

Stellungnahme



Stellungnahme des Deutschen Gewerkschaftsbundes zum
Gesetzentwurf der Bundesregierung

Deutscher Bundestag
Ausschuss f. Gesundheit

Ausschussdrucksache
18(14)0174(42)
gel. VB zur öAnhörung am 30.05.
16_PflBRefG
27.05.2016

**Entwurf eines Gesetzes zur Reform der Pflegeberufe
(Pflegeberufereformgesetz – PflBRefG)
BT-Drs. 18/7823**

**Antrag der Fraktion DIE LINKE
Gute Ausbildung – Gute Arbeit – Gute Pflege
BT-Drs. 18/7414**

**Antrag der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN
Integrative Pflegeausbildung – Pflegeberuf aufwerten,
Fachkenntnisse erhalten
BT-DRS. 18/7880**

26.05.2016

Deutscher Gewerkschaftsbund
Bundesvorstand
Abteilung Sozialpolitik

Marco Frank
Referatsleiter Pflegepolitik

marco.frank@dgb.de

Telefon: +49 30 – 24060-289
Telefax: +49 30 – 24060-226

Henriette-Herz-Platz 2
D – 10178 Berlin

zur Erörterung

am 30. Mai 2016



A) Allgemeine Einschätzung und Bewertung

Der DGB setzt sich für die Verbesserung der Leistungen für Pflegebedürftige, pflegende Angehörige sowie für verbesserte Rahmenbedingungen beruflich Pflegenden ein. Mit dem vorliegenden Entwurf für ein Pflegeberufereformgesetz (PflBRefG) sollen die drei bisherigen Ausbildungsberufe der Gesundheits- und Krankenpflege, Gesundheits- und Kinderkrankenpflege und Altenpflege in einer neuen generalisierten Pflegeausbildung zusammengefasst werden. Künftig soll es nur noch einen Berufsabschluss mit einer einheitlichen Berufsbezeichnung zur Pflegefachfrau/Pflegefachmann sowie einer im Zeugnis ausgewiesenen Vertiefung im Wahlbereich geben. Der Gesetzgeber verspricht sich mit der Vereinheitlichung des Berufsbildes eine Aufwertung des Pflegeberufes, indem dieser universell einsetzbar und somit attraktiver werden soll.

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften setzen sich seit vielen Jahren für eine Weiterentwicklung der Pflegeberufe ein. Der demografische Wandel bringt große Herausforderungen für die Neujustierung der Pflegeberufe mit sich. Nach neuesten Studien steigt die Zahl der Pflegebedürftigen in Deutschland noch stärker als bislang angenommen. Im Jahr 2060 werden geschätzt 4,52 Millionen Menschen pflegebedürftig sein. Das sind 221.000 mehr, als bisherige Prognosen erwarten ließen – dabei basieren die Zahlen noch auf dem jetzigen Pflegebedürftigkeitsbegriff.¹ Gleichzeitig weitet sich der Fachkräftemangel in der Pflege massiv aus. Bereits heute fehlen 130.000 Pflege-Vollzeitkräfte, davon 30.000 Fachkräfte in der ambulanten und stationären Versorgung. Bis zum Jahr 2030 werden es nach Experten-Schätzungen insgesamt 500.000 sein.

Die Entwicklung verdeutlicht, dass die Pflegebranche in Zukunft zu einem der größten Arbeitsfelder gehören wird. Um dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken bedarf es hoher Ausbildungszahlen in der Pflege, die eine qualitativ gute Versorgung von Patienten und Pflegebedürftigen gewährleisten. Vor diesem Anspruch – hohe Fachlichkeit und Professionalisierung für eine qualitativ gute Versorgung – setzt sich der DGB für das Modell der integrierten Berufsausbildung in der Pflege ein. Dieses Modell beinhaltet eine mindestens dreijährige Ausbildung, die auf einer ein- bis zwei-jährigen einheitlichen Grundausbildung mit anschließender Schwerpunktsetzung in allgemeiner Pflege, Kinderkrankenpflege oder Altenpflege basiert. Die unterschiedlichen Berufsabschlüsse sowie deren Bezeichnungen sind für die berufliche Identität in ihrer jeweiligen Spezia-

¹ siehe: BARMER GEK PFEGEREPORT 2015, S. 97.



lisierung maßgeblich und wichtig. Der DGB warnt vor einer bloßen Zusammenlegung der drei unterschiedlichen Professionen bei gleichzeitiger Beibehaltung der dreijährigen Ausbildungsdauer. Damit bestünde die Gefahr, die Berufsfähigkeit nach Abschluss der Ausbildung zu gefährden.

Der DGB verweist darauf, dass die unterschiedlichen Pflegearrangements auch unterschiedliche Kompetenzen und Fähigkeiten erfordern, die in den verschiedenen Versorgungssettings von den künftigen Pflegefachkräften erwartet werden. Auch wenn die eigenständigen Berufsbilder der Kinder- und Altenpflege verschwinden, bleiben die hochkomplexen Anforderungen der unterschiedlichen Situationen in der Pflege bestehen. Wenn das notwendige Fachwissen innerhalb der regulären Ausbildungszeit nicht vermittelt werden kann, müsste es in einer Nachqualifikation im Anschluss an die Ausbildung erworben werden. Diese wäre jedoch von der Freistellungs- und Finanzierungsbereitschaft der Arbeitgeber abhängig. Der DGB sieht die Gefahr, dass Kompetenzen künftig ‚on demand‘ nach den Anforderungen der unterschiedlichen Einrichtungen erworben werden und die spezifischen Fachkenntnisse zwar in der Breite, nicht jedoch in der notwendigen Tiefe zu vermitteln sind.

Wir erwarten vom Gesetzgeber eine Aufwertung der Pflegeausbildung, eine Verbesserung der Durchlässigkeit und ein gezieltes Generieren von notwendigem Spezialwissen, welches den hohen Anforderungen an das heutige Fachpersonal in der Pflege gerecht wird.

Der DGB weist darauf hin, dass es zur Sicherung der Qualität der Ausbildung unerlässlich ist, die betriebliche Mitbestimmung zu erhalten und auszubauen. Nur bei einer ausbildungsvertraglich abgesicherten betrieblichen Anbindung können die gesetzlichen Interessenvertretungen wirksam auf die betrieblichen Abläufe Einfluss nehmen. Probleme der im Betrieb stattfindenden praktischen Ausbildung – bspw. eine fehlende oder unzureichende Praxisanleitung – kann eine Pflegeschule nicht sanktionieren. Der Gesetzentwurf ist insofern nachzubessern, als ein Bekenntnis zur betrieblichen Mitbestimmung nicht nur in der Begründung zum Pflegeberufereformgesetz, sondern auch im Gesetzestext ausnahmslos gesichert werden muss.

Ergänzend zur beruflichen Ausbildung soll eine hochschulische Pflegeausbildung eingeführt werden, welche die Inhalte der generalistischen Ausbildung integriert. Diese mindestens dreijährige akademische Ausbildung soll zusätzliche wissenschaftliche Kompetenzen vermitteln. Ihre Ausgestaltung inklusive der praktischen Ausbildung unterliegt jedoch allein den Hochschulen. Der DGB



setzt sich für den Erhalt eines einheitlichen Berufsbildes ein, welches auf zwei Wegen – der beruflichen Ausbildung und der hochschulischen Ausbildung – zu einem gleichwertigen Berufsabschluss führt. Dabei ist darauf zu achten, dass in Bezug auf die praktische Ausbildung die gleichen ausbildungsrechtlichen Standards für die Hochschulausbildung wie für die betrieblich-schulische Ausbildung gelten. Im Sinne erweiterter Durchlässigkeit muss es möglich sein, den Durchstieg von der Pflegehilfskraft zur Pflegefachkraft und weiter zur akademischen Leitungsfunktion, bzw. für eine wissenschaftliche Karriere zu eröffnen.

- Ein weiterer wesentlicher Schwerpunkt des Pflegeberufereformgesetzes ist die finanzielle Neuordnung der vereinheitlichten Pflegeausbildung. Dabei sollen die bisherigen Finanzierungsanteile der beteiligten Kostenträger (Pflegedienste, stationäre Einrichtungen, Krankenhäuser) sowie der Länder und erstmalig auch der Pflegeversicherung mittels Pauschalen ausgehandelt werden. Damit besteht mittel- und langfristig die Gefahr der Unterfinanzierung. Der DGB spricht sich stattdessen für die Erstattung der tatsächlichen Ausbildungskosten aus. Der schulische Anteil der Ausbildungskosten sollte demzufolge durch die Länder getragen werden und die Finanzierung der betrieblichen Ausbildungskosten den Leistungserbringern obliegen. Die Ausbildungskosten der Gesundheitseinrichtungen sollen über einen Ausgleichsfonds, der auch von nicht-ausbildenden Betrieben gespeist wird, durch die zuständigen Kostenträger refinanziert werden.

Der DGB begrüßt in diesem Zusammenhang die Einführung der lange geforderten Ausbildungsumlage sowie die längst überfällige Schulgeldfreiheit für alle Auszubildenden in der Pflege. Zur Steigerung der Attraktivität der Pflege im Allgemeinen und zur Aufwertung der Pflegeberufe im Besonderen ist nach Auffassung des DGB aber vor allem eine Verbesserung der Arbeitssituation im Sinne einer Verringerung der Belastung und einer Verbesserung der Bezahlung in Angriff zu nehmen. Eine am Versorgungsauftrag orientierte personelle Ausstattung der Pflegeeinrichtungen und Pflegedienste ist insbesondere vor dem Hintergrund der Einführung des neuen Pflegebedürftigkeitsbegriffes dringend notwendig. Der DGB fordert in diesem Zusammenhang eine gesetzlich quantitative wie qualitative Personalbemessung für alle Beschäftigten im Krankenhaus und in der Altenpflege.

Der DGB sieht in den Eckpunkten für eine Ausbildungs- und Prüfungsverordnung erste vorsichtige Weichenstellungen zur Stärkung der betrieblichen Ausbildung. So sollen die Auszubildenden den überwiegenden Teil ihrer praktischen Ausbildung beim Träger der praktischen Ausbildung absolvieren. Der DGB begrüßt dies, weist aber darauf hin, dass die Eckpunkte sehr allgemein ge-



halten und derzeit ungeeignet sind, um die Grundlage für einen Ausbildungsrahmenplan zu bilden. Der angekündigte Entwurf einer Ausbildungs- und Prüfungsverordnung, die für eine abschließende Bewertung des Gesetzentwurfes unerlässlich ist, muss daher dringend vorgelegt werden.



B) Einschätzung des Gesetzentwurfes im Einzelnen

Führen der Berufsbezeichnung (§1 PflBRefG)

Der DGB spricht sich grundsätzlich für eine integrierte Ausbildung und damit für die Beibehaltung der bisherigen Berufszeichnungen aus. Sofern an dem Vorhaben einer generalistischen Ausbildung festgehalten wird, wäre die Berufsbezeichnung „Pflegefachkraft“ mit Angabe des jeweiligen Schwerpunkts zielführender.

Vorbehaltene Tätigkeiten (§4 PflBRefG)

Der DGB begrüßt, dass mit dem Pflegeberufereformgesetz erstmalig vorbehaltene Tätigkeiten geregelt werden sollen. Allerdings wird damit intendiert, dass die eigentliche Durchführung der Pflege von Pflegeassistenten geleistet wird und die Fachkräfte den Prozess lediglich erheben, organisieren, steuern und evaluieren sollen. Eine Vorbehaltsregelung ist aus Sicht des DGB jedoch nur sinnvoll, wenn der gesamte Pflegeprozess einbezogen wird, wie er als Ausbildungsziel in § 5 Abs. 3 Nr. 1 formuliert ist.

Dauer und Struktur der Ausbildung (§6 PflBRefG)

Der DGB begrüßt, dass die praktische Ausbildung auf der Grundlage eines vom Träger der praktischen Ausbildung zu erstellenden Ausbildungsplans durchgeführt wird. Somit können die Auszubildenden nachweisen, welche Ausbildungsinhalte sie absolviert haben und welche nicht. Allerdings sollten die Anforderungen an den Ausbildungsplan konkret benannt werden (z.B. alle Einsatzgebiete in der vorgesehenen Reihenfolge und Dauer).

Die obligatorische Installation einer Praxisanleitung ist aus gewerkschaftlicher Sicht unerlässlich und wird vom DGB ausdrücklich begrüßt. Insbesondere die verbindliche Festlegung auf einen Umfang von mindestens zehn Prozent der während eines Einsatzes zu leistenden praktischen Ausbildungszeit steht dabei im Vordergrund. Wichtig ist, dass die Praxisanleitung strukturiert und geplant erfolgt und dass die Praxisanleiter für die Erfüllung ihrer Aufgaben von der Pflegearbeit freigestellt werden bzw. die für die Anleitung erforderliche Zeit zur Verfügung haben. Unabhängig davon ist Anleitung auch in alltäglichen Lernsituationen sicherzustellen. Die Vorgabe einer berufspädagogischen Zusatzqualifikation der Praxisanleiter sollte weiter gesetzlich vorgeschrieben sein.



Für die Praxisbegleitung ist ein Stundendeputat pro Auszubildenden bundeseinheitlich festzulegen. Gleichzeitig sollte der erforderliche Umfang der Praxisbegleitung konkretisiert werden. Analog der Praxisanleitung bedarf es einer Definition, was unter Praxisbegleitung gemeint ist. § 6 Abs. 3 S. 4 ist entsprechend zu konkretisieren.

Träger der praktischen Ausbildung (§8 PflBRefG)

Der DGB setzt sich dafür ein, dass die Träger der praktischen Ausbildung nach dem Vorbild des dualen Systems in ihrer Ausbildungsverantwortung gestärkt werden. Nur in Betrieben können die gesetzlichen Interessenvertretungen wirksam auf die betrieblichen Abläufe Einfluss nehmen und zur Sicherung der Ausbildungsqualität beitragen. Eine Pflegeschule hat keine rechtlichen Durchsetzungsmöglichkeiten, um die Probleme der im Betrieb stattfindenden praktischen Ausbildung zu lösen.

Der DGB spricht sich in diesem Sinne dagegen aus, dass die Aufgaben des Trägers der praktischen Ausbildung von einer Pflegeschule wahrgenommen werden können (bei Trägeridentität oder Aufgabenübertragung). Damit die betriebliche Mitbestimmung gewährleistet bleibt und in der Praxis nicht ausgeschlossen oder erschwert wird, bedarf es einer gesetzlichen Änderung.

Unbeschadet unserer grundsätzlichen Positionierung weisen die Vorschläge des Bundesrats vom 26.02.2016 in die richtige Richtung. Neben einem neuen Absatz 5 – dem die Bundesregierung in ihrer Gegenäußerung bereits zugestimmt hat – ist eine Anpassung des § 8 Abs. 4 zwingend. Es muss sichergestellt sein, dass der Abschluss des Ausbildungsvertrags Aufgabe des Trägers der praktischen Ausbildung bleibt.

§ 8 Abs. 4 sollte wie folgt formuliert werden:

„(4) Die Aufgaben des Trägers der praktischen Ausbildung nach Absatz 3 können von einer Pflegeschule wahrgenommen werden, wenn Trägeridentität besteht oder soweit der Träger der praktischen Ausbildung die Wahrnehmung der Aufgaben durch Vereinbarung auf die Pflegeschule übertragen hat.“

Zudem ist dem § 8 folgender Absatz 5 anzufügen:



„(5) Auszubildende sind für die gesamte Dauer der Ausbildung Arbeitnehmer im Sinne von § 5 des Betriebsverfassungsgesetzes oder von § 4 des Bundespersonalvertretungsgesetzes des Trägers der praktischen Ausbildung. Träger der praktischen Ausbildung bleibt auch in Fällen des Abs. 4 die Einrichtung nach Abs. 1 und 2.“

In § 8 Abs. 1 sollte Satz 1 wie folgt lauten: *„Der Träger der praktischen Ausbildung trägt die Verantwortung für die Durchführung der praktischen Ausbildung einschließlich deren Organisation und Koordination bei mehreren an der praktischen Ausbildung beteiligten Einrichtungen.“*

Mindestanforderungen an Pflegeschulen (§9 PflBRefG)

Der DGB begrüßt, dass der Nachweis einer fixen Anzahl pädagogisch qualifizierter Lehrkräfte mit entsprechender pflegepädagogischer Hochschulausbildung auf Master- oder vergleichbarem Niveau für die Durchführung des theoretischen Unterrichts vorgesehen ist. Nicht sachgerecht ist eine abweichende Vorgabe für die Durchführung des praktischen Unterrichts.

Damit die Qualität der theoretischen Ausbildung sichergestellt ist, wird ein verbindliches Verhältnis von Lehrkräften zu Auszubildenden von 1:15 gefordert, wie es sich in einigen Bundesländern (z.B. Berlin) bereits bewährt hat.

Gesamtverantwortung der Pflegeschule (§10 PflBRefG)

Der DGB spricht sich grundsätzlich für eine Stärkung der betrieblichen Verantwortung in der Pflege aus. Die Gesamtverantwortung der Pflegeschule sollte daher auf die Koordination des Unterrichts mit der praktischen Ausbildung begrenzt bleiben.

Der Ausbildungsplan für die praktische Ausbildung und der Lehrplan der Schule sind aufeinander abzustimmen. Hierzu bedarf es eines wechselseitigen Abstimmungsprozesses. Eine Überprüfung des Betriebes durch die Schule ist in der Realität nicht möglich. Sie ist nicht befugt in den Verantwortungsbereich der Träger der praktischen Ausbildung korrigierend einzugreifen und hat dafür weder Personal noch Mittel. § 10 Abs. 1 Satz 2 ist daher zu streichen.



Voraussetzungen für den Zugang zur Ausbildung (§ 11 PflBRefG)

Der DGB begrüßt ausdrücklich, dass die bisherigen niedrighschwelligen Zugangsvoraussetzungen für den Pflegeberuf beibehalten werden, wobei eine Evaluation bis 31.12.2022 vorgesehen ist (siehe § 63). Er vertritt die Auffassung, dass nicht die Anzahl der Schuljahre vor der Ausbildung, sondern allein das Bestehen der Abschlussprüfung für die Fachlichkeit maßgeblich sind.

Ausbildungsvertrag (§ 16 PflBRefG)

Aus Sicht des DGB ist die Dauer der täglichen oder wöchentlichen Ausbildungszeit gem. § 16 Abs. 2 Nr. 6 für die praktische Ausbildung anzugeben. Sie darf auch im theoretischen Unterricht nicht überschritten werden. Positiv ist, dass gem. § 16 Abs. 2 Nr. 11 ein Hinweis auf die zugrundeliegenden tariflichen Bestimmungen und Dienstvereinbarungen erfolgen soll.

Der DGB hält es für wichtig darauf hinzuweisen, dass die wechselnden Einsatzorte einen erhöhten Aufwand für die Auszubildenden mit sich bringen werden. Insbesondere in ländlichen Gebieten muss darauf geachtet werden, dass mit stark erhöhten Fahrtzeiten und damit einhergehende Kosten keine erneuten Ausbildungs-Hürden entstehen.

Nicht zielführend ist, dass der Ausbildungsvertrag zu seiner Wirksamkeit im Falle des § 8 Abs. 2 Nr. 2 der Zustimmung der Pflegeschule bedarf. § 16 Abs. 6 sollte daher ersatzlos gestrichen werden.

Pflichten des Trägers der praktischen Ausbildung (§ 18 PflBRefG)

Grundsätzlich begrüßt der DGB die vorgesehenen Schutzrechte für die Auszubildenden. Die Vorgabe eines Ausbildungsplans ist ausdrücklich zu begrüßen. Die Dokumentationspflicht der praktischen Ausbildung liegt beim Träger der praktischen Ausbildung, weshalb ergänzend in § 18 Abs. 1 Nr. 2 diese Nachweispflicht aufgenommen werden sollte. Die Dokumentationspflicht sollte nicht beim Auszubildenden liegen. § 17 Nr.3 ist daher zu streichen. Positiv ist, dass die Ausbildungsmittel auch weiterhin kostenlos zur Verfügung gestellt werden sollen. Es ist allerdings im Zusammenspiel der §§ 9, 18 sicherzustellen, dass dies für die gesamte Ausbildung gilt.



Probezeit (§20 PflBRefG)

In Anlehnung an das Berufsbildungsgesetz spricht sich der DGB für eine Probezeit von höchstens vier Monaten aus. Sollte an den sechs Monaten festgehalten werden, ist eine Probezeit von „höchstens“ sechs Monaten vorzusehen.

Ende des Ausbildungsverhältnisses (§21 PflBRefG)

Der DGB spricht sich dafür aus, das Ausbildungsverhältnis mit dem Zeitpunkt der staatlichen Prüfung zu beenden. Gerade im Hinblick auf den Fachkräftemangel erscheint es nicht sinnvoll, Auszubildende nach abgelegter staatlicher Abschlussprüfung noch an ein auslaufendes Ausbildungsverhältnis zu binden. Nach Bestehen der Prüfung werden Auszubildende bereits heute wie Fachkräfte eingesetzt und sollten künftig auch dementsprechend vergütet werden können.

Nichtigkeit von Vereinbarungen (§24 PflBRefG)

Der DGB begrüßt ausdrücklich das vorgesehene gesetzliche Verbot von Schulgeldzahlungen. Damit würde die paradoxe Situation der heutigen Praxis beendet, in der auf der einen Seite für die Ergreifung von Pflegeberufen geworben wird, um den Fachkräftemangel zu lindern, auf der anderen Seite jedoch die Attraktivität einer Pflegeausbildung durch die Zahlung von Schulgeld in Frage gestellt wird. Dazu gehört aus Sicht des DGB ebenfalls eine Klarstellung vorzunehmen, nach der auch die Abschlussprüfung für die Auszubildenden gebührenfrei zu sein hat.

Grundsätze der Finanzierung (§26 PflBRefG)

Ein wesentlicher Schwerpunkt des Pflegeberufereformgesetzes ist die finanzielle Neuordnung der vereinheitlichten Pflegeausbildung. Dabei sollen die bisherigen Finanzierungsanteile der beteiligten Kostenträger (Pflegedienste, stationäre Einrichtungen, Krankenhäuser) sowie der Länder und erstmalig auch der Pflegeversicherung mittels Pauschalen ausgehandelt werden. Damit besteht mittel- und langfristig die Gefahr der Unterfinanzierung. Der DGB spricht sich stattdessen für die Erstattung der tatsächlichen Ausbildungskosten analog des dualen Aus-



bildungssystems aus. Der schulische Anteil der Ausbildungskosten sollte demzufolge durch die Länder getragen werden und die Finanzierung der betrieblichen Ausbildungskosten den Leistungserbringern obliegen. Die Ausbildungskosten der Gesundheitseinrichtungen sollen über einen Ausgleichsfonds, der auch von nicht-ausbildenden Betrieben gespeist wird, durch die zuständigen Kostenträger refinanziert werden.

Der DGB kritisiert, dass der Gesetzentwurf auf Vorschläge zur Finanzierung des praktischen Teils der hochschulischen Pflegeausbildung verzichtet. Die Folge werden erhebliche Benachteiligungen für die praktische Ausbildung der Studierenden sein, u.a. in Bezug auf die Durchführung der Praxisanleitung oder der Zahlung einer angemessenen Ausbildungsvergütung.

Ausbildungskosten (§27 PflBRefG)

Der DGB weist darauf hin, dass eine ausreichende Finanzierung der Ausbildungskosten sichergestellt werden muss, um einem möglichen Abbau von Ausbildungsplätzen aus finanziellen Gründen nicht Vorschub zu leisten. In diesem Zusammenhang sollte klar sein, dass nach § 27 Abs. 1 zu den Kosten der Pflegeberufsausbildung die Mehrkosten der Ausbildungsvergütungen und die Kosten der praktischen Ausbildung, einschließlich der Kosten der Praxisanleitung, gehören. Zu den Ausbildungskosten gehören auch die Betriebskosten der Pflegeschulen einschließlich der Kosten der Praxisbegleitung.

Der DGB spricht sich für die Streichung von § 27 Abs. 2 aus. Eine Anrechnung der Auszubildenden auf die Stellen für ausgebildetes Personal im Pflegebereich darf nicht erfolgen.

Umlageverfahren (§28 PflBRefG)

Der DGB begrüßt ausdrücklich die geplante Einführung eines Umlageverfahrens. Es entspricht einer langjährigen gewerkschaftlichen Forderung zur Finanzierungsgerechtigkeit in der Altenpflegeausbildung und wird in diesem Sinne bereits in einigen Bundesländern erfolgreich umgesetzt.

Individualbudgets (§31 PflBRefG)



Im Vergleich zu den Pauschalbudgets nach §30 ist der in § 31 gewählte Weg der Individualbudgets zielführender. Mit großer Sorge sieht der DGB allerdings, dass die berufliche Pflegeausbildung zum Gegenstand von Budgetverhandlungen gemacht werden soll. Dies wird entschieden abgelehnt. Maßgeblich für die Finanzierung der Ausbildung muss sein, dass die tatsächlich entstehenden Kosten erstattet werden. (siehe Stellungnahme zu §26).

Des Weiteren ist in § 31 Abs. 1 Nr. 1 die Pflegeschule als Partei der Budgetverhandlung zu streichen (vgl. dazu die Ausführungen zu § 8 Abs. 4).

In Abs. 2 ist klarzustellen, dass die tariflich vereinbarten Ausbildungsvergütungen Bestandteil der zu benennenden Ausbildungskosten sind.

Ausbildungsziele (§37 PflBRefG)

Ergänzend zur beruflichen Ausbildung soll eine hochschulische Pflegeausbildung eingeführt werden, welche die Inhalte der generalistischen Ausbildung integriert. Diese mindestens dreijährige hochschulische Ausbildung soll zusätzliche wissenschaftliche Kompetenzen vermitteln. Es stellt sich jedoch die Frage, wie bei gleicher Ausbildungsdauer und gleichem Umfang der praktischen Ausbildung zusätzlich erweiterte Kompetenzen realistisch vermittelt werden sollen. Die wöchentliche Studien- und Arbeitsbelastung Studierender soll entsprechend der ECTS Regelungen 39 Stunden nicht überschreiten. Auch Studierende haben ein Recht auf eine gesunde Work-Life-Balance. Von daher ist eine Mindeststudierendauer von sieben Semestern für das die Inhalte der generalistischen Ausbildung integrierende Bachelorstudium aus Sicht des DGB dringend geboten.

Der DGB setzt sich für den Erhalt eines einheitlichen Berufsbildes ein, welches auf zwei Wegen – der beruflichen Ausbildung und der hochschulischen Ausbildung – zu einem gleichwertigen Berufsabschluss führt. Dabei ist darauf zu achten, dass in Bezug auf die praktische Ausbildung die gleichen ausbildungsrechtlichen Standards für die Hochschulausbildung wie für die betrieblich-schulische Ausbildung gelten. Dies beinhaltet auch eine entsprechende Ausbildungsvergütung und eine Praxisanleitung im gleichen Umfang wie für die berufliche Pflegeausbildung. Insgesamt würden durch einen gleichwertigen Berufsabschluss mehr Chancen zur Durchlässigkeit in der Pflege entstehen, die den Durchstieg von der Pflegehilfskraft zur Pflegefachkraft und weiter zur akademischen Pflegefachkraft, bzw. für eine wissenschaftliche Karriere eröffnen.



Durchführung des Studiums (§38 PflBRefG)

Für die Studierenden in der Pflege gibt es keine betriebliche Anbindung, keinen Ausbildungsvertrag und keine Ausbildungsvergütung. Dem DGB erschließt sich nicht, warum trotz Anstrebens einer gleichwertigen Ausbildung für die hochschulische Ausbildung deutlich schlechtere Bedingungen im Vergleich zur beruflichen Pflegeausbildung vorgesehen sind.

Der DGB setzt sich für gleiche ausbildungsrechtliche Standards und den Anspruch auf eine angemessene Ausbildungsvergütung ein. Nur so werden die wesentliche betriebliche Anbindung sowie die Rechte der Studierenden in der praktischen Ausbildung sichergestellt. Der Hinweis in der Begründung zum BAföG greift zu kurz. Aufgrund des hohen Umfangs praktischer Ausbildung ist von der Form her ein duales ausbildungsintegriertes Studium zielführender. Nur so kann sichergestellt werden, dass die Hochschulabsolventen neben den wissenschaftlichen auch gleichwertige berufspraktische Kompetenzen erwerben.

Insgesamt sind die Vorgaben zur hochschulischen Pflegeausbildung für einen Heilberuf zu knapp, erfüllt werden müssen nur die Ausbildungsziele und Vorgaben der europäischen Berufsankennungsrichtlinie. Dies führt zu einer unüberschaubaren Vielfalt an Ausbildungsvarianten, über die alleine die Hochschulen entscheiden könnten.

Der DGB fordert daher neben der Geltung des 2. Teils des Gesetzentwurfes die uneingeschränkte Anwendung der Ausbildungs- und Prüfungsverordnung. Nur so kann gewährleistet werden, dass an den Hochschulen eine gleichwertige Ausbildung organisiert wird, die zur Berufsfähigkeit führt. Um arbeitsrechtliche Mindeststandards zu gewährleisten sollte ein schriftlich zu fixierender Praktikumsvertrag mit einer angemessenen Praktikumsvergütung zwingend einzuhalten sein.

Der DGB macht dazu für §38 Abs. 4 folgenden Formulierungsvorschlag:

„(4) Die Hochschule trägt die Gesamtverantwortung für die Koordination der theoretischen und praktischen Lehrveranstaltungen mit den Praxiseinsätzen. Sie ist auch für die Organisation der Praxiseinsätze verantwortlich und schließt hierfür Kooperationsvereinbarungen mit den Einrichtungen der Praxiseinsätze. Die Praxiseinrichtungen schließen mit den Studierenden vor Beginn des jeweiligen



Praktikantenverhältnisses schriftliche Praktikantenverträge ab, in denen die Rechte und Pflichten der Studierenden sowie der Anspruch auf eine angemessene Praktikantenvergütung geregelt sind.“

Erforderlich ist zudem, in § 38 einen neuen Absatz 5 einzufügen, der den Schutz der Studierenden durch Geltung der Mitbestimmung während der Praktika sicherstellt:

„(5) Studierende sind während der Praxiseinsätze unabhängig von ihrer jeweiligen Dauer Arbeitnehmer im Sinne von § 5 des Betriebsverfassungsgesetzes oder von § 4 des Bundespersonalvertretungsgesetzes der jeweiligen Praxiseinrichtungen.“

Gemäß § 38 Abs. 3 ist eine Praxisanleitung zu gewährleisten. Nach den Eckpunkten zur Ausbildungs- und Prüfungsverordnung soll diese durch Pflegepersonal erfolgen, das zur Vermittlung auch der hochschulischen Pflegeausbildung befähigt ist (i.d.R. der Nachweis durch hochschulische Qualifikation). Eine Differenzierung der Vorgaben zur Praxisanleitung nach beruflicher und hochschulischer Pflegeausbildung ist allerdings weder praktikabel noch zielführend.

Fachkommission; Erarbeitung von Rahmenplänen (§53 PflBRefG)

Der DGB begrüßt ausdrücklich, dass es künftig Rahmenpläne für die Pflegeausbildung geben soll. Für die etwa 320 auf Grundlage des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) geregelten Berufe ist das schon lange eine Selbstverständlichkeit. Im Unterschied hierzu soll der Rahmenausbildungsplan jedoch nur empfehlende Wirkung haben. Der DGB spricht sich jedoch für eine verbindliche Vorgabe aus.

Eine Einbindung der zuständigen Fachgewerkschaft ver.di in die Arbeit der Fachkommission hält der DGB für unumgänglich.

Beratung, Aufbau unterstützender Angebote und Forschung (§54 PflBRefG)

Der DGB begrüßt ausdrücklich, dass das Bundesinstitut für Berufsbildung die Aufgabe der Beratung sowie des Aufbaus unterstützender Angebote und Forschung übernehmen soll.

Nichtanwendung des Berufsbildungsgesetzes (§58 PflBRefG)



Der DGB spricht sich für die Streichung des §58 aus. Das Berufsbildungsgesetz enthält Schutzbestimmungen für die Auszubildenden. Es gibt keinen sachlichen Grund, weshalb es nicht ergänzend zum Pflegeberufereformgesetz gelten sollte.

Zu Artikel 2

Änderungen des Dritten Buches Sozialgesetzbuch

Derzeit gibt es im Gesetzentwurf noch keine Regelung zur Umschulungsförderung. Der Bundesrat hat in seiner Stellungnahme einen entsprechenden Vorschlag zu § 131b Satz 1 SGB III eingebracht, die Bundesregierung prüft diesen Vorschlag. In ihrer Gegenäußerung zur Stellungnahme des Bundesrats führt die Bundesregierung aus, dass Einvernehmen bestehe, eine verbindliche und langfristige Regelung zur vollständigen Finanzierung der Ausbildungskosten bei Umschulungsmaßnahmen unter Einbeziehung des dritten Ausbildungsjahres zu treffen.

Der DGB spricht sich dafür aus, die vollständige Finanzierung der Ausbildungskosten bei Umschulungsmaßnahmen verbindlich und langfristig zu regeln. Durch diese Förderung kann vielen Menschen eine berufliche Perspektive eröffnet und dem steigenden Fachkräftebedarf in den Pflegeberufen Rechnung getragen werden. Dies belegt die deutliche Erhöhung der Neueintritte in Umschulungen in der Altenpflege im Rahmen der derzeit befristeten Förderung des dritten Umschulungsjahres. Die Finanzierung des dritten Umschulungsjahres ist umstritten, weil die Bundesagentur für Arbeit die Kosten nicht allein tragen will. Bund, Länder und die Bundesagentur für Arbeit müssen diesen Konflikt lösen. Bis zu einer Lösung muss die bisherige Regelung weitergelten, d.h. die Bundesagentur für Arbeit muss für die Kosten des dritten Umschuljahres aufkommen. Einen Einbruch bei der Anzahl der Umschülerinnen und Umschüler muss verhindert werden.



C) Antrag der Fraktion DIE LINKE

Gute Ausbildung – Gute Arbeit – Gute Pflege

BT-Drs. 18/7414

Mit dem Antrag der Fraktion DIE LINKE wird ein gesetzlicher Rahmen gefordert, in dem die Ausbildungen zum Gesundheits- und Krankenpfleger, Gesundheits- und Kinderkrankenpfleger sowie Altenpfleger zu einer integrierten Pflegeausbildung zusammengeführt werden sollen. Innerhalb einer mindestens dreijährigen Ausbildung sollen zwei Jahre lang eine gemeinsame Grundausbildung sowie eine einjährige Schwerpunktsetzung erfolgen, wobei eine Spezialisierung im jeweiligen Fachgebiet gegeben sein muss.

Der DGB fordert eine solche Pflegeberufsreform seit langem und unterstützt deshalb das Ansinnen nachdrücklich. In ihrem Ergebnis wäre die Berufsfähigkeit der Absolventen sichergestellt.

Ein weiteres, ebenfalls vom DGB gefordertes Anliegen betrifft die Betonung der praktischen Ausbildung in den Pflegeberufen. Implizit sind mit dieser Forderung bundeseinheitliche, verbindliche Vorgaben zum Umfang der Praxisanleitung sowie berufspädagogisch qualifizierte AusbilderInnen verbunden.

Insbesondere das Setzen von Qualitätsstandards durch verbindliche Rahmenlehrpläne und Rahmenausbildungspläne analog dem BBiG sind dem DGB ein Herzensanliegen. Nur so kann eine gut strukturierte und überprüfbare Ausbildung durchgeführt werden, die für eine qualitativ hochwertige Versorgung der pflegebedürftigen Menschen notwendig ist.

Ebenfalls ausdrücklich begrüßt der DGB die Forderung zur Sicherstellung der Qualität der theoretischen Ausbildung ein verbindliches Verhältnis von Lehrkräften zu Auszubildenden von 1:15 vorzusehen.

Um den Fachkräftemangel in der Pflege konstruktiv zu begegnen, sind unnötige Zugangshürden abzubauen. Insofern wird der Vorschlag, nachdem der Zugang zur Pflegeausbildung wie bisher nach erfolgreichem Abschluss einer zehnjährigen allgemeinen Schulbildung möglich sein soll, vom DGB befürwortet.



Im Rahmen einer erweiterten Durchlässigkeit soll der Zugang zu einschlägigen Studiengängen in der Pflege ohne zusätzliche Hochschulzugangsberechtigung erworben werden können. Damit würde eine langjährige Forderung des DGB erfüllt.

Der DGB spricht sich im Sinne einer vollständigen und nachhaltigen Finanzierung der Pflegeberufsausbildung für eine Annäherung an das duale System aus. Der schulische Anteil der Ausbildungskosten sollte demzufolge durch die Länder getragen werden und die Finanzierung der betrieblichen Ausbildungskosten den Leistungserbringern obliegen. Die Ausbildungskosten der Gesundheitseinrichtungen sollen über einen Ausgleichsfonds, der auch von nicht-ausbildenden Betrieben gespeist wird, durch die zuständigen Kostenträger refinanziert werden. Durch die geforderte Schulgeld-Befreiung könnte die Attraktivität der künftigen Pflegeausbildung enorm gesteigert werden.



D) Antrag der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN
Integrative Pflegeausbildung – Pflegeberuf aufwerten,
Fachkenntnisse erhalten
BT-DRS. 18/7880

Mit dem Antrag der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN wird die Bundesregierung aufgefordert, das Gesetzgebungsverfahren für eine generalistische Pflegeausbildung so lange auszusetzen, bis die endgültigen Verordnungen zu den Ausbildungsinhalten und Prüfungen sowie zur Finanzierung vorliegen.

Der DGB kritisiert ebenfalls, dass die bislang vorliegenden Eckpunkte für eine Ausbildungs- und Prüfungsverordnung sehr allgemein gehalten und derzeit ungeeignet sind, um die Grundlage für einen Ausbildungsrahmenplan zu bilden. Der weiterhin angekündigte Entwurf einer Ausbildungs- und Prüfungsverordnung, die für eine abschließende Bewertung des Gesetzentwurfes und seine berufspolitische Ausgestaltung unerlässlich ist, muss daher dringend vorgelegt werden.

Weiterhin wird ein Konzept für eine integrativ gestufte Ausbildung gefordert, in der nach einem ersten Ausbildungsabschnitt von eineinhalb bis zwei Jahren, in dem identische Ausbildungsinhalte unterrichtet werden, eine Spezialisierung von ein bis eineinhalb Jahren in einem der drei Berufe Pflegeberufe erfolgen soll. Die Einsatzfelder und Entwicklungsmöglichkeiten der Auszubildenden – aber auch die Zusammenarbeit zwischen den Pflegeberufen – sollen dadurch verbessert werden. Der DGB spricht sich seit langem für eine Weiterentwicklung der Pflegeberufe in diesem Sinne aus. Nur so kann den künftigen Herausforderungen vor dem Hintergrund des demografischen Wandels und dem damit einhergehenden Fachkräftemangel konstruktiv begegnet werden.

Mit der Forderung nach einer verbesserten Durchlässigkeit des Aus-, Fort- und Weiterbildungssystems greift der Antrag eine gewerkschaftliche Kernforderung auf. Dadurch würden nicht nur versorgungspolitische Anreize zur Bekämpfung des Fachkräftemangels in der Pflege gesetzt, sondern auch den persönlichen Entwicklungsbedürfnissen der Pflegenden in einem modernen Berufsbildungssystem Rechnung getragen.

Die Forderung nach einer Weiterentwicklung der Heilberufe wird vom DGB unterstützt. Dabei ist es wichtig für alle Heilberufe einen bundeseinheitlichen Rah-



men in Fragen der Ausbildung zu schaffen. Ziel muss es dabei sein, die Strukturen und Rahmenbedingungen zur Formulierung der Ausbildungsziele, zur Qualität der theoretischen und praktischen Ausbildung, zur Qualifikation der Lehrenden und zur Finanzierung der Ausbildung einheitlich zu gestalten.

Der DGB begrüßt die geforderte Einberufung eines Gesundheitsberufe-Gipfels, um eine Neuaufstellung der Gesundheitsberufe grundlegend in Angriff zu nehmen, ausdrücklich.