

## 1. Bundesrechtliche Regelung einer Pflegeassistentenausbildung

Wegen des steigenden Fachkräftmangels sollen künftig verstärkt examinierte Pflegeassistentenkräfte einfache Pflegeaufgaben übernehmen und dreijährig ausgebildete Pflegefachkräfte sich auf schwierige Aufgaben und die Steuerung konzentrieren.

Die derzeit landesrechtlich geregelten Assistenzbildungen sollen nun durch eine bundesrechtlich geregelte generalistische Pflegeassistentenausbildung abgelöst werden. Dabei muss sichergestellt werden, dass die aus der Fachkraftausbildung bekannten Engpassproblematiken nicht auch in der Assistenzbildung auftreten. Das wäre nicht im Sinne der guten Versorgung der Pflegebedürftigen.

### BWKG-Forderungen:

- Die **einjährige Ausbildung** muss bestehen bleiben. Sie bietet einen niedrighschwelligem Einstieg in einen attraktiven Beruf. Eine Ausbildungsdauer von 1,5 Jahren ist kein guter Kompromiss, da meist nur ein Ausbildungsbeginn pro Jahr möglich ist und so Leerlaufzeiten entstehen würden. Eine länger als ein Jahr dauernde Ausbildung benötigt mehr finanzielle und personelle Ressourcen und führt zusammen mit dem stetig wachsenden Lehrermangel zu weniger Ausbildungsplätzen. Für die einjährige Ausbildung spricht auch, dass daneben dann das Erfolgsmodell einer 2-jährigen „Migranten“-Ausbildung einschließlich Sprachqualifikation weitergeführt werden könnte.
- Die **Schulfremdenprüfung** muss erhalten bleiben. Sie ist eine bewährte und wichtige Möglichkeit für praxiserfahrene ungelernete Hilfskräfte, das Examen ohne Schulbesuch abzulegen. Gerade Personen mittleren Lebensalters, die einen informellen Einstieg in die Pflege gefunden haben, sind häufig nicht zu einer regulären Ausbildung zu motivieren.
- Erwerb des **Assistenzabschlusses während der Fachkraftausbildung**. Es braucht eine gesetzliche Vorgabe im Pflegeberufegesetz, dass Fachkraft-Azubis mit Bestehen der Zwischenprüfung in der Fachkraftausbildung automatisch den Assistenzabschluss erwerben.
- **Beschränkung auf zwei Pflichteinsätze**. Die generalistische Assistenzbildung muss sich auf zwei Praxiseinsatzstellen beschränken. Mehr Einsatzorte können überfordern, machen wie in der Fachkraftausbildung eine aufwändige Koordination erforderlich und führen – vor allem wegen des Mangels an ambulanten Einsatzorten – zum Wegfall von Ausbildungsplätzen, wenn nicht auch Krankenhausambulanzen als Einsatzort zugelassen werden.
- **Realistische Qualifikationsvorgaben für Schulen und Praxisorte**. Für das Lehrpersonal ist ein Bachelor ausreichend – die Masteranforderung ist selbst für die Fachkraftausbildung nicht in absehbarer Zeit erfüllbar. 300 Stunden berufspädagogische Qualifikation für die praxisanleitende Fachkraft am Praxisort können kleinere Einrichtungen – insbesondere ambulante Pflegedienste – oft nicht leisten. Entweder muss eine regelmäßige Fortbildung ausreichen oder

es müssen „Tandemlösungen“ zugelassen werden, bei denen eine anleitende Kraft ohne Qualifikation von der Schule oder einer externen Person unterstützt wird.

## 2. Heimrechtlicher Änderungsbedarf

Aus den praktischen Erfahrungen mit dem Wohn- und Betreuungsvertragsgesetz (WBVG) und der verschärften Rechtsprechung des Bundesgerichtshofs zu § 87a SGB XI ergibt sich dringender Änderungsbedarf. Die Regelungen des WBVG haben zu einem starken Zuwachs an Bürokratie beim Abschluss und bei der Durchführung von Heimverträgen geführt.

### BWKG-Forderungen:

- **Zahlungspflicht nach Auszug.** Nach der BGH-Rechtsprechung können durch Auszug des Bewohners alle Zahlungspflichten jederzeit beendet werden. Es ist nicht nachvollziehbar, warum der Verstoß gegen heimvertragliche Kündigungsfristen dadurch belohnt wird, dass entstehende Einnahmeausfälle von der Einrichtung bzw. von der restlichen Bewohnerschaft zu tragen sind.
- **Platz-/Reservierungsgebühr.** Nach einer weiteren BGH-Entscheidung ist die Vereinbarung einer „Platz-/ Reservierungsgebühr“ für die Zeit vor der Aufnahme in das Pflegeheim bis zum tatsächlichen Einzugstermin unwirksam. Damit wird den Interessenten für einen Heimplatz und ihren Angehörigen jegliche Möglichkeit genommen, sich einen verfügbaren „Wunschheimplatz“, den sie aus unterschiedlichsten Gründen nicht unmittelbar antreten können, für ein paar Tage bis zum tatsächlichen Einzug zu sichern.
- **Anwendung des WBVG auf Kurzzeit- und Tagespflege.** Obwohl sich die Kurzzeitpflege und die teilstationäre Pflege im Versorgungscharakter deutlich von der vollstationären Pflege unterscheiden, werden die Regelungen des WBVG in Gänze angewendet. Insbesondere die mit dem WBVG ausgeweiteten Kündigungsrechte der Bewohnerinnen und Bewohner (jederzeit fristlos in den ersten zwei Wochen) passen nicht zu den Besonderheiten der Kurzzeitpflege. Die frühere Sonderregelung des Heimgesetzes, wonach befristete Verträge nur außerordentlich gekündigt werden konnten, sollte daher wieder aufgegriffen werden. Dann könnte eine Abwesenheitsvergütung berechnet werden, wenn der Kurzzeitpflegegast nicht kommt und der Platz nicht anderweitig belegt werden kann.
- **Entbürokratisierung bei Heimvertrag und Erhöhungsschreiben.** Im Sinne der Entbürokratisierung und Ressourcenschonung ist der tatsächliche Nutzen der mit dem WBVG eingeführten Informationspflichten beim Heimvertragsabschluss für künftige Heimbewohner zweifelhaft. Gleiches gilt für Schreiben zur Erhöhung der Heimkosten. Hierbei ist es kaum möglich, eine Praktikabilität für die Einrichtungen und Kundenfreundlichkeit (z. B. in Form der vereinfachten Darstellung) mit der Erfüllung der gesetzlichen Anforderungen in Einklang zu bringen. Angesichts einer Insolvenzwelle im Pflegebereich (vgl. BT-Drs. 20/10990) sollte ein Schwerpunkt auf die Verfahrensvereinfachungen im Pflegevertrags- und Vergütungsrecht gelegt werden, um regelmäßige Vereinbarungsverfahren zu optimieren/zu beschleunigen und so einen Beitrag zur Liquiditätssicherung der Pflegeeinrichtungen zu leisten.
- **Keine Ausdehnung der WBVG-Regelungen auf den ambulanten Pflegebereich.** Eine Erweiterung der bürokratiebelastenden Regelungen des WBVG wird abgelehnt, insbesondere auf den ambulanten Pflegebereich. Ausufernde Informationspflichten von Pflegediensten vor und während des Vertragsverhältnisses sind weder leistbar noch praxistauglich.