

Pflegeberufekammer Schleswig-Holstein  
Die Geschäftsstelle • Fabrikstr. 21 • 24534 Neumünster

Ministerium für Soziales,  
Gesundheit, Jugend, Familie und Senioren  
des Landes Schleswig-Holstein  
zuständige Stelle: Pflegeberufereform/ Melanie Bach

Versand per Mail

Neumünster, den 19.08.2019

Stellungnahme der Pflegeberufekammer Schleswig-Holstein im Rahmen der Verbandsanhörung zum Entwurf einer Finanzierungsverordnung für die Pflegeberufe des Landes Schleswig-Holstein (PflBFinVO SH)

Sehr geehrte Frau Bach,

vielen Dank für die Berücksichtigung der Pflegeberufekammer zur Abgabe einer Stellungnahme zu der o.g. Verordnung. Mit der Finanzierungsverordnung und dessen Umsetzung erwarten wir eine moderne, an zeitgemäßen pädagogischen Rahmenbedingungen orientierte Unterrichtsgestaltung und eine hinreichend finanzierte Freistellung der verantwortungsvollen Praxisanleitung in den Einrichtungen. Ziel der Pflegefachberufeausbildung in Schleswig-Holstein muss es sein, in der theoretischen und praktischen Qualifikation ein Umfeld zu gestalten, das einen attraktiven, fundierten und nachhaltigen Einstieg in den Pflegeberuf ermöglicht, so dass für den absehbar quantitativ und qualitativ zunehmenden Versorgungsbedarf von Pflegeempfänger\*innen ausreichend gut ausgebildetes und für einen Berufseinstieg motiviertes Pflegepersonal zur Verfügung steht.

Uns liegt weder eine Aufschlüsselung der einzelnen Finanzierungsbestandteile, noch eine Gesamtsumme der pauschalen Erstattungen für die schulische und praktische Ausbildung vor. Insofern erlauben wir uns darauf hinzuweisen, dass ein Ausgleich für die zunehmende Ausbildungsakquise der Ausbildungsstätten, z.B. für die entstehenden Werbe- und Bewerbungskosten, geschaffen werden sollte. Ebenfalls muss die hohe Erwartung an die Mobilität der Auszubildenden, insbesondere in ländlichen Räumen und für die in Altenpflegeeinrichtungen ausgebildeten Schüler\*innen berücksichtigt werden. Die erhöhte Anzahl von Praxiseinsätzen in verschiedenen Einrichtungen darf nicht zu Lasten der Auszubildenden gehen. Wir begrüßen somit eine Regelung, die diesen zusätzlichen Fahrt- und ggf. Unterkunftskosten gerecht wird.

Stellungnahme zu Einzelregelungen des Entwurfs der PflBFinVO

### **§ 5 Ausgleichszuweisungen**

Von Seiten der Träger ist die Ausgleichszuweisung der praktischen Ausbildung sowie die der Pflegeschulen im Land SH geregelt, doch eine länderübergreifende Verbundlösungen steht noch aus.

Insbesondere sehen wir einen Klärungsbedarf für die Auszubildenden der Kinderkrankenpflege, die, da zur Qualifizierung in SH nicht genügend Möglichkeiten zur Verfügung stehen, ihren Praxiseinsatz z.B. in Hamburg oder Mecklenburg-Vorpommern absolvieren.

Fraglich ist auch in diesem Zusammenhang, wer die Mehrkosten für Fahrt- und Unterbringungskosten der Auszubildenden trägt.

### **§ 7 Angemessenheit der Ausbildungsvergütung**

Absatz (1) regelt die Angemessenheit der Ausbildungsvergütung und nimmt Bezug auf einen Referenzvertrag. In Absatz (2) wird ein Zuschlag der Ausbildungsvergütung gebilligt. Dieser Zuschlag sollte an einen nachvollziehbaren Zweck gebunden sein. So scheint uns z.B. nachvollziehbar, wenn die Aufstockung bei erhöhten Mietkosten in Ballungsgebieten gewährt wird.

Der Absatz (3) ermöglicht eine erhebliche Gehaltsdifferenz gegenüber einem nach Abs. (2) vereinbarten maximalen Abschlag der Ausbildungsvergütung gegenüber dem Referenztarifvertrag. Bis zu 50% kann der Gehaltsbetrag der minimal zu vereinbarenden Ausbildungsvergütung gegenüber der Höchstgrenze niedriger ausfallen. Auch wenn die Ausbildungsvergütungen derzeit noch erheblich unterschiedlich gezahlt werden, ist die jeweils 20%ige Über- oder Unterschreitung der Vergütung gegenüber dem Referenzvertrag unverträglich. Die Überschreitungsmöglichkeit fördert den Überbietungswettbewerb. Die Unterschreitungsoption zementiert hinsichtlich des in der Begründung dargelegten Abstandsgebots zur Vergütung der Pflegefachpersonen in den finanziell schwächeren Unternehmen, die tarifliche Unterbezahlung Pflegenden. Bezogen auf die Vereinbarungstexte der KAP/AG1 würde man damit das angestrebte Ziel von 10% mehr Auszubildenden eher gefährden als befördern. Zukunftsweisend, auch im Zuge einer angestrebten gleichwertigen Vergütung Pflegenden, ist eine bis zu 10% höhere bzw. niedrigere Vergütung, die die möglichen Über- oder Unterschreitungen anderer Tarifverträge noch umfasst und ein Kräftemessen auf finanzieller Ebene um die Auszubildenden auf ein Minimum reduziert. Vielmehr müssen die Einrichtungen die Auszubildenden durch ihre besonderen Leistungen und Angebote überzeugen.

### **§ 8 Verwirkung von Ansprüchen**

Wir schlagen vor, die Verwirkung von Ansprüchen auf die rückwirkende Erstattung von Ausbildungsvergütungen auch auf den Umstand einer verringerten Vergütung zu erweitern. Jede Vorteilsnahme aus den über die Umlagefinanzierung erhaltenen Mittel ist auszuschließen.

Mit freundlichen Grüßen



Patricia Drube  
Präsidentin