erforderlichen Rahmenpläne für die Ausbildungen, wie sie für die Neuordnung der Pflegeberufe notwendig sind. Nur in der Kombination von Gesetz und Rahmenplänen kann eine auch in den Details stimmige und praktikable Modernisierung der Pflegeberufe gelingen. Deshalb müssen die Rahmenpläne parallel zu einem Gesetzesentwurf entwickelt werden.

Weitere Kritikpunkte am Gesetzentwurf:

- Der notwendige Bestandsschutz der bereits ausgeübten Tätigkeiten von Pflegehilfskräften ist ungeklärt. Hier drohen massive Einschränkungen der Aufgabenfelder und Bußgeldzahlungen seitens der Arbeitgeber.
- Unklar ist, wie im Rahmen von Kooperationsverträgen eine Gewährleistungspflicht zum Erreichen des Ausbildungsziels erfüllt und durchgesetzt wird.
- Es ist falsch, im Bereich der hochschulischen Pflegeausbildung ein ausbildungsintegrierendes duales Studium explizit auszuschließen.
- Die zur Finanzierung der Pflegeausbildung über Ausbildungsfonds in den Ländern neu vorgesehene Direktzahlung der Pflegeversicherung und deren Dynamisierung sind ebenso abzulehnen wie zusätzliche Belastungen der ausbildenden Betriebe.
- Im Gesetzentwurf fehlt die klare Regelung, dass Umschulungskosten aus dem Ausbildungsfonds zu finanzieren sind.

Im Übrigen muss das Gesetzgebungsverfahren dazu genutzt werden, qualifizierte Pflegekräfte aus dem Ausland durch Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse schnell in den Arbeitsmarkt integrieren zu können. Hierfür muss die länderübergreifende Gutachtenstelle für Gesundheitsberufe mit weitgehender Entscheidungskompetenz ausgestattet werden.

Im Einzelnen

Zukunftsweisende Strukturen bei gleichzeitiger Modernisierung der drei Ausbildungsberufe aufbauen

Die drei Ausbildungsberufe sollten als Berufskonzepte mit gemeinsamen (Kern-) Qualifikationen ausgestaltet werden. Bei diesem auch in anderen Bereichen bewährten Ausbildungsmodell werden mehrere Berufe aufgrund von gemeinsamen Ausbildungsinhalten, die einen Anteil von 12 bis 18 Monaten der Ausbildungszeit ausmachen, zu einer Berufsgruppe zusammengeführt. Die gemeinsamen (Kern-) Qualifikationen können auch während der gesamten Ausbildungszeit in Verbindung mit Fachqualifikationen vermittelt werden. Der Vorteil an Berufskonzepten mit gemeinsamen (Kern-) Qualifikationen ist der Synergieeffekt durch teilweise gemeinsame Ausbildung. Die Transparenz und Vergleichbarkeit der Qualifikationen wird ebenfalls verbessert, die zumindest zeitweise Beschulung in gemeinsamen Fachklassen erhöht die berufliche Mobilität. Die maximal 40 % inhaltlichen Überschneidungen der gegenwärtigen drei Ausbildungsberufe bieten eine ausreichende Basis für dieses zukunftsweisende Ausbildungsmodell.

Diese 40 % bieten aber eben keine hinreichende Basis für eine Einheitsausbildung. Hier muss jedem klar sein, dass es bei einer vollständigen Zusammenlegung zu einer Überforderung des Auszubildenden kommen wird, wenn in drei Jahren Einheitsausbildung 120 % mehr an pflegerischen Kompetenzen vermittelt werden müssen. Hingegen bei einer Abspeckung der zu vermittelnden Inhalte es dazu führt, dass notwendige fachspezifische Qualifikationen nicht mehr erworben werden.

Bei dem Erwerb von fachlichen Qualifikationen ist zwingend zu beachten, dass die verschiedenen Versorgungssektoren unterschiedlichen Institutionslogiken und Organisationsstrukturen folgen. Sie haben zudem unterschiedliche gesetzliche Grundlagen und Finanzierungsbedingungen und insbesondere höchst unterschiedliche fachliche Pflegeanforderungen. So unterscheidet sich bei-

spielsweise die Pflege von Frühgeborenen fachlich erheblich von der Pflege und Begleitung suchtkranker Jugendlicher, der Pflege nach Entbindung oder Operationen oder der Pflege von Menschen mit Demenz.

Alle diese Unterschiedlichkeiten müssen den Auszubildenden in einer dem heutigen Ausbildungsstand einer Pflegefachkraft entsprechenden Vertiefung vermittelt werden. Wie das in der vorgesehenen Ausbildungszeit in der Theorie wie in der Praxis gelingen soll, bleibt der Gesetzesentwurf - auch mangels der erst im zweiten Schritt vorgesehenen Rahmenpläne - schuldig. Es drohen Qualitätseinbußen und Überforderung der Auszubildenden. Die Abbrecherquote wird sich wegen der hohen Anforderungen erhöhen oder der Ausbildungsberuf seltener gewählt werden. Es darf mit Blick auf den Fachkräftebedarf nicht Ziel des Gesetzes sein, nur noch die „Superköpfe“ auszubilden und den normal begabten Menschen eine Ausbildung in der Pflege zu versperrern.

Sollte entgegen den derzeitigen Ankündigungen nur ein Breitenwissen in der Einheitsausbildung vermittelt werden, würde dies zu der Notwendigkeit führen, sich vertiefte Kenntnisse und Kompetenzen in einzelnen pflegerischen Bereichen nach der generalistischen Ausbildung anzueignen. Viele fachspezifische und fachpraktische Fähigkeiten, die heute in der Ausbildung vermittelt werden, müssten also künftig über Fort- und Weiterbildung erworben werden. Dies würde jedoch auch dem Grundsatz entgegenstehen, dass der Ausbildungsabsolvent am Ende seiner Ausbildung die notwendigen spezifischen Qualifikationen erlernt hat, um seinen Beruf gut und umfänglich ausüben zu können.

Im Zuge der von der BDA vorgeschlagenen Modernisierung der drei Ausbildungsberufe auf Basis gemeinsamer Kernqualifikationen können die Ausbildungsinhalte, die beispielsweise auf neuen medizinischen oder pflegerischen Erkenntnissen beruhen, angemessen eingearbeitet werden. Das Organisationsmodell multiprofessioneller Teams mit unterschiedlichen pflegerischen Schwerpunkten sowie speziellen Kompetenzen wür-

de hierdurch gefördert werden. Zugangschancen für die ganze Bandbreite von Schulabgängern, insbesondere auch für Interessierte mit Hauptschulabschluss, würden erhalten. Die Durchlässigkeit zwischen den Pflegebereichen würde erhöht werden, so dass Innerhalb überschaubarer Zeit ein weiterer Pflegeausbildungsberuf vertieft erlernt werden kann. Die Ausbildungsberufe gewinnen so insgesamt an Attraktivität. Qualitätseinbußen in der Ausbildung sind nicht zu erwarten. Den Herausforderungen des demographischen Wandels werden differenziert qualifizierte Pflegefachkräfte gegenüberstehen.

Rahmenpläne im parlamentarischen Verfahren vorlegen und Zeitplan anpassen

Die Rahmenpläne sollten dringend zusammen mit dem Gesetzesentwurf ausgearbeitet werden. Dafür muss das Gesetzesvorhaben ausgesetzt werden, um das Gesetz nicht ins Blaue hinein zu beschließen. Die Rahmenpläne müssen vor Verabschiedung des Gesetzes vorliegen, um die Reichweite des Gesetzes tatsächlich erfassen und gegebenenfalls nachjustieren zu können. Ein Zusammentreten der Fachkommissionen ab dem Tag der Verkündung des Gesetzes wäre eindeutig zu spät, auch weil die Fachkommission in weniger als einem Jahr bis zum 1. Juli 2017 die Rahmenpläne entwickeln müsste. Die sich daran anschließenden sechs Monate bis zum Beginn der Ausbildung am 1. Januar 2018 sollen einen einheitlichen Beginn der neuen Ausbildung ermöglichen. Da der gesamte Zeitplan aber als sehr unrealistisch angesehen wird und im Gesetzesentwurf auch beispielsweise nicht auf die Schaffung von Unterrichtsmaterialien und Lehrbüchern eingegangen wird, die erst nach Veröffentlichung der Rahmenlehrpläne erstellt werden können, wird das Ziel des Gesetzes vermutlich nicht erreicht werden. Die Rahmenpläne werden nach dem derzeitigen Zeitplan im Vergleich zur dualen Ausbildung nicht die gewünschte Qualität erreichen und es ist mit einem uneinheitlichen Beginn der Ausbildung zu rechnen. In der dualen Ausbildung hat sich die Beratung durch Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite

bewährt, weshalb Vertreter der Sozialpartner als Experten in die jeweiligen Fachkommissionen zu berufen. Das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) ist ein anerkanntes Kompetenzzentrum zur Erforschung und Weiterentwicklung der beruflichen Aus- und Weiterbildung in Deutschland. Es ist deshalb zu begrüßen, dass das BIBB die Beratung und Information zur Ausbildung im Pflegebereich übernehmen und die Fachkommission im Bereich der Forschung und Entwicklung mit seiner Fachexpertise unterstützen soll.

Im Gesetz perspektivisch eine Verankerung des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) explizit auszuschließen, ist falsch. An vielen Stellen im Gesetzentwurf wird auf das duale Berufsbildungssystem in Deutschland Bezug genommen, mit dem durchweg gute Erfahrungen gemacht wurden. Demnach ist unter fachlichen Gesichtspunkten zu prüfen, ob eine Überführung in bekannte und bewährte duale Ausbildungsstrukturen auch für die Pflegeberufe in Betracht zu ziehen ist.

Kooperationsverträge entknabern und Qualitätssicherung gewährleisten

Dem Gesetzesentwurf fehlt es an Lösungen für bereits jetzt absehbar auftretende Probleme. So ist beispielsweise in § 6 Abs. 4 PfBiG vorgesehen, dass die Pflegeschule, der Träger der praktischen Ausbildung, und die weiteren an der Ausbildung beteiligten Einrichtungen durch Kooperationsverträge bei der Ausbildung zusammenwirken. Da keine Pflicht zur Kooperation besteht, bleibt im Gesetzesentwurf offen, wie der Träger sicherstellt, dass er genügend Kooperationspartner findet, die die praktische Ausbildung übernehmen. Dass der Gesetzesentwurf nicht praxistauglich ist, sieht man auch daran, dass es insbesondere im Bereich der Kinderkrankenpflege zu Engpässen bei den Praxisstellen kommen wird. Hier stehen laut Auskunft der Deutschen Krankenhausgesellschaft (DKG) derzeit 6.300 Auszubildende 126.000 Auszubildenden in der Kranken- und Altenpflege gegenüber.

Darüber hinaus muss ausgeschlossen werden, dass es für die Einrichtungen unattraktiv wird, Ausbildungsplätze bereit zu stellen. Nach §§ 8 Abs. 3, 18 Abs. 1 Nr. 1 PflBG muss der Träger der Ausbildung gewährleisten, dass das Ausbildungsziel in der vorgesehenen Zeit erreicht werden kann. Da der Träger selbst keinen Zugriff und keine Einflussmöglichkeit auf die Durchführung der Ausbildung in einer anderen Einrichtung hat, müsste präzisiert werden, wie die Übernahme und Durchführung dieser Verantwortung erfolgen soll. Hierbei muss sichergestellt sein, dass bürokratische Anforderungen für den Träger der praktischen Ausbildung und die ausbildenden Einrichtungen auf ein notwendiges Minimum beschränkt werden.

Bestandsschutz für Pflegehilfskräfte gewährleisten

Es sollte klargestellt werden, dass Pflegehilfskräfte, die Tätigkeiten, die sie bisher ausüben, auch zukünftig ausüben dürfen. Den derzeitigen Hilfskräften und anderen Betroffenen ist ein sog. Bestandsschutz einzuräumen.

In § 4 PflBG sind bestimmte berufliche Tätigkeiten aufgelistet, die dem Pflegeberuf nach dem Gesetzesentwurf vorbehalten sind. Diese vorbehaltenden Tätigkeiten sind nur unzureichend von Tätigkeiten der Hilfskräfte abgegrenzt. In Zusammenhang mit den §§ 1, 4 Abs. 3, 59 Abs. 1 sowie § 57 PflBG droht mit dem Inkrafttreten des Gesetzes den Arbeitgebern ein Bußgeld, wenn Hilfskräfte weiterhin Tätigkeiten übernehmen, die sie in ihrem Berufsleben womöglich bereits viele Jahre unbedenklich ausgeübt haben. Einer solchen Kriminalisierung der Arbeitgeber ist entgegenzuwirken und der bereits ausgeübte Aufgabenbereich der Hilfskräfte nicht zu beschneiden.

Darüber hinaus ist zu prüfen, inwieweit andere Berufe von den geplanten vorbehaltenden Tätigkeiten betroffen wären - beispielsweise der dreijährige anerkannte Ausbildungsberuf Hauswirtschafter/-in. Absolventen dieser Ausbildung finden Beschäftigung z. B. in Wohn-, Betreuungs- und Pflegeeinrichtungen

sowie bei ambulanten sozialen Dienstleistern und in Krankenhäusern, Kur- und Rehakliniken. Nach der geplanten Regelung ist es zweifelhaft, ob Hauswirtschafter auch zukünftig in der Pflege tätig sein dürfen. Mit Blick auf den fehlenden Bestandsschutz für Pflegehilfskräfte ist davon auszugehen, dass Hauswirtschafter nicht mehr z. B. in der häuslichen Pflege tätig sein dürfen. An dieser Stelle wird erneut deutlich, dass das Gesetz das Ziel der Fachkräftegewinnung und -sicherung für den Pflegebereich komplett verfehlt und ein Zeichen von Realitätsferne ist.

Duales Studium praxis- und ausbildungsintegriert ermöglichen

Die Form eines ausbildungsintegrierten dualen Studienganges muss weiter möglich bleiben, bestehende Modelle dürfen nicht zerstört werden.

Laut dem Gesetzesentwurf ist jedoch künftig ausschließlich ein praxisintegriertes Hochschulstudium vorgesehen. In dem im Entwurf skizzierten besonderen Fall eines praxisintegrierten dualen Studienganges streben die Studierenden zwar einen akademischen Abschluss mit zeitgleichem Ablegen der Staatlichen Prüfung zur Erlangung der Berufszulassungsberechtigung an, die jetzige Formulierung schließt jedoch ein ausbildungsintegriertes Studium dezidiert aus. So soll es laut Gesetzesentwurf keinen Träger der praktischen Ausbildung geben, der mit den Studierenden einen Ausbildungsvertrag über die praktische Ausbildung schließt und diese organisiert oder koordiniert. Damit würden jedoch viele gut etablierte duale Studiengänge im Bereich Pflege in ihrem Fortbestand gefährdet. Beispielsweise bietet die Evangelische Hochschule Berlin bereits seit 2004 einen ausbildungsintegrierten dualen Studiengang "Bachelor of Nursing" an, in enger Zusammenarbeit mit 10 Praxispartnern, u.a. auch der Charité in Berlin. Die Hochschule verbindet in diesem Angebot ein akademisches Studium mit einer pflegepraktischen Ausbildung. Die Praxispartner sehen in dem gemeinsamen Angebot ein hervorragendes Instrument zur

Fachkräftesicherung und -entwicklung. Das Gesetz in der jetzigen Form hätte für diesen Bachelor of Nursing neben inhaltlichen Anpassungen an den neuen Beruf auch Qualitätselbußen zur Folge: In der jetzigen Form absolvieren die Studierenden die Praxisphasen bei Ihrem jeweiligen Ausbildungsbetrieb. Theoretisches Wissen setzen sie dort direkt in die Praxis um und bringen Ihre Praxiserfahrung aus Ihrem Ausbildungsalltag in das Studium ein. Am Ende der Ausbildung ist neben den akademischen Abschlussprüfungen eine berufspraktische Prüfung unter der Verantwortung der Praxispartner vorgesehen. In dem im Gesetzentwurf vorgesehenen dualen Studienmodell würde diese Verantwortung der Praxispartner entfallen, auch ein Ausbildungsverhältnis und damit eine besonders enge Betreuung durch und Bindung an den Praxispartner wären nicht mehr möglich. Die Intensität des Kooperationsverhältnisses zwischen Hochschule und Praxispartner würde erheblich beeinträchtigt. Den ausbildenden Einrichtungen würde damit auch von vorne herein die Möglichkeit genommen werden, über den Abschluss eines Ausbildungsvertrages die Auszubildenden enger an die Einrichtung zu binden.

Länderübergreifende Gutachtenstelle für Gesundheitsberufe mit Rechten und Pflichten ausstatten

Im Zuge der Weiterentwicklung der Pflegeausbildungsberufe sollte die länderübergreifende Gutachtenstelle für Gesundheitsberufe im Kontext qualifizierter Zuwanderung von Pflegefachkräften aus dem Ausland mit den notwendigen Entscheidungskompetenzen ausgestattet werden. Eine lediglich beratende Funktion ist nicht ausreichend. Die fachlichen Entscheidungen der Gutachtenstelle bei der Zentralstelle für ausländisches Bildungswesen (ZAB) müssen bundesweit verbindlich und wirksam sein. Die Anträge müssen dort entgegengenommen, bearbeitet und beschlossen werden. Hierzu bedarf es einer ausreichenden personellen und finanziellen Ausstattung der länderübergreifenden zentralen Gutachtenstelle. Ziel muss eine schnelle, sachkundige und einheitliche Anerkennung von im Ausland erworbenen berufli-

chen Qualifikationen sein. Die Relevanz dieser Thematik im Zusammenhang mit dem Gesetzesvorhaben wird an folgenden Zahlen deutlich: Im Jahr 2014 wurden rd. 20.000 Verfahren registriert. Rund 75 % dieser Verfahren betreffen die medizinischen Gesundheitsberufe, hierunter fallen beispielsweise auch der Beruf des Gesundheits- und Krankenpflegers mit rd. 5.000 gestellten Anträgen.

Zur Bewertung, ob der Gesetzesentwurf mit der europäischen Anerkennungsrichtlinie vereinbar ist, bedarf es der Vorlage der Ausbildungs- und Prüfungsordnungen. Auch hieraus ergibt sich, dass die Rahmenpläne zwingend mit dem Gesetzesentwurf vorgelegt werden müssen.

Zusätzliche Belastungen von Ausbildungsbetrieben und Verschiebepflichten zu Lasten der Sozialversicherung vermeiden

Die geplante Finanzierung von Ausbildungskosten durch Ausgleichsfonds auf Landesebene darf keine zusätzlichen Belastungen der Ausbildungsbetriebe zur Folge haben. Zudem muss verhindert werden, dass die Länder bislang von ihnen getragene Kosten auf die Pflegekassen und damit die Beitragszahler abwälzen.

Die Reform der Pflegeausbildung darf nicht dazu führen, dass der bereits bestehende Fachkräftemangel in der Altenpflege noch weiter verstärkt wird. Das im Gesetzentwurf vorgelegte Finanzierungskonzept kann jedoch zu zusätzlichen Kosten der Ausbildungsbetriebe führen und würde damit im Ergebnis Ausbildungsplätze in der Altenpflege gefährden, was der im Gesetzentwurf genannten Zielsetzung „der notwendigen Sicherung der Fachkräftebasis“ insbesondere in der Altenpflege eklatant widerspricht. Abzulehnen ist, dass die Ausbildungsbetriebe bereits 17 Monate vor Beginn der Ausbildungsperiode die Kosten kalkulieren und einreichen müssen und anschließend die Kosten für zusätzliche Auszubildende nicht refinanziert werden.

Zudem muss die geplante Lastenverschiebung bei der Ausbildungsfinanzierung von den Ländern auf die Pflegekassen unterbleiben. Zu einem solchen Verschlebebahnhof käme es, wenn es bei der jetzt im Entwurf vorgesehenen Direktzahlung der Pflegeversicherung bleibt, denn deren Höhe ginge über die bisherige indirekte Finanzierung über die Anleiter von Pflegeleistungen hinaus. Der Pflegeversicherung entstünden durch diese Finanzierungsverpflichtung Mehrkosten in Höhe von rd. 100 Mio. € jährlich. Zudem muss einer schleichenden weiteren Lastenverschiebung auf Kosten der Beitragszahler vorgebeugt werden. Deshalb muss verhindert werden, dass die Bundesregierung nach § 33 Abs. 8 PflBG alle drei Jahre ab 2021 per Rechtsverordnung den für die Höhe der Direktzahlung maßgeblichen Prozentsatz der Direktzahlung anpassen darf.

In den vergangenen Jahren sind die Leistungen der Pflegeversicherung bereits erheblich erhöht worden. Hierzu trugen vor allem das Pflege-Neuausrichtung-Gesetz (PNG) und die beiden Pflegestärkungsgesetze (PSG I und PSG II) bei. Gemessen am Gesamtbeitragsvolumen von etwa 26 Mrd. € im Jahr 2014 erfolgt alleine durch PSG I und II ein enormer Anstieg der Beitragsbelastung um insgesamt 23 %. Selbst der Gesetzgeber geht davon aus, dass die Leistungsversprechen der sozialen Pflegeversicherung trotz der hohen Beitragsmehreinnahmen in Höhe von jährlich 1,1 Mrd. € durch das PNG und zusätzlich jährlich 6 Mrd. € durch die Beitragsatzanhebungen aufgrund des PSG I und II nicht dauerhaft einzuhalten sind.

Umschulungskosten nicht systemwidrig der Arbeitslosenversicherung aufbürden

Es muss klar gestellt werden, dass Umschulungskosten für vollständige dreijährige Umschulungen grundsätzlich nicht in vollem Umfang durch die Beitragszahler zur Arbeitslosenversicherung getragen werden dürfen. Die jetzige, bis Ende 2017 befristete Sonderregelung für die Altenpflege, nach der die Bundesagentur für Arbeit (BA) ausnahmsweise hier auch das dritte Umschulungsjahr

finanzieren kann, darf nicht fortgesetzt werden - schon gar nicht unbefristet. Die BA bzw. die Beitragszahler zur Arbeitslosenversicherung haben zuletzt pro Jahr ungefähr 180 Mio € (Schätzwert für das Jahr 2014) für Umschulungen im Bereich der Altenpflege aufgewendet. Aktuell zahlt die BA Arbeitslosengeld bei beruflicher Weiterbildung oder im Falle berufsbegleitender Weiterbildungen an den Arbeitgeber Arbeitsentgeltzuschuss. Zudem trägt die BA die Lehrgangskosten der Umschulung zur Fachkraft Altenpflege in voller Höhe.

Aus gutem Grund dürfen aus Mitteln der Arbeitslosenversicherung grundsätzlich nur zwei Drittel der Umschulungsdauer aus der Beitragskasse finanziert werden. So kann eine faire Lastenverteilung erreicht werden und werden Anreize geschaffen, sinnvolle Möglichkeiten zur Verkürzung der Umschulungsdauer auch zu nutzen. Dies kann und muss in der Altenpflege genauso gelingen wie in anderen anspruchsvollen Ausbildungsberufen auch. Der für die Altenpflege geschaffene, befristete Ausnahmetatbestand in § 131b SGB III war mit der Ausbildungs- und Qualifizierungsoffensive in der Altenpflege eingefügt und gleichzeitig waren die Verkürzungstatbestände im Altenpflegegesetz verbindlicher gestaltet und erweitert worden. Es ist Aufgabe der Länder, nach Auslaufen der Sonderregelung eine Finanzierung des dritten Umschulungsjahres sicherzustellen. Dieser Verpflichtung sind sie bisher nicht nachgekommen. Vielmehr wurde die Ausnahmeregelung in § 131b SGB III gerade erst bis zum geplanten Inkrafttreten des PflBRefG verlängert.

Es ist wichtig klarzustellen, dass eben nicht die Beitragszahler auch das dritte Ausbildungsjahr finanzieren müssen, weil Fachkräfte in der Altenpflege insbesondere auch durch Umschulungen bzw. berufsbegleitende Weiterqualifizierungen gewonnen werden. Umschüler absolvieren eine reguläre Ausbildung und sind daher Auszubildende. Es würde daher nichts gegen eine Finanzierung aus dem Ausbildungsfonds sprechen. Überdies müssen Möglichkeiten zur Verkürzung der Umschulungsdauer konsequent genutzt werden. Es gibt keine sachlichen Gründe,

warum nicht auch in den Pflegeberufen Umschulungen im Regelfall in zwei Jahren möglich sein sollten. In § 12 PflBG müsse alle Verkürzungstatbestände aus § 7 Altenpflegegesetz übernommen werden. Dies ist bisher nicht der Fall. Insbesondere muss auch die aktuell in § 7 Abs. 4 Nr. 3 Altenpflegegesetz vorgesehene Verkürzungsmöglichkeit für Menschen, die mindestens zwei Jahre praktische Erfahrung im Bereich der Pflege oder Betreuung in einer Pflegeeinrichtung haben, in das Pflegeberufsgesetz übernommen werden.

Zu begrüßen ist, dass zukünftig zumindest kein Schulgeld mehr für die Auszubildenden anfallen soll. Hierfür hat sich die BDA bereits seit Jahren eingesetzt.

Ansprechpartner:

BDA | DIE ARBEITGEBER
Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände

Bildung | Berufliche Bildung
T +49 30 2033-1500
bildung@arbeitgeber.de