



dbb
beamtenbund
und **tarifunion**

Stellungnahme

des dbb beamtenbund und tarifunion

zum Entwurf eines Gesetzes zur Reform der Pflegeberufe

Berlin, 9. Dezember 2015





Grundsätzliches:

Die mit dem Gesetzentwurf vorgesehene Zusammenführung in der Erwachsenen-, Kinder- und Altenpflege zu einer generalistischen Ausbildung wird vom dbb und seinen Mitgliedsgewerkschaften grundsätzlich begrüßt.

Im Rahmen einer einheitlichen Ausbildung können zweifelsfrei vorhandene Schnittstellen und gleiche Grundlagen in der theoretischen Ausbildung genutzt werden. Der dbb sieht jedoch die Gefahr, dass aufgrund der Fülle der zu vermittelnden Lehrinhalte im theoretischen und praktischen Teil (unter Beibehaltung der dreijährigen Ausbildungszeit) nicht mehr genügend Raum für die derzeit in den Einzelzweigen des Pflegeberufs vermittelten Spezialkenntnisse verbleibt. Die Qualität der Ausbildung darf keinesfalls unter der Generalisierung leiden.

Die künftige grundsätzliche Schulgeldfreiheit und Ausbildungsvergütung schafft Transparenz und leistet einen entscheidenden Beitrag zur Steigerung der Attraktivität des Pflegeberufs. Die (trotz der Möglichkeit zur Wahl eines individuellen Vertiefungseinsatzes) einheitliche Berufsausbildung ermöglicht die seit langem geforderte Durchlässigkeit und schafft damit eine erleichterte Wechselmöglichkeit zwischen Kranken-, Alten- und Kinderkrankenpflege. Auch dies erhöht die Attraktivität des Berufsbildes der Pflegefachfrau/des Pflegefachmannes deutlich. Die Gewinnung von Fachkräften in diesem besonders demografiesensiblen Berufsfeld wird mit besseren Entwicklungsmöglichkeiten für mögliche Interessenten deutlich erleichtert. Neben diesen positiven Aspekten für die Attraktivität des Berufsbildes sollte jedoch bedacht werden, dass ein erleichterter Wechsel zwischen den Einsatzgebieten der Kranken-, Alten- und Kinderkrankenpflege möglicherweise zu Ungleichgewichten von Arbeitsangebot und -nachfrage in diesen führen kann.

Die gesetzliche Fixierung der seit Jahren geforderten Vorbehaltstätigkeiten des Pflegeberufs beurteilt der dbb als großen Fortschritt für das Berufsbild und die Wahrnehmung in der Öffentlichkeit. Es fehlt jedoch an einer Konkretisierung.

Die Regelungen zu den Mindestanforderungen an die Pflegeschulen begrüßt der dbb ausdrücklich, da die Ansprüche an Lehr- und Lerntechniken, sowie an die pädagogisch-didaktischen Qualifikationen in der Vergangenheit stetig gestiegen sind. Der dbb hätte sich an dieser Stelle ein wenig mehr Mut gewünscht, zu definieren, was *angemessen* ist und eine entsprechende Konkretisierung nicht allein den Ländern zu überlassen.

Eine differenziertere Aussage hätte sich der dbb auch bei den Ausführungen zur Praxisanleitung gewünscht. Dies umfasst neben konkreten Vorgaben zu einem Betreuungsschlüssel auch genauere Aussagen zur Stellung der Praxisanleitung. Bei der derzeitigen Form der Praxisanleitung gibt es immer wieder Probleme.



Zu § 4 vorbehaltene Tätigkeiten:

Mit den Regelungen des § 4 PflBG werden die seit Jahren geforderten Vorbehaltstätigkeiten des Pflegeberufs nun endlich gesetzlich geregelt. Dies wird ausdrücklich begrüßt. Eine tatsächliche Klarheit für die Beschäftigten kann jedoch erst dann wirksam erfolgen, wenn die Vorbehaltstätigkeiten stärker konkretisiert werden. Dies ist leider im vorliegenden Entwurf nicht in ausreichendem Maß berücksichtigt.

Zu § 6 Dauer und Struktur der Ausbildung

Hinsichtlich der in § 6 Abs. 3 Satz 3 PflBG geregelten Vorgaben zur Praxisbegleitung sollte definiert werden, was unter einem angemessenen Umfang zu verstehen ist. Festzulegen wäre auch die Verhältniszahl von Praxisanleitern und Schülern, um den geforderten zehnpromtigen Anteil an der zu absolvierenden praktischen Ausbildungszeit mit Sicherheit gewährleisten zu können.

Gleichzeitig müssen Praxisanleiter im erforderlichen Umfang freigestellt werden. Ebenso sollten die konkreten Voraussetzungen der erforderlichen berufspädagogischen Zusatzqualifikationen geregelt werden. Der in § 9 Abs. 2 PflBG vorgegebene Personalschlüssel im Verhältnis 1:20 an Berufsschulen ist definitiv nicht zu halten, da für bestimmte Lehrinhalte Klassen zwingend geteilt werden müssen bzw. Gruppenunterricht erteilt werden muss. Ein Verhältnis von 1:15 wäre hier zielführender. Für den in § 8 Abs. 3 PflBG vorgesehenen Ausbildungsplan sollten einheitliche Standards oder ein Musterplan gelten.

Zu § 9 Mindestanforderungen an Pflegeschulen

Aus Sicht des dbb wäre es sinnvoll, die Gleichbehandlung der Lehrkräfte an Pflegeschulen mit den Lehrkräften aller anderen berufsbildenden Schulen zu regeln. Unklar ist der Bestandschutz für vorhandene Lehrkräfte bzw. Konzepte zu deren Nachqualifizierung.

Zu § 19 Ausbildungsvergütung

Auch bei den Regelungen zur Ausbildungsvergütung sollte das Wort angemessen, dass aus § 12 Krankenpflegegesetz bzw. § 17 Altenpflegegesetz übernommen wurde, konkretisiert werden sowie festgelegt werden, wann Abweichungen möglich sind bzw. welche Konsequenzen bei Nichteinhaltung entstehen.



Zu § 26 Grundsätze der Finanzierung

Berufliche Ausbildung

Die im Gesetzentwurf vorgesehene Finanzierung der beruflichen Pflegeausbildung über einen gemeinsam von den Krankenhäusern, den ambulanten und stationären Pflegeeinrichtungen, dem jeweiligen Land sowie der sozialen und der privaten Pflegeversicherung gespeisten Fonds trägt zwar zu einer transparenten Kostenteilung bei. Allerdings hätte sich mit einem Pflegeberufegesetz die Chance ergeben, die Finanzierung entsprechend des üblichen Systems sonstiger beruflicher Bildung auszugestalten: in Form einer dualen Finanzierung wären die schulischen Anteile durch die Länder zu finanzieren, die Kosten der betrieblichen Ausbildung würden bei den Leistungserbringern verbleiben.

Der dbb begrüßt die in § 26 Abs. 1 PflBG vorgesehene Einbeziehung auch der nicht-ausbildenden Einrichtungen im Rahmen des Umlageverfahrens. Die damit verbundene Stärkung der Ausbildung durch kleine und mittlere Einrichtungen ist ein richtiger Schritt.

Ob das gesetzgeberische Ziel, durch bundeseinheitliche Vorgaben zu gewährleisten, dass flächendeckend eine ausreichende Zahl an Pflegefachkräften ausgebildet wird, erreicht wird, ist aus Sicht des dbb auch eine Frage der geografischen Verteilung möglicher Bewerber. Ländliche Regionen sollten aus Sicht des dbb durch gezielte Förderprogramme gestärkt werden.

Hochschulische Ausbildung

Die vorgesehenen verbindlichen Aussagen zur weiteren beruflichen Entwicklung wie auch die erstmalige Einführung eines Pflegestudiums als Ergänzung zur beruflichen Pflegeausbildung sind im Grundsatz begrüßenswert, da sie den Beschäftigten berufliche Perspektiven aufzeigen. Im Gesetzentwurf ist allerdings keine Finanzierung der hochschulischen Ausbildung geregelt. Entsprechend ist aus Sicht des dbb nicht zu erwarten, dass entstehende Studiengänge mit den vorhandenen (schon knapp bemessenen) Hochschulbudgets gestaltet werden können.

Fraglich ist darüber hinaus, ob zukünftig Stellen für Pflegefachkräfte mit abgeschlossenem Studium von den Einrichtungen in ausreichender Zahl und flächendeckend vorgehalten werden können. Auch hier könnten aus Sicht des dbb regionale Unterschiede in der Versorgung zunehmen.

Zu §§ 37 ff. Akademisierung

Der dbb steht der vorgesehenen Öffnung des Pflegeberufs hin zu einer stärkeren Akademisierung grundsätzlich positiv gegenüber. Berufliche Entwicklungsmög-



lichkeiten sind zweifelsfrei ein gutes Instrument zur Steigerung der Attraktivität des Berufsbildes. In der Vergangenheit hat die Pflegewissenschaft bereits einen wesentlichen Beitrag zur Fortentwicklung und qualitativen Weiterentwicklung der Pflege geleistet. Der wissenschaftliche Unterbau wird durch die nun vorgesehenen Regelungen weiter gestärkt, dies ist ausdrücklich zu begrüßen. Die Frage der Eingruppierung von Beschäftigten mit Hochschulabschluss könnte sich aus finanzieller Sicht als problematisch erweisen, wenn keine Gegenfinanzierung sichergestellt ist. Darüber hinaus sieht der dbb die Gefahr, dass eine Differenzierung der Ausbildungen zu einer Spaltung der Belegschaft führen könnte. Dies gilt es in jedem Fall zu verhindern. Auch die Pflege am Bett darf nicht verdrängt werden.

Zu § 53 Fachkommission; Erarbeitung von Rahmenplänen

Die in § 53 PlfBG festgelegte Zusammensetzung der Fachkommission für den Rahmenlehrplan sollte aus Sicht des dbb und seiner Mitgliedsverbände analog zur Berufsbildung paritätisch besetzt werden. Die in § 53 Abs. 2 PlfBG vorgesehene lediglich empfehlende Funktion der Fachleute geht dem dbb nicht weit genug. Wie in anderen Berufen auch sollten die Vorgaben normativen Charakter haben.

* * *

Fazit

Der vorliegende Gesetzentwurf enthält zahlreiche, grundsätzlich positive Regelungen, die das Berufsbild der Pflegefachfrau bzw. des Pflegefachmannes deutlich aufwerten und den Beruf für potenzielle Bewerber attraktiver machen. Angefangen vom Wegfall des Schulgeldes, über die Ausbildungsvergütung, die Durchlässigkeit und den vereinfachten Wechsel zwischen Kranken-, Alten- und Kinderkrankenpflege bis hin zu neuen beruflichen Perspektiven über die Eröffnung einer Studienmöglichkeit.

Leider bleibt der Entwurf an einigen entscheidenden Stellen zu vage. Der dbb würde es ausdrücklich begrüßen, wenn die in der Stellungnahme genannten Regelungen (insbesondere zu den Vorbehaltstätigkeiten, der Praxisbegleitung, den Mindestanforderungen an die Einrichtungen sowie die Ausbildungsvergütung) nachgebessert würden.

Das Inkrafttreten erst zum 1. Januar 2018 lässt ausreichend Zeit für die notwendigen organisatorischen Erfordernisse.