

Berlin, 08. Dezember 2015

**Stellungnahme des Verbandes Deutscher Privatschulverbände e.V.
zum Referentenentwurf eines Gesetzes zur
Reform der Pflegeberufe (Pflegeberufereformgesetz . PflBRefG)**

Vorbemerkungen

Die Zusammenlegung der drei Berufsausbildungen in der Pflege zu einer gemeinsamen generalisierten Pflegeausbildung für die Gesundheits- und Krankenpflege, Kinderkrankenpflege und Altenpflege ist eines der zentralen Reformprojekte der aktuellen Bundesregierung. Seit vielen Jahren wird diese Reform von den beteiligten und betroffenen Akteuren im Pflegebereich diskutiert. Der Verband Deutscher Privatschulverbände e.V. (VDP), der bundesweit zahlreiche freie Schulen vertritt, die im Bereich der drei Pflegeberufe ausbilden, befasst sich als Interessensvertretung insbesondere der kleineren und mittelgroßen Pflegeschulen vor allem mit den Auswirkungen der Reform auf den schulischen und hochschulischen Ausbildungsbereich. Dabei hat der VDP die gesamtgesellschaftliche Verantwortung im Blick, dass die Pflegebranche eine Wachstumsbranche ist mit steigendem Bedarf an qualifizierten und motivierten Fachkräften.

Der Referentenentwurf wurde mit großer Spannung erwartet, denn Ziel ist die bundeseinheitliche Regelung von drei bisher grundlegend verschiedenen Ausbildungssystemen. Die Herausforderung besteht in der Zusammenführung der Ausbildungsinhalte, einer heterogenen Zielgruppe in den Ausbildungsfelder (von jungen Hauptschulabsolventen/innen bis Berufsrückkehrer/innen) und landesrechtlich grundlegend verschiedenen Finanzierungssystemen. Dabei muss die Reform sicherstellen, dass durch die Zusammenführung der drei Ausbildungen - unter Beibehaltung einer dreijährigen Ausbildungszeit - die Qualität der jeweiligen Berufsdisziplinen garantiert werden kann. Zudem darf es durch die Einführung der generalisierten Ausbildung nicht zu Rückgängen bei den Ausbildungsplätzen und Absolventenzahlen kommen. Ein bewährtes Ausbildungsnetz – auch im ländlichen Raum - muss weiterhin bestehen können. Die Pflegeausbildung ist in ihrer Existenz bedroht, wenn die bundes- und landesrechtlichen Vorgaben zum neuen Pflegeberuf nicht die besonderen Anforderungen der Pflegeschulen berücksichtigen, die in freier Trägerschaft ausbilden und unabhängig von einer Krankenhausgesellschaft betrieben werden.

Im aktuell vorliegenden Referentenentwurf werden die Mehrkosten der generalisierten Pflegeausbildung auf 322 Mio. Euro beziffert. 305 Mio. Euro waren es laut Gutachten WIAD/Prognos 2013. Diese Summe setzt sich u.a. aus Mehrkosten durch die Angleichung der Ausbildungsvergütung, Ausweitung der Praxisanleitung und Verwaltungskosten des Ausbil-

dungsfonds zusammen. Ob diese Höhe tatsächlich realistisch ist, ist zweifelhaft, denn beispielsweise die Umfrage der Hans-Weinberg-Akademie der Arbeiterwohlfahrt e.V. hat ergeben, dass aktuell allein die monatlichen Schulkosten bereits deutlich höher liegen, als die im Gutachten von Prognos AG und WIAD angenommenen Kosten. Hier sind die Schulkosten von 459 Euro/ Schüler zu niedrig angesetzt. Realistischer sind in Anlehnung an die aktuelle Finanzierung der Gesundheits- und Krankenpflegeausbildung sowie der Altenpflegeausbildung 580 Euro/ Schüler. Auch werden im Gutachten die Kosten der Schulbeiträge der privaten Altenpflegeschulen in den Bundesländern ausgeklammert, in denen (noch) Schulgeld zu zahlen ist und kein Schulgeldausgleich stattfindet. Bei der Berechnung der Gesamtkosten der Ausbildung bleiben die durch Schulbeiträge finanzierten Ausbildungskosten in Höhe von bundesweit rund 15 Mio. Euro pro Jahr unberücksichtigt. Wenn in allen Bundesländern eine Schulgeldfreiheit erreicht werden soll, wären deshalb die Kosten der Länderhaushalte damit um mindestens 15 Mio. Euro höher als im Referentenentwurf angegeben. Weitere noch nicht kalkulierte Kosten sind u.a. Strukturumbau, Einrichtung Fachkommission und Schiedsstelle, Curriculumentwicklung, Kosten für Erhöhung der Praxisanleitung, Kosten für längere Wegzeiten, Kosten für die Organisation und Koordinierung der praktischen Ausbildung durch den Träger.

Eine umfassende Einschätzung der Auswirkungen der vorliegenden Gesetzesänderung ist zudem nicht seriös möglich, da Regelungen zu essentiellen Punkten fehlen, bzw. an eine Facharbeitsgruppe übergeben wurden und Ergebnisse noch nicht vorliegen. Hierzu gehört ebenso die noch nicht vorliegende Ausbildungs- und Prüfungsverordnung nach § 53 Abs. 1, die den Rahmenlehrplan, den Rahmenausbildungsplan und die Prüfungsordnung enthalten wird und damit die Ausbildungsinhalte und die Organisation der Ausbildungsabschnitte. Aus Sicht des VDP ist es unabdingbar, den Entwurf der Ausbildungs- und Prüfungsverordnung gleichzeitig mit dem Referentenentwurf im Gesetzgebungsverfahren zu bearbeiten, um diesen angemessen bewerten zu können. Solange die Verordnung nicht vorliegt, in der die theoretischen Inhalte und praktischen Einsätze beschrieben werden, sind Machbarkeit und Ausrichtung des Berufes unbekannt.

Zu den geplanten Änderungen im Einzelnen

§ 2 Voraussetzungen für die Erteilung der Erlaubnis

Grundsätzlich begrüßt der VDP die Vorschrift zu erforderlichen Kenntnissen der deutschen Sprache für die Erteilung der Berufsbezeichnung. Allerdings ist dringend erforderlich zu konkretisieren, auf welchem Sprachniveau berufsbezogene Sprachkenntnisse zum Führen der Berufsbezeichnung nachzuweisen sind.

§ 5 Ausbildungsziel

Der Referentenentwurf beschreibt ein umfassendes Berufsbild und vielfältige pflegerische Aufgaben, die ein Absolvent im Anschluss an seine Ausbildung z.T. selbstständig übernehmen darf. Hier müssen der Gesetzgeber und der Ordnungsgeber im Rahmen der Ausbildungs- und Prüfungsordnung sicherstellen, dass ausreichende fachspezifische Kenntnisse in allen drei Pflegebereichen erworben werden können. Eine Spezialisierung ist aufgrund des engen Zeitrahmens der Ausbildung nicht mehr möglich. Nach Einschätzung des VDP können Auszubildende nach Abschluss die vielfältigen Aufgaben des Pflegeberufes „sicher“ erst nach einer angemessenen Einarbeitungszeit übernehmen. Eine abschließende Bewertung ist auch hier erst nach Vorlage der Ausbildungsinhalte möglich.

§ 6 Dauer und Struktur der Ausbildung

Eine abschließende Beurteilung ist erst möglich, wenn der geplante Stundenumfang und die Stundenaufteilung auf die verschiedenen Ausbildungsinhalte bekannt sind. Die Vorschrift in § 6 Abs. 2 regelt, dass der theoretische und praktische Unterricht an staatlichen oder staatlich anerkannten Pflegeschulen nach § 9 auf der Grundlage eines von der Pflegeschule zu erstellenden Lehrplans erteilt wird. Hier gilt es, landesspezifische Regelungen zu Pflegeschulen zu berücksichtigen: Eine Neugründung von Pflegeschulen wäre ausgeschlossen, wenn diese dem Ersatzschulbereich der jeweiligen Bundesländer zuzuordnen sind (so z.B. in Sachsen-Anhalt, Mecklenburg-Vorpommern) und dort Pflegeschulen auch als genehmigte Ersatzschulen oder bis zur staatlichen Anerkennung als genehmigte Ersatzschulen den Betrieb aufnehmen. Die Verleihung des Begriffs „Anerkennung“ erfolgt in den meisten Bundesländern erst nach einigen Jahren des Schulbetriebes. Der Ausschluss staatlich genehmigter Schulen oder die Unmöglichkeit der Neugründung von Pflegeschulen kann vom Bundesgesetzgeber nicht gewollt sein. Richtigerweise müsste es deshalb in § 6 Abs. 2 heißen „... an staatlichen bzw. staatlich genehmigten oder anerkannten Pflegeschulen ...“.

Die Vorschrift zur Praxisanleitung im Umfang von mindestens zehn Prozent in § 6 Abs. 3 ist positiv, bedarf aber einer Klarstellung hinsichtlich der erforderlichen Qualifikation des Praxisanleiters und der für die Anleitung zusätzlich einzusetzenden Arbeitsstunden. Da die Auszubildenden im Rahmen der generalisierten Ausbildung mit anderen Kompetenzen in den jeweiligen Einsatzbereich kommen als bisher, erhält die Praxisanleitung durch die Träger der praktischen Ausbildung eine noch größere Bedeutung.

§ 7 Durchführung der praktischen Ausbildung

Grundsätzlich begrüßt der VDP, dass der überwiegende Teil der Praxiseinsätze beim Träger der praktischen Ausbildung stattfinden soll. Ebenso, dass der Vertiefungseinsatz beim Träger der praktischen Ausbildung in einem der Bereiche, in denen bereits ein Pflichteinsatz stattge-

funden hat, vorgesehen ist. Um zu verhindern, dass sich kleinere Träger von der Ausbildung zurückziehen, sollte diese Vorschrift insofern enger gestaltet werden, als dass der Vertiefungseinsatz verpflichtend beim Träger der praktischen Ausbildung vorzusehen ist. Auch die Regelung § 16 Abs. 5 ist in diesem Zusammenhang zu streichen.

In § 7 Abs. 1 sind Einrichtungen der medizinischen oder beruflichen Rehabilitation, die Leistungen für die Deutsche Rentenversicherung nach dem SGB IX erfüllen, nicht als Träger der praktischen Ausbildung genannt bzw. sind hier keine Praxiseinsätze im Rahmen der Pflegeausbildung vorgesehen. Hier sollte über eine Aufnahme nachgedacht werden, da diese Einrichtungen gerade in ländlichen Regionen potentielle Ausbildungsbetriebe sein können, die sich in der Vergangenheit vielerorts bewährt haben.

Dennoch muss für eine abschließende Beurteilung die konkrete Verteilung des Stundenumfangs vorliegen. Die Diskussion wird wegen der fehlenden Ausbildungs- und Prüfungsordnung bzw. der fehlenden Rahmenbedingungen (Gesamtstunden, Verteilung) für die Umsetzung der Ausbildung erschwert. Eine Einschätzung ist abschließend erst nach Vorlage der Ausbildungs- und Prüfungsverordnung nach § 56 Abs. 1 möglich.

Entscheidend ist insbesondere für kleinere Pflegeeinrichtungen, neben dem Stundenumfang der jeweiligen Praxisanteile, auch die zeitliche Verortung innerhalb der dreijährigen Ausbildung. Hier muss gewährleistet sein, dass Auszubildende für längere Praxiseinsätze beim Träger der praktischen Ausbildung sind. Es besteht die Gefahr, dass bspw. für ambulante Dienste die Ausbildung unattraktiver wird, da die Auszubildenden nur kurze Einsätze in ihrem Betrieb absolvieren. Besonders für die Altenpflege als Bezugspflege ist dies aus fachlicher Sicht unabdingbar, um eine erfolgreiche Ausbildung und eine Bindung des Auszubildenden an den ausbildenden Träger schon während seiner Ausbildungszeit zu ermöglichen. Einsätze unter 8 Wochen (= 320 Wochen) sind hier sowohl für die Träger der praktischen Ausbildung als auch für die Auszubildenden nicht zielführend.

Eine weitere Schwierigkeit besteht darin, vor allem in ländlichen Regionen, die Praxiseinsätze auch zwischen großen örtlichen Entfernungen zu realisieren. Die Pflegeschule muss die Praxisbegleitung vor Ort in den Einrichtungen realisieren können. Dies ist ebenfalls ein erheblicher Kostenpunkt (Reise- und Fahrtkosten, Personalmehrbedarf) im Personalbereich für die Pflegeschulen.

Unklar ist, wie deutschlandweit rund 130.000 Auszubildende in den Pflegeberufen praktische Erfahrungen in der Kinderkrankenpflege sammeln sollen, wenn in diesem Bereich derzeit nur wenige hundert Ausbildungsplätze zur Verfügung stehen. Pflegerische Kompetenzen können

nicht bei einem Kinderarzt erworben werden. Es ist nur schwer vorstellbar, wie eine große und stetig wechselnde Anzahl Auszubildender diese Einsätze durchlaufen sollen.

§ 9 Mindestanforderungen Pflegeschulen

Die angestrebte Regelung in § 9 Abs. 1 fordert ein hohes Qualifikationsniveau der Lehrkräfte. Es ist erstaunlich, dass die Bundesregierung derartige Vorgaben vorsieht, obwohl ihr nachweislich keine Daten zum Anteil akademisch qualifizierter Lehrkräfte an Altenpflegeschulen vorliegen (siehe BT-Drs. 18/5897). Eine zwingende Notwendigkeit für diese Verschärfung ist nicht erkennbar. Zudem kommen wir nach Rückmeldungen von Pflegeschulen im VDP zu der Einschätzung, dass zahlreiche Mitarbeiter nicht weiter eingesetzt werden können, da deren Unterrichtsschwerpunkte wegfallen werden. Es wird zu einem erheblichen Mangel an geeigneten Lehrkräften kommen. Da staatliche Pflegeschulen ähnliche Herausforderungen haben, wird der Wettbewerb um Lehrkräfte für Schulen in freier Trägerschaft sich noch gravierender auswirken. Aus Sicht des VDP ist eine Umsetzung dieser Vorschriften nur möglich, wenn eine Erweiterung der Übergangsfristen in § 60 aufgenommen wird.

Der Vorschlag des VDP zu den Mindestanforderungen an Schulleitung und Lehrkräfte:

- Fachlich und pädagogisch qualifizierte Lehrkräfte mit entsprechender Pflegeausbildung
- Für den Theorieunterricht sind Lehrkräfte mit Bachelor- bzw. Masterausbildung vorzuhaltend
- Für den Praxisunterricht sind Lehrkräfte mit Bachelorausbildung völlig ausreichend.

Laut § 9 Abs. 2 sollen Pflegeschulen für 20 Auszubildende eine hauptamtliche Lehrkraft vorzuhaltend. Dies bedeutet eine deutliche Erhöhung der vorzuhaltenden Personalkapazitäten und damit auch eine deutliche Steigerung bei Personalkosten und Betriebskosten einer Pflegeschule. Wie diese Kostensteigerungen sich in der Finanzierung widerspiegeln, ist nicht zu erkennen. Denn die Verbesserung der Schüler-Lehrer-Relation ist nur mit einer angepassten und auskömmlichen Finanzierung der Ausbildung umsetzbar.

In § 9 Abs. 2 ist geregelt, dass Unterschreitungen nur vorübergehend zulässig sind in Bezug auf die Lehrer-Schüler-Relation. Hier ist eine Konkretisierung des zu tolerierenden Zeitraumes hilfreich.

Die Bundesländer können nach § 9 Abs. 3 durch Landesrecht das Nähere zu den Mindestanforderungen bestimmen und weitere Anforderungen festlegen oder Ausnahmen vorsehen. Fraglich ist, in welchem Umfang und in welche Richtung sie dies insbesondere mit Blick auf die freien Schulen tun werden. Zudem widerspricht diese Vorschrift den aktuell schon stren-

gen Grundsätzen der Kultusministerien (z.B. in Sachsen-Anhalt), die für den fachpraktischen Unterricht auch Lehrkräfte mit entsprechender Berufsausbildung genehmigen.

§ 10 Gesamtverantwortung der Pflegeschule

Hier regt der VDP an, dass ein Schulvertrag zwischen der Pflegeschule und dem Auszubildenden abgeschlossen wird. Trägt die Pflegeschule die Gesamtverantwortung für die Ausbildung, beginnt diese mit der Zulassung zur Ausbildung. Dies setzt voraus, dass die Pflegeschule ein eigenes Auswahlverfahren durchführen kann und Ausbildungsverträge erst dann wirksam werden, wenn die Schule mit dem Schüler einen Schulvertrag abgeschlossen hat. Die Gesamtverantwortung zu übernehmen ist aus Sicht der Pflegeschule, wenn diese nicht die strukturelle Autonomie hat, schwer vorstellbar. Die Abhängigkeit vom Träger der praktischen Ausbildung steht diesem massiv entgegen.

§ 11 Voraussetzungen für den Zugang zur Ausbildung

Grundsätzlich begrüßt der VDP, dass mit Blick auf einen stetig ansteigenden Bedarf an Fachkräften die Zugangsvoraussetzungen so geregelt werden, dass auch Bewerber mit Hauptschulabschluss oder einer sonstigen zehnjährigen Schulbildung und erfolgreichem Abschluss einer landesrechtlich geregelten Assistenz- oder Helferausbildung, die Voraussetzungen erfüllen. Dennoch ist davon auszugehen, dass insbesondere Auszubildende mit niedrigem Schulabschluss die Anforderungen einer generalistischen Ausbildung nicht auf Anhieb erfüllen können. Der Probezeit nach § 20 kommt in diesem Zusammenhang eine zentrale Rolle zu.

§ 13 Anrechnung von Fehlzeiten

Bei der Behandlung der Fehlzeiten hat sich die jetzige Regelung bewährt. Eine Absenkung auf max. 10% ist nach Ansicht des VDP zu streng angesetzt und liegt damit deutlich abweichend von allen anderen Ausbildungen in den Gesundheitsfachberufen. Der VDP befürwortet die Beibehaltung der bisherigen Regelung in der Altenpflege mit 12 Wochen aus nicht vertretenden Gründen.

§ 16 Ausbildungsvertrag

In § 16 Abs. 5 ist ausdrücklich festgehalten, dass der Vertiefungseinsatz in beiderseitigem Einvernehmen bis zum Beginn des Einsatzes geändert werden kann. In der Praxis birgt diese Regelung für kleinere Trägern der praktischen Ausbildung, die nur wenige Auszubildende beschäftigen, eine große Unsicherheit in der Planung der Ausbildungseinsätze ihrer Auszubildenden. Zudem ist es in der Praxis schwierig, wenn ein Auszubildender vom Träger der praktischen Ausbildung im Stellenschlüssel eingeplant ist, dieser aber seinen Vertiefungseinsatz verändert oder die Ausbildung abbricht. Diese Gefahr steigt mit einer Vielzahl von kürzeren praktischen Einsätzen in unterschiedlichen Einrichtungen für die Träger der praktischen Ausbildung drastisch an.

§ 20 Probezeit

Der VDP begrüßt eine Probezeit von sechs Monaten. Allerdings sollte die Pflegeschule berechtigt werden, eine Probezeitbeurteilung durchzuführen, um die Basis für einen erfolgreichen Abschluss der Pflegeausbildung zu legen. Die Entscheidung zum Bestehen der Probezeit, muss gemeinsam vom Träger der praktischen Ausbildung und der Pflegeschule getroffen werden.

§ 21 Ende des Ausbildungsverhältnisses

Ins Auge fällt die Regelung in § 21 Abs. 1, wonach die Ausbildung unabhängig vom Zeitpunkt der staatlichen Abschlussprüfung drei Jahre in Vollzeit bzw. höchstens fünf Jahre in Teilzeit dauert. Hier erscheint eine Fortsetzung der Ausbildung über die bestandene Abschlussprüfung als wenig sinnvoll. Das Ausbildungsverhältnis sollte mit dem erfolgreichen Ablegen der Abschlussprüfung enden

§ 24 Nichtigkeit von Vereinbarungen

Diese Vorschrift ist eine Kernforderung der Bundesregierung und regelt die Nichtigkeit von Schulgeldzahlungen für die Pflegeausbildung. Wie bereits in der Einleitung ausgeführt, ist dieser Wegfall der Schulgeldzahlungen mit enormen Zusatzkosten für die künftige Pflegeausbildung verbunden. Vor dem Hintergrund der in § 27 Abs. 1 vorgesehenen Regelung, dass mit die zu finanzierenden Ausbildungskosten ausdrücklich nicht die Investitionskosten einer Pflegeschule sind, entsteht eine drastische Finanzierungslücke; insbesondere für private Pflegeschulen, die nicht als Pflegeschule einer größeren Einrichtung, wie Krankenhäuser, betrieben werden.

§ 26 Grundsätze der Finanzierung

Der vorliegende Entwurf spiegelt deutlich wieder, dass weiterhin nach einem Kompromiss zwischen Bund und Ländern gesucht wird, der die einheitliche Ausbildung finanziell regelt. Die aktuell sehr unterschiedlichen landesrechtlichen Regelungen zur Finanzierung der Krankenpflegeschulen und Altenpflegeschulen machen dies sehr schwierig. Der VDP begrüßt, dass durch die vorgesehenen Länderfonds den unterschiedlichen Ausbildungsbedarfen und landesrechtlichen Regelungen entsprochen werden kann.

§ 27 Ausbildungskosten

Diese Vorschrift bestimmt näher den Begriff der Ausbildungskosten. Zu den Ausbildungskosten gehören die Betriebskosten der Pflegeschulen nach § 6 Absatz 2 einschließlich der Kosten der Praxisbegleitung. Nicht zu den Ausbildungskosten gehören die Investitionskosten. Investitionskosten sind Aufwendungen für Maßnahmen einschließlich Kapitalkosten, die dazu bestimmt sind, die für den jeweiligen Betrieb notwendigen Gebäude und sonstigen abschrei-

bungsfähigen Anlagegüter herzustellen, anzuschaffen, wiederzubeschaffen, zu ergänzen, instand zu halten oder instand zu setzen.

Nicht zu den Ausbildungskosten und damit nicht erstattungsfähig über den Ausgleichsfond sind hiernach die Investitionskosten der Pflegeschulen. Investitionskosten sind ausdrücklich ausgenommen von den zu finanzierenden Ausbildungskosten. Die Finanzierungsverantwortung wurde, angelehnt an den Grundsätzen des Krankenhausfinanzierungsgesetzes, an die Bundesländer übergeben. Nähere Einzelheiten zu den anzuerkennenden Ausbildungskosten werden durch eine Rechtsverordnung bestimmt.

Der explizite Ausschluss der Investitionskosten einer Pflegeschule ist eine deutliche Schlechterstellung von Pflegeschulen in freier Trägerschaft gegenüber staatlichen Schulen. Hier tragen die kommunalen Haushalte die Finanzierung der Investitionskosten der staatlichen Schule. Ein grundsätzlicher Ausschluss der Finanzierung von Investitionskosten einer Pflegeschule ist nur zu realisieren, wenn die Pflegeschulen diesen Ausfall durch die Erhebung von entsprechenden Schulgeldern kompensieren dürften. Dies ist aber gerade nicht die politische Intention des Gesetzes und ausdrücklich in § 24 Abs. 3 für nichtig erklärt. Die Übernahme der Investitionskosten ist zwingend zur Qualitätssicherung der Pflegeausbildung notwendig. Es ist die politische Intention, die Ausbildung schulgeldfrei zu gestalten. Dies ist nur umsetzbar, wenn die Kosten einer Pflegeschule realistisch abgebildet und voll finanziert werden.

Die Abbildung der zu finanzierenden Ausbildungskosten muss sich mit den tatsächlich entstehenden Ausbildungskosten decken. Zu klären ist ebenfalls, ob bspw. Mietkosten zu den Betriebskosten einer Schule und damit zu den Ausbildungskosten zählen. Hier ist eine differenzierte Betrachtung der tatsächlichen Ausbildungskosten und entstehende Kosten durch den Betrieb einer Pflegeschule unerlässlich. Die Betrachtung der Kosten muss klar unterteilt werden zwischen freien Pflegeschulen und jenen, die an Krankenhäusern und Pflegeeinrichtungen angegliedert sind oder Pflegeschulen in staatlicher Trägerschaft sind.

§ 29 Ausbildungsbudget, Grundsätze

Nach § 29 Abs. 1 erhalten die Träger der praktischen Ausbildung und die Pflegeschulen für einen Finanzierungszeitraum ein Ausbildungsbudget zur Finanzierung der Ausbildungskosten. Der VDP begrüßt grundsätzlich, dass Pflegeschulen ein vom Träger der praktischen Ausbildung unabhängiges Ausbildungsbudget erhalten.

Zu beachten ist, dass die in § 29 vorgesehenen Grundsätze der Finanzierung der künftigen Pflegeausbildung aktuell nicht oder nur teilweise vereinbar sind mit den Landesregelungen zur Finanzierung privater Pflegeschulen:

- Mecklenburg-Vorpommern: Die Finanzierung der privaten Pflegeschulen wäre komplett neu zu regeln. Die dortigen Regelungen zur Finanzhilfe sind als Basis für eine (Voll-)Finanzierung nicht geeignet. Selbst bei einem Fördersatz von 100 Prozent des Schülerkostensatzes würde sich noch keine Vollfinanzierung ergeben, da der Schülerkostensatz nicht alle Personalkosten berücksichtigt und der Schullastenausgleich keine Investitionsmittel bereitstellt.
- Hamburg: Die Finanzierung der privaten Altenpflegeschulen ist teilweise neu zu regeln. Denkbar wäre die Anhebung des Finanzhilfefördersatzes auf 100 Prozent, da die Berechnungsgrundlage der Finanzhilfe die Personal- und Sachkosten der Schulen weitgehend vollständig berücksichtigt. Allerdings würde eine Anhebung des Fördersatzes einen Verzicht auf Schulbeiträge nicht vollständig kompensieren.

In § 29 Abs. 3 wird geregelt, dass bei der Gefährdung der Ausbildung in der Region auch langfristig höhere Finanzierungsbeiträge gezahlt werden können. Über Strukturverträge können Anpassungen wie der Ausbau, die Schließung oder die Zusammenlegung von Pflegeschulen finanziell unterstützt werden. Der VDP begrüßt, dass langfristig auch höhere Finanzierungsbeiträge für Schulen denkbar sind, sofern regionale Gegebenheiten dies erforderlich machen. Unter welchen Voraussetzungen sie gezahlt werden, bedarf einer Konkretisierung. Es ist dringend erforderlich, dass zu den Vertragsparteien der Strukturverträge auch die Vertreter der Pflegeschulen gehören.

§ 30 Pauschalbudgets

Grundsätzlich begrüßt der VDP, dass hier den landesrechtlichen Besonderheiten über die Möglichkeit der Aushandlung der Pauschalbudgets auf Länderebene deutlich stärker Rechnung getragen wird. Auch begrüßen wir es ausdrücklich, dass nach § 30 Abs. 1 S. 2 u.a. unter Beteiligung der „Interessenvertretungen der öffentlichen und privaten Pflegeschulen auf Landesebene“ getroffen wurden. Es ist ausdrücklich notwendig, dass im Rahmen der Budgetverhandlungen Vertreter der Pflegeschulen an den Verhandlungen beteiligt werden.

Dennoch ist die Festlegung von Pauschalen problematisch, weil diese nicht den tatsächlichen Kosten entsprechen, sondern Durchschnittswerte darstellen, die einen Preiskamp zwischen den Pflegeschulen um das günstigste Angebot auf Kosten der Qualität befördern und zudem mit drei Jahren auf einen zu langen Zeitraum angelegt sind. Auf Landesebene muss zudem im Vorfeld konkretisiert werden, mit welcher Klassengröße kalkuliert und wie u.a. mit Ausbildungsabbrechern umgegangen wird.

§ 31 Individualbudgets

Der VDP befürwortet, dass unter § 31 Abs. 1 ausdrücklich auch die Pflegeschulen als Parteien der Verhandlungen eines Individualbudgets vorgesehen sind. Eine Einschränkung, dass der Träger der praktischen Ausbildung oder die Pflegeschule Verhandlungspartner ist, steht einer gleichberechtigten Budgetverhandlung von Trägern der praktischen Ausbildung und Pflegeschule entgegen.

§ 36 Schiedsstelle

Da die Pflegeschulen ein wesentlicher Akteur in der Pflegeausbildung sind, müssen diese ebenfalls mit in die Organisation der Schiedsstellen bereits unter § 36 Abs. 1 eingebunden werden.

Teil 3 Hochschulische Pflegeausbildung

§ 37 Ausbildungsziele

Das Studium befähigt als primärqualifizierende Pflegeausbildung zur unmittelbaren Tätigkeit an zu pflegenden Menschen. Nach Einschätzung des VDP nach Durchsicht der §§ 37-39 handelt es sich von der Ausrichtung und den hohen Praxisanteilen unserer Einschätzung nach um einen ausbildungsintegrierenden Studiengang. Aus diesem Grund ist aus Sicht des VDP schwierig, dass Studierende die Ausbildungsanforderungen erfüllen und zugleich umfassende Praxiseinsätze absolvieren, aber kein Ausbildungsgehalt erhalten. Den Erläuterungen des Gesetzes ist zu entnehmen, dass es keinen Träger der praktischen Ausbildung gibt, der mit dem oder der Studierenden einen Ausbildungsvertrag schließt.

§ 38 Durchführung des Studiums

Diese Vorschrift regelt die Durchführung des Studiums an staatlichen oder staatlich anerkannten Hochschulen. Hier ist aus Sicht der VDP mit aufzunehmen, dass das Studium an staatlichen oder staatlich anerkannten Hochschulen und Akademien angeboten werden kann.

Die Finanzierung der hochschulischen Pflegeausbildung erfolgt nach den allgemeinen Grundsätzen zur Finanzierung von Studiengängen. Hier sind landesrechtliche Regelungen zu Finanzierung von Hochschulen zu beachten, um nicht grundsätzlich über diesen Weg private Hochschulen auszuschließen. In Mecklenburg-Vorpommern beispielsweise werden private Hochschulen nicht durch staatliche Zuschüsse gefördert.

§ 53 Fachkommission; Erarbeitung von Rahmenplänen

Aus Sicht des VDP ist es zentral, zeitnah einen Entwurf der Ausbildungs- und Prüfungsordnung zu erhalten, um eine praxisbezogene Beurteilung und Einschätzung der geplanten Zusammenlegung abgeben zu können. Darüber hinaus sollten Vertreter von Pflegeschulen als Mitglied der Fachkommission nach § 53 einbezogen werden.

§ 56 Verordnungsermächtigung

§ 56 Abs. 3 regelt die Ermächtigung des Bundesministeriums für Familien, Senioren, Frauen und Jugend und des Bundesministeriums für Gesundheit, gemeinsam eine Rechtsverordnung über die nähere Ausgestaltung der Finanzierungsregelungen der beruflichen Pflegeausbildung zu erlassen. Konkret gehören hierzu die nähere Bestimmung der Ausbildungskosten, das Verfahren der Ausbildungsbudgets einschließlich der Vereinbarung der Pauschalen und Individualbudgets. Hier gilt, wie auch für die Ausbildungs- und Prüfungsverordnung, dass die zu finanzierenden Ausbildungskosten zeitnah näher definiert werden müssen, um den beteiligten Pflegeschulen die Möglichkeit zur Stellungnahme zu geben. Gleiches ist zu übertragen auf den Erlass der Vorschriften zu den Ausbildungsbudgets.

§ 60 Weitergeltung staatlicher Anerkennung von Schulen; Bestandsschutz

Der VDP begrüßt, dass ein Bestandsschutz und Übergangsfristen für Schulen, Schulleitungen und Lehrkräfte vorgesehen sind.

Die qualitativen und quantitativen Anforderungen an das Lehrpersonal der Pflegeschulen sind von den Pflegeschulen trotz der Übergangsfrist in § 60 Abs. 4 nicht zu erfüllen, da es gegenwärtig nur eine geringe Anzahl entsprechend ausgebildeter Lehrkräfte gibt.

Besonderes Augenmerk ist hier auf die Regelungen in § 60 Abs. 4 zu legen, die einen umfassenden Bestandsschutz für die Schulleitung oder die Lehrkräfte vorsieht, die am Stichtag 1. Januar 2018 (Inkrafttreten des Gesetzes) an Pflegeschulen beschäftigt sind. Diese Vorschrift regelt die Weitergeltung der staatlichen Anerkennung von Schulen nach dem Krankenpflegegesetz sowie von Altenpflegeschulen nach dem Altenpflegegesetz. Grundsätzlich begrüßt der VDP die Regelungen zu einer Übergangsfrist bis Januar 2028 in § 60. Hier ist allerdings zu differenzieren, zwischen dem Bestandsschutz zur Weitergeltung der staatlichen Anerkennung für die Pflegeschule und einem Bestandsschutz für die an einer Pflegeschule beschäftigten Schulleiter bzw. Lehrkräfte. Es ist dringend eine Klarstellung erforderlich, ob sich dieser Bestandsschutz der Schulleiter oder Lehrkräfte vom Bestandsschutz der Schule ableitet, d.h. allein für die Weitergeltung der staatlichen Anerkennung notwendig ist oder ein persönlicher Bestandsschutz ist, der auch beim Wechsel des Arbeitgebers gegeben ist. Der Gesetzesbegründung sind hierzu keine Klarstellungen zu entnehmen.

Artikel 2

Änderungen des Dritten Buches Sozialgesetzbuch

Da grundsätzlich die Finanzierung der generalisierten Pflegeausbildung reformiert wird und dem neuen Ausbildungsberuf angepasst wird, sei hier an dieser Stelle auf die Regelungen in § 131b SGB III (Weiterbildungsförderung in der Altenpflege) hingewiesen. Die Regelung des

§ 131b SGB III sollte auch auf die generalisierte Pflegeausbildung im vollen Umfang Anwendung finden. Diesbezüglich ist eine Entfristung der vollen Förderung der nicht-verkürzbaren Umschulungen anzustreben oder in einem ersten Schritt eine Verlängerung der bisher vorgesehenen Frist. Nach dem 31.03.2016 können nach derzeitigem Stand unverkürzte Pflegeausbildungen nur noch nach Maßgabe von § 180 Abs. 4 S. 2 SGB III gefördert werden.

Für den Verband Deutscher Privatschulverbände e.V.