

# Umwälzender Kompromiss

Für die Altenpflege geht es jetzt um alles. Die neue Pflegeausbildung ist eine schwere Herausforderung für die Praxis und Schulen. Nach wie vor besteht Handlungsbedarf, denn es muss dringend gleichwertige Strukturen für alle drei Ausbildungsberufe geben.

Text: Peter Dürrmann | Birgit Hoppe

**N**un sind auch die letzten Bausteine zum Pflegeberufegesetz beschlossen: Die Ausbildungs-, Prüfungs- sowie die Finanzierungsverordnung haben trotz erheblicher Bedenken den Bundesrat passiert. Klarheit und Planungssicherheit bestehen dadurch jedoch weiterhin nicht – nicht für die Schulen, nicht für die Praxis.

Der Deutsche Verband der Leitungskräfte der Alten- und Behindertenhilfe (DVLAB) und der Arbeitskreis Ausbildungsstätten für die Altenpflege (AAA) haben daher erhebliche Zweifel, ob die mit dem Pflegeberufegesetz (PflBRefG) angestrebte Zielsetzung, die Berufattraktivität steigern und mehr Auszubildende für die Pflege gewinnen zu wollen, erreicht werden kann. Zu viel ist offen, teilweise widersprüchlich und aktuell nicht wirklich steuerbar.

## Finanzierung ist immer noch unklar

Wie die Finanzierung konkret aussehen wird, ist 14 Monate vor Inkrafttreten des Gesetzes noch weitgehend unklar. Die Arbeit der zuständigen Stellen für die Fondsfinanzierung wird vielerorts erst aufgenommen. Manche Bundesländer können vorhandene Verfahren adaptieren, andere nicht. Die Träger der praktischen Ausbildung werden vieles ad hoc umsetzen und lösen müssen. Und das vor dem Hintergrund, dass sie vor veränderten Aufgaben stehen: neue Kooperationen finden und vertraglich rahmen, die Mittel aus dem Fonds zu den Partnern weiterleiten, bei denen Pflichteinsätze zu absolvieren sind, ab-

wickeln, Praxisanleitungsquoten sicherstellen und nachweisen und vieles mehr.

Gleiches gilt für die Schulen. Erst kurz vor knapp wurde auch dem letzten Akteur deutlich, dass die Mietkosten für die Schulen durch die im Gesetz geregelte Finanzierung nicht gedeckt sind. Der Bund sieht hier die Länder in der Pflicht. Schulen, die bisher in der Altenpflege ausgebildet haben, wissen nicht, wie es weitergeht. In der Regel sind sie – im Gegensatz zu den Gesundheits- und Krankenpflegeschulen – Mieter. Ebenso wenig wissen sie, was mit ihren jetzigen multidisziplinären Dozententeams wird. Es ist nicht klar, wer künftig im Rahmen der neuen Ausbildungen noch beschäftigt werden kann. Ein weiteres hohes, auch finanzielles Risiko für Schulen. Werden sie die

bildung erstmal mitteilen, dass sie sich vorerst so lange nicht beteiligen werden, bis die „Kinderkrankheiten“ irgendwann hoffentlich vorüber sind.

## Nur noch generalistisch ausbilden?

Auch in der fachlichen Ausgestaltung der Ausbildung im Sinne der Altenpflege geht es erneut ums Ganze. Verschiedene Verbände erklären, nur noch generalistisch ausbilden zu wollen. Dafür sind alle Argumente recht. So haben Vertreter des Bundesverbands Lehrende Gesundheits- und Sozialberufe e.V. (BLGS) in Berlin ausgeführt, dass der pädiatrische Pflichteinsatz nur zu stemmen sei, wenn im Land künftig keine eigenständige Kinderkrankenpflegeausbildung angeboten werden würde, da

## Erst zum Ende des 2. Jahres weiß der Arbeitgeber sicher, für welchen Berufsabschluss er tatsächlich ausbildet und die Verantwortung trägt

Lehrenden finden, die sie brauchen? Ob ihr Budget künftig unter oder über dem bisherigen liegen wird, ist ebenso offen. Dieses zu verhandeln ist für viele neu. Eine Interessensvertretung der Schulen, um überhaupt ein Mandat für Verhandlungen zu haben, existiert nicht in allen Ländern. Die Gefahr, dass Dritte Bildung verhandeln, die nicht selbst Experten für Bildung sind, ist hoch.

Schaut man auf diesen Miniausschnitt der Finanzierungsfragen, verwundert es nicht, wenn einige Schulen bereits aufgeben und Träger der praktischen Aus-

sonst die wenigen vorhandenen Plätze bereits besetzt seien. In diesem Fall müsse natürlich gleiches für die Altenpflege gelten – aus „Gerechtigkeitsgründen“...

Ein weiterer Punkt: die Kompetenzprofile. Der Gesetzgeber wollte den Zugang zur neuen Pflegeausbildung sowie ihr erfolgreiches Absolvieren auch für Auszubildende mit einer zehnjährigen Schulbildung sichern. Das hätte dem bisherigen Qualifizierungsniveau der jetzigen drei Pflegeberufe entsprochen, nämlich der Niveaustufe 4 des DQR (Deutscher Qualifikationsrahmen). In der



Foto: Susanne El-Nawab

Damit die Pflegeberufe-Reform die Altenpflege und Kinderkrankenpflege nicht zu Fall bringt, ist weiterhin Handlungsbedarf nötig.

PfIAPrV waren die allgemeinen Kompetenzbeschreibungen für den neuen Pflegeberuf aber faktisch auf Niveaustufe 6 formuliert worden, also auf Bachelorniveau. Das widersprach jedoch den Zugangskriterien zum Beruf. Zumindest für die Spezialisierung Altenpflege im dritten Jahr der neuen Ausbildung – und leider ausschließlich nur für sie – konnten die Kompetenzprofile nach Intervention der Altenpflegebranche auf den letzten Metern vor Verabschiedung der PfIAPrV noch angepasst werden.

In der Folge ist in der Fachpresse nun von „Dequalifizierung“ oder „Abwertung“ der Altenpflege die Rede. Dabei wird jedoch übersehen, dass es sich um die Erstausbildung handelt (üblicherweise angesiedelt auf der Niveaustufe 4 des DQR). Also nicht um ein Durchgangsstadium zur grundständigen akademischen Ausbildung (Niveaustufe 6 des DQR), wie viele Akteure fälschlicherweise meinen und wie es in den Profilen für die Spezialisierung Gesundheits- und Kinderkrankenpflege im dritten Ausbildungsjahr sowie in der generalistischen Pflegeausbildung auch angelegt ist. Diese weisen eine dem Ziel der Ausbildung nicht angemessene Orientierung an Forschung und Wissenschaft auf. Hierzu ist festzustellen: Die Nachbesserung der Kompetenzprofile für die Altenpflege

entspricht schlicht dem Willen des Gesetzgebers, die nicht erfolgte Anpassung für die anderen Kompetenzprofile entspricht seinem Willen nicht.

Dabei sollte eigentlich die gesamte Pflegebranche wünschen, dass sich alle jungen Menschen für die Erstausbildungen entscheiden und diese auch erfolgreich absolvieren können – auch jene mit Hauptschulabschluss oder Migrationshintergrund. Wer das mit Blick auf den Personalnotstand in der Pflege ernsthaft will, muss über Prioritäten für die Tätigkeitsfelder nachdenken: Welches professionelle Handeln wird in der Altenpflege, in der Akutpflege und in der Kinderkrankenpflege auf der ersten Ausbildungsstufe tatsächlich benötigt? Was gehört in die Weiterbildung, was an die Hochschulen?

Leider fehlt bei dieser grundlegenden Ausbildungsreform ein Gesamtkonzept für die berufliche Bildung in der Pflege!

#### **Für die Träger der praktischen Ausbildung wird es komplex**

1. Alle Träger sind künftig auf Kooperationen zur Durchführung der Ausbildung angewiesen. Es besteht aber keine gesetzliche Pflicht zur Kooperation. Kann ein Ausbildungsbetrieb oder ein Schulträger die Pflichteinsätze nicht gewährleisten, so kann bzw. darf er nicht ausbilden. Wesentliche

Chancen zur Personalentwicklung und -bindung fallen für ihn weg.

2. Die Stunden, die Auszubildende künftig beim Träger der praktischen Ausbildung verbringen, werden sich in der neuen Ausbildung durch die Vielzahl der Praktika halbieren. Die Einrichtungen oder Dienste werden die Planung der Einsätze dabei nur begrenzt steuern können. Sie richtet sich im schlimmsten Fall ausschließlich nach der (zeitlichen) Bereitschaft der Krankenhäuser. Beim Pflichteinsatz Pädiatrie wird es heißen: Alles nehmen, was man bekommen kann!
3. Statt wie derzeit 2100 Stunden theoretischen Unterricht entfallen auf die altpflegespezifischen Inhalte nur noch ca. 500-700 Stunden, sofern curricular die Option der Planung vertiefender Angebote nicht genutzt wird. Und nicht einmal diese 500-700 Stunden sind gesichert. Sie setzen nämlich die bewusste Entscheidung für den Beruf Altenpflege im dritten Ausbildungsjahr voraus. Diese Spezialisierung wiederum ist nur möglich, wenn schon zu Beginn der Ausbildung die Vertiefung Altenpflege vereinbart wurde. Für die anderen bleibt die Tür zu diesem Abschluss zu. Des Weiteren muss zum Ende des zweiten Jahres, frühestens sechs Monate

bzw. spätestens vier Monate vor Beginn des letzten Ausbildungsdrittels das Wahlrecht ausgeübt werden. Geschieht dies nicht, wird der/die Auszubildende automatisch weiter generalistisch ausgebildet. Als Arbeitgeber kann man damit nicht auf den sukzessiven Aufbau Altenpflegerischen Wissens und Könnens während der Ausbildung vertrauen. Erst zum Ende des zweiten Jahres weiß der Arbeitgeber sicher, für welchen Berufsabschluss er tatsächlich ausbildet und die Verantwortung(!) trägt.

4. Der Träger der praktischen Ausbildung stellt die Praxisanleitung sicher. (Details hierzu siehe S. 17).

**Unsere Forderungen**

Insgesamt ist also offenkundig, dass bei Umsetzung des Pflegeberufgesetzes nach wie vor weiterer Handlungsbedarf besteht. Die Reduzierung der praktischen Einsatzzeit um fast die Hälfte beim Träger der praktischen Ausbildung wird sich negativ auf die Einsatzfähigkeit einer Fachkraft nach der Ausbildung auswirken. Die Pflichteinsätze sollten daher zwingend auf ihre Sinnhaftigkeit hin überprüft werden – insbesondere wenn der Schwerpunkt Altenpflege bzw. Kinderkrankenpflege gewählt wird.

Die Praxisanleitung sowie die zusätzlich aufzuwendenden Kosten zur Absicherung der Kooperation müssen über die vorgesehene Umlage vollständig refinanzierbar sein. Gesetzlich ist nachzubessern, dass der Träger der praktischen Ausbildung die Praxisanleitung nur in der Zeit sicherstellen kann, in der der Auszubildende in seinem Betrieb ist.

gung der Praxisanleitung festgelegt wurden. Eine Begründung fehlt.

Wenn dem Willen des Gesetzgebers Rechnung getragen werden soll, ist sicherzustellen, dass erforderliche Kooperationen zwischen den Schulen sowie zwischen den Träger der praktischen Ausbildung so gesichert sind, dass gleichwertige Strukturen für alle drei Ausbil-

**Der Gesetzgeber muss zwingend einen geordneten Übergang zwischen den bisherigen Ausbildungsgängen und der neuen Ausbildung sichern**

Eine Verantwortung für die ordnungsgemäße Praxisanleitung kann nicht gewährleistet werden, wenn die/der Auszubildende im Rahmen eines Pflichtpraktikums z.B. im Krankenhaus tätig ist. Steuerungsbedarf besteht auch im Hinblick auf die deutlich gestiegenen fachlichen Voraussetzungen für eine Praxisanleitung. Es steht zu befürchten, dass insbesondere kleinere stationäre Einrichtungen und ambulante Pflegedienste Schwierigkeiten haben werden, die Befähigung zur Praxisanleitung sowie deren Umsetzung in der Praxis kontinuierlich aufrechtzuerhalten. Darüber hinaus ist zu fragen, auf welcher Grundlage die Voraussetzungen zur Befähigung

zur Verfügung stehen. Kein Träger darf daran gehindert werden auszubilden, weil ihm ein Partner für die Pflichteinsätze fehlt! Und die Auszubildenden dürfen nicht in ihrem Wahlrecht für einen der drei möglichen Berufsabschlüsse behindert und benachteiligt werden, weil die Bedingungen für die Ausbildung ungleich sind. Dies würde sonst faktisch dazu führen, dass überwiegend generalistisch ausgebildet wird, auch wenn Auszubildende und Betriebe das gar nicht wünschen. In dem Fall wären die im Gesetz vorgesehenen Evaluationen zu Zugang und Berufswahlentscheidung überflüssig. Hier ist also eine eindeutige Regelung nötig, die den Schulen die Durchführung der Ausbildung entsprechend der Wahl der Auszubildenden ermöglicht. Gleiches gilt für den Träger der praktischen Ausbildung: Wer aus nicht selbst zu vertretenden Gründen nachweislich keine Einsatzorte für Pflichteinsätze findet, dem müssen alternative Einsatzorte erlaubt werden.

Die Finanzierung der Investitionskosten muss sichergestellt werden. Diese gehören nicht zu den Ausbildungskosten und werden bisher weder vom Bund noch vom Land getragen. Im Gesetz ist verankert, dass Investitionskosten (dazu zählen auch Mieten) keine Ausbildungskosten sind und nicht über den Ausbildungsfonds finanziert werden dürfen. „Die Finanzierungsverantwortung liegt insoweit bei den Ländern“, heißt es in der Gesetzesbegründung. Während bei Krankenpflegeschoolen die Refinanzierung der Mieten über das Krankenhausfinanzierungsgesetz gesichert ist, fehlt

**TO-DO-LISTE FÜR TRÄGER DER AUSBILDUNG**

**Anliegen der gesamten Altenpflegebranche muss sein, den Abschluss als Altenpfleger/in erfolgreich zu gestalten und über möglichst viele Ausbildungsplätze dessen Bestand zu sichern**

- o die Vertiefungsoption „Altenpflege“ für das dritte Jahr zu Beginn der Ausbildung vertraglich zu vereinbaren, so dass das Wahlrecht „pro Altenpflege“ vor dem letzten Ausbildungsdrittels durch den Auszubildenden ausgeübt werden kann
- o Kooperationen bereits jetzt vertraglich zu vereinbaren sowie
- o bei nachweislich fehlenden Kooperationsmöglichkeiten für Pflichteinsätze (Krankenhaus, Pädiatrie)

- o einzufordern, dass alternative Pflichteinsätze möglich sind
- o deutlich zu machen, dass die fachlichen und zeitlichen erhöhten Anforderungen für die Praxisanleitung angesichts des Mangels an Fachkräften wirklich umsetzbar sein müssen;
- o zu dokumentieren, wie sich die Tatsache, dass sich die praktische Ausbildung gegenüber der heutigen Präsenz im Ausbildungsbetrieb halbiert, auf das für die Altenpflege essentielle Qualifikationsprofil auswirkt sowie
- o ein Gesamtkonzept für die berufliche Bildung in der Pflege einzufordern.

eine entsprechende Regelung für die Altenpflegeschulen. Diese strukturelle Ungleichbehandlung muss beseitigt werden.

Die bisherigen Möglichkeiten zur Verkürzung der Altenpflegeausbildung gem. § 7 Abs. 4 Nr. 2 und 3 AltPflG bei Teilnahme an einer beruflichen Weiterbildung nach dem SGB III und Nachweis einer anderen abgeschlossenen Berufsausbildung oder einer pflegerischen oder betreuerischen Vollzeitbeschäftigung von mindestens zwei Jahren in einer zugelassenen Altenpflegeeinrichtung müssen im neuen § 12 PflBRefG entsprechend ergänzt werden. Die bisherige, nur an § 6 KrPflG orientierte Möglichkeit zur Verkürzung der Pflegeausbildung im Umfang der Gleichwertigkeit einer formalen Vorausbildung reicht nicht aus, denn gerade in der Altenpflege haben sich die beruflichen Weiterbildungen nach dem SGB III zu Ausbildungen von Fachkräften (über das BA-Pro-

gramm WeGebAU) sehr bewährt. Dazu gehört nicht zuletzt die Sicherstellung berufsbegleitender Ausbildungen.

**Den Abschluss Altenpfleger/in sichern**

Das Anliegen der gesamten Altenpflegebranche muss jetzt sein, auch mit den neuen Pflegeausbildungen die pflegerische Versorgungsqualität zu sichern. Die Entwicklung der Qualität der Pflege ist dabei zu evaluieren. Darüber hinaus ist der Abschluss als Altenpfleger/in erfolgreich auszugestalten sowie dessen Bestand zu sichern. Die Festlegung der entsprechenden Altenpflegekompetenzen kann zudem nur gewährleistet werden, wenn Expertinnen und Experten der Altenpflege in die Fachkommission nach § 53 PflBRefG berufen zu werden. Die Besetzung in der Fachkommission muss mindestens paritätisch erfolgen.

Angesichts des Standes, in dem sich die Umsetzung bisher befindet, er-

scheint ein Inkrafttreten des Pflegeberufgesetzes zum 01.01.2020 nicht realistisch.

Der Gesetzgeber muss zwingend einen geordneten Übergang zwischen den bisherigen Ausbildungsgängen und der neuen Ausbildung sichern. Insbesondere die Altenpflege kann sich keinen Einbruch bei den Ausbildungszahlen erlauben.

**Peter Dürrmann,**  
Bundesvorsitzender des  
DVLAB, Kontakt:  
info@dvlab.de



**Dr. Birgit Hoppe,**  
Bundesvorsitzende des  
AAA. Kontakt: birgit.  
hoppe@stiftung-spi.de



**GA\_Project Floors GmbH: folgt  
(id #4794000)  
210.0 mm x 148.0 mm**