

Liga Baden-Württemberg e.V. Stauffenbergstr. 3 70173 Stuttgart

Ministerium für Soziales, Gesundheit und Integration
Referat 34 - Pflegeberufe,
Privatschulförderung, Stabsstelle Pflegekammer
Katharina Höllich
Else-Josenhans-Straße 6
70173 Stuttgart

Der Vorstandsvorsitzende

Liga der freien
Wohlfahrtspflege
in Baden-Württemberg e.V.

Stauffenbergstr. 3
70173 Stuttgart

T: 0711 61967-0
E: info@liga-bw.de

www.liga-bw.de

Stuttgart, den 23.08.2023

Stellungnahme der Liga Anhörung Entwurf der Ausbildungs- und Prüfungsverordnung generalistische Pflegehilfe

Sehr geehrte Frau Höllich,
sehr geehrte Damen und Herren,

vielen Dank für die Zusendung des Entwurfs der Ausbildungs- und Prüfungsverordnung generalistische Pflegehilfe (mit Anlagen) und für die Möglichkeit zur Stellungnahme. Bevor die Liga der freien Wohlfahrtspflege in Baden-Württemberg (Liga) auf relevante Aspekte der Verordnung eingeht, muss die Aufmerksamkeit auf die unbefriedigenden Rechtsgrundlagen zur Finanzierung der neuen generalistischen Pflegehilfe-Ausbildung gelenkt werden.

Wichtige Vorbemerkungen zu den Rahmenbedingungen

Die Liga nimmt mit Bedauern zur Kenntnis, dass die Darstellung des Erfüllungsaufwands ausgesetzt ist und das Verfahren für die Umlage der Ausbildungsvergütung einer gesonderten Verordnung vorbehalten bleibt. Somit folgt die Finanzierung der Ausbildung den bestehenden, für die pflegerischen Sektoren höchst unterschiedlichen Rechtsgrundlagen, insbesondere den entsprechenden Bestimmungen nach dem öffentlichen Schulrecht, dem Privatschulgesetz und dem Krankenhausfinanzierungsgesetz.

Aufgrund der fehlenden Rechtsgrundlagen zur Finanzierung in der Langzeitpflege fällt es schwer, abschließende Bewertungen zu Ansprüchen und Umsetzungsmöglichkeiten des vorliegenden Entwurfs der Ausbildungs- und Prüfungsverordnung generalistische Pflegehilfe zu formulieren. Das ist umso bedauerlicher, da gerade die Umsetzung des § 113c SGB XI einen konsequenten Ausbau der Pflegehilfe-Ausbildungen in der Langzeitpflege von Baden-Württemberg erfordert. Unklare Rahmenbedingungen und eine Benachteiligung pflegerischer Sektoren dürften das Engagement zur generalistischen Pflegehilfeausbildung nicht befördern, sondern eher beeinträchtigen.

Die Liga der freien Wohlfahrtspflege in Baden-Württemberg fordert deshalb die Landesregierung und die zuständigen Landesministerien auf, sich für schnelle und verbindliche bundesgesetzliche Regelungen einzusetzen, die Wettbewerbsnachteile von auszubildenden Einrichtungen und pflegerischen Sektoren verhindern und ausschließen.

Zur Finanzierung der Pflegehilfeschulen erwartet die Liga der freien Wohlfahrtspflege ein klares Signal zu einheitlichen Schulpauschalen in Analogie zu den Finanzierungspauschalen der Pflegefachausbildung. Der Aufwand der neuen generalistischen Pflegehilfeausbildung, der zu erwartende Unterstützungsaufwand von Bewerber*innen aus dem In- und Ausland sowie die besonderen Risiken von Ausbildungsabbrüchen bei Helfer-Ausbildungen müssen bei der Schulfinanzierung des Landes angemessen berücksichtigt sein. Die Träger der stationären Langzeitpflege sehen darin auch die Bereitschaft des Landes, die Umsetzung von SGB XI 113c glaubwürdig zu befördern.

Zur Ausbildungs- und Prüfungsverordnung generalistische Pflegehilfe

Nach Einführung der generalistischen Pflegefachausbildung begrüßen die Verbände der Liga, dass Baden-Württemberg eine kompetenzorientierte, generalistische Pflegehilfeausbildung entwirft, die sowohl in der ambulanten als auch in der stationären Akut- und Langzeitpflege ausgebildet werden kann. Der kompetenzorientierte Ansatz befördert die berufliche Mobilität und Einsatzfähigkeit der Absolvent*innen, erleichtert zudem die Durchlässigkeit zur neuen Pflegefachausbildung.

Die Definitionen der zu erreichenden Handlungskompetenzen (vgl. § 2 Ausbildungsziel) entsprechen wesentlichen Bedarfen der pflegerischen Sektoren und vermitteln ein eigenständiges berufliches Profil in Abgrenzung zur Pflegefachausbildung nach Pflegeberufgesetz.

Die in der Regelform einjährige Ausbildung, die auch in Teilzeit (höchstens 24 Monate) absolviert werden kann, dürfte unterschiedliche Zielgruppen ansprechen. Die Ausbildung kann als eigenständige Qualifizierung mit besten Beschäftigungschancen, aber auch als Vorbereitung auf eine Pflegefachausbildung attraktiv sein.

Praxishöhe und Praxistauglichkeit zeichnen sich bereits bei dem hohen Anteil von „fachpraktischem Unterricht“ in den Schulen (160 U-Std. von insgesamt 700 Unterrichtsstunden), als auch bei der Ausbildungszeit in der Praxis (850 Stunden) ab.

Ein hoher Ausbildungsanteil im Ausbildungsbetrieb dürfte den Kompetenzerwerb im jeweiligen pflegerischen Sektor und die fachliche Qualität der Absolvent*innen befördern. Eine generalistische Perspektive wird durch einen Einsatz in einem weiteren pflegerischen Versorgungsbereich (mit mindestens 200 Stunden) ermöglicht.

Allerdings ist der Organisationsaufwand für den Fremdeinsatz nicht zu unterschätzen. Regional unterschiedlich muss – mindestens zeitweise - mit einer Knappheit an Praxiseinsatzstellen in verschiedenen pflegerischen Sektoren gerechnet werden. Ohne flankierende Maßnahmen durch das

Land (z. B. regionale Koordinierungsstellen) und eine Refinanzierung des Organisationsaufwands bei Ausbildungsträgern und Praxiseinsatzstellen kann der vorgeschriebene Fremdeinsatz schnell zum Ausbildungshemmnis werden.

Zur Sicherung der Ausbildungsqualität sind die Praxisanleitung der oder des Auszubildenden im Umfang von mindestens 10 Prozent der während des jeweiligen Einsatzes zu leistenden Ausbildungszeit durch eine geeignete Pflegefachperson und auf der Grundlage eines Ausbildungsplans vorgeschrieben (vgl. § 7).

Diese nachvollziehbaren Maßnahmen zur Ausbildungsqualität bedürfen jedoch eingangs erwähnter Refinanzierung. Diese scheint bislang nur bei den Krankenhäusern über das Krankenhausfinanzierungsgesetz gesichert. Die Umsetzung in der Langzeitpflege hängt demnach vom Erfolg der Pflegesatzverhandlungen jedes einzelnen Ausbildungsträgers ab.

Offen bleibt damit auch, ob und wie die Praxisanleitung des „Fremdeinsatzes“ verbindlich vereinbart und finanziert werden kann. Das dürfte die Organisation der generalistischen Pflegehilfe-Ausbildung für die Einrichtungen der Langzeitpflege massiv beeinträchtigen.

Ein weiterer Faktor, der den landesweit notwendigen Ausbau der Kapazitäten in der generalistischen Pflegehilfe-Ausbildung erschweren könnte, zeichnet sich bei den „Mindestanforderungen an Schulen“ (§ 8) ab.

Schon heute weisen Pflegeschulen darauf hin, dass kaum noch fachlich und pädagogisch qualifizierte Lehrkräfte mit entsprechender abgeschlossener Hochschulausbildung für die Pflegefachausbildung zu finden sind. Ohne spezifische Anreizsysteme und ohne eine Erweiterung der hochschulischen Kapazitäten in der Pflegepädagogik dürfte das Lehrpersonal für die neue generalistische Pflegehilfeausbildung in Baden-Württemberg kaum zu finden sein. Unter solchen Bedingungen sind auch Schulträger schwer zu motivieren, in zusätzliche Räume und Ausstattungen zu investieren.

Positiv bewerten die Liga-Verbände die vorgesehene Möglichkeit für Schulleitungen, Bewerberinnen und Bewerber aufgrund einer positiven Eignungsprognose zur Ausbildung zuzulassen (vgl. § 10). Das eröffnet auch jenen Menschen den Zugang zur Ausbildung, denen formale Bildungsabschlüsse oder –nachweise (noch) fehlen.

Entsprechend gewürdigt werden auch Anrechnungsmöglichkeiten gleichwertiger Ausbildungen und Qualifizierungen (vgl. § 12). Sie können Praxiserfahrene zur Ausbildung motivieren und den Schritt zur Weiterqualifizierung erleichtern. Allerdings ist sorgsam darauf zu achten, Kompetenzerwerb und Ausbildungsabschluss nicht durch zu hohe Anrechnungsanteile zu gefährden.

Die Liga der freien Wohlfahrtspflege begrüßt ausdrücklich die Option, geeigneten Bewerber*innen die Teilnahme an der Abschlussprüfung als „Schulfremde“ zu ermöglichen. Vor allem für jene Personen, die die

Abschlussprüfung nach den Bestimmungen des Pflegeberufgesetzes endgültig nicht bestanden haben oder aus sonstigen Gründen die Pflegefachausbildung abbrechen, erhöht sich dadurch die Chance, doch noch einen anerkannten Bildungsabschluss im Handlungsfeld Pflege zu erwerben und - zumindest auf einem anderen Qualifikationsniveau - weiterbeschäftigt werden zu können.

Kritisch zu sehen ist jedoch, dass die Schulfremdenprüfung nur dann abgelegt werden kann, wenn ausreichend Ressourcen bei den Schulen und Praxisträgern vorhanden sind. Die beschriebene Möglichkeit, die Schulfremdenprüfung auch an der Berufsfachschule für Pflege zu absolvieren, die bislang zur Ausbildung besucht wurde, könnte zwar die Nachfragesituation entspannen, beantwortet aber nicht die offenen Fragen zur Refinanzierung des Aufwands bei Schulen und Ausbildungsträgern. Hier ist das Land Baden-Württemberg gefordert, gezielt Anreize zu schaffen, dass einschlägig Vorgebildete in den pflegerischen Sektoren Prüfungs- und Beschäftigungsmöglichkeiten im Land finden.

Die Liga der freien Wohlfahrtspflege begrüßt ausdrücklich die Möglichkeit einer zweijährigen Berufsfachschule für generalistische Pflegehilfe mit besonderer Sprachförderung für zugewanderte Personen. Die dabei vorgesehenen Ausbildungsoptionen Vollzeit (23 Monate) und Teilzeit (höchstens 36 Monate) erleichtern zugewanderten Menschen, eine zur persönlichen Lebenssituation passende Ausbildung in Baden-Württemberg zu finden.

Angesichts des hohen zusätzlichen Aufwands bei den Ausbildungsformaten für Zugewanderte (Stichworte: Anerkennungs- und Aufenthaltsrechtliche Verfahren; Kenntnisprüfungen Sprachniveau; Sprachtests; Unterstützung Wohnraumbeschaffung etc.) sind dafür vom Land entsprechende Ressourcen einzuplanen und den Schulen und Ausbildungsträgern zur Verfügung zu stellen. Blicke die Förderung auf 23 Monate Vollzeit beschränkt, dürften Schulträger kaum zu motivieren sein, die erforderliche Infrastruktur für regelmäßige Angebote vorzuhalten.

Ergänzend noch Anmerkungen zu einzelnen Paragraphen:

Zu § 6:

Wenig hilfreich erscheint, dass wiederum von jedem Träger ein Ausbildungsplan zum Ablauf und zum Inhalt erstellt werden soll. Während die zeitliche Struktur sicherlich abbildbar ist (wann findet welcher Praxiseinsatz wo statt), ist der inhaltliche Ausbildungsplan auf Trägerebene ein unnötiger Ressourcenaufwand, der über einen Verband, die Schulen oder ein entsprechendes Institut als Vorlage erarbeitet und dann in von den Einrichtungen je nach den gegebenen Möglichkeiten angepasst werden könnte.

Zu § 10 Abs. 1 Satz 3:

Vermutlich ist die Aktualität des polizeilichen Führungszeugnisses noch zu definieren (z. B. „nicht älter als drei Monate“).

Zu § 11 Abs. 3:

„Nachweise 3 Wochen vor Eintritt in die Berufsfachschule“ – bezogen auf das Führungszeugnis und das Gesundheitszeugnis von Auszubildenden aus dem Ausland ist eine Herausforderung (in der Annahme, dass die APH-Ausbildungen für Mitarbeitende aus Drittstaaten geöffnet wird). Hilfreich wäre eine Formulierung, die den notwendigen Spielraum (oder eine Möglichkeit für Ausnahmefälle) am Beginn der Ausbildung aufnimmt.

§ 23:

Auszubildende sollten unabhängig von ihrer Konfession gleichbehandelt werden. Der Paragraph stellt aber die Ungleichbehandlung in Aussicht. Eine Streichung wäre angebracht.

Zu § 24 Abs. 3:

Nach den Pandemie-Erfahrungen wird auch die Option einer Simulationsprüfung gewünscht.

Zu § 39 Abs. 3:

Wegen des hohen bürokratischen Aufwands für die Schule ist zu prüfen, ob jede Ablehnung unbedingt begründet werden muss.

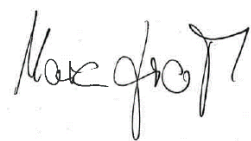
Zu § 40 Absatz 1:

Die Meldefrist von acht Wochen wird von Schulträgern als zu kurz wahrgenommen. Eine Meldung vier Monate vor Beginn der ersten Prüfung sei angemessener.

Zu § 45:

Bei Nichtbestehen des Sprachtests auf Niveaustufe B1 GER ist fraglich, ob die erforderliche Sprachkompetenz überhaupt ausreicht, das angestrebte Qualifikationsniveau zu erreichen.

Mit freundlichen Grüßen



Marc Groß