

Die neue Ausbildung in der Pflege gemeinsam gestalten – Umsetzung des Pflegeberufereformgesetzes

Dokumentation des Fachdialogs am 10. April 2018

Im Rahmen der



„Die neue Ausbildung in der Pflege gemeinsam gestalten –
Umsetzung des Pflegeberufereformgesetzes“

Dokumentation des Fachdialogs am 10. April 2018

Berlin, Mai 2018

Die Dokumentation wurde im Rahmen des Projektes „Reform der Pflegeberufe – Transfer und Vernetzung“ erstellt.

Das Projekt wird im Rahmen der Pflegeoffensive durchgeführt und aus Mitteln des Ministeriums für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Frauen und Familie gefördert.



Herausgeber:

ArbeitGestalten

Beratungsgesellschaft mbH

Albrechtstraße 11a

10117 Berlin

Telefon: 030 / 280 3208 6

E-Mail: info@arbeitgestaltengmbh.de

www.arbeitgestaltengmbh.de

Veranstaltung in Kooperation mit:

Wirtschaftsförderung

Brandenburg | **Arbeit**

Fotos:

WFBB / David Marschalsky

© 04/2018

Inhalt

1.	Programm.....	2
2.	Begrüßung	3
3.	Grußwort.....	4
4.	Umsetzung des Pflegeberufereformgesetzes im Land Brandenburg	9
5.	Eckpunkte des Gesetzes zur Reform der Pflegeberufe.....	12
6.	Tätigkeit in der Projektgruppe – aktuelle Situation	18
7.	World Café mit vier zentralen Fragestellungen zur neuen Ausbildung.....	20
7.1	Neues Berufsgesetz – neues Berufsbild Pflege?	20
7.2	Fragen und Erwartungen zur neuen Finanzierung der Ausbildung	22
7.3	Wie gelingt die praktische Ausbildung erfolgreich?	24
7.4	Was bedeutet die Reform für Pflegeschulen?	26
8.	Wie geht es weiter?	29
9.	Verabschiedung	30
10.	Impressionen	31

1. Programm

10:00 Uhr	Ankommen
10:30 Uhr	Begrüßung <i>Dr. Wenke Wegner, ArbeitGestalten GmbH</i>
10:35 Uhr	Grußwort <i>Almuth Hartwig-Tiedt, Staatssekretärin im Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Frauen und Familie</i>
10:50 Uhr	Umsetzung des Pflegeberufereformgesetzes im Land Brandenburg <i>Thomas Barta, Leiter der Abteilung Gesundheit im Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Frauen und Familie</i> <i>Michael Ranft, Leiter der Abteilung Frauen, Soziales, Familie und Integration im Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Frauen und Familie</i>
11:10 Uhr	Eckpunkte des Gesetzes zur Reform der Pflegeberufe – ein Überblick zur aktuellen Situation auf Bundesebene <i>Alexander Leuxner, M.A., LL.M.Eur., Referat 305 Altenpflegegesetz, Wohn- und Betreuungsgesetz im Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend</i>
11:50 Uhr	Tätigkeit in der Projektgruppe – aktuelle Situation <i>Anne Maria Lehmkuhl, Leiterin der Projektgruppe im Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Frauen und Familie</i>
12:00 Uhr	Pause
12:40 Uhr	Zentrale Fragestellungen zur neuen Ausbildung <i>mit den Schwerpunkten: Pflegeschulen, betriebliche Ausbildung, Finanzierung und Berufsbild – World Café</i> <i>Zusammenführung der Ergebnisse</i>
14:15 Uhr	Wie geht es weiter? – Ausblick <i>Anne Maria Lehmkuhl, Leiterin der Projektgruppe im Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Frauen und Familie</i>
14:25 Uhr	Verabschiedung

Moderation: Dr. Wenke Wegner, ArbeitGestalten GmbH

2. Begrüßung



Dr. Wenke Wegner von der ArbeitGestalten GmbH begrüßte die Gäste des Fachdialogs und freute sich über eine Teilnehmerzahl von mehr als 100 Personen. Der Andrang sei ein Zeichen für den Bedarf an Informationen rund um das Pflegeberufereformgesetz sowie für den Wunsch, sich an der Ausgestaltung des Gesetzes auf Landesebene zu beteiligen.

Dr. Wegner wies darauf hin, dass der Fachdialog im Rahmen des öffentlich geförderten Projekts „Reform der Pflegeberufe – Transfer und Vernetzung“ stattfindet, dessen Trägerin die ArbeitGestalten Beratungsgesellschaft sei. Das Projekt werde durch das Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Frauen und Familie im Rahmen der Pflegeoffensive Brandenburg gefördert. Der Fachdialog erfolge in Kooperation mit der Wirtschaftsförderung Land Brandenburg GmbH.

Das Besondere an der Veranstaltung sei die Tatsache, dass erstmals Vertreterinnen und Vertreter der Altenpflege und der Gesundheits- und (Kinder)Krankenpflege gemeinsam teilnehmen und in World Cafés Ideen erarbeiten werden. Dieser Umstand sei wegweisend für die Aufgabe, in Zukunft Pflegefachfrauen und Pflegefachmänner auszubilden statt Krankenpflege- und Altenpflegekräfte.

Anschließend begrüßte Frau Dr. Wegner die Staatssekretärin Almuth Hartwig-Tiedt sowie die Referierenden Alexander Leuxner aus dem Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, der den verhinderten Prof. Dr. Matthias von Schwanenflügel vertrete, und Anne Maria Lehmkuhl, Thomas Barta und Michael Ranft aus dem Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Frauen und Familie. Nachdem sie das Programm des Fachdialogs vorgestellt und den Ablauf der World Cafés erläutert hatte, wünschte sie allen Teilnehmenden eine informative und anregende Veranstaltung.

3. Grußwort



Almuth Hartwig-Tiedt, Staatssekretärin im Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Frauen und Familie des Landes Brandenburg, sprach das Grußwort und eröffnete den Fachdialog.

„Sehr geehrte Mitstreiterinnen und Mitstreiter,
sehr geehrter Herr Leuxner,

ich begrüße Sie herzlich zum Fachdialog zur Reform der Pflegeberufe. Zum ersten Mal sitzen auf diese Weise zwei Communities zusammen, die aus der Welt der Gesundheitsfachberufe und die aus der Welt der Pflegeberufe. Ab jetzt werden wir immer gemeinsam miteinander zu tun haben.

Der wachsende Bedarf an Pflegefachkräften ist bereits jetzt spürbar und wird in den nächsten Jahren noch deutlich steigen. Weiterhin eine bestmögliche Versorgung von Menschen mit Pflegebedarfen zu gewährleisten, zählt zu den größten gesundheits- und sozialpolitischen Herausforderungen unserer Zeit.

Pflegekräfte arbeiten in einem stark segmentierten Bereich: auf der einen Seite der Gesundheitsbereich mit seinen unterschiedlichen Settings wie Krankenhaus, Reha oder häusliche Krankenpflege und auf der anderen Seite der Bereich der Pflegeversicherung mit der pflegerischen Versorgung in der stationären und ambulanten Langzeitpflege.

Alle diese Bereiche stehen vor ähnlichen Herausforderungen: es gibt nicht mehr genügend Fachkräfte, die Rahmenbedingungen sind schwierig und der Bedarf steigt.

Die Situation in der Altenpflege in Brandenburg ist hinlänglich bekannt:

- Nach der aktuellen Pflegestatistik 2015 leben in Brandenburg rund 112.000 pflegebedürftige Menschen. Das entspricht einem Anteil an der Gesamtbevölkerung von 4,5 Prozent.
- Bei gleichbleibenden Verhältnissen und unter Berücksichtigung der jüngsten Bevölkerungsprognose würde die Anzahl der Pflegebedürftigen bis zum Jahr 2040 auf fast 174.000 Personen ansteigen.
- Unter diesen Bedingungen bräuchten wir allein in der Altenpflege bis zum Jahr 2040 ca. 26.600 Pflegekräfte mehr.

Mag es auch sein, dass diese Zahlen so nicht erreicht werden, weil sich Rahmenbedingungen ändern oder aus anderen Gründen, sie zeigen uns jedoch deutlich, dass wir handeln müssen.

Die Situation in den Krankenhäusern, dem größten Einsatzgebiet von Gesundheits- und (Kinder-) Krankenpflegerinnen und -pflegern stellt sich folgendermaßen dar:

- In Brandenburg gab es einen Anstieg von behandelten Patientinnen und Patienten von knapp 540.000 im Jahr 2010 auf über 570.000 im Jahr 2016. Gleichzeitig sank die Verweildauer von 8,3 Tagen auf 7,8 Tage. Kurz gesagt: Mehr Patient*innen wurden in kürzerer Zeit versorgt.
- Zudem werden die behandelten Patientinnen und Patienten durchschnittlich immer älter und leiden häufiger an mindestens einer chronischen Erkrankung. Diese Faktoren wirken sich auf die Arbeitsbelastung von Pflegekräften aus.
- Berufsgruppe der Pflege ist seit längerem vom Personalabbau besonders betroffen.

Die Sicherung von Pflegefachkräften hat eine hohe Priorität. Es gibt jedoch nicht **die eine** Maßnahme, vielmehr bedarf es mehrerer Ansatzpunkte. Ein Punkt ist es, die Arbeitsbedingungen für die Beschäftigten in der Pflege zu verbessern:

- angemessene Entlohnung,
- Verringerung der aktuell hohen Arbeitsintensität durch beispielsweise kluge Personaleinsatzkonzepte und Personaluntergrenzen,
- betriebliche Mitbestimmung und
- eine möglichst gute Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben.

Das sind Merkmale, die beliebte Berufe kennzeichnen.

Mit guten Beschäftigungsbedingungen lassen sich Pflegekräfte im Beruf halten und neue gewinnen. Denn zufriedene Fachkräfte machen die beste Werbung für ihren Beruf.

Ein Beitrag zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen in Krankenhäusern ist der im Koalitionsvertrag verankerte Auftrag an Kassen und Krankenhäuser, die Personaluntergrenzen für pflegeintensive Bereiche im Krankenhaus auf alle bettenführenden Abteilungen auszuweiten sowie die Abkoppelung der Pflegepersonalkosten von den Fallpauschalen. Die Krankenhausvergütung soll demnach auf eine Kombination von Fallpauschalen und einer Pflegepersonalkostenvergütung umgestellt werden. Somit wird die Pflegepersonalkostenvergütung die Aufwendungen für den krankenhausindividuellen Pflegepersonalbedarf berücksichtigen. Dies ist ein wesentlicher Schritt, um die enormen Einsparungen insbesondere beim Pflegepersonal in den Krankenhäusern seit der Einführung der DRGs vor rund 10 Jahren zu stoppen und hoffentlich umzusteuern.

Im Zentrum geführter aktueller Debatten, u.a. auch im Brandenburger Landtag, um gute Beschäftigungsbedingungen stehen Fragen zur fairen Entlohnung der Arbeit in der Pflege und deren gerechte, solidarische Refinanzierung. Hier bedarf es insbesondere im SGB-XI-Bereich eines grundlegenden Korrekturwechsels auf Bundesebene. Es kann nicht sein, dass angemessene Löhne in der Altenpflege und damit einhergehende Kostensteigerungen allein durch Pflegebedürftige, deren Angehörige und die Sozialhilfeträger zu schultern sind, wie dies momentan der Fall ist.

Vor diesem Hintergrund hat der Brandenburger Landtag die Landesregierung aufgefordert, sich im Rahmen einer Bundesratsinitiative u.a. dafür einzusetzen, dass wirksame Schritte für einen Einstieg in eine solidarische Refinanzierung von Tarif- und Kostensteigerungen in der Pflegeversicherung eingeführt werden.

Eine weitere Herausforderung ist die Frage, wie dem Anstieg von Pflegebedarf und Krankheitslast entgegengewirkt werden kann. Genau hier setzten die 2015 gestartete Brandenburger Pflegeoffensive sowie der Gesundheitszieleprozess an:

- **„Fachstelle Altern und Pflege im Quartier“**. Ziel des Projektes ist die Unterstützung der Akteure vor Ort in den Städten und Gemeinden bei der Gestaltung von altengerechten Lebensräumen und Pflegestrukturen im Land.
- Der Siebte Altenbericht der Bundesregierung über „Sorge und Mitverantwortung in der Kommune“ bestärkte uns darin, in Brandenburg mit der Förderung von Altern und Pflege im Quartier bereits den richtigen Kurs eingeschlagen zu haben.
- Das **Bündnis Gesund Älter werden im Land Brandenburg** im Rahmen des Gesundheitszieleprozesses vereint Partner, die sich gemeinsam über Ressortgrenzen hinweg dafür einsetzen, die Bedingungen für ein gesundes Älterwerden im Land zu verbessern.
- **Seniorenpolitische Leitlinien**. Das weiterentwickelten Leitlinienkonzept und ein dazugehöriges Maßnahmenpaket wurden im August verabschiedet. Neben den Themen Wohnen und Leben im Quartier gestalten, Mobilität gewährleisten, Lebenslanges Lernen – Digitalisierung der Lebenswelt, Engagement ermöglichen und Teilhabe fördern ist auch hier die Sicherung von Pflege und Gesundheitsversorgung ein Handlungsschwerpunkt.
- Mit der Pflegeoffensive unterstützen wir zudem die Fachkräftesicherung im engeren Sinne. Das Projekt zu innovativen Personaleinsatz- und Entwicklungskonzepten in der stationären Pflege sei hier nur als ein Beispiel genannt.

Ein zentrales Steuerungsinstrument auf Länderebene im Rahmen der Fachkräftesicherung ist zudem die Sicherung ausreichend und gut qualifizierter Nachwuchskräfte. Im Land Brandenburg gibt es derzeit insgesamt 17 staatlich anerkannte Gesundheits- und Krankenpflegeschulen, 18 staatlich anerkannte Altenpflegeschulen sowie 3 staatlich anerkannte Gesundheits- und Kinderkrankenpflegeschulen mit einer Gesamtausbildungskapazität von rund 4700 Ausbildungsplätzen. Erfreulich ist angesichts unserer Bemühungen bei der Fachkräftesicherung, dass die Ausbildungszahlen trotz sinkender Schulabgänger*innenzahlen in den letzten Jahren relativ stabil geblieben sind. In der Altenpflege und in der Gesundheits- und Kinderkrankenpflege konnte die Anzahl an Auszubildenden über die Jahre sogar gesteigert werden.

Das ist eine Tatsache, die wir oft nicht im Blick haben. Wenn wir uns treffen, sprechen wir vor allem über die Probleme und Hürden. Es ist mir ein Anliegen, Ihnen die Botschaft zu senden, dass wir auch

klar und deutlich über die guten Seiten der Berufe sprechen müssen. Wer, wenn nicht die Branche, kann darüber authentisch Auskunft geben. Um es klar zu stellen, es geht mir ausdrücklich nicht darum, die Probleme nicht ernst zu nehmen oder sie klein zu reden. Aber Fachkräfte werden nicht gewonnen, wenn das Image der Berufe nicht stimmt oder positiv ausgedrückt: die Gesundheits- und Pflegeberufe haben auch attraktive Seiten, sprechen Sie bitte auch darüber.

Aber natürlich müssen die Pflegefachkräfte in der Ausbildung auch gut vorbereitet werden, um den Herausforderungen des Berufs zu entsprechen. In den letzten Jahren haben sich, auch aufgrund des demografischen Wandels, die Anforderungen an Pflegefachkräfte deutlich geändert. So benötigen beispielsweise Gesundheits- und Krankenpflegekräfte immer mehr Kenntnis im Umgang mit demenziell erkrankten Patientinnen und Patienten, damit Diagnostik, Therapie und Pflege im Krankenhaus erfolgreich sind. Pflegefachkräfte in der Altenpflege werden mit immer komplexeren Pflegesituationen und Pflegebedürftigen mit einer oder mehreren chronischen Erkrankungen konfrontiert. Zudem werden technologische Entwicklungen die Arbeit in der Kranken- und Altenpflege perspektivisch verändern. Darüber hinaus rücken neue Aufgabenfelder, wie die Entwicklung von Gesundheitskompetenzen und der zunehmende Anteil an Prävention im Berufsfeld Pflege immer mehr in den Focus. Diesen Entwicklungen muss bereits heute in der Ausbildung Rechnung getragen werden.

Deshalb ist es gut und notwendig, dass nun mit dem Gesetz zur Reform der Pflegeberufe eine zeitgemäße und fortschrittliche Pflegeausbildung auf den Weg gebracht wird. Der Pflegeberuf erfährt durch eine generalistische Ausbildung eine Aufwertung und eröffnet den Fachkräften ein weites Berufsfeld mit einer großen Vielfalt von Spezialisierungs- und Entwicklungsmöglichkeiten.



Die Fort- und Weiterbildung der generalistisch ausgebildeten Pflegefachkräfte wird in Zukunft eine große Rolle spielen, da in vielen Bereichen ein immer größeres Spezialwissen notwendig ist, was sich in Qualifikationsvorgaben im Rahmen der Qualitätssicherung niederschlägt. Dies zeigen insbesondere die personellen Anforderungen des G-BA an bestimmte Bereiche im Krankenhaus. Insofern werden, wie beispielsweise spezielle Einsatzgebiete im Krankenhaus, wie dem OP und der Neonatologie sowie

sich neu entwickelnde Einsatzgebiete wie die seit Jahren immer weiter zunehmende Versorgung chronisch Kranker, die Schulgesundheitspflege und die Entwicklung und Verbesserung der Gesundheitskompetenzen neue Kompetenzen erfordern. Hier ist es die Aufgabe des Landes, insbesondere durch die Passfähigkeit der landesrechtlich geregelten Weiterbildungsverordnungen eine den Bedarfen entsprechende Versorgung herzustellen.

Mit der Möglichkeit eines Studiengangs mit dem Abschluss staatlich anerkannte Pflegefachfrau bzw. Pflegefachmann mit akademischem Grad werden neue Zielgruppen angesprochen, die wir in der Pflege brauchen. Wir benötigen mehr Fachpersonal, das wissenschaftliche Erkenntnisse aufgreift und die Qualität in der Pflege weiterentwickelt.

Uns allen ist bewusst, dass die Neuerungen in der Pflegeausbildung eine erhebliche Herausforderung für die Pflegeeinrichtungen, Krankenhäuser und Pflegeschulen sind. Die Umstellung wird nicht einfach werden, denn es sind vielfältige Koordinierungsaufgaben zu bewältigen und neue Curricula bzw. Ausbildungspläne zu erstellen. Es wird die Herausforderung bestehen, dass alle bisherigen Berufsgruppen sich ausreichend in der generalistischen Ausbildung wiederfinden.

Auch die geplante neue Finanzierung der Ausbildung wirft zunächst sicher noch zahlreiche Fragen auf. Allerdings bin ich zuversichtlich, dass mit der Umlagefinanzierung der Ausbildung – und Erfahrungen aus anderen Bundesländern zeigen dies deutlich – die Ausbildungszahlen in der Pflege ansteigen werden.

Es ist wichtig, dass wir uns zur Umsetzung des Pflegeberufereformgesetzes gemeinsam auf den Weg machen.

Lassen Sie mich zum Abschluss darauf hinweisen, dass wir im April die Informationskampagne für die Pflegekammer beginnen und ab Ende Mai die Befragung der Pflegefachkräfte im Land starten, ob sie sich eine Pflegekammer wünschen. Der Landtag hat uns beauftragt, das zu tun. Es gibt sicher auch unter Ihnen Befürworter*innen einer Pflegekammer, die sie als Instrument zur Stärkung des Berufes sehen. Wir als Ministerium haben uns zur Neutralität in diesem Falle verpflichtet. Bitte helfen Sie mit, dass wir ein starkes Votum erhalten – eine klare Aussage für oder gegen die Einrichtung einer Pflegekammer.

Ich möchte Sie noch auf den Folder in Ihrer Tagungsmappe aufmerksam machen. Dieser enthält eine übersichtliche Darstellung der künftigen Pflegeausbildung. Damit möchten wir Pflegeeinrichtungen, potenziellen Auszubildenden und Berufsberatungsstellen eine erste Orientierung zu den Veränderungen ab 2020 ermöglichen. Nutzen Sie die Publikation, um schon jetzt für die neue Ausbildung zu werben!

Schließlich wünsche ich Ihnen einen interessanten Verlauf des heutigen Fachdialogs und anregende Diskussionen.“

4. Umsetzung des Pflegeberufereformgesetzes im Land Brandenburg



Thomas Barta, Leiter der Abteilung Gesundheit und Michael Ranft, Leiter der Abteilung Frauen, Soziales, Familie und Integration im Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Frauen und Familie stellten die abteilungsübergreifende Arbeit der Projektgruppe vor, die die Umsetzung des Pflegeberufereformgesetzes im Land Brandenburg vorbereitet.

Michael Ranft, dessen Abteilung für die Altenpflegeausbildung zuständig ist, nennt die Zusammenarbeit in der Projektgruppe einen Prozess, der besonderen Einsatz verlange. Laut Thomas Barta ist diese Form der aktiven abteilungsübergreifenden Kooperation eine Premiere: In der Projektgruppe würden Kompetenzen und Ressourcen optimal gebündelt. Seine Abteilung ist für die Ausbildungen der Gesundheits- und Krankenpflege- sowie die der Gesundheits- und Kinderkrankenpflege verantwortlich.

Auf die Frage hin, welche Herausforderungen bei der Umsetzung des Pflegeberufereformgesetzes für die ambulanten und stationären Einrichtungen nach SGB XI zu bewältigen seien, wies Herr Ranft auf die Tatsache hin, dass es in der Pflegeausbildung künftig mehrere Lern- bzw. Praxisorte geben werde. Neben der Pflegeschule und der für die Ausbildung maßgeblichen Pflegeeinrichtung hätte die Kooperation mit anderen Praxiseinrichtungen künftig einen hohen Stellenwert. Die relativ kleinteilige Struktur in Brandenburg erschwere die neue Organisation der Ausbildung. Deshalb müsse auf die Möglichkeit zurückgegriffen werden, dass die Pflegeschulen künftig einige organisatorische Aufgaben derjenigen kleinen Einrichtungen übernehmen, die die Umstrukturierung nicht alleine bewältigen könnten. Außerdem sei die Qualität der Praxisanleitung entscheidend. Daher müsse regelmäßig evaluiert werden, wie der hohe Standard der Praxisanleitung aufrechterhalten werden könne. Die neuen berufspädagogischen Herausforderungen des Pflegeberufereformgesetzes müssten durch die

Praxisanleitung sichergestellt werden. Zugleich müssten Unterstützungsangebote geschaffen werden, vor allem vor dem Hintergrund der bereits erwähnten kleinteiligen Struktur in Brandenburg.

Thomas Barta erwartet durch die Pflegeberufereform eine Steigerung der Attraktivität der Ausbildung sowie der Qualität der Pflege. Die Krankenhäuser würden das Reformgesetz begrüßen, denn in den letzten Jahrzehnten hätten sich Schnittstellen verschoben und Bedarfe geändert: In Krankenhäusern müssten mehr und mehr alte Menschen versorgt werden, während in der stationären und ambulanten Pflege die Anzahl an multimorbiden Bewohnerinnen und Bewohner zunähme. Der Leiter der Abteilung Gesundheit im Ministerium äußerte jedoch auch die Sorge, dass erforderliche Bedarfe der Gesundheits- und Kinderkrankenpflege nicht adäquat abgedeckt werden könnten.

Neben guten Fort- und Weiterbildungsangeboten und einer guten Ausbildung müssten weiterhin auch gute Arbeitsbedingungen etabliert werden. Thomas Barta nannte an dieser Stelle die Stichworte Vergütung, Rahmenbedingungen mit Maßnahmen zur Reduzierung der Arbeitsbelastung, beispielsweise durch eine Mindestpersonalbesetzung, den Ausgleich der Tarifsteigerungen durch die Krankenkassen, sowie das Herauslösen der Pflegepersonalkosten aus den DRGs (*Diagnosis Related Groups* – dt. *diagnosebezogene Fallgruppen*).

Dr. Wenke Wegner wies noch einmal darauf hin, dass es sich bei dem neuen Pflegeberufereformgesetz um ein Bundesgesetz handle und fragte, welche Spielräume es auf Landesebene gäbe.



Herr Ranft erläuterte, dass der Bund den Ländern explizit Spielräume gewähre. Er begrüße, dass die Hausleitung dem Vorschlag gefolgt sei, eine Landesbehörde, das Landesamt für Soziales und Versorgung Cottbus, zur zuständigen Stelle für den Ausbildungsfonds zu machen. Das Landesamt

habe bereits langjährige Erfahrung mit Kostenerstattungssystemen. Angesichts des hohen Zeitdrucks in der Vorbereitung der anstehenden Budgetverhandlungen sei eine schnelle Errichtung des Ausbildungsfonds dringlich. Zudem sei geplant, die Zuständigkeit für das Berufsrecht der Pflegeberufe insgesamt dem Landesamt für Arbeitsschutz, Verbraucherschutz und Gesundheit zu übertragen, das bereits heute für die Gesundheitsfachberufe – außer für die Altenpflege – zuständig ist. Eine entsprechende Landesverordnung müsse auf den Weg gebracht und durch das Kabinett beschlossen werden.

Ein weiterer zentraler Punkt seien die landesrechtlichen Rahmenmöglichkeiten, um die Voraussetzungen und Anerkennungsvoraussetzungen festzulegen. Hier müsse man in einen Dialog mit den Trägern der Ausbildungen und den Pflegeschulen treten.

Herr Barta ergänzte, dass das Land die Möglichkeit habe, den Prozess wesentlich mitzugestalten, zusammen mit den Akteurinnen und Akteuren der Branchen. Dies müsse man als Chance betrachten und diese dann auch wahrnehmen.

5. Eckpunkte des Gesetzes zur Reform der Pflegeberufe



Alexander Leuxner, M.A., LL.M.Eur. aus dem Referat 305 Altenpflegegesetz, Wohn- und Betreuungsgesetz im Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend vertrat Prof. Dr. Matthias von Schwanenflügel, Leiter der Abteilung 3 Demographischer Wandel, Ältere Menschen, Wohlfahrtspflege.

Herr Leuxner wies eingangs darauf hin, dass es sich bei dem von ihm präsentierten Stand der Dinge gewissermaßen um einen Werkstattbericht handele, da die Arbeit an der Ausgestaltung des Gesetzes in vollem Gange sei.

Vor dem Hintergrund einer zunehmenden Anzahl an Pflegebedürftigen – bis 2050 werden voraussichtlich ca. 4,5 Mio. Menschen in Deutschland pflegebedürftig sein, ein Anstieg von 88 Prozent zum Jahr 2010 – sowie einem veränderten Pflegebedarf in Krankenhäusern sei eine Reform der Pflegeberufe notwendig gewesen. Die Generalistik sehe eine Zusammenlegung der Altenpflege, der Gesundheits- und Krankenpflege und der Gesundheits- und Kinderkrankenpflege vor mit dem Ziel eines universellen Einsatzes in allen allgemeinen Arbeitsfeldern der Pflege.

Die Ausbildung werde künftig generalistisch, umfassend und prozessorientiert gestaltet. Alle Auszubildenden starteten in Zukunft zunächst in die generalistische Ausbildung, in jedem Ausbildungsvertrag sei als Ausbildungsziel daher zunächst die Berufsbezeichnung Pflegefachfrau/Pflegefachmann festgelegt. Im parlamentarischen Verfahren sei die Möglichkeit zur Spezialisierung in Form eines Wahlrechts der Auszubildenden für das dritte Ausbildungsjahr hinzugekommen. Eine Spezialisierung werde in der Altenpflege und in der Gesundheits- und Kinderkrankenpflege möglich sein und erfordere eine Anpassung des Ausbildungsvertrages. Die Berufsabschlüsse dieser beiden Spezialisierungen zögen jedoch keine automatische EU-weite

Anerkennung mit sich; eine Anerkennung müsse individuell geprüft werden. Die Regelung zu den Spezialisierungen werde sechs Jahre nach Beginn der neuen Ausbildung überprüft.

Voraussetzung für den Zugang zur Ausbildung werde der mittlere Schulabschluss oder eine mindestens zehnjährige allgemeine Schulbildung sein. In Verbindung mit einer Ausbildung zur Hilfskraft sei künftig auch ein Hauptschulabschluss nach neunjähriger Schulbildung ausreichend.

Alexander Leuxner betonte außerdem die Durchlässigkeit der neuen Ausbildung. Künftig sei eine Entwicklung von der Pflegehilfskraft hin zur promovierten Pflegewissenschaftlerin möglich. Ein Schritt zur Aufwertung der Berufe seien die Vorbehaltsaufgaben, das heißt, die Aufgaben, die ausschließlich Pflegefachkräfte vornehmen dürfen.

Das neue Ausbildungssystem werde von den Kooperationsverträgen gesteuert. Kooperationsverträge ermöglichten es gerade auch kleineren Trägern in ländlichen Regionen wie Brandenburg, den Ausbildungsplan sinnvoll umzusetzen, wenn sie selbst nicht die Möglichkeiten haben, alle erforderlichen Praxiseinsätze anzubieten. Verträge zwischen Auszubildenden und Pflegeschulen werden künftig, so die Einschätzung Leuxners, entbehrlich sein, da Schulgeldzahlungen nicht mehr zulässig sind.

Kooperationsverträge müssten schriftlich erfolgen. Der Träger der praktischen Ausbildung sei verantwortlich für die Organisation und Durchführung der Ausbildung, das heißt, für die Sicherstellung aller Praxiseinsätze sowie der gesamten zeitlich und inhaltlich gegliederten Durchführung der Ausbildung auf der Grundlage eines Ausbildungsplans. Träger der praktischen Ausbildung können sein:

- Krankenhäuser (mit Zulassung nach § 108 SGB V)
- stationäre Pflegeeinrichtungen (mit Zulassung nach § 71 Abs. 2 und § 72 Abs. 1 SGB XI)
- ambulante Pflegeeinrichtungen (mit Zulassung nach § 71 Abs. 1 und § 72 Abs. 1 SGB XI und nach § 37 SGB V)

Im Hinblick auf die Finanzierung der beruflichen Ausbildung wies Herr Leuxner darauf hin, dass sich dieser Punkt aktuell in der Bearbeitung befindet. Die Finanzierung erfolge über einen Ausgleichsfonds auf Landesebene über ein Umlageverfahren. In den Ausgleichsfonds einzahlen werden Altenpflegeeinrichtungen, das Land, die Pflegeversicherung sowie die Krankenhäuser; die Empfänger sind die Träger der praktischen Ausbildung sowie die Pflegeschulen.

Ein Charakteristikum des Umlagesystems sei die fehlende Kontingentierung der Ausbildungszahlen. Berücksichtigt würden die tatsächlichen Ausbildungsverhältnisse und es werde ein exakter Nachweis der Mehrkosten der Ausbildungsvergütung erforderlich, das heißt, die Einrichtungen müssten darstellen, was die Ausbildung nach Abzug der Wertschöpfungspauschale, die im Gesetz vorgesehen ist, koste – diese Mehrkosten bekämen die Einrichtungen schließlich erstattet. Wie bisher seien Leistungen Dritter vorrangig zu berücksichtigen.

Das Pflegeberufegesetz tritt stufenweise in Kraft:

25. Juli 2017 (Tag nach der Verkündung)

- § 53 PflBG (Fachkommission: Rahmenlehr- und -ausbildungspläne)

- § 54 PflBG (Beratung, Information)
- § 55 PflBG (Statistik)
- § 56 PflBG (Verordnungsermächtigung: FinanzierungsV, APrV)
- § 131b SGB III (dreijährige Umschulungsfinanz. in der AP bis 31.12.2019)

01. Januar 2019

- §§ 26 bis 36 PflBG (Finanzierung der beruflichen Ausbildung)

01. Januar 2020

- Pflegeberufegesetz (PflBG)

KrPflBG und AltPflBG treten außer Kraft (mit Ablauf des 31.12.2019)



Flankierende Maßnahmen des Pflegeberufegesetzes seien auf der einen Seite der Start von **Beratung, Unterstützung und Forschung**. Für die zentrale Beratung werde das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) zuständig sein, das im Ressortbereich des Bundesministeriums für Bildung und Forschung angesiedelt ist. Es übernehme die Beratungs-, Informations- und Unterstützungsaufgaben nach dem Pflegeberufegesetz und habe die Aufgabe, Konzepte zur Umsetzung der neuen Ausbildungen zu erarbeiten. Im Aufgabenbereich des BIBB lägen zudem der Aufbau und die Unterstützung von Netzwerken, Lernortkooperationen und Ausbildungsverbänden, sowie die Beratung zu Kooperationsverträgen.

Im Geschäftsbereich des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend werde das Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben (BAFzA) vor Ort für die Beratung zur Pflegeberufereform zuständig sein (§ 54 PflBG).

Eine weitere flankierende Maßnahme stelle die Einrichtung einer Fachkommission zur Erstellung der Rahmenlehr- und Rahmenausbildungspläne dar (§ 53 PflBG), die als Empfehlung zu verstehen seien.

Die verbindliche Umsetzung bleibe dem Land überlassen. Die Fachkommission solle die Mustercurricula entwickeln und sei für die Errichtung, Zusammensetzung und Konkretisierung der Aufgaben zuständig. Darüber hinaus überprüfe sie die Rahmenlehrpläne auf Aktualität. Sie könne zudem Module für Modellvorhaben zur Übertragung ärztlicher Tätigkeiten auf Pflegefachkräfte entwickeln.

Die Fachkommission solle sich aus bis zu elf Expertinnen und Experten aus unterschiedlichen Versorgungsbereichen zusammensetzen; deren fachliche Expertise stehe bei der Auswahl im Vordergrund. Die Expertinnen und Experten werden ehrenamtlich tätig sein und Unterstützung von der Geschäftsstelle des BIBB erhalten.

Herr Leuxner berichtete in diesem Zusammenhang vom Stand der Ausbildungs- und Prüfungsverordnung für die Pflegeberufe (PflAPrV). Demnach erfolgte die Einleitung der Ressorts-, Länder- und Verbändebeteiligung am 22.03.2018. Ein zügiges Verfahren werde angestrebt, die Zuleitung an den Bundestag sei noch vor der parlamentarischen Sommerpause 2018 geplant.

Die Ausbildungs- und Prüfungsverordnung umfasse die Mindestanforderungen an die neuen Ausbildungen, Regelungen zu den Kooperationsvereinbarungen, Inhalte und Verfahren der staatlichen Prüfungen, Bestimmungen zur Anerkennung der Ausbildungen sowie Muster für staatliche Prüfungen, Zeugnisse und Urkunden.

Die Ausbildung sei nach der Ausbildungs- und Prüfungsverordnung gegliedert in theoretischen und praktischen Unterricht sowie den praktischen Teil der Ausbildung. Moderne Kompetenzkataloge würden der PflAPrV als Anlagen beigelegt. Die PflAPrV enthalte zudem Bestimmungen zur Zwischenprüfung sowie für die staatliche Prüfung (u.a. Prüfungsausschuss, Noten, Prüfungsteile). Die Hochschulische Ausbildung werde ausschließlich eine generalistische Ausrichtung haben. Um die Besonderheiten der hochschulischen Pflegeausbildung mit der vorgesehenen Beteiligung der Länder im Akkreditierungsverfahren zu berücksichtigen, sei die Regelungsdichte in diesem Bereich reduziert.

In der Pflegeberufe-Ausbildungsfinanzierungsverordnung (PflAFinV) werden Bestimmungen zu den Ausbildungskosten (§ 27 PflBG), zum Verfahren des Ausbildungsbudgets (Individual-/Pauschalbudgets (§§ 29 bis 31 PflBG), zum Finanzierungsbedarf und Zahlverfahren (§ 33 PflBG) sowie zur Rechnungslegung der zuständigen Stelle (§ 35 PflBG) erwartet.

Alexander Leuxner erklärte sich nach seinem Vortrag dazu bereit, Fragen der Teilnehmerinnen und Teilnehmer des Fachdialogs zu beantworten.

Auf die Frage nach der Ausbildungsfinanzierung – „Wer finanziert die Ausbildung?“ – erläuterte Herr Leuxner noch einmal die Finanzierung durch das Umlagesystem über den Ausbildungsfonds.

Eine Teilnehmerin stellte die Frage, warum man sich für eine Anbindung an das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) entschieden habe. Herr Leuxner erklärte, dass die Anbindung an das BIBB eine Kompromisslösung gewesen sei. Das BIBB habe bereits umfassende Erfahrungen und Expertise auf dem Bereich der beruflichen Bildung, die teilweise auch für die Pflegeberufe genutzt werden können. Er betonte, dass die Expertise von Pflegewissenschaftlerinnen und Pflegewissenschaftlern im Rahmen der Fachkommission eingebracht werde.

Auf die Frage, ob mit der Umsetzung der Pflegeberufereform die Ausbildungsvergütung sinken werde, teilte Herr Leuxner die Einschätzung einiger Anwesenden, dass eher das Gegenteil zu erwarten sei, da Ausbildungskosten durch das Umlageverfahren keinen Wettbewerbsnachteil für ausbildende Pflegeeinrichtungen mehr darstelle.

Ein Teilnehmer fragte, ob lediglich die generalistische Ausbildung ohne Spezialisierung im dritten Jahr automatisch eine EU-weite Anerkennung erhalten werde. Herr Leuxner bejahte dies, fügte jedoch hinzu, dass die Auszubildenden, die sich künftig für eine Spezialisierung im dritten Jahr entscheiden, durchaus im Wege der Einzelfallprüfung eine Anerkennung in einem anderen EU-Land erhalten könnten, was allerdings notwendiger Weise aufwendiger sei.

Angemerkt wurde zudem, dass niedergelassene Ärztinnen und Ärzte, Reha-Kliniken sowie Leasingfirmen nicht in den Ausbildungsfonds würden einzahlen müssen, sich an der Finanzierung der Ausbildungen also nicht beteiligten, aber dennoch weiterhin von den ausgebildeten Pflegefachkräften profitierten. Herr Leuxner merkte dazu an, dass diese Einrichtungen oder Personen nicht Träger der praktischen Ausbildung sein könnten, also keinen Ausbildungsvertrag mit der oder dem Auszubildenden abschließen könnten. Daran orientiere sich umgekehrt auch das Umlageverfahren.

Auf die Frage nach der fehlenden Ausbildung zur Pflegeassistenz und -hilfe in der Ausbildungs- und Prüfungsverordnung verwies Herr Leuxner darauf, dass die Pflegehelferausbildung in der Verantwortung der Länder liege.



Ein Teilnehmer des Fachdialogs bemerkte, dass die Erstellung der Kompetenzkataloge auf pflegewissenschaftlicher Basis zwar vorangeschritten sei, wollte jedoch von Herrn Leuxner wissen, inwiefern dies für die Prüfungen der Kompetenzen zuträfe. Herr Leuxner bestätigte, dass die

Mustercurricula bisher noch nicht durch die Fachexpertinnen und -experten der Fachkommission ausgearbeitet wurden. Auch werde sich die Art der Wissensvermittlung zwangsläufig ändern, da Kompetenzen vermittelt werden müssten. Dies werde sich auch auf die Art der Prüfung auswirken.

Zudem wurde gefragt, wie künftig die Organisation der Ausbildung für kleinere Pflegeeinrichtungen bzw. Träger bewerkstelligt werden könne. Herr Leuxner verwies auf die Möglichkeit, einige Aufgaben an die Pflegeschulen zu delegieren und Kooperationsverträge zu schließen.

Die letzte Frage betraf die hochschulische Pflegeausbildung. Die BTU sei die einzige Universität in Brandenburg, die den Studiengang Pflegewissenschaften anbietet. Da stelle sich die Frage, wer künftig die praktische Anleitung der Studierenden finanziere. Der Hochschulbereich, so Leuxner, sei durch die Länder zu finanzieren. Er merkte an, dass die Finanzierung gerade für kleinere Bundesländer eine Herausforderung darstelle.

Ein Teilnehmer fragte, wo genau ein Betrieb die Wertschöpfungspauschale als Teil der Ausbildungsvergütung hernehmen solle. Auch diese Frage wollte Herr Leuxner mit in das Bundesministerium tragen.



6. Tätigkeit in der Projektgruppe – aktuelle Situation



Anne Maria Lehmkuhl, Leiterin der Projektgruppe Pflegeberufereformgesetz im Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Frauen und Familie berichtete über den aktuellen Stand der Projektarbeit. Der beim Fachdialog dargestellte Stand sei jedoch lediglich ein Zwischenstand, Änderungen seien weiterhin möglich.

Frau Lehmkuhl präsentierte zunächst die Aufgaben der Projektgruppe. Neben der Schaffung der notwendigen rechtlichen Rahmenbedingungen auf Landesebene, auf der es einige Spielräume gäbe, sei es zunächst Aufgabe der Projektgruppe, die Errichtung des Ausbildungsfonds und der zuständigen Behörde sicherzustellen. Zudem begleite sie den Umsetzungsprozess und arbeite mit den Beteiligten der Ausbildung zusammen. Frau Lehmkuhl betonte, dass an der Reform viele Akteurinnen und Akteure beteiligt seien. Auch vor dem Hintergrund der knappen Zeitschiene sei die konstruktive Kommunikation zwischen allen Beteiligten der Ausbildung entscheidend für das Gelingen der Reform.

Anschließend stellte die Leiterin der Projektgruppe den Sachstand dar. Im ersten Schritt seien hausintern die Zuständigkeiten geklärt worden: die Finanzierung des Fonds solle künftig in der Verantwortung des Landesamtes für Soziales und Versorgung (LASV) liegen, während die beruflichen Aspekte (Berufsrecht) beim Landesamt für Arbeitsschutz, Verbraucherschutz und Gesundheit (LAVG) angesiedelt werden sollen. Als Nächstes müssten die rechtlichen Rahmenbedingungen bezüglich der Finanzierung und des Berufsrechtes geschaffen werden. Der Fonds müsse in diesem Jahr aufgebaut werden, da die Budgetverhandlungen im kommenden Jahr begännen. Die weiteren Änderungsbedarfe, also die Rahmenbedingungen für die praktische Ausbildung (Bestimmung der Eignung von Praxiseinrichtungen) und für die Pflegeschulen (Anerkennung der Schulen) werden derzeit geprüft. Eine Herausforderung werde sein, Kriterien für die Eignung zur Ausbildung in der Pädiatrie zu bestimmen: Welche Einrichtungen sind für den 120 Stunden umfassenden Einsatz in der

Pädiatrie geeignet? Darüber hinaus werde der Kommunikationsprozess im Land Brandenburg initiiert und begleitet. In diesem Zusammenhang lud Frau Lehmkuhl die Teilnehmenden des Fachdialogs noch einmal herzlich dazu ein, in den World Cafés Ideen und Hinweise einzubringen. Interessierte könnten sich zudem in Listen eintragen, um künftig in den Arbeitsgruppen mitzuwirken. Frau Lehmkuhl verwies außerdem auf die im September stattfindenden Netzwerktreffen in fünf verschiedenen Brandenburger Regionen.

Zuletzt erläuterte Frau Lehmkuhl die geplante Zusammensetzung eines Beirats, der ab Oktober zusammenkommen solle. Die Zusammensetzung sei derzeit wie folgt geplant:

Vertretungen von

- Pflegeschulen und ihre Träger
- Vertretung der Kranken- und Pflegekassen + PKV
- LKB
- LIGA + bpa
- Kommunalen Spitzenverbände BB
- BTU
- Landespflegerat
- Landespflegeausschuss
- LASV
- LAVG
- MASGF

7. World Café mit vier zentralen Fragestellungen zur neuen Ausbildung

7.1 Neues Berufsgesetz – neues Berufsbild Pflege?

Sonja Hummel-Gaatz, Referentin im Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Frauen und Familie, führte durch das World Café, in dem sich die Teilnehmenden mit der Frage beschäftigten, ob das neue Berufsgesetz zu einem neuen Berufsbild Pflege führt.

Vor dem Hintergrund der Eingangsfrage seien im Laufe des World Cafés viele Fragen aufgeworfen worden. Diskutiert wurden die Vorbehaltsaufgaben in Folge der Pflegeberufereform, von denen angenommen würde, dass sie anders als in der Altenpflege in den Krankenhäusern noch nicht im Fokus stehen. In der Altenpflege sei es landesrechtlich geregelt, welche Aufgaben von Fachkräften übernommen werden können. Es seien jedoch wenige Erfahrungswerte vorhanden, auf die man zurückgreifen könne. Es fehle an Klarheit darüber, welche ärztlichen Aufgaben delegiert werden dürfen.



Ein weiterer Diskussionspunkt sei die Selbstverortung der Pflege gewesen sowie das eigene Berufsverständnis. Auch die Frage „Was sind pflegerische Kernaufgaben und wie können ausgebildete Pflegekräfte ihre Fähigkeiten im Berufsalltag gänzlich anwenden?“ wurde in der Runde aufgeworfen. Können Pflegekräfte ihre erworbenen Kompetenzen im Berufsalltag ausleben? Und wie können sie den Berufsalltag mit einem neuen Berufsverständnis in Einklang bringen? Befürchtet werde, dass die Pflegeberufereform nicht zu einem einheitlichen Berufsverständnis führe, sondern eine Art Flickenteppich bleibe.

Weiterhin wurde gewünscht, dass Informationen weit gestreut würden. Vorgeschlagen wurde eine Informations-Kampagne mit positiven Beispielen, um die Akteurinnen und Akteure aus der Praxis mitzunehmen und auch die Bevölkerung, die vermutlich noch nicht weiß, dass es einen neuen Beruf

geben wird. Auch wurde von einigen Teilnehmerinnen und Teilnehmern angemerkt, dass es an der Ausbildung Interessierte gebe, die unsicher sind, ob sie nun in die alte Ausbildung oder besser erst 2020 mit dem Beginn der neuen Ausbildung starten sollen.



Hinsichtlich der Ausbildung wurde zudem diskutiert, wie man den Beruf der Pflegefachkraft für junge Menschen attraktiv machen könne. Es fehle u.a. an Wertschätzung, die auch in der Image-Kampagne thematisiert werden könne. Es wurde der Vorschlag gemacht, die Berufsorientierung bereits in der Entwicklung der Pflegeberufereform mitzudenken: an den allgemeinbildenden Schulen sollten Berufsberaterinnen und -berater eingebunden werden, die zum neuen Beruf informieren. Auch wurde die Frage gestellt, wie Praxiseinrichtungen eingebunden werden können.

Des Weiteren blieben folgende Fragen offen:

Nach welcher Logik wird der neue Rahmenlehrplan entstehen?

Was leistet die neue Ausbildung nicht? Wichtig sei, dass die Themen Weiterbildung und Spezialisierung mitgedacht werden. Hier wurde die Befürchtung geäußert, dass die Auszubildenden nach Abschluss der Ausbildung nicht sofort einsatzfähig seien, wenn sie die Spezialisierung gewählt hätten.

Weiterhin müsse der Qualifikationsmix aller an der Pflege beteiligten Personen in allen Settings mitgedacht werden. Es stelle sich die Frage, welche Position die Pflegefachkraft im Gesamtgefüge einnehme.

Die Schulen müssten sich darüber Gedanken machen, wie sie das neue Pflegeberufereformgesetz umsetzen und mit den eigenen Leitbildern und Visionen in Einklang bringen können.

7.2 Fragen und Erwartungen zur neuen Finanzierung der Ausbildung

Elke Ahlhoff, Geschäftsführerin der ArbeitGestalten GmbH, übernahm die Moderation des World Cafés zu den Fragen und Erwartungen der neuen Finanzierung der Ausbildung.

Aus Gründen der Übersichtlichkeit wurde in der Diskussion zunächst unterschieden zwischen praktischer Ausbildung (Trägern der praktischen Ausbildung) und den Pflegeschulen. Schnell wurde jedoch deutlich, dass es sinnvoll wäre, ein Schema zu erstellen, das alle Kosten der Ausbildung darstellt und zusammenfasst. Es stelle sich die Frage, welche Posten überhaupt finanziert werden müssen. Wenn kalkuliert werden muss, müsse erst einmal klar sein, welche Kosten in der Kalkulation berücksichtigt werden müssen. Die Teilnehmenden des World Cafés wünschten sich hierfür eine Art Kalkulationsmodell für die künftige Diskussion.



Notwendig sei außerdem die Klärung des Status' der Ausbildung, schulisch oder betrieblich, damit deutlich wird, welche Förderinstrumente der Agentur für Arbeit für die Ausbildung infrage kommen und welche nicht.

Weiterhin beschäftigte die Teilnehmenden des World Cafés die Frage, wie künftig die Praxiseinsätze, die nicht immer wohnortnah sein werden, finanziert werden. Anfahrtswege und Wohnmöglichkeiten müssten finanziert werden, damit die Auszubildenden und Studierenden in einem Flächenland wie Brandenburg die Ausbildung nicht abbrechen.

Auch stellte sich die Frage, inwieweit sich die Regionaldirektion der Arbeitsagentur hinsichtlich der berufsbegleitenden Ausbildung auf ein Finanzierungsmodell für die Pflege im Programm „Weiterbildung Geringqualifizierter und beschäftigter älterer Arbeitnehmer in Unternehmen“ (WeGebAU) vorbereitet.

Hinsichtlich der praktischen Ausbildung fragten sich die Teilnehmenden, ob die mit der Pflegeberufereform steigenden administrativen Kosten berücksichtigt werden. Auch die Deckung der

Kosten für zusätzliche Aufgaben der Praxisanleitungen (über die 10 Prozent hinaus) wurden in diesem Zusammenhang erwähnt.

Nachdem Alexander Leuxner in seinem Beitrag bereits die Wertschöpfungspauschale erwähnt hatte, wurde diese im World Café noch einmal aufgegriffen: Ein gewisser Teil der Ausbildungsvergütung ist von dem Träger der praktischen Ausbildung selbst zu tragen. Dieser Anteil entspricht in der stationären Ausbildung (Krankenhaus und stationäre Pflegeeinrichtung) einem Stellenanteil von 9,5 Auszubildenden auf eine Pflegefachkraft, in der ambulanten Ausbildung sind es 14 Auszubildende auf eine Pflegefachkraft. Hier stelle sich die Frage, ob der Träger der Ausbildung den Anteil der Ausbildungsvergütung auf die Personalrichtwerte anrechnen kann. Wie kann die Finanzierung gewährleistet werden?



Weitere Fragen der Teilnehmenden am World Café zur Finanzierung waren:

- Wie sieht künftig die Finanzierung der Praxisanleitung aus?
- Wie wird der Aufwand der Pflegeschule finanziert, sofern diese die Aufgaben zur Organisation rund um die Praxiseinsätze übertragen bekommen?
- Werden Zuschläge für Ausbildungsabbrüche berücksichtigt bzw. wird dies finanziell ausgeglichen?
- Wird eine Angleichung der Ausbildungsvergütung stattfinden?
- Wie wird die Finanzierung der praktischen Ausbildung von Studierenden erfolgen?
- Wird es eine volle Finanzierung und Genehmigung für Nachwuchslehrkräfte geben? Die Grundlage sollte sein, in den Schulen für 15 Schülerinnen und Schüler eine Lehrkraft zur Verfügung zu haben. Außerdem müsse ein Stellenanteil für die Schulleitung berechnet werden

sowie für Lehrerinnen und Lehrer, die Weiterbildungen in Anspruch nehmen müssen (Ausfall aufgrund der Weiterbildung).

- Ist eine Anschubfinanzierung für Schulen geplant? Auch der administrative Mehraufwand der Schulen müsse berücksichtigt werden.
- Wer verhandelt das Pauschalbudget für die Schulen? Wer ist die Interessensvertretung der öffentlichen und privaten Pflegeschulen auf Landesebene?
- Wie werden die Investitionskosten finanziert?
- Wird es ein Beratungsprogramm für das künftige Abrechnungsverfahren/-programm geben? Hier sehen die Teilnehmenden Handlungsbedarf.

7.3 Wie gelingt die praktische Ausbildung erfolgreich?

Maria Halw von der Wirtschaftsförderung Land Brandenburg GmbH leitete das World Café rund um die praktische Ausbildung.

Beim World Café „Wie gelingt die praktische Ausbildung erfolgreich?“ kristallisierten sich drei Schwerpunkte heraus.

Zunächst wurde der Fachbereich der Pädiatrie diskutiert. Die Teilnehmenden wollten wissen, wie die Praxiseinsätze in der Pädiatrie künftig aussehen – hier werden massive Probleme befürchtet. Es wurde gefragt, ob es gegebenenfalls alternative Einsatzmöglichkeiten geben könnte, wie z. B. in der Behindertenhilfe. Man müsse sich die Frage stellen, ob es sinnvoll sei, zehn Auszubildende am Bett eines schwerkranken Kindes anzuleiten.

Beim zweiten Diskussionsschwerpunkt beschäftigten sich die Teilnehmenden mit der Frage nach den Trägern der praktischen Ausbildung: Es wurde die Sorge geäußert, dass in Zukunft nur noch die großen Träger ausbilden könnten, da sich die kleinen Träger den organisatorischen Aufwand möglicherweise nicht mehr zutrauten. Zwar werde es die Möglichkeit geben, Kooperationen einzugehen, aber auch hier dürfe man die Kosten dafür nicht unterschätzen. Verträge sollten zwar bindend sein, allerdings seien Kooperationen an sich rechtlich nicht bindend. Hier bedürfe es einer Klärung, denn Kooperationsvereinbarungen sind Absichtserklärungen somit rechtlich kaum einklagbar. Wünschenswert sei ferner eine Hilfestellung bei Kooperationsvereinbarungen in Form von Vorlagen. Kleine Einrichtungen müssten zudem bei der Erstellung des Ausbildungsplans unterstützt werden.

Erwartet werde, dass zukünftig viele Träger Aufgaben an die Schulen übertragen werden – doch auch hier müsse geklärt werden, wie die Refinanzierung durchgeführt werden kann. Vorgeschlagen wurde, pro Schule eine Koordinatorin bzw. einen Koordinator über den Ausbildungsfonds zu finanzieren. In jedem Fall müsse die Praxiskoordination an den Schulen refinanziert werden.



Wichtig sei darüber hinaus, regelmäßig zu überprüfen, dass sowohl der Theorie- als auch der Praxisanteil ordnungsgemäß eingehalten werden. Es dürfe nicht zu einem Qualitätsabfall kommen, wenn die Praxiseinsätze künftig anders organisiert sind. Auch müsse geklärt werden, welche Einrichtung künftig ausbilden darf. Angemerkt wurde, dass es vor einiger Zeit einen Katalog mit zugelassenen Ausbildungsstätten gegeben habe – hier wurde der Vorschlag gemacht, diesen neu aufzulegen, da angenommen wird, dass mit der Reform viele neue Einrichtungen auf den Markt kommen werden. Denkbar sei die Aufwertung teilstationärer Einrichtungen, damit diese künftig stationär ausbilden können. Hier bedürfe es ebenfalls eines Kriterienkatalogs.

Hinsichtlich der Praxiseinsätze wurde hinterfragt, ob kurze Einsätze von nur drei Wochen Dauer überhaupt sinnvoll seien.

Der dritte Diskussionsschwerpunkt lag bei dem Thema Praxisanleitung. Die aktuellen Praxisanleitungen müssten in jedem Fall nachqualifiziert werden, ein schnelles Angebot der Nachqualifizierung wurde gewünscht. Es sei zu befürchten, dass es in Zukunft schwierig werden könnte, überhaupt geeignete Praxisanleiterinnen und -anleiter zu finden. Vorgeschlagen wurde die Einführung von hauptamtlichen Praxisanleitungen, die über Verbünde refinanziert werden. Hinterfragt wurde auch, wer die Anteile der Praxisanleitungen künftig überprüft. Wie kann die Praxisanleitung generell sichergestellt werden? Es wurde zudem angemerkt, dass besonders kleine Einrichtungen es oft nicht schaffen, eine Praxisanleitung mit einem Zeiteinsatz von zehn Prozent umzusetzen. Es wurde gefragt, was genau diese zehn Prozent bedeuten – und ob es an dieser Stelle gegebenenfalls Spielraum geben könnte. Es sei zu beobachten, dass sich Praxisanleitungen zu oft im allgemeinen Dienst befänden. Ausbildung dürfe nicht nebenbei „passieren“, es müsse auch geklärt werden, wann eine Auszubildende begleitet und wann sie angeleitet wird.



Die Praxisanleiterinnen und Praxisanleiter seien jedoch nicht die einzigen Arbeitskräfte, die mit der neuen Ausbildung in Berührung kämen – hier gelte es, die neue Ausbildung in alle Bereiche hineinzutragen und bekannt zu machen. Nicht vergessen dürfe man darüber hinaus die Betreuung von Praktikantinnen und Praktikanten.

Hinsichtlich der Ausbildung an der Hochschule wurde gefragt, wie diese perspektivisch finanziert werde. Es stelle sich die Frage, wer sich überhaupt für die praktische Ausbildung der Studierenden zuständig fühle.

7.4 Was bedeutet die Reform für Pflegeschulen?

Frau Dr. Wegner, die das World Café moderierte, stellte einleitend kurz dar, mit welchen Veränderungen die neue Ausbildung die Pflegeschulen konfrontiert: Die Schulen müssen ein schulinternes Curriculum erstellen, das auf den Empfehlungen eines bundeseinheitlichen Rahmenlehrplans sowie der Ausbildungs- und Prüfungsverordnung beruht. Außerdem stehen die Schulen vor der Aufgabe, Kooperationsverträge mit Einrichtungen in den verschiedenen Versorgungsbereichen abzuschließen. Die Gesamtverantwortung für die Ausbildung und Koordination kann bei den Schulen angesiedelt werden. Außerdem ändern sich im Rahmen der Reform die Anforderungen an die Lehrkräfte. Ausgehend von dieser Übersicht gingen die Teilnehmerinnen und Teilnehmer ins Detail und nannten eine Vielzahl offener Fragen, die für die Pflegeschulen angesichts der Reform der Pflegeberufe im Raum stehen.

Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer stellten sich die Frage, wie die Kooperationsbeziehungen mit den Trägern der praktischen Ausbildung zu organisieren seien. Für die erforderlichen Kooperationsverträge sehen die Schulen Bedarf an einer Vorlage, in der die wesentlichen Inhalte der

Kooperation geklärt werden. Als pragmatische Idee wurde vorgeschlagen, bei anderen Ausbildungsgängen (z.B. Notfallsanitäter*innen), die schon jetzt Kooperationsverträge verwenden, Erfahrungen zu erfragen und deren Verträge, wenn möglich, für die Pflege anzupassen.

Eine weitere Frage, die im Raum stand, ist die der gesetzlichen Regelung zur Schulanerkennung: Welche Spielräume existieren? Sind die Schulen in Zukunft Ersatzschulen, Berufsschulen oder Ausbildungsstätten? Müssen alle Pflegeschulen in Zukunft Curricula für alle Vertiefungsfächer anbieten?

Angesicht der neuen Anforderungen an die Qualifikation der Lehrkräfte stellten sich die Teilnehmerinnen und Teilnehmer die Frage, wie die Lehrerfortbildung gestaltet werden könne und welche Nachqualifizierung es brauche. Bekannt ist der Bestandsschutz für die vorhandenen Lehrkräfte. Es herrschte jedoch Unklarheit darüber, wie die Praxisanleitungen künftig zu qualifizieren seien. Auch wie die Befugnis zur Prüfungsabnahme (bei Zwischen- und Abschlussprüfung) geregelt würde, sei unklar.



Offene Fragen gab es für die Teilnehmerinnen und Teilnehmer auch hinsichtlich der zeitlichen und organisatorischen Planung der Zwischen- und Abschlussprüfung. Wo melden sich die Auszubildenden für die Prüfungen an? Wie werden die Prüfungsfragen ausgewählt?

Mehrmals wurde geäußert, dass nicht klar sei, wie die Investitionskosten für die neue Ausbildung abgedeckt seien. Schon jetzt entstünden Kosten durch die Vorbereitung der Umstellung. Außerdem entstünden mit der neuen Ausbildung neue zeitintensive Aufgaben wie die Koordination der Praxiseinsätze, für die Stunden abgerechnet werden müssten.

Wenn die Gesamtverantwortung für die Ausbildung beim Träger der praktischen Ausbildung liege, wünschen sich Vertreter der Pflegeschulen eine klare Regelung, wie im Falle einer Kündigung von Schülerinnen und Schülern zu verfahren sei. Sie schlugen vor, dass der Ablauf von Kündigungen genau im Mustervertrag zwischen Pflegeschule und Ausbildungsbetrieb festgelegt sein sollte.

Auch der Lehrer-Schüler-Schlüssel war Thema. Während vom Bund ein Mindestverhältnis von hauptamtlichen Lehrkräften zu Schülerinnen und Schülern von 1:20 vorgesehen ist, wurde einheitlich ein Zahlenverhältnis von 1:15 gewünscht, was dem derzeitigen Lehrer-Schüler-Schlüssel an den Krankenpflegeschulen entspricht. Dies würde eine Verdopplung des Lehrpersonals in der theoretischen Ausbildung in der Altenpflege bedeuten.

Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer sahen auch offene Fragen, was die Auswahl von Einrichtungen für die Pflichteinsätze angeht: Welche Einrichtungen sind geeignet (Zertifizierung durch das Land Brandenburg)? Länderübergreifende Regelungen wünschen sich die Teilnehmerinnen und Teilnehmer hinsichtlich der Praxiseinsätze und der Ausbildungsorte. Brandenburger sollten auch in Mecklenburg-Vorpommern einen Praxiseinsatz absolvieren können. Länderübergreifende Zusammenarbeit wird auch bei der Frage des Ausbildungsortes angestrebt: Menschen mit Wohnort in Berlin sollten auch in Brandenburger Einrichtungen ihre Ausbildung antreten können.

Im Rahmen der neuen Pflegeausbildung soll exemplarisches Lernen eine große Rolle spielen. Skepsis herrschte darüber, dass alle Auszubildenden den daran anschließenden fallbasierten Prüfungen gewachsen seien. Kritisch wurde außerdem gesehen, dass die Zwischenprüfung ohne Relevanz für die Fortführung der Ausbildung sei.

8. Wie geht es weiter?

Frau Lehmkuhl bedankte sich für die rege Teilnahme an und den intensiven Austausch in den World Cafés. Die Hinweise und Anregungen würden in die weitere Arbeit der Projektgruppe und den gemeinsamen Kommunikationsprozess einfließen. Frau Lehmkuhl wies noch einmal auf die Möglichkeit hin, sich in eine Liste einzutragen, um aktiv in den Arbeitsgruppen mitwirken zu können. Auch im Nachgang könnten sich Interessierte an die Geschäftsstelle der Projektgruppe wenden.

Außerdem machte sie auf die im September geplanten Netzwerktreffen in den fünf Regionen: Potsdam, Cottbus, Eberswalde, Neuruppin und Frankfurt (Oder) aufmerksam und bat die Teilnehmenden des Fachdialogs darum, weitere Interessierte auf dieses Angebot hinzuweisen.

Im Oktober werde schließlich erstmalig der Beirat einberufen werden.



9. Verabschiedung

Dr. Wenke Wegner bedankte sich für die rege Teilnahme am Fachdialog und für die konstruktiven Diskussionen in den World Cafés. Sie verwies auf die Termine der Netzwerktreffen im September, die aufgelistet in der Tagungsmappe zu finden seien. Zielgruppen seien Pflegebetriebe und Pflegeschulen, die z.B. erste Kontakte für künftige Kooperationen knüpfen könnten.

Frau Dr. Wegner verabschiedete sich von den Teilnehmerinnen und Teilnehmern des Fachdialogs und wies abschließend noch darauf hin, dass der beim Fachdialog vorgestellte Folder kostenlos bei der ArbeitGestalten GmbH angefordert werden könne.

10. Impressionen



