




LAND
BRANDENBURG

Ministerium für Soziales,
Gesundheit, Integration
und Verbraucherschutz



**Gutachten zur Finanzierung
einer generalistischen
Pflegeassistentenausbildung
im Land Brandenburg**

Institut für Sozialökonomische Strukturanalysen | Berlin
SÖSTRA GmbH
Torstraße 178 | 10115 Berlin

Telefon: 030 280 71 67
Fax: 030 280 71 66
E-Mail: info@soestra.de

www.soestra.de

Silke Kriwoluzky, Frank Schiemann

Berlin, 28. Februar 2021

Inhaltsverzeichnis

Vorbemerkungen.....	5
1 Methodisches Herangehen an die Erstellung des Gutachtens	6
2 Derzeitige Struktur der Ausbildungen in der Kranken- und in der Altenpflegehilfe im Land Brandenburg	8
3 Derzeitige Finanzierungsstrukturen der Pflegehilfeausbildungen in der Kranken- und in der Altenpflegehilfe.....	12
3.1 Finanzierungsgrundlagen der Ausbildung in der Krankenpflegehilfe.....	13
3.2 Finanzierungsgrundlagen der Ausbildung in der Altenpflegehilfe	18
3.3 Zusammenfassung: Ausbildungskosten und Kostenträger	23
3.4 Zur Finanzierungssituation in ausgewählten Bundesländern	24
4 Finanzierungsstruktur in der generalistischen Ausbildung zur Pflegefachkraft.....	30
5 Finanzierungsoptionen im Land Brandenburg	33
5.1 Getrennte Kostenträgerschaft.....	35
5.2 Getrennte Kostenträgerschaft bei Umlagefinanzierung der Kosten der Ausbildungsvergütungen in Altenpflegeeinrichtungen	37
5.3 Umlagefinanzierung	40
6 Empfehlungen.....	46
6.1 Empfehlungen zur inhaltlichen Ausgestaltung.....	46
6.2 Empfehlungen zu den Finanzierungsstrukturen.....	47
6.3 Erforderliche Beteiligungsprozesse und Umsetzungsschritte.....	49
Ausgewählte Dokumenten- und Literaturquellen	51
Ausgewählte Literaturquellen.....	51
Gesetzes- und Verordnungstexte.....	52
Anhang: Ländersteckbriefe zur aktuellen Situation in der Pflegehilfeausbildung.....	57
Ländersteckbrief Berlin.....	57
Ländersteckbrief Bremen	60
Ländersteckbrief Hessen.....	63
Ländersteckbrief Nordrhein-Westfalen.....	67
Ländersteckbrief Saarland	73

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1:	Prüfung der notwendigen Voraussetzungen für die Einführung einer generalistischen Pflegeassistenz lt. KHG	47
Abbildung 2:	zweistufiges Verfahren bei der Gestaltung der Finanzierung der Pflegeassistentenausbildung	49

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1:	Entwicklung der Anzahl der Auszubildenden nach Ausbildungsgängen	9
Tabelle 2:	Entwicklung der Anzahl der Auszubildenden in der Altenpflegehilfe nach Ausbildungsjahren und Ausbildungsorten	11
Tabelle 3:	Entwicklung der Anzahl der Auszubildenden in der Krankenpflegehilfe nach Ausbildungsjahren und Ausbildungsorten	12
Tabelle 4:	Zusammenfassung der Ausbildungskosten Pflegefachkraft gemäß Pflegeberufegesetz	32
Tabelle 5:	Ausbildungskosten nach Kostenbestandteilen und Finanzierungsgrundlagen aa)	34
Tabelle 6:	Ausbildungskosten nach Kostenbestandteilen und Finanzierungsgrundlagen bb)	35
Tabelle 7:	gegenwärtige Kostenstruktur	43
Tabelle 8:	Umlageschlüssel	43

Abkürzungsverzeichnis

AltPflG	Altenpflegegesetz
AltPflHilfeAPrV	Altenpflegehilfe-Ausbildungs-Prüfungsverordnung
APRO-APH	Ausbildung- und Prüfungsordnung für die Altenpflegehilfeausbildung
ASMK	Arbeits- und Sozialministerkonferenz
BA	Bundesagentur für Arbeit
BAG	Bundesarbeitsgericht
BbgAltPflHG	Brandenburgisches Altenpflegehilfegesetz
BbgKPHG	Brandenburgisches Krankenpflegehilfegesetz
BlnKPHG	Berliner Krankenpflegehilfegesetz
BMG	Bundesgesundheitsministerium
BPfIV	Bundespflugesatzverordnung
GBWEG	Gesundheitsfachberufweiterentwicklungsgesetz
GesKrPflAssAPrV	AuPO für den Beruf der/des Gesundheits- / Krankenpflegeassistentin/en
GMK	Gesundheitsministerkonferenz
HAItPflG	Hessisches Altenpflegegesetz
HKPHAPrO	Hessische Ausbildungs- und Prüfungsordnung für die Krankenpflegehilfe
KGNW	Krankenhausgesellschaft NRW
KHEntgG	Krankenhausentgeltgesetz
KHG	Krankenhausfinanzierungsgesetz
KHRG	Krankenhausfinanzierungsreformgesetz
MAGS	Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales (NRW)
PfIAFinV	Pflegeberufe-Ausbildungsfinanzierungsverordnung
PfifachassAPrV	Ausbildungs- und Prüfungsordnung Pflegefachassistenz
PfIBG	Pflegeberufegesetz
PfIBRefG	Pflegeberufereformgesetz
SGB	Sozialgesetzbuch

Vorbemerkungen

Die Pflege und Betreuung sowohl von Patientinnen und Patienten in Krankenhäusern als auch von älteren Menschen in ambulanten und stationären Pflegeeinrichtungen obliegt Fach- und Hilfskräften mit einer jeweils entsprechenden Pflegeausbildung. Um die Berufsausbildung in der Pflege attraktiver zu gestalten und Übergänge von Pflegekräften zwischen den verschiedenen Einsatzfeldern zu vereinfachen, wurde mit dem Pflegeberufereformgesetz (PflBRefG) die Ausbildung in Pflegefachberufen (Altenpflege, Gesundheits- und Krankenpflege sowie Gesundheits- und Kinderkrankenpflege) zu einer generalistischen Pflegeausbildung umgestaltet, die seit dem 1. Januar 2020 die ehemaligen drei Ausbildungsgänge ersetzt. Um die landesrechtlich geregelten Ausbildungen in den Assistenz- und Hilfeberufen in der Pflege bundesweit anzugleichen haben ASMK und GMK ein Eckpunktepapier¹ beschlossen, in dem Mindestvoraussetzungen an Struktur und Inhalte einer Pflegeassistenten- bzw. Pflegehilfeausbildung definiert sind.

Während die Ausbildung in Pflegefachberufen bundeseinheitlich geregelt ist, liegt die Ausbildung in den Pflegehilfe- bzw. Pflegeassistentenberufen in der Regelungskompetenz der Bundesländer. Im Land Brandenburg gibt es derzeit im Bereich der Pflegehilfe zwei jeweils einjährige staatlich anerkannte Ausbildungsgänge: die Ausbildung zur bzw. zum „Gesundheits- und Krankenpflegehelferin/Gesundheits- und Krankenpflegehelfer“² und die Ausbildung zur bzw. zum „Altenpflegehelferin und Altenpflegehelfer“³.

Die bestehenden Pflegehilfeausbildungen werden von unterschiedlichen Kostenträgern und in unterschiedlichen Modellen finanziert. Im Rahmen dieses Gutachtens war zu prüfen, wie eine zukünftige generalistische Pflegeassistentenausbildung, die diese beiden Ausbildungsgänge vereint, finanziert werden kann.

Es bestand also die Aufgabe, mit dem vorliegenden Gutachten Finanzierungsmöglichkeiten für eine generalistische Pflegeassistentenausbildung zu identifizieren, Vor- und Nachteile sowie die generelle Umsetzbarkeit und ihre Anwendbarkeit unter den gegenwärtigen Rahmenbedingungen zu prüfen. Für das Finanzierungsmodell, welches am geeignetsten erscheint, sollten zugleich die Planungs- und Umsetzungsschritte skizziert werden, die erforderlich sind, um seine Einführung bis zum Start einer generalistischen Pflegeassistentenausbildung sicherzustellen.

¹ Vgl. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend sowie Bundesministerium für Gesundheit (2016): Eckpunkte für die in Länderzuständigkeit liegenden Ausbildungen zu Assistenz- und Helferberufen in der Pflege. Bundesanzeiger, 17.02.2016.

² Vgl. Gesetz über den Beruf der Gesundheits- und Krankenpflegehelferin und des Gesundheits- und Krankenpflegehelfers im Land Brandenburg (Brandenburgisches Krankenpflegehilfegesetz – BbgKPHG), Potsdam, 26. Mai 2004, In: Gesetz- und Verordnungsblatt für das Land Brandenburg, Teil I, Potsdam, 28. Mai 2004, S. 244-248.

³ Vgl. Gesetz über den Beruf der Altenpflegehelferin und des Altenpflegehelfers im Land Brandenburg (Brandenburgisches Altenpflegehilfegesetz – BbgAltPflHG), Potsdam, 27. Mai 2009, In: Gesetz- und Verordnungsblatt für das Land Brandenburg, Teil I, Potsdam, 3. Juni 2009, S. 154-156.

1 Methodisches Herangehen an die Erstellung des Gutachtens

Um die in der Auftragsbeschreibung geforderten Empfehlungen zu möglichen Optionen für die Finanzierung der künftigen Pflegeassistentenausbildung im Land Brandenburg abgeben zu können, ist das vorliegende Gutachten mit den folgenden fünf Untersuchungsschritten (Arbeitspaketen) erarbeitet worden:

In einem **ersten Arbeitspaket** wurden die Unterlagen und Dokumente analysiert, mit denen gegenwärtig (Ende 2020 / Anfang 2021) die Pflegehilfeausbildung in den beiden hier in Rede stehenden Pflegehilfebberufen im Land Brandenburg geregelt ist. Dazu wurden die relevanten Dokumente inhaltsanalytisch ausgewertet. Im Ergebnis liegen systematische Informationen zur aktuellen Situation der Pflegehilfeausbildung und den derzeit geltenden Finanzierungsregelungen und -strukturen im Land Brandenburg vor. Diese Informationen bilden zugleich die Ausgangssituation ab, an die anzuknüpfen und die zu verändern ist, um eine künftige generalistische Pflegeassistentenausbildung finanzieren zu können.

In einem **zweiten Arbeitspaket** wurden – darauf aufbauend – die relevanten Regelungen in den anderen Bundesländern untersucht, mit denen bereits praktizierte bzw. künftige Pflegeassistentenausbildungen geregelt und finanziert werden bzw. werden sollen. Dabei wurden zunächst die aktuell geltenden Regelungen zur Pflegehilfe- bzw. Pflegeassistentenausbildung in allen 16 Bundesländern analysiert. Auf der Grundlage des so gewonnenen Gesamtüberblicks konzentrierten sich die anschließenden Untersuchungsschritte auf jene Bundesländer, in denen vergleichbare Finanzierungsstrukturen bestehen, wie sie auch im Land Brandenburg gegeben sind.

Die Untersuchungen in diesem Arbeitspaket wurden in zwei Teilschritten umgesetzt: **Erstens** wurde eine Internetrecherche durchgeführt, um einen Überblick über die gegenwärtigen Finanzierungsstrukturen zu erhalten. Hierzu sind sowohl relevante Länderabfragen aus den Jahren 2019 und 2020⁴ als auch weitere Literaturquellen⁵ einbezogen worden, in denen der aktuelle Stand der Diskussion in den letzten Jahren bereits aufgearbeitet worden ist. Im Ergebnis lag ein Überblick über Gemeinsamkeiten und Unterschiede **des aktuellen** Standes der Finanzierung der Pflegeassistentenausbildung in den ausgewählten Bundesländern vor. In dem Zusammenhang sind auch Informationen über den aktuellen Diskussionstand **zur künftigen** Finanzierung der Pflegeassistentenausbildung zusammengetragen worden. **Zweitens** wurden in ausgewählten Landesministerien Fachgespräche geführt, um den jeweils aktuellen Verwaltungsstand in dem jeweiligen Bundesland und vor allem die dort geplanten Finanzierungs-

⁴ Vgl. Bundesverband Lehrende Gesundheits- und Sozialberufe (2019): Pflegehilfs- und Assistenz-ausbildungen. Ordnungsmittel der Länder, Stand: Februar 2019; o. V. (2020): Synopse Länderabfrage vom 26. Juni 2020. GMK Umlaufbeschluss zur Änderung KHG – generalistische Helferausbildung, o. V.o. O.? (2020): Länderumfrage Juni 2020 (Aktualisierung August 2020). Ergebnisse der Länderumfrage zur generalistischen Helferausbildung vom Juni 2020, o. O.

⁵ Vgl. u. a. Anke Jürgensen (2019): Pflegehilfe und Pflegeassistentenz. Ein Überblick über die landesrechtlichen Regelungen für die Ausbildung und den Beruf, Bonn.

optionen reflektieren zu können. Im Ergebnis liegen Informationen über die Spannbreite der Finanzierungsmodelle vor, die in den ausgewählten Bundesländern verfolgt werden bzw. die zum Untersuchungszeitpunkt angedacht waren.

In einem **dritten Arbeitspaket** sind mögliche Varianten herausgearbeitet worden, die sich im Prinzip modellhaft auch für die Finanzierung einer Pflegeassistentenausbildung im Land Brandenburg eignen könnten. Dabei wurden explizit auch die Gemeinsamkeiten und Unterschiede in den Kosten- und Finanzierungsstrukturen herausgearbeitet. Diese Varianten wurden – in enger Abstimmung mit dem Auftraggebenden – sowohl auf ihre Vor- und Nachteile als auch auf ihre Machbarkeit im Land Brandenburg hin geprüft. Dabei hat sich gezeigt, dass neben der Variante der Fondsfinanzierung weitere drei Finanzierungsoptionen prinzipiell in Betracht kommen. Im Ergebnis dieser Untersuchungen haben wir die konkret machbaren Finanzierungsoptionen einer künftigen Pflegeassistentenausbildung im Land Brandenburg und die dafür erforderlichen Rahmenbedingungen aufgezeigt.

Im **vierten Arbeitspaket** wurden die herausgearbeiteten Finanzierungsoptionen dahingehend untersucht, wie sich aus der Perspektive der jeweiligen Finanzierungsoption sowohl der Finanzierungsbedarf als auch die Kostenstrukturen darstellen und aus welchen Quellen der Finanzierungsbedarf gedeckt werden kann. Im Abgleich mit dem im ersten Arbeitspaket herausgearbeiteten Status quo wurde damit deutlich, welche Änderungen im Vergleich zu den bestehenden Strukturen der getrennten Finanzierung der beiden Pflegehilfeausbildungen in der Kranken- und in der Altenpflegehilfe erforderlich sind. Diese Finanzierungsmodelle sind im November 2020 mit dem Auftraggeber intensiv besprochen worden, um die Machbarkeit und die einzubeziehenden Institutionen für die jeweiligen Optionen zu reflektieren.

Im abschließenden **fünften Arbeitspaket** wurden letztendlich die Handlungsempfehlungen erarbeitet. In diesen Handlungsempfehlungen sind sowohl das Für als auch das Wieder sowohl in Bezug auf die konkrete Umsetzbarkeit der herausgearbeiteten Finanzierungsoptionen als auch auf die jeweiligen Kostenstrukturen herausgearbeitet worden. Die sich aus den Finanzierungsoptionen ergebenden Anforderungen an bzw. Auswirkungen auf die Umsetzungsstrukturen in der öffentlichen Verwaltung des Landes Brandenburg sowie bei weiteren zu beteiligenden Organisationen und Einrichtungen sind ebenfalls zentrale inhaltliche Aspekte der Handlungsempfehlungen. In den Handlungsempfehlungen sind abschließend praktikable Planungsschritte mit einem zeitlichen Bezug zur Einführung des neuen Finanzierungsmodells frühestens im Herbst 2022 als auch erforderliche Änderungen in den rechtlichen Rahmenbedingungen aufgezeigt worden.

Das vorliegende Gutachten gliedert sich – entsprechend der Aufgabenstellung und der skizzierten Untersuchungsschritte – in die folgenden 7 Kapitel: Nachdem im einleitenden **ersten Kapitel** das methodische Herangehen an die Erstellung des Gutachtens beschrieben wurde, wird im **zweiten Kapitel** die derzeitige Struktur der Krankenpflegehilfe- und Altenpflegehilfeausbildung dargestellt. Im **dritten Kapitel** werden kurz und prägnant die Finanzierungsstrukturen in den beiden Pflegehilfeausbildungen beschrieben. Im **vierten Kapitel** wird die Finan-

zierungsstruktur der generalistischen Pflegefachkraftausbildung resümiert, da auf diese Finanzierungsstruktur im folgenden Kapitel Bezug genommen werden muss. Im **fünften Kapitel** werden dann die Finanzierungsoptionen zur Diskussion gestellt, die sich – auch aus der Perspektive der in anderen Bundesländern gewählten Handlungsoptionen – unter den gegenwärtigen Rahmenbedingungen für das Land Brandenburg ergeben. Im **sechsten Kapitel** wird der Prozess der Einführung einer generalistischen Pflegeassistentenausbildung mit seinen konkreten Arbeitsschritten beschrieben und zeitlich eingeordnet. Im abschließenden **siebten Kapitel** werden die herausgearbeiteten Handlungsempfehlungen zum Erreichen des Ziels einer integrierten Pflegeassistentenausbildung mit entsprechenden Finanzierungsoptionen unterbreitet.

2 Derzeitige Struktur der Ausbildungen in der Kranken- und in der Altenpflegehilfe im Land Brandenburg

Im Land Brandenburg ist die Berufsausbildung zur Krankenpflegehilfe und zur Altenpflegehilfe zum gegenwärtigen Zeitpunkt (im Februar 2021) in zwei Gesetzen geregelt: Die Ausbildung in der **Krankenpflegehilfe** wird mit dem „Gesetz über den Beruf der Gesundheits- und Krankenpflegehelferin und des Gesundheits- und Krankenpflegehelfers im Land Brandenburg (Brandenburgisches Krankenpflegehilfegesetz – BbgKPHG)“ vom 26. Mai 2004 geregelt, die Ausbildung in der **Altenpflegehilfe** im „Gesetz über den Beruf der Altenpflegehelferin und des Altenpflegehelfers im Land Brandenburg (Brandenburgisches Altenpflegehilfegesetz – BbgAlt-PfIHG)“ vom 27. Mai 2009.

Um die Größenordnungen der Pflegehilfeausbildung im Land Brandenburg im Blick zu behalten folgen einige wenige Fakten: Der schulische Teil der Pflegeausbildung wird im Land Brandenburg von 19 Altenpflegesschulen mit einer Ausbildungskapazität von etwa 2.500 Plätzen getragen. Daneben gibt es 25 Gesundheits- und Krankenpflegesschulen (einschließlich 3 Gesundheits- und Kinderkrankenpflegesschulen) mit einer Gesamtausbildungskapazität von etwa 2.200 Plätzen. Die insgesamt 44 Schulen verteilen sich auf 21 Standorte im Land Brandenburg.

Der praktische Teil der Pflegeausbildung wird im Land Brandenburg von 56 Krankenhäusern, etwa 700 ambulanten Pflegediensten und etwa 490 stationären Pflegeeinrichtungen getragen.⁶ Im Ausbildungsjahr 2020/21 haben 7 der insgesamt 19 Gesundheits- und Krankenpflegesschulen den Ausbildungsgang Krankenpflegehilfe in unterschiedlicher Klassenstärke angeboten. Zu berücksichtigen ist der Unterschied, dass in der Krankenpflegehilfe eigenständige Klassen gebildet werden, während die Auszubildenden in der Altenpflegehilfe teilweise in den Klassen mit entsprechenden Konzepten gemeinsam mit Schülerinnen und Schülern zur Altenpflegefachkraft unterrichtet werden.

⁶ Vgl. Ministerium für Soziales, Integration und Verbraucherschutz des Landes Brandenburg, Referat 27 (2020): Faktenblatt – Reform der Pflegeberufe, Potsdam.

Um plausible Annahmen über die künftige Entwicklung der Ausbildungszahlen der Pflegeassistentenausbildung treffen zu können, ist zunächst ein Blick auf die Entwicklung der Ausbildungszahlen in den beiden derzeitigen Ausbildungsgängen erforderlich. Im Ausbildungsjahr 2019/20 haben im Land Brandenburg insgesamt 314 Personen an einer einjährigen Pflegehilfesausbildung teilgenommen, die sich etwa hälftig auf die beiden Ausbildungsgänge Kranken- und Altenpflegehilfe verteilten. Gegenüber dem Ausbildungsjahr 2010/11, als noch 209 Personen eine Pflegehilfesausbildung absolviert haben, war dies gut ein Drittel mehr (vgl. Tabelle 1).

Tabelle 1: Entwicklung der Anzahl der Auszubildenden nach Ausbildungsgängen

Ausbildungs- jahr	Pflegehilfe- ausbildungen Insgesamt	Kranken- pflegehilfe	Alten- pflegehilfe	Pflegehilfe- ausbildungen Insgesamt	Kranken- pflegehilfe	Alten- pflegehilfe
2010/11	209	74	135	100	35,4	64,6
2011/12	248	95	153	100	38,3	61,7
2012/13	309	128	181	100	41,4	58,6
2013/14	235	114	121	100	48,5	51,5
2014/15	281	130	151	100	46,3	53,7
2015/16	232	122	110	100	52,6	47,4
2016/17	287	106	181	100	36,9	63,1
2017/18	242	66	176	100	27,3	72,7
2018/19	258	94	164	100	36,4	63,6
2019/20	314	159	155	100	50,6	49,4

Quelle: Amt für Statistik Berlin-Brandenburg (2020): Ausbildungsstätten für Fachberufe des Gesundheitswesens im Land Brandenburg Schuljahr 2019/20. Statistischer Bericht B II 6 - j / 19, Tabelle 3 „Auszubildende in den Ausbildungsjahren 2010/11 bis 2019/20 nach Fachberufen, Potsdam, Juni 2020, S. 6.

Interessant an der Entwicklung im Betrachtungszeitraum ist auch, dass die Ausbildungszahlen in der Altenpflegehilfe über die Jahre hinweg ein vergleichsweise konstantes Niveau aufweisen: Die niedrigste Anzahl an Schülerinnen und Schülern ist mit 110 Personen im Ausbildungsjahr 2015/16 zu beobachten und gleich im Folgejahr wird mit 181 Auszubildenden der Höchstwert in dieser Dekade ausgewiesen. Demgegenüber hat sich die Anzahl der Schülerinnen und Schüler in der Krankenpflegehilfe eher diskontinuierlich entwickelt: In den ersten beiden Jahren des Betrachtungszeitraumes lag die Anzahl noch unter 100 Auszubildenden im Jahr. Im Ausbildungsjahr 2012/13 stieg sie mit 128 Personen erstmals über die 100er Marke, um im Jahr 2014/15 mit 130 Personen einen ersten Höchstwert zu erreichen. Allerdings fiel die Anzahl der Auszubildenden vom Ausbildungsjahr 2016/17 zum Jahr 2017/18 von 106 auf 66 Personen, um im Jahr 2019/20 mit 159 Personen den Höchstwert im Betrachtungszeitraum insgesamt zu erreichen.

Im Zeitverlauf sind also sowohl in der Kranken- als auch in der Altenpflegehilfe deutliche Schwankungen in den Ausbildungszahlen zu beobachten. Auffällig ist etwa der Anstieg der Anzahl der Auszubildenden in der Krankenpflegehilfe vom Ausbildungsjahr 2018/2019 auf das Jahr 2019/2020. Dieser könnte sich **erstens** daraus erklären, dass Ausbildungsinteressenten die Anforderungen einer generalistischen Pflegeausbildung nicht erfüllen und daher zunächst mit einer Ausbildung in der Krankenpflegehilfe beginnen, um daran ggf. eine Fachkraftausbildung anzuschließen. Der Anstieg könnte sich **zweitens** zum Teil aber auch daraus erklären, dass von Expertinnen und Experten in der Pflegefachkraftausbildung eine zunehmende Anzahl von Ausbildungsabbrüchen beobachtet wird. Dies wiederum könnte sowohl auf abnehmende schulische Voraussetzungen bei den sich bewerbenden Ausbildungsinteressenten als auch auf ein tendenziell zunehmend höheres Niveau der Pflegefachkraftausbildung zurückzuführen sein. Ein Teil der Personen, die ihre Pflegefachkraftausbildung vorzeitig beenden, nimmt anschließend eine Ausbildung in der Pflegehilfe auf, da der grundlegende Berufswunsch, in der Pflege von Menschen tätig zu werden, bestehen bleibt.

Zu berücksichtigen ist außerdem, dass eine Vielzahl von Ausbildungen zur Kranken- bzw. Altenpflegehilfe im Rahmen von Umschulungen stattfinden, die durch die Agenturen für Arbeit bzw. die Jobcenter finanziert werden. So gibt es in der Altenpflegehilfe erst seit dem Jahr 2017 eine Regelausbildung im Land Brandenburg; zuvor waren alle Ausbildungen in diesem Bereich Umschulungen. Auch im Jahr 2019 begannen 601 Personen eine Umschulung im Bereich Altenpflegehilfe – fast viermal so viele, wie diejenigen, die eine reguläre Ausbildung in diesem Beruf aufgenommen haben.⁷ Die Finanzierung dieser Umschulungen erfolgt in der Regel über die Bundesagentur für Arbeit auf Grundlage von Bundes-Durchschnittskostensätzen für Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung.⁸

Die Ausbildung zur Altenpflegehilfe hat in den letzten acht Jahren im Land Brandenburg an 16 unterschiedlichen Ausbildungsorten stattgefunden. Dabei zeigt sich, dass es vier Ausbildungsorte im Land Brandenburg gibt, in denen in allen acht Jahren Schülerinnen und Schüler in der Altenpflegehilfe ausgebildet wurden; wenn auch in zahlenmäßig unterschiedlicher Stärke: in Bernau, Eberswalde, Luckenwalde und Prenzlau. An allen anderen 14 Ausbildungsorten wurde hingegen diskontinuierlich in der Altenpflegehilfe ausgebildet. Zum Teil hat – nach den Angaben der Statistischen Landesamtes Berlin-Brandenburg – an diesen Ausbildungsorten auch über mehrere Jahre hinweg keine Ausbildung in der Altenpflegehilfe stattgefunden.

⁷ Vgl. Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2019): Förderung der beruflichen Weiterbildung (Monatszahlen), Nürnberg, Dezember 2019.

⁸ Die Bundesdurchschnittskostensätze betragen bei Helfer- oder Fachkraftberufen in der den Medizinischen Gesundheitsberufen gegenwärtig 6,83 Euro, in der Altenpflege 6,54 Euro. Vgl. Bundesagentur für Arbeit: Bundes-Durchschnittskostensätze für Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung, Stand: 1. Juli 2020.

Tabelle 2: Entwicklung der Anzahl der Auszubildenden in der Altenpflegehilfe nach Ausbildungsjahren und Ausbildungsorten

Lfd.	Ausbildungsort	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
		2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	
1	Bernau	4	15	5	9	12	9	10	5	
2	Eberswalde	24	27	29	7	9	8	6	12	
3	Lübbenau	22		12	7	14	20	21	16	
4	Luckenwalde	16	18	14	16	14	11	18	16	
5	Neuruppin	21					18	20	20	
6	Paulinenaue	20	15	14						
7	Paulinenaue, Selbelang				10	14	11	15	26	
8	Kleinmachnow		2	16	8	12	10	6	6	
9	Potsdam	3								
10	Potsdam						7	7		
11	Prenzlau	31	29	6	22	38	19	13	20	
12	Pritzwalk	24	15	17			16			
13	Strausberg	16		14		10	9	6	13	
14	Cottbus			24	21	58	38	42	17	
15	Oranienburg				10					
16	Senftenberg								4	
	Brandenburg Insges.	181	121	151	110	181	176	164	155	

Quelle: Eigene Darstellung nach einer Sonderauswertung des Amtes für Statistik Berlin-Brandenburg (2020): Anzahl der Auszubildenden in der Krankenpflegehilfe nach Ausbildungsjahren und Ausbildungsorten, Potsdam.

Eine **Ausbildung in der Krankenpflegehilfe** hat in den letzten acht Jahren an 15 Ausbildungs-orten mindestens einmal stattgefunden. Hier sind es die beiden Ausbildungsorte Guben und Neuruppin, an denen über alle Jahre hinweg kontinuierlich Krankenpflegehilfskräfte ausgebildet wurden. Demgegenüber wurde an fünf Ausbildungsorten lediglich in einem der acht Jahre in diesem Ausbildungsgang ausgebildet.

Vom Gesamtbild zeigt sich auch in der Krankenpflegehilfe, dass eher diskontinuierlich ausgebildet wird. So wurde dieser Ausbildungsgang z. B. von mehreren Pflegeschulen in den letzten zwei bis vier Jahren gar nicht angeboten.

Tabelle 3: Entwicklung der Anzahl der Auszubildenden in der Krankenpflegehilfe nach Ausbildungsjahren und Ausbildungsorten

Lfd.	Ausbildungsort	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
		2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	
1	Bad Saarow					11				
2	Beelitz-Heilstätten									17
3	Brandenburg / Havel	1								
4	Cottbus							15	16	
5	Eberswalde	16	10		14	2	14		41	
6	Eisenhüttenstadt		17	15	14					
7	Guben	34	38	39	30	36	28	27	22	
8	Schipkau / OT Kettwitz	21	15		17					
9	Kleinmachnow				11	17	8	17	18	
10	Lübben							1		
11	Neuruppin	20	19	12	13	25	16	14	11	
12	Perleberg			12						
13	Potsdam	18		23				10	17	
14	Prenzlau	18	15	17				10	17	
15	Pritzwalk			12	23	15				
	Brandenburg Insges.	128	114	130	122	106	66	94	159	

Quelle: Eigene Darstellung nach einer Sonderauswertung des Amtes für Statistik Berlin-Brandenburg (2020): Anzahl der Auszubildenden in der Krankenpflegehilfe nach Ausbildungsjahren und Ausbildungsorten, Potsdam.

Diese etwas ausführlichere Darstellung der Entwicklung der Auszubildendenzahlen in den letzten acht Jahren zeigt, dass sich aus der Entwicklung in den letzten Jahren nur schwerlich künftige Entwicklungstrends extrapolieren lassen. In die später folgenden Annahmen über die Entwicklung der Ausbildungskosten sind daher nicht nur die Entwicklungen der letzten Jahre eingeflossen, sondern auch entsprechende Hinweise aus den im Land Brandenburg sowie in den anderen Bundesländern geführten Expertengespräche.

3 Derzeitige Finanzierungsstrukturen der Pflegehilfeausbildungen in der Kranken- und in der Altenpflegehilfe

Die Ausbildungskosten in der Kranken- bzw. Altenpflegehelferausbildung setzen sich aus drei großen Kostenbestandteilen zusammen: Das sind erstens die bei den Pflegeschulen entstehenden Kosten für den **schulischen Teil der Ausbildung**, zweitens die Kosten der **praktischen Berufsausbildung** und hier im Kern die der Praxisanleitung sowie drittens die **Kosten für die Ausbildungsvergütung** der Schülerinnen und Schüler. Die Refinanzierung der Ausbildungskosten basiert auf den jeweiligen bundesgesetzlichen Rahmenregelungen. Demnach sind die

Finanzierungsverfahren der Krankenpflegehilfeausbildung im Krankenhausfinanzierungsgesetz (KHG) und damit im Rechtskreis des SGB V geordnet und die der Altenpflegehilfeausbildung dem Grundsatz nach im Rechtskreis des SGB XI.

3.1 Finanzierungsgrundlagen der Ausbildung in der Krankenpflegehilfe

Die Ausbildung in der Krankenpflegehilfe erfolgt in Brandenburg auf Grundlage des § 2 Nr. 1a Buchstabe g) in Verbindung mit § 17a Abs. 1 KHG und des Brandenburgischen Krankenpflegehilfegesetzes (BbgKPHG). Die Dauer beträgt mindestens ein Jahr, in Teilzeitform höchstens drei Jahre (§ 4 Abs. 2 BbgKPHG). Voraussetzungen für die Finanzierung der Krankenpflegehilfeausbildung ist, dass sie in staatlich anerkannten Ausbildungsstätten durchgeführt wird, die mit einem Krankenhaus notwendigerweise verbunden sind, indem nach § 4 Abs. 2 Satz 2 und 3 BbgKPHG das Krankenhaus Träger oder Mitträger der Ausbildungsstätte ist.

Die Finanzierung des Aufwandes für die **Krankenpflegehilfeausbildung** ist im Krankenhausfinanzierungsgesetz (KHG) und hier im § 17a bundeseinheitlich geregelt: Danach sind zunächst sämtliche Ausbildungskosten – also sowohl die der schulischen und der praktischen Ausbildungsanteile als auch die Kosten der Ausbildungsvergütungen – in Gänze von den Krankenhäusern zu tragen. Konkret wird dazu in Ziffer 1 § 17a ausgeführt:

„Die Kosten der in § 2 Nummer 1a Buchstabe a, b und d bis l genannten mit den Krankenhäusern notwendigerweise verbundenen Ausbildungsstätten, die Ausbildungsvergütungen für die in § 2 Nummer 1a genannten Berufe und die Mehrkosten des Krankenhauses infolge der Ausbildung sind nach Maßgabe der folgenden Vorschriften durch Zuschläge zu finanzieren, soweit diese Kosten nach diesem Gesetz zu den pflegesatzfähigen Kosten gehören und nicht nach anderen Vorschriften aufzubringen sind (Ausbildungskosten); der von dem jeweiligen Land finanzierte Teil der Ausbildungskosten ist in Abzug zu bringen. Abweichend von Satz 1 sind bei einer Anrechnung nach Satz 3 nur die Mehrkosten der Ausbildungsvergütungen zu finanzieren. Bei der Ermittlung der Mehrkosten der Ausbildungsvergütung sind Personen, die in der Krankenpflegehilfe ausgebildet werden, nach dem ersten Jahr ihrer Ausbildung im Verhältnis 6 zu 1 auf die Stelle einer voll ausgebildeten Person nach Teil 2 des Pflegeberufegesetzes anzurechnen.“

Diese den Krankenhäusern entstehenden Ausbildungskosten werden über Zuschläge auf die Patientenfälle von den Krankenkassen refinanziert.⁹ Darüber hinaus sind die Investitionskosten der Ausbildungsstätten gem. § 4 KHG i.V.m. § 2 Nr. 3 Buchstabe e) KHG durch das jeweilige Bundesland zu finanzieren.

Die durch die Krankenhäuser zu finanzierenden Kostenbestandteile sind in einer Rahmenvereinbarung zwischen der Deutschen Krankenhausgesellschaft und dem GKV-Spitzenverband sowie dem Verband der privaten Krankenversicherung für alle Ausbildungsgänge in der Pflege

⁹ Vgl. § 17a, Abs. 1 KHG. Ursprünglich war entspr. § 17a, Abs. 4b vorgesehen, einheitliche Richtwerte für die Kosten je Ausbildungsplatz und für die sonstigen Ausbildungskosten vereinbart werden. Die Kalkulation von Richtwerten wurde jedoch 2013 ausgesetzt.

bundeseinheitlich festgelegt.¹⁰ In der bundesweiten Rahmenvereinbarung ist ein Kalkulationsschema zur Berechnung der refinanzierbaren Ausbildungskosten der Krankenhäuser enthalten.¹¹

Auf dieser Basis vereinbaren die Vertragsparteien nach § 18 Abs. 2 KHG krankenhaushausindividuelle Ausbildungsbudgets. Entsprechend der gesetzlichen Vorgaben werden die Kosten der Ausbildungsstätten (theoretischer Unterricht und praktische Ausbildung sowie der Sachaufwand und die Gemeinkosten) vollständig refinanziert. Die Ausbildungsvergütungen werden im ersten Ausbildungsjahr vollständig durch die Krankenkassen refinanziert; in den folgenden Ausbildungsjahren nach einem Anrechnungsschlüssel von 1 : 6.

2018 wurden im Land Brandenburg 58 Brandenburger Krankenhäuser betrieben¹², von denen wiederum 54 Krankenhäuser im Krankenhausplan des Landes aufgeführt sind¹³.

Grundlage der Refinanzierung der Ausbildungskosten sind die auf der Basis der krankenhaushausindividuellen Ausbildungskosten verhandelten Ausbildungsbudgets. Damit werden die Ausbildungskosten der in § 2 Abs. 1a KHG genannten Berufe über krankenhaushausindividuelle Ausbildungszuschläge refinanziert. Auf die Bildung eines Ausgleichsfonds gem. § 17a Abs. 5 KHG wurde im Land Brandenburg verzichtet. Ein solcher Ausgleichsfonds hätte die Aufgabe, die krankenhaushausindividuell vereinbarten Ausbildungsbudgets zusammenzufassen und einen einheitlichen Ausbildungszuschlag je Patientenfall zu ermitteln, um so eine Benachteiligung ausbildender Krankenhäuser im Wettbewerb mit nicht ausbildenden Krankenhäusern zu vermeiden.

Die Höhe des Ausbildungszuschlages ist von mehreren Faktoren abhängig – z. B. von den Kosten der Krankenpflegeschule, von der Anzahl der Krankenhaushfälle, die das jeweilige Krankenhaus vereinbart hat, oder auch davon, wie viele Schülerinnen und Schüler insgesamt durch das jeweilige Krankenhaus ausgebildet werden. Die Höhe des Zuschlages wird zwischen dem

¹⁰ Vgl. Rahmenvereinbarung gemäß § 17a Abs. 2 Nr. 1 KHG vom 25.02.2009 i.d.F. der Ergänzungsvereinbarung vom 2. April 2019.

¹¹ Vgl. Anlage 1 zur Rahmenvereinbarung nach § 17a Abs. 2 Nr. KHG vom 25.02.2009. Aufstellung über die zu finanzierenden Tatbestände gemäß § 17a Abs. 2 Nr. 1 KHG. Teil 1: Kosten der Ausbildungsstätten und Teil 2: Kosten der Ausbildungsvergütungen sowie Anlage 2 zur Rahmenvereinbarung nach § 17a Abs. 2 KHG vom 25.02.2009 – Krankenhaus: Kalkulationsschema für die Verhandlung des Ausbildungsbudgets gemäß § 17a Abs. 3 KHG zwischen den Vertragsparteien nach § 18 Abs. 2 KHG für das Jahr 2009.

¹² Amt für Statistik Berlin-Brandenburg (2020): Krankenhäuser im Land Brandenburg 2018, Teil I: Grunddaten: Anzahl der Krankenhäuser, Sachliche und personelle Ausstattung, Statistischer Bericht A IV 2 – j / 18, Potsdam, 2020, S. 5.

¹³ Vgl. Fortschreibung des Dritten Krankenhausplanes des Landes Brandenburg – Stand: 18. Juni 2013, In: Amtsblatt für Brandenburg, 24. Jahrgang, Nr. 34, Potsdam, den 14. August 2013, S. 2111-2218; zuletzt geändert durch: Erste Änderung der Fortschreibung des Dritten Krankenhausplanes des Landes Brandenburg, In: Amtsblatt für Brandenburg, 27. Jahrgang, Nr. 7, Potsdam, den 24. Februar 2016, S. 183-200.

Vertretergremium der Krankenkassen und dem jeweiligen Krankenhaus jedes Jahr neu verhandelt. Dieser Zuschlag wird dann von den Krankenkassen dem jeweiligen Krankenhaus im Rahmen der Abrechnung ausbezahlt. Die Krankenhäuser wiederum refinanzieren aus diesem Zuschlag sowohl die Kosten der schulischen und praktischen Ausbildung (hier im Kern der Praxisanleitung) als auch anteilig die von ihnen gezahlten Ausbildungsvergütungen. Konkret wird dazu in § 17a Abs. 3 ff. KHG ausgeführt:

„Das Budget soll die Kosten der Ausbildungsstätten bei wirtschaftlicher Betriebsgröße und Betriebsführung decken und wird in seiner Entwicklung nicht durch den Veränderungswert nach § 9 Absatz 1b Satz 1 des Krankenhausentgeltgesetzes begrenzt. Die für den Vereinbarungszeitraum zu erwartenden Kostenentwicklungen sind zu berücksichtigen.“

Weiterhin können die Selbstverwaltungsparteien auf Landesebene, also die Landeskrankenhausesellschaft, die Landesverbände der Krankenkassen, die Ersatzkassen und der Landesausschuss des Verbandes der privaten Krankenversicherung, ergänzende Vereinbarungen abschließen, etwa um landesrechtliche Vorgaben für die Ausbildungsstätten zu berücksichtigen. Darüber hinaus erhalten die Krankenhäuser vom Land Brandenburg im Rahmen der Ausbildungsfinanzierung eine Investitionspauschale für die (Wieder-)Beschaffung von Anlagegütern.¹⁴

Finanzierung des schulischen Teils der Krankenpflegehilfeausbildung

In den 1990er Jahren haben im Land Brandenburg nur wenige Schulen an Krankenhäusern in der Krankenpflegehilfe ausgebildet. Mittlerweile bieten 7 Schulen eine Ausbildung in der Krankenpflegehilfe an, die dann auch auf der Basis des Krankenhausfinanzierungsgesetzes refinanziert wird. Im Unterschied zur Altenpflegehilfe, bei der die Auszubildenden in der Pflegehilfe in den Klassen der Fachkraftausbildung teilnehmen, werden in der Krankenpflegehilfe an den 7 Schulen komplette Schulklassen mit 15 bis 20 Auszubildenden gebildet. Die Ausbildung im schulischen Teil der Krankenpflegehilfeausbildung umfasst in Brandenburg mindestens 600 Stunden (§ 4 Abs. 2 Satz 1 BbgKPHG).

Das Verfahren der Finanzierung der schulischen Ausbildung gestaltet sich im Land Brandenburg wie folgt: Die Schule oder das Krankenhaus, welches Träger oder Mitträger der Schule ist, verhandeln die Kosten der Schule als „Kostensatz pro Schüler und Jahr“ mit der Krankenkasse. Eine Schule bildet dann häufig für mehrere Krankenhäuser aus. Die ausbildenden Krankenhäuser übernehmen diesen Kostensatz in ihr individuelles Ausbildungsbudget. Auch die einzelnen Schulen haben sehr unterschiedliche Kosten je Auszubildenden. Dies hängt in erster Linie von der Größe der Schule ab: In der Gesundheitsberufe-Schulverordnung des Landes Brandenburg werden dahingehend bestimmte Vorgaben gemacht – wie z. B. Anforderungen an eine Schulleitung. Diese Kosten der Schulleitung verteilen sich dann – je nach Größe der Schule – auf eine unterschiedliche Anzahl von Auszubildenden.

¹⁴ Vgl. § 15, Abs. 3 Brandenburgisches Krankenhausentwicklungsgesetz (BbgKHEG) i.V.m. § 9 KHG.

Für das Jahr 2019 beläuft sich die Spanne der verhandelten Schulkosten von 4.885 Euro bis 7.700 Euro pro Auszubildenden und Jahr.¹⁵ Dieser über die Gesamtzahl der Schülerinnen und Schüler gewichtete Durchschnittswert beträgt 6.023 Euro.

Finanzierung des praktischen Teils der Krankenpflegehilfeausbildung

Dem Gesetz nach – siehe oben – sind die Krankenkassen verpflichtet, die Kosten der Praxisanleitung zu tragen. In der bereits erwähnten Rahmenvereinbarung sind auch die Kostenbestandteile der Praxisanleitung genau beschrieben. Unter Punkt 3 der Anlage 1 „Aufstellung über die zu finanzierenden Tatbestände gemäß § 17a Abs. 2 Nr. 1 KHG“ sind dort folgende konkreten Kostenbestandteile der praktischen Ausbildung aufgeführt:¹⁶

1. Praktische Anleitung durch Praxisanleiter/-innen einschl. evtl. Reisekosten,
2. Arbeitsausfallkosten für die Teilnahme an Weiterbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen,
3. Kosten Qualifikation von Praxisanleiter/-innen und
4. Kosten der Auszubildenden während der Praxiseinsätze mit Ausnahme Vergütung (z. B. Fahrtkostenerstattung).

Für den praktischen Teil der Krankenpflegehilfeausbildung ist nach § 4 Abs. 2 Satz 1 BbgKPHG ein Stundenumfang von mindestens 1.000 Stunden vorgeschrieben. Sowohl im Bundes- als auch im Landesgesetz ist jedoch nicht festgeschrieben, welchen Stundenumfang die Praxisanleitung in der Krankenpflegehilfe haben soll. Die Krankenkassen im Land Brandenburg akzeptieren nach Angaben der Krankenhausgesellschaft (LKB) etwa zwei Stunden Praxisanleitung pro praktischer Ausbildungswoche. Diese zwei Stunden sind aus dem Rahmenplan für den theoretischen und praktischen Unterricht und die praktische Ausbildung zur Gesundheits- und Krankenpflegerin und zum Gesundheits- und Krankenpfleger sowie zur Gesundheits- und Kinderkrankenpflegerin und zum Gesundheits- und Kinderkrankenpfleger im Land Brandenburg vom 3. Juli 2008 übernommen worden.

Unter diesen Bedingungen wird ein Kostensatz von knapp über 1.000 Euro pro Auszubildenden und Jahr zugrunde gelegt. Eine Lösung würde nach Ansicht der LKB darin bestehen, dass in den gesetzlichen Grundlagen für den Krankenpflegehilfeberuf bzw. spätestens in der Ausbildungs- und Prüfungsverordnung der erforderliche Stundenumfang für die Praxisanleitung festgeschrieben wird.

Die Auseinandersetzungen um die Finanzierung der Praxisanleitung haben bundesweit offensichtlich eine lange Geschichte: Bereits mit der Einführung des Krankenhausfinanzierungs-

¹⁵ Den Durchschnittswerten für das Jahr 2019 liegen die Angaben von acht Pflegeschulen zugrunde, darunter eine Pflegeschule aus dem Land Berlin, die für Brandenburger Krankenhäuser ausbildet.

¹⁶ Vgl. Rahmenvereinbarung gemäß § 17a Abs. 2 Nr. 1 KHG zwischen dem GKV-Spitzenverband, Berlin und dem Verband der privaten Krankenversicherungen, Köln gemeinsam und einheitlich sowie der Deutschen Krankenhausgesellschaft, Berlin. Anlage 1, Berlin, Köln, den 25. Februar 2009.

reformgesetzes (KHRG) im Jahr 2009 – im Kontext des in dieser Zeit eingeführten DRG-Vergütungssystems – sollte Rechtssicherheit zur Finanzierung aller Positionen der Ausbildungskosten im Ausbildungsbudget hergestellt werden, auch wenn diese Kosten im Krankenhaus entstehen.

„Die Durchführung einer Praxisanleitung im Krankenhaus durch eine im Umfang von 200 Stunden **weitergebildete** Praxisanleiterin oder einen Praxisanleiter wurde mit dem Krankenpflegegesetz vom 16. Juli 2003 in § 4 Abs. 5 Satz 3 des Krankenpflegegesetzes in Verbindung mit § 2 Abs. 2 der Ausbildungs- und Prüfungsverordnung für die Berufe in der Krankenpflege erstmalig verbindlich vorgegeben, um Praxis und Theorie in der Ausbildung besser zu verzahnen.“¹⁷

Mit diesen Regelungen sollte klargestellt werden, dass alle durch die Reformierung der Krankenpflegeausbildung anfallenden Kostenpositionen grundsätzlich von den Krankenkassen (re-)finanziert werden sollen. Dies sollte eben auch für die Kosten der Praxisanleitung gelten. Dies wiederum spricht dafür, dass es zwar eine Regelung gibt, diese Regelung jedoch den tatsächlichen Aufwendungen der Krankenhäuser für die Praxisanleitung eher nicht entspricht.

Finanzierung der Kosten der Ausbildungsvergütungen

Die Träger der praktischen Ausbildung, hier die Krankenhäuser, haben den Auszubildenden nach § 12 Abs. 1 BbgKPHG eine angemessene Ausbildungsvergütung zu gewähren. Die Höhe der Kosten für die Ausbildungsvergütungen bestimmt sich ebenfalls nach mehreren Faktoren, die wiederum je nach Krankenhaus variieren können: Daher wird auch dieser Teil der Ausbildungskosten individuell für jedes Krankenhaus gesondert berechnet und verhandelt. Eine wichtige Rolle spielt dabei, ob es z. B. einen Tarifvertrag gibt und wenn ja, in welcher Höhe die Ausbildungsvergütungen dort bestimmt werden. Die Mehrzahl der kommunalen Brandenburger Krankenhäuser hat nach Angaben der LKB einen Haustarifvertrag. In den freigemeinnützigen Krankenhäusern kommen in der Regel die jeweiligen Arbeitsvertragsrichtlinien (AVR) zur Anwendung, in Krankenhäusern in privater Trägerschaft die jeweiligen Konzern-Tarifverträge. Die dort bestimmten Ausbildungsvergütungen werden im ersten Ausbildungsjahr – also sowohl für die Krankenpflege- als auch für die Krankenpflegehilfeausbildung – komplett von den Krankenkassen übernommen. Die Höhe dieser Kosten liegt aktuell – einschließlich der Arbeitgeberanteile – bei etwa 15.000 bis 16.000 Euro pro Auszubildenden und Jahr.

Damit werden die Kosten für die Ausbildungsvergütungen in dem einjährigen Ausbildungsgang Krankenpflegehilfe komplett von den Krankenkassen übernommen. Sollte die Krankenpflegehilfeausbildung verlängert werden, so würden die Krankenkassen ab dem zweiten Ausbildungsjahr dann nur noch die Mehrkosten der Ausbildung berücksichtigen. Wenn im Land Brandenburg künftig eine zweijährige Pflegeassistentenausbildung eingeführt werden sollte, so

¹⁷ Vgl. Entwurf eines Gesetzes zum ordnungspolitischen Rahmen der Krankenhausfinanzierung ab dem Jahr 2009 (Krankenhausfinanzierungsreformgesetz – KHRG), In: Deutscher Bundestag, Drucksache 16/10807 vom 7. November 2008, S. 24.

wären die Krankenpflegehilfeschülerinnen und -schüler ab dem zweiten Ausbildungsjahr im Verhältnis von 6 zu 1 auf die Stelle einer voll ausgebildeten Krankenpflegefachkraft anzurechnen¹⁸.

Spezifika einer Pflegeassistentenausbildung aus der Perspektive der Krankenpflegehilfe

Bei der Entwicklung einer generalistischen Pflegeassistentenausbildung ist aus der Perspektive der Krankenpflegehilfe zu berücksichtigen, dass auf Bundesebene im Krankenhausfinanzierungsgesetz (§ 2 Nr. 1a KHG) und auf Landesebene im Brandenburgischen Krankenpflegehilfegesetz – BbgKPHG) nur der Beruf „Krankenpflegehilfe“ aufgeführt ist. Die Berufsbezeichnungen Pflegeassistent oder Krankenpflegeassistent fehlen sowohl im Krankenhausfinanzierungsgesetz als auch im Brandenburgischen Krankenpflegehilfegesetz. Um in der Krankenpflege die Kosten einer Pflegeassistentenausbildung refinanzieren zu können, muss der Beruf „Pflegeassistentin / Pflegeassistent“ in die bundesgesetzlichen Grundlagen aufgenommen werden bzw. eine entsprechende Lösung gefunden werden. Um dies zu erreichen, wirken sowohl verschiedene Bundesländer als auch die Krankenhausgesellschaft beim Bund in diese Richtung.

3.2 Finanzierungsgrundlagen der Ausbildung in der Altenpflegehilfe

Die Ausbildung in der Altenpflegehilfe in Brandenburg erfolgt auf Grundlage des Brandenburgischen Altenpflegehilfegesetzes (BbgAltPflHG). Die Dauer der Ausbildung beträgt 12 Monate, in Teilzeitform bis zu drei Jahre und beginnt in der Regel zum 1. Oktober eines Jahres. Die schulische Ausbildung erfolgt an staatlich anerkannten Altenpflegeschulen, die praktische Ausbildung in zugelassenen ambulanten und stationären Pflegeeinrichtungen.

In der Altenpflegehilfeausbildung unterscheidet sich die Finanzierung der Ausbildungskosten beim schulischen und beim betrieblichen Ausbildungsteil: Die schulischen Ausbildungskosten der Altenpflegeausbildung werden im Land Brandenburg in der Form finanziert, dass staatlich anerkannte Altenpflegeschulen in freier Trägerschaft vom Land gefördert werden¹⁹. Auf diese Weise wird auch sichergestellt, dass für die Schülerinnen und Schüler keine Kosten in Form von Schulgeld entstehen. Die schulische Ausbildung besteht nach § 3 Abs. 1 Satz 2 BbgAltPflHG aus theoretischem und praktischem Unterricht von mindestens 750 Stunden. Die Förderung der schulischen Ausbildungskosten erfolgt derzeit über die Richtlinie des Ministeriums für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Frauen und Familie zur Finanzierung von Ausbildungsmaßnahmen im Beruf zur Altenpflegerin und zum Altenpfleger oder zur Altenpflegehelferin und

¹⁸ Vgl. § 17a, Abs. 1, Satz 3 KHG.

¹⁹ Vergleichbare Strukturen finden sich in Bremen, Hessen, Nordrhein-Westfalen, Saarland und in Schleswig-Holstein. In den anderen Bundesländern werden die Schulen über das Schulgesetz des jeweiligen Bundeslandes finanziert.

zum Altenpflegehelfer aus Haushaltsmitteln des Landes Brandenburg vom 8. August 2017²⁰. Die Mehrkosten der Ausbildungsvergütung tragen die ausbildenden Pflegeeinrichtungen. In einigen Ländern wie im Land Bremen oder im Saarland werden diese Kosten bereits über einen Ausgleichsfonds refinanziert. Im Land Brandenburg ist dies bislang nicht der Fall.

Finanzierung des schulischen Teils der Altenpflegehilfeausbildung

Derzeit fördert das Land Brandenburg im Rahmen einer freiwilligen Zuwendung nach der o. g. Richtlinie Personal- und Sachausgaben für den theoretischen Unterricht der Regelausbildung²¹ zur/zum Altenpfleger/in bzw. zur/zum Altenpflegehelfer/in nach dem AltPflG / BbgAltPflHG. Zuwendungsempfänger sind staatlich anerkannte Altenpflegesschulen mit Sitz im Land Brandenburg; die zuständige Bewilligungsbehörde ist das LASV in Cottbus.

Die Höhe der Gesamtförderung bemisst sich nach der Anzahl der Schülerinnen und Schüler in Regelausbildung an der jeweiligen Schule, die auch ihren praktischen Ausbildungsteil bei einer Ausbildungsstätte im Land Brandenburg absolvieren. Dabei beträgt der Förderhöchstbetrag gegenwärtig 440 Euro pro Auszubildenden und Monat.²² Der Gesamtförderbetrag soll in der gesamten regulären Ausbildungszeit von zwölf Monaten den Betrag von 5.280 Euro pro Schülerin und Schüler nicht übersteigen.

Bei der Planung der erforderlichen Haushaltsmittel geht das MSGIV in der Altenpflegehilfe von einer Planzahl von 100 Ausbildungsplätzen pro Ausbildungsjahr aus. Auf der Grundlage des in der Richtlinie genannten Förderhöchstbetrag von 440 Euro pro Auszubildenden und Monat stellt das MSGIV für den schulischen Teil der Altenpflegehilfe Haushaltsmittel in Höhe von 528.000 Euro pro Jahr zur Verfügung. Der Vollzug erfolgt über das Landesamt für Soziales und Versorgung (LASV).

Finanzierung des praktischen Teils der Altenpflegehilfeausbildung

Die praktische Ausbildung in der Altenpflegehilfe umfasst nach § 3 Abs. 1 Satz 2 BbgAltPflHG 900 Stunden und wird in stationären und ambulanten Pflegeeinrichtungen nach § 3 Abs. 3 BbgAltPflHG durchgeführt. Durch diese Einrichtungen ist auch die Praxisanleitung nach § 3

²⁰ Vgl. Richtlinie des Ministeriums für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Frauen und Familie zur Finanzierung von Ausbildungsmaßnahmen im Beruf zur Altenpflegerin und zum Altenpfleger oder zur Altenpflegehelferin und zum Altenpflegehelfer aus Haushaltsmitteln des Landes Brandenburg vom 8. August 2017.

²¹ Mit dem Begriff „Regelausbildung“ wird explizit die berufliche Erstausbildung angesprochen; im Unterschied zu den ebenfalls an diesen Schulen und z. T. in gleichen Klassen durchgeführten Umschulungsmaßnahmen, die wiederum von der Bundesagentur für Arbeit finanziert werden.

²² Der Betrag von 440 Euro pro Auszubildenden und Monat für die schulische Ausbildung gilt im Übrigen sowohl für die Pflegefachkräfte als auch die Pflegehilfskräfte.

Abs. 4 Satz 4 BbgAltPflHG sicherzustellen. Die Kosten für den praktischen Teil der Altenpflegehilfeausbildung – also vor allem die Praxisanleitung²³ – werden von den ausbildenden Betrieben – also den ambulanten und stationären Pflegeeinrichtungen – getragen.

Eine standardisierte Berechnung der Kosten für die praktische Ausbildung in der Altenpflegehilfeausbildung liegt nicht vor. Angaben zum Umfang der Praxisanleitung sind im Rahmenplan Altenpflegehilfe hinterlegt.

Die Refinanzierung der Kosten der Praxisanleitung ist ebenfalls nicht explizit gesetzlich geregelt. Es besteht jedoch die Möglichkeit, die Kosten der praktischen Ausbildung im Rahmen des Pflegesatzverfahrens nach § 85 SGB XI (Budgetverhandlung) geltend zu machen. Somit ist es möglich, dass stationäre und ambulante Pflegeeinrichtungen die praktischen Ausbildungskosten in die Vergütungssätze für die allgemeinen Pflegeleistungen nach § 84 Abs. 1 und § 89 SGB XI einkalkulieren. Die Anzahl der Inanspruchnahme dieser Möglichkeit und die Höhe des Refinanzierungsbetrags sind nicht bekannt.

Das derzeitige System der Pflegeversicherung sieht vor, dass die Pflegekassen die Kosten der Pflegeleistungen bis zu einer gesetzlich gedeckelten Höhe der jeweiligen Sachleistungsbeträge übernehmen. Aufgrund des Teilleistungscharakters der Pflegeversicherung ist der Rechnungsbetrag in der Regel höher als der begrenzte Sachleistungsbetrag. Der Differenzbetrag muss daher vom Pflegebedürftigen oder seiner Familie selbst bezahlt werden bzw. im Falle von Bedürftigkeit vom Sozialhilfeträger. Folglich würde auch ein Kostenanteil für die praktische Altenpflegehilfeausbildung, bei Inanspruchnahme der Refinanzierungsmöglichkeit, in die Pflegesätze einfließen, an denen die Pflegebedürftigen bzw. die Sozialhilfeträger sowie die Pflegekasse anteilig beteiligt sind.

Finanzierung der Kosten der Ausbildungsvergütungen

Die praktische Ausbildungsstätte hat nach Punkt 4.5 der „Richtlinie zur Finanzierung von Ausbildungsmaßnahmen im Beruf zur Altenpflegerin und zum Altenpfleger oder zur Altenpflegehelferin und zum Altenpflegehelfer aus Haushaltsmitteln des Landes Brandenburg“ eine angemessene Ausbildungsvergütung zu zahlen. Grundlage der Beurteilung der Angemessenheit ist die so genannte „Verkehrsanschauung“. Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat als wichtigsten Anhaltspunkt dafür die einschlägigen Tarifverträge genannt (vgl. BAG, Urteil v. 23.08.2011, 3 AZR 575/09, Ziff. 37). Danach ist eine Ausbildungsvergütung dann angemessen, wenn sie der tariflichen Regelung entspricht oder — mangels einer tariflichen Bindung des Trägers — wenigstens 80 % der ansonsten üblicherweise tariflichen Ausbildungsvergütung entspricht. Sinn und Zweck der Norm ist es, eine angemessene Ausbildungsvergütung sicherzustellen. Bei der Altenpflegehilfe wird hierbei in analoger Anwendung auf das erste Jahr der Ausbildung abgestellt.

²³ Die ebenfalls dem praktischen Teil der Ausbildung zugerechneten Kosten für die Ausbildungsvergütungen und ihre Refinanzierung werden im nächsten Abschnitt beschrieben.

Die Grundsätze zur Finanzierung der Kosten für die Ausbildungsvergütungen in der Altenpflegehilfe werden dem Grundsatz nach in § 82a SGB XI „Ausbildungsvergütung“ geregelt. Dort heißt es im Absatz 1:

„Die Ausbildungsvergütung im Sinne dieser Vorschrift umfasst die Vergütung, die aufgrund von Rechtsvorschriften, Tarifverträgen, entsprechenden allgemeinen Vergütungsregelungen oder aufgrund vertraglicher Vereinbarungen an Personen, die nach Bundesrecht in der Altenpflege oder nach Landesrecht in der Altenpflegehilfe ausgebildet werden, während der Dauer ihrer praktischen oder theoretischen Ausbildung zu zahlen ist, sowie die nach § 17 Abs. 1a des Altenpflegegesetzes zu erstattenden Weiterbildungskosten.“

Da die Ausbildungskosten während der Dauer des Ausbildungsverhältnisses in der Vergütung der allgemeinen Pflegeleistungen (§ 84 Abs. 1, § 89) berücksichtigungsfähig sind, kann die Altenpflegeeinrichtung auf Antrag bei der Pflegekasse diese Kosten wiederum nach Absatz 2 § 82a SGB XI auf diesem Wege refinanzieren. „Soweit die Ausbildungsvergütung im Pflegegesetz eines zugelassenen Pflegeheimes zu berücksichtigen ist, ist der Anteil, der auf die Pflegebedürftigen im Sinne dieses Buches entfällt, gleichmäßig auf alle pflegebedürftigen Heimbewohner zu verteilen.“ Dabei ist die Ausbildungsvergütung generell in der Vergütungsvereinbarung über die allgemeinen Pflegeleistungen gesondert auszuweisen.

Sind die Altenpflegeeinrichtungen tarifgebunden, so wird die Höhe der Ausbildungsvergütungen in dem entsprechenden Tarifvertrag bestimmt. So sind in Brandenburg z. B. zehn Unternehmen in der Paritätischen Tarifgemeinschaft (PTG) mit Tarifbindung organisiert, die mit der Gewerkschaft Verdi den „Flächentarifvertrag für die Sozialwirtschaft im Land Brandenburg“ abgeschlossen hat, der wiederum nach eigenem Anspruch „maßgeblich die Lohnentwicklung in der Sozialwirtschaft in Brandenburg“ bestimmen soll.²⁴ Sechs dieser Unternehmen sind in der Altenpflege tätig. Darüber hinaus gibt es einen mehrgliedrigen Tarifvertrag mit der AWO-Tarifgemeinschaft Brandenburg. Und es gibt Bestrebungen, einen einheitlichen Tarifvertrag Pflege auf Bundesebene oder zumindest auf Landesebene abzuschließen. Dies jedoch ist Hoheit der Vertragspartner.²⁵

Spezifika einer Pflegeassistentenausbildung aus der Perspektive der Altenpflegehilfeausbildung

Bei der Entwicklung einer generalistischen Pflegeassistentenausbildung ist aus der Perspektive der Altenpflegehilfe folgendes zu berücksichtigen:

Der § 82 Abs. 3 SGB XI eröffnet die Möglichkeit ein landesrechtliches Umlageverfahren für Ausbildungsvergütungen einzuführen. In der Variante einer landesrechtlich umlagefinanzierten Altenpflegehilfeausbildung wäre – wie in der neu geordneten Pflegefachkraftausbildung –

²⁴ Für die Mitgliedsunternehmen im Arbeitgeberverband Paritätische Tarifgemeinschaft (PTG) besteht seit 2018 ein Flächentarifvertrag für die Sozialwirtschaft und Pflege.

²⁵ Vgl. Vincentz Network (2020): Verhandlungen über Flächentarif in der Pflege derzeit ausgesetzt, In: Altenheim. Lösungen fürs Management, Hannover, 6. April 2020.

ein Ausgleichsfonds bzw. ein Pflegefonds einzurichten. In diesen Fonds müsste nach diesem Vorbild zunächst jede nach den §§ 71 und 72 SGB XI zugelassene ambulante, teilstationäre, stationäre Pflegeeinrichtung einen einrichtungsindividuellen Umlagebetrag einzahlen. Die so zur Verfügung stehende Ausgleichsmasse stünde dann den ausbildenden Altenpflegesschulen und -einrichtungen, in denen Altenpflegeassistenz ausgebildet wird, zur Finanzierung ihrer Ausbildungskosten zur Verfügung.

Bei der Finanzierung der **Ausbildungsvergütungen** im SGB XI-Bereich wäre zudem zu beachten, dass die Bewohnerinnen und Bewohner bzw. Nutzerinnen und Nutzer der Altenpflegeeinrichtungen daran zu beteiligen sind.

3.3 Zusammenfassung: Ausbildungskosten und Kostenträger

	Krankenpflegehilfe	Altenpflegehilfe
Kosten der schulischen Ausbildung		
Kostenträger	Krankenhaus	Land Brandenburg
Rechtliche Grundlage	§17a KHG	Richtlinie des MASGF zur Finanzierung von Ausbildungsmaßnahmen im Beruf zur Altenpflegerin und zum Altenpfleger oder zur Altenpflegehelferin und zum Altenpflegehelfer aus Haushaltsmitteln des Landes Brandenburg
Refinanzierung	krankenhausindividueller Ausbildungszuschlag zum Pflegesatz gemäß individueller Verhandlungen zwischen Krankenhaus und Krankenkassen	-
Betrag pro Jahr	Ø 6.023 Euro	5.280 Euro
Kosten der praktischen Ausbildung		
Kostenträger	Krankenhaus	Pflegeeinrichtung
Rechtliche Grundlage	§17a KHG	§3 Abs. 3 BbgAltPflHG §2 Abs. 2 AltPflHilfeAPrV i.V.m. dem Rahmenplan APH
Refinanzierung	krankenhausindividueller Ausbildungszuschlag zum Pflegesatz gemäß individueller Verhandlungen zwischen Krankenhaus und Krankenkassen	Zuschlag zu Pflegesatz gemäß individueller Verhandlungen zw. der Pflegekasse und den Verbänden der Pflegeeinrichtung (im Rahmen des Pflegesatzverfahrens nach § 85 SGB XI)
Betrag pro Jahr	ca. 1.000 Euro	unbekannt
Mehrkosten der Ausbildungsvergütung		
Kostenträger	Krankenhaus	Pflegeeinrichtung
Rechtliche Grundlage	§ 17a KHG	§ 8 BbgAltPflHG i.V.m. § 17 BBiG
Refinanzierung	Zuschlag zu Pflegesatz gemäß individueller Verhandlungen zwischen Krankenhaus und Krankenkassen	Zuschlag zu Pflegesatz gemäß individueller Vereinbarung zw. der Pflegekasse und der Pflegeeinrichtungen (im Rahmen des § 82a Abs. 2 SGB XI)
Betrag pro Jahr	ca. 15.000 – 16.000 Euro	ca. 14.800 (1. Ausbildungsjahr TVAöD Pflege v. 01.09.2020)
	Dabei ist zu berücksichtigen, dass die krankenhausindividuellen Ausbildungszuschläge von Krankenhaus zu Krankenhaus sehr stark differieren und auch von Jahr zu Jahr verschieden sind.	

3.4 Zur Finanzierungssituation in ausgewählten Bundesländern

Um mögliche Finanzierungsoptionen zu identifizieren, sind im Rahmen der Erstellung des Gutachtens mit mehreren Bundesländern Fachgespräche geführt worden. Dabei sind diejenigen Bundesländer ausgewählt worden, deren Finanzierungsstrukturen mit denen im Land Brandenburg vergleichbar sind. Dies betrifft im Einzelnen die Bundesländer Berlin, Bremen, Hessen, Nordrhein-Westfalen, Saarland und Schleswig-Holstein. In den anderen Bundesländern wird die Pflegehilfeausbildung ausschließlich in Form eines schulischen Ausbildungsgangs durchgeführt und damit über die Schulgesetze der jeweiligen Länder finanziert. Im Folgenden werden die Ergebnisse der Ländergespräche in Bezug auf die Finanzierungssituation in den jeweiligen Ländern kurz reflektiert:

Berlin

Zur den geplanten Finanzierungsoptionen im Land Berlin

Im Land Berlin gibt es zurzeit nur eine Pflegehilfeausbildung: die Gesundheits- und Krankenpflegehilfeausbildung, welche seit 2016 im Berliner Krankenpflegehilfegesetz (BlnKPHG) geregelt ist. Eine gesetzlich geregelte Altenpflegehilfeausbildung gibt es im Land Berlin derzeit nicht. Daher plant das Land Berlin eine generalistische Pflegefachassistentenausbildung zu etablieren²⁶, ein entsprechender Referentenentwurf befindet sich derzeit in der Verbändeanhörung (abhängig vom Veröffentlichungsdatum ggf. schon Mitzeichnungsverfahren).

Entsprechend der bundesgesetzlichen Rahmenbedingungen wird die geplante Pflegefachassistentenausbildung bei Trägerschaft eines Krankenhauses in allen drei Kostenbestandteilen – also den schulischen und den praktischen Ausbildungskosten sowie den Kosten für die Ausbildungsvergütungen – so wie bisher auch künftig nach § 17a KHG finanziert und refinanziert. Demgegenüber werden die schulischen Ausbildungskosten bei Trägerschaft einer Pflegeeinrichtung nach SGB XI vom Land Berlin getragen. Zu den schulischen Ausbildungskosten gehört letztendlich auch die Finanzierung der Schulräume, die über ein Gesetz analog zur dreijährigen Pflegefachkraftausbildung für nicht-KHG-assoziierte Schulplätze finanziert werden sollen (geplantes Inkrafttreten des Gesetzes: 2022). Die Kosten der Ausbildungsvergütungen im Ausbildungsgang können nach § 82a Absatz 2 SGB XI refinanziert werden.

Bremen

Zur den derzeitigen Finanzierungsstrukturen im Land Bremen

Im Land Bremen gibt es zurzeit drei Pflegehilfeausbildungsgänge: Erstens eine einjährige Altenpflegehilfeausbildung, die als Umschulungsmaßnahme von der BA finanziert wird; zweitens eine rein landesfinanzierte, zweijährige schulische Pflegeassistentenausbildung nach dem

²⁶ Siehe hierzu ausführlicher im Ländersteckbrief des Landes Berlin im Anhang dieses Berichts auf Seite 58.

Bremischen Schulgesetz und drittens eine **zweijährige** „Gesundheits- und Krankenpflegehilfeasbildung **mit generalistischer Ausrichtung**“, die von ihrem Curriculum dem ASMK- / GMK Eckpunktepapier²⁷ entspricht. Die Ausbildung unter der letztgenannten Bezeichnung ist eine KHG-finanzierte Pflegehilfeasbildung. Mit dem Berufsabschluss kann man anschließend sowohl in der Krankenpflegehilfe als auch in der Altenpflegehilfe tätig werden.²⁸

Die Kosten für den schulischen Teil der Ausbildung und die den Krankenhäusern entstehenden Kosten für die Praxisanleitung refinanzieren die Krankenhäuser aus dem verhandelten Ausbildungsbudget. Eine Finanzierungslücke besteht in dem Fall, wenn die Schule einen Kooperationsvertrag mit einer Altenpflegeeinrichtung abschließt. Denn dadurch entstehen der Altenpflegeeinrichtung zwar die Kosten der Praxisanleitung, diese können jedoch aus dem von den Krankenhäusern verhandelten Ausbildungsbudget nicht refinanziert werden.

Die Auszubildenden erhalten eine Ausbildungsvergütung. In ihrer Höhe liegt diese bei etwa 50 % der Pflegefachkraftauszubildenden; also bei etwa 650 Euro pro Monat. Die Ausbildungsvergütung bildet bei den Krankenhäusern ebenfalls einen Baustein im Ausbildungsbudget insgesamt, welches die Krankenhäuser mit den Krankenkassen aushandeln. Die Schule befindet sich in Trägerschaft von drei Krankenhäusern. Diese drei Krankenhäuser verhandeln gemeinsam das Ausbildungsbudget insgesamt. In diesem Budget sind also 1. die Kosten der schulischen Ausbildung (an der Pflegeschule), 2. die Kosten der praktischen Ausbildung (nur die der Praxisanleitung in den Krankenhäusern) und 3. die Kosten der Ausbildungsvergütungen enthalten.

Hessen

Zur den derzeitigen Finanzierungsstrukturen im Land Hessen

Die Ausbildung in der Krankenpflegehilfe und in der Altenpflegehilfe ist in Hessen in zwei gesetzlich getrennten Berufsausbildungsgängen außerhalb des Schulgesetzes geregelt. Beide Ausbildungsgänge entsprechen den in § 12 Abs. 2 Pflegeberufegesetz genannten Anforderungen des Eckpunktepapiers von 2016. Die Krankenpflegehilfeasbildung ist nach dem Hessischen Krankenpflegehilfegesetz geregelt, welches zum 31.12.2017 außer Kraft trat und durch Änderung des Krankenpflegehilfegesetzes in seiner Geltung bis zum 31.12.2022 verlängert wurde.²⁹ Die bereits seit 2007 bestehende, ebenfalls einjährige Altenpflegehilfeasbildung ist im November 2020 mit dem Hessischen Gesetz über die Ausbildung in der Altenpflegehilfe

²⁷ Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend; Bundesministerium für Gesundheit (2016): Bekanntmachung der von der 89. Arbeits- und Sozialministerkonferenz 2012 und der 86. Gesundheitsministerkonferenz 2013 als Mindestanforderungen beschlossenen „Eckpunkte für die in Länderzuständigkeit liegenden Ausbildungen zu Assistenz- und Helferberufen in der Pflege“, Bonn, 29. Januar 2016.

²⁸ Siehe hierzu ausführlicher im Ländersteckbrief des Landes Bremen im Anhang dieses Berichts auf Seite 59.

²⁹ Siehe hierzu ausführlicher im Ländersteckbrief des Landes Hessen im Anhang dieses Berichts auf Seite 64.

neu geregelt worden. Die Finanzierung bzw. Refinanzierung der Ausbildungskosten erfolgt in der Altenpflegehilfeausbildung ebenso wie in der Krankenpflegehilfeausbildung nach den jeweiligen bundesgesetzlichen Rahmenbedingungen:

In der **Altenpflegehilfeausbildung** werden die schulischen Ausbildungskosten vom Land Hessen getragen. Die Kosten der praktischen Ausbildung (insbes. angemessene Ausbildungsvergütungen) werden über einen Zuschlag nach den §§ 8 Abs. 2 i.V.m. 82a Abs. 2 SGB XI refinanziert, d. h., der Zuschlag kann pflegetäglich in der in der Rahmenvereinbarung festgesetzten maximalen Höhe von den Bewohnern bzw. von den ambulant versorgten Patienten zusätzlich erhoben werden. Dafür haben die Vertragsparteien bereits im Januar 2004 eine entsprechende Rahmenvereinbarung abgeschlossen. Danach wird die Zahlung einer angemessenen Ausbildungsvergütung während der gesamten Ausbildungszeit als erforderlich angesehen. Die Kostenträger haben sich im Rahmen dieser Vereinbarung bereiterklärt, ab dem 1. Januar 2004 für jeden besetzten Ausbildungsplatz in der Altenpflegehilfe ihren Mitgliedseinrichtungen zu empfehlen, einen Ausbildungszuschlag in Höhe von 6.650 Euro pro Jahr für die Altenpflegehilfeausbildung zu erheben, wenn die Ausbildungsvergütungen nicht auf anderen gesetzlichen Grundlagen (SGB III) finanziert werden. Aktuell werden Ausbildungsvergütungen in der Altenpflegehilfe in einer Höhe zwischen 800 und 1.000 Euro pro Monat gewährt. In der **Krankenpflegehilfeausbildung** werden sowohl die Kosten der schulischen und der praktischen Ausbildung sowie die Kosten der Ausbildungsvergütungen nach den Vorgaben des § 17a KHG finanziert und refinanziert. Die Kosten für die Krankenpflegehilfeausbildung werden in das nach Krankenhausgesetz bestehende Umlageverfahren einbezogen. Damit sind die Finanzierungsregelungen in beiden Ausbildungsgängen durch die bundesrechtlichen Bestimmungen vorgegeben und denkbar unterschiedlich.

Nordrhein-Westfalen

Die Ausbildung in der Pflegehilfe war bis Dezember 2020 in Nordrhein-Westfalen in zwei gesetzlich getrennten einjährigen Ausbildungsgängen geregelt: in dem 2006 eingeführten staatlich anerkannten Ausbildungsgang zur Altenpflegehilfe und in dem 2008 eingeführten staatlich anerkannten Ausbildungsgang zur Gesundheits- und Krankenpflegeassistenz. Im Dezember 2020 wurde die Ausbildungs- und Prüfungsverordnung für eine neue **einjährige Pflegefachassistentenausbildung** verabschiedet.³⁰ In der künftigen Pflegefachassistentenausbildung werden sowohl die Ausbildungsdauer von einem Jahr als auch die bisherigen Finanzierungssystematiken beibehalten. Die neue generalistische Pflegefachassistentenausbildung erfüllt zugleich auch die Mindestanforderungen in dem beschlossenen Eckpunktepapier.

³⁰ Siehe hierzu ausführlicher im Ländersteckbrief des Landes Nordrhein-Westfalen im Anhang dieses Berichts auf Seite 68.

Zu den Finanzierungsstrukturen der künftigen Pflegefachassistentenausbildung in NRW

Die Finanzierungssystematiken der bisherigen beiden Ausbildungsgänge werden auch in der künftigen Pflegefachassistentenausbildung beibehalten. Gleichwohl werden in Bezug auf die Finanzierung der Ausbildungsbestandteile in einigen Elementen auch neue Ziele verfolgt. Dies betrifft in erster Linie den Aspekt der Ausbildungsvergütung. So wird mit der neuen Pflegefachassistentenausbildung u. a. auch das Ziel verfolgt, bisherige Ungleichheiten in Bezug auf die Ausbildungsvergütungen zwischen den beiden bisherigen Pflegehilfeausbildungsgängen zu beseitigen: Die Kosten für die Ausbildungsvergütungen in der Gesundheits- und Krankenpflegeausbildung werden in NRW über den Fonds nach § 17a KHG finanziert.

Die durchschnittliche Ausbildungsvergütung der Schülerinnen und Schüler in der Gesundheits- und Krankenpflegeassistenz folgt überwiegend der Vergütung der Schülerinnen und Schüler im ersten Ausbildungsjahr der dreijährigen Pflegefachkraftausbildung und lag 2019 bei etwa 1.000 Euro pro Monat. In der Altenpflegehilfe haben die Schülerinnen und Schüler demgegenüber keine regelhafte Ausbildungsvergütung erhalten, auch wenn sie zum Teil durch individuelle Zahlungen der Pflegeeinrichtungen vergütet wurden. Um diese Ungleichbehandlung in den beiden vorhergehenden Ausbildungsgängen zu beseitigen, wurde mit Hilfe eines Gesetzes die Zahlung einer Ausbildungsvergütung durch die ambulanten und stationären Pflegeeinrichtungen erstmals geregelt. Dabei sind die Mehrkosten für die Vergütung der Auszubildenden bei ambulanten und stationären Einrichtungen der Altenpflege nach § 82a SGB XI in den Vergütungsverhandlungen zwischen den Einrichtungen und den Pflegekassen sowie den zuständigen Trägern der Sozialhilfe berücksichtigungsfähig. Vor dem Hintergrund dieses Finanzierungsmechanismus können daher Auswirkungen auf die Kosten der ambulanten und stationären Pflegeangebote ebenfalls nicht ausgeschlossen werden.

Saarland

Zur aktuellen Situation im Saarland

Die gesetzliche Grundlage für die künftige Ausbildung zur Pflegeassistentin und zum Pflegeassistenten ist im Saarland im Juni 2020 verabschiedet worden. Damit wurden die beiden bis dahin getrennt geregelten Ausbildungsgänge in der Kranken- und der Altenpflegehilfe zu einem einheitlichen generalistischen Ausbildungsgang zusammengeführt. Dem Gesetzgeber war es dabei wichtig, dass die Absolventinnen und Absolventen der Pflegeassistentenausbildung anschließend sowohl in Krankenhäusern als auch in ambulanten und stationären Pflegeeinrichtungen tätig werden können.³¹

Zur Finanzierungssituation der neuen Pflegeassistentenausbildung

Die Finanzierung der neuen Pflegeassistentenausbildung ist unter den bestehenden bundesgesetzlichen Rahmenbedingungen sowohl im Krankenhausfinanzierungsgesetz (KHG) als auch

³¹ Siehe hierzu ausführlicher im Ländersteckbrief des Saarlandes im Anhang dieses Berichts auf Seite 73.

nach den Maßgaben des SGB XI landesgesetzlich geregelt worden. Das bedeutet, dass dem inhaltlich einheitlichen und generalistisch ausgerichteten Ausbildungsgang in der neuen Pflegeassistentenbildung keine einheitliche Finanzierungsgrundlage zugrunde gelegt werden konnte. Die Finanzierung der generalistischen Pflegeassistentenbildung wird daher aus zwei verschiedenen Finanzierungssystemen gespeist. Um die jeweilige Quelle für die Finanzierung des Ausbildungsgangs der einzelnen Schülerin bzw. des einzelnen Schülers bestimmen zu können, musste ein Kriterium definiert werden: das Kriterium „Eigenschaft des Trägers der praktischen Ausbildung“. Wenn also der „Träger der praktischen Ausbildung“ ein Krankenhaus ist, werden die Ausbildungskosten der Pflegeassistentenbildung nach § 17a Krankenhausfinanzierungsgesetz (KHG) über entsprechende Ausbildungszuschläge finanziert. Wenn der „Träger der praktischen Ausbildung“ demgegenüber eine ambulante oder stationäre Pflegeeinrichtung ist, werden die Ausbildungskosten nach den sich aus den Vorgaben des SGB XI ergebenden kostenspezifischen Finanzierungsverfahren und aus Mitteln des Landeshaushalts (re-)finanziert.

Von Krankenhäusern (mit angebundener Pflegeschule) abgeschlossene Ausbildungsverhältnisse werden auch in der neuen Pflegeassistentenbildung – wie bisher – in allen drei Kostenbestandteilen über einen (einheitlichen) Ausbildungszuschlag nach den Vorgaben des § 17a KHG finanziert. Von ambulanten oder stationären Pflegeeinrichtungen abgeschlossene Ausbildungsverhältnisse werden auch in der neuen Pflegeassistentenbildung in den drei Kostenbestandteilen – wie bisher auch im Saarland – nach den folgenden kostenspezifischen Finanzierungsverfahren refinanziert:

Pflegeassistenten – Bereich Altenpflege: Kosten der schulischen Ausbildung

Die Kosten der schulischen Ausbildung – also die Kosten für die staatlich anerkannten Pflegeschulen, die nicht mit einem Krankenhaus sind oder wenn der Träger der praktischen Ausbildung kein Krankenhaus ist – werden auch bei der künftigen Pflegeassistentenbildung vom Saarland anteilig übernommen. Damit wird die Landesfinanzierung der schulischen Ausbildungskosten in der Altenpflegehilfe fortgeführt.³² Dabei können die Kosten der schulischen Ausbildung insgesamt nicht über ein Umlageverfahren unter den Pflegeeinrichtungen und Altenheimen refinanziert werden, da dies der § 82a SGB XI mit dem Absatz 3 ausschließlich für die Ausbildungsvergütungen zulässt. Hatte das Land einen schulischen Ausbildungsplatz bis-

³² Vgl. Richtlinie zur Gewährung von Zuwendungen zu den Kosten der staatlich anerkannten Pflegeschulen im Saarland für die Ausbildung zur Pflegeassistentenbildung (Pflegeassistenten-Pflegeschulen-Richtlinie) vom 19. November 2020; vgl. auch § 19 des Gesetzes über den Altenpflegehilfebberuf und die Richtlinie zur Gewährung von Zuwendungen zu den Kosten der staatlich anerkannten Altenpflegeschulen im Saarland (Altenpflegeschulen-Richtlinie) in der Fassung vom 14. November 2019.

her mit 330 Euro pro Monat finanziert, so werden es nach den Regelungen des Pflegeberufgesetzes künftig 706 Euro pro Monat sein.³³ Damit steigt der anzusetzende Finanzierungsbedarf sowohl durch eine verlängerte Ausbildungszeit als auch durch eine etwa Verdopplungen der Kostenpauschalen pro schulischem Ausbildungsplatz und Monat.

Pflegeassistentenz – Bereich Altenpflege: Kosten der praktischen Ausbildung

Die Kosten der praktischen Ausbildung in den ambulanten oder stationären Pflegeeinrichtungen werden – wie bisher – über die Vereinbarungen zum Pflegesatz finanziert. Eine konkretisierende Regelung des Verfahrens wurde im Pflegeassistentenzgesetz nicht vorgenommen. Damit eine Doppelfinanzierung ausgeschlossen wird, muss die Praxisanleitung getrennt von anderen Ausbildungsgängen in der jeweiligen Einrichtung – wie der auslaufenden Altenpflegehilfeausbildung oder der neuen Fachkraftausbildung nach dem Pflegeberufgesetz – durchgeführt werden.

Pflegeassistentenz – Bereich Altenpflege: zur Finanzierung der Kosten der Ausbildungsvergütungen

Bei der künftigen Finanzierung der Kosten der Ausbildungsvergütungen bei jenen Pflegeassistentenzbildungsplätzen, die mit ambulanten oder stationären Altenpflegeeinrichtungen abgeschlossen werden, kann das Saarland an Erfahrungen anknüpfen, die es bereits mit dem am 1. Dezember 2011 eingeführten Verfahren zur Umlagefinanzierung nach § 82a Absatz 3 SGB XI gesammelt hat. In das 2011 eingeführte Umlageverfahren für die Ausbildungsvergütungen wurde sowohl die Altenpflegefachkraft- als auch die Altenpflegehilfeausbildung einbezogen. Die Kosten der Ausbildungsvergütungen für die neue Pflegeassistentenzbildung werden:

„durch eine neue Ausbildungsumlage unter den im Saarland befindlichen Einrichtungen und ambulanten Diensten refinanziert. Die Einrichtungen und ambulanten Dienste berücksichtigen die Kosten für die Ausbildungsvergütung als Aufschlag auf den Pflegesatz oder legen sie auf die Vergütung der Pflegeleistungen um, die somit letztlich durch die Heimbewohner und Patientinnen und Patienten getragen werden.“³⁴

Um die Attraktivität des Pflegeassistentenzberufs zu steigern, wurde im Gesetz zugleich ein Anspruch der Auszubildenden auf eine angemessene Ausbildungsvergütung festgeschrieben. Dazu heißt es in § 20 Absatz 1: „Der Träger der praktischen Ausbildung hat der oder dem Auszubildenden für die gesamte Dauer der Ausbildung eine angemessene Ausbildungsvergütung zu zahlen.“

³³ Um diese Kostensteigerung umsetzen zu können, sind für den Haushalt 2021 Mittel in Höhe von 2,12 Mio. Euro und für 2022 in Höhe von 3,2 Mio. Euro angemeldet worden. Der Berechnung der Höhe des Betrages lagen folgende Annahmen zugrunde: Die Anzahl von 200 Ausbildungsplätzen wurde bei einer 23-monatigen Ausbildungszeit mit den 706 Euro pro Monat multipliziert. In diesem Betrag sind Miet- und Investitionskosten der Pflegeschulen nicht enthalten.

³⁴ Vgl. Gesetzentwurf über die Einführung der Ausbildung zur Pflegeassistentenz und zum Pflegeassistenten. Begründung des Gesetzentwurfs, In: Landtag des Saarlandes. Drucksache 16/1298 vom 05.05.2020, Saarbrücken, S. 60.

Schleswig-Holstein

In Schleswig-Holstein wird die schulische Ausbildung in der Krankenpflegehilfe über den § 17a KHG refinanziert; in der Altenpflegehilfe über Mittel im Sozialministerium. Die praktische Ausbildung in der Krankenpflegehilfe wird ebenfalls über § 17a KHG refinanziert; in den Altenpflegeeinrichtungen kommen selbige für diesen Kostenbestandteil auf. Die Finanzierung bzw. Refinanzierung der Ausbildungsvergütungen erfolgt in der Krankenpflegeausbildung ebenfalls über § 17a KHG. In der Altenpflegehilfe können die zunächst von den Pflegeeinrichtungen gezahlten Vergütungen gem. § 82a Abs. 2 SGB XI teilweise über In-Rechnung-Stellung bei den Patienten refinanziert werden.

Unter den gegebenen Bedingungen wird in Schleswig-Holstein die dringende Notwendigkeit für eine generalistische Pflegehilfeausbildung gesehen. Dafür wäre jedoch auch eine einheitliche Finanzierungsstruktur erforderlich. Dies wiederum bedeutet zunächst eine Änderung des § 2 KHG (Berufsbezeichnung „Generalistische Pflegehilfe“ o. ä. anstelle „Krankenpflegehilfe“). Diese Änderung ist jedoch prinzipiell nicht ausreichend, da die Regelungen zur Trägerschaft der Ausbildungsstätte weiterhin einer Umsetzung entgegenstehen würden. Gleichwohl wäre eine Finanzierung aus einem Ausbildungsfonds bei geänderten Rahmenbedingungen zielführend, umsetzbar und notwendig.

4 Finanzierungsstruktur in der generalistischen Ausbildung zur Pflegefachkraft

Neben den Finanzierungsstrukturen in den bestehenden Hilfeausbildungen bildet auch das Finanzierungsmodell in der generalistischen Pflegefachkraftausbildung eine Folie für Überlegungen zu den Finanzierungsoptionen einer generalistischen Pflegeassistentenausbildung für das Land Brandenburg. Die zum 1. Januar 2020 bundesweit eingeführte generalistische Pflegefachkraftausbildung wird durch Ausgleichsfonds finanziert, die durch die Bundesländer zu organisieren sind.³⁵ Im Land Brandenburg übernimmt das Landesamt für Soziales und Versorgung (LASV) diese Aufgabe. Der **Gesamtfinanzierungsbedarf** des Fonds umfasst drei Kostenbestandteile:

1. Gesamtausbildungsbudget (Schulbudget, Praxisbudget und Mehrkosten der Ausbildungsvergütung multipliziert mit prognostizierten Ausbildungsverhältnissen³⁶)
2. Verwaltungskosten (0,6 %)
3. Liquiditätsreserve (3 %)

³⁵ Vgl. §§ 26 ff PflBG.

³⁶ Vgl. Finanzierung der Pflegeausbildung nach dem Pflegeberufegesetz Folder des Ministeriums für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Frauen und Familie im Rahmen der Pflegeoffensive, Stand Februar 2019 <https://msgiv.brandenburg.de/sixcms/media.php/9/Finanzierung-der-Pflegeausbildung-nach-dem-Pflegeberufegesetz.pdf>

Zentral für den Gesamtfinanzierungsbedarf ist somit die Höhe des Gesamtausbildungsbudgets, das wiederum auf den Ausbildungsbudgets (Schule und Praxis) sowie den Mehrkosten der Ausbildungsvergütung für einen einzelnen Ausbildungsfall basiert. Die Höhe der Ausbildungsbudgets wird in Verhandlungen zwischen dem Land Brandenburg, der Landeskrankenhausgesellschaft, der Vereinigungen der Träger der ambulanten oder stationären Pflegeeinrichtungen, den Landesverbänden der Kranken- und Pflegekassen, dem Landesausschuss des Verbandes der privaten Krankenversicherung sowie den Interessenvertretungen der Pflegeschulen im Land festgelegt. Dabei kommen für die Kosten der praktischen und der schulischen Ausbildung Pauschalen zum Einsatz; die Mehrkosten der Ausbildungsvergütung werden individuell berücksichtigt.³⁷ Im Land Brandenburg wurden im Jahr 2019 Pauschalen von 8.050 Euro bis 8.800 Euro für die Kosten der schulischen Ausbildung und von 8.400 Euro für die Kosten der praktischen Ausbildung festgelegt³⁸. Im Ländervergleich wurde bei den schulischen Ausbildungskosten mit 11.443 Euro im Freistaat Bayern der höchste und mit 7.174 Euro in Hamburg der niedrigste Wert berechnet.³⁹ Bei den Kosten der praktischen Ausbildung lag die Spanne 2019 zwischen 8.594 Euro in Baden-Württemberg und 7.800 Euro in Schleswig-Holstein.

Gemäß § 19 Abs. 1 Pflegeberufegesetz ist durch den Träger der praktischen Ausbildung gegenüber dem oder der Auszubildenden für die gesamte Dauer der Ausbildung die Zahlung einer angemessenen Ausbildungsvergütung vorgeschrieben. In diesem Zusammenhang hat das Ministerium für Soziales, Gesundheit, Integration und Verbraucherschutz bereits im Juni 2020 ein Informationsschreiben zur Definition der Angemessenheit der Ausbildungsvergütung herausgegeben⁴⁰. Angemessen sind danach Ausbildungsvergütungen immer dann, wenn sie tariflichen Regelungen entsprechen oder wenn sie – mangels einer tariflichen Bindung des Trägers – wenigstens 80 % der ansonsten üblicherweise tariflichen Ausbildungsvergütung entsprechen. Eine Orientierung erfolgte hierbei ebenfalls an dem TVAöD-Pflege.

Im Rahmen der neuen Pflegeausbildung erhalten die Träger der praktischen Ausbildung die gemäß Ausbildungsvertrag (§16 Absatz 2 Nummer 8 PflBG) gezahlte Ausbildungsvergütung von der zuständigen Stelle (Fonds) ausgezahlt.

Der Gesamtfinanzierungsbedarf wird mittels eines Umlageverfahrens aufgebracht, an dem alle Träger der ambulanten oder stationären Pflege beteiligt werden, unabhängig davon, ob

³⁷ Vgl. § 30 PflBG.

³⁸ Vgl. Veröffentlichung des gesamten Finanzierungsbedarfs und der Finanzierungsanteile der Krankenhäuser und Pflegeeinrichtungen für das Jahr 2020 sowie Veröffentlichung der vereinbarten Pauschalen und Differenzierungskriterien der Pflegeausbildung gemäß Pflegeberufegesetz im Land Brandenburg, Stand 18. September 2019, Seite 925 - 926
https://bravors.brandenburg.de/br2/sixcms/media.php/76/Amtsblatt%2037_19.pdf

³⁹ Vgl. Vdek, Abteilung Stationäre Versorgung / Abteilung Gesundheit (2019): Übersicht der Pauschalen nach § 30 PflBG, Stand: 25. September 2019.

⁴⁰ Vgl. Informationsschreiben zur „Angemessenheit“ der Ausbildungsvergütung generalistische Pflegeausbildung, Stand 12. Juni 2020 https://msgiv.brandenburg.de/sixcms/media.php/9/Infoschreiben_Ausbildungsverguetung_2020.pdf

sie selbst ausbilden oder nicht. Dabei entfallen nach § 33 PfIBG rund 57 % der Kosten auf die Krankenhäuser, rund 30 % auf die stationären und ambulanten Pflegeeinrichtungen, knapp 9 % auf das Land Brandenburg und 3,6 % auf die soziale und private Pflegeversicherung. Die Aufteilung der einem Kostenträger zugewiesenen Kosten auf die einzelnen Einrichtungen erfolgt bei den Krankenhäusern anhand der prognostizierten Anzahl der stationären und teilstationären Fälle. Bei den ambulanten Pflegeeinrichtungen wird ihr jeweiliger Anteil an den insgesamt im Vorjahr im Land Brandenburg abgerechneten Pflegeleistungen (in Punkten oder Zeitwerten) zugrunde gelegt. Bei stationären Pflegeeinrichtungen wiederum bildet ihr jeweiliger Anteil an den insgesamt in Brandenburg vorzuhaltenden Pflegefachkräften (in Vollzeit-äquivalenten) die Grundlage. Alle Einrichtungen refinanzieren ihre Kosten über einen Zuschlag zum Pflegesatz, der im Rahmen der Verhandlungen mit den Krankenkassen bzw. der Pflegeversicherung individuell festgelegt wird. Die auf diese Weise finanzierten Fondsmittel werden dann als Ausgleichzuweisung zur Deckung der Ausbildungskosten an die Träger der praktischen Ausbildung und die staatlich anerkannten Pflegeschulen entsprechend ihrer tatsächlichen Schülerzahlen ausgezahlt.

Tabelle 4: Zusammenfassung der Ausbildungskosten Pflegefachkraft gemäß Pflegeberufegesetz

		Betrag pro Jahr
		Euro
Schulskosten	für Pflegeschulen	8.050 bis 8.800
Praxiskosten	für ausbildende Krankenhäuser und Pflegeeinrichtungen	8.400
Kosten	für Ausbildungsvergütungen	ca. 14.800 (1. Ausbildungsjahr TVAöD-Pflege vom 01.02.2020)

Quelle: Eigene Darstellung.

Im Vergleich zu den jährlichen Ausbildungskosten in den Pflegehilfeberufen im Land Brandenburg (vgl. Tabelle 3.3) kann insbesondere für die Kosten der praktischen Ausbildung festgehalten werden, dass sie mit dem vereinbarten Betrag der Pflegefachkraftausbildung eine erhebliche Aufwertung erfahren haben: eine Verachtfachung von vorher 1.000 Euro auf derzeit 8.000 Euro. Die Schulkosten in der Fachkraftausbildung haben sich demgegenüber im Vergleich zu den Schulkosten bei den Pflegehilfeberufen immerhin noch etwa verdoppelt.

5 Finanzierungsoptionen im Land Brandenburg

Die Kosten der beiden Ausbildungsgänge Krankenpflegehilfe und Altenpflegehilfe werden zurzeit im Land Brandenburg – wie oben dargestellt – durch unterschiedliche Kostenträger in unterschiedlichen Finanzierungsstrukturen und -verfahren refinanziert. Die Möglichkeiten der Refinanzierung ergeben sich dabei für Krankenhäuser – wie schon erwähnt – aus dem KHG (§ 17a i.V.m. § 2 Abs. 1a), für die Pflegeeinrichtungen aus dem SGB XI (§§ 84 und 85). Dabei ist zunächst zu berücksichtigen, dass im genannten § 2 Abs. 1a KHG bislang nur Bezug auf den Beruf der/des Krankenpflegehelfer/in, nicht aber auf einen Beruf Pflegeassistent/in genommen wird. Falls die brandenburgischen Landesverbände der Kranken- und Pflegekassen sowie der Landesausschuss des Verbandes der privaten Krankenversicherung den neuen Beruf der Pflegeassistent/in mit dem Begriff der Krankenpflegehilfe nicht abgedeckt sehen,⁴¹ fehlt für die Krankenhäuser die gesetzliche Grundlage zur Refinanzierung ihrer Kosten für einen Ausbildungsgang, der auf den Zielberuf mit einer anderen Bezeichnung (z. B. Pflegeassistent/in) ausgerichtet ist. Vor diesem Hintergrund werden drei Möglichkeiten für eine Neugestaltung einer Pflegeassistentenbildung gesehen:

- a) Einführung einer generalistischen Pflegeassistentenbildung auf der Grundlage der Einführung einer neuen bundesgesetzlichen Regelung.
- b) Einführung von zwei generalistisch orientierten, aber gleichwohl in zwei Berufsgesetzen getrennt geregelten Pflegehilfeausbildungen der Akutpflege (SGB V) und der Langzeitpflege (SGB XI). Infolgedessen die Eigenschaft des Trägers der praktischen Ausbildung (Krankenhaus, Pflegeeinrichtung) maßgeblich ist: Während im Rechtskreis des SGB V dann weiterhin Bezug auf den Beruf „Krankenpflegehelfer/in“ (z. B. in der Formulierung „Krankenpflegehelfer/in mit generalistischer Orientierung“) genommen werden kann, kann in dem anderen Berufsgesetz auch der Beruf „Pflegeassistent/in“ eingeführt werden. Wichtig ist dabei, dass die beiden getrennten Ausbildungsgänge durch jeweils angepasste Curricula für eine generalistische Pflegefachkraftausbildung anschlussfähig werden, d. h., dass sie inhaltlich so ausgestaltet werden, dass die im Eckpunktepapier genannten Voraussetzungen erfüllt sind.
- c) Einführung einer generalistisch orientierten Pflegeassistentenbildung, die in einem Berufsgesetz geregelt wird. In diesem Berufsgesetz könnten curricular zwei Ausbildungsschwerpunkte (Akutpflege, Langzeitpflege) gesetzt werden, die damit auch zu zwei unterschiedlichen Ausbildungsabschlüssen führen: zum einen mit einem inhaltli-

⁴¹ Für die Verhandlungspartner in NRW scheint die Begrifflichkeit „Pflegeassistent/in“ offensichtlich keine „unüberbrückbare“ Kategorie zu sein. Vgl. u. a.: Ausbildungs- und Prüfungsordnung für den Beruf der Gesundheits- und Kranken**pflegeassistentin** und des Gesundheits- und Kranken**pflegeassistenten** (GesKrPflAssAPrV), In: Geltende Gesetze und Verordnungen (SGV. NRW.) mit Stand vom 02.11.2020 vom 5. November 2020.

chen Schwerpunkt in der Akutpflege und zum anderen mit einem inhaltlichen Schwerpunkt in der Langzeitpflege. Beide Ausbildungsgänge können in einem Berufsgesetz mit einer darauf aufbauenden Ausbildungs- und Prüfungsverordnung geregelt werden. So können über die Berufsabschlüsse die getrennten Finanzierungsverantwortlichkeiten gesichert werden.

Parallel ist eine Ergänzung bzw. Neufassung der Ausbildungsberufe in den Krankenhäusern in § 2 KHG erforderlich, so dass auch die in den Bundesländern ggf. unterschiedlichen benutzten Begriffe des Ausbildungsberufs Pflegehilfe bzw. Pflege(fach)assistenz Berücksichtigung finden. Hierzu ist eine Gesetzesinitiative auf Bundesebene erforderlich.

In einem zweiten Schritt sind die Grundsätze der Finanzierung zu klären.

Die derzeit gegebenen bundesrechtlichen Rahmenbedingungen schließen die Einführung einer generalistischen Pflegeassistentenausbildung (Möglichkeit a)) aus und machen es erforderlich, den landesrechtlich geregelten Beruf einer Pflegeassistenten weiterhin in getrennten Ausbildungsschwerpunkten (Möglichkeit b) und c)) sowie in zwei verschiedene Finanzierungssysteme einzuteilen. Infolgedessen ist die Eigenschaft des Trägers der praktischen Ausbildung (Krankenhaus – SGB V/KHG, Pflegeeinrichtung SGB XI) maßgeblich. Hierbei stellen sich für das Land Brandenburg folgende Möglichkeiten dar:

- aa) Beibehaltung der bisher im Land Brandenburg praktizierten getrennten Kostenträgerschaften und der damit verbundenen getrennten Refinanzierungsverfahren gemäß § 17a KHG/ §82a Absatz 2 SGB XI (vgl. Abschnitt 3.3)

Tabelle 5: Ausbildungskosten nach Kostenbestandteilen und Finanzierungsgrundlagen aa)

	Krankenhaus (Akutpflege)	Pflegeeinrichtung (Langzeitpflege)
Träger Schulkosten	§17a KHG	Land
Träger Praxiskosten / Refinanzierung	§17a KHG	die ausbildende Pflegeeinrichtung nach § 85 SGB XI
Ausbildungsvergütung / Refinanzierung	§17a KHG	die ausbildende Pflegeeinrichtungen nach § 82a Abs. 3 SGB XI

Quelle: Eigene Darstellung.

- bb) Beibehaltung der bisher im Land Brandenburg praktizierten getrennten Kostenträgerschaften, mit Ausnahme der Refinanzierung der Ausbildungsvergütungen der Auszubildenden in den Altenpflegeeinrichtungen. Die Kosten der Ausbildungsvergütung könnten durch Einführung eines Umlageverfahrens nach § 82a Absatz 3 SGB XI unter den im Land

Brandenburg befindlichen ambulanten und stationären Pflegeeinrichtungen refinanziert werden.

Tabelle 6: Ausbildungskosten nach Kostenbestandteilen und Finanzierungsgrundlagen bb)

	Krankenhaus (Akutpflege)	Pflegeeinrichtung (Langzeitpflege)
Träger Schulkosten	§17a KHG	Land
Träger Praxiskosten / Refinanzierung	§17a KHG	die ausbildende Pflegeeinrichtung nach § 85 SGB XI
Ausbildungsvergütung / Refinanzierung	§17a KHG	alle Pflegeeinrichtungen nach § 82a Abs. 3 SGB XI

Quelle: Eigene Darstellung.

Sofern der Bundesgesetzgeber die derzeit gegebenen bundesrechtlichen Rahmenbedingungen ändern würde, wird zur Einführung einer einheitlichen generalistischen Pflegeassistentenausbildung darüber hinaus eine weitere Finanzierungsoption gesehen:

- cc) Einführung eines eigenständigen, landesrechtlich ausgestalteten Umlageverfahrens für sämtliche Ausbildungskosten (Schulkosten, Praxiskosten und Ausbildungsvergütung), dass sich grundsätzlich an dem Umlagemodell zur Finanzierung der generalistischen Pflegefachkraftausbildung (Ausgleichsfonds gemäß § 26 PflBG) orientiert.

In allen Fällen ist präzise zu definieren, welcher Kostenträger welche Ausbildungskosten zu tragen haben. Diese setzen sich wie bisher aus den drei Kostenbestandteilen Schulkosten, Praxiskosten sowie Kosten für die Ausbildungsvergütung zusammen. Zudem ist sicherzustellen, dass die gewählte Zuordnung der Kosten zu den Kostenträgern gesetzlich abgesichert ist. Daher wird im Folgenden auch dargestellt, ob und welche Anpassungen bestehender gesetzlicher Regelungen erforderlich sind, um die skizzierten Optionen umsetzen zu können.

5.1 Getrennte Kostenträgerschaft

Bei dem Modell einer getrennten Kostenträgerschaft werden die Ausbildungskosten weiterhin durch die ausbildenden stationären und ambulanten Pflegeeinrichtungen und die Krankenhäuser getragen und von diesen individuell refinanziert. Dafür kann das bestehende System der Kostenträgerschaft und Refinanzierung beibehalten werden (vgl. Kapitel 3, insbes. Abschnitt 3.3): Die ausbildenden Krankenhäuser tragen dann die Kosten der schulischen und praktischen Ausbildung sowie die (Mehr-)Kosten der Ausbildungsvergütung für die Schülerinnen und Schüler in der generalistischen Pflegeassistentenausbildung, die mit ihnen einen Ausbildungsvertrag geschlossen haben. Die ausbildenden ambulanten und stationären Pflegeeinrichtungen tragen die Kosten der praktischen Ausbildung und die Kosten der Ausbildungsvergütung für ihre Schülerinnen und Schüler in der generalistischen Pflegeassistentenausbildung.

Das Land Brandenburg trägt weiterhin die Kosten der schulischen Ausbildung für diese Schülerinnen und Schüler.⁴² Die ausbildenden Einrichtungen refinanzieren ihre Kosten wie bisher über einen individuell ausgehandelten Zuschlag zum Pflegesatz.

Im Zusammenhang mit den (Mehr-)kosten der Ausbildungsvergütung gab es sowohl in den bisherigen Ausbildungen der Krankenpflegehilfe, der Altenpflegehilfe als auch der Ausbildung zur Pflegefachkraft eine gesetzlich vorgeschriebene Verpflichtung zur Zahlung einer angemessenen Ausbildungsvergütung durch den Träger der praktischen Ausbildung. Es wird empfohlen dies auch bei dem Modell der getrennten Kostenträgerschaft fortzuführen, da Ausbildungsvergütung von besonderer Bedeutung für eine konkurrenzfähige und attraktive Pflegeausbildung gegenüber anderen ausbildenden Einrichtungen und Branchen ist.

Eine zentrale Problematik bei dieser Finanzierungsoption besteht darin, dass die Kosten der Ausbildung ausschließlich von den ausbildenden Betrieben getragen werden, während der Nutzen der Ausbildung, in Form zusätzlich vorhandenen Personals, allen Krankenhäusern und Pflegeeinrichtungen zugutekommt. Dies bedeutet: Ausbildende Krankenhäuser haben höhere Kosten zu refinanzieren als nicht ausbildende Krankenhäuser und ausbildende Pflegeeinrichtungen höhere Kosten als nicht ausbildende Pflegeeinrichtungen.

Für die Krankenhäuser im Land Brandenburg ist dies nur bedingt relevant, da sich alle Krankenhäuser an der Pflegefachkraftausbildung beteiligen. Dies sieht in der Krankenpflegehilfeausbildung etwas anders aus.⁴³ Je nach dem Gewicht der Ausbildungskosten in der Krankenpflegehilfe im Ausbildungsbudget insgesamt würde dies nur dazu führen, dass die Krankenhäuser mit den Krankenkassen einen höheren Satz beim Ausbildungszuschlag zu verhandeln hätten.

In den Pflegeeinrichtungen haben die höheren Kosten in der Tat nachteilige Auswirkungen auf die externe Kostenstruktur, denn der erforderliche Zuschlag auf den Pflegesatz führt zu höheren Eigenanteilen bei den Pflegebedürftigen. Damit verschlechtert sich die Marktposition ausbildender Pflegeeinrichtungen gegenüber nicht ausbildenden Einrichtungen. In diesem Kontext ist jedoch zu berücksichtigen, dass das BMG für 2021 eine weitere große Pflegereform angekündigt hat.⁴⁴ Im Rahmen dieser Pflegereform ist – nach gegenwärtigem Kenntnisstand – auch eine Deckelung der pflegebedingten Eigenanteile in vollstationären Pflegeeinrichtungen

⁴² Wir gehen davon aus, dass die grundsätzliche Zuordnung der Arten von Ausbildungskosten zu den einzelnen Kostenträgern entsprechend dem Status quo beibehalten werden soll.

⁴³ Vgl. die Befunde in Tabelle 3 auf Seite 12 dieses Berichts.

⁴⁴ „Die Ministerinnen und Minister, Senatorinnen und Senatoren für Arbeit und Soziales der Länder begrüßen die in den Eckpunkten des Bundesgesundheitsministeriums für eine Pflegereform 2021 vom 4. November 2020 vorgesehene Maßnahme, den pflegebedingten Eigenanteil, der für die Pflege in stationären Einrichtungen von den Betroffenen aufgebracht werden muss, zu begrenzen.“ Vgl. TOT 5.10 „Weiterentwicklung der Pflegeversicherung“, In: ASMK Baden-Württemberg (2020): Externes Ergebnisprotokoll der 97. Konferenz der Ministerinnen und Minister, Senatorinnen und Senatoren für Arbeit und Soziales der Länder am 26. November 2020 als Videokonferenz, S. 91.

auf zunächst 700 Euro pro Monat vorgesehen. Der kostensteigende Effekt einer Umlagefinanzierung der Ausbildungsvergütung würde somit für diese Gruppe von Pflegeeinrichtungen abgedeckt werden.⁴⁵

Zu berücksichtigen ist weiterhin, dass eine getrennte Kostenträgerschaft potenziell zu Unwuchten zwischen den beiden Rechtskreisen führen kann: Kostenträger im SGB V bzw. SGB XI finanzieren die Ausbildung von Personal, das langfristig möglicherweise im jeweils anderen Rechtskreis tätig sein wird, denn Wechsel zwischen den Rechtskreisen werden durch die generalistische Ausrichtung des Assistenzberufs deutlich erleichtert. Aufgrund der bestehenden Lohnunterschiede in der Alten- und Krankenpflege sind dabei gegenwärtig eher Wechsel vom Rechtskreis des SGB XI in den Rechtskreis des SGB V zu erwarten.

Der Vorteil einer getrennten Kostenträgerschaft besteht darin, dass die vorhandenen Finanzierungsstrukturen weiterhin Bestand haben und nur in geringem Umfang Anpassungen erforderlich sind. Konkret handelt es sich dabei um die folgenden landesrechtlichen Anpassungen:

- Die Regelungen des BbgAltPflHG zur Kostenträgerschaft in der Altenpflegehilfeausbildung ist in ein neu zu fassendes Gesetz zur Pflegeassistentenausbildung oder zur generalistisch ausgerichteten Pflegehilfeausbildung (oder in eine auf einem solchen Gesetz basierenden Verordnung) zu adaptieren. In diesem Zusammenhang wäre auch zu prüfen, ob auch die Zahlung einer angemessenen Ausbildungsvergütung sowie die Refinanzierung dieser Kosten explizit gesetzlich geregelt werden muss oder sollte.

5.2 Getrennte Kostenträgerschaft bei Umlagefinanzierung der Kosten der Ausbildungsvergütungen in Altenpflegeeinrichtungen

Ein zentrales Problem der getrennten Kostenträgerschaft besteht in der Tatsache, dass die Kosten der Ausbildung ausschließlich von den ausbildenden Betrieben getragen und von diesen refinanziert werden müssen. Aufgrund der Refinanzierungsstrukturen im SGB XI führt dies dazu, dass ausbildende Pflegeeinrichtungen höhere Kosten gegenüber den Pflegebedürftigen geltend machen müssen und damit ihre Marktposition verschlechtern (vgl. Abschnitt 5.1). Dieser Nachteil lässt sich zumindest in Bezug auf eine Kostenart, nämlich die Ausbildungsvergütung, beseitigen: § 82a, Absatz 3 SGB XI bietet die Möglichkeit, die Kosten der Ausbildungsvergütungen mit Hilfe eines Umlageverfahrens auf alle Einrichtungen der Altenpflege umzulegen. Dort wird folgendes ausgeführt:

⁴⁵ Vgl. u. a. auch vdek. Verband der Ersatzkassen (2020): Eckpunkte der beabsichtigten Pflegereform. Bewertung durch den vdek, Berlin, 13. November 2020 oder auch Verband der Privaten Krankenversicherung (2020): Eckpunkte zur Pflegereform setzen falsche Prioritäten, Berlin, 11. November 2020.

- (3) Wird die Ausbildungsvergütung ganz oder teilweise durch ein landesrechtliches Umlageverfahren finanziert, so ist die Umlage in der Vergütung der allgemeinen Pflegeleistungen nur insoweit berücksichtigungsfähig, als sie auf der Grundlage nachfolgender Berechnungsgrundsätze ermittelt wird:
1. Die Kosten der Ausbildungsvergütung werden nach einheitlichen Grundsätzen gleichmäßig auf alle zugelassenen ambulanten, teilstationären und stationären Pflegeeinrichtungen im Land verteilt. Bei der Bemessung und Verteilung der Umlage ist sicherzustellen, dass der Verteilungsmaßstab nicht einseitig zu Lasten der zugelassenen Pflegeeinrichtungen gewichtet ist. Im Übrigen gilt Absatz 2 Satz 2 und 3 entsprechend.
 2. Die Gesamthöhe der Umlage darf den voraussichtlichen Mittelbedarf zur Finanzierung eines angemessenen Angebots an Ausbildungsplätzen nicht überschreiten.
 3. Aufwendungen für die Vorhaltung, Instandsetzung oder Instandhaltung von Ausbildungsstätten (§§ 9, 82 Abs. 2 bis 4), für deren laufende Betriebskosten (Personal- und Sachkosten) sowie für die Verwaltungskosten der nach Landesrecht für das Umlageverfahren zuständigen Stelle bleiben unberücksichtigt.

Diese Finanzierungsoption ist im Kern eine Untervariante der im Abschnitt 5.1 ausführlich beschriebenen Option. Ihre Spezifik besteht darin, dass die Refinanzierung der Ausbildungsvergütungen der Auszubildenden, die einen Ausbildungsvertrag mit einer ambulanten oder stationären Pflegeeinrichtung haben, gegenüber der bisherigen Praxis im Land Brandenburg neu geregelt wird. Auch in diesem Modell wäre, wie im Abschnitt 5.1 beschrieben, zu überlegen, ob eine Angemessenheitsdefinition der Ausbildungsvergütung vorzunehmen ist.

Der Vorteil einer Umlagefinanzierung der Ausbildungsvergütungen besteht ohne Zweifel darin, dass alle Pflegeeinrichtungen – unabhängig davon, ob sie ausbilden oder nicht – an der Finanzierung dieses Teils der Ausbildungskosten beteiligt werden. Bisher tragen ausschließlich die ausbildenden Betriebe und die in diesen Einrichtungen betreuten Menschen diesen Kostenbestandteil der Berufsausbildung, es profitieren – bei mittel- bis längerfristiger Betrachtung – potenziell jedoch alle Pflegeeinrichtungen und ggf. auch Krankenhäuser. Mit einem Umlageverfahren wird der Marktnachteil ausbildender Betriebe verringert. In den Bundesländern, die ein solches Umlageverfahren bereits eingeführt haben, hat dies nach eigenen Angaben nachweislich zu einer Steigerung der Ausbildungszahlen geführt.

Allerdings werden in bisher nicht ausbildenden Einrichtungen die zu refinanzierenden Kosten und damit voraussichtlich auch die Eigenanteile der Pflegebedürftigen steigen. Von nicht ausbildenden Einrichtungen wird dies durchaus als betriebswirtschaftliche Benachteiligung empfunden. Die Einführung einer Umlagefinanzierung der Ausbildungsvergütungen in der Altenpflegehilfe wird bei bisher nicht ausbildenden Pflegeeinrichtungen einer intensiven Sensibilisierungs- und Überzeugungsarbeit bedürfen. Und neben einer Umverteilung der Ausbildungskosten entstehen durch ein Umlageverfahren zusätzliche Kosten – nämlich durch die Verwaltung des Umlagefonds. Ob diese zusätzlichen Kosten z. B. durch die Beseitigung einer Marktbenachteiligung einer Gruppe von Marktteilnehmern gerechtfertigt sind, wird letztendlich eine politische Entscheidung sein. In diese Entscheidung werden auch die oben erwähnten,

allerdings nach gegenwärtigem Kenntnisstand noch nicht näher bekannten Überlegungen des BMG zu einer erneuten Pflegereform im Jahr 2021 zu berücksichtigen sein, nach der die Eigenanteile der Heimbewohnerinnen und -bewohner auf 700 Euro monatlich begrenzt werden sollen.

Im Land Brandenburg liegen die Ausbildungszahlen in den Pflegehilfeberufen der letzten Jahre im Durchschnitt bei 200 Auszubildenden pro Jahr (vgl. Kapitel 2). Es kann nicht abschließend eingeschätzt werden, ob ein Personalmangel in der Pflegehilfe oder sogar ein entsprechender Mangel an Ausbildungsplätzen vorliegt. Gleichzeitig wäre die Einführung eines Umlageverfahrens mit großen Herausforderungen für alle Beteiligten verbunden. Es wird daher empfohlen, ggf. weitere Abwägungen vorzunehmen, mit denen sich die Einführung eines Umlageverfahrens rechtfertigen ließe.

Sofern sich das Land Brandenburg für die Einführung eines Umlageverfahrens entscheidet, bedeutet dies, dass im Zusammenhang mit dieser Finanzierungsoption parallel zur inhaltlichen Anpassung der Pflegeassistenten- oder Pflegehilfeausbildung (entweder in Form einer generalistischen Pflegeassistentenausbildung oder von zwei generalistisch orientierten Pflegehilfeausbildungsgängen) auch das Umlageverfahren im Bereich der Altenpflegehilfeausbildung mit allen erforderlichen Einführungsschritten eingerichtet werden muss. Dabei kann jedoch vermutlich auf die Strukturen und Prozesse für die bereits laufende Umlagefinanzierung der Pflegefachkraftausbildung angeknüpft werden, auch wenn beide Umlageverfahren strikt voneinander zu trennen sind.⁴⁶ Durch die bereits bestehende Umlagefinanzierung in der Fachkraftausbildung ist zudem davon auszugehen, dass dieser Ansatz den Pflegeeinrichtungen bereits bekannt ist und sich damit der Abstimmungsaufwand reduziert.

Wie auch bei der vollständig getrennten Kostenträgerschaft erfordert die Einführung dieser Finanzierungsoption nur Anpassungen auf Ebene des Landesrechts, denn die bundesrechtlichen Rahmenbedingungen sind mit §82a Abs. 3 SGB XI bereits gegeben. Konkret sind die folgenden landesrechtlichen Anpassungen vorzunehmen:

- Die Regelungen des BbgAltPflHG zur Kostenträgerschaft in der Altenpflegehilfeausbildung ist in einem neu zu fassenden Gesetz zur Pflegeassistentenausbildung oder zur generalistisch ausgerichteten Pflegehilfeausbildung (oder in eine auf einem solchen Gesetz basierenden Verordnung) zu adaptieren, in dem die Refinanzierung der Kosten der Ausbildungsvergütungen explizit zu regeln ist und ggf. eine angemessene Ausbildungsvergütung formuliert wird.
- Regelungen zur Zuständigkeit der Verwaltung des Umlagefonds und die Entwicklung eines Verwaltungsverfahrens zum Umlagefonds.
- Die Aufhebung der Richtlinie zur Finanzierung von Ausbildungsmaßnahmen zur Altenpflegehelferin und zum Altenpflegehelfer aus Haushaltsmitteln des Landes Brandenburg (Schulkosten) ist zu prüfen.

⁴⁶ Vgl. §26 Abs. 1 PfIBG.

5.3 Umlagefinanzierung

Eine Umlagefinanzierung der gesamten Ausbildungskosten, d. h., eine Beteiligung aller Krankenhäuser und aller Pflegeeinrichtungen an der Refinanzierung der Ausbildungskosten insgesamt, ist finanzierungsseitig die konsequente Kehrseite einer einheitlichen generalistischen Pflegeassistentenausbildung. Sie ist gleichwohl – wie oben beschrieben – abhängig vor allem von (noch nicht gegebenen) bundesgesetzlichen Rahmenbedingungen. Bei einer Umlagefinanzierung ist zunächst der Gesamtbetrag zu bestimmen, der erforderlich ist, um die Kosten der Ausbildung insgesamt abzudecken. Dieser Betrag wird anschließend mit Hilfe eines Umlageschlüssels auf alle beteiligten Kostenträger aufgeteilt. Damit sind zwei Größen zu bestimmen: der Gesamtbetrag der Ausbildungskosten und der Umlageschlüssel.

Es bietet sich an, die Kosten der Ausbildung bezogen auf einen einzelnen Ausbildungsfall zu bestimmen. Dabei kann entweder eine Pauschale festgesetzt werden (Pauschalbudget), oder es werden die tatsächlichen Kosten der Ausbildung zugrunde gelegt, die jedoch von Fall zu Fall unterschiedlich und ggf. in ihren drei Bestandteilen nur schwer ermittelbar sein können (Individualbudget). Eine Kombination aus beiden Ansätzen ist ebenfalls denkbar, bei der ein Teil der genannten Kostenarten pauschal und der andere individuell festgesetzt wird. Mit der Ermittlung der Kosten kann entweder eine unabhängige Einrichtung beauftragt werden, oder sie erfolgt im Rahmen eines partizipatorischen Prozesses unter Einbeziehung aller relevanten Akteure.⁴⁷ Auch kann überlegt werden sich an den vereinbarten Ausbildungskosten (Schulbudget, Praxisbudget) sowie einer Angemessenheitsdefinition zur Ausbildungsvergütung (§ 19 PflBG) der Pflegefachkraftausbildung zu orientieren. Dies hätte ggf. den Vorteil, dass die Ausbildungszahlen der Pflegeassistentenausbildung gegenüber den bisherigen Ausbildungszahlen der Pflegehilfeberufen ansteigen und damit einen weiteren Beitrag zur Fachkräftesicherung leisten. Auch könnte ein direkter Durchstieg der Assistenz- in die Fachkraftausbildung für die ausbildenden Betriebe ein finanzieller Anreiz sein.

Mithilfe des so definierten Gesamtausbildungsbudgets (Schul-/Praxiskosten und Ausbildungsvergütung) und einer Projektion zu den Ausbildungszahlen in der Pflegeassistentenausbildung lässt sich der zukünftige Finanzierungsbedarf bestimmen. Dieser Finanzierungsbedarf wird mittels eines zuvor festgelegten Schlüssels auf die einzelnen Kostenträger verteilt.

Da zur Finanzierung der generalistischen Pflegefachkraftausbildung bereits ein Umlageverfahren installiert wurde (vgl. Kapitel 4), bietet es sich an, ein mögliches landesrechtlich geregeltes Umlageverfahren zur Finanzierung einer generalistischen Pflegeassistentenausbildung in seiner Ausgestaltung eng an dieses Verfahren zu koppeln. Auf diese Weise kann auf bereits etablierte Strukturen und Prozesse zurückgegriffen werden, d. h., die Aushandlung der Ausbildungsbudgets für einer generalistische Pflegeassistentenausbildung kann mit den bestehenden Verhandlungsprozessen zur generalistischen Pflegefachkraftausbildung gekoppelt werden.

⁴⁷ Grundsätzlich sind eine regelmäßige Überprüfung und ggf. Anpassung der Budgets erforderlich, um sowohl ihre Auskömmlichkeit als auch einen effizienten Mitteleinsatz dauerhaft sicherzustellen.

Zentrale Charakteristika des Umlageverfahrens in der generalistischen Pflegefachkraftausbildung, die im Verfahren für eine generalistische Pflegeassistentenausbildung aufgegriffen werden können, sind:

- ein Pauschalbudget sowohl für die Schulkosten als auch für die Praxiskosten und ein Individualbudget für die Kosten der Ausbildungsvergütungen,
- Ermittlung der Kosten der Ausbildung in einem Verhandlungsprozess unter Einbindung aller relevanten Akteure.

Dabei wären folgende Akteure zu beteiligen:⁴⁸

- Land Brandenburg,
- Landeskrankenhausgesellschaft,
- Verbände der Träger der Pflegeeinrichtungen,
- Landesverbände der Kranken- und Pflegekassen,
- Landesausschuss des Verbandes der privaten Krankenversicherung,
- Interessenvertretung der Pflegeschulen.⁴⁹

Darüber hinaus ist perspektivisch eine (zumindest informative) Einbindung der Bundesagentur für Arbeit (BA) zu prüfen. Gegenwärtig findet ein relevanter Anteil von Pflegehilfeausbildungen im Rahmen von BA-finanzierten Umschulungen statt. Es ist denkbar, dass die Kosten dieser Umschulungen mittelfristig an die in den beschriebenen Verhandlungen festgelegten Ausbildungsbudgets angelehnt werden. In diesem Fall wären die Verhandlungen über die Ausbildungsbudgets auch für die BA von großer Bedeutung.

Die im Rahmen einer generalistischen Pflegeassistentenausbildung zu finanzierenden Tatbestände können in Anlehnung an die Anlagen 1 und 2 der Pflegeberufe-Ausbildungsfinanzierungsverordnung (PflAFinV) erfasst werden. Dabei ist zu berücksichtigen, dass darin die Kosten sowohl für Praxisanleitungen als auch für die Sachkosten der praktischen Ausbildung deutlich aufgewertet worden sind. So werden z. B. bei der Praxisanleitung die Kosten sowohl für Aus- als auch für verpflichtende Weiterbildungen berücksichtigt. Es ist davon auszugehen, dass diese Kosten der praktischen Ausbildung auch in der Ausbildung zur Pflegeassistenz anfallen, was im Vergleich zum Status quo – wie bei der Pflegefachkraftausbildung – zu einer Kostensteigerung führen dürfte.

⁴⁸ Wir gehen an dieser Stelle davon aus, dass die Träger, die heute die Kosten der Kranken- oder Altenpflegehilfeausbildung tragen (Krankenhäuser, ambulante und stationäre Pflegeeinrichtungen, Land Brandenburg), auch die Kostenträger der generalistischen Pflegeassistentenausbildung sein werden. Grundsätzlich wäre es jedoch auch denkbar, im Rahmen der Neuorganisation weitere Einrichtungen zur Übernahme von Ausbildungskosten zu verpflichten oder Institutionen, die gegenwärtig Kostenanteile tragen, von diesen zu entlasten.

⁴⁹ Die Interessenvertretung ist zwar kein Kostenträger; sie ist aber in Analogie zu § 30 Abs. 1 Satz 2 PfIBG an einer Pauschalbudgetvereinbarung der Schulkosten beteiligt.

Auf der Grundlage dieser Zahlen lässt sich das Gesamtausbildungsbudget berechnen. Ebenso wie im Ausgleichsfonds für die Pflegefachkraftausbildung ist zu empfehlen, eine Liquiditätsreserve aufzubauen, um eventuelle Abweichungen von der erwarteten Ausbildungszahl abfedern zu können. Aus dem Gesamtausbildungsbudget und der Liquiditätsreserve, ggf. ergänzt um einen Betrag für die Fondsverwaltung, ergibt sich der Gesamtfinanzierungsbedarf, der auf die beteiligten Kostenträger umzulegen ist. Für die Aufteilung der Kosten sind unterschiedliche Verfahren denkbar:

Option 1: Anlehnung an Umlageverfahren der generalistischen Pflegefachkraftausbildung

Der Umlageschlüssel für die generalistische Pflegefachkraftausbildung ist in § 33 PflBG festgelegt. Er basiert auf der Kostenstruktur in den Pflegefachkraftausbildungen vor Einführung des generalistischen Ausbildungsgangs und beträgt rund 57,2 % für die Krankenhäuser, 30,2 % für die ambulanten und stationären Pflegeeinrichtungen, 8,9 % für das Land Brandenburg und 3,6 % für die soziale und private Pflegeversicherung. Für den Einsatz dieses Umlageschlüssels spricht, dass sich damit die Verfahren einer landesrechtlich geregelten Fondsfinanzierung der Pflegeassistentenausbildung und das Umlageverfahren des bundesrechtlich geregelten Umlageverfahrens der Pflegefachkraftausbildung parallelisieren ließen. Damit könnten die Verhandlungsprozesse für die Finanzierung der Pflegefachkraft- und der Pflegeassistentenausbildung zwar inhaltlich getrennt, aber gleichwohl in einem Verfahrensschritt zusammengeführt werden. Allerdings ist davon auszugehen, dass der genannte Umlageschlüssel zur Finanzierung der Pflegefachkraftausbildung die Kostenstruktur in der Pflegehilfeausbildung zwar näherungsweise abbildet, dieser aber nicht notwendigerweise entspricht. Ein weiterer Nachteil besteht darin, dass der Umlageschlüssel dauerhaft fixiert würde. Veränderungen in den Kostenstrukturen, z. B. aufgrund einer veränderten Verteilung der Schülerinnen und Schüler auf die beiden Rechtskreise des SGB V und des SGB XI, werden so nicht berücksichtigt.

Option 2: fixe Verteilung anhand der gegenwärtigen Kostenstruktur

Der Umlageschlüssel in der generalistischen Pflegefachkraftausbildung wurde anhand der Kostenstruktur zum Zeitpunkt ihrer Einführung bestimmt. Dieses Vorgehen ist auch für den Umlageschlüssel in der generalistischen Pflegeassistentenausbildung denkbar. Hierzu ist es erforderlich, die aktuelle Kostenstruktur in der Kranken- bzw. Altenpflegehilfeausbildung zu erfassen. Dies kann in Anlehnung an die Anlagen 1 und 2 PflAFinV erfolgen. Im Ergebnis würden dann folgende Informationen vorliegen:

Tabelle 7: gegenwärtige Kostenstruktur

	Krankenpflege- hilfe	Altenpflege- hilfe	Gesamtbetrag (je Kostenart)
Schulskosten	Betrag A	Betrag D	A + D
Praxiskosten	Betrag B	Betrag E	B + E
Ausbildungsvergütung	Betrag C	Betrag F	C + F
Gesamtausbildungskosten	A + B + C	D + E + F	A + B + C + D + E + F

Quelle: Eigene Darstellung.

Anhand dieser Daten lassen sich die Anteile der einzelnen Kostenarten an den gesamten Ausbildungskosten berechnen. Tabelle 8 enthält die Formeln für die Berechnung der Umlageschlüssel unter der Annahme, dass die Zuordnung der Kostenarten zu den Kostenträgern bestehen bleibt. Dabei werden zwei Fälle unterschieden: In Variante A übernimmt das Land Brandenburg einen variablen Anteil an den Ausbildungskosten, in Variante B zahlt das Land wie bisher einen Festbetrag (Betrag X), um die Schulskosten im SGB XI-Bereich abzudecken, d. h., die Finanzierung der Schulen im Bereich Altenpflege wird vom Umlageverfahren ausgenommen. In diesem Fall reduziert sich der Betrag, den die anderen Kostenträger refinanzieren müssen.

Tabelle 8: Umlageschlüssel

Kostenträger	Umlageschlüssel (Variante A)	Umlageschlüssel (Variante B)
Krankenhäuser	$\frac{A + B + C}{A + B + C + D + E + F}$	$\frac{A + B + C}{A + B + C + D + E + F - X}$
Pflegeeinrichtungen	$\frac{D + E}{A + B + C + D + E + F}$	$\frac{D + E}{A + B + C + D + E + F - X}$
Land Brandenburg	$\frac{F}{A + B + C + D + E + F}$	X

Ein Vorteil dieses Vorgehens gegenüber Option 1 ist, dass die Kosten auf Basis der tatsächlichen Kostenstruktur in der Alten- bzw. Krankenpflegehilfeausbildung verteilt werden. Der Umlageschlüssel, der sich daraus ergibt, wird allerdings aller Voraussicht nach von den in § 33 PfIBG für die generalistische Pflegefachkraftausbildung festgelegten Anteilen abweichen. Dies könnte eine weitgehende Parallelität der beiden Umlageverfahren erschweren. Ein weiterer Nachteil des Vorgehens ist, dass der Umlageschlüssel auf der Grundlage der Kostenstruktur vor bzw. bei Einführung der generalistischen Pflegeassistentenausbildung im Land Brandenburg bestimmt wird. Hierbei handelt es sich um eine Momentaufnahme, die sich im Laufe der Zeit ändern kann.

Option 3: variable Verteilung anhand jährlich zu erhebender Kosten der Ausbildung

Um Veränderungen in der Kostenstruktur Rechnung zu tragen, könnte der Umlageschlüssel auch jährlich neu bestimmt werden. Wie oben beschrieben, besteht der erste Schritt des Umlageverfahrens in der Erfassung der Budgets für die einzelnen Arten der Ausbildungskosten. Im Ergebnis liegen somit jedes Jahr Informationen zur Kostenstruktur, differenziert nach Rechtskreisen und Kostenarten, vor (vgl. obenstehende Tabelle 7). Das Vorgehen zur Bestimmung des Umlageschlüssels, das unter Option 2 skizziert wurde, kann somit jährlich durchgeführt werden und so jedes Jahr individuelle Umlageschlüssel bestimmt werden, die die jeweils aktuelle Kostenstruktur widerspiegeln.

Der Vorteil gegenüber einer fixen Verteilung (Option 2) liegt darin, dass Veränderungen in den Kostenstrukturen, etwa aufgrund einer veränderten Verteilung der Schülerinnen und Schüler auf die beiden Rechtskreise, unmittelbar im Umlageschlüssel berücksichtigt werden.⁵⁰ Ein Nachteil ist, dass die Anteile jährlich neu berechnet werden müssen. Da die notwendigen Daten für diese Berechnung aber in jedem Fall erhoben werden müssen, um das Gesamtausbildungsbudget zu bestimmen, dürfte sich der Mehraufwand in Grenzen halten.

Option 4: Verteilung anhand des zukünftigen Nutzens der Ausbildung

Die bislang dargestellten Optionen basieren auf einer Verknüpfung der Kostenträgerschaft mit den tatsächlich anfallenden Kosten und damit implizit mit den Schülerzahlen im jeweiligen Rechtskreis. Es ist allerdings zu bedenken, dass der effektive Nutzen der Ausbildung, nämlich die Verfügbarkeit von Personal, nicht notwendigerweise dem Rechtskreis zugutekommt, in dem die Ausbildung absolviert wurde. Vielmehr ist zu erwarten, dass es – gerade auch aufgrund der generalistischen Ausrichtung der Assistenzausbildung – zu Wechseln zwischen Kranken- und Altenpflege kommen kann. Eine Aufteilung der Ausbildungskosten auf die beiden Rechtskreise anhand der Entstehung der Kosten ist daher im Hinblick auf den langfristigen Nutzen der Ausbildung voraussichtlich nicht sachgerecht.

Für eine sachgerechtere Aufteilung wäre eine Projektion erforderlich, wie sich die ausgebildeten Pflegeassistentinnen und -assistenten mittelfristig auf die beiden Rechtskreise verteilen werden. Wegen der (noch) bestehenden Lohnunterschiede zwischen den beiden Bereichen der Kranken- und der Altenpflege liegen gegenwärtig eher Wechsel von Pflegeassistenten von der Alten- in die Krankenpflege nahe als umgekehrt. Allerdings wird mittelfristig ein deutlich stärkerer Anstieg des Arbeitskräftebedarfs im Alten- als im Krankenpflegebereich prognostiziert. Sollte dieser mit einem Anstieg des Lohnniveaus und / oder einer sonstigen Steigerung der Attraktivität der Arbeitsbedingungen einhergehen, könnte sich die Richtung der Wechsel umkehren. Eine zuverlässige und von allen Verhandlungspartnern getragene Projektion zur

⁵⁰ Die Entwicklung der Anzahl der Auszubildenden in den beiden Pflegehilfesausbildungsgängen in den letzten Jahren (vgl. Tabelle 1 auf Seite 9) hat gezeigt, dass sich die Anzahl der Auszubildenden im Vergleich der einzelnen Jahre nicht unerheblich voneinander unterscheidet.

langfristigen Verteilung der Pflegeassistentinnen und Pflegeassistenten auf die beiden Rechtskreise zu erarbeiten, stellt die zentrale Herausforderung dieses Umlageverfahrens dar.

Die Aufteilung der einem Kostenträger zugewiesenen Kosten auf die einzelnen Einrichtungen erfolgt in der generalistischen Pflegefachkraftausbildung bei den Krankenhäusern anhand der prognostizierten Anzahl der stationären und teilstationären Fälle. Bei den ambulanten Pflegeeinrichtungen wird ihr jeweiliger Anteil an den insgesamt im Vorjahr im Land Brandenburg abgerechneten Pflegeleistungen (in Punkten oder Zeitwerten) zugrunde gelegt. Bei stationären Pflegeeinrichtungen wiederum bildet ihr jeweiliger Anteil an den insgesamt in Brandenburg vorzuhaltenden Pflegefachkräften (in Vollzeitäquivalenten) die Grundlage. Alle Einrichtungen refinanzieren ihre Kosten über einen Zuschlag zum Pflegesatz, der im Rahmen der Verhandlungen mit den Krankenkassen bzw. der Pflegekasse individuell festgelegt wird. Diese Methodik kann für eine generalistische Pflegeassistentenausbildung grundsätzlich übernommen werden.

Der Vorteil der Umlagefinanzierung einer generalistischen Pflegeassistentenausbildung besteht darin, dass auf diese Weise erstmals alle Einrichtungen (Krankenhäuser und Pflegeeinrichtungen), die potenziell vom Vorhandensein zusätzlichen Personals profitieren, an der Finanzierung der Ausbildung beteiligt werden. Dies ist besonders im Rechtskreis des SGB XI von Bedeutung: Hier führt die Refinanzierung der Mehrkosten der Ausbildung über den Pflegesatz gegenwärtig zu einer Erhöhung des Eigenanteils der Pflegebedürftigen und damit zu einer nachteiligen Marktposition der ausbildenden Einrichtungen.

Einen organisatorischen Vorteil bildet die Tatsache, dass die generalistische Pflegefachkraftausbildung bereits über eine Umlage finanziert wird. Dadurch existieren Strukturen und Prozesse, an die eine Umlagefinanzierung der generalistischen Pflegeassistentenausbildung anknüpfen kann, auch wenn institutionell eine strikte Trennung der beiden Finanzierungsstrukturen sichergestellt sein muss.⁵¹

Es ist jedoch zu bedenken, dass im Unterschied zur Pflegefachkraftausbildung die zukünftige Pflegeassistentenausbildung sowie ihre Finanzierungsstrukturen landesrechtlich geregelt werden. Da Landesrecht Bundesrecht untergeordnet ist⁵², müssen alle landesrechtlichen Regelungen mit Bundesrecht vereinbar sein. Eine Umlagefinanzierung der Ausbildung ist jedoch in den relevanten Rechtstexten (SGB V und XI sowie KHG) bislang nicht explizit vorgesehen. Es bleibt zu prüfen, ob sie mit den bestehenden bundesrechtlichen Regelungen vereinbar ist oder von diesen ausgeschlossen wird. Ist dies der Fall, so sind für die Einführung einer Umlagefinanzierung Anpassungen im SGB V, SGB XI und im KHG erforderlich. Anschließend muss ein Umlageverfahren im Rahmen eines neu zu fassenden Gesetzes zur Pflegeassistentenausbildung landesrechtlich verankert werden.

⁵¹ Vgl. §26 Abs. 1 PfIBG

⁵² Vgl. Art. 31 GG: „Bundesrecht bricht Landesrecht“

6 Empfehlungen

Unsere Empfehlungen zur Ausgestaltung der Finanzierung einer generalistischen Pflegeassistentenausbildung im Land Brandenburg sind von den folgenden drei Prämissen geleitet:

1. Die Einführung des neuen Ausbildungsganges sollte nach Möglichkeit zeitnah beginnen. Es ist davon auszugehen, dass dieses vermutlich frühestens zum Oktober des Ausbildungsjahres 2022/2023 möglich ist. Nicht kalkulierbare Verzögerungen können sich allein schon aufgrund der bundesrechtlichen Entscheidungskompetenz zu den notwendigen gesetzlichen Rahmenbedingungen der Finanzierung ergeben.
2. Vor dem Hintergrund des aktuellen und prognostizierten Fach- und Arbeitskräftemangels in der Pflege soll die Ausgestaltung des neuen Ausbildungsgangs und insbesondere seiner Refinanzierungsstrukturen den Pflegeeinrichtungen Anreize zur Ausbildungsbeteiligung setzen bzw. Nachteile einer Ausbildungsbeteiligung minimieren.
3. Idealerweise sollte ein einheitlicher generalistischer Ausbildungsgang auch auf einer einheitlichen Finanzierungsgrundlage basieren. In diesem Zusammenhang ist insbesondere von Bedeutung, dass gegenwärtig eine generelle Umlagefinanzierung der Ausbildungskosten für die Pflegeassistentenberufe in all ihren drei Bestandteilen weder im SGB V noch im SGB XI vorgesehen ist. Lediglich der § 82a Abs. 3 SGB XI ermöglicht auf Landesebene die Einführung einer Umlagefinanzierung der Kosten der Ausbildungsvergütungen im Bereich der Alten- bzw. Langzeitpflegeassistenz.

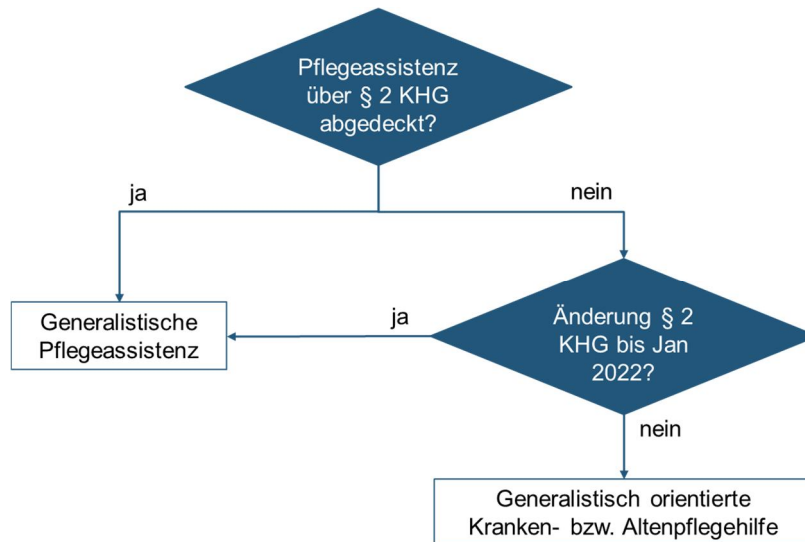
6.1 Empfehlungen zur inhaltlichen Ausgestaltung

Da die curriculare Ausgestaltung des neuen Ausbildungsgangs nicht Gegenstand dieses Gutachten ist⁵³, sei an dieser Stelle nur auf Wechselwirkungen zwischen der inhaltlichen Anlage der Berufsausbildung und ihren Finanzierungsstrukturen hingewiesen: Wie in Kapitel 5 erläutert, wird in § 2 KHG bislang nur den Beruf der/des Krankenpflegehelfer/in, nicht aber der einer Pflegeassistentin genannt. In Abstimmung mit den brandenburgischen Landesverbänden der Kranken- und Pflegekassen sowie mit dem Landesausschuss des Verbandes der privaten Krankenversicherung wird zu klären sein, ob die Berufsbezeichnung „Pflegeassistent/in“ als deckungsgleich mit dem in § 2 KHG genannten Beruf der „Krankenpflegehelfer/in“ betrachtet wird. Sollte dies nicht der Fall sein, so können die auf die Krankenhäuser entfallenden Kosten einer Ausbildung zur Pflegeassistentin nicht über das KHG refinanziert werden. In diesem Fall kann eine generalistische Pflegeassistentenausbildung unter dieser Bezeichnung nur nach Änderung des § 2 KHG eingeführt werden. Sollte eine solche Änderung bis Anfang 2022 nicht zu

⁵³ Das von der Landesregierung Brandenburg geförderte Projekt Neksa („Neu kreieren statt addieren“ – die neue Pflegausbildung im Land Brandenburg curricular gestalten) der Brandenburgischen Technischen Universität Cottbus – Senftenberg unterstützt im Rahmen eines Teilprojektes auch die curriculare Entwicklungsarbeit bezogen auf eine zukünftige Pflegeassistentenausbildung.

erwarten sein, besteht – wie Beispiele aus anderen Bundesländern zeigen – eine Variante darin, zunächst generalistisch orientierte Pflegehilfeausbildung in weiterhin zwei getrennten Ausbildungsgängen in der Krankenpflegehilfe und der Altenpflegeassistenz mit entsprechend differenzierten Berufsbezeichnungen einzuführen (vgl. Abbildung 1). Die gesetzliche Verankerung wiederum kann dabei in einem Berufsgesetz erfolgen.

Abbildung 1: Prüfung der notwendigen Voraussetzungen für die Einführung einer generalistischen Pflegeassistenz lt. KHG



Eine Brücke zwischen der inhaltlichen und finanzierungsseitigen Ausgestaltung einer künftigen Pflegeassistenzausbildung bildet die Dauer der Ausbildung mit ihren verschiedenen Implikationen in Bezug auf eine entsprechende Finanzierung. Wie die Ländersteckbriefe zeigen, haben sich die Länder hinsichtlich der Dauer der künftigen Pflegeassistenzausbildung sehr unterschiedlich entschieden: Die Ausbildungsgänge haben eine Dauer von 12 Monaten wie in den Ländern Hessen und NRW über – wie in Berlin geplant – 18 Monate bis hin zu 23 Monaten wie im Saarland oder maximal 24 Monaten wie im Land Bremen. Dabei werden in den Ländersteckbriefen auch die Überlegungen der Länder reflektiert, die sie bewogen haben, sich für die eine oder andere Dauer der Ausbildung zu entscheiden. Hervorzuheben sind an dieser Stelle vor allem die Überlegungen hinsichtlich der Erreichbarkeit verschiedener Zielgruppen von ausbildungsinteressierten Personen. Alle Ausbildungsgänge erfüllen – unabhängig von der gewählten Zeitdauer – die im bereits erwähnten Eckpunktepapier definierten Voraussetzungen, um anschlussfähig an die neue Pflegefachkraftausbildung zu sein.

6.2 Empfehlungen zu den Finanzierungsstrukturen

Bei der Bewertung der dargestellten Finanzierungsoptionen sind zunächst zwei Aspekte gegeneinander abzuwägen:

1. **Wettbewerbsnachteile** bei Ausbildungsaktivitäten: Inwieweit haben ausbildende Pflegeeinrichtungen einen Wettbewerbsnachteil gegenüber nicht ausbildenden Einrichtungen?

2. **Umsetzungsaufwand:** Wie groß ist der (vor allem zeitliche) Aufwand für sämtliche an der Novellierung einer Pflegehilfeausbildung zu beteiligenden Akteure, um die entsprechende Finanzierungsoption im Land Brandenburg einzuführen?

Darüber hinaus lassen sich aber auch noch weitere Aspekte bei der Abwägung heranziehen:

3. **Ausbildungsplatzmangel in der Pflegehilfe:** Besteht ein Mangel an Ausbildungsplätzen, die es zu verhindern oder zu beseitigen gilt?
4. **Personalmangel in der Pflegehilfe:** Besteht ein quantitativer und qualitativer Personalmangel in der Pflegehilfe, den es zu beseitigen gilt?
5. **Attraktivität der Pflegehilfeausbildung:** Kann die Attraktivität des Ausbildungsberufs nur durch bestimmte Finanzierungsstrukturen gesteigert werden oder gibt es auch andere Instrumente, mit denen sich die Attraktivität des Ausbildungsberufs steigern lässt?

In Hinblick auf die Anreize für eine Ausbildungsbeteiligung aller Einrichtungen in der Langzeitpflege stellt die Umlagefinanzierung der Pflegeassistentenausbildung ohne Zweifel langfristig die beste Lösung dar. In diesem Fall würden alle Krankenhäuser und alle Pflegeeinrichtungen die Kosten der Ausbildung tragen; unabhängig davon, ob sie selbst ausbilden oder nicht. Der Mehraufwand, der durch eine Beteiligung an der Ausbildung entsteht, wird dadurch geringer. Vor dem Hintergrund des hohen (und perspektivisch weiter steigenden) Personalbedarfs auch im Bereich der Pflegeassistenz ist dieser Effekt ausgesprochen relevant.⁵⁴

Allerdings erfordert eine Umlagefinanzierung sowohl umfassende Abstimmungsprozesse als auch rechtliche Anpassungen, in erster Linie auf Bundesebene, aber entsprechend auch auf Landesebene. Daher ist nicht davon auszugehen, dass diese Finanzierungsoption kurzfristig implementiert werden kann. Es wird jedoch die möglichst zeitnahe Einführung einer generalistischen Pflegeassistentenausbildung angestrebt. Vor diesem Hintergrund empfehlen wir ein zweistufiges Vorgehen (vgl. Abbildung 2):

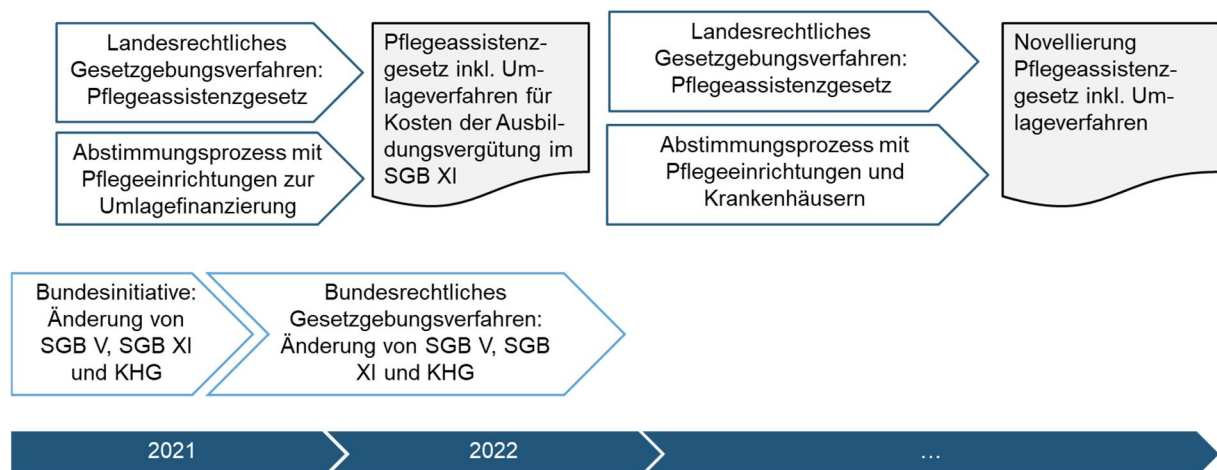
Um die zeitnahe Einführung einer Pflegeassistentenausbildung sicherstellen zu können, die den Anforderungen des Eckpunktepapiers zur Anschlussfähigkeit an die generalistische Pflegefachkraftausbildung entspricht, sollte zunächst eine Finanzierung mit getrennter Kostenträgerschaft fortgeführt werden. Um die bestehenden Wettbewerbsnachteile durch die betriebliche Ausbildung im Rechtskreis des SGB XI zu reduzieren, sollte dabei die Möglichkeit einer Umlagefinanzierung der Kosten der Ausbildungsvergütung nach § 82a Abs. 3 SGB XI geprüft werden. Dabei sollte sowohl geprüft werden, ob die dafür notwendigen Schritte innerhalb der vorhandenen Zeit abgeschlossen werden können als auch welche Auswirkungen die im Rahmen einer Pflegereform 2021 geplante Deckelung der Eigenbeiträge der Heimbewohnerinnen

⁵⁴ Vgl. auch Rothgang et al. (2020): Entwicklung eines wissenschaftlich fundierten Verfahrens zur einheitlichen Bemessung des Personalbedarfs in Pflegeeinrichtungen nach qualitativen und quantitativen Maßstäben gemäß § 113c SGB XI (PeBeM), Bremen.

und -bewohner in einer Höhe von 700 Euro auf die Refinanzierung der Kosten in den Langzeitpflegeeinrichtungen insgesamt haben können.

Mittel- bis längerfristig ist die Einführung einer generellen Umlagefinanzierung in der Pflegeassistentenausbildung zu empfehlen. Diese würde sämtliche finanziellen Wettbewerbsnachteile der betrieblichen Ausbildung im Rechtskreis des SGB XI beseitigen und damit die Anreize zur Ausbildungsbeteiligung in einem Bereich mit hohem prognostizierten Fach- und Arbeitskräftebedarf verstärken. Eine solche Umlagefinanzierung könnte an den bereits bestehenden Pflegefonds in der Pflegefachkraftausbildung administrativ angelehnt werden, ohne dass sie mit diesem Fonds „verschmolzen“ wird. Beide Prozesse könnten jedoch parallelisiert und buchhalterisch gleichwohl sauber getrennt werden. Das würde eine nicht unerhebliche Minimierung des Aufwands für alle Krankenhäuser und alle Pflegeeinrichtungen bedeuten.

Abbildung 2: zweistufiges Verfahren bei der Gestaltung der Finanzierung der Pflegeassistentenausbildung



6.3 Erforderliche Beteiligungsprozesse und Umsetzungsschritte

Um die neue Pflegeassistentenausbildung und die entsprechenden Gesetze und Rechtsverordnungen auf den Weg zu bringen, sind vom Grundsatz her zwei Prozesse parallel zu gestalten: zum einen der Abstimmungsprozess zwischen den beteiligten Akteuren und Landesressorts sowie zum anderen der Gesetzgebungsprozess selbst und seine Vorbereitung.

Auf der **Ebene der Beteiligungsprozesse** ist zunächst mit den Abstimmungsprozessen zwischen den zu beteiligenden Akteuren im Land Brandenburg zu beginnen, um deren fachliche Kompetenzen zu berücksichtigen und in den Erarbeitungsprozess einfließen zu lassen. An diese informellen Abstimmungsprozesse schließt sich ein festgelegtes Abstimmungsverfahren innerhalb der Landesregierung sowie die parlamentarische Befassung an.

Auf der **Ebene des Gesetzgebungsverfahrens** sind ebenfalls mehrere Arbeitsschritte zu berücksichtigen. Zunächst geht es um vorbereitende Arbeiten wie die Erstellung der Gesetzesentwürfe und der Entwürfe für die Verordnungstexte. Dazu gehören in erster Linie das Berufsgesetz und eine neue Ausbildungs- und Prüfungsverordnung. Parallel ist zu prüfen, welche

weiteren Gesetze und Verordnungen von den geplanten Änderungen z. B. auch indirekt betroffen sind – wie z. B. die Verordnung zur Anpassung der staatlichen Schulanerkennung und Schulaufsicht für die Ausbildung in den Pflegeberufen oder die Richtlinie zur Finanzierung von Ausbildungsmaßnahmen im Beruf zur Altenpflegerin und zum Altenpfleger oder zur Altenpflegehelferin und zum Altenpflegehelfer aus Haushaltsmitteln des Landes Brandenburg.

Dieser Arbeitsschritt schließt mit der Vorlage der Entwürfe für die Gesetzes- und Verordnungstexte ab, welche dann der weiteren Befassung durch die Landesregierung und das Parlament unterliegen.

Ausgewählte Dokumenten- und Literaturquellen

Ausgewählte Literaturquellen

- Amt für Statistik Berlin-Brandenburg (2020): Krankenhäuser im Land Brandenburg 2018, Teil I: Grunddaten: Anzahl der Krankenhäuser, Sachliche und personelle Ausstattung, Statistischer Bericht A IV 2 – j / 18, Potsdam, 2020.
- ASMK Baden-Württemberg (2020): Externes Ergebnisprotokoll der 97. Konferenz der Ministerinnen und Minister, Senatorinnen und Senatoren für Arbeit und Soziales der Länder am 26. November 2020 als Videokonferenz.
- Bundesagentur für Arbeit (2019): Förderung der beruflichen Weiterbildung (Monatszahlen), Nürnberg, Dezember 2019.
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend; Bundesministerium für Gesundheit (2016): Bekanntmachung der von der 89. Arbeits- und Sozialministerkonferenz 2012 und der 86. Gesundheitsministerkonferenz 2013 als Mindestanforderungen beschlossenen „Eckpunkte für die in Länderzuständigkeit liegenden Ausbildungen zu Assistenz- und Helferberufen in der Pflege“, Bonn, 29. Januar 2016.
- Bundesverband Lehrende Gesundheits- und Sozialberufe (2019): Pflegehilfs- und Assistenzausbildungen. Ordnungsmittel der Länder, Stand: Februar 2019.
- Fortschreibung des Dritten Krankenhausplanes des Landes Brandenburg – Stand: 18. Juni 2013, In: Amtsblatt für Brandenburg, 24. Jahrgang, Nr. 34, Potsdam, den 14. August 2013, S. 2111-2218; zuletzt geändert durch: Erste Änderung der Fortschreibung des Dritten Krankenhausplanes des Landes Brandenburg, In: Amtsblatt für Brandenburg, 27. Jahrgang, Nr. 7, Potsdam, den 24. Februar 2016, S. 183-200.
- Institut SÖSTRA (2019): Erarbeitung einer empirischen Methode zur Bestimmung des aktuellen und mittelfristigen Fachkräftebedarfs in der Pflege in Berlin auf Basis vorhandener Datenlagen. Bericht. Berlin, März 2019.
- Institut SÖSTRA (2016): Landesprojekt Theorie-Praxis-Transfer in der Ausbildung in den Pflegeberufen. Abschlussbericht, Berichte aus der Pflege, Nr. 28, Mainz, Mai 2016.
- Jürgensen, Anke (2019): Pflegehilfe und Pflegeassistenz. Ein Überblick über die landesrechtlichen Regelungen für die Ausbildung und den Beruf, Bonn, 2019.
- Krankenhausgesellschaft Nordrhein-Westfalen e. V., Verbände der Kostenträger (2020): Vereinbarung über die Höhe des Ausbildungszuschlags für das Jahr 2021 nach § 17 a Absatz 5 Satz 1 Nr. 2 KHG in Verbindung mit der Vereinbarung vom 20.12.2007 zu § 17 a Absatz 5 Satz 1 Nr. 1 bis 3 KHG.
- Landesamt für Soziales und Versorgung (2020): Gutachten zur Finanzierung einer generalistischen Pflegeassistenzausbildung. Leistungsbeschreibung, Stand: 28.08.2020.
- Landesamt für Soziales und Versorgung (2019): Veröffentlichung des gesamten Finanzierungsbedarfs- und der Finanzierungsanteile der Krankenhäuser und Pflegeeinrichtungen für das Jahr 2020 sowie Veröffentlichung der vereinbarten Pauschalen und Differenzierungskriterien der Pflegeausbildung gemäß Pflegeberufegesetz im Land Brandenburg. In: Amtsblatt für Brandenburg, Potsdam, 18. September 2019, Nr. 37, S. 925-926.

- Ministerium für Soziales, Integration und Verbraucherschutz des Landes Brandenburg, Referat 27 (2020): Faktenblatt – Reform der Pflegeberufe, Potsdam.
- Ministerium für Soziales, Integration und Verbraucherschutz des Landes Brandenburg (2020): Informationsschreiben zur „Angemessenheit“ der Ausbildungsvergütung. Generalistische Pflegeausbildung, Potsdam, 12. Juni 2020.
- Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit Frauen und Familie (Hrsg.) (2019): Finanzierung der Pflegeausbildung nach dem Pflegeberufegesetz.
- o. V. (2020): Synopse Länderabfrage vom 26. Juni 2020. GMK Umlaufbeschluss zur Änderung KHG – generalistische Helferausbildung, o. O.
- o. V. (2020): Länderumfrage Juni 2020 (Aktualisierung August 2020). Ergebnisse der Länderumfrage zur generalistischen Helferausbildung vom Juni 2020, o. O.
- Rahmenvereinbarung gemäß § 17a Abs. 2 Nr. 1 KHG zwischen dem GKV-Spitzenverband, Berlin und dem Verband der privaten Krankenversicherungen, Köln gemeinsam und einheitlich sowie der Deutschen Krankenhausgesellschaft, Berlin. Anlage 1, Berlin, Köln, den 25. Februar 2009.
- Rothgang et al. (2020): Entwicklung eines wissenschaftlich fundierten Verfahrens zur einheitlichen Bemessung des Personalbedarfs in Pflegeeinrichtungen nach qualitativen und quantitativen Maßstäben gemäß § 113c SGB XI (PeBeM), Bremen.
- Vdek. Verband der Ersatzkassen, Abteilung Stationäre Versorgung / Abteilung Gesundheit (2019): Übersicht der Pauschalen nach § 30 PfIBG, Stand: 25. September 2019.
- Vdek. Verband der Ersatzkassen (2020): Eckpunkte der beabsichtigten Pflegereform. Bewertung durch den vdek, Berlin, 13. November 2020.
- Verband der Privaten Krankenversicherung (2020): Eckpunkte zur Pflegereform setzen falsche Prioritäten, Berlin, 11. November 2020.
- Vincentz Network (2020): Verhandlungen über Flächentarif in der Pflege derzeit ausgesetzt, In: Altenheim. Lösungen fürs Management, Hannover, 6. April 2020.

Gesetzes- und Verordnungstexte

Bundesebene

- Entwurf eines Gesetzes zum ordnungspolitischen Rahmen der Krankenhausfinanzierung ab dem Jahr 2009 (Krankenhausfinanzierungsreformgesetz – KHRG), In: Deutscher Bundestag, Drucksache 16/10807 vom 7. November 2008.
- Gesetz über die Pflegeberufe (Pflegeberufegesetz – PfIBG) vom 17. Juli 2017. Stand: Zuletzt geändert durch Art. 9 des Gesetzes vom 19. Mai 2020 (BGBl. I S. 1018).
- Gesetz über die Berufe in der Altenpflege (Altenpflegegesetz – AltPflG) in der Fassung der Bekanntmachung vom 25. August 2003 (BGBl. I S. 1690), zuletzt geändert durch Artikel 12b des Gesetzes vom 17. Juli 2009 (BGBl. I S. 1990).
- Gesetz über die Entgelte für voll- und teilstationäre Krankenhausleistungen (Krankenhausentgeltgesetz – KHEntgG) vom 23. April 2002, Stand: Zuletzt geändert Art. 2 G v. 22.12.2020 I 3299.
- Gesetze zum ordnungspolitischen Rahmen der Krankenhausfinanzierung (Krankenhausfinanzierungsreformgesetz – KHRG) vom 17. März 2009, In: Bundesgesetzblatt Jahrgang 2009 Teil I Nr. 15

Gesetz zur Reform der Pflegeberufe (Pflegeberufereformgesetz – PflBRefG) vom 07.07.2017, In: Bundesgesetzblatt Jahrgang 2017 Teil 1 Nr. 49.

Gesetz zur wirtschaftlichen Sicherung der Krankenhäuser und zur Regelung der Krankenhauspflegesätze (Krankenhausfinanzierungsgesetz – KHG) in der Fassung der Bekanntmachung vom 10. April 1991 (BGBl. I S. 886), das zuletzt durch Artikel 2a des Gesetzes vom 22. Dezember 2020 (BGBl. I S. 3299) geändert worden ist.

Sozialgesetzbuch (SGB III) Drittes Buch. Arbeitsförderung, Stand: Zuletzt geändert durch Art. 2b G vom 14.10.2020 I 2112.

Sozialgesetzbuch (SGB V) Fünftes Buch. Gesetzliche Krankenversicherung. Stand: Zuletzt geändert durch Art. 311 V vom 19.6.2020 I 1328.

Sozialgesetzbuch (SGB XI) Elftes Buch. Soziale Pflegeversicherung, Stand: Zuletzt geändert durch Art. 3 G vom 23.10.2020 I 2220.

Verordnung zur Regelung der Krankenhauspflegesätze (Bundespfllegesatzverordnung BPflV) in der Fassung der Bekanntmachung vom 26. September 1994. Stand: Zuletzt geändert durch Art. 3 G v. 14.10.2020 I 2115.

Verordnung über die Finanzierung der beruflichen Ausbildung nach dem Pflegeberufegesetz sowie zur Durchführung statistischer Erhebungen (Pflegeberufe-Ausbildungsfinanzierungsverordnung - PflAFinV) vom 02. Oktober 2018 (BGBl. I S 1622).

Landesebene

Land Berlin

Ausbildungs- und Prüfungsordnung für den Beruf der Gesundheits- und Krankenpflegehelferin und des Gesundheits- und Krankenpflegehelfers (KPH-APrO) vom 10. August 2016, In: GVBl. 2016

Gesetz über den Beruf der Gesundheits- und Krankenpflegehelferin und des Gesundheits- und Krankenpflegehelfers im Land Berlin (Berliner Krankenpflegehilfegesetz – BlnKPHG) vom 4. Februar 2016, § 8 Dauer und Struktur der Ausbildung, In: Gesetz- und Verordnungsblatt, Berlin, 16. Februar 2016

Land Brandenburg

Gesetz zur Änderung des Brandenburgischen Berufsqualifikationsfeststellungsgesetzes und zur Änderung weiterer Gesetze, Potsdam, 17. Dezember 2015.

Gesetz zur Entwicklung der Krankenhäuser im Land Brandenburg (Brandenburgisches Krankenhausentwicklungsgesetz – BbgKHEG), Potsdam, 8. Juli 2009.

Ministerium für Soziales, Gesundheit, Integration und Verbraucherschutz des Landes Brandenburg (2020): Verordnung zur Anpassung der staatlichen Schulanerkennung und Schulaufsicht für die Ausbildung in den Pflegeberufen, Potsdam, 24. Februar 2020.

Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Frauen und Familie des Landes Brandenburg (2019): Zweite Änderung der Richtlinien des Ministeriums für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Frauen und Familie zur Finanzierung von Ausbildungsmaßnahmen im Beruf zur Altenpflegerin und zum Altenpfleger oder zur Altenpflegehelferin und zum Altenpflegehelfer aus Haushaltsmitteln des Landes Brandenburg. Erlass des Ministeriums für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Frauen und Familie vom 28. Mai 2019.

Ministerium für Arbeit, Soziales, Frauen und Familie des Landes Brandenburg (2012): Ausbildungs- und Prüfungsverordnung für den Beruf der Altenpflegehelferin und des Altenpflegehelfers im Land Brandenburg (Altenpflegehilfe-Ausbildungs-Prüfungsverordnung – AltPflHilfeAPrV), Potsdam, 27. April 2012.

Ministerium für Arbeit, Soziales, Frauen und Familie des Landes Brandenburg (2009): Gesetz über den Beruf der Altenpflegehelferin und des Altenpflegehelfers im Land Brandenburg (Brandenburgisches Altenpflegehilfegesetz – BbgAltPflHG), Potsdam, 27. Mai 2009.

Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Frauen und Familie des Landes Brandenburgs (2004): Gesetz über den Beruf der Gesundheits- und Krankenpflegehelferin und des Gesundheits- und Krankenpflegehelfers im Land Brandenburg (Brandenburgisches Krankenpflegehilfegesetz – BbgKPHG), Potsdam, 26. Mai 2004, In: Gesetz- und Verordnungsblatt für das Land Brandenburg, Teil I, Potsdam, 28. Mai 2004, S. 244-248.

Richtlinie des Ministeriums für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Frauen und Familie zur Finanzierung von Ausbildungsmaßnahmen im Beruf zur Altenpflegerin und zum Altenpfleger oder zur Altenpflegehelferin und zum Altenpflegehelfer aus Haushaltsmitteln des Landes Brandenburg vom 8. August 2017.

Land Bremen

Verordnung über die Berufsfachschule für Pflegeassistenten“ vom 24. Oktober 2016 (Brem. GBl. 2016.)

Bremisches Gesetz über die generalistisch ausgerichtete Gesundheits- und Krankenpflegehilfe“ vom 3. September 2013 (Brem. GBl. 2013, 485), zuletzt mehrfach geändert, Anlagen 1 und 2 neu gefasst durch Artikel 1 des Gesetzes vom 4. September 2018 (Brem. GBl. S. 403) sowie die „Verordnung über die Ausbildung und Prüfung in der generalistisch ausgerichteten Gesundheits- und Krankenpflegehilfe“ vom 7. Februar 2014 (Brem. GBl. 2014, S. 125), zuletzt §§ 7, 8, 9 und 16 geändert durch Verordnung vom 4. Februar 2019 (Brem. GBl. S. 29).

Hessen

Gesetz zur Änderung des Hessischen Altenpflegegesetzes sowie zur Änderung der Pflegeschulen-Statistik-Verordnung. Gesetzentwurf der Landesregierung, In: Hessischer Landtag Drucksache 20/2966 vom 10. Juni 2020.

Hessisches Gesetz über die Ausbildung in der Altenpflegehilfe (Hessisches Altenpflegehilfegesetz (HALT-PFIHG) vom 5. Juli 2007

Hessischen Krankenpflegehilfegesetz (HKPHG) vom 21. September 2004, In: Gesetz- und Verordnungsblatt für das Land Hessen, Teil I – Oktober 2004.

Hessische Ausbildungs- und Prüfungsordnung für die Krankenpflegehilfe (HKPHAPrO) vom 2. Dezember 2004, In: Gesetz- und Verordnungsblatt für das Land Hessen, Teil I – 9. Dezember 2004.

Nordrhein-Westfalen

Ausbildungs- und Prüfungsverordnung für den Beruf der generalistisch ausgebildeten Pflegefachassistentin und des generalistisch ausgebildeten Pflegefachassistenten (Ausbildungs- und Prüfungsverordnung Pflegefachassistenten – PflfachassAPrV) vom 9. Dezember 2020, In: Gesetz- und Verordnungsblatt.

Ausbildungs- und Prüfungsordnung für den Beruf der Gesundheits- und Krankenpflegeassistentin und des Gesundheits- und Krankenpflegeassistenten (GesKrPflAssAPrV), In: Geltende Gesetze und Verordnungen (SGV. NRW.) mit Stand vom 02.11.2020 vom 5. November 2020.

Ausbildungs- und Prüfungsordnung für den Beruf der Gesundheits- und Krankenpflegeassistentin und des Gesundheits- und Krankenpflegeassistenten (GesKrPflAssAPrV), In: Gesetz- und Verordnungsblatt für das Land Nordrhein-Westfalen – Nr. 30 vom 14. November 2008.

Ausbildungs- und Prüfungsordnung für die Altenpflegehilfeausbildung (APRO-APH) vom 23. August 2006, In: Gesetz- und Verordnungsblatt (GV. NRW), Ausgabe 2006 Nr. 23 vom 31.08.2006.

Gesetz zur Durchführung des Altenpflegegesetzes und zur Ausbildung in der Altenpflegehilfe vom 27. Juni 2006, In: Gesetz- und Verordnungsblatt (GV. NRW), Ausgabe 2006, Nr. 16 vom 07.07.2006.

Gesetz über die Ermächtigung zum Erlass von Ausbildungs- und Prüfungsordnungen für Berufe des Gesundheitswesens und der Familienpflege und zur Durchführung von Modellvorhaben nach dem Krankenpflegegesetz, dem Altenpflegegesetz, den Berufsgesetzen der Hebammen, Logopäden, Ergotherapeuten und Physiotherapeuten (Gesundheitsfachberufweiterentwicklungsgesetz – GBWEG) vom 6. Oktober 1987.

Landtag Nordrhein-Westfalen, 17. Wahlperiode (2020): Gesetz über die Ausbildungsvergütung für Auszubildende in der einjährigen Ausbildung zur generalistisch ausgebildeten Pflegefachassistentin und zum generalistisch ausgebildeten Pflegefachassistenten in Nordrhein-Westfalen (Pflegefachassistenz-Ausbildungsvergütungsgesetz – PflfachassAvG). Gesetzentwurf der Landesregierung, Drucksache 17/10652 vom 20.08.2020, Düsseldorf.

Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes NRW (2020): Entwurf einer Ausbildungs- und Prüfungsverordnung für den Beruf der generalistisch ausgebildeten Pflegefachassistentin und des generalistisch ausgebildeten Pflegefachassistenten (Ausbildungs- und Prüfungsverordnung Pflegefachassistenz – PflfachassAPrV) vom 18. März 2020, Begründung des Gesetzentwurfs, Düsseldorf.

Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen (2020): Umsetzung des Gesetzes zur wirtschaftlichen Sicherung der Krankenhäuser und zur Regelung der Krankenhauspflegesätze (Krankenhausfinanzierungsgesetz – KHG) i. d. F. der Bekanntmachung vom 10.04.1991 (BGBl. I S. 886), zuletzt geändert durch Artikel 6 des Gesetzes vom 17.07.2017 (BGBl. I S. 2581) Genehmigung nach § 17a Abs. 8 S. 2 KHG der Vereinbarung über die Höhe des Ausbildungszuschlags für das Jahr 2021 nach § 17a Abs. 5 S. 1 Nr. 2 KHG i. V. m. der Vereinbarung vom 20.12.2007 zu § 17a Abs. 5 S. 1 Nr. 1 bis 3 KHG. Antrag der Krankenhausgesellschaft Nordrhein-Westfalen (KGNW) gemäß § 17a Abs. 8 S. 2 KHG vom 27.11.2020, Düsseldorf, 9. Dezember 2020.

Saarland

Gesetz Nr. 2000 über die Einführung der Ausbildung zur Pflegeassistentin und zum Pflegeassistenten (Pflegeassistenzgesetz) vom 24. Juni 2020, In: Amtsblatt des Saarlandes Teil I vom 2. Juli 2020, Saarbrücken

Gesetzentwurf über die Einführung der Ausbildung zur Pflegeassistentin und zum Pflegeassistenten. Gesetzentwurf der Regierung des Saarlandes, In: Landtag des Saarlandes: Drucksache 16/1298 vom 05.05.2020, Saarbrücken

Richtlinie zur Gewährung von Zuwendungen zu den Kosten der staatlich anerkannten Pflegeschulen im Saarland für die Ausbildung zur Pflegeassistenz (Pflegeassistenz-Pflegeschulen-Richtlinie) vom 19. November 2020

Verordnung über die Einführung einer Umlage zur Finanzierung der Altenpflegeausbildung vom 22. November 2011, In: Amtsblatt des Saarlandes vom 1. Dezember 2011, Saarbrücken, S. 423-427

Verordnung über das Umlageverfahren zur Finanzierung der Ausbildungsvergütungen der Altenpflege, der Altenpflegehilfe und der Pflegeassistenz in Einrichtungen der Altenpflege vom 2. Oktober 2020, In: Amtsblatt des Saarlandes Teil I vom 8. Oktober 2020, S. 951-957.

Schleswig-Holstein

Ministerium für Soziales, Gesundheit, Jugend, Familie und Senioren des Landes Schleswig-Holstein (2019): Landesverordnung über die Berufe in der Pflegehilfe und zur Aufhebung der Landesverordnung über die Ausbildung und Prüfung in der Altenpflegehilfe, Kiel, 1. November 2019.

Anhang: Ländersteckbriefe zur aktuellen Situation in der Pflegehilfeausbildung

Im Rahmen der Erstellung des Gutachtens sind – wie im Bericht erwähnt – mit mehreren Bundesländern Fachgespräche zur jeweils aktuellen Situation in der Pflegehilfe- bzw. Pflegeassistentenausbildung geführt worden. Dafür sind jene Bundesländer ausgewählt worden, deren Finanzierungsstrukturen mit denen im Land Brandenburg vergleichbar sind. Dies betrifft im Einzelnen die fünf Bundesländer Berlin, Bremen, Hessen, Nordrhein-Westfalen, Saarland. In den anderen Bundesländern wird die Pflegehilfeausbildung ausschließlich in Form eines schulischen Ausbildungsgangs durchgeführt und damit über die Schulgesetze der jeweiligen Länder finanziert. Während im Bericht – entsprechend des Gutachtenauftrages – ausschließlich auf die Finanzierungssituation der Pflegehilfeausbildung eingegangen wurde, finden sich hier im Anhang die in diesem Zusammenhang erstellten Ländersteckbriefe, in denen auch inhaltliche Aspekte der aktuellen Diskussion um die künftige Ausgestaltung der Pflegehilfe- bzw. einer Pflegeassistentenausbildung in den jeweiligen Bundesländern reflektiert werden.

Ländersteckbrief Berlin

Zur aktuellen Situation im Land Berlin

Im Land Berlin gibt es zurzeit nur eine Pflegehilfeausbildung: die Gesundheits- und Krankenpflegehilfeausbildung, die seit 2016 im Berliner Krankenpflegehilfegesetz (BlnKPHG) geregelt ist. Damit liegt die Ressortverantwortung in der Gesundheitsverwaltung. Danach gibt es im Land Berlin eine mindestens einjährige Krankenpflegehilfeausbildung.¹ Sie umfasst einen theoretischen und praktischen Unterricht von 700 Stunden und eine praktische Ausbildung von 850 Stunden.² Das dahinterstehende Curriculum entspricht bereits den Eckpunkten.

Eine gesetzlich geregelte Altenpflegehilfeausbildung gibt es im Land Berlin derzeit nicht. Es gab in Berlin lediglich einen Modellversuch. Mit der Änderung der Ressortzuständigkeiten im Jahr 2018, nach der die Pflegeberufe in der Senatsverwaltung für Gesundheit, Pflege und Gleichstellung angesiedelt wurden, ist dieser Modellversuch allerdings von der Senatsverwaltung für Bildung eingestellt worden. In diesem Modellversuch ist eine 18-monatige Altenpflegehilfeausbildung bzw. inhaltlich allgemeiner eine Pflegehilfeausbildung erprobt worden, die in ihrer Ursprungsversion bereits generalistisch angelegt war. Damit ist Berlin zurzeit das einzige Bundesland, welches keinen Pflegehilfeausbildungsgang für die Langzeitpflege vorhält. Auch

¹ Vgl. Gesetz über den Beruf der Gesundheits- und Krankenpflegehelferin und des Gesundheits- und Krankenpflegehelfers im Land Berlin (Berliner Krankenpflegehilfegesetz – BlnKPHG) vom 4. Februar 2016, § 8 Dauer und Struktur der Ausbildung, In: Gesetz- und Verordnungsblatt, Berlin, 16. Februar 2016, S. 37.

² Vgl. Ausbildungs- und Prüfungsordnung für den Beruf der Gesundheits- und Krankenpflegehelferin und des Gesundheits- und Krankenpflegehelfers (KPH-APrO) vom 10. August 2016, In: GVBl. 2016, 509.

dies ist ein wesentlicher Grund, weshalb Berlin vor der Herausforderung steht, eine neue Pflegehilfeausbildung so schnell wie möglich auf den Weg zu bringen.

Zu den aktuellen Planungen des Landes Berlin

Vor dem Hintergrund des dringend notwendigen Arbeitskräftebedarfs in der Pflegehilfe hat Berlin als ersten Schritt eine pragmatische Lösung zur Finanzierung gewählt. Dies um sowohl schnellstmöglich entsprechend qualifizierte Pflegehilfskräfte auf den Markt zu bringen und zugleich den juristischen Unwägbarkeiten möglichst zu entgehen, die sich aus den in zwei Rechtskreisen verankerten bundesrechtlichen Rahmenbedingungen (SGB V und SGB XI) und aus den damit verbundenen unterschiedlichen Finanzierungs- und Refinanzierungsbedingungen in dem jeweiligen Rechtskreis ergeben.

Dieses pragmatische Modell der Pflegefachassistentenausbildung sieht einen 18-monatigen Ausbildungsgang vor, der in einem Berufegesetz geregelt wird. Die Wahl der 18-monatigen Ausbildungsdauer beruht auf Erfahrungen des oben erwähnten Modellversuchs. Die 18-monatige Ausbildungsdauer wurde im Wesentlichen aus drei Gründen gewählt:

Erstens ist eine einjährige Ausbildungsdauer nach Ansicht des Landes Berlin für eine generalistische Pflegeassistentenausbildung deutlich zu kurz. In der künftigen Pflegefachassistentenausbildung sollen dann auch Kompetenzen vermittelt werden, die über das bisherige Curriculum der einjährigen Gesundheits- und Krankenpflegehilfeausbildung hinausgehen. Dabei wurde auch davon ausgegangen, dass es – unter Berücksichtigung der Annahmen des sog. Rothgang-Gutachtens – künftig zu Umverteilungen von Pflegehilfskräften in Richtung des Bereichs der Langzeitpflege kommen wird. Aus fachlicher Sicht werden Pflegeassistentenkräfte gerade im Bereich der Langzeitpflege, auch weil sie oft allein tätig sind, ein höheres Maß an Entscheidungskompetenzen haben müssen als bisher.

Zweitens sollen beide Ausbildungsgänge eine gleiche Ausbildungsdauer haben, um bewusst eine Durchlässigkeit zwischen den Bereichen der Kranken- und Altenpflege zu ermöglichen. Dabei wird die Gefahr eines Wechsels von der Altenpflegehilfe in die zurzeit besser bezahlte Krankenpflegehilfe nicht als so groß eingeschätzt; dies erstens vor dem Hintergrund des jüngsten BMG-Vorschlags, wonach Pflegeeinrichtungen im Rechtskreis des SGB XI tarifgebundene Entgeltstrukturen einführen sollen, um refinanziert zu werden. Zweitens vor allem aber, weil die Arbeitsbedingungen der Pflegekräfte im Krankenhausbereich im Unterschied zur Langzeitpflege einen ganzheitlichen Pflegeanspruch kaum noch zulassen. Das betrifft u. a. auch den Aspekt, dass in der Langzeitpflege nicht nur in einem größeren Tätigkeitsspektrum, sondern auch eigenverantwortlicher gearbeitet werden kann und die zu betreuenden Menschen eine wesentlich längere Zeit persönlich begleitet werden als in der Akutpflege im Krankenhaus. Diese wesentlichen Vorteile in den Arbeitsbedingungen seien im Vergleich zu den Entgeltbedingungen nicht zu unterschätzen.

Drittens bleibt bei einer unter zweijährigen Ausbildungsdauer und einem anschließenden Einstieg in eine verkürzte Berufsausbildung zur Pflegefachkraft der Förderanspruch bei der Bundesagentur für Arbeit bestehen. Ein weiterer Grund beinhaltet einen psychologischen Faktor: Die Ausbildung soll sich auch an lebenserfahrenere Menschen richten. Bei dieser Personengruppe trifft eine 18-monatige Ausbildung nicht in dem Maße auf Ressentiments wie eine zwei- oder ggf. beinahe zweijährige Ausbildung.

Die künftige Ausbildung wird unter dem Namen **Pflegefachassistenz** laufen und folgt einem generalistischen Aufbau.³ Der schulische Teil der Ausbildung findet gemeinsam für alle Auszubildenden statt. Die praktische Ausbildung wird in den drei Versorgungsbereichen ambulante Pflege, stationäre Langzeitpflege und Akutpflege (Krankenhaus) absolviert.

Das Gesetzesvorhaben befindet sich kurz vor dem parlamentarischen Verfahren. Nach derzeitigen zeitlichen Planungen soll diese Pflegefachassistenzausbildung unter den skizzierten Bedingungen im Oktober 2022 an den Start gehen.

Zu den geplanten Finanzierungsoptionen im Land Berlin

Die Pflegefachassistenzausbildung wird abhängig vom Träger der praktischen Ausbildung in zwei Varianten finanziert: Ist der Träger ein Krankenhaus, wird in allen drei Kostenbestandteilen – also den schulischen und den praktischen Ausbildungskosten sowie den Kosten für die Ausbildungsvergütungen – so wie bisher auch künftig nach § 17a KHG finanziert und refinanziert.

Ist der Träger eine Pflegeeinrichtung nach SGB XI, werden die schulischen Ausbildungskosten vom Land Berlin getragen. Dabei wurden die aus der Pflegefachkraftausbildung bekannten Kostensätze herangezogen. Diese Kostenansätze werden zurzeit geprüft: In der Pflegefachkraftausbildung haben Lehrkräfte in der Regel eine Ausbildung auf Masterniveau. Dies ist auch wichtig, da ein Teil der Auszubildenden z. B. eher gebrochene Lernbiographien oder auch einen Migrationshintergrund hat und die Lehrkräfte mit diesen Voraussetzungen umgehen können müssen. Dieser Anspruch an die Qualifikation der Lehrkräfte trifft auf die Herausforderung, dass bereits in der Pflegefachkraftausbildung entsprechend qualifizierte Lehrkräfte fehlen. Vor diesem Hintergrund werden auch Lehrkräfte auf Bachelorniveau mobilisiert werden müssen.

Zu den schulischen Ausbildungskosten gehört letztendlich auch die Finanzierung der Schulräume. Auch hier soll eine Angleichung an die Finanzierung der Schulräume in der Pflegefachkraftausbildung erfolgen – derzeit mit einer Förderrichtlinie, perspektivisch über ein Schulraumförderungsgesetz.

Die praktischen Ausbildungskosten – also im Wesentlichen die Kosten der Praxisanleitung – und ihre Finanzierung sowie Refinanzierung werden in ihren Finanzierungsmöglichkeiten zurzeit geprüft.

³ Vgl. den im Freistaat Bayern allerdings einjährig angelegten Pflegefachhilfeausbildungsgang.

Die Kosten werden nach § 82a Absatz 1 SGB XI refinanziert. Die Möglichkeit einer Umlagefinanzierung nach § 782a Absatz 3 SGB XI wurde deshalb nicht in Betracht gezogen, da die Finanzierungsverfahren nach Absatz 1 der Pflegelandschaft vertraut sind. Gegen eine Umlagefinanzierung nach Absatz 3 sprechen vor allem drei Gründe:

Erstens würde die Einführung einer Umlagefinanzierung nach Absatz 3 eine deutlich längere Zeit in Anspruch nehmen, da sie für die Pflegelandschaft neu wäre und daher zunächst alle relevanten Akteure entsprechend zu beteiligen wären. **Zweitens** müsste eine Stelle neu eingerichtet werden, von der das Sondervermögen eines Umlagefonds geführt wird und die das Umlageverfahren praktisch umsetzt. Vor allem diese beiden Gründe haben aus Sicht des Landes Berlin gegen die – prioritär gewünschte – schnelle Gesetzeseinführung gesprochen. Unter perspektivischem Blick bildet die Einführung des oben inhaltlich skizzierten Gesetzes in Bezug auf die Finanzierung einen ersten Schritt. Perspektivisch müssen die Kosten der Ausbildung besser auf alle Schultern verteilt werden, im Idealfall durch eine Anknüpfung an den Ausbildungsfonds nach §§ 26 ff. PfIBG.

Für beide Pflegebereiche – also im Krankenhaus und in den Altenpflegeeinrichtungen – werden im Land Berlin zurzeit etwa 4.000 Pflegehilfskräfte pro Jahr benötigt, um den Bedarf an Pflegekräften sicherstellen zu können. Dabei sind in dieser Anzahl die Empfehlungen aus dem sog. Rothgang-Gutachten und die Einführung des Pflegepersonalbedarfsbemessungs-instrument PPR 2.0 noch nicht berücksichtigt. Die Herausforderungen in der Sicherstellung des beachtlichen Bedarfs an Pflegefach- und Pflegehilfskräften zwingt das Land Berlin schrittweise an die Einführung heranzugehen. Die neue, oben skizzierte Ausbildung soll bei optimalem Verlauf am 1. Oktober 2020 eingeführt werden.

Ländersteckbrief Bremen

Vom Grundsatz her gibt es im Land Bremen zurzeit drei Pflegehilfeausbildungsgänge: Erstens eine einjährige Altenpflegehilfeausbildung, die als Umschulungsmaßnahme von der BA finanziert wird; zweitens eine rein landesfinanzierte, zweijährige schulische Pflegeassistentenausbildung nach dem Bremischen Schulgesetz und drittens eine zweijährige im Wesentlichen KHG-finanzierte „Gesundheits- und Krankenpflegehilfeausbildung mit generalistischer Ausrichtung“. Dazu im Einzelnen:

Vor etwa 9 Jahren gab es im Land Bremen außer der zweijährigen Assistentenausbildung im öffentlichen Schulsystem nur eine einjährige Altenpflegehilfeausbildung, die (bis heute) ausschließlich als Umschulungsmaßnahme durch die BA finanziert wird.⁴ Damit richtet sich dieser Ausbildungsgang nicht an Schulabgängerinnen und -abgänger, sondern ausschließlich an Personen, die für Umschulungsmaßnahmen infrage kommen. Dieser Ausbildungsgang wird nicht an öffentlichen Schulen, sondern an Pflegeschulen angeboten. Die Verantwortung für diesen

⁴ Vgl. „Altenpflegegesetz“ in der Fassung der Bekanntmachung vom 25. August 2003 (BGBl. I S. 1690), das durch Artikel 10 des Gesetzes vom 16. Juli 2015 (BGBl. I S. 1211) geändert worden ist.

Ausbildungsgang lag gleichwohl bei der Senatorin für Bildung und wird aktuell in die Zuständigkeit der Senatorin für Gesundheit verlagert. Die Herausforderung besteht jedoch darin, dass die Ausbildung als Umschulung nach wie vor von der BA finanziert wird. Eine Finanzierung aus Haushaltsmitteln des Landes wird derzeit nicht in Betracht gezogen.

Zu Beginn des Betrachtungszeitraumes gab es im Land Bremen keine Krankenpflegehilfeausbildung: Nach der letzten Krankenpflegegesetzreform 2003 wurde die Krankenpflegehilfeausbildung im KHG gestrichen und in Länderhoheit übergeben. Vor dem Hintergrund haben einige Länder den Ausbildungsgang beibehalten, andere – so auch Bremen – haben diesen Ausbildungsgang abgeschafft.

Seit geraumer Zeit gibt es eine zweijährige, rein schulische Pflegeassistentenausbildung.⁵ Dieser Ausbildungsgang richtet sich an Schulabsolventinnen und -absolventen (zum Teil auch ohne Schulabschluss). Die Jugendlichen können auch noch schulpflichtig sein. Dies ist eine im Bremischen Schulgesetz verankerte Berufsausbildung. Inhaltlich ist es ein doppelqualifizierender Ausbildungsgang, der sowohl mit einem Pflegeberufsabschluss – mit zwei Spezialisierungen: Altenpflegehilfe oder Heilerziehungspflegehilfe – als auch mit einem mittleren Schulabschluss abschließen kann. Die Krankenpflegehilfe war in diesem Ausbildungsgang nicht enthalten. Dieser Ausbildungsgang wird im Land Bremen an zwei Schulstandorten (öffentliche Berufsfachschulen) angeboten.

Weiterhin wird unter der Bezeichnung: „Gesundheits- und Krankenpflegehilfe mit generalistischer Ausrichtung“ in Bremen eine KHG-finanzierte Pflegehilfeausbildung angeboten.⁶ Dieser Ausbildungsgang sollte ursprünglich den Namen „Generalistische Pflegeassistentenausbildung“ tragen und über das KHG finanziert werden. Mit dem Ziel einer klareren Zuordnung zur Struktur des KHG und dem dort aufgeführten Abschluss „Krankenpflegehilfe“ wurde durch die Bremische Behörde der Name „Gesundheits- und Krankenpflegehilfe **mit generalistischer Ausrichtung**“ gewählt. Die KHG-Finanzierung dafür konnte erreicht werden.

Mit diesem Berufsabschluss kann man anschließend sowohl in der Krankenpflegehilfe als auch in der Altenpflegehilfe tätig werden. Und mit diesem Berufsabschluss konnte und kann sowohl die alte als auch die neue Pflegefachkraftausbildung verkürzt werden, da sie vom Curriculum und der Stundenzahl dem Eckpunktepapier entspricht. Dies funktioniert auch als Einstiegsqualifizierung für die generalistische Pflegefachkraftausbildung sehr gut. Diesen Ausbildungsgang gibt es in der Form einer generalistischen Ausrichtung nur im Land Bremen.

⁵ Vgl. „Verordnung über die Berufsfachschule für Pflegeassistenten“ vom 24. Oktober 2016 (Brem. GBl. 2016, S. 867).

⁶ Vgl. „Bremisches Gesetz über die generalistisch ausgerichtete Gesundheits- und Krankenpflegehilfe“ vom 3. September 2013 (Brem. GBl. 2013, 485), zuletzt mehrfach geändert, Anlagen 1 und 2 neu gefasst durch Artikel 1 des Gesetzes vom 4. September 2018 (Brem. GBl. S. 403) sowie die „Verordnung über die Ausbildung und Prüfung in der generalistisch ausgerichteten Gesundheits- und Krankenpflegehilfe“ vom 7. Februar 2014 (Brem. GBl. 2014, S. 125), zuletzt §§ 7, 8, 9 und 16 geändert durch Verordnung vom 4. Februar 2019 (Brem. GBl. S. 29).

Die Kosten für den schulischen Teil der Ausbildung und die den Krankenhäusern entstehenden Kosten für die Praxisanleitung refinanzieren die Krankenhäuser aus dem verhandelten Ausbildungsbudget. Eine Finanzierungslücke besteht in dem Fall, wenn die Schule einen Kooperationsvertrag mit einer Altenpflegeeinrichtung abschließt. In dem Fall entstehen der Altenpflegeeinrichtung zwar die Kosten der Praxisanleitung, diese können jedoch aus dem verhandelten Ausbildungsbudget nicht refinanziert werden. Da es jedoch alle zwei Jahre nur 20 Auszubildende sind, ist dies derzeit kein Hinderungsgrund für die Altenpflegeeinrichtungen, sich an der Ausbildung zu beteiligen.

Den Ausbildungsvertrag schließt in diesem Ausbildungsgang die Schule ab. Die Auszubildenden erhalten eine Ausbildungsvergütung. Diese liegt in der Höhe bei etwa 50 % der Pflegefachkraftauszubildenden; also bei etwa 650 Euro pro Monat. Die Ausbildungsvergütung bildet bei den Krankenhäusern ebenfalls einen Baustein im Ausbildungsbudget insgesamt, welches die Krankenhäuser mit den Krankenkassen aushandeln. Die Schule befindet sich in Trägerschaft von drei Krankenhäusern. Diese drei Krankenhäuser verhandeln gemeinsam das Ausbildungsbudget insgesamt. In diesem Budget sind also 1. die Kosten der schulischen Ausbildung (an der Pflegeschule), 2. die Kosten der praktischen Ausbildung (nur die der Praxisanleitung in den Krankenhäusern) und 3. die Kosten der Ausbildungsvergütungen enthalten. Die Höhe des insgesamt verhandelten Ausbildungsbudgets ist nicht bekannt, da dieser Ausbildungsgang nur von einer Schule angeboten wird und damit die Kostenstrukturen der Schule offengelegt werden würden.

In Bezug auf den Verbleib nach der Ausbildung kann festgehalten werden, dass ein etwas größerer Teil der erfolgreichen Absolventinnen und Absolventen in die Krankenpflege und entsprechen der kleinere Teil in die Altenpflegehilfe geht. Dies wiederum wurde von den Krankenkassen in der Vergangenheit durchaus als Problem thematisiert, da sie aus ihren Beitragsmitteln zunächst etwas finanzieren, was den Beitragszahlenden nicht unmittelbar zugutekommt. Gleichwohl finanzieren sie diesen Ausbildungsgang, da er sehr gut als Einstiegsqualifizierung für die (generalistische) Fachkraftausbildung geeignet ist. Dieser seit 2012 KHG-finanzierte Ausbildungsgang wurde bis 2020 von einer Schule im Land Bremen angeboten; eine zweite Schule bietet diesen Ausbildungsgang ab 2021 an. Während dieser Ausbildungsgang derzeit alle zwei Jahre startet, soll er künftig jedes Jahr beginnen und in jedem zweiten Jahr an zwei Schulen stattfinden.

Aktuell lässt die Behörde für Gesundheit wissenschaftlich prüfen, ob die bisherige einjährige Altenpflegehilfeausbildung zu einer **ebenfalls einjährigen** generalistischen Pflegeausbildung umgeformt werden kann und sollte. Dann gäbe es in Bremen drei generalistische Stufen: die einjährige und die zweijährige Pflegehilfeausbildung sowie die dreijährige Pflegefachkraftausbildung. Hinzukommen würde viertens die zweijährige Pflegeassistentenausbildung an den öffentlichen Schulen, die auch nicht verändert werden soll. Darüber hinaus gibt es seit dem Wintersemester 2019/20 einen primärqualifizierenden Studiengang an der Hochschule Bremen.

Dahinter stehen Überlegungen sowohl der einen Schule, die die zweijährige Ausbildung anbietet als auch der drei anderen Schulen, die den einjährigen Ausbildungsgang anbieten. Sie haben die Erfahrung gesammelt, dass es Personen gibt, die für eine zweijährige Berufsausbildung nicht zu gewinnen sind und sich auch nicht darauf einlassen würden, weil sie sich mit einer zweijährigen Ausbildung überfordert wären und somit ein erfolgreicher Abschluss als nicht realistisch einzuschätzen wäre. Für diesen Personenkreis ist eine einjährige Ausbildung genau das richtige Angebot, um den Einstieg in eine Pflegebeschäftigung zu erhalten und im Beruf später nicht im prekären Status einer ungelernten Pflegekraft arbeiten zu müssen. Ob aber eine generalistische Ausbildung auch von den Ausbildungsinhalten her innerhalb eines Jahres vermittelt werden kann, wurde aktuell geprüft. Das Ergebnis macht deutlich, dass ein echter generalistischer Ansatz innerhalb eines Jahres nicht umsetzbar scheint, sehr wohl aber die Inhalte mit medizinischem Fokus stärker ausgebaut werden können. Die Umgestaltung der einjährigen Ausbildung in diesem Sinne und die Anpassung der curricularen Struktur wird derzeit vorbereitet. Die gute Passung und Durchlässigkeit zur zweijährigen Ausbildung wird dabei angestrebt.

Man könnte dann also mit einer einjährigen Ausbildung beginnen, um dann nahtlos in eine zweijährige Ausbildung überzuwechseln. Wenn dann die zweijährige Ausbildung sehr gut abgeschlossen wird, könnte man ggf. sogar noch eine verkürzte dreijährige Fachkraftausbildung anschließen. Dabei ist zu bedenken, dass nach den Anforderungen des Eckpunktepapiers eine einjährige Pflegehilfeausbildung (mit dem entsprechenden Anteil theoretischer Ausbildungsstunden) bereits ausreicht, um in eine verkürzte generalistische Pflegefachkraftausbildung wechseln zu können. Damit werden sich die einjährigen und zweijährigen Auszubildenden innerhalb des gestuften zweijährigen Ausbildungsgangs weiterhin Konkurrenz machen, bedienen aber weiterhin unterschiedliche Klientel.

Auf der anderen Seite hätte man dann drei Ausstiegsmöglichkeiten, entsprechend der individuellen Bildungswünsche bzw. des jeweiligen individuellen Vermögens. Die Herausforderung besteht – wie oben erwähnt – darin, dass im Moment in Bremen kein alternatives Finanzierungsmodell zur BA-finanzierten Umschulungsmaßnahme besteht.

Ländersteckbrief Hessen

Zur aktuellen Situation in der Pflegehilfeausbildung in Hessen

Die Ausbildung in der Pflegehilfe ist in Hessen in zwei getrennten Berufsausbildungsgängen geregelt (Krankenpflegehilfe- und Altenpflegehilfeausbildung). Beide Ausbildungsgänge entsprechen bereits den in § 12 Abs. 2 Pflegeberufegesetz genannten Anforderungen des Eckpunktepapiers von 2016.

Die **Krankenpflegehilfeausbildung** in Hessen ist nach dem Hessischen Krankenpflegehilfegesetz (HKPHG) vom 21. September 2004 geregelt.⁷ Das Hessische Krankenpflegehilfegesetz (HKPHG) vom 21. September 2004 (GVBl. I S. 279) ist mit Ablauf des 31. Dezember 2017 außer Kraft getreten. Durch das Gesetz zur Änderung des Hessischen Krankenpflegehilfegesetzes wurde die Geltungsdauer des HKPHG um fünf Jahre bis zum 31. Dezember 2022 verlängert. Dazu hieß es in der Begründung des Gesetzes vom 15. August 2017, dass

„...die Absolventen mit der Krankenpflegehilfeausbildung gemäß HKPHG die im Pflegeberufegesetz geregelten Voraussetzungen für den Zugang zu der Ausbildung zur Pflegefachfrau oder zum Pflegefachmann (erfüllen). Ihre Ausbildung wird auf die Ausbildung nach dem Pflegeberufegesetz anzurechnen sein.“

Auf diesem Krankenpflegehilfegesetz beruht die am 2. Dezember 2004 erlassene Ausbildungs- und Prüfungsordnung für die Krankenpflegehilfe (HKPHAPrO).⁸

Die (bisherige) **Altenpflegehilfeausbildung** ist im Land Hessen nach dem Hessischen Gesetz über die Ausbildung in der Altenpflegehilfe und zur Ausführung des Altenpflegegesetzes (Hessisches Altenpflegegesetz – AltPflG) vom 5. Juli 2007 geregelt. Es legt die landesrechtlich geregelte einjährige Altenpflegehelferausbildung für Personen mit Hauptschulabschluss fest. In der darauf basierenden Ausbildungs- und Prüfungsordnung werden in § 4 (AltPflG in der Fassung vom 5. Juli 2007) das Ausbildungsziel, die Dauer und die Struktur der Ausbildung in der Altenpflegehilfe geregelt. In Satz 2 wird bestimmt, dass die Ausbildung in Vollzeitform mindestens zwölf Monate dauert und mit einer Prüfung abschließt. Dabei setzt sich die Ausbildung aus 700 Stunden theoretischem und praktischem Unterricht sowie mindestens 900 Stunden praktischer Ausbildung zusammen. Damit werden in diesem Gesetz die Vorgaben des Eckpunktepapiers für den Übergang in eine verkürzte Altenpflegefachkraftausbildung bereits erfüllt. Auch in diesem Landesgesetz wird die Gesamtverantwortung für die Ausbildung der Altenpflegeschule übertragen.

Mit dem Gesetz vom 12. November 2020 ist die Altenpflegehilfeausbildung nach dem Hessischen Altenpflegehilfegesetz neu geregelt worden.⁹ In dem Zusammenhang wurden neben der moderaten Anhebung des Stundenumfangs auch inhaltliche Anpassungen im Curriculum in Bezug auf die Struktur der praktischen Ausbildung vorgenommen; aber ohne einen Wechsel des Ausbildungsortes, so dass kein Praxiseinsatz im Krankenhaus stattfindet. Letzteres würde die derzeitigen Ausbildungskapazitäten der Krankenhäuser übersteigen, da diese die Praxiseinsatzplätze für jene Auszubildenden in der generalistischen Pflegefachkraftausbildung

⁷ Vgl. Hessischen Krankenpflegehilfegesetz (HKPHG) vom 21. September 2004, In: Gesetz- und Verordnungsblatt für das Land Hessen, Teil I – Oktober 2004, S. 279 ff.

⁸ Vgl. Hessische Ausbildungs- und Prüfungsordnung für die Krankenpflegehilfe (HKPHAPrO) vom 2. Dezember 2004, In: Gesetz- und Verordnungsblatt für das Land Hessen, Teil I – 9. Dezember 2004, S. 400-408.

⁹ Vgl. Gesetz zur Änderung des Hessischen Altenpflegegesetzes sowie zur Änderung der Pflegeschulen-Statistik-Verordnung vom 12. November 2020.

vorhalten müssen, die zuvor ausschließlich in Altenpflegeeinrichtungen ausgebildet wurden. Um die Größenordnungen zu verdeutlichen: In der neuen Pflegefachkraftausbildung werden etwa 2.000 Auszubildende pro Jahr, die ihren Träger der praktischen Ausbildung in der Altenpflege haben, zu einem Einsatz in der stationären Akutpflege in einem Krankenhaus verpflichtet. Sollte dies auch auf die Auszubildenden in der Altenpflegehilfe zutreffen, so müssten die Krankenhäuser weiteren etwa 1.400 Auszubildenden einen Pflichteinsatz in der Akutpflege ermöglichen.

Mit der Novellierung der Altenpflegehilfeausbildung wurden auch die Zugangsvoraussetzungen ergänzt: Grundsätzlich bleibt die Zugangsvoraussetzung eines erfolgreichen Hauptschulabschlusses bestehen. In der novellierten Altenpflegehilfeausbildung können auf Vorschlag der Schulleitung und mit Genehmigung des Ministeriums im Einzelfall auch Personen ohne Hauptschulabschluss zur Ausbildung zugelassen werden. Dies wird an Auflagen geknüpft (z. B. ist darzulegen, wie der Antragssteller möglichst im zeitlichen Rahmen der einjährigen Ausbildung den Hauptschulabschluss erwerben kann). Eine Zulassung zur staatlichen Prüfung ist zwar auch möglich, wenn alle Bedingungen (wie z. B. in Bezug auf Fehlzeiten oder Vornoten) erfüllt sind, aber noch kein Hauptschulabschluss besteht. In diesen Fällen erhalten die erfolgreichen Absolventen allerdings ein mit Sichtvermerk ausgestattetes Abschlusszeugnis, aus dem hervorgeht, dass mit dem vorliegenden Abschlusszeugnis erst dann eine Berufserlaubnis beantragt werden kann, wenn der erfolgreiche Hauptschulabschluss vorliegt. Dies ist jedoch nach Beginn der Ausbildung zeitlich begrenzt. Damit sollen explizit Personen angesprochen werden, die entweder bereits als ungelernete Hilfskräfte in der Pflege arbeiten oder die Fluchterfahrungen haben und kein Schulzeugnis vorweisen können. Nur mit der Berufserlaubnis ist der Einstieg in die Pflegefachausbildung und eine einjährige Verkürzung nach § 12 Abs. 2 Pflegeberufegesetz möglich.

Zur Finanzierungssituation

Die Finanzierung bzw. Refinanzierung der Ausbildungskosten erfolgt in der Altenpflegehilfeausbildung ebenso wie in der Krankenpflegehilfeausbildung nach den jeweiligen bundesgesetzlichen Rahmenbedingungen:

In der **Altenpflegehilfeausbildung** werden die schulischen Ausbildungskosten vom Land Hessen getragen.

Die Kosten der praktischen Ausbildung (insbes. angemessene Ausbildungsvergütungen) werden über einen Zuschlag nach den §§ 8 Abs. 2 und 82a Abs. 2 SGB XI i.V.m. § 22a HAItPflHG refinanziert, d. h., der Zuschlag kann pflegetäglich in der in der Rahmenvereinbarung festgesetzten maximalen Höhe von den Bewohnerinnen und Bewohnern bzw. von den ambulant versorgten Patientinnen und Patienten zusätzlich erhoben werden. Dafür haben die Vertragsparteien bereits im Januar 2004 eine entsprechende Rahmenvereinbarung abgeschlossen. Danach wird die Zahlung einer angemessenen Ausbildungsvergütung während der gesamten Ausbildungszeit als erforderlich angesehen. Die Kostenträger haben sich im Rahmen dieser Vereinbarung bereiterklärt, ab dem 1. Januar 2004 für jeden besetzten Ausbildungsplatz in

der Altenpflegehilfe ihren Mitgliedseinrichtungen zu empfehlen, einen Ausbildungszuschlag in Höhe von 6.650 Euro pro Jahr für die Altenpflegehilfeausbildung zu erheben, wenn die Ausbildungsvergütungen nicht auf anderen gesetzlichen Grundlagen (SGB III) finanziert werden kann. Aktuell werden die Ausbildungsvergütungen in der Altenpflegehilfe in einer Höhe zwischen 800 und 1.000 Euro pro Monat gewährt.

In der **Krankenpflegehilfeausbildung** werden sowohl die Kosten der schulischen und der praktischen Ausbildung sowie die Kosten der Ausbildungsvergütungen nach den Vorgaben des § 17a KHG finanziert und refinanziert. Die Kosten für die Krankenpflegehilfeausbildung werden in das nach Krankenhausgesetz bestehende Umlageverfahren einbezogen.

Damit sind die Finanzierungsregelungen in beiden Ausbildungsgängen durch die bundesrechtlichen Bestimmungen vorgegeben und denkbar unterschiedlich. Für eine gemeinsame generalistische Helferausbildung (Zusammenführung Krankenpflegehilfe und Altenpflegehilfe) wäre eine Grundvoraussetzung, dass die bundesrechtlichen Vorgaben der beiden Sektoren Krankenhausgesetz und SGB XI entsprechend angepasst würden. Unter den gegenwärtigen Bedingungen ist auf Landesebene keine gemeinsame Finanzierung der Ausbildungskosten aus einer (zu schaffenden) Finanzierungsquelle möglich. Lediglich die Kosten der Ausbildungsvergütungen in der Altenpflegehilfeausbildung könnten nach § 82a Abs. 3 SGB XI auch über ein Umlageverfahren refinanziert werden. Dies wäre nach bisheriger Rechtslage aber nicht wie im PflBG zu gestalten und müsste zusätzlich als eigenes Umlageverfahren umgesetzt werden. Diese Thematik soll mit den Ausbildungspartnern im Land Hessen weiter erörtert und geprüft werden.

Zur künftigen Pflegefachassistentenausbildung in Hessen

In Hessen wird zugleich auch die Diskussion über die Einführung einer generalistischen Pflegeassistentenausbildung geführt. Da beide o. g. Ausbildungsgänge in Krankenpflegehilfe ebenso wie in der Altenpflegehilfe den erwähnten Anforderungen des Eckpunktepapiers bereits entsprechen, gibt es unter diesem Gesichtspunkt derzeit jedoch keinen aktuellen Anpassungsdruck. Gleichwohl wurden in der neuen Altenpflegehilfeausbildung der Stundenumfang der Ausbildung bereits moderat angehoben: in der schulischen Ausbildung von 700 auf 750 Stunden und in der praktischen Ausbildung von 900 auf 950 Stunden.

Gegen die Einführung einer generalistischen Pflegeassistentenausbildung bereits unter den derzeitigen (vor allem bundesgesetzlichen) Rahmenbedingungen, sprach auch der folgende Grund: Die Diskussion um eine generalistische Pflegeassistentenausbildung ist auch mit der Diskussion um eine Verlängerung der Ausbildungszeit verbunden. Eine deutliche Verlängerung würde aber dazu führen, dass in einem kommenden Jahr im Wesentlichen ein ganzer Abschlussjahrgang fehlen würde. In Hessen besteht jedoch zurzeit eine sehr große Nachfrage nach den Absolventinnen und Absolventen des Ausbildungsgangs in der Altenpflegehilfe. Wenn die Ausbildungszeit unter diesen Bedingungen jetzt verdoppelt worden wäre, hätte dem Hessischen Pflegehilfearbeitsmarkt 2021 nicht nur ein ganzer Abschlussjahrgang in der

Altenpflegehilfe gefehlt. In diesem Jahr würden auch keine Absolventinnen für den Übergang in die verkürzte Pflegefachkraftausbildung zur Verfügung stehen. So haben in der Vergangenheit in Hessen zwischen 30 und 50 Prozent eines Jahrgangs anschließend eine verkürzte Ausbildung zur Pflegefachkraft aufgenommen.

Gleichwohl haben sich die Ausbildungspartner im Ausbildungspakt darauf verständigt, die Optionen einer Einführung einer Pflegeassistentenausbildung bis spätestens 2023 miteinander zu beraten. Dabei kommt es der Landesregierung vor allem darauf an, die bisher unterschiedlichen Ausbildungspläne in der Kranken- und Altenpflegehilfeausbildung zu überarbeiten und zu synchronisieren und dabei die Ausbildung inhaltlich auf die Pflege von Menschen in unterschiedlichen Lebensaltern zu fokussieren. Unter Finanzierungsgesichtspunkten könnten die beiden aufeinander abgestimmten Ausbildungsgänge auch in zwei eigenständigen Gesetzen mit ihren jeweiligen Finanzierungssystematiken geregelt werden; auch wenn die Ausbildungsinhalte synchronisiert und bis hin zu den Prüfungsregularien aufeinander abgestimmt werden. Damit könnte dann auch auf den Wechsel zwischen den beiden Praxiseinsatzorten verzichtet werden, da dies – wie oben beschrieben – vor allem die Ausbildungskapazitäten der Krankenhäuser nicht ermöglichen.

Ländersteckbrief Nordrhein-Westfalen

Zur aktuellen Ausbildungssituation in der Pflegehilfe in Nordrhein-Westfalen

In Nordrhein-Westfalen wird im Dezember 2020 in der Praxis der Pflegehilfe in zwei Ausbildungsgängen ausgebildet: erstens in dem bereits 2006 eingeführten staatlich anerkannten einjährigen Ausbildungsgang zur **Altenpflegehilfe** und zweitens in dem 2008 eingeführten staatlich anerkannten und ebenfalls einjährigen Ausbildungsgang zur **Gesundheits- und Krankenpflegeassistentenz**.

„Beide Ausbildungen unterscheiden sich sowohl von der Stundenzahl als auch von den Kompetenzen, die das unterschiedliche Berufsprofil im entsprechenden Versorgungsbereich der Gesundheits- und Krankenpflege oder der Altenpflege kennzeichnen. Dies bedeutet, dass sich die beiden einjährigen Ausbildungen hinsichtlich des jeweiligen Verantwortungs- und Aufgabenbereichs in der Pflegepraxis unterscheiden.“¹⁰

Für die **Ausbildung in der Altenpflegehilfe** bildet das Gesetz zur Durchführung des Altenpflegegesetzes und zur Ausbildung in der Altenpflegehilfe vom 27. Juni 2006 die gesetzliche

¹⁰ Vgl. Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes NRW (2020): Entwurf einer Ausbildungs- und Prüfungsverordnung für den Beruf der generalistisch ausgebildeten Pflegefachassistentin und des generalistisch ausgebildeten Pflegefachassistenten (Ausbildungs- und Prüfungsverordnung Pflegefachassistentenz – PflfachassAPrV) vom 18. März 2020, Begründung des Gesetzentwurfs, Düsseldorf, ohne Seitenangabe.

Grundlage.¹¹ Auf dieser Grundlage wurde am 23. August 2006 die Ausbildungs- und Prüfungsordnung für die Altenpflegehilfeausbildung (APRO-APH) erlassen.¹² In dieser Verordnung sind neben den Zielen und der Gliederung der Ausbildung u. a. auch die Zugangsvoraussetzungen geregelt worden. Zugleich wurde unter Bezugnahme auf die Regelungen des Altenpflegegesetzes des Bundes für die Altenpflegeausbildung die Durchführung der theoretischen und der praktischen Ausbildung sowie die Prüfungsverfahren geregelt. In Vollzeitform dauert die Ausbildung 12 Monate, in Teilzeit höchstens 24 Monate. Die Ausbildung umfasst mindestens 750 Stunden theoretischen und fachpraktischen Unterricht sowie die praktische Ausbildung von 900 Stunden. In § 1 Abs. 5 der Ausbildungs- und Prüfungsordnung werden auch die Voraussetzungen definiert, damit Schulen den theoretischen Unterricht durchführen dürfen:

„Die theoretische Ausbildung findet in den gemäß Altenpflegegesetz anerkannten Fachseminaren für Altenpflege statt, an denen bei Beginn der Altenpflegehilfeausbildung mindestens ein Kurs für eine Ausbildung zur Altenpflegerin bzw. zum Altenpfleger stattfindet. Diese **Fachseminare** tragen gleichzeitig die Gesamtverantwortung für die Ausbildung. Andere Träger können bei Vorliegen eines entsprechenden Bedarfs, soweit sie die Voraussetzungen des Altenpflegegesetzes des Bundes für die Zulassung als Fachseminar und die Bedingungen zur Durchführung der Ausbildung entsprechend erfüllen, ebenfalls als Fachseminar, begrenzt auf die Durchführung der Altenpflegehilfeausbildung, anerkannt werden.“¹³

Für die **Ausbildung in der Gesundheits- und Krankenpflegeassistenz** bildet das Gesetz über die Ermächtigung zum Erlass von Ausbildungs- und Prüfungsordnungen für Berufe des Gesundheitswesens und der Familienpflege und zur Durchführung von Modellvorhaben nach dem Krankenpflegegesetz, dem Altenpflegegesetz, den Berufsgesetzen der Hebammen, Logopäden, Ergotherapeuten und Physiotherapeuten (Gesundheitsfachberufweiterentwicklungsgesetz – GBWEG) vom 6. Oktober 1987 die gesetzliche Grundlage.¹⁴ Auf dieser Grundlage wurde am 6. Oktober 2008 die Ausbildungs- und Prüfungsordnung für den Beruf der Gesund-

¹¹ Vgl. Gesetz zur Durchführung des Altenpflegegesetzes und zur Ausbildung in der Altenpflegehilfe vom 27. Juni 2006, In: Gesetz- und Verordnungsblatt (GV. NRW), Ausgabe 2006, Nr. 16 vom 07.07.2006, S. 277-294.

¹² Vgl. Ausbildungs- und Prüfungsordnung für die Altenpflegehilfeausbildung (APRO-APH) vom 23. August 2006, In: Gesetz- und Verordnungsblatt (GV. NRW), Ausgabe 2006 Nr. 23 vom 31.08.2006, S. 403-416.

¹³ Vgl. Ebenda, S. 404.

¹⁴ Vgl. Gesetz über die Ermächtigung zum Erlass von Ausbildungs- und Prüfungsordnungen für Berufe des Gesundheitswesens und der Familienpflege und zur Durchführung von Modellvorhaben nach dem Krankenpflegegesetz, dem Altenpflegegesetz, den Berufsgesetzen der Hebammen, Logopäden, Ergotherapeuten und Physiotherapeuten (Gesundheitsfachberufweiterentwicklungsgesetz – GBWEG) vom 6. Oktober 1987.

heits- und Krankenpflegeassistentin und des Gesundheits- und Krankenpflegeassistenten (GesKrPflAsPrV) erlassen.¹⁵ Nach § 5 Abs. 1 und 2 der GesKrPflAsPrV dauert diese Ausbildung in Vollzeitform ein Jahr, in Teilzeitform höchstens zwei Jahre. Sie gliedert sich in einen theoretischen Teil mit mindestens 500 Unterrichtsstunden und in einen praktischen Teil mit mindestens 1.100 Stunden. Zugangsvoraussetzung für diesen Ausbildungsgang ist eine erfolgreich abgeschlossene zehnjährige Schulausbildung oder eine zweijährige, erfolgreich beendete Berufsausbildung.

Zur künftigen Pflegefachassistentenausbildung in Nordrhein-Westfalen

Das nordrhein-westfälische Kabinett hat am 8. Dezember 2020 die Ausbildungs- und Prüfungsverordnung für die neue einjährige Pflegefachassistentenausbildung verabschiedet.¹⁶ Mit der Verordnung wird ein wesentlicher Baustein für neue Bildungswege in die berufliche Pflege gelegt. In der künftigen Pflegefachassistentenausbildung werden sowohl die Ausbildungsdauer von einem Jahr als auch die bisherigen Finanzierungssystematiken beibehalten. Mit dieser neuen einheitlichen Ausbildung wird das Ziel verfolgt,

„dass motivierte und engagierte Absolventinnen und Absolventen in die generalistische Ausbildung zur Pflegefachfrau oder zum Pflegefachmann einsteigen und diese gegebenenfalls unter den festgelegten Voraussetzungen verkürzen können. Durch die generalistische Pflegefachassistentenausbildung ist sowohl die Durchlässigkeit in pflegeberufliche Bildungswege gewährleistet als auch in die unterschiedlichen pflegerischen Versorgungsbereiche, der dreijährigen generalistischen Ausbildung zur Pflegefachfrau oder Pflegefachmann folgend.“¹⁷

Um diese Durchlässigkeit auch in der Praxis zu erreichen, erfüllt die neue generalistische Pflegefachassistentenausbildung auch die von der Arbeits- und Sozialministerkonferenz 2012 und

¹⁵ Vgl. Ausbildungs- und Prüfungsordnung für den Beruf der Gesundheits- und Krankenpflegeassistentin und des Gesundheits- und Krankenpflegeassistenten (GesKrPflAsPrV), In: Gesetz- und Verordnungsblatt für das Land Nordrhein-Westfalen – Nr. 30 vom 14. November 2008.

¹⁶ Vgl. Ausbildungs- und Prüfungsverordnung für den Beruf der generalistisch ausgebildeten Pflegefachassistentin und des generalistisch ausgebildeten Pflegefachassistenten (Ausbildungs- und Prüfungsverordnung Pflegefachassistentenz – PflfachassAPrV) vom 9. Dezember 2020, In: Gesetz- und Verordnungsblatt: Online verfügbar unter: https://recht.nrw.de/lmi/owa/br_vbl_detail_text?anw_nr=6&vd_id=19002&ver=8&val=19002&sg=0&menu=1&vd_back=N.

¹⁷ Vgl. Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes NRW (2020): Entwurf einer Ausbildungs- und Prüfungsverordnung für den Beruf der generalistisch ausgebildeten Pflegefachassistentin und des generalistisch ausgebildeten Pflegefachassistenten (Ausbildungs- und Prüfungsverordnung Pflegefachassistentenz – PflfachassAPrV) vom 18. März 2020, Begründung des Gesetzentwurfs, Düsseldorf, ohne Seitenangabe.

der Gesundheitsministerkonferenz 2013 als Mindestanforderungen beschlossenen „Eckpunkte für die in Länderzuständigkeit liegenden Ausbildungen zu Assistenz- und Helferberufen in der Pflege“¹⁸ sowie die im Pflegeberufegesetz geforderten Mindeststandards.

In Bezug auf die Zugangsvoraussetzungen ist für den Einzelfall geregelt, dass diese Berufsausbildung auch für Bewerberinnen und Bewerber ohne einen allgemeinbildenden Schulabschluss offensteht, wenn eine positive Eignungsprognose einer Pflegeschule vorliegt. Für diesen Personenkreis kann die Pflegeschule bereits ausbildungsintegriert sowie vor oder nach der Ausbildung den Erwerb eines allgemeinbildenden Schulabschlusses ermöglichen. Dafür kann dann auch die Ausbildungszeit auf bis zu 24 Monate in Teilzeitform verlängert werden. Langjährig tätige Pflegehelferinnen und Pflegehelfer und Abbrecherinnen und Abbrecher einer dreijährigen Pflegefachkraftausbildung nach mindestens einem Jahr der Teilnahme sowie nicht erfolgreiche Prüfungsteilnehmer der Fachkraftausbildung können über eine erfolgreiche Externenprüfung bzw. im Rahmen einer verkürzten Ausbildung ebenfalls die staatliche Anerkennung als Pflegefachassistentin bzw. Pflegefachassistent erhalten.

Zur Finanzierungssituation

Die derzeitige Finanzierungssituation unterscheidet sich in Nordrhein-Westfalen nach den beiden Ausbildungsgängen – nämlich zum einen der Ausbildung zur Altenpflegehilfe und zum anderen der Gesundheits- und Krankenpflegeassistentenausbildung.

Zur Finanzierung der Kosten der Altenpflegehilfeausbildung

Die **Kosten der schulischen Altenpflegehilfeausbildung** werden in NRW vom Land getragen. Sie werden als freiwillige Förderpauschale des Landes pro Ausbildungsplatz und Monat angesetzt. Das Land zahlt den staatlich anerkannten Pflegeschulen (bisherige Fachseminare für Altenpflege) eine freiwillige Förderpauschale in Höhe von 380 Euro pro Ausbildungsplatz und Monat. Das dafür angemeldete Budget ist auf bis zu 1.000 Schülerinnen und Schüler gedeckelt. Derzeit befinden sich unter den rd. 1.100 belegten Ausbildungsplätzen rd. 600 landesgeförderte Schülerinnen und Schüler in der Altenpflegehilfeausbildung.

Eine geregelte **Ausbildungsvergütung** erhalten die Auszubildenden in der Altenpflegehilfe in NRW zurzeit nicht. Vor diesem Hintergrund können sie gleichwohl Unterstützungsleistungen der Bundesagentur für Arbeit erhalten.

Exkurs: Das in NRW bereits 2006 eingeführte Umlageverfahren zur (Re-)Finanzierung der Kosten der Ausbildungsvergütungen bezieht sich ausschließlich auf die Altenpflegefachkraftausbildung und nicht auf die Altenpflegehilfeausbildung.

¹⁸ Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend; Bundesministerium für Gesundheit (2016): Bekanntmachung der von der 89. Arbeits- und Sozialministerkonferenz 2012 und der 86. Gesundheitsministerkonferenz 2013 als Mindestanforderungen beschlossenen „Eckpunkte für die in Länderzuständigkeit liegenden Ausbildungen zu Assistenz- und Helferberufen in der Pflege“, Bonn, 29. Januar 2016.

Zur Finanzierung der Kosten der Gesundheits- und Krankenpflegeassistentenausbildung

Die **Ausbildung in der Gesundheits- und Krankenpflegeassistentenz** wird auf Grundlage der Regelungen im § 17a KHG finanziert. Nach den Vorgaben des § 17a KHG haben die Krankenhausgesellschaft NRW (KGNW) und die Landesverbände der Krankenkassen in Nordrhein-Westfalen im Jahr 2008 erstmals einen Ausgleichsfonds nach § 17a Absatz 5 Satz 1 KHG in Höhe der von den Krankenhäusern gemeldeten Beträge sowie die Höhe eines Ausbildungszuschlages je voll- und teilstationärem Fall und die erforderlichen Verfahrensregelungen im Zusammenhang mit dem Ausgleichsfonds vereinbart. Mit diesem Ausgleichsfonds wird das Ziel verfolgt, Benachteiligungen ausbildender Krankenhäuser im Wettbewerb mit nicht ausbildenden Krankenhäusern zu vermeiden. Der Ausgleichsfonds ist nach § 17a Absatz 5 Satz 2 KHG von der KGNW errichtet worden und wird auch von ihr verwaltet.

Dieser Ausbildungszuschlag wird von allen Krankenhäusern berechnet, unabhängig davon, ob sie ausbilden oder nicht und ob sie unter das Krankenhausentgeltgesetz (KHEntgG) oder die Bundespflegeverordnung (BPfIV) fallen. In seiner Höhe wird er für ein Jahr vereinbart¹⁹ und durch das MAGS genehmigt.²⁰ Dieser einheitliche Zuschlag wird für jeden voll- und teilstationären Behandlungsfall erhoben.

Zur Finanzierung der Kosten der künftigen Pflegefachassistentenausbildung

Die Finanzierungssystematiken der bisherigen beiden Ausbildungsgänge werden auch in der künftigen Pflegefachassistentenausbildung beibehalten. Gleichwohl werden in Bezug auf die Finanzierung der Ausbildungsbestandteile in einigen Elementen auch neue Ziele verfolgt. Dies betrifft in erster Linie den Aspekt der **Ausbildungsvergütungen**. So wird mit der neuen Pflegefachassistentenausbildung u. a. auch das Ziel verfolgt, die oben erwähnten Ungleichheiten in Bezug auf die Ausbildungsvergütungen zwischen den beiden bisherigen Pflegehilfeausbildungsgängen zu beseitigen: Die Kosten für die Ausbildungsvergütungen in der Gesundheits- und Krankenpflegeausbildung werden in NRW – wie bereits erwähnt – über den Fonds nach § 17a KHG finanziert. Die durchschnittliche Ausbildungsvergütung der Schülerinnen und Schüler in der Gesundheits- und Krankenpflegeassistentenz folgt überwiegend der Vergütung der

¹⁹ Vgl. exemplarisch: Krankenhausgesellschaft Nordrhein-Westfalen e. V., Verbände der Kostenträger (2020): Vereinbarung über die Höhe des Ausbildungszuschlags für das Jahr 2021 nach § 17 a Absatz 5 Satz 1 Nr. 2 KHG in Verbindung mit der Vereinbarung vom 20.12.2007 zu § 17 a Absatz 5 Satz 1 Nr. 1 bis 3 KHG.

²⁰ Vgl. exemplarisch: Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen (2020): Umsetzung des Gesetzes zur wirtschaftlichen Sicherung der Krankenhäuser und zur Regelung der Krankenhauspflegesätze (Krankenhausfinanzierungsgesetz – KHG) i. d. F. der Bekanntmachung vom 10.04.1991 (BGBl. I S. 886), zuletzt geändert durch Artikel 6 des Gesetzes vom 17.07.2017 (BGBl. I S. 2581) Genehmigung nach § 17a Abs. 8 S. 2 KHG der Vereinbarung über die Höhe des Ausbildungszuschlags für das Jahr 2021 nach § 17a Abs.5 S. 1 Nr. 2 KHG i. V. m. der Vereinbarung vom 20.12.2007 zu § 17a Abs. 5 S. 1 Nr. 1 bis 3 KHG. Antrag der Krankenhausgesellschaft Nordrhein-Westfalen (KGNW) gemäß § 17a Abs. 8 S. 2 KHG vom 27.11.2020, Düsseldorf, 9. Dezember 2020.

Schülerinnen und Schüler im ersten Ausbildungsjahr der dreijährigen Pflegefachkraftausbildung und lag 2019 bei etwa 1.000 Euro pro Monat.²¹ Demgegenüber haben die Schülerinnen und Schüler in der Altenpflegehilfe keine regelhafte Ausbildungsvergütung erhalten, auch wenn sie zum Teil durch individuelle Zahlungen der Pflegeeinrichtungen vergütet wurden. Um diese Ungleichbehandlung in den beiden vorhergehenden Ausbildungsgängen zu beseitigen, wurde mit Hilfe des Gesetzes die Zahlung einer Ausbildungsvergütung durch die ambulanten und stationären Pflegeeinrichtungen erstmals geregelt. Da diese Entscheidung nach geltender Rechtsauffassung einen Eingriff in die Grundrechte des Ausbildungsträgers darstellt, musste der Gesetzgeber diese Entscheidung in einem formellen Gesetz treffen:

„Durch eine Verpflichtung des Ausbildungsträgers zur Zahlung einer Vergütung wird in dessen Grundrechte aus Art. 2 Abs. 1, 12 Abs. 1 oder ggf. auch 14 Abs. 1 GG eingegriffen. Auch wenn dieser Eingriff zur Verfolgung eines legitimen Zwecks und unter Beachtung des Verhältnismäßigkeitsprinzips gerechtfertigt ist, handelt es sich um eine Grundsatzentscheidung, den Träger zur Zahlung einer Ausbildungsvergütung zu verpflichten, weil die Zahlung dieser Vergütung zu einer für den Träger fühlbaren Belastung führen kann. Allerdings ist eine Refinanzierung der Kosten für die Ausbildungsvergütung durch die gesetzliche Pflegeversicherung geregelt.“²²

Weiterhin wird in der Gesetzesbegründung festgestellt, dass die Mehrkosten für die Vergütung der Auszubildenden bei ambulanten und stationären Einrichtungen der Altenpflege nach § 82a SGB XI in den Vergütungsverhandlungen zwischen den Einrichtungen und den Pflegekassen sowie den zuständigen Trägern der Sozialhilfe berücksichtigungsfähig sind. Vor dem Hintergrund dieses Finanzierungsmechanismus können daher Auswirkungen auf die Kosten der ambulanten und stationären Pflegeangebote ebenfalls nicht ausgeschlossen werden. In dem Zusammenhang positioniert sich die Landesregierung auch zur Höhe der Ausbildungsvergütungen:

„Die Bundesregierung hat aktuell ein Mindestausbildungsgeld für Auszubildende von 515 Euro bis 868 Euro beschlossen. Im Hinblick auf die bisherige Durchschnittsvergütung der Schülerinnen und Schüler in der Gesundheits- und Krankenpflegeassistenz wären rund 1000 Euro Bruttoverdienst für alle Sektoren wünschenswert.“²³

In Bezug auf eine **Fondslösung bzw. Umlageverfahren zur Finanzierung der Ausbildungskosten** in der künftigen Pflegefachassistentenausbildung gab es in NRW verfassungsrechtliche Bedenken. Diese Bedenken resultierten im Wesentlichen aus zwei Gründen: erstens rechtfertigte die Anzahl von derzeit jährlich rd. 2.000 Auszubildenden in den beiden o.g. einjährigen Aus-

²¹ Vgl. Landtag Nordrhein-Westfalen, 17. Wahlperiode (2020): Gesetz über die Ausbildungsvergütung für Auszubildende in der einjährigen Ausbildung zur generalistisch ausgebildeten Pflegefachassistentin und zum generalistisch ausgebildeten Pflegefachassistenten in Nordrhein-Westfalen (Pflegefachassistenten-Ausbildungsvergütungsgesetz – PflfachassAvG). Gesetzentwurf der Landesregierung, Drucksache 17/10652 vom 20.08.2020, Düsseldorf, S. 1.

²² Vgl. Ebenda, S. 2.

²³ Vgl. Ebenda, S. 3.

bildungen nicht den Aufwand für eine Fondslösung und zweitens besteht in den pflegeberuflichen Hilfs- bzw. Assistenzberufen derzeit kein Personalmangel, der ein Umlageverfahren rechtfertigen würde.

Ländersteckbrief Saarland

Zur aktuellen Ausbildungssituation im Saarland

Die derzeit gültige gesetzliche Grundlage für die Einführung der Ausbildung zur Pflegeassistentin und zum Pflegeassistenten wurde im Saarland erst jüngst im Juni 2020 verabschiedet.²⁴ Dieser neue Ausbildungsgang wurde vor dem Hintergrund der zum 1. Januar 2020 bundesgesetzlich geregelten generalistischen Pflegefachkraftausbildung eingeführt. Im Oktober 2020 haben bereits die ersten 252 Schülerinnen und Schüler ihre Ausbildung in der neuen Pflegeassistenz aufgenommen. Damit werden die ersten Absolventinnen und Absolventen dieses neuen Ausbildungsgangs ab September 2022 den saarländischen Krankenhäusern und Pflegeeinrichtungen zur Verfügung stehen.

Die beiden bis dahin getrennt geregelten Ausbildungsgänge in den Bereichen der Kranken- und Altenpflegehilfe wurden zu einem einheitlichen generalistischen Ausbildungsgang zusammengeführt. Diesbezüglich heißt es in der Einleitung zur Gesetzesbegründung:

„Mit der Schaffung eines neuen Berufsbildes der generalistischen Pflegeassistenz können die erforderlichen Kompetenzen für eine Tätigkeit in den Krankenhäusern sowie stationären Einrichtungen und ambulanten Pflegediensten vermittelt werden. Damit wird für Menschen mit einem Hauptschulabschluss ein Einstieg in die berufliche Pflegeausbildung geschaffen. Danach stehen ihnen weitere Aufstiegsmöglichkeiten offen.“²⁵

Der neue Ausbildungsgang „Pflegeassistenz“ ist im Saarland so gestaltet worden, dass Hauptschülerinnen und Hauptschüler, die die Voraussetzungen für eine Pflegefachkraftausbildung (noch) nicht erfüllen, mit der Pflegeassistenzausbildung zunächst Grundqualifikationen für einen Pflegeberuf erwerben und ihre Ausbildung zugleich anschlussfähig an die Fachkraftausbildung ist. Mit einem erfolgreichen Abschluss können die so ausgebildeten Personen direkt in das zweite Ausbildungsjahr der generalistischen Pflegefachkraftausbildung einsteigen und diese Ausbildung damit um ein Drittel verkürzen.

Die Sicherung beruflicher Aufstiegsmöglichkeiten war ein wichtiger Grund für die Schaffung einer generalistischen Pflegeassistenzausbildung im Saarland: In den vergangenen Jahren haben etwa 40 % der erfolgreichen Absolventinnen und Absolventen der Altenpflegehilfeausbildung

²⁴ Vgl. Gesetz Nr. 2000 über die Einführung der Ausbildung zur Pflegeassistentin und zum Pflegeassistenten (Pflegeassistenzgesetz) vom 24. Juni 2020, In: Amtsblatt des Saarlandes Teil I vom 2. Juli 2020, Saarbrücken, S. 529-544.

²⁵ Vgl. Gesetzentwurf über die Einführung der Ausbildung zur Pflegeassistentin und zum Pflegeassistenten. Gesetzentwurf der Regierung des Saarlandes, In: Landtag des Saarlandes: Drucksache 16/1298 vom 05.05.2020, Saarbrücken, S 1.

im Anschluss eine Ausbildung zur Altenpflegefachkraft aufgenommen. Diese berufliche Aufstiegsmöglichkeit sollte auch unter den neuen Bedingungen der generalistischen Pflegefachkraftausbildung weiter bestehen bleiben. Dafür mussten jedoch die Vorgaben der von der Arbeits- und Sozialministerkonferenz am 29. Januar 2016 beschlossenen „Eckpunkte für die in Länderzuständigkeit liegenden Ausbildungen zu Assistenz- und Helferberufen in der Pflege“²⁶ erfüllt werden. Mit der neuen gesetzlichen Grundlage ist dies erreicht worden.

Weiterhin war dem Gesetzgeber wichtig, dass die Absolventinnen und Absolventen der Pflegeassistentenausbildung anschließend sowohl in Krankenhäusern als auch in ambulanten und stationären Pflegeeinrichtungen tätig werden können. In der Präambel des Gesetzentwurfes heißt es dazu: „Mit der Definition von selbstständigen und delegierbaren Tätigkeiten werden die Kompetenzen der Pflegeassistentinnen und Pflegeassistenten erstmals gesetzlich festgeschrieben. Somit wird eine **Einordnung zwischen Pflegehilfskräften und den Fachkräften** erreicht.“²⁷ Mit anderen Worten: Mit der neuen Pflegeassistentenausbildung gibt es in der Pflegepraxis im Saarland künftig Pflegekräfte auf drei Kompetenzstufen: auf der Ebene der Pflegefachkräfte, der Pflegeassistentenkräfte und den bisher ausgebildeten Pflegehilfskräften.²⁸

Ein Spezifikum der Saarländischen Pflegeassistentenausbildung besteht in der Festlegung der **Ausbildungsdauer**. Dazu ist in § 7 „Dauer und Struktur der Ausbildung“ festgelegt worden, dass die „Ausbildung zur Pflegeassistentin oder zum Pflegeassistenten ... unabhängig vom Zeitpunkt der staatlichen Abschlussprüfung in Vollzeitform 23 Monate, in Teilzeitform höchstens 46 Monate“ beträgt.²⁹ Für die Festlegung dieser Ausbildungsdauer wurden in der Gesetzesbegründung zwei Gründe angeführt: Erstens sei dies erforderlich, „um das Potential möglicher Auszubildender in der Pflege mit dem aufgrund der Umsetzung der EU-Vorgaben angestiegenen Anforderungen in Einklang zu bringen“. Zweitens sei eine Ausbildungsdauer von 23 Monaten auch deshalb festgelegt worden, um eine anschließende verkürzte Fachkraftausbildung

²⁶ Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend; Bundesministerium für Gesundheit (2016): Bekanntmachung der von der 89. Arbeits- und Sozialministerkonferenz 2012 und der 86. Gesundheitsministerkonferenz 2013 als Mindestanforderungen beschlossenen „Eckpunkte für die in Länderzuständigkeit liegenden Ausbildungen zu Assistenz- und Helferberufen in der Pflege“, Bonn, 29. Januar 2016 veröffentlicht Banz AT 17.02.2016 B3.

²⁷ Vgl. Gesetzentwurf über die Einführung der Ausbildung zur Pflegeassistentin und zum Pflegeassistenten. Begründung des Gesetzentwurfs, In: Landtag des Saarlandes: Drucksache 16/1298 vom 05.05.2020, Saarbrücken, S 2.

²⁸ Dabei ist zu berücksichtigen, dass es mit der Einführung der Pflegeassistentenausbildung im Saarland künftig keine Pflegehelferausbildung mehr geben wird. Gleichwohl können z. B. Migrantinnen und Migranten mit einer entsprechenden Ausbildung im Herkunftsland auch künftig ihre berufliche Qualifikation bis Ende 2022 anerkannt bekommen.

²⁹ Vgl. Gesetz Nr. 2000 über die Einführung der Ausbildung zur Pflegeassistentin und zum Pflegeassistenten (Pflegeassistentengesetz) vom 24. Juni 2020, In: Amtsblatt des Saarlandes Teil I vom 2. Juli 2020, Saarbrücken, S. 531.

nach § 12 Absatz 2 Pflegeberufegesetz z. B. mit Mitteln des Programms „WeGebAU“ (Weiterbildung Geringqualifizierter und beschäftigter älterer Arbeitnehmer in Unternehmen) fördern zu können:

„Der Umfang der Ausbildung muss jedoch unterhalb von zwei ganzen Jahren bleiben, denn nach § 4 Absatz 2 Satz 2 SGB III besteht ein Vorrang der Vermittlung vor der Ausbildung oder Weiterqualifizierung. Danach und in Verbindung mit § 81 Absatz 2 Nummer 2 SGB III besteht der Vorrang infolge der Notwendigkeit der Weiterbildung bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern nur, wenn sie nicht über einen Berufsabschluss verfügen, für den nach bundes- oder landesrechtlichen Vorschriften eine Ausbildungsdauer von mindestens zwei Jahren festgelegt ist. Demnach wäre mit einer Ausbildungsdauer von mehr als 23 Monaten bei Durchstieg in die verkürzte Fachkraftausbildung nach § 12 Absatz 2 des Pflegeberufegesetzes (in Abhängigkeit von der jeweiligen Einzelfallprüfung) keine Förderung durch die Bundesagentur für Arbeit möglich.“³⁰

Zur Finanzierungssituation der neuen Pflegeassistentenausbildung

Unter den bestehenden bundesgesetzlichen Rahmenbedingungen ist die Finanzierung der neuen Pflegeassistentenausbildung nach den bestehenden Finanzierungsmöglichkeiten sowohl im Krankenhausfinanzierungsgesetz (KHG) als auch nach den Maßgaben des SGB XI landesgesetzlich geregelt worden.³¹ Mit anderen Worten: Dem inhaltlich einheitlichen und generalistisch ausgerichteten Ausbildungsgang in der neuen Pflegeassistentenausbildung konnte keine einheitliche Finanzierungsgrundlage zugrunde gelegt werden. Die Finanzierung der generalistischen Pflegeassistentenausbildung musste daher aus zwei verschiedenen Finanzierungssystemen gespeist werden. Dieser Bruch zwischen einer inhaltlich einheitlichen – nämlich generalistischen – Pflegeassistentenausbildung für die beiden Bereiche der Alten- und der Krankenpflege und ihrer unterschiedlichen Finanzierungsstrukturen ist im Kern vor allem auf die folgenden drei Ursachen zurückzuführen:

Erstens ist im Ausbildungsbereich der Krankenpflege nach § 17a KHG kein Ausgleichsfonds für die drei Kostenbestandteile der Pflegeberufsausbildung vorgesehen. Das idealtypisch anzuwendende Finanzierungsverfahren wird in § 17a zwar beschrieben; gleichwohl nicht in der Konkretheit, dass eine auskömmliche Finanzierung aller drei Bestandteile der Ausbildungskosten im Ergebnis der Verhandlungen von Partnern mit durchaus unterschiedlichen institutionellen Interessenlagen nicht zwingend herauskommen muss. Zu verweisen ist hier vor allem auf die Kosten der Praxisanleitung, die in den Krankenhäusern und Einrichtungen entstehen.

Zweitens kann im Ausbildungsbereich der Altenpflege ein landesrechtlich geregelter Ausgleichsfonds für die Gesamtheit der Kostenbestandteile der Pflegeassistentenausbildung nicht eingerichtet werden, da dies nach § 82a Absatz 3 SGB XI ausschließlich für die Kosten der Ausbildungsvergütungen vorgesehen ist.

³⁰ Vgl. Gesetzentwurf über die Einführung der Ausbildung zur Pflegeassistentin und zum Pflegeassistenten. Begründung des Gesetzentwurfs, In: Landtag des Saarlandes. Drucksache 16/1298 vom 05.05.2020, Saarbrücken, S. 42.

³¹ Vgl. Ebenda, S. 60.

Drittens war zu berücksichtigen, dass der neue Ausgleichsfonds des Pflegeberufegesetzes zur Finanzierung der Pflegeassistentenausbildung nicht herangezogen werden kann. Dieser Fonds darf nach § 26 Absatz 1 Pflegeberufegesetz ausschließlich für die Finanzierung der Fachkraftausbildung nach Teil 2 des Pflegeberufegesetzes genutzt werden.³²

Aus diesen Gründen musste ein Kriterium definiert werden, nachdem sich die jeweilige Quelle für die Finanzierung des Ausbildungsgangs der einzelnen Schülerin bzw. des einzelnen Schülers bestimmen lässt. Für das Heranziehen der jeweiligen Finanzierungsquelle wurde das Kriterium „Eigenschaft des Trägers der praktischen Ausbildung“ definiert. Das bedeutet, wenn der „Träger der praktischen Ausbildung“ ein Krankenhaus (mit angebundener Pflegeschule) ist, dann werden die Ausbildungskosten der Pflegeassistentenausbildung nach § 17a Krankenhausfinanzierungsgesetz (KHG) über entsprechende Ausbildungszuschläge finanziert. Das betrifft sowohl die Ausbildungskosten der mit dem Krankenhaus verbundenen Pflegeschule, die durch die praktische Ausbildung (also der Praxisanleitung) verursachten Kosten des Krankenhauses als auch die dem Krankenhaus entstehenden Kosten für die Ausbildungsvergütungen. Wenn demgegenüber der „Träger der praktischen Ausbildung“ eine ambulante oder stationäre Pflegeeinrichtung ist, werden die Kosten der Ausbildung in den Pflegeschulen durch das Land, die Kosten der praktischen Ausbildung in den Pflegeeinrichtungen sowie die Kosten der Ausbildungsvergütungen nach den sich aus den Vorgaben des SGB XI ergebenden kostenspezifischen Finanzierungsverfahren (re-)finanziert.

Von Krankenhäusern (mit angebundener Pflegeschule) abgeschlossene Ausbildungsverhältnisse werden auch in der neuen Pflegeassistentenausbildung – wie bisher – in allen drei Kostenbestandteilen über einen (einheitlichen) Ausbildungszuschlag nach den Vorgaben des § 17a KHG refinanziert.

Von ambulanten oder stationären Pflegeeinrichtungen abgeschlossene Ausbildungsverhältnisse werden auch in der neuen Pflegeassistentenausbildung in den drei Kostenbestandteilen – wie bisher im Saarland – nach kostenspezifischen Finanzierungsverfahren refinanziert. Um die Spezifik im Saarland abzubilden, bedeutet dies in der folgenden Darstellung nach eben diesen drei Kostenbestandteilen zu unterscheiden:

Pflegeassistentenz – Bereich Altenpflege: Kosten der schulischen Ausbildung

Die Kosten der schulischen Ausbildung – also die Kosten für die staatlich anerkannten Pflegeschulen, die nicht mit einem Krankenhaus verbunden sind oder wenn der Träger der prakti-

³² In § 26 Absatz 1 PfIBG wird zu den Grundsätzen der Finanzierung ausgeführt: „Mit dem Ziel, 1. bundesweit eine wohnortnahe qualitätsgesicherte Ausbildung sicherzustellen, 2. eine ausreichende Zahl qualifizierter Pflegefachfrauen und Pflegefachmänner auszubilden, 3. Nachteile im Wettbewerb zwischen ausbildenden und nicht ausbildenden Einrichtungen zu vermeiden, 4. die Ausbildung in kleineren und mittleren Einrichtungen zu stärken und 5. wirtschaftliche Ausbildungsstrukturen zu gewährleisten, werden die Kosten der Pflegeausbildung nach Teil 2 durch Ausgleichsfonds nach Maßgabe von § 26 Absatz 2 bis § 36 finanziert.“

schen Ausbildung kein Krankenhaus ist – werden auch bei der künftigen Pflegeassistentenausbildung vom Saarland anteilig übernommen. Damit wird die Landesfinanzierung der schulischen Ausbildungskosten wie bisher in der Altenpflegehilfe fortgeführt.³³ Dabei können die Kosten der schulischen Ausbildung insgesamt nicht über ein Umlageverfahren unter den Pflegeeinrichtungen und Altenheimen refinanziert werden, da dies der § 82a SGB XI mit dem Absatz 3 ausschließlich für die Ausbildungsvergütungen zulässt.

Um den absehbaren Bedarf an Pflegeassistentenkräften zu decken, wird im Saarland das Ziel verfolgt, den bisherigen Bestand an Ausbildungsplätzen mindestens beizubehalten. Im Schuljahr 2018/2019 waren dies 423 Ausbildungsplätze. Da für einen Ausbildungsplatz in der Altenpflegehilfe Kosten in etwa gleicher Höhe wie in der Pflegefachkraftausbildung entstehen, wurde der Kostensatz pro Auszubildenden und Monat auf das Niveau in der generalistischen Fachkraftausbildung angehoben. Hatte das Land einen schulischen Ausbildungsplatz bisher mit 330 Euro pro Monat finanziert, so werden es nach den Regelungen des Pflegeberufgesetzes künftig 706 Euro pro Monat sein.³⁴ Damit steigt der anzusetzende Finanzierungsbedarf sowohl durch eine verlängerte Ausbildungszeit als auch durch eine etwa Verdopplungen der Kostenpauschalen pro schulischem Ausbildungsplatz und Monat.

Pflegeassistenten – Bereich Altenpflege: Kosten der praktischen Ausbildung

Die Kosten der praktischen Ausbildung in den ambulanten oder stationären Pflegeeinrichtungen – also im Kern die Finanzierung der Kosten der Praxisanleitung – werden wie bisher über die Vereinbarungen zum Pflegegesetz finanziert. Eine konkretisierende Regelung dieses Verfahrens wurde im Pflegeassistentengesetz nicht vorgenommen.³⁵ Damit eine Doppelfinanzierung ausgeschlossen wird, muss die Praxisanleitung getrennt von anderen Ausbildungsgängen in der jeweiligen Einrichtung – wie der auslaufenden Altenpflegehilfeausbildung oder der neuen Fachkraftausbildung nach dem Pflegeberufgesetz – durchgeführt werden.

³³ Vgl. Richtlinie zur Gewährung von Zuwendungen zu den Kosten der staatlich anerkannten Pflegeschulen im Saarland für die Ausbildung zur Pflegeassistenten (Pflegeassistenten-Pflegeschulen-Richtlinie) vom 19. November 2020; vgl. auch § 19 des Gesetzes über den Altenpflegehilfberuf und die Richtlinie zur Gewährung von Zuwendungen zu den Kosten der staatlich anerkannten Altenpflegeschulen im Saarland (Altenpflegeschulen-Richtlinie) in der Fassung vom 14. November 2019.

³⁴ Um diese Kostensteigerung umsetzen zu können, sind für den Haushalt 2021 Mittel in Höhe von 2,12 Mio. Euro und für 2022 in Höhe von 3,2 Mio. Euro angemeldet worden. Der Berechnung der Höhe des Betrages lagen folgende Annahmen zugrunde: Die Anzahl von 200 Ausbildungsplätzen wurde bei einer 23-monatigen Ausbildungszeit mit den 706 Euro pro Monat multipliziert. In diesem Betrag sind Miet- und Investitionskosten der Pflegeschulen nicht enthalten.

³⁵ In den §§ 50 bis 52 des Pflegeassistentengesetzes werden die Schulkosten (§ 50), die Kosten der Ausbildungsvergütung (§ 51 und das Verfahren zur Refinanzierung der Kosten der Ausbildungsvergütungen (§ 52 „Ausbildungsumlage“) dem Grundsatz nach geregelt.

Pflegeassistenten – Bereich Altenpflege: zur Finanzierung der Kosten der Ausbildungsvergütungen

Bei der künftigen Finanzierung der Kosten der Ausbildungsvergütungen bei jenen Pflegeassistentenausbildungsplätzen, die mit ambulanten oder stationären Altenpflegeeinrichtungen abgeschlossen werden, kann das Saarland an Erfahrungen anknüpfen, dass es bereits mit dem am 1. Dezember 2011 eingeführten Verfahren zur Umlagefinanzierung nach § 82a Absatz 3 SGB XI gesammelt hat. Die diesbezügliche Rechtsgrundlage war die „Verordnung über die Einführung einer Umlage zur Finanzierung der Altenpflegeausbildung“.³⁶ Grundlage dieser Rechtsverordnung wiederum war das Saarländische Altenpflegegesetz.³⁷ In das 2011 eingeführte Umlageverfahren für die Ausbildungsvergütungen wurde sowohl die Altenpflegefachkraft- als auch die Altenpflegehilfeausbildung einbezogen.

Die Kosten der Ausbildungsvergütungen für die neue Pflegeassistentenausbildung werden:

„durch eine neue Ausbildungsumlage unter den im Saarland befindlichen Einrichtungen und ambulanten Diensten refinanziert. Die Einrichtungen und ambulanten Dienste berücksichtigen die Kosten für die Ausbildungsvergütung als Aufschlag auf den Pflegesatz oder legen sie auf die Vergütung der Pflegeleistungen um, die somit letztlich durch die Heimbewohner und Patientinnen und Patienten getragen werden.“³⁸

Um die Attraktivität des Pflegeassistentenberufs zu steigern, wurde im Gesetz zugleich ein Anspruch der Auszubildenden auf eine angemessene Ausbildungsvergütung festgeschrieben. Dazu heißt es in § 20 Absatz 1: „Der Träger der praktischen Ausbildung hat der oder dem Auszubildenden für die gesamte Dauer der Ausbildung eine angemessene Ausbildungsvergütung zu zahlen.“ Zur Angemessenheit der Ausbildungsvergütung wird in der Gesetzesbegründung folgendes ausgeführt:

„Auszubildende haben einen Anspruch auf eine angemessene Ausbildungsvergütung. Die Angemessenheit sollte sich an den Tarifverträgen des öffentlichen Dienstes orientieren, ohne dass dieser Maßstab gesetzlich geregelt wird. Den Vertragsparteien steht somit ein Spielraum in der Vereinbarung der Vergütung zu. Zugleich unterliegt die Frage nach einer angemessenen Ausbildungsvergütung der vollen gerichtlichen Überprüfung. Bei der Beurteilung der Angemessenheit ist die Verkehrsanschauung maßgeblich, wobei das Bundesarbeitsgericht als wichtigsten Anhaltspunkt die einschlägigen Tarifverträge nennt (vgl. Bundesarbeitsgericht Urteil vom 23. August 2011 – 3 AZR 575/09 –, BAGE 139, 89-106, Rn. 37 – juris).“³⁹

³⁶ Vgl. Verordnung über die Einführung einer Umlage zur Finanzierung der Altenpflegeausbildung vom 22. November 2011, In: Amtsblatt des Saarlandes vom 1. Dezember 2011, Saarbrücken, S. 423-427.

³⁷ Vgl. Gesetz über die Berufe in der Altenpflege (Altenpflegegesetz – AltPflG) in der Fassung der Bekanntmachung vom 25. August 2003 (BGBl. I S. 1690), zuletzt geändert durch Artikel 12b des Gesetzes vom 17. Juli 2009 (BGBl. I S. 1990).

³⁸ Vgl. Gesetzentwurf über die Einführung der Ausbildung zur Pflegeassistentin und zum Pflegeassistenten. Begründung des Gesetzentwurfs, In: Landtag des Saarlandes. Drucksache 16/1298 vom 05.05.2020, Saarbrücken, S. 60.

³⁹ Vgl. Ebenda, S. 52.

In § 52 „Ausbildungsumlage“ des Gesetzes über die Einführung der Ausbildung zur Pflegeassistentin und zum Pflegeassistenten vom 24. Juni 2020 ist das Umlageverfahren dem Grundsatz nach geregelt worden. Die konkrete Ausgestaltung des Ausgleichsverfahrens sowie die Berechnung des Kostenausgleichs und der Verwaltungskostenpauschale sind dann in einer Rechtsverordnung geregelt worden.⁴⁰

⁴⁰ Vgl. Verordnung über das Umlageverfahren zur Finanzierung der Ausbildungsvergütungen der Altenpflege, der Altenpflegehilfe und der Pflegeassistenz in Einrichtungen der Altenpflege vom 2. Oktober 2020, In: Amtsblatt des Saarlandes Teil I vom 8. Oktober 2020, S. 951-957.

Ministerium für Soziales, Gesundheit, Integration
und Verbraucherschutz des Landes Brandenburg

Henning-von-Tresckow-Str. 2-13
14467 Potsdam
www.msgiv.brandenburg.de/msgiv/de/

Februar 2021