

---

Beratung	Datum	Behandlung	Ziel
<b>Werkausschuss NürnbergStift (NüSt)</b>	10.10.2019	öffentlich	Bericht

---

**Betreff:**  
**Sachstand Generalistik**

---

**Bericht:**

**1. Ausgangslage**

Über die Neuausrichtung der pflegerischen Ausbildungsgänge hin zu einer generalistischen Ausbildung wurde im Ausschuss wiederholt berichtet. Nach intensiven, über Jahre dauernde Diskussionen wurde 2017 das Pflegeberufegesetz (PflBG) verabschiedet. Es folgten im September 2018 die Pflegeberufe-Ausbildungs- und -Prüfverordnung (PflPrV) sowie die Pflegeberufe-Ausbildungsfinanzierungsverordnung (PFIABFinV). Die Struktur und Inhalte der Ausbildung waren am 07.02.2019 im Werkausschuss Thema. Mittlerweile wurden auch im Rahmen der Konzertierten Aktion Pflege die Abschlussberichte und Maßnahmenplanung vorgelegt. Thema der Arbeitsgruppe 1 war eine Ausbildungsoffensive Pflege (2019 – 2023). Nunmehr soll die von NüSt ins Auge gefasste strategische Ausrichtung sowie aktuelle Entwicklung der Umsetzung des Gesetzes vorgestellt werden.

**2. Strategische Ausrichtung zur Ausbildung im NürnbergStift**

Hinsichtlich der verschiedenen Möglichkeiten zur Gewinnung von Personal für die Pflege, ist der wohl aktuell wichtigste Weg, die Ausbildung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in den eigenen Einrichtungen.

**2.1 Ausbildungsvarianten**

Durch die Zusammenführung der bisherigen drei Pflegeausbildungen (Gesundheits- und Krankenpflege, Gesundheits- und Kinderkrankenpflege sowie der Altenpflege) sind vielfältige Lernorte in eine Ausbildung zu integrieren und über Kooperationen zu gewährleisten. Der Träger der praktischen Ausbildung ist für die Organisation der Praxiseinsätze verantwortlich. Die Gesamtverantwortung liegt bei der Schule. D.h., dass die Kooperation mit der Pflegeschule immens wichtig ist, um den Erfolg der Ausbildung zu sichern.

Auch hier stehen aus Sicht des Trägers der praktischen Ausbildung unterschiedliche Varianten zur Verfügung:

- Träger der Schule und Träger der praktischen Ausbildung in einer Hand
- Kooperation zwischen dem Träger und einer „Schwerpunkt“-Schule
- Kooperation mit verschiedenen Schulen

Für eine erfolgreiche Gewinnung von Auszubildenden ist die erste Variante wohl die beste. Die Stadt Nürnberg hat vor Jahren die eigene Altenpflegeschule aufgegeben. Seitdem hat das NürnbergStift mit verschiedenen Schulen kooperiert.

Grundsätzlich ist die Frage nach der Gründung einer eigenen Schule zu stellen. Dies ist allerdings mit hohen Anforderungen verbunden. Zudem bestehen Bedenken, ob kleinere Schulen in der Zukunft überhaupt überlebensfähig sind. Aus Sicht der Regierung von

Mittelfranken ist der Bedarf an Ausbildungsplätzen in Nürnberg gedeckt. Insofern wird NürnbergStift diese Überlegungen derzeit nicht weiterverfolgen.

Im städtischen Bereich existiert als Träger der praktischen Ausbildung das Klinikum und für den Bereich der Altenpflege/Langzeitpflege der Träger NürnbergStift, zudem verfügt das Klinikum über eine eigene Schule, in der bisher allerdings keine Altenpfleger/innen ausgebildet wurden. Hier bietet sich im gesamtstädtischen Rahmen eine Partnerschaft zwischen Klinikum und NürnbergStift an.

Die Inhalte einer solchen Partnerschaft könnten in einer gemeinsamen Gewinnung von Auszubildenden, gemeinsamen Vorstellungsgesprächen und Bewerberauswahl bei Bewerbern mit dem Wunsch Langzeitpflege und der gemeinsamen Einsatzplanung in den vorgesehenen Einsatzorten im Rahmen der Ausbildung liegen. Weiter können in einer Kooperation gemeinsame Grundsätze für die Ausbildung entwickelt und die internen Curricula inhaltlich abgestimmt werden. Wesentlich ist ein gemeinsames Auftreten als Ausbildungsverbund/Kooperationsverbund der Stadt Nürnberg. Eine gemeinsame Werbung soll Neugier wecken und Entwicklungschancen und Möglichkeiten der Stadt als Arbeitgeberin aufzeigen. Dazu fanden sehr positive Gespräche zwischen Klinikum und NürnbergStift statt.

Darüber hinaus ist es derzeit wichtig, auch mit den anderen Schulen, mit denen bisher im Bereich der Altenpflegeausbildung kooperiert wurde, weiter zusammenzuarbeiten. Interessentinnen und Interessenten legen sich oft in einem ersten Schritt auf eine Schule fest und suchen dann in einem zweiten Schritt den Träger für die praktische Ausbildung. Zur Gewinnung von genügend Auszubildenden wäre es nicht förderlich, Bewerber, die die Ausbildung nicht in der Schule des Klinikums absolvierten möchten, als Auszubildende zu verlieren, da keine Kooperation mit den anderen Schulen stattfindet. Orientierungsgespräche mit allen Akteuren haben stattgefunden. Dieses, für den Übergang geplante Vorgehen, soll enden, sobald das Angebot von Klinikum und NürnbergStift fest verankert ist und die weiteren Schritte im Detail abgeschätzt werden können

Für die strategische Ausrichtung heißt dies im Ergebnis:

**Mit dem Klinikum der Stadt Nürnberg wird eine Schwerpunktpartnerschaft unter Abschluss eines Kooperationsvertrages eingegangen.**

**Das Klinikum bildet in Zukunft auch Schülerinnen und Schüler mit dem Vertiefungsschwerpunkt Langzeitpflege aus. In den Klassen sollen Schüler aller drei Vertiefungsschwerpunkte gemeinsam ausgebildet werden. Mittelfristig sollen alle Auszubildende der Pflege des NürnbergStift die Schule am Klinikum besuchen.**

**Mit den anderen Schulen werden aktuell ebenfalls Kooperationsverträge zur generalistischen Ausbildung in der Pflege geschlossen, um vorübergehend bedarfsgerecht reagieren zu können. Diese Übergangsphase endet, wenn sich das gemeinsame Angebot mit dem Klinikum etabliert hat. Eine zeitliche Spanne von ca. 2 Jahren sollte dafür ausreichend sein.**

## **2.2 Koordination der Inhalte der praktischen Ausbildung**

In der generalistischen Ausbildung stellt die Aufgabe des Aufbaus von Kooperationen und darauf aufbauend die Koordination der praktischen Einsätze eine große Herausforderung dar. Die Ausbildung findet an verschiedenen Lernorten statt: in Krankenhäusern, in stationären und ambulanten Pflegeeinrichtungen, in der Pädiatrie und in der Psychiatrie sowie in weiteren zur Vermittlung von Ausbildungsinhalten geeigneten Einrichtungen. Die organisatorische, inhaltliche und pädagogische Zusammenarbeit ist entscheidend für das Gelingen und die Qualität der Ausbildung.

Die Aufgabe der Koordination der Einsätze in der Praxis obliegt den Trägern der praktischen Ausbildung. Diese Aufgabe kann an Schulen abgegeben werden. Die Gesamtverantwortung für die Ausbildung trägt die Schule. Es entsteht ein hoher Aufwand an Kommunikation und Koordination, der entsprechende (Personal-)Kosten verursacht. Neben dem Koordinationsaufwand entsteht auch ein hoher Bürokratieaufwand, da zwischen den einzelnen Akteuren Kosten für die Ausbildung abgerechnet werden müssen.

**NürnbergStift plant, den Kooperations- und Koordinierungsauftrag für die eigenen Auszubildenden selbst zu übernehmen und diesen nicht an Schulen zu delegieren.**

Durch die geschilderte Kooperation im Bereich der praktischen Ausbildung mit dem städtischen Klinikum eröffnen sich qualitativ sehr gute Praktikumsmöglichkeiten für die Auszubildenden des NürnbergStift. Umgekehrt gilt dies für Auszubildende des Klinikums, die die Praxiseinsätze für die Langzeitpflege im NürnbergStift absolvieren.

Die konkrete Vereinbarung mit dem Klinikum umfasst für 20 Auszubildende des NürnbergStift folgende Einsätze im Klinikum:

400 Stunden Pflichteinsatz in der stationären Akutpflege  
120 Stunden Pflichteinsatz in der pädiatrischen Versorgung  
120 Stunden Pflichteinsatz in der psychiatrischen Versorgung

**D.h. pro Auszubildenden werden durch das Klinikum 640 Stunden Praxiseinsatz gewährleistet. Im Gegenzug wird für ca. 30 Auszubildende des Klinikums der Pflichteinsatz von 400 Stunden in der stationären Langzeitpflege ermöglicht.**

Diese Praxiseinsätze stehen auch Auszubildenden zur Verfügung, die ev. eine andere Schule als die des Klinikums gewählt haben.

Es ist geplant, diese Kooperation weiter auszubauen, gegebenenfalls in den Bereich der Weiterbildung hinein.

### **3. Finanzierung der Ausbildung**

Die Finanzierung über einen **Ausbildungsfond** ist zentraler Bestandteil der zukünftigen Pflegeausbildung. Dieser Fond wird aus unterschiedlichen Quellen bestückt:

57,24% durch Einzahlung der Krankenhäuser  
30,22% durch Einzahlung der Pflegeeinrichtungen – ambulant und stationär  
8,94% durch Einzahlung des Bundeslandes Bayern  
3,60% durch Einzahlung aus der Pflegeversicherung

Pflegeeinrichtungen müssen unabhängig, ob sie nun ausbilden oder nicht, in diesen Fond einzahlen. Es müssen also alle Einrichtungen zur Ausbildung beitragen. Dadurch soll eine Benachteiligung der ausbildenden Einrichtungen vermieden werden. Bisher haben lediglich ausbildende Einrichtungen einen zusätzlichen Ausbildungszuschlag bei den Bewohnenden erhoben. Die Verwaltung der Fondsmittel erfolgt durch die „Pflegeausbildungsfond Bayern GmbH“. Diese GmbH wurde speziell für den Zweck der Fondverwaltung gegründet und ist an die Bayerische Krankenhausgesellschaft (BKG) angebunden. D.h. der PAF ermittelt den Finanzierungsbedarf, erhebt die monatlich zu zahlenden Umlagebeiträge und verteilt die Mittel an die ausbildenden Einrichtungen.

Die einzuzahlenden Beträge für den Pflegeausbildungsfond sind über die Bewohnenden der Einrichtung zu refinanzieren. Nach ursprünglicher Planung sollen die Einrichtungen bis spätestens 31.10.2019 die Kostenbescheide der „Zuständigen Stelle“ erhalten und den Umlagesatz pro Bewohner ermitteln zu können. Die Mitteilung des Umlagesatzes an die Bewohnenden muss bis

spätestens 30.11.2019 erfolgen. Nach ersten Berechnungen werden die Bewohnenden stärker als bisher belastet.

Aus den Einzahlungen werden **unterschiedliche Budgets** gebildet:

**1. Kosten der praktischen Ausbildung**

Dazu gehören:           Kosten der Praxisanleitung  
                                  Qualifizierungskosten der Praxisanleiter  
                                  Kosten der gesamten Organisation  
                                  Kosten durch Abstimmung der Ausbildung

**2. Betriebskosten der Pflegeschulen**

**3. Mehrkosten der Ausbildungsvergütung vermindert um Wertschöpfungsanteil**

Basis ist eine neue Anrechnung von Stellenanteilen für Auszubildende. Danach werden Auszubildende im 1. Lehrjahr gar nicht mehr und im 2. und 3. Lehrjahr im Schlüssel von 1:9,5 bzw. 0,105 Stellen angerechnet.

Der Budgetbetrag 1 ist für die praktische Ausbildung sehr relevant. In Bayern haben die Träger der freien und öffentlichen Wohlfahrtspflege gemeinsam verhandelt. Nach einer Kostenkalkulation waren für diesen Bereich aus Sicht der Wohlfahrtspflege pro Schüler ein Betrag von ca. 16.000€ notwendig, um die gesetzlichen Anforderungen adäquat umzusetzen. Von den Pflegekassen wurden lediglich ca. 5.000€ angeboten. Da im Verhandlungszeitraum keine Einigung erreicht werden konnte, musste letztendlich die Schiedsstelle angerufen werden. Nach ursprünglicher Zeitplanung sollte dies eigentlich im Juni abgeschlossen werden. Tatsächlich erfolgte der Schiedsspruch sowohl für die Trägerbudgets wie für die Schulbudgets erst im September. Aktuell zeichnet sich ein Schiedsspruch in Höhe von ca. 8.700€ Erstattung pro Auszubildender ab. Dieser Wert läge im Bereich der Abschlüsse in anderen Bundesländern. Dieser Abschluss ist allerdings weit von der ursprünglichen Kostenkalkulation entfernt. Das würde sich unmittelbar auf die Leistungen auswirken, die aus dem Trägerbudget bezahlt werden können – und somit natürlich auf die Möglichkeiten und Qualität der Ausbildung.

Durch die bisherigen zeitlichen Abläufe wurde die ursprüngliche zeitliche Planung weit überschritten.

**4. Perspektive**

Mit der vereinbarten Kooperation zwischen NürnbergStift und Klinikum konnte eine sehr positive Ausgangsbasis für die generalistische Ausbildung in der Pflege geschaffen werden. Darauf aufbauend sind nunmehr weitere praktische Schritte möglich.

Da jetzt auch die für die praktische Ausbildung zur Verfügung stehenden Mittel festgelegt wurden, kann auf dieser Basis eine weitere Planung hinsichtlich der Praxisanleitung, der Organisation und inhaltlichen Ausgestaltung der Ausbildung erfolgen.

Problematisch erscheint derzeit die geplante Umsetzung zum 01.01.2020. Die Rahmenlehrpläne liegen erst seit kurzer Zeit vor, die notwendigen Abfragen zur Umsetzung der Fondlösung verzögern sich zeitlich. Über die weitere Entwicklung wird zeitnah berichtet.

**1. Finanzielle Auswirkungen:**

- Noch offen, ob finanzielle Auswirkungen

Kurze Begründung durch den anmeldenden Geschäftsbereich:

(→ weiter bei 2.)

- Nein (→ weiter bei 2.)

- Ja

- Kosten noch nicht bekannt

- Kosten bekannt

**Gesamtkosten**

€

**Folgekosten**

€ pro Jahr

- dauerhaft     nur für einen begrenzten Zeitraum

davon investiv

€

davon Sachkosten

€ pro Jahr

davon konsumtiv

€

davon Personalkosten

€ pro Jahr

**Stehen Haushaltsmittel/Verpflichtungsermächtigungen ausreichend zur Verfügung?**

(mit Ref. I/II / Stk - entsprechend der vereinbarten Haushaltsregelungen - abgestimmt, ansonsten Ref. I/II / Stk in Kenntnis gesetzt)

- Ja

- Nein

Kurze Begründung durch den anmeldenden Geschäftsbereich:

**2a. Auswirkungen auf den Stellenplan:**

- Nein (→ weiter bei 3.)

- Ja

- Deckung im Rahmen des bestehenden Stellenplans

- Auswirkungen auf den Stellenplan im Umfang von Vollkraftstellen (Einbringung und Prüfung im Rahmen des Stellenschaffungsverfahrens)

- Siehe gesonderte Darstellung im Sachverhalt

**2b. Abstimmung mit DIP ist erfolgt** (Nur bei Auswirkungen auf den Stellenplan auszufüllen)

- Ja  
 Nein

Kurze Begründung durch den anmeldenden Geschäftsbereich:

**3. Diversity-Relevanz:**

- Nein  
 Ja

Kurze Begründung durch den anmeldenden Geschäftsbereich:

**4. Abstimmung mit weiteren Geschäftsbereichen / Dienststellen:**

- RA** (verpflichtend bei Satzungen und Verordnungen)

