



Stellungnahme zum Entwurf

Verordnung über die berufliche Ausbildung in der Pflege sowie zur Durchführung statistischer Erhebungen – PflAfinV (06-2018)

Der AAA (Arbeitskreis Ausbildungsstätten für Altenpflege in der BRD) ist **der** trägerübergreifende Zusammenschluss von Altenpflegeschulen in Deutschland. Er vertritt öffentliche, gewerbliche und Schulen in Trägerschaft der Wohlfahrtsverbände. Sein Ziel ist die kontinuierliche Weiterentwicklung der Ausbildungsqualität und –strukturen.

In seiner Stellungnahme beschränkt sich der AAA auf die Perspektive der Schulen, hier auf folgende zentrale Merkmale und Kriterien:

1. Schulen, die in der Altenpflege ausbilden, sind regelmäßig eigenständige Organisationseinheiten (außerhalb von Pflegeeinrichtungen oder Krankenhäusern).

Dieses Strukturmerkmal ist bei der Ermittlung von Pauschalen zwingend zu berücksichtigen, damit keine Regelungen erfolgen, die einseitig zu Lasten der jetzigen Altenpflegeschulen erfolgen.

- So ist beispielsweise davon auszugehen, dass im Vergleich zu „Krankenhaus-gebundenen Schulen“ höhere Sach- und Gemeinkosten (u.a.: Dienstfahrzeuge, Miete, Infrastrukturkosten/EDV/Lernplattformen, Zertifizierungskosten, Pflegemittel) vorliegen, da diese nicht unmittelbar von den Synergieeffekten mit Kliniken profitieren können.
- Auch ist die Größe einer Schule in Relation zu den genannten Aufwendungen zu beachten. Das gilt auch für den unter 6. (Anlage 1) genannten (sonstigen) Personalaufwand (Buchhaltung, Personalbuchhaltung, Facility Management, IT, QM, Marketing, Justitiar...). Hierzu muss eine Kompensation gegenüber Skaleneffekten großer Schuleinheiten erfolgen.
- Entsprechend sind regionale Unterschiede in den baulichen Investitions- und Mietkosten zu berücksichtigen. Es muss klar gestellt sein, dass Abschreibungen von Investitionskosten (auch für IT, Skill Labs etc.) bei den Pauschalen in Anrechnung gebracht werden können.

2. Der Kalkulationsmaßstab der Schulen ist der einzelne Ausbildungsgang – **keinesfalls** ein Pro-Kopf-Budget (Pflegeschüler/in)!

Es muss sichergestellt sein, dass die Zahl der Auszubildenden zu *Beginn* der Ausbildung (Stichtagsregelung) Maßstab für die Berechnung über den *gesamten* Ausbildungszeitraum ist: Sonst wird das Risiko von Ausbildungsabbrüchen etc. einseitig auf die Schule verlagert. Weniger Schüler/innen bedeuten nicht weniger Lehrer/innen, wie dies in dem **§§ 9 und 15** unterstellt wird.

Vorgeschlagen wird, dass der Maßstab der Kalkulation der jeweilige Ausbildungsgang ist (Festbetrag) – *kombiniert* mit einer pro Kopf-Finanzierung.

- bei mehr als 20 Auszubildenden (aufgrund höherer Aufwendungen in allen Kalkulationspositionen) oder
- weniger als 20 Auszubildenden: Kleinere Klassen (unter 16 Schüler/innen) bedürfen des Nachteilsausgleichs des Missverhältnisses von vorgehaltenem Personal und Struktur im Verhältnis zu sonst abgesenkter Vergütung; kleine Klassen entstehen vor allem im ländlichen Raum und in Regionen mit niedriger Arbeitslosenquote oder hoch konkurrierenden anderen Ausbildungszweigen (Automobilindustrie). Um einen Anreiz zu schaffen, auch kleinere Klassen zu bilden, statt die Schulen zu schließen, bedarf es der Berücksichtigung eines solchen Nachteilsausgleiches im Budget.

3. Schulen brauchen eine Anschubfinanzierung – diese Regelung fehlt völlig!

Es ist ein **Sonderbudget** (Personal-, Sach-, Gemeinkosten) für die Erstellung von Ausbildungskonzepten (für Theorie und Praxis), Curricula, didaktische Jahresplanungen und deren Evaluierung sowie Anpassung für einen Zeitraum von mindestens 5 Jahren (drei Durchgänge) zu kalkulieren und aus dem Fonds zu finanzieren. Diese Anforderung erwächst aus der Verpflichtung der Entwicklung zu schulinternen Curricula (§ 6 (2) PfIBRefG) sowie der qualitativen Anpassung während der Erprobung in den ersten drei Jahrgängen.

Zudem muss ein **Budget** vorgesehen werden, dass die Neu-/Organisation der Kooperationen abdeckt und langfristig sichert (Akquise, Vertragsgestaltung, Abstimmungsgremien) etc.

Ein weiteres **Budget** braucht es für die Akquise von Bewerber/innen für die neuen Berufe (Kooperation mit allgemeinbildenden Schulen, Berufsorientierung, Öffentlichkeitsarbeit etc.).

4. Schulen müssen gleichbehandelt werden. Unterschiedliche Pauschalen laut § 5 (3) behindern und gefährden Schulstandorte.

Der Fachkräftemangel erfasst in besonderer Weise auch die Schulen. Die in § 9 PfIBRefG formulierten Anforderungen an das Personal werden trotz größter Anstrengungen der Schulen vielerorts mangels vorhandener Fachkräfte (hier insbesondere von Pflegepädagogen) nicht durchgängig erfüllt werden können. In der Finanzierungsverordnung muss klar gestellt sein, dass Mindestanforderungen regelmäßig als erfüllt gelten, wenn die Schule Lehrkräfte beschäftigt,

- für die eine Unterrichtsgenehmigung im Rahmen der alten Ausbildungsordnungen vorliegt (Übergangsregelung),
- die über einen hochschulischen Abschluss verfügen.

5. Schulen brauchen übersichtliche Finanzierungsinstrumente. § 17 (1) zur Abrechnung steht im Widerspruch zu Pauschalen.

Der Maßstab von Schulen ist der jeweilige Ausbildungsgang: Eine monatliche Aktualisierung der Auszubildendenzahlen (§15) ist nicht sachgerecht und stellt einen unnötigen Bürokratieaufwand dar. Denkbar ist allenfalls, in der Festsetzung der Pauschalen bei Über- bzw. Unterschreitung einer Klassenfrequenz (siehe Punkt 2.) den Anteil der Kosten, die durch Praxisbesuche/Wegezeiten entstehen, bei der Berechnung der Pauschale einzubeziehen.

§ 17 Abrechnung: Die Anforderung einer Abrechnung bis zum 30.06. des Folgejahres im Rahmen einer Pauschalfinanzierung ist paradox. Ist dies gewollt, müssten nicht nur Minderkosten seitens der zuständigen Stelle rückgefördert werden, sondern auch entstandene Mehrkosten bei Schulen und Trägern abgerechnet werden können. Beides ist mit einer Pauschale nicht vereinbar.

6. Es fehlt eine Regelung für Schulen, deren Schüler/innen ihren Ausbildungsvertrag in einem anderen Bundesland haben.

Zahlreiche Schulstandorte bilden Schüler/innen aus verschiedenen Bundesländern aus. In der Verordnung ist ein entsprechender Passus aufzunehmen, der den zuständigen Stellen für den Fonds einen Finanzausgleich zwischen den Ländern erlaubt.

7. Es fehlt eine differenzierende Regelung in der Kalkulation der Ausbildungskosten für die Ausbildung in Teilzeit nach § 6 (1) PfIBRefG.

In einigen Bundesländern stellt derzeit die Teilzeitausbildung bis zu 40% der Auszubildenden. Hierbei handelt es sich um Personen, die sich nach einer (ersten) Berufsphase für den Umstieg in die Altenpflege entscheiden und dies oft zunächst in der Tätigkeit als Helfer erproben. Diese Gruppe ist nicht imstande und willens, von einer klassischen Ausbildungsvergütung ihren Unterhalt zu bestreiten (eigene Familie, weitere finanzielle Verpflichtungen, Lebensstandard). Auf diese Gruppe kann angesichts des (wachsenden) Fachkräftemangels nicht verzichtet werden. Die Finanzierungsverordnung sollte klarstellen, dass für die Vollzeit- und Teilzeitausbildung unterschiedliche Niveaus im Ausbildungsentgelt kalkuliert und bei der Pauschale in Anrechnung gebracht werden können.

Dr. Birgit Hoppe
Vorstandsvorsitzende

Berlin, den 28.06.2018