

Qualifizierung kostet Geld

Die Ausbildungsumlage in der Altenpflege sollte zu einer Umlage für Personalentwicklung werden

INGRID HASTEDT

Ingrid Hastedt ist Vorsitzende des Vorstandes des Wohlfahrtswerks für Baden-Württemberg. Die Stiftung des bürgerlichen Rechts ist einer der größten Träger der Altenhilfe in Baden-Württemberg und betreut mit 1.400 Mitarbeitern rund 2.000 Menschen. Das Wohlfahrtswerk für Baden-Württemberg ist auch Herausgeber der im Jahre 1848 erstmals erschienenen Fachzeitschrift Blätter der Wohlfahrtspflege.
www.wohlfahrtswerk.de

In Baden-Württemberg gibt es seit langem eine gesetzlich geregelte Umlage für Ausbildungsvergütungen, in die alle Anbieter einzahlen müssen und von der auszubildende Betriebe profitieren. Nicht hinreichend geregelt ist bislang jedoch die Finanzierung der Praxisanleitung und die Weiterqualifizierung von Pflegekräften.

Der Koalitionsvertrag der Bundesregierung enthält die Zielsetzung, die Finanzierung der Altenpflegeausbildung sicherstellen zu wollen: »Wir prüfen ein verbindliches Verfahren zur Refinanzierung der Ausbildungskosten, um die Kostenbeteiligung aller Einrichtungsträger zu gewährleisten.« (1) Mit Blick auf den bereits vorhandenen und sich demografisch bedingt verschärfenden Mangel an Pflegefachkräften wird politisch anerkannt, dass Pflege eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe darstellt und die Ausbildung von Fachkräften sicherzustellen ist. Aber warum besteht hier überhaupt Handlungsbedarf des Gesetzgebers?

Die Finanzierung der Altenpflegeausbildung ist in den Bundesländern unterschiedlich geregelt. So gibt es Länder, in denen die Auszubildenden sogar Schulgeld zur Mitfinanzierung der theoretischen Ausbildung zahlen müssen, während anderswo, beispielsweise in Baden-Württemberg, die staatliche Förderung der Altenpflegeschulen auskömmlich scheint und den praktischen Lernorten, also Pflegeheimen und ambulanten Diensten zumindest die Ausbildungsvergütung teilweise erstattet wird: 35 Prozent bei Pflegeheimen, 70 Prozent bei ambulanten Diensten.

Während Schulgeldzahlungen durch Auszubildende in Zeiten sinkender Schulabgängerzahlen und branchenübergreifend unbesetzten Lehrstellen anachronistisch scheint, klingt die Einführung einer flächendeckenden Aus-

bildungsumlage zielführend. Aus den baden-württembergischen Erfahrungen lässt sich hierzu einiges ableiten.

Die im Landespflegegesetz verankerte »Umlage für Ausbildungsvergütungen« beteiligt alle Pflegeeinrichtungen und Pflegedienste an der Finanzierung der Ausbildung – unabhängig davon, ob diese praktische Ausbildungsstellen vorhalten. (2) Der Kommunalverband für Jugend und Soziales als mit der Umsetzung beauftragte Institution erhebt stichtagsbezogen die Zahl der im nächsten Schuljahr besetzten Ausbildungsplätze und die damit verbundene Höhe der Ausbildungsvergütung. Die Summe der sich aus allen besetzten Ausbildungsplätzen ergebenden Vergütungen, »Ausgleichsmasse« genannt, wird umgelegt auf alle kalkulierten Berechnungstage in Pflegeheim und Tagespflege sowie die Anzahl der Hausbesuche mit SGB XI-Leistungen im ambulanten Bereich. So ergibt sich für das Jahr 2014 beispielsweise: Für 8.020 Auszubildende in Baden-Württemberg können je Pflegetag im Heim 1,05 Euro, je Besuchstag in der Tagespflege 1,51 Euro und je Hausbesuch 0,46 Euro den Nutzern in Rechnung gestellt werden. Diese Erträge werden in einen Umlagepotopf abgeführt, aus dem nur die auszubildenden Betriebe entsprechend der Zahl der Auszubildenden bestimmte Erstattungen erhalten.

Eine Umlageregelung existierte in Baden-Württemberg bereits seit den 1990er Jahren. Sie wurde nach Einführung der bundesweit einheitlichen

Pflegeausbildung 2003 zunächst auf freiwilliger Basis fortgeführt, bevor sie ab 2006 im Landespflegegesetz verankert wurde. Die ununterbrochene Finanzierungsregelung hat bewirkt, dass im Gegensatz zu anderen Bundesländern keine Einbrüche in der Ausbildung von Altenpflegeschülern entstanden (vgl. Abb. 1).

Dennoch gibt es Verbesserungspotenzial bei der Ausbildungsumlage: Das baden-württembergische Landespflegegesetz gibt zur Qualitätssicherung der praktischen Ausbildung einen Stundenumfang und auch Qualifikationserfordernisse der Anleiter vor. Mit zunehmender Zahl an Pflegeschülern steigt die vorgegebene Stundenzahl für die Praxisanleitung freizustellender Mentoren.

Eine Finanzierung dieser Anleitungszeiten findet sich weder in den Leistungsentgelten noch in der Ausbildungsumlage; die fehlende Finanzierung einer Freistellung für die Praxisanleitung ist eine schlechte Grundlage, um Auszubildende auf den Alltag im Pflegeberuf gut vorzubereiten.

Eine Grundfinanzierung für Anleitung der Altenpflegeschüler am Lernort Praxis ist daher notwendig. Und Auszubildende, die die einjährige Altenpflegehilfeausbildung ab-

solvieren, werden in der baden-württembergischen Ausbildungsumlage nicht berücksichtigt. Dabei ist diese Ausbildung für viele der Einstieg in die dreijährige Ausbildung – für die jedoch entweder die formalen Voraussetzungen nicht vorliegen oder weil man sich die längere Ausbildung zunächst nicht zutraut. Man mag diesen fehlenden Einbezug in die Umlage mit den Vorteilen der Fachkraftgewinnung rechtfertigen; doch ist es nur eine von vielen Facetten der Personalentwick-

lung, die in Pflegeeinrichtungen und Pflegediensten ohne eine finanzielle Absicherung erbracht wird.

Besonders die Anpassungsqualifizierung nimmt einen prominenten Rang ein, denn sie ist gesetzlich vorgeschrieben: Nach § 11 Abs. 1 SGB XI müssen Pflegeeinrichtungen ihre Leistungen »entsprechend dem allgemein anerkannten Stand medizinisch-pflegerischer Erkenntnisse« erbringen und die Maßstäbe und Grundsätze nach § 113 SGB XI fordern, dass »Leitung und Mitarbeiter ihr Fachwissen regelmäßig aktualisieren.« Dies ist bei dem äußerst dynamischen Wissensfortschritt, den die Pflegewissenschaft erfreulicherweise erbringt, kein geringes Unterfangen. Dazu zählt beispielsweise, dass sich die Pflegekräfte mit der konkreten Umsetzung von Expertenstandards befassen müssen. Oder es werden im Zuge von Prüfungen durch Medizinischen Dienst oder Heimaufsicht auch Umsetzungsdefizite bei einer Tätigkeit reklamiert, die zur Durchführung einer Schulung für alle Pflegekräfte führen. Hinzu kommen Anwenderschulungen zum Umgang mit Technologie, beispielsweise wenn ein neues EDV-Programm zur Dienstplanung oder Pflegedokumentation eingeführt wird, aber auch zu

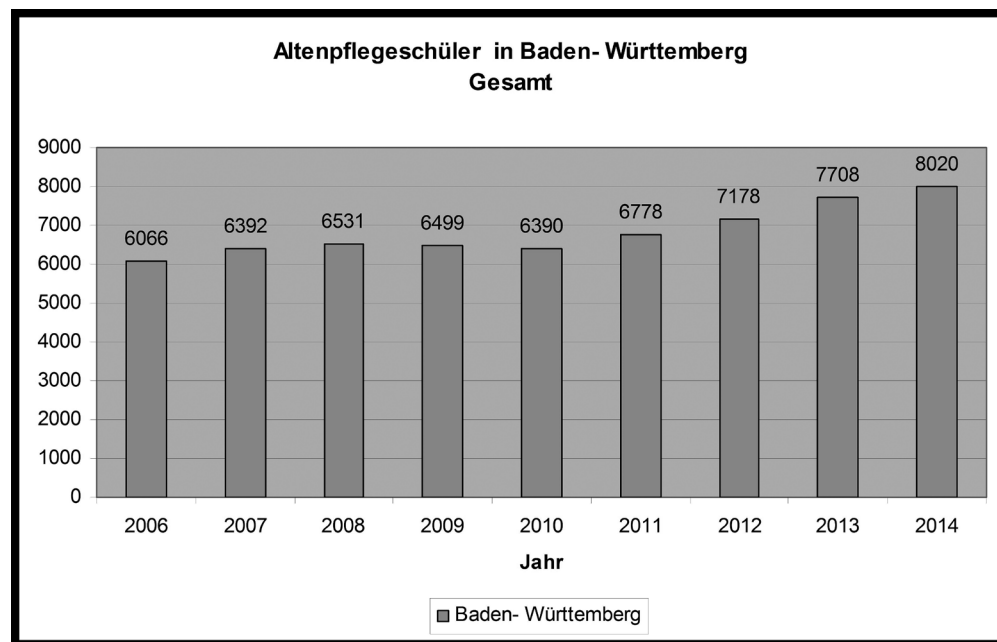


Abb. 1: Die in Baden-Württemberg seit langem praktizierte Umlageregulation bei der Altenpflegeausbildung hat dafür gesorgt, dass im Gegensatz zu anderen Bundesländern keine Einbrüche in der Ausbildung entstanden sind.

Quelle: Kommunalverband für Jugend und Soziales Baden-Württemberg

Thesen zur Standortbestimmung

Die Regelungen zur Finanzierung der Personalentwicklung in Pflegediensten und Pflegeheimen müssen ergänzt werden:

- Die Umlagefinanzierung der Pflegeausbildung muss auch Kosten der Praxisanleitung und der Qualifizierung dieser Kräfte enthalten; und sie muss sich auf die einjährige Ausbildung zur Pflegehilfskraft erstrecken.
- Zur Finanzierung rechtlich vorgegebener Weiterbildungen muss die Ausbildungsumlage zu einer Umlage für Personalentwicklung verbessert werden.
- Die Anpassungsqualifizierung muss im SGB XI-Bereich in den Entgelten strukturell explizit berücksichtigt werden.

- Im Rahmenvertrag nach § 75 SGB XI ist aufnehmen, dass die in den bundesweiten Maßstäben und Grundsätzen nach § 113 SGB XI festgelegten Anforderungen an Fort- und Weiterbildung (dort 2.4.2) in der Finanzierung berücksichtigt werden.
- Die Pflegeheime brauchen einen höheren Personalschlüssel, um zusätzlichen Personalbedarf aufgrund von Ausfallzeiten wegen Weiterbildungen decken zu können.
- In ambulanten Sachleistungsentgelten muss der gestiegene Qualifizierungsaufwand berücksichtigt werden.

Ingrid Hastedt

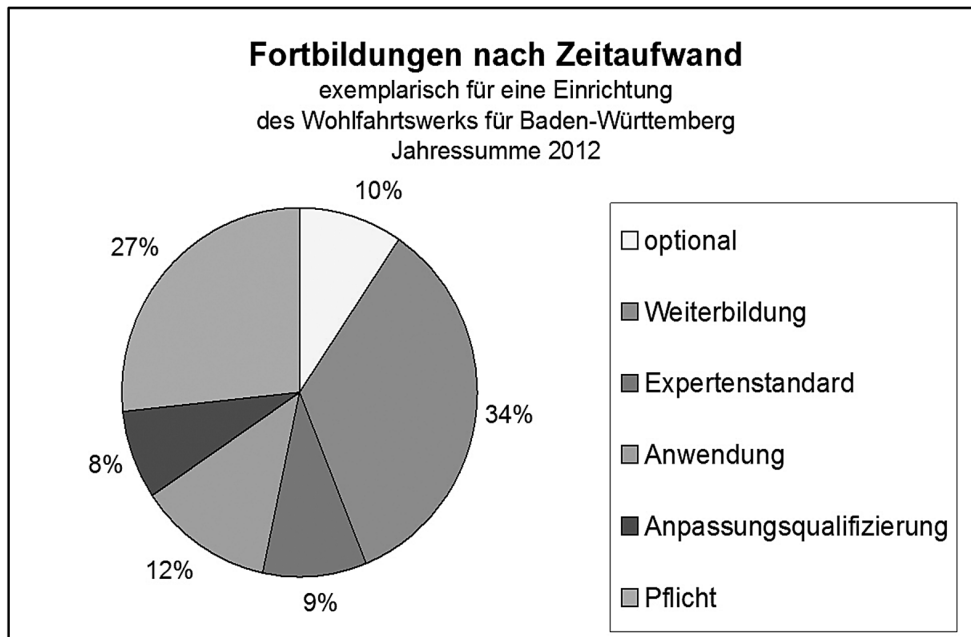


Abb. 2: Die jährlichen Fortbildungsstunden in einem Pflegeheim verteilen sich u. a. auf Anpassungsqualifizierungen, EDV-Anwenderschulungen und Pflichtfortbildungen, wie ein Beispiel zeigt.

Quelle: Kommunalverband für Jugend und Soziales Baden-Württemberg

Standard-Anwenderprogrammen oder technischen Pflegehilfsmitteln.

Wie das Beispiel eines einzelnen Pflegeheims (vgl. Abb. 2) zeigt, haben Anpassungsqualifizierungen einschließlich Expertenstandard-Schulungen sowie Anwenderschulungen ein knappes Drittel der jährlichen Bildungsaktivitäten ausgemacht. Nicht angefallen sind bei der Beispielinrichtung zudem Qualifizierungen für Arbeitsmigranten zu Sprache, kulturellen Hintergründen

den teilnehmen müssen, sind der dritte Fortbildungsbaustein. Im Beispielheim nehmen diese flächendeckenden Schulungen rund ein Viertel des gesamten in einem Jahr erbrachten Fortbildungsvolumens ein.

Pflegeeinrichtungen und Pflegedienste erbringen solche Anpassungsqualifizierung, Anwenderschulungen und Pflichtfortbildungen, ohne dass sie strukturell in den Entgelten berücksichtigt sind. Allerdings mangelt es auch

zur Abrechnung mit den Pflegekassen. Das Gesetz schreibt u. a. eine Qualifizierung von 460 Stunden vor. Bei Neubesetzung dieser Funktion und bei neu eröffnenden Einrichtungen profitieren die rekrutierenden Pflegedienste und Heime von der Weiterbildungsinitiative anderer Arbeitgeber, ohne für die kostenintensive Qualifizierung zahlen zu müssen. Ein Mechanismus wie bei der Ausbildungsumlage ist notwendig, der dafür sorgt, dass auch die nicht weiterbildenden Betriebe die formal erforderliche Qualifizierung mitfinanzieren.

Darüber hinaus muss die Personalentwicklung künftig bei der Festlegung von Personalschlüsseln eine Rolle spielen und strukturell in Entgelten ausdrücklich berücksichtigt werden.

Anmerkungen

- (1) Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und SPD 18. Legislaturperiode S. 85.
- (2) Vgl. § 22 LPfIG Baden-Württemberg. ■

und fachlichen Spezifika in Deutschland. Vermehrte Initiativen von Einrichtungsträgern zur Gewinnung von ausländischen Pflegefachkräften werden diesen Kostenblock aber wachsen lassen. Vielfältige Pflichtschulungen, an der entweder einmalig (z. B. Datenschutz) oder jährlich (z. B. Umgang mit Medikamenten) alle Mitarbeiten-

an Kennzahlen zum Umfang, in dem Pflegeeinrichtungen ihr Personal für Qualifizierung freistellen.

Eigene Akzente setzt das betrachtete Pflegeheim nur mit zehn Prozent des Stundenumfangs für Fortbildungen (z. B. zu Demenzerkrankung oder Umgang mit Dilemmata im Pflegealltag). Die größten Zeitressourcen hat es bei

der Personalentwicklung für die Weiterbildung einzelner Pflegefachkräfte aufgewendet. Diese Mitarbeitenden absolvierten Kurse mit größerem Stundenumfang, die teils mit einer Abschlussprüfung enden. Im konkreten Beispiel waren es Qualifizierungen zur Praxisanleitung und zur verantwortlichen Pflegefachkraft.

Mitarbeitende mit diesen und anderen Weiterbildungen (z. B. Fachkraft für Gerontopsychiatrie, Palliativ Care) sind leistungswirtschaftlich Voraussetzung, um bestimmte Angebote erbringen zu können. So muss jedes Pflegeheim und jeder ambulante Dienst die Qualifizierung der »verantwortlichen Pflegefachkraft« gemäß § 71 Abs. 3 SGB XI erfüllen für die Zulassung

»Die derzeitige Finanzierung der Personalentwicklung in der Pflege begünstigt Trittbrettfahrer unter den Anstellungsträgern«