

Deutscher Bundestag
Ausschuss für Gesundheit
z.H. Vorsitzender des Gesundheitsausschusses
Erwin Rüdgel

Platz der Republik 1
10117 Berlin

Deutscher Bundestag
Ausschuss f. Gesundheit

Ausschussdrucksache
19(14)0018(15)
gel. VB zur öAnh am 25.06.2018 -
PflAPrV
22.06.2018

Bundesgeschäftsstelle
Arbeitgeberverband Pflege e.V.

Reinhardtstraße 3 | 10117 Berlin
Tel 030.6780637-0 | Fax 030.6780637-22

kontakt@arbeitgeberverband-pflege.de
www.arbeitgeberverband-pflege.de

Berlin, 21. Juni 2018

Stellungnahme des Arbeitgeberverbandes Pflege e.V. zur Verordnung des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend und des Bundesministeriums für Gesundheit zur Ausbildungs- und Prüfungsverordnung für die Pflegeberufe (PflAPrV)

Sehr geehrter Herr Vorsitzender,
Sehr geehrte Mitglieder des Gesundheitsausschusses des Deutschen Bundestages,

herzlichen Dank für die Möglichkeit, zur Verordnung der Ausbildungs- und Prüfungsverordnung für die Pflegeberufe (PflAPrV) Stellung nehmen zu können.

Der Arbeitgeberverband Pflege e.V. (AGVP) hat sich seit Beginn der Diskussionen gegen die Einführung der generalistischen Pflegeausbildung ausgesprochen, da wir darin eine Bedrohung der Versorgungssicherheit, vor allem im ländlichen Bereich, sehen. Die Pflege ist eine entscheidende Säule des Sozialstaates. Aufgrund der demografischen Entwicklung brauchen wir nachhaltige Konzepte, um den Bedarf an qualifizierten Pflegekräften erfüllen zu können. Die Generalistik gehört nicht dazu. Sie bedroht die aktuellen Ausbildungserfolge in der Altenpflege und die Sicherstellung der qualitativ hochwertigen Altenpflege!

Der AGVP hat mehrfach dargestellt, warum die Generalistik nicht zu höheren Ausbildungszahlen verhelfen, die Attraktivität nicht steigern und vor allem die spezialisierte Pflege (Alten- und Kinderkrankenpflege) massiv darunter leiden wird. Anhand der vorliegenden Ausbildungs- und Prüfungsverordnung wird unsere Befürchtung weiter bestärkt, dass die spezialisierten Abschlüsse mit Einführung der Generalistik aussterben werden und damit auch die qualitativ hochwertige Altenpflege.

Gerne stehen wir für Rückfragen zur Verfügung und bedanken uns, dass Sie unsere Position in der Anhörung am 25. Juni 2018 zu berücksichtigen.

Mit freundlichen Grüßen



Isabell Halletz
Geschäftsführerin

Stellungnahme des Arbeitgeberverbandes Pflege e.V. zur Verordnung der Ausbildungs- und Prüfungsverordnung für die Pflegeberufe (PflAPrV) des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend und des Bundesministeriums für Gesundheit

Vorbemerkung

In der vorliegenden Verordnung (Drucksache 19/2707 vom 13.06.2018) werden die detaillierten Regelungen einer Ausbildungs- und Prüfungsverordnung für die Pflegeberufe (PflAPrV) auf Grundlage der Ermächtigung in § 56 Abs. 1 und 2 des Pflegeberufegesetzes (PflBG) des Bundesministeriums für Gesundheit und des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend ausgeführt. Neu hinzugekommen sind die Bestimmungen für die Anerkennung ausländischer Abschlüsse aus EU- und Drittstaaten.

Der Arbeitgeberverband Pflege e.V. (AGVP) hat sich mehrfach gegen die Einführung der generalistischen Pflegeausbildung ausgesprochen, da wir darin eine Bedrohung der Versorgungssicherheit, vor allem im ländlichen Raum, sehen. Die Pflege ist eine entscheidende Säule des Sozialstaates. Aufgrund der demografischen Entwicklung brauchen wir nachhaltige Konzepte, um den Bedarf an qualifizierten Pflegekräften erfüllen zu können und eine qualitativ hochwertige Ausbildung. Die Generalistik gehört nicht dazu. Sie bedroht die aktuellen Ausbildungserfolge in der Altenpflege und die Sicherstellung der qualitativ hochwertigen Altenpflege! Die Ausbildungszahlen in der Altenpflege haben mittlerweile sogar die der Gesundheits- und Krankenpflege überholt. Die Verkürzung der praktischen Ausbildung in der Altenpflege von derzeit 2.500 Stunden auf 1.300 Stunden bei der Wahl einer generalistischen, dreijährigen Pflegeausbildung führt zum Verlust von Handlungs- und Fachkompetenzen, mangelnder Identifikation mit dem Berufsfeld und geringer Bindungswirkung zum Ausbildungsbetrieb.

Gemäß PflBG i.V.m. der PflAPrV ist ab dem Jahr 2020 vorgesehen, dass Auszubildende bis zu neun Einsätze innerhalb der dreijährigen Ausbildung durchlaufen. Um dies zu gewährleisten, sind die Ausbildungsbetriebe in der Pflicht, entsprechende Kooperationsverträge mit Unternehmen der anderen Pflegebereiche zu schließen. Jeder Ausbildungsbetrieb muss für seine Auszubildenden sicherstellen, dass die vereinbarten Einsätze der praktischen Ausbildung durchgeführt werden und das Ausbildungsziel in der vorgesehenen Zeit erreicht werden kann. **Wir befürchten, dass vor allem kleine und mittelständische Unternehmen mit Blick auf diesen deutlich erhöhten bürokratischen Aufwand zukünftig nicht mehr ausbilden werden.** In ländlichen Regionen, in denen i.d.R. nicht alle Anbieter zur Durchführung der praktischen Einsätze vorhanden sind und daher teils sehr lange Fahrtwege für die Auszubildenden in andere Regionen anfallen werden, sieht das Gesetz keine Lösung vor. Mit den vorgesehenen Regelungen werden die ausbildungswilligen Betriebe in den Flächenregionen vor unüberwindbare Hürden gestellt - die Infrastruktur des öffentlichen Nahverkehrs ist oft in den ländlichen Regionen sehr eingeschränkt bis nicht vorhanden - mit der Konsequenz, dass mit Inkrafttreten des Gesetzes in Betrieben in ländlichen Regionen nicht mehr ausgebildet wird.

Auch die pflegerische Versorgung in den ländlichen Gebieten wird langfristig gefährdet, da bereits jetzt nicht genügend Fachkräfte ausgebildet werden, um den Pflegebedarfen gerecht zu werden. Demnach ist es essenziell, den Beruf auch zukünftig für Ausbildungsinteressierte und Ausbildungsbetriebe attraktiv zu gestalten, um für Fachkräftenachwuchs zu sorgen. Viele Fragen sind jedoch ungeklärt und im Gesetz oder der Verordnung nicht geregelt, sondern werden auf dem Rücken der Ausbildungsbetriebe und der Auszubildenden ausgetragen.

Zu obigem Entwurf nimmt der Arbeitgeberverband Pflege e.V. zu den einzelnen Paragraphen wie folgt Stellung:

Teil 1 Berufliche Pflegeausbildung zur Pflegefachfrau oder zum Pflegefachmann
Abschnitt 1 Ausbildung und Leistungsbewertung

Zu Punkt B. „Lösung“ i.V.m. der Begründung zu Teil 1 Abschnitt 1 § 1 Abs. (1) „Inhalt und Gliederung der Ausbildung“

Der Arbeitgeberverband Pflege e.V. (AGVP) begrüßt die Überarbeitung und ausdrückliche Betonung, dass die Aufnahme einer Pflegeausbildung ab 2020 für alle interessierten und ausbildungswilligen Menschen auch mit einem Hauptschulabschluss und der entsprechenden Qualifizierung möglich sein wird. Die Pflege ist eine entscheidende Säule des Sozialstaates. Aufgrund der demografischen Entwicklung brauchen wir nachhaltige Konzepte, um den Bedarf an qualifizierten Pflegekräften in allen Versorgungsbereichen erfüllen zu können.

Zu § 1 Abs. (7) neu „Inhalt und Gliederung der Ausbildung“

Der AGVP begrüßt den neu eingefügten Absatz 7 und die von uns in der Stellungnahme zum Referentenentwurf der PflAPrV (mit Datum vom 19.04.2018) vorgeschlagene Klarstellung durch den Gesetzgeber zur Verfahrensweise des Wahlrechtes. Dennoch bleibt die Unsicherheit beim Ausbildungsträger, ob z.B. Auszubildende im dritten Lehrjahr finanziert werden, die aufgrund des Wahlrechts den überwiegenden Zeitanteil des dritten Ausbildungsjahres nicht beim Träger der praktischen Ausbildung verbringen.

Zu § 2 Abs. (3) „Theoretischer und praktischer Unterricht“

Der AGVP sieht es sehr kritisch, dass jede Pflegeschule ein schulinternes Curriculum unter den Empfehlungen im Rahmenlehrplan nach § 51 PflAPrV erstellen kann. Bereits 2003 ist es mit der Anpassung der Ausbildungs- und Prüfungsverordnung nicht gelungen, bundeseinheitliche Regelungen für die Altenpflegeausbildung zu schaffen. Aufgrund der Komplexität des neuen Pflegeberufgesetzes wäre es fatal, die Chance erneut zu versäumen und keine bundeseinheitlichen Lehrpläne einzuführen.

Kurios erscheint uns, dass mit Einführung einer einheitlichen Ausbildung die Pflegeschulen eigene Curricula entwickeln können. Allein 796¹ Altenpflegeschulen gibt es laut BMFSFJ in Deutschland. Nach den Regelungen des Referentenentwurfes kann dies mindestens 796 unterschiedliche Curricula (die Pflegeschulen für die Gesundheits- und Kranken- sowie Kinderkrankenpflege noch nicht mit einbezogen) bedeuten. Wie sollen sich die Praxisanleiter in den Betrieben denn dann auf die qualifizierte Praxisanleitung vorbereiten, wenn nicht nur die eigenen Auszubildenden je nach Wahl (Vertiefung oder generalistische 3-jährige Ausbildung) nach unterschiedlichen Lehrplänen unterrichtet werden, sondern auch Auszubildende von anderen Betrieben im Rahmen der Praxiseinsätze angeleitet werden sollen, diese Auszubildenden aber nach einem anderen Curriculum unterrichtet werden? Das würde bedeuten, dass die Praxisanleiter alle Lehrpläne kennen müssten, ggf. nicht nur aus dem eigenen Bundesland, sondern auch aus den angrenzenden und sowohl für die generalistische als auch die Ausbildung mit Vertiefung, um ihren Pflichten nach § 4 nachkommen zu können. Das ist praktisch einfach nicht umsetzbar. Solch ein bürokratisches Tohuwabohu kann nicht gewollt sein.

¹ Quelle: Website des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend: Altenpflegeausbildung.net, <https://www.altenpflegeausbildung.net/alle-altenpflegeschulen.html>, Zugriff am 18. April 2018

Wie bereits der Begründung zum PflAPrV zu entnehmen ist, erfolgt für alle Auszubildenden die Ausbildung in den ersten zwei Jahren generalistisch. Der AGVP empfiehlt, den Pflegeschulen einen durch die Fachkommission erarbeiteten, einheitlichen Lehrplan für die ersten zwei Jahre der generalistischen Pflegeausbildung zur Verfügung zu stellen. Ein einheitlicher Lehrplan ermöglicht nicht nur eine deutschlandweit einheitliche und standardisierte Ausbildung bis zur Zwischenprüfung. Mit einem einheitlichen Lehrplan wird ein Ausbildungsstandard etabliert, der Vergleichbarkeit und einheitliche Prüfungsgrundlagen für die Pflegeschulen, den Ausbildungsbetrieb und das Prüfungsgremium bieten. Auch die Praxisanleitung kann sich gezielt auf die einheitlich zu vermittelnden Standards vorbereiten und diese in der Praxis umsetzen. Des Weiteren wird ein Wechsel des Ausbildungsbetriebes und ggf. der Pflegeschule für den Auszubildenden und auch den neuen Ausbildungsbetrieb deutlich erleichtert. Wir empfehlen, die praktischen Ausbildungsträger im Sinne des Theorie-Praxis-Transfers in den Prozess der Lernplanerstellung einzubeziehen.

Änderungsvorschlag des § 2 Abs. (3) PflAPrV:

NEU (3) Im Benehmen mit den Ländern verpflichten sich die Pflegeschulen, den bundesweit einheitlichen Rahmenlehrplan mindestens bis zum Abschluss des zweiten Ausbildungsdrittels anzuwenden. Für das dritte Ausbildungsjahr können schulinterne Curricula für die Vertiefungseinsätze unter Berücksichtigung der Empfehlungen im Rahmenlehrplan nach § 51 erstellt werden.

Zu § 3 Abs. (3) „Praktische Ausbildung“

Der Schwerpunkt der künftigen Ausbildung nach dem PflBG soll auch künftig in der praktischen Ausbildung liegen (vgl. Stundenverteilung 2.100 Stunden für Theorie und 2.500 Stunden für die Praxis). Allerdings werden die Auszubildenden ab 2020 aufgrund der zu durchlaufenden Praxiseinsätze im Vergleich zur heutigen, spezialisierten Altenpflegeausbildung deutlich weniger im Ausbildungsbetrieb sein. Bereits in den ersten zwei Dritteln der Ausbildung werden die Auszubildenden bis zu 920 der 1.720 Praxisstunden nicht beim praktischen Ausbildungsträger sein, wenn dieser z.B. aufgrund der Unternehmensverbundstrukturen die zwei Pflichteinsätze der weiteren Versorgungsbereiche zzgl. dem Pflichteinsatz in der Pädiatrie nicht im eigenen Betrieb durchführen kann, sondern auf externe Kooperationspartner angewiesen ist.

Durch die Stundenkürzung der praktischen Ausbildungszeit beim Ausbildungsträger wird zwar der generalistische Grundsatz, in verschiedenen Versorgungsbereichen ausgebildet zu werden, umgesetzt. Allerdings führt diese Kürzung zum Verlust von Handlungs- und Fachkompetenzen, mangelnder Identifikation mit dem Berufsfeld und geringer Bindungswirkung zum Ausbildungsbetrieb. Der AGVP bezweifelt, dass ein ständiger Wechsel Kontinuität und Sicherheit für die Auszubildenden in der praktischen Durchführung der Pflegeaufgaben sowie für die Pflegebedürftigen des praktischen Ausbildungsträgers bedeuten.

In der Begründung zum § 3 Abs. (3) wird aufgeführt, dass der Stundenumfang des Pflichteinsatzes in der pädiatrischen Versorgung nach § 7 Abs. (2) PflBG i.V.m. Anlage 7 PflAPrV für einen Übergangszeitraum bis 31.12.2024 flexibel gestaltet werden kann. Der AGVP bewertet diese Flexibilisierung als positiv, da vor allem die Ausbildungskapazitäten in der Gesundheits- und Kinderkrankenpflege sehr begrenzt sind und die Bestimmungen zur Kooperation sehr wahrscheinlich in diesem Bereich schwer umzusetzen sind. Die Flexibilisierung ermöglicht den Auszubildenden der generalisierten Pflegeausbildung und der Pflegeausbildung mit der Spezialisierung Altenpflege mehr Zeit in der Orientierung beim Ausbildungsträger verbringen zu können.

Die Pflege von demenziell Erkrankten, Frühchen oder frisch operierten Patienten erfordert spezialisiertes Fachwissen, welches sich nicht generalisieren lässt, will man die hohe Qualität der Pflege aufrechterhalten. Die generalistische Ausbildung beißt sich somit mit den individuellen Pflegebedarfen und der bisher politisch gewollten Spezialisierung in der Pflege. Der Vertiefungseinsatz im dritten Jahr wird nicht ausreichen, um die Fachkompetenzen der heute dreijährigen, spezialisierten Ausbildung erlernen zu können.

Änderungsvorschläge zu § 3 Abs.3 PflAPrV:

Der AGVP schlägt vor, die Zeiteinteilung der praktischen Ausbildung aufgrund der angebrachten Argumente zu überdenken und unter Berücksichtigung des Wahlrechtes des Auszubildenden sicherzustellen, dass der überwiegende Anteil der praktischen Ausbildung tatsächlich beim praktischen Ausbildungsträger erfolgen wird.

Zu § 4 „Praxisanleitung“

Zu § 4 Abs. (1)

Für den Arbeitgeber sind mit der Anhebung des Qualifikationsumfangs und der jährlichen Weiterbildungsverpflichtung zusätzliche Kosten verbunden: Das zu qualifizierende Personal muss freigestellt werden, steht dem Ausbildungsbetrieb und damit den Auszubildenden nicht zur Verfügung. Um eine adäquate Praxisanleitung gemäß den Vorschriften der PflAPrV nachkommen zu können, sind ggf. mehrere Praxisanleiter/innen zu qualifizieren und zu beschäftigen. Da die Praxisanleiter/innen für den Zeitraum der Anleitung ebenfalls freizustellen sind, muss ggf. zusätzliches Pflegepersonal vom Ausbildungsbetrieb vorgehalten werden.

Die Bedeutung der Praxisanleitung gewinnt mit der Erweiterung der praktischen Ausbildung und dem damit verbundenen, breitgefächerten Aufgabenspektrum einen noch größeren Wert als bisher. Zusätzlich zu den mindestens zehn Prozent Anleitung zur praktischen Ausbildung müssen Praxisanleiter/innen beispielsweise den praktischen Unterricht vorbereiten, dokumentieren (Wie lässt sich dies mit der Entbürokratisierung in der Pflege vereinbaren?), sich mit der Praxisbegleitung regelmäßig austauschen, Auszubildende betreuen, die im Rahmen der Praxiseinsätze von anderen Ausbildungsbetrieben kommen, Mitglied im Prüfungsausschuss sein und weitere Aufgaben übernehmen. Zur Bewältigung dieser vielfältigen und wichtigen Aufgaben zum Gelingen des Ausbildungserfolges fordert der AGVP eine flächendeckende Freistellung und Refinanzierung der Praxisanleitungen.

Ergänzungsvorschlag zu § 4 Abs. (1) PflAPrV:

Der AGVP schlägt vor, den § 4 Abs. (1) um folgenden Satz zu ergänzen:

Die mit der Qualifizierung, Vorhaltung und Freistellung der Praxisanleitung entstehenden Kosten sind der Einrichtung der praktischen Ausbildung von den jeweiligen Kostenträgern vollumfänglich zu erstatten.

Zu § 4 Abs. (2) neu

Aus der Formulierung des Absatzes (2) ist nicht zu ersehen, wie die Durchlässigkeit und berufliche Flexibilität der Praxisanleitungen gewährleistet wird. Möchte eine Praxisanleitung beispielsweise von einem Krankenhaus in eine Pflegeeinrichtung wechseln, würde ihr laut § 4 Abs. (2) die nötige, mindestens einjährige Berufserfahrung in den letzten fünf Jahren im Einsatzbereich Altenpflege fehlen. Der AGVP begrüßt die Überarbeitung der Mindestvoraussetzungen von vorher zwei Jahren im Referentenentwurf zur nunmehr einjährigen Berufserfahrung. Dennoch ist es nicht verständlich, weshalb nach den Regelungen des § 4 Abs. (2) keine Durchlässigkeit der einmal qualifizierten Praxisanleitung gewährleistet wird. Muss die Zusatzqualifizierung erneut im vollen Umfang, sprich 300 Stunden erfolgen, um als Praxisanleitung mit Qualifizierung für den Akutbereich in der Altenpflege tätig sein zu

können? Dies würde die Attraktivität der Weiterbildung zur Praxisanleitung durch den eingeschränkten Arbeitsplatzeneinsatz deutlich schmälern und kann nicht Sinn einer generalisierten Ausbildung in der Pflege sein. Wer einmal als Praxisanleitung nach den Vorgaben des § 4 PflAPrV qualifiziert wurde, muss die Möglichkeit haben, auch in den anderen in Anlage 7 beschriebenen Einsatzbereichen tätig werden zu können.

Eine Weiterqualifizierung der Praxisanleitung bei Wechsel der Einsatzbereiche, z.B. aus der stationären Akutpflege in die Langzeitpflege, kann im Rahmen der 24 Stunden jährlichen Fortbildungsverpflichtung integriert werden.

Ergänzungsvorschlag zu § 4 Abs. (2) PflAPrV:

Der AGVP schlägt vor, den § 4 Abs. (2) um folgenden Satz zu ergänzen:

Mit der nachweislich erbrachten Befähigung zur Ausübung der Praxisanleitung kann die Praxisleiterin oder der Praxisleiter im Rahmen der Pflegeausbildung in allen Bereichen der praktischen Ausbildung eingesetzt werden, um die Auszubildenden schrittweise an die Wahrnehmung der beruflichen Aufgaben als Pflegefachfrau oder Pflegefachmann heranzuführen. Eine erneute Qualifizierung bei Wechsel des Einsatzbereiches, z.B. aus der stationären Akutpflege in die Langzeitpflege, ist bei Vorlage der Befähigung nicht notwendig.

Zu § 4 Abs. (3)

Bisher können die Kompetenzen und die Befähigung zur Praxisanleitung durch eine berufspädagogische Zusatzqualifikation von mindestens 200 Stunden erworben werden. In § 4 Abs. (3) werden ab 2020 100 Stunden mehr zu absolvieren sein. Zu begrüßen ist der Bestandsschutz für bis zum 31. Dezember 2019 qualifizierte Praxisleiter/innen. Sowohl aus der Formulierung aus dem § 4 Abs. 3 PflAPrV als auch aus der Begründung geht nicht hervor, welche Inhalte und Kompetenzen in den zusätzlich 100 Stunden gelehrt werden sollen. Des Weiteren ist die jährliche, 24 Stunden umfassende Weiterbildungsverpflichtung nicht näher dargestellt. Handelt es sich um eine komplette inhaltliche Neuausrichtung der Zusatzqualifikation zur Praxisanleitung?

Verfahrensvorschläge zu § 4 Abs. 3 PflAPrV:

Der AGVP schlägt den gesetzgebenden Ministerien vor, die Anzahl der Weiterbildungsunternehmen und Plätze für die berufsbegleitende Zusatzqualifikation Praxisanleitung in den Bundesländern zu erfassen, um einen Überblick über die aktuellen Kapazitäten zu erhalten. Es gilt zu beachten, dass ggf. bis Ende 2019 zusätzliche Fachkräfte zur Praxisanleitung weiterqualifiziert werden müssen, um die gesetzlichen Anforderungen ab dem 01.01.2020 erfüllen zu können. Reichen dafür die bereits existierenden Angebote aus?

Und mit welchen Kapazitäten muss ab dem 01.01.2018 gerechnet werden, wenn die Erhöhung der Qualifizierungsstunden für die berufliche Zusatzqualifikation als auch die jährlichen 24 Pflichtstunden zu absolvieren sind?

Zu § 5 „Praxisbegleitung“

Weiteren Aufwand für die auszubildenden Unternehmen in der Altenpflege wird es mit der künftigen Praxisbegleitung durch Lehrkräfte der Pflegeschule geben. Was in der Ausbildung der Gesundheits- und Krankenpflege bereits jahrelange Praxis ist, wird ab 2020 auch für Altenpflegeunternehmen gelten: Eine Praxisbegleitung, gestellt durch Lehrkräfte der Pflegeschule, sollen die Azubis fachlich betreuen und die Praxisanleitung, welche das auszubildende Unternehmen stellt, unterstützen. Es sind mindestens ein Besuch im Orientierungseinsatz, je Pflicht- und Vertiefungseinsatz vorgesehen. Allerdings fehlen Angaben zur Abstimmung mit der Pflegeeinrichtung, wann diese Besuche erfolgen. Es kann

nicht sein, dass die Praxisbegleitung zusätzlich zur Heimaufsicht und dem MDK unangekündigt als weitere Prüfinstanz in die Pflegeeinrichtungen kommt.

Ergänzungsvorschlag zu § 5 PflAPrV:

Der AGVP schlägt vor, den § 5 um folgenden Satz zu ergänzen:

Die Zusammenarbeit und Anwesenheit der Praxisbegleitung ist zu Beginn der Ausbildung schriftlich mit der Einrichtung der praktischen Ausbildung abzustimmen.

Zu § 8 „Kooperationsverträge“

Im PflBG ist im § 18 die Pflicht für den Ausbildungsbetrieb geregelt, dass der Träger der praktischen Ausbildung zu gewährleisten hat, dass die vereinbarten Einsätze der praktischen Ausbildung durchgeführt werden und das Ausbildungsziel in der vorgesehenen Zeit erreicht werden kann. Diese Verpflichtung wird erneut im § 8 PflAPrV aufgeführt.

Wie bereits in der Einführung dargestellt, wird das Schließen von Kooperationsverträgen mit allen beteiligten Einrichtungen (Schule und Praxisstationen) und die regelmäßige Abstimmung zwischen Ausbildungsträger, Schule und weiteren beteiligten Einrichtungen vor allem Altenpflegeunternehmen vor sehr große Herausforderungen stellen, die nicht in einem Klinik- oder Pflegeverbundunternehmen eingegliedert sind.

Der AGVP befürchtet, dass vor allem kleine und mittelständische Unternehmen und Pflegeunternehmen in den Flächenregionen mit Blick auf diesen deutlich erhöhten bürokratischen Aufwand zukünftig nicht mehr ausbilden werden. In ländlichen Regionen, in denen ggf. nicht alle Anbieter zur Durchführung der praktischen Einsätze vorhanden sind und daher Fahrtwege für die Auszubildenden in andere Regionen anfallen werden, sieht die PflAPrV keine Lösung vor. Dadurch werden teils unüberwindbare Hürden für ausbildungswillige Betriebe aufgestellt und eines der Ziele, die Ausbildung in der Pflege attraktiver zu gestalten und mehr auszubilden, konterkariert.

Einige Beispiele:

- Wie sollen die Fahrtwege zu den einzelnen Praxisstationen (Krankenhaus, Pflegeheim, Pädiatrie, Psychiatrische Praxis etc.) in ländlichen Gebieten vom Ausbildungsbetrieb organisiert und finanziert werden unter dem Aspekt, dass 16-jährige junge Menschen keinen Führerschein besitzen und auf öffentliche Verkehrsmittel angewiesen sind?
- Wie können die praktischen Einsätze sichergestellt werden, wenn keine öffentlichen Verkehrsmittel zum Erreichen der Einsatzstationen vorhanden sind? Wer finanziert die dann zusätzlich anfallenden Kosten, z.B. für einen Fahrdienst?
- Was passiert, wenn Bundeslandgrenzen überschritten werden müssen? Wie ist dies versicherungstechnisch geregelt?
- Wie wird mit Unternehmen umgegangen, die eine Kooperation mit einem anderen Ausbildungsbetrieb verweigern?
- Können Kooperationen mit Unternehmen vereinbart werden, wenn diese selbst nicht ausbilden?
- Wann ist die sogenannte Regelmäßigkeit der Abstimmung unter allen an der Ausbildung beteiligten Träger und Schulen gegeben?

Verfahrensvorschläge zu § 8 PflAPrV:

Die im Rahmen der Kooperationsverpflichtung auftretenden Herausforderungen und Schwierigkeiten für die an der Ausbildung beteiligten Unternehmen und Pflegeschulen sind vor Inkrafttreten des PflBG i.V.m. der PflAPrV abzuklären und Lösungswege dafür zu finden. Dieses Vorgehen trägt dazu bei, dass unter den neuen Bedingungen deutschlandweit weiter ausgebildet und die qualitätsgesicherte Versorgung pflegebedürftiger Menschen für die Zukunft sichergestellt werden kann.

Der AGVP schlägt vor, eine Verwaltungsvorschrift auf Bundesebene in die PflAPrV aufzunehmen, die Zuschüsse für Ausbildungsbetriebe regelt, um die räumlich zu überwindenden Distanzen für Auszubildende sowie die Lebenshaltungskosten bei einer Unterbringung in z.B. Wohnheimen zu regeln. Der Anspruch auf Auszahlung eines Zuschusses soll auch gewährt werden, wenn im Rahmen der Kooperationsverpflichtung Bundeslandgrenzen zu überschreiten sind, um die nach Anlage 7 der PflAPrV absolvierenden Praxisstationen zu erfüllen. Ein Bezug von Berufsausbildungsbeihilfe schließt den Anspruch auf Auszahlung des Zuschusses nicht aus. Bestehende Regelungen auf Landesebene, z.B. für die Ausbildung in Handwerksberufen in Baden-Württemberg für die auswärtige Unterbringung und Verpflegung bei Blockunterricht in regionalen Fachklassen, aber auch Zuschussregelungen in Bayern sind gute Beispiele für die finanzielle Unterstützung von Ausbildungsbetrieben und Auszubildenden in ländlichen Regionen.

Das Bundesinstitut für Berufsbildung und das Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben sind deutlicher, als in § 60 der PflAPrV dargestellt, in die Kooperation der an der Ausbildung beteiligten Unternehmen und Pflegeschulen sowie in die praktische Umsetzung der Praxiseinsätze einzubinden, um beratend und unterstützend tätig zu sein. Deutschlandweit einheitliche Muster-Kooperationsverträge nach § 8 und § 31 PflAPrV sind den an der Ausbildung beteiligten Einrichtungen durch das Bundesinstitut für Berufsbildung zur Verfügung zu stellen.

Zu § 9 „Staatliche Prüfung“ i.V.m. § 28 „Inhalt, und Durchführung der Ausbildung, staatliche Prüfung“

Die Prüfbedingungen für Auszubildende werden sich mit Einführung des PfIBG i.V.m. der PflAPrV verändern. Nicht mehr die Lernfelder werden abgeprüft, sondern künftig die in der PflAPrV in § 9 Abs. (1) verankerten und in Anlage 2 aufgeführten Kompetenzen. Für die Auszubildenden in der Altenpflege bedeutet dies eine enorme Umstellung zu einer fachlich deutlich anspruchsvolleren Ausbildung. Die Unternehmen in der Altenpflege haben berechtigte Zweifel, dass die Zielgruppe der Hauptschüler ausreichend in der Konzipierung der zu erlernenden Kompetenzen in den Anlagen 1, 2 und 4 berücksichtigt wurde. Die Anforderungen an die Auszubildenden, sich immer wieder schnell innerhalb der Pflichteinsätze an neue Praxis- und Lernumgebungen anpassen zu müssen, sind sehr hoch. Sowohl das kollegial-professionelle Umfeld und Ansprechpartner, als auch die Einsatzbereiche in der Pflege und die zu pflegenden Menschen stellen die jungen Menschen vor große Herausforderungen. Wir befürchten, dass die Abbrecherquoten von aktuell ca. 20 % in der Altenpflege aufgrund von Überforderung und Reisenotwendigkeit weiter steigen werden. Nicht nur wird Spezialwissen der Lerninhalte verloren gehen, was in einem Jahr Spezialisierung nicht aufzuholen ist und dadurch mit Mehraufwand von Nachqualifizierung für die Arbeitgeber verbunden ist. Auch das Risiko sinkender Zahlen ausbildungswilliger Menschen aufgrund der demografischen Entwicklung bedroht die spezialisierte Ausbildung in der Altenpflege.

Verfahrensvorschlag zu § 9 „Staatliche Prüfung“ i.V.m. § 28 „Inhalt, und Durchführung der Ausbildung, staatliche Prüfung“ PflAPrV:

Die Einrichtungen der praktischen Ausbildung werden bei der Durchführung der Ausbildung durch die jeweilig zuständigen Landesministerien in allen Bereichen unterstützt, das Interesse an der Ausbildung zu stärken, das Risiko einer höheren Fluktuation aufgrund der gestiegenen Anforderungen in der Ausbildung gering zu halten und die Auszubildenden optimal für die staatliche Prüfung vorbereiten zu können. Die §§ 25, 26 und 28 sind entsprechend anzupassen.

Zu § 10 Abs. (2) „Prüfungsausschuss“

Im Absatz (2) des § 10 zu den Vorgaben des Prüfungsausschusses wird dargelegt, dass für jedes Mitglied im Prüfungsausschuss mindestens ein/e Stellvertreter/in zu bestellen ist. Dies würde demnach bedeuten, dass für jede/n praxisleitende/n Fachprüfer/in eine zweite Praxisanleitung der jeweiligen Einrichtung, in der der Vertiefungseinsatz stattfand, vorzuhalten ist. Diese Regelung wird vor allem für kleine und mittelständische Ausbildungsbetriebe ein finanziell und personell unüberwindbares Hindernis darstellen. Der AGVP würde es begrüßen, wenn dementsprechend eine Ausnahmeregelung in den Absatz 2 eingefügt wird, dass die stellvertretende Person nicht zwingend eine aus der Einrichtung, in der der Vertiefungseinsatz stattfand, sein muss.

Ergänzungsvorschlag zu § 10 Abs. (2) PflAPrV:

Der AGVP schlägt vor, den § 10 Abs. (2) um folgenden Satz zu ergänzen:

In Ausnahmefällen kann ein/e Stellvertreter/in bestellt werden, die den Prüfling nicht überwiegend ausgebildet hat. Die Mitglieder des Prüfungsausschusses befinden über die Ausnahmefalltatbestände.

Teil 3 „Hochschulische Pflegeausbildung“

Zu § 30 Abs. (1) „Inhalt und Gliederung der hochschulischen Pflegeausbildung“

Die hochschulische Pflegeausbildung soll dazu befähigen, Menschen aller Altersstufen in den allgemeinen und speziellen Versorgungsbereichen der Pflege in Erfüllung der Ausbildungsziele nach § 37 PflBG zu pflegen. Die hochschulische Ausbildung soll Kompetenzen vermitteln, die über die Ausbildungsziele der beruflichen Ausbildung hinausgehen. Das PflBG als auch die Ausbildungs- und Prüfungsverordnung geben keine Hinweise darüber, in welchen Bereichen die Hochschulabsolventen einzusetzen sind. Es ist nur schwer vorstellbar, dass ein Bachelor- oder Masterabsolvent die gleichen Tätigkeiten in der pflegerischen Versorgung verrichten wird, wie beruflich Ausgebildete. Der Formulierungsvorschlag ist als Ergänzung unter dem Punkt „Zu § 60 Aufgaben des Bundesinstitutes für Berufsbildung“ weiter ausgeführt.

Zu § 31 Abs. (1) „Durchführung der hochschulischen Pflegeausbildung“

Die Ausführungen des AGVP zum Schließen von Kooperationsverträgen findet auch hier Anwendung. Zusätzlich ist vom Träger der praktischen Ausbildung sicherzustellen, dass die Praxisanleitung durch hochschulisch qualifiziertes Pflegepersonal stattfindet. Zu begrüßen ist die bereits enthaltene Übergangsregelung, abweichende Regelungen der Anforderungen bezüglich der Eignung der Praxisanleitung bis zum Ende des Jahres 2029. Unklar ist jedoch, ob die hochschulisch qualifizierte Praxisanleitung ebenfalls die unter § 4 benannten berufspädagogische Zusatzqualifikation mit entsprechender Berufserfahrung vorweisen muss. Unklar ist auch, ob Träger der praktischen Ausbildung, die keine hochschulisch ausgebildete Praxisanleitung vorweisen können, von der hochschulischen Ausbildung ausgeschlossen werden. Es ist zu bezweifeln, dass innerhalb von sieben Jahren genügend Pflegepersonal mit hochschulischer Ausbildung als Praxisanleiter ausgebildet und gewonnen werden können.

Verfahrensvorschlag zu § 31 Abs. (1) PflAPrV:

Der AGVP bittet um Klarstellung der Anforderungen an die Eignung als Praxisanleitung sowie zum möglichen Ausschluss der Ausbildungsträger von der hochschulischen Pflegeausbildung.

Teil 4 „Sonstige Vorschriften“

Abschnitt 2 „Anpassungsmaßnahmen“

Zu §§ 43 – 45 Anpassungsmaßnahmen und Anerkennungsregelungen

Neu hinzugekommen sind die Bestimmungen für die Anerkennung ausländischer Abschlüsse aus EU-Ländern und Drittstaaten. Mit der generalistischen Ausbildung ist das Ziel verbunden, die Beschäftigung für Pflegekräfte mit deutschem Abschluss zu erleichtern.

Bisher sind nur für die Gesundheits- und Krankenpflege Mindestanforderungen zur Anerkennung in der EU-Berufsanerkennungsrichtlinie geregelt. Kinderkrankenpflege und Altenpflege gehören bisher nicht dazu. Das soll mit den Regelungen in den §§ 42 ff. PflAPrV geregelt werden.

Seit 2005 gibt es die neue EU-Berufsanerkennungsrichtlinie. Sie sieht vor, dass die Mitgliedsstaaten der EU die jeweiligen Berufsabschlüsse grundsätzlich als gleichwertig anerkennen und den Berufsangehörigen freien Zugang zum heimischen Arbeitsmarkt gewähren. In der Praxis gestaltet sich die Anerkennung aus EU-Ländern jedoch immer schwieriger. Die über die EU-Berufsanerkennungsrichtlinie geschaffene Vergleichbarkeit wird durch heterogene Ausbildungsbedingungen und landesindividuelle Durchführung deutlich erschwert.

Eine Lösung für den hohen Fachkräftebedarf kann der Zuzug ausländischer Pflegekräfte sein. Allerdings ist es unverständlich, warum die Situation zur Anwerbung und Einstellung ausländischer Fachkräfte aus EU-Ländern und Drittstaaten für Arbeitgeber so erschwert wird. 16 unterschiedliche Regelungen zur Zuwanderung und zur Anerkennung ausländischer Abschlüsse lassen Arbeitgeber verzweifeln, führen zu langwierigen Antragsverfahren und undurchsichtigen Entscheidungsprozessen. Es ist zu begrüßen, dass Bestimmungen für die Anerkennung ausländischer Abschlüsse aus EU-Ländern und Drittstaaten in der PflAPrV aufgenommen wurden.

Die Zentralisierung und Vereinheitlichung der Anerkennungsprozesse sowie eine zentrale Anerkennungsstelle müssen zwingend geschaffen werden, um die Zuwanderung von qualifizierten Pflegekräften zu erleichtern. Denkbar wäre, die zentrale Anerkennungsstelle bei der Gutachtenstelle für Gesundheitsberufe (GfG) anzugliedern, welche auf Grundlage der Beschlüsse der Gesundheitsministerkonferenz und der Kultusministerkonferenz im Sommer 2013 errichtet wurde.

Des Weiteren ist ein Fachkräftezuwanderungsgesetz zwingend notwendig, um einheitliche Bedingungen und Voraussetzungen für die sowie den Prozess der Zuwanderung aus Drittstaaten für den Pflegebereich zu definieren. Damit hätten auch die Botschaften in den Drittstaaten eine einheitliche Entscheidungsgrundlage.

Ergänzungsvorschläge zu §§ 43 – 49 PflAPrV:

Der AGVP schlägt vor, im Abschnitt 2 „Anpassungsmaßnahmen“ in den §§ 43 – 49 eine Ergänzung zum sprachlichen Anforderungsniveau aufzunehmen.

Des Weiteren schlagen wir vor zu prüfen, die zentrale Anerkennungsstelle für Abschlüsse der Pflegeberufe bei der Gutachtenstelle für Gesundheitsberufe (GfG) anzugliedern.

Abschnitt 3 „Fachkommission und Bundesinstitut für Berufsbildung“

Zu § 60 Abs. (1) „Aufgaben des Bundesinstitutes für Berufsbildung“

In Anlehnung an die Ausführungen unter „Zu § 30 Abs. (1) „Inhalt und Gliederung der hochschulischen Pflegeausbildung“ ist der Ergänzungsvorschlag nachfolgend aufgeführt.

Ergänzungsvorschlag zu § 60 Abs. (1) PflAPrV:

Der AGVP schlägt vor, aufgrund der Ausführungen den § 60 Abs. (1) wie folgt zu ergänzen:

- (1) *Das Bundesinstitut für Berufsbildung berät und informiert über die berufliche Ausbildung und die hochschulische Ausbildung, insbesondere die Pflegeschulen, die Träger der praktischen Ausbildung sowie die weiteren an der Ausbildung beteiligten Einrichtungen und die Hochschulen und spricht Empfehlungen zu möglichen Einsatzfeldern aus.*

Anlagen

Zu Anlage 1 „Kompetenzen für die Zwischenprüfung nach § 7 „Punkt 1. e)“

In der Anlage 1 unter Punkt 1. „Die Pflege von Menschen aller Altersstufen verantwortlich planen, organisieren, gestalten, durchführen, steuern und evaluieren“ ist unter dem Buchstabe e) die Formulierung von Pflegezielen Teil der Zwischenprüfung nach § 7. Diese Kompetenz entspricht jedoch nicht mehr den aktuellen, pflegewissenschaftlichen Vorgaben und wird in den Dokumentationssystemen, z.B. in SIS, nicht mehr verwendet.

Änderungsvorschlag zu Anlage 1 „Kompetenzen für die Zwischenprüfung nach § 7 „Punkt 1. e)“ PflAPrV:

Der AGVP empfiehlt, die Formulierung „*schlagen Pflegeziele vor [...]*“ zu streichen.

Zu Anlage 6 „Stundenverteilung im Rahmen des theoretischen und praktischen Unterrichts der beruflichen Pflegeausbildung“ i.V.m. Anlage 7 „Stundenverteilung im Rahmen der praktischen Ausbildung der beruflichen Pflegeausbildung“

Der AGVP sieht kritisch, dass ohne die Vermittlung eines gewissen Maßes an spezifischen, pflegefachlichen Kompetenzen und Inhalten in Theorie und Praxis in den Bereichen der Altenpflege, der Gesundheits- und Kranken- und Kinderkrankenpflege die angehenden Auszubildenden zukünftig über nicht ausreichendes Fachwissen in diesen Versorgungsbereichen verfügen. Bereits die Stundenverteilung zeigt Lücken in der praktischen Ausbildung auf.

Eine abschließende Einschätzung, inwiefern grundlegende Inhalte zur spezialisierten Pflege älterer Menschen sowie Kindern und Jugendlichen in der reduzierten Stundenanzahl der praktischen Ausbildung ausreichend vermittelt werden können, kann erst getroffen werden, wenn konkrete Inhalte des Rahmenlehrplans nach § 51 vorliegen und die Umsetzung des PflBG evaluiert wurde.

Der AGVP hat bereits ausführlich dargestellt, warum die Generalistik nicht zu höheren Ausbildungszahlen verhelfen wird und vor allem die spezialisierte Pflege (Alten- und Kinderkrankenpflege) massiv darunter leiden wird.

- Welche Anreize werden jungen Menschen geboten, die Spezialisierung Altenpflege zu wählen, wenn der fachspezifische Anteil in der Ausbildung künftig nur noch 15 % der Gesamtausbildungszeit betragen wird?

Stand: 21.06.2018

- Wenn Auszubildende, aus welchen Gründen auch immer, nach der Zwischenprüfung nach zwei Jahren die Ausbildung beenden, gehen diese dann mit „leeren Händen“? Es bleibt Länderhoheit, die in den zwei Jahren erworbenen Kompetenzen im Rahmen einer Pflegeassistenten- oder Pflegehelferausbildung anzuerkennen, was man fast mit Willkür gleichsetzen kann. Es wäre äußerst fatal, diesen Menschen keinen Abschluss zuzugestehen. Hier gilt es mit den zuständigen Ministerien vor Ort verbindliche Regelungen zu erarbeiten.
- Wie sollen die Träger der Ausbildung die neuen Anforderungen und Verpflichtungen ohne Unterstützung bewältigen?
- Welche Pflegeschule entscheidet sich künftig, für drei verschiedene Abschlüsse entsprechende Curricula zu erstellen, das Lehrpersonal dafür einzustellen und vor allem bisher alleinige Altenpflegeschulen die finanziellen Mittel für die Umstrukturierung zu beschaffen?

Wir befürchten, dass die spezialisierten Abschlüsse mit Einführung der Generalistik aussterben werden und damit auch die qualitativ hochwertige Altenpflege.