

Aus Sicht von ver.di ist eine Reform der Pflegeausbildung überfällig, allerdings ist das neue Pflegeberufegesetz nicht mehr als ein Kompromiss. Positiv ist zwar, dass die Notwendigkeit anerkannt wird, die Abschlüsse in der Gesundheits- und Kinderkrankenpflege und Altenpflege zunächst beizubehalten. Aber auch künftig brauchen wir eine hinreichende Spezialisierung, dies muss langfristig gesichert sein. Schließlich macht es einen fachlichen Unterschied, ein Kleinkind oder einen älteren Menschen zu pflegen. Deshalb hatte sich ver.di für die Einführung einer integrierten Ausbildung eingesetzt: Nach einem gemeinsamen Start von ein bis zwei Jahren wäre eine Schwerpunktsetzung in allgemeiner Pflege, Kinderkrankenpflege oder Altenpflege erfolgt. Kritisch sehen wir bei der neuen Pflegeausbildung die vorgesehene Überprüfung der eigenständigen Berufsabschlüsse. Problematisch ist auch, dass zwar der Rahmen steht, die Inhalte der neuen Pflegeausbildungen aber weiter nicht vorliegen. Damit bleiben viele Fragen vorerst offen.

Doch wie sind die neuen Ausbildungen nach dem Pflegeberufegesetz im Detail gestaltet? Wird die praktische Ausbildung verbessert? Bleiben die betrieblichen Mitbestimmungsrechte gesichert? Zu diesen und anderen Fragen findet Ihr im Folgenden einen Überblick.

Stand: September 2017

Inhalt

KÜNFTIGE PFLEGEAUSBILDUNG.....	3
Ab wann starten die neuen Pflegeausbildungen? Und was passiert mit den bisherigen Ausbildungen?	3
Gibt es künftig nur noch die „Generalistik“? Oder ist eine Spezialisierung weiterhin möglich?	3
Wann müssen die Auszubildenden sich auf einen Vertiefungseinsatz festlegen?	3
Besitzen alle Auszubildenden ein Wahlrecht?	3
Welche Bedeutung hat die Einführung einer Zwischenprüfung?	4
Stehen die Inhalte der neuen Ausbildungen bereits fest?	4
Wann und wie soll die Evaluation der spezialisierten Berufsabschlüsse Gesundheits- und Kinderkrankenpfleger/in und Altenpfleger/in erfolgen?	4
PRAXISANLEITUNG	4
Gibt es künftig eine verbindliche Vorgabe zum Umfang der Praxisanleitung?	4
Welche berufspädagogische Zusatzqualifikation müssen Praxisanleiter/innen haben?	5
AUSBILDUNGSVERTRAG / TRÄGER DER PRAKTISCHEN AUSBILDUNG	5
Mit wem schließen Auszubildende künftig einen Ausbildungsvertrag?	5
Welche Pflichten hat der Träger der praktischen Ausbildung (Ausbildungsbetrieb)?	5

MITBESTIMMUNG	6
Kann die betriebliche Interessenvertretung Einfluss auf die Ausbildungsbedingungen nehmen? ..	6
FEHLZEITENREGELUNG	6
Wird es auch künftig eine Fehlzeitenregelung geben?	6
ZUGANGSVORAUSSETZUNGEN	6
Wie sind die Zugangsvoraussetzungen zur Ausbildung?	6
PFLEGESCHULE / LEHRKRÄFTE	7
Wie ist die Praxisbegleitung gestaltet?	7
Welche Rolle haben die Pflegeschulen?	7
Welche Anforderungen werden an die Qualifikation der Lehrkräfte gestellt?	
Gibt es Bestandsschutz für die bisherigen Lehrkräfte?	7
Gibt es künftig eine Qualitätsvorgabe für die theoretische Ausbildung?	8
FINANZIERUNG DER BERUFLICHEN PFLEGEAUSBILDUNG	8
Gibt es künftig Schulgeldfreiheit und einen Anspruch auf eine Ausbildungsvergütung?	8
Wie ist die Finanzierung der neuen Ausbildungen gestaltet?	8
PFLEGESTUDIUM	8
Wird es künftig auch ein Pflegestudium geben?	8
Wie sieht die Ausgestaltung der hochschulischen Erstausbildung aus?	9
VORBEHALTENE TÄTIGKEITEN	9
Was bedeutet die Festlegung von vorbehaltenen Tätigkeiten?	9
ANERKENNUNG	10
Werden die neuen Abschlüsse europaweit automatisch anerkannt?	10
AUSBLICK	10
Was sind die weiteren Schritte zur Einführung der neuen Pflegeausbildungen?	10
Weitere Informationen	10

KÜNFTIGE PFLEGEAUSBILDUNG

Ab wann starten die neuen Pflegeausbildungen? Und was passiert mit den bisherigen Ausbildungen?

Die neuen Ausbildungen nach dem Pflegeberufegesetz starten zum 01.01.2020. Das Kranken- und Altenpflegegesetz treten zum 31.12.2019 außer Kraft. Bis zu diesem Zeitpunkt begonnene Ausbildungen in der Gesundheits- und Kinderkrankenpflege, Gesundheits- und Krankenpflege und Altenpflege können bis zum 31.12.2024 zu Ende geführt werden.

Gibt es künftig nur noch die „Generalistik“? Oder ist eine Spezialisierung weiterhin möglich?

Die Auszubildenden durchlaufen künftig eine dreijährige Ausbildung, die in den ersten zwei Jahren generalistisch ausgerichtet ist. Zum Ende des zweiten Ausbildungsjahres findet eine Zwischenprüfung statt. Im dritten Jahr der Ausbildung gibt es die Möglichkeit, die generalistische Ausbildung fortzuführen. Der neue, einheitliche Berufsabschluss lautet „Pflegefachfrau“/„Pflegefachmann“. Die Urkunde für die Erlaubnis zum Führen der Berufsbezeichnung enthält neben der Berufsbezeichnung auch einen Hinweis auf den durchgeführten Vertiefungseinsatz. Daneben gibt es auch künftig die Möglichkeit, sich für einen Abschluss in der Altenpflege oder Gesundheits- und Kinderkrankenpflege zu entscheiden (siehe Wahlrecht). In diesem Fall erfolgt im dritten Jahr eine entsprechende Spezialisierung. Die Gesundheits- und Krankenpflegeausbildung wird es in der bisherigen Form nicht mehr geben, diese wird durch die neue generalistische Ausbildung ersetzt.

Wann müssen die Auszubildenden sich auf einen Vertiefungseinsatz festlegen?

Die Auszubildenden legen sich bei Abschluss des Ausbildungsvertrags mit dem Träger der praktischen Ausbildung auf einen Vertiefungseinsatz fest. Der Vertiefungseinsatz kann bis zu dessen Beginn jederzeit in beiderseitigem Einverständnis geändert werden. Zu beachten ist, dass der Auswahl des Trägers der praktischen Ausbildung eine große Bedeutung zukommt. Letztlich hängt es vom Ausbildungsbetrieb ab, ob ein anderer Vertiefungseinsatz überhaupt ermöglicht werden kann und inwieweit die in der praktischen Ausbildung vorgesehenen Einsätze dort absolviert werden können bzw. in anderen Einrichtungen erfolgen müssen. Die Wahl des Vertiefungseinsatzes entscheidet auch darüber, ob Auszubildende später über ein Wahlrecht zum angestrebten Abschluss verfügen.

Besitzen alle Auszubildenden ein Wahlrecht?

Nein. Ob die Auszubildenden ein Wahlrecht haben, hängt vom vereinbarten Vertiefungseinsatz ab.

Haben die Auszubildenden einen Vertiefungseinsatz im Bereich der pädiatrischen Versorgung vereinbart, können sie sich entscheiden, ob sie die generalistische Ausbildung mit dem entsprechenden Schwerpunkt fortführen oder von ihrem Wahlrecht Gebrauch machen und einen Abschluss als Gesundheits- und Kinderkrankenpfleger/in erwerben möchten.

Entsprechend gilt dies für Auszubildende, die einen Vertiefungseinsatz im Bereich der allgemeinen Langzeitpflege in stationären Einrichtungen oder im Bereich der allgemeinen ambulanten Akut- und Langzeitpflege mit der Ausrichtung auf den Bereich der ambulanten Langzeitpflege vereinbart haben. Diese können sich entscheiden, ob sie die generalistische Ausbildung mit dem entsprechenden Schwerpunkt fortführen oder ob sie einen Berufsabschluss als Altenpfleger/in erwerben möchten.

Das Wahlrecht steht den Auszubildenden zu und soll im 20. Ausbildungsmonat ausgeübt werden (frühestens im 18. Monat).

Entscheiden sich Auszubildende für einen spezialisierten Berufsabschluss in der Gesundheits- und Kinderkrankenpflege oder in der Altenpflege, ist der Ausbildungsvertrag entsprechend anzupassen. Der Träger der praktischen Ausbildung hat zu gewährleisten, dass das 3. Ausbildungsjahr absolviert werden kann. Dies kann ggf. über Kooperationen mit anderen Einrichtungen und Schulen erfolgen.

Welche Bedeutung hat die Einführung einer Zwischenprüfung?

Die Zwischenprüfung erfolgt zum Ende des zweiten Ausbildungsjahres. Das Bestehen der Zwischenprüfung ist keine Voraussetzung, um die Ausbildung fortführen zu können. Den Ländern wird durch die Zwischenprüfung jedoch ermöglicht, die festgestellten Kompetenzen im Rahmen einer Pflegehelfer- bzw. -assistentenausbildung anzuerkennen. Einige Bundesländer haben bereits angekündigt, dies umsetzen zu wollen. Vor allem die privaten Arbeitgeberverbände verfolgen damit das Anliegen, eine Anrechnung auf die Fachkraftquote in der Altenpflege zu erzielen. Das lehnen wir entschieden ab. Wir wollen eine Aufwertung der Pflegeberufe insgesamt, keine weitere Hierarchisierung pflegerischer Arbeit.

Stehen die Inhalte der neuen Ausbildungen bereits fest?

Nein. Dafür wird die Ausbildungs- und Prüfungsverordnung benötigt. Noch ist nicht bekannt, wann der Entwurf dafür vorgelegt wird. Bisher liegen hierfür nur Eckpunkte vom März 2016 vor, die jedoch noch sehr allgemein sind.

Wann und wie soll die Evaluation der spezialisierten Berufsabschlüsse Gesundheits- und Kinderkrankenpfleger/in und Altenpfleger/in erfolgen?

Die Überprüfung der spezialisierten Berufsabschlüsse erfolgt sechs Jahre nach Start der neuen Ausbildungen. Das Bundesgesundheits- und Bundesfamilienministerium ermitteln und berichten dem Deutschen Bundestag bis zum 31.12.2025, welcher Anteil der Auszubildenden jeweils das Wahlrecht ausgeübt hat – gesondert für die Abschlüsse in der Altenpflege und Gesundheits- und Kinderkrankenpflege. Der Bericht der Ministerien soll für den Fall, dass der jeweilige Anteil, der sich für einen speziellen Berufsabschluss in der Altenpflege oder Gesundheits- und Kinderkrankenpflege entschieden hat, geringer als 50 Prozent ist, Vorschläge zur Anpassung des Gesetzes enthalten. Über eine mögliche Anpassung der jeweiligen Regelung entscheidet der Deutsche Bundestag.

PRAXISANLEITUNG

Gibt es künftig eine verbindliche Vorgabe zum Umfang der Praxisanleitung?

Ja. Im Pflegeberufegesetz ist ein Mindestumfang von 10 Prozent der Praxisstunden verankert – ein Erfolg unserer Aktivitäten. Die Einrichtungen müssen die Praxisanleitung künftig im Umfang von mindestens 10 Prozent der während eines Einsatzes zu leistenden praktischen Ausbildungszeit gewährleisten. In den Eckpunkten zur Ausbildungs- und Prüfungsverordnung vom März 2016 ist klargestellt, dass es sich dabei um die geplante und strukturierte Praxisanleitung handelt. Im Gesetz gibt es allerdings keine Vorgaben zur situativen Praxisanleitung und zur Freistellung der Praxisanleiter/innen von ihren anderen Tätigkeiten.

Welche berufspädagogische Zusatzqualifikation müssen Praxisanleiter/innen haben?

Das steht derzeit noch nicht abschließend fest. In den Eckpunkten zur Ausbildungs- und Prüfungsverordnung ist eine berufspädagogische Zusatzqualifikation im Umfang von mind. 300 Stunden vorgesehen. Zurzeit sind es gemäß der Ausbildungs- und Prüfungsverordnung für die Berufe in der Krankenpflege mindestens 200 Stunden. Es bleibt abzuwarten, was letztlich in der noch vorzulegenden Ausbildungs- und Prüfungsverordnung zum Pflegeberufegesetz geregelt wird. ver.di macht sich für eine berufspädagogische Zusatzqualifikation im Umfang von anerkannten Weiterbildungen im Pflegebereich stark. Für die nach bisher qualifiziertem Recht qualifizierten Praxisanleiter/innen ist Bestandsschutz vorzusehen.

AUSBILDUNGSVERTRAG / TRÄGER DER PRAKTISCHEN AUSBILDUNG

Mit wem schließen Auszubildende künftig einen Ausbildungsvertrag?

Auszubildende schließen ihren Ausbildungsvertrag mit einem Träger der praktischen Ausbildung. Dabei handelt es sich um zugelassene Krankenhäuser, stationäre Pflegeeinrichtungen oder ambulante Pflegeeinrichtungen, die eine Pflegeschule selbst betreiben oder mit mind. einer Pflegeschule einen Vertrag über die Durchführung des theoretischen und praktischen Unterrichts geschlossen haben. Eine Pflegeschule kann von einem Träger der praktischen Ausbildung zum Abschluss des Ausbildungsvertrags bevollmächtigt werden.

Welche Pflichten hat der Träger der praktischen Ausbildung (Ausbildungsbetrieb)?

Der Träger der praktischen Ausbildung ist verpflichtet,

1. die Ausbildung auf der Grundlage eines Ausbildungsplans zeitlich und sachlich so gegliedert durchzuführen, dass das Ausbildungsziel in der vorgesehenen Zeit erreicht werden kann,
2. zu gewährleisten, dass die vereinbarten Einsätze der praktischen Ausbildung durchgeführt werden können,
3. sicherzustellen, dass die zu gewährleistende Praxisanleitung im Umfang von mind. 10 Prozent der während eines Einsatzes zu leistenden praktischen Ausbildungszeit stattfindet,
4. der/dem Auszubildenden kostenlos die Ausbildungsmittel einschließlich der Fachbücher, Instrumente und Apparate zur Verfügung zu stellen, die zur praktischen Ausbildung und zum Ablegen der staatlichen Abschlussprüfung erforderlich sind, und
5. die/den Auszubildenden für die Teilnahme an Ausbildungsveranstaltungen der Pflegeschule und für die Teilnahme an Prüfungen freizustellen und bei der Gestaltung der Ausbildung auf die erforderlichen Lern- und Vorbereitungszeiten Rücksicht zu nehmen.

Den Auszubildenden dürfen zudem nur Aufgaben übertragen werden, die dem Ausbildungszweck und dem Ausbildungsziel entsprechen.

MITBESTIMMUNG

Kann die betriebliche Interessenvertretung Einfluss auf die Ausbildungsbedingungen nehmen?

Ja, auch künftig können Betriebsräte, Personalräte und Jugend- und Auszubildendenvertretungen mitreden und mitentscheiden, wenn es um Fragen der betrieblichen Ausbildungsbedingungen geht. Für die Sicherung der betrieblichen Mitbestimmung hat sich ver.di im Vorfeld stark gemacht. Denn eine Pflegeschule hat keine Durchsetzungsmöglichkeiten, um Probleme der im Betrieb stattfindenden praktischen Ausbildung wie z.B. eine unzureichende Praxisanleitung lösen zu können.

Im Pflegeberufegesetz ist klargestellt, dass der Träger der praktischen Ausbildung (Ausbildungsbetrieb) stets den Ausbildungsvertrag schließt. Die Pflegeschule kann zwar zum Abschluss des Ausbildungsvertrags für den Träger der praktischen Ausbildung bevollmächtigt werden. Auszubildende sind jedoch für die gesamte Dauer der Ausbildung Arbeitnehmer/innen im Sinne von § 5 des Betriebsverfassungsgesetzes oder von § 4 des Bundespersonalvertretungsgesetzes des Trägers der praktischen Ausbildung. Beim Träger der praktischen Ausbildung soll dabei der überwiegende Teil der praktischen Ausbildung erfolgen.

FEHLZEITENREGELUNG

Wird es auch künftig eine Fehlzeitenregelung geben?

Ja, im Unterschied zu den dualen Ausbildungen wird es auch künftig eine starre, gesetzliche Fehlzeitenregelung geben. Die Regelung aus dem Krankenpflegegesetz, wonach Fehlzeiten von jeweils 10 Prozent des Unterrichts und der praktischen Ausbildung auf die Ausbildung angerechnet werden können, wurde übernommen. Positiv ist, dass weiterhin die Freistellungsansprüche nach dem Betriebsverfassungsgesetz, dem Bundespersonalvertretungsgesetz oder den Landespersonalvertretungsgesetzen unberührt bleiben. ver.di wird sich auch künftig für die Abschaffung der Fehlzeitenregelung einsetzen. Entscheidend ist nicht die Anwesenheit in Stunden, sondern das Bestehen der abschließenden Prüfung. Hierdurch wird die Berufsfähigkeit nachgewiesen.

ZUGANGSVORAUSSETZUNGEN

Wie sind die Zugangsvoraussetzungen zur Ausbildung?

Im Wesentlichen werden die bisherigen Zugangsvoraussetzungen beibehalten. Voraussetzung für den Zugang zur Ausbildung ist:

- der mittlere Schulabschluss oder ein anderer als gleichwertig anerkannter Schulabschluss oder
- der Hauptschulabschluss oder ein anderer als gleichwertig anerkannter Schulabschluss, zusammen mit dem Nachweis
 - a. einer erfolgreich abgeschlossenen Berufsausbildung von mind. zweijähriger Dauer,
 - b. einer erfolgreich abgeschlossenen landesrechtlich geregelten Assistenz- oder Helferausbildung in der Pflege von mind. einjähriger Dauer (nach den Vorgaben der Arbeits- und Sozialministerkonferenz 2012 und von der Gesundheitsministerkonferenz 2013)

- c. einer bis zum 31.12.2019 begonnenen, erfolgreich abgeschlossenen landesrechtlich geregelten Ausbildung in der Krankenpflegehilfe oder Altenpflegehilfe von mind. einjähriger Dauer
- d. einer auf der Grundlage des Krankenpflegegesetzes vom 4. Juni 1985 erteilten Erlaubnis als Krankenpflegehelfer/in oder
- der erfolgreiche Abschluss einer sonstigen zehnjährigen allgemeinen Schulbildung. Allerdings erfolgt hier eine Evaluation bis zum 31.12.2024.

ver.di macht sich für eine durchlässige Ausbildung stark. Unnötige Hürden zur Ausbildung lehnen wir ab. Entscheidend ist für uns die Frage, wie die Ausbildung erfolgreich absolviert werden kann. Deshalb begrüßen wir ausdrücklich, dass der Zugang zur beruflichen Pflegeausbildung über eine abgeschlossene sonstige zehnjährige Schulbildung erfolgen kann. Die vorgesehene Überprüfung ist entbehrlich.

PFLEGESCHULE / LEHRKRÄFTE

Wie ist die Praxisbegleitung gestaltet?

Die Pflegeschule hat die Praxisbegleitung in angemessenem Umfang zu gewährleisten. Im Unterschied zur Praxisanleitung fehlt allerdings eine Vorgabe zum Umfang im Gesetz, auch ist nicht definiert, was unter Praxisbegleitung zu verstehen ist.

Welche Rolle haben die Pflegeschulen?

Die Pflegeschule trägt die Gesamtverantwortung für die Koordination des Unterrichts mit der praktischen Ausbildung. Sie prüft, ob der Ausbildungsplan für die praktische Ausbildung den Anforderungen des schulinternen Curriculums entspricht. Ist dies nicht der Fall, ist der Träger der praktischen Ausbildung zur Anpassung des Ausbildungsplans verpflichtet. Aus unserer Sicht ist dies nicht folgerichtig. Vielmehr wäre ein wechselseitiger Abstimmungsprozess zielführend gewesen.

Auch an weiteren Stellen zeigt sich, dass die betriebliche Verantwortung für die Ausbildung geschwächt wird. So muss die Pflegeschule dem Ausbildungsvertrag schriftlich zustimmen, damit dieser wirksam wird. Im Falle einer Kündigung muss der Träger der praktischen Ausbildung das Benehmen mit der Pflegeschule herstellen. Die abschließende Entscheidung über eine Kündigung trifft aber weiter der Träger der praktischen Ausbildung.

Welche Anforderungen werden an die Qualifikation der Lehrkräfte gestellt? Gibt es Bestandsschutz für die bisherigen Lehrkräfte?

Die hauptberufliche Leitung der Schule muss künftig durch eine pädagogisch qualifizierte Person mit einer abgeschlossenen Hochschulausbildung auf Master- oder vergleichbarem Niveau erfolgen. Die Lehrkräfte müssen fachlich und pädagogisch qualifiziert sein. Die fachliche Qualifikation ist durch eine abgeschlossene Hochschulausbildung auf Master- oder vergleichbarem Niveau nachzuweisen, wenn sie für die Durchführung des theoretischen Unterrichts zuständig sind. Für die Durchführung des praktischen Unterrichts ist dagegen der Nachweis einer entsprechenden abgeschlossenen Hochschulausbildung vorgesehen. Es besteht ein umfassender Bestandsschutz, den wir ausdrücklich begrüßen. Gegen die Etablierung von zwei Niveaus von Lehrkräften haben wir uns entschieden ausgesprochen.

Gibt es künftig eine Qualitätsvorgabe für die theoretische Ausbildung?

Das Pflegeberufegesetz sieht für die hauptberuflichen Lehrkräfte ein Verhältnis von mind. einer Vollzeitstelle auf zwanzig Ausbildungsplätze vor. Eine geringere Anzahl von hauptberuflichen Lehrkräften ist vorübergehend zulässig. Damit bleibt der Gesetzgeber hinter seinen Möglichkeiten zurück. Damit die Qualität der theoretischen Ausbildung sichergestellt ist, hatte ver.di sich für eine Vorgabe von 1:15 eingesetzt, wie sie im Europäischen Übereinkommen vereinbart wurde und sich in einigen Bundesländern bereits bewährt hat.

FINANZIERUNG DER BERUFLICHEN PFLEGEAUSBILDUNG

Gibt es künftig Schulgeldfreiheit und einen Anspruch auf eine Ausbildungsvergütung?

Ja, die neuen Ausbildungen nach dem Pflegeberufegesetz sind grundsätzlich für die Auszubildenden kostenfrei. Damit wird das Schulgeld endlich überall abgeschafft. Wie auch bisher, wird es künftig einen Anspruch auf eine angemessene Ausbildungsvergütung geben.

Wie ist die Finanzierung der neuen Ausbildungen gestaltet?

Es wird künftig eine einheitliche Finanzierung der beruflichen Pflegeausbildungen geben. Alle bisherigen Kostenträger sind auch weiterhin finanziell beteiligt. Durch ein Umlageverfahren soll sichergestellt werden, dass es keine Wettbewerbsnachteile ausbildender Einrichtungen gibt. Problematisch ist das künftige Verfahren zur Mittelverteilung, da vorrangig Pauschalen vorgesehen werden, die basierend auf Durchschnittswerten die Gefahr einer „Spirale nach unten“ beinhalten. Erforderlich ist aus unserer Sicht, dass die Erstattung der tatsächlichen Ausbildungskosten bei wirtschaftlicher Betriebsführung erfolgt. Grundsätzlich hatten wir uns dafür ausgesprochen, dass der schulische Teil der Ausbildungskosten durch die Länder getragen wird, die Finanzierung der betrieblichen Ausbildungskosten den Leistungserbringern obliegt – refinanziert durch die Kostenträger.

PFLEGESTUDIUM

Wird es künftig auch ein Pflegestudium geben?

Ja, ergänzend zur beruflichen Pflegeausbildung wird es eine hochschulische Erstausbildung geben. Das Studium soll mind. drei Jahre dauern und mit der Verleihung des akademischen Grads durch die Hochschule abschließen. Die staatliche Prüfung zur Erlangung der Berufsbezeichnung wird Bestandteil der hochschulischen Prüfung. Die Berufsbezeichnung „Pflegefachfrau“/„Pflegefachmann“ wird in Verbindung mit dem akademischen Grad geführt.

Auch mit dem Pflegeberufegesetz fehlen weiterhin überzeugende Antworten, für welche Tätigkeitsfelder in der unmittelbaren Versorgung qualifiziert werden soll. „Hochkomplexe Pflegetätigkeiten“ sind als Unterscheidungsmerkmal nicht geeignet, weil alle Pflegefachkräfte in die Lage versetzt werden müssen, hochkomplexe Fälle zu behandeln. Einzig und allein der Bereich Forschung bietet ein neues Feld.

Deshalb hatte sich ver.di für den Erhalt des einheitlichen Berufsbildes eingesetzt: Zwei Wege, die bisherige und die hochschulische Ausbildung, führen zu einem gleichwertigem Berufsabschluss. Der

Unterschied läge im zusätzlichen Hochschulabschluss, der den Absolvent/innen u.a. wissenschaftliche Karrieremöglichkeiten eröffnet.

Wie sieht die Ausgestaltung der hochschulischen Erstausbildung aus?

Das Studium dauert mind. drei Jahre. Es umfasst theoretische und praktische Lehrveranstaltungen an staatlichen oder staatlich anerkannten Hochschulen anhand eines modularen Curriculums sowie Praxiseinsätze in Einrichtungen. Die Hochschule trägt die Gesamtverantwortung für die Koordination der theoretischen und praktischen Lehrveranstaltungen mit den Praxiseinsätzen. Auch ist sie für die Durchführung der Praxiseinsätze verantwortlich und schließt hierfür Kooperationsvereinbarungen mit den Einrichtungen der Praxiseinsätze. Die Praxiseinsätze gliedern sich in Pflichteinsätze, einen Vertiefungseinsatz sowie weitere Einsätze. Nach den Eckpunkten zur Ausbildungs- und Prüfungsverordnung soll die Stundenverteilung der Praxiseinsätze im Wesentlichen der Aufteilung der beruflichen Pflegeausbildung entsprechen, wobei die Hochschule den Umfang der Praxiszeiten auf bis zu 2.300 Stunden reduzieren und die Dauer der einzelnen Praxiseinsätze an diese Stundenzahl anpassen kann. Für die konkrete Ausgestaltung bleibt die Ausbildungs- und Prüfungsverordnung abzuwarten.

ver.di hat sich dafür stark gemacht, dass für die Praxiseinsätze die gleichen Standards gelten wie in der beruflichen Ausbildung. Doch trotz des hohen Praxisanteils fehlen für die Studierenden entsprechende Schutzrechte in der Praxis, nicht einmal der Abschluss eines Praktikantenvertrags ist vorgegeben. Auch haben die Studierenden keinen Anspruch auf eine angemessene Vergütung. Der Hinweis in der Begründung zum Pflegeberufegesetz, dass die für die Studiengänge üblichen BAföG-Regelungen greifen, springt zu kurz. Denn immer weniger Studierende haben einen Anspruch darauf und sind auf parallele Arbeitstätigkeit angewiesen. Wir setzen uns daher für eine grundlegende Nachbesserung ein.

VORBEHALTENE TÄTIGKEITEN

Was bedeutet die Festlegung von vorbehaltenen Tätigkeiten?

Künftig soll den Pflegefachkräften die Erhebung und Feststellung des individuellen Pflegebedarfs, die Organisation, Gestaltung und Steuerung des Pflegeprozesses und die Analyse, Evaluation, Sicherung und Entwicklung der Qualität der Pflege vorbehalten werden, nicht aber die Durchführung der Pflege. D.h., die genannten Aufgaben dürfen beruflich ausschließlich von Personen durchgeführt werden, die eine Erlaubnis zur Führung der Berufsbezeichnung nach dem Pflegeberufegesetz haben.

Grundsätzlich ist die Festlegung von vorbehaltenen Tätigkeiten zu begrüßen, allerdings überzeugt die konkrete Ausgestaltung nicht. In der Folge ist in der Praxis eine weitere Hierarchisierung der Pflegeberufe zu befürchten. Fraglich ist auch, welche Wirkungen eine solche Ausdifferenzierung pflegerischer Tätigkeit auf die Berufszufriedenheit der Pflegekräfte insgesamt hat. Eigene Gestaltungs- und Entscheidungsspielräume sind für eine hohe Berufszufriedenheit und eine qualitativ hochwertige Versorgung unerlässlich.

ANERKENNUNG

Werden die neuen Abschlüsse europaweit automatisch anerkannt?

Ja und nein. Hier ist zwischen dem generalistischen Abschluss und den spezialisierten Berufsabschlüssen in der Altenpflege und Kinderkrankenpflege zu unterscheiden. Während der generalistische Abschluss von allen EU-Mitgliedsstaaten automatisch anerkannt wird – das heißt, ohne dass eine Prüfung der individuellen Ausbildungsinhalte erfolgen muss – unterliegen die Abschlüsse der Gesundheits- und Kinderkrankenpflege sowie der Altenpflege nicht der automatischen Anerkennung. Das bedeutet aber nicht, dass eine Anerkennung dieser beiden Ausbildungen in einem anderen EU-Mitgliedstaat nicht möglich ist. Lediglich das Verfahren ist etwas aufwändiger. Und zwar muss eine Prüfung der Ausbildungsinhalte durch die zuständige Behörde im Aufnahmeland erfolgen. Falls beim Vergleich wesentliche Unterschiede festgestellt werden, können Ausgleichsmaßnahmen (Anpassungslehrgang oder Eignungsprüfung) aufgelegt werden.

AUSBLICK

Was sind die weiteren Schritte zur Einführung der neuen Pflegeausbildungen?

Die Ausbildungs- und Prüfungsverordnung ist von den zuständigen Ministerien – Bundesgesundheits- und Bundesfamilienministerium – vorzulegen. Der Entwurf wird zunächst zur Beschlussfassung an den Bundestag übermittelt, bevor er an den Bundesrat geht. Der Bundestag kann den Entwurf ändern oder ablehnen. Die Ausbildungs- und Prüfungsverordnung bildet die Grundlage der Arbeit einer neu geschaffenen Fachkommission. Diese soll bis zum 01.07.2019 Rahmenpläne entwickeln. Die Rahmenpläne haben empfehlende Wirkung, sind also nicht verbindlich. Allerdings sollen diese als eine wichtige Grundlage für die schulinternen Curricula und Ausbildungspläne dienen. Zudem muss die Rechtsverordnung zur Finanzierung auf den Weg gebracht werden. Finanzierungsstart ist der 01.01.2019. Auch die Länder müssen noch einige Vorbereitungen für die neuen Ausbildungen treffen.

Weitere Informationen

ver.di-Themenseite Reform der Pflegeausbildung: www.pflegeausbildung.verdi.de