

Arbeitsgemeinschaft Altenhilfeeinrichtungen in Baden-Württemberg

♦♦♦♦♦♦♦♦♦♦

Umsetzung der ‚Ausbildungs- und Qualifizierungsoffensive Altenpflege‘ in Baden-Württemberg - Handlungsbedarfe aus Trägersicht

Stand: 22.04.2013

Vorwort

Im Dezember 2012 hat eine bundesweite große Gemeinschaftsinitiative eine 51seitige Vereinbarung **„Ausbildungs- und Qualifizierungsoffensive Altenpflege 2012 - 2015“** verabschiedet. Der Initiative gehören drei Bundesministerien (BMFSFJ, BMG, BMBF), die korrespondierenden vier Fachministerkonferenzen der Länder (Arbeits- und Sozialministerkonferenz, Gesundheitsministerkonferenz, Kultusministerkonferenz sowie Jugend- und Familienministerkonferenz), die Verbände von Einrichtungsträgern und beruflich Pflegenden, die Kostenträger, die Bundesvereinigung der kommunalen Spitzenverbände, die Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege, ver.di und die Bundesagentur für Arbeit an.

Es wurden in einer auf Fachebene eingesetzten Arbeitsgruppe für **zehn Handlungsfelder** konkrete **Zielvereinbarungen** entwickelt, durch die die Aus-, Fort- und Weiterbildung in der Altenpflege gefördert und die Attraktivität des Berufs- und Beschäftigungsfeldes erhöht werden soll.

Im abschließenden **„Bekanntnis zur Offensive und Ausblick“** des Vereinbarungstextes heißt es:

„⁴⁴⁶Die Bundesregierung, die Länder und Kommunen, die Wohlfahrtsverbände, die Fach- und Berufsverbände der Altenpflege, die Bundesagentur für Arbeit, die Kostenträger und Gewerkschaften wissen, dass die Sicherung des Fachkräftenachwuchses und die Deckung des Fachkräftebedarfs in der Altenpflege entscheidend von ihren Beiträgen abhängen wird. Dabei ist sich jeder einzelne Partner seiner Verantwortung bewusst. Alle Beteiligten wollen sich an ihren Zusagen messen lassen und unter Ausschöpfung der ihnen zur Verfügung stehenden fachlichen, rechtlichen und finanziellen Handlungsspielräume diese bis zum 31.12.2015 umsetzen.“

Wir benennen im Folgenden in der Ausbildungs- und Qualifizierungsoffensive enthaltene Handlungsfelder, bei denen wir als Träger von Pflegeheimen und ambulanten Diensten auf die Mitwirkung der im Land angesiedelten Akteure angewiesen sind, damit wir die notwendigen Schritte umsetzen können. Dabei konzentrieren wir uns auf die Aspekte, die den Personaleinsatz und dessen Finanzierung in unseren Pflegeheimen und Pflegediensten im Zusammenhang mit Aus-, Fort- und Weiterbildung berühren. Damit möchten wir die Bedeutung der anderen, in der Ausbildungs- und Qualifizierungsoffensive benannten Themenfelder nicht schmälern.

Mitglieder der Arbeitsgemeinschaft Altenhilfeeinrichtungen in Baden-Württemberg

Benevit Holding GmbH, Mössingen ♦ BruderhausDiakonie, Reutlingen ♦ Die Zieglerschen, Kirchheim/Teck ♦
Evangelische Diakonissenanstalt, Stuttgart ♦ Evangelische Heimstiftung, Stuttgart ♦ Paul Wilhelm von Keppler-Stiftung, Sindelfingen ♦
♦ Samariterstiftung, Nürtingen ♦ St.-Anna Hilfe für ältere Menschen gGmbH, Liebenau ♦ Stiftung St. Franziskus, Heiligenbronn ♦
Vincenz-von-Paul-Hospital, Rottweil ♦ Wohlfahrtswerk für Baden-Württemberg, Stuttgart

Handlungsbedarfe im Bezug zu einzelnen Handlungsfeldern der Ausbildungs- und Qualifizierungsoffensive

Handlungsfeld I 1.1 Vereinbarung¹

³⁴Die Zahl der Auszubildenden zur Altenpflegerin/zum Altenpfleger soll ausgehend von den Eintritten im Schuljahr 2010/2011 in den Schuljahren 2012/2013, 2013/2014 und 2014/2015 stufenweise um jährlich 10 Prozent gesteigert werden.

Die Ausbildung in der Altenpflege erfordert am Lernort Praxis eine qualifizierte Anleitung und zeitliche Ressourcen dafür. Daher heißt es auch in Satz 41. dass sich die Verbände „gemeinsam mit den Kostenträgern für Fortbildung und angemessene Freistellung der Praxisanleiterinnen und -anleiter einsetzen“. In Baden-Württemberg enthält das LPflegeG quantitative und qualitative Vorgaben, die erfüllt sein müssen, um als praktische Ausbildungsstätte anerkannt zu werden. Je mehr Auszubildende eine Einrichtung hat, desto mehr Ressourcen für die Praxisanleitung müssen vorhanden sein. Dies wird weder in den Personalschlüsseln im Rahmenvertrag nach § 75 SGB XI noch in den Kalkulationen für die vom KVJS festzusetzende Ausbildungsumlage berücksichtigt.

Hinderlich bei der konkreten Umsetzung des Zieles, die Zahl der Auszubildenden jährlich um zehn Prozent aufzustocken, ist u.a. die Verwaltungspraxis des KVJS in der Ermittlung des Umlagebetrags für die auszubildenden Einrichtungen: diese erhalten nur Geld aus dem Umlagepotf, wenn sie bis zu einem Stichtag namentlich konkret benannte Auszubildende gemeldet haben. Es gibt derzeit keine unterjährige Möglichkeit zur Nachnominierung. Dies erschwert beispielsweise die Ausbildungsfinanzierung für Auszubildende, die zum 01.04. eines Jahres beginnen. Für diese wird erst ab dem Januar des Folgejahres Geld aus dem Umlagepotf zugewiesen.

- ⇒ Die **Personalschlüssel** in § 17 des Rahmenvertrags für vollstationäre Pflege gemäß § 75 Abs. 1 SGB XI für das Land Baden-Württemberg müssen um die für die Praxisanleitung gemäß LPflegeG erforderlichen Personalmengen aufgestockt werden.
- ⇒ In der **Ausbildungsumlage** müssen auch Auszubildenden der Altenpflege berücksichtigt werden können, deren Ausbildung zu einem anderen Zeitpunkt als dem 01.10. eines Jahres beginnt.

Handlungsfeld II.1 Vereinbarung

¹⁰⁸Es sollen verstärkt Pflegehelfer/innen mit mindestens einjähriger Ausbildung, insbesondere Altenpflegehelfer/innen, zu Altenpflegerinnen/ Altenpflegern nachqualifiziert werden.

¹⁰⁹Berufsbegleitende Angebote in Teilzeit sollen dafür vorrangig zur Verfügung gestellt werden.

¹¹⁰Sie sollen in ihrer zeitlichen und organisatorischen Ausgestaltung auf die Vereinbarkeit von Ausbildung, Beruf und Familie ausgerichtet sein.

und

Handlungsfeld V.1 Vereinbarung

²²⁵Beschäftigte in der Altenpflege, die über eine ausländische Berufsqualifikation verfügen, aber ohne Anerkennung im Helferbereich oder im Rahmen von Praktika arbeiten, sollen verstärkt zur Durchführung von Anerkennungsverfahren gewonnen werden. ²²⁶(Berufsbegleitende) Angebote für kompetenzorientierte Ausgleichsmaßnahmen sollen zur Verfügung gestellt werden.

¹ In blau gesetzter Text = Originaltext der Vereinbarung der Ausbildungs- und Qualifizierungsoffensive Altenpflege. **Tiefgesetzte Ziffern** = Satznummern des Vereinbarungstextes.

Mit Blick auf die in II.1 genannte Vereinbarkeit der Ausbildung mit Familie und Beruf darf nicht gefordert werden, dass die examinierten Pflegehilfskräfte die theoretische Ausbildung komplett in ihrer Freizeit zu leisten hätten oder dass sie auf Einkommensbestandteile zu verzichten haben und ihren Beschäftigungsumfang deshalb reduzieren müssen.

Dies korrespondiert mit Satz 112 des Vereinbarungstextes, wonach sich die Verbände dafür einsetzen, „*dass Voll- und Teilzeitkräfte insbesondere durch flexible Arbeitszeiten, eine Anrechnung der Qualifizierungszeiten auf die Arbeitszeit bzw. durch eine Fortzahlung des Arbeitsentgelts für Weiterbildungszeiten bei einer Nachqualifizierung unterstützt werden.*“

Im Vereinbarungstext wird weiter in Satz 114 formuliert: „*Die Kostenträger sagen zu, die Thematik in die jeweils zuständigen Gremien einzubringen, damit berufsbegleitende Fort- und Weiterbildungen angemessen berücksichtigt werden können (vgl. §§ 84, 89 SGB XI).*“

- ⇒ Zur berufsbegleitenden Qualifizierung der bei uns bereits beschäftigten einjährig examinierten Pflegekräfte und der Personen mit ausländischer Berufsqualifikation werden für die Zeiten der Ausbildung in der theoretischen Ausbildungsstätte, die als bezahlte Arbeitszeit gelten, **Ersatzkräfte zur Pflege und Betreuung** in den Pflegeeinrichtungen benötigt.
- ⇒ Zu finanzieren sind
 - die Kosten der theoretischen Ausbildung,
 - die auf die theoretische Ausbildung entfallende Arbeitszeit der Teilnehmer/innen (sofern nicht über die Agentur für Arbeit im Rahmen von WeGebau finanziert) und
 - Ersatzkräfte für die in theoretischer Ausbildung verbrachten Zeiten von Mitarbeitenden.
- ⇒ Wege der Finanzierung sind zu vereinbaren:
 - a) Bei Pflegeheimen, die den maximalen Personalschlüssel Pflege & Betreuung bereits erfüllen: **Anpassung von § 17 des Rahmenvertrags für vollstationäre Pflege gemäß § 75 Abs. 1 SGB XI für das Land Baden-Württemberg** durch Anheben des maximalen Personalschlüssels und entsprechende Berücksichtigung im Pflegeentgelt.
 - b) Bei ambulanten, teilstationären und stationären Pflegeeinrichtungen: **Anpassung der Finanzierung** über die vom KVJS festgesetzte und von den Pflegebedürftigen zu zahlende **Ausbildungsumlage**; gegebenenfalls
 - c) **Änderung von § 22 LPflegeG** (Umlage für Ausbildungsvergütungen) mit Öffnung dahingehend, dass nicht nur die Kosten der Ausbildung für Altenpflegehilfe berücksichtigt werden können, sondern darüber hinaus auch die Kosten für die Beschäftigung
- ⇒ Das Sozialministerium Baden-Württemberg soll zudem die bis 2003 praktizierten **Schulfremdenprüfungen** als Option wieder ermöglichen.
- ⇒ Bei der Nachqualifizierung von Personen mit ausländischer Berufsqualifikation in der Krankenpflege soll bei Vorliegen entsprechender krankenpflegerischer Berufspraxis im Herkunftsland anstelle eines Praktikums in einem deutschen Krankenhaus ein Praktikum in einem deutschen Pflegeheim anerkennungsfähig sein.

Handlungsfeld II.2 Vereinbarung

117 Die Nachqualifizierung von Pflegehelferinnen und -helfern mit mindestens einjähriger Ausbildung zur Altenpflegerin/zum Altenpfleger soll gegenüber der Regelausbildung um ein Jahr verkürzt werden.

Bisher berücksichtigt der KVJS bei der Ausbildungsumlage die einjährige Ausbildung von Altenpflegehelfern nicht. Diesen wird nun gemäß Ziff. II1 die Option eröffnet, dass sie mit einer auf zwei Jahre verkürzten Ausbildung zur/m examinierten Altenpfleger/in ausgebildet werden können. Mit der bisherigen Verwaltungspraxis würde der KVJS in solchen Fällen nur zwei von drei Ausbildungsjahren der Altenpflegeausbildung über die Umlage finanzieren. Da die Nachqualifizierung von Altenpflegehelfern einen

wichtigen Bestandteil der Ausbildungsoffensive darstellt, muss für die praktischen Ausbildungsstellen auch eine Finanzierung der einjährigen Altenpflegehilfeausbildung gewährleistet werden.

- ⇒ In der **Ausbildungsumlage** müssen auch die Auszubildenden der **Altenpflegehilfe** berücksichtigt werden, § 22 LPfIG soll umgesetzt werden.

Handlungsfeld II.4 Vereinbarung

¹²⁷Den Pflegefachkräften sollen kontinuierlich fach- und funktionsbezogene Fort- und Weiterbildungen angeboten werden. ¹²⁸Die Rahmenbedingungen für Pflegefachkräfte, die berufsbegleitend an Fort- und Weiterbildungen teilnehmen möchten, sollen verbessert werden.

In Satz 135 der Vereinbarung heißt es: „Die Kostenträger sagen zu, die Thematik in die jeweils zuständigen Gremien einzubringen, damit berufsbegleitende Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen angemessen berücksichtigt werden können (vgl. §§ 84, 89 SGB XI)“

Satz 142 lautet: Sie [die Länder] werden die gesetzlich vorgegebenen Bedingungen zur Förderung von Maßnahmen nach dem Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (Meister-BAföG) erfüllen, damit auch ab dem 1. Juli 2012 die Förderung fortgesetzt werden kann (§§ 2 Abs.1, 30 AFBG).

- ⇒ Eine Vereinbarung zur Vorgehensweise der angemessenen **Berücksichtigung berufsbegleitender Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen** in der Landespflegesatzkommission wird für erforderlich gehalten.
- ⇒ An das Land Baden-Württemberg richtet sich unsere Bitte zur baldigen Umsetzung der gesetzlich vorgegebenen Bedingungen zur Förderung von Maßnahmen nach dem Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (**Meister-BAföG**).

Handlungsfeld II.8 Vereinbarung

¹⁶²Es sollen mehr ungelernte und angelernte Hilfskräfte, die in Pflegeeinrichtungen arbeiten, an die Altenpflegehilfe- und Altenpflegeausbildung herangeführt werden.

- ⇒ Wir bitten das **Sozialministerium** um Festlegungen zur **Vorgehensweise bezüglich** der Anerkennung der nach Satz 165 zu entwickelnden „**Qualifizierungsmodule zur Anrechnung auf die Pflegehelferausbildung**“ für Personen, die im Rahmen des Bundesfreiwilligendienstes im Bereich der Altenpflege tätig sind.“

Handlungsfeld VI.1 Vereinbarung

²⁶⁴In den stationären Pflegeeinrichtungen und ambulanten Diensten soll eine familienfreundliche Betriebskultur gefestigt und gestärkt werden.

Aus unserer praktischen Erfahrung heraus sehen wir hier insbesondere die Schwierigkeit, eine verlässliche Arbeitszeit gewährleisten zu können – also dass die im Dienstplan im voraus eingeplanten Einsatzzeiten eingehalten werden können. Dafür ist Voraussetzung, dass für das Einspringen für erkrankte Kollegen bereits bei der Dienstplanung Ressourcen ‚zurückgestellt werden können‘. Die Personalschlüssel nach Rahmenvertrag müssen solche Ressourcen künftig berücksichtigen.

- ⇒ Zur Stärkung der familienfreundlichen Betriebskultur fordern wir eine entsprechende **Anpassung von § 17 des Rahmenvertrags für vollstationäre Pflege gemäß § 75 Abs. 1 SGB XI für das Land Baden-Württemberg** durch Anheben des maximalen Personalschlüssels und entsprechende Berücksichtigung im Pflegeentgelt.

Handlungsfeld VII.1 Vereinbarung

314 Die Arbeitsbedingungen von Pflegekräften in den ambulanten und stationären Pflegeeinrichtungen sollen verbessert werden.

Zu den in VII 1. genannten Beiträgen der Partner möchten wir auf die Selbstverpflichtung zur Organisationsentwicklung fokussieren: *317 Sie [die Verbände] wirken darauf hin, dass die Pflegeeinrichtungen ihre Arbeitsorganisation optimieren und die Beschäftigten individuell gefördert werden.* *318 Sie setzen sich für bedarfsgerechte Arbeitszeitmodelle, aber auch für mehr Angebote an Vollzeitstellen ein.*

Bei der Umsetzung von Organisationsentwicklungsprozessen bedarf es der Einbeziehung der Mitarbeitenden sowie Ressourcen für die Moderation und Begleitung bei der Umsetzung.

- ⇒ Kosten für die Moderation und Begleitung bei Organisationsentwicklungsprozessen müssen pflegesatzfähig werden.
- ⇒ Wir halten diesbezüglich eine **Vereinbarung zur Vorgehensweise in der Landespflegesatzkommission** für erforderlich.

Vollzeitstellen berücksichtigen wir generell gerne vermehrt in unserer Personalplanung. Voraussetzung dafür ist, dass bei krankheitsbedingtem Ausfall von 100Prozent-Kräften ausreichender Ersatz vorhanden ist. Bei Ausfall von Vollzeitkräften ergeben sich größere Volumina an Ersatzbedarf als bei Ausfall von in Teilzeit-Beschäftigten. Die Personalressourcen, die bei der Dienstplanung für eventuelle Ausfälle ‚zurückzustellen sind‘ – um auch dem Kriterium der verlässlichen Arbeitszeit (vgl. VI 1.) zu entsprechen, müssen bei vermehrten Vollzeitstellen daher größer sein als bei einem hohen Anteil an Teilzeitstellen.

- ⇒ Wir fordern zur Umsetzung vermehrter Vollzeitstellen die Berücksichtigung des daraus sich ergebenden Ersatzbedarfs bei Ausfall von Beschäftigten durch eine entsprechende **Anpassung von § 17 des Rahmenvertrags für vollstationäre Pflege gemäß § 75 Abs. 1 SGB XI für das Land Baden-Württemberg** in Form eines Anhebens des maximalen Personalschlüssels und entsprechende Berücksichtigung im Pflegeentgelt.

Handlungsfeld VII.5 Vereinbarung

345 Die Löhne und Gehälter sollen sich stärker an den unterschiedlichen Anforderungen und Verantwortungsbereichen der Pflegekräfte ausrichten, damit die Altenpflege auch unter finanziellen Aspekten ein attraktives Berufs- und Beschäftigungsfeld darstellt.

Zu den hier genannten Beiträgen der Partner zählt: *347 Die Kostenträger sagen zu, eine allgemeine Steigerung des Lohnniveaus in den jeweiligen Vergütungsverhandlungen zu berücksichtigen.* *348 Die Kostenträger sagen zu, die Thematik der Entlohnung im Hinblick auf eine leistungsgerechte Vergütung in die jeweils zuständigen Gremien einzubringen (vgl. §§ 84, 89 SGB XI).*

- ⇒ Zur Umsetzung der Zusage von Pflegekassen und kommunalen Spitzenverbänden, dass sie die allgemeine Steigerung des Lohnniveaus in den Vergütungsverhandlungen berücksichtigen, schlagen wir vor, das Instrument der ‚**allgemeinen Erhöhung der Entgelte**‘ wieder einzuführen. Die Landespflegesatzkommission soll über eine entsprechende Ermächtigung in den **Rahmenverträgen für vollstationäre, teilstationäre und ambulante Pflege gemäß § 75 Abs. 1 SGB XI für das Land Baden-Württemberg** entsprechende Befugnisse erhalten.

Übersicht der Handlungsbedarfe

Rahmenvertrag nach § 75 SGB XI für Baden-Württemberg

- ⇒ Die **Personalschlüssel** in **§ 17 des Rahmenvertrags für vollstationäre Pflege gemäß § 75 Abs. 1 SGB XI für das Land Baden-Württemberg** müssen aufgestockt werden
 - um die für die Praxisanleitung gemäß LPflegeG erforderlichen Personalmengen
 - um Ersatzkräfte wegen der Umsetzung der berufsbegleitenden Qualifizierung der bei uns bereits beschäftigten einjährig examinierten Pflegekräfte und der Personen mit ausländischer Berufsqualifikation
 - zur Stärkung der familienfreundlichen Betriebskultur
 - zur Umsetzung des sich aus vermehrten Vollzeitstellen ergebenden Ersatzbedarfs bei Ausfall von Beschäftigtenund entsprechende Berücksichtigung im Pflegeentgelt finden.
- ⇒ Ermächtigung der Landespflegesatzkommission, in den Rahmenverträgen für vollstationäre, teilstationäre und ambulante Pflege gemäß § 75 Abs. 1 SGB XI für das Land Baden-Württemberg zur Wiedereinführung des Instruments der ‚**allgemeinen Erhöhung der Entgelte**‘.

Ausbildung & Qualifizierung

- ⇒ In der **Ausbildungsumlage** müssen Auszubildende der Altenpflege berücksichtigt werden können, deren Ausbildung zu einem anderen Zeitpunkt als dem 01.10. eines Jahres beginnt sowie Auszubildende der Altenpflegehilfe.
Zu finanzieren sind
 - die Kosten der theoretischen Ausbildung,
 - die auf die theoretische Ausbildung entfallende Arbeitszeit der Teilnehmer/innen (sofern nicht über die Agentur für Arbeit im Rahmen von WeGeBau finanziert)
 - Ersatzkräfte für die in theoretischer Ausbildung verbrachten Zeiten von Mitarbeitenden.
- ⇒ Optionale Finanzierungswege sind:
 - Anhebung der maximalen Personalschlüssel Pflege & Betreuung im Rahmenvertrag
 - Berücksichtigung in der Ausbildungsumlage
 - gegebenenfalls in Kombination mit Änderung von § 22 LPfIG (Umlage für Ausbildungsvergütungen): Öffnung dahingehend, dass nicht nur die Kosten der Ausbildung für Altenpflegehilfe berücksichtigt werden können, sondern darüber hinaus auch die Kosten für die Beschäftigung
- ⇒ Das Sozialministerium Baden-Württemberg soll die bis 2003 praktizierten Schulfremdenprüfungen als Option wieder ermöglichen.
- ⇒ Das Sozialministerium soll eine Vorgehensweise bezüglich der Anerkennung der zu entwickelnden „Qualifizierungsmodule zur Anrechnung auf die Pflegehelferausbildung für Personen, die im Rahmen des Bundesfreiwilligendienstes im Bereich der Altenpflege“ tätig sind, festlegen.
- ⇒ Bei der Nachqualifizierung von Personen mit ausländischer Berufsqualifikation in der Krankenpflege soll bei Vorliegen entsprechender krankenpflegerischer Berufspraxis im Herkunftsland anstelle eines Praktikums in einem deutschen Krankenhaus ein Praktikum in einem deutschen Pflegeheim anerkennungsfähig sein.
- ⇒ Erforderliche Festlegungen in der Landespflegesatzkommission zur angemessenen Berücksichtigung im **Pflegesatz**:
 - für Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen
 - Kosten für die Moderation und Begleitung bei Organisationsentwicklungsprozessen
- ⇒ Baldige Umsetzung des **Meister-BAföG** in Baden-Württemberg.