



Hinweise des Ministeriums für Soziales, Gesundheit, Integration und Verbraucherschutz des Landes Brandenburg zum Ausbildungszuschlag nach dem Pflegeberufegesetz (27.09.2020)

Mit dem Pflegeberufegesetz (PflBG) des Bundes, das zum 01.01.2020 in Kraft getreten ist, wurde die Ausbildung in der Pflege grundlegend reformiert. Die Reform der Pflegeausbildung ist notwendig, um diese zukunftsgerecht weiterzuentwickeln und die vermittelten Kompetenzen den veränderten Strukturen und den erhöhten Anforderungen in der Pflege anzupassen. Anstelle der bisherigen unterschiedlichen Ausbildungen in der Gesundheits- und Kinderkrankenpflege, der Gesundheits- und Krankenpflege sowie der Altenpflege gibt es nun eine generalistische Ausbildung zur Pflegefachfrau und zum Pflegefachmann. Die neue Ausbildung nach dem Pflegeberufegesetz qualifiziert künftig für die selbstständige und umfassende Pflege von Menschen aller Altersstufen und in allen Versorgungsbereichen. Ziel ist es, ein bundesweit einheitliches Ausbildungsniveau zu gewährleisten und die Attraktivität des Berufs zu steigern.

Durch ein im PflBG geregeltes Umlageverfahren haben alle Akteure, die von der Ausbildung profitieren, einen finanziellen Beitrag dazu zu leisten. Das Land Brandenburg, die Pflegeversicherung, die ambulanten sowie stationären Pflegeeinrichtungen und Krankenhäuser zahlen gesetzlich festgelegte Anteile in den Pflegeausbildungsfonds ein. So wird sichergestellt, dass ausbildende Betriebe gegenüber Einrichtungen, die nicht selbst ausbilden diesbezüglich zukünftig nicht mehr schlechter gestellt sind.

Die Pflegeschulen und Ausbildungsbetriebe erhalten die Kosten der Pflegeausbildung aus dem Pflegefonds erstattet. Zusätzlich werden den Ausbildungsbetrieben die gezahlte Ausbildungsvergütung im ersten Ausbildungsjahr in voller Höhe ersetzt, in den letzten beiden Ausbildungsjahren zu großen Teilen. Die finanziell gesicherten Strukturen bilden die Grundlage für eine attraktive, qualitativ hochwertige Pflegeausbildung und somit für gut ausgebildete Fachkräfte in der Pflege. Ausbildende Einrichtungen profitieren von dieser finanziellen Planungssicherheit. Es ist davon auszugehen, dass dieses die Ausbildungsbereitschaft der Einrichtungen erhöht.

Was geblieben ist:

Pflegeeinrichtungen und Krankenhäuser refinanzieren ihre Ausbildungskosten über einen Ausbildungszuschlag. Stationäre und ambulante Pflegeeinrichtungen kalkulieren die auf sie entfallenden Umlagebeträge in die Vergütungssätze für die allgemeinen Pflegeleistungen nach § 84 Abs. 1 und § 89 Elftes Buch Sozialgesetzbuch ein. Im Krankenhausbereich ist der Ausbildungszuschlag Teil der allgemeinen Kostenaufstellung, die das Krankenhaus für den Patienten gegenüber dessen Krankenkasse in Abrechnung bringt.

Die Pflegekassen übernehmen die Kosten der Pflegeleistungen bis zur gesetzlich gedeckelten Höhe der jeweiligen Sachleistungsbeträge. Aufgrund des Teilleistungscharakters der Pflegeversicherung ist der Rechnungsbetrag in der Regel höher als der begrenzte Sachleistungsbetrag, daher muss der Differenzbetrag vom Pflegebedürftigen bzw. seiner Familie selbst bezahlt werden beziehungsweise im Falle von Bedürftigkeit vom Sozialhilfeträger. Da Pflegedienste und Pflegeeinrichtungen die von ihnen zu zahlenden

Umlagebeträge für die Ausbildung in die Pflegevergütungen einbeziehen, wird ein Teil der Ausbildungskosten im Ergebnis auch von den Pflegebedürftigen bzw. ihren Angehörigen getragen. Dies war auch vor der Einführung des Umlageverfahrens so, jedoch konnten nur die ausbildenden Betriebe diese Kosten an ihre Kundinnen und Kunden „weiterreichen“.

Die Kosten der Pflegeausbildung und damit einhergehend die Ausbildungszuschläge werden in den nächsten zwei Jahren aufwachsen. Diese Erhöhung ist darauf zurückzuführen, dass erstmals am 01.04.2020 mit der neuen dreijährigen Pflegeausbildung begonnen wurde und die Jahrgänge in den folgenden beiden Jahren daher noch aufwachsen werden. Sie sind aber auch in der durch den Bundesgesetzgeber vorgeschriebenen besseren Vergütung der Auszubildenden zu suchen. Parallel laufen die Ausbildungen in der Altenpflege sowie in der Gesundheits- und (Kinder)Krankenpflege aus, wodurch sich der bislang häufig getrennt ausgewiesene Ausbildungszuschlag für diese Ausbildungen verringern wird.

Viele pflegebedürftige Menschen und deren Angehörige empfinden es als ungerecht, mit Kosten der Pflegeausbildung „belastet“ zu werden. Das wird festgemacht an der häufig von den Einrichtungen vorgenommenen separaten Ausweisung der Ausbildungsumlage bei der Rechnungslegung. Hierdurch wird lediglich etwas sichtbar, was auch in anderen Branchen gilt: Die Ausbildung ist eine Investition des Betriebes; die Kosten eines Ausbildungsverhältnisses sind in der Regel höher als der unmittelbare Nutzen während der Ausbildungszeit. Das ist bei der Ausbildung zum Bäcker so, zum Elektriker und zum Versicherungskaufmann. Die Ausbildungsbetriebe refinanzieren die Kosten der Ausbildung über die Preise ihrer Waren und Dienstleistungen. Von daher ist es durchaus systemgerecht, wenn auch in der Pflege ein Teil der Kosten für Ausbildungen von den Kundinnen und Kunden getragen werden.

Aber:

Beim Recht der sozialen Pflegeversicherung handelt es sich um Bundesrecht. Die soziale Pflegeversicherung wurde nach dem Willen des Bundesgesetzgebers nicht als Vollversicherung ausgestaltet, die alle im Pflegefall anfallenden Kosten in vollem Umfang abdeckt, sondern als eine Teilleistungsversicherung, die je nach Umfang der Pflegebedürftigkeit abgestufte feste Leistungsbeträge zuschießt. Nach wie vor verbleibt somit stets ein Eigenanteil, den Pflegebedürftige selbst zuzahlen müssen.

Im Koalitionsvertrag auf Bundesebene ist vereinbart worden, die Leistungen der Pflegeversicherung anzuheben. Auch die Pflegeversicherung soll sich somit am Anstieg der Pflegekosten beteiligen. Im Rahmen der Weiterentwicklung der sozialen Pflegeversicherung wird aktuell diskutiert wie die Erhöhung der Eigenanteile, die Pflegebedürftige bzw. ihre Angehörigen selbst tragen müssen, begrenzt werden können.

Dies gilt auch im Hinblick auf die Entlohnung der Pflegekräfte, deren Anstieg eine erhebliche Erhöhung der Pflegekosten mit sich bringen kann. Eine dauerhaft bessere Vergütung der Pflegekräfte insbesondere in der Langzeitpflege ist jedoch – neben weiteren Verbesserungen – dringend notwendig, um dieses Berufsbild attraktiver zu machen und den steigenden Bedarf an Pflegekräften decken zu können. Auf Bundes-

ebene ist Ende 2019 das so genannte Pflegelöhneverbesserungsgesetz in Kraft getreten, das die Festlegung verbindlicher (tariflicher) Entgelte in der Pflege erleichtert. Anfang dieses Jahres hat sich zudem die Pflegekommission auf höhere Mindestlöhne für Beschäftigte in der Langzeitpflege geeinigt. Zum ersten Mal wurde auch ein Pflegemindestlohn für qualifizierte Pflegehilfskräfte und für Pflegefachkräfte festgelegt. Für Pflegefachkräfte wird beispielsweise ab dem 01.07.2021 bundesweit ein Mindestlohn von 15 Euro pro Stunde gelten.

Zum jetzigen Zeitpunkt ist noch nicht absehbar, wie sich der politische Willensbildungsprozess zu einer weiteren Reform der sozialen Pflegeversicherung entwickeln wird.