



Ausschuss für Arbeit, Gesundheit und Soziales

36. Sitzung (öffentlich)

21. November 2018

Düsseldorf – Haus des Landtags

10:35 Uhr bis 11:45 Uhr

Vorsitz: Heike Gebhard (SPD)

Protokoll: Carolin Rosendahl, Gertrud Schröder-Djug, Benjamin Schruff

Verhandlungspunkt:

Gesetz zur Umsetzung der Pflegeberufereform in Nordrhein-Westfalen 3

Gesetzentwurf
der Landesregierung
Drucksache 17/3775

– Anhörung von Sachverständigen (s. *Anlage*) –

* * *

Vorsitzende Heike Gebhard: Einen wunderschönen guten Morgen, meine sehr verehrten Damen und Herren! Ich darf Sie alle ganz herzlich begrüßen, insbesondere die Mitglieder des Ausschusses für Arbeit, Gesundheit und Soziales, die Vertreterinnen und Vertreter der Landesregierung und, ganz besonders wichtig, die Sachverständigen, die uns heute Rede und Antwort stehen wollen.

Gesetz zur Umsetzung der Pflegeberufereform in Nordrhein-Westfalen

Gesetzentwurf
der Landesregierung
Drucksache 17/3775

– Anhörung von Sachverständigen (s. *Anlage*)

Ich darf darüber hinaus die Gäste, die Zuhörerinnen und Zuhörer begrüßen und – besonders wichtig, gerade bei Anhörungen – den Sitzungsdokumentarischen Dienst, der sicherstellen wird, dass wir rechtzeitig auch zur Auswertung der Anhörung ein entsprechendes Wortprotokoll erhalten werden. Dies ist auch öffentlich. Das ist an die Sachverständigen gerichtet: Sie können in dem Protokoll noch einmal nachsehen, wie die Anhörung gelaufen ist.

Das Plenum hat diesen Gesetzentwurf am 11. Oktober 2018 nach erster Lesung an den Ausschuss für Arbeit, Gesundheit und Soziales zur Federführung überwiesen. Der Wissenschaftsausschuss ist mitberatend.

Der Ausschuss für Arbeit, Gesundheit und Soziales hat in seiner Sitzung am 7. November 2018 eine Anhörung von Sachverständigen zu diesem Gesetzentwurf beschlossen. Ich darf mich ganz herzlich bei den Sachverständigen dafür bedanken, dass Sie trotz dieser Kurzfristigkeit – erst am 12. November ist die Aufforderung an Sie ergangen – gleichwohl in der Lage waren, uns schriftlich eine Stellungnahme zuzuleiten. Aufgrund der Kurzfristigkeit ist das auch eine besondere Herausforderung an die Kolleginnen und Kollegen Abgeordneten, dies alles zu verarbeiten. Ich hoffe, dass das gelungen ist.

Wir wollen wie üblich so verfahren, dass wir, da wir einen eng gesteckten Zeitrahmen haben – wir haben heute noch eine weitere Anhörung und den Ausschuss zu schaffen –, auf Eingangsstatements verzichten und sofort in der ersten Runde die Abgeordneten Fragen an Sie richten werden.

(Es folgen einige Hinweise zur Technik.)

Ich darf nun die Kolleginnen und Kollegen Abgeordneten bitten, sich zu melden. – Kollege Preuß, bitte schön.

Peter Preuß (CDU): Frau Vorsitzende! Meine sehr verehrten Damen und Herren! Zunächst einmal einen herzlichen Dank an die Sachverständigen für die Stellungnahmen,

die Sie abgegeben haben. Gleichwohl ergeben sich an der einen oder anderen Stelle noch Fragen, die hier vielleicht zu erörtern wären.

Ich habe zunächst zwei Fragen an Herrn Kutschke. Die eine Frage lautet: Welche Übergangsregelung für Pflegepädagogen halten Sie für angemessen?

Die zweite Frage lautet: Wie bewerten Sie den Spielraum des Ministeriums bei den Verordnungsermächtigungen, die das Gesetz vorsieht?

Dann habe ich eine Frage an den bpa zu § 3 des Gesetzentwurfes. Warum meinen Sie, dass auf eine Quote verzichtet werden kann?

An den DBfK habe ich auch eine Frage. Vor dem Hintergrund des zunehmenden Pflegekräftemangels muss auch über die Attraktivität von Umschulungsmaßnahmen gesprochen werden. Die Frage wäre: Gibt es Zahlen zu erfolgreich abgeschlossenen Umschulungen? Wie hoch ist der Zuschuss der Bundesagentur bzw. der Jobcenter bei den Umschulungen?

Dann hätte ich noch eine Frage an den Berufsverband für Altenpflege. Welche Chancen haben Hauptschüler mit und ohne Abschluss, unter den gegebenen gesetzlichen Regelungen in der Pflege arbeiten zu können? Das wär's von meiner Seite.

Vorsitzende Heike Gebhard: Herr Preuß, ich glaube, der zuletzt genannte Berufsverband ist hier nicht als Experte anwesend. Schauen Sie vielleicht noch mal, die haben zwar von sich aus eine schriftliche Stellungnahme eingereicht, aber sie sind nicht als Experte geladen. – Wir kommen als Nächstes zu Frau Kollegin Weng, bitte schön.

Christina Weng (SPD): Auch aus den Reihen der SPD-Fraktion ganz herzlichen Dank für die übermittelten Stellungnahmen. Meine Fragen haben einen Dreiklang; das eine ist die Finanzierung, das andere ist mögliche Dequalifikation in Bezug auf: Wir wollen die Pflege akademisieren, gehen aber jetzt in Bezug auf den Lehrkörper in den Schulen in Übergangsregelungen.

Das würde ich konkretisieren, an Frau Bertels-Tillmann: Wenn die Lehrkräftebedarfe in den nächsten Jahren nicht wirklich gedeckt werden können oder über die in § 3 geschaffene Übergangsregelung gedeckt werden: Welche Regelungen sind aus Ihrer Sicht denn notwendig, um hier annähernd eine Bedarfsdeckung hinzubekommen? Meine Frage richtet sich an alle, weil es auch einen Hinweis darauf gegeben hat: Was ist notwendig, um die Hochschullandschaft für Pflegepädagogik hier in Nordrhein-Westfalen weiterzuentwickeln? Gibt es aus Ihrer Sicht konkrete Zahlen, wie hoch der Bedarf ist?

Zu § 4, der Verordnungsermächtigung, hätte ich gerne noch einmal konkret von Frau Bertels-Tillmann gehört: Was ist aus Ihrer Sicht ganz besonders wichtig, da zu regeln? So weit erst einmal.

Vorsitzende Heike Gebhard: Danke schön. – Dann folgt jetzt der Kollege Lenzen.

Stefan Lenzen (FDP): Vielen Dank, Frau Vorsitzende! Auch vonseiten der FDP-Fraktion ein großes Dankeschön an die Sachverständigen für Ihre heutige Teilnahme, auch

für Ihre Stellungnahmen. Meine Frage richtet sich an Herrn Kutschke, an Frau Bertels-Tillmann von der Arbeiterwohlfahrt wie auch an Frau Strobel für die bpa.

Sie stellen in Ihren Stellungnahmen die Problematik der Anforderung an die Qualifikation der Lehrkräfte dar. Daraus würden sich voraussichtlich auch Wettbewerbsnachteile für die bisherigen Altenpflegeschulen ergeben. Da wäre die Frage dahin gehend: Wie bewerten Sie allgemein die Perspektiven der Altenpflegeschulen im Hinblick auf die Pflegeberufereform? – Danke.

Vorsitzende Heike Gebhard: Danke schön. – Nun folgt der Kollege Mostofizadeh.

Mehrdad Mostofizadeh (GRÜNE): Frau Vorsitzende! Werte Kolleginnen und Kollegen! Vielen Dank auch von der Grünenfraktion für die eingegangenen Stellungnahmen. Die wesentlichen Fragen sind gestellt. Ich hätte noch zwei ergänzende dazu.

Nach der Quote für das Lehrpersonal ist eben schon gefragt worden. Ich glaube, in allen Stellungnahmen, wenn ich das richtig rekapituliere, ist angemahnt worden, dass es zu wenig Ausbildungskapazitäten gibt. Daher möchte ich schlichtweg nachfragen: Wie viele Masterstudienplätze bräuchten wir denn, um den Bedarf nach Ihrer Meinung decken zu können, und wie weit sind wir davon entfernt, gerade auch für den Bachelor-Bereich? In erster Linie sind die Masterstudiengänge gefragt. Weil das alle angemahnt haben, will ich das gerne auch an alle adressieren wollen.

Zweitens. Wie genau stellen Sie sich den Übergangsweg vor? Da gibt es eine Differenz, wenn ich das richtig verstanden habe. Die meisten gehen davon aus, dass bis 2025 ein Übergang machbar ist. Der bpa geht davon aus, dass bis 2029 der Übergang gestaltet werden sollte.

Dann, weil das nicht ganz konkret nachgefragt wurde, würde ich es gerne in Zahlen wissen wollen: Welche Größenordnungen stellen Sie sich bei der Refinanzierung der Ausbildungskapazitäten vor?

Ich hätte noch eine dritte Frage; Stichwort: bereits vorhandenes Personal an den Fachschulen. Wie stellen Sie sich einen Weg vor, wie dieses Personal weiterqualifiziert werden können, a) ohne dass der Unterricht allzu sehr darunter leidet und b) die Leute auch weiter Geld verdienen müssen; denn sonst können sie sich das im Zweifel nicht leisten? Welches Modell würden Sie sich vorstellen, um das vorhandene Personal auch formal an die Qualifikation anzupassen, die letztlich am Ende auch gefordert sein wird?

Vorsitzende Heike Gebhard: Danke schön. – Nun abschließend Frau Dworeck-Danielowski, bitte schön.

Iris Dworeck-Danielowski (AfD): Auch von unserer Fraktion ein herzliches Dankeschön an die Sachverständigen sowohl für Ihre Stellungnahmen als auch dafür, dass Sie jetzt persönlich noch für Fragen zur Verfügung stehen. Meine Frage richtet sich an Frau Bertels-Tillmann von der Arbeiterwohlfahrt und an die Herrschaften vom bpa. Ich beziehe mich als Erstes auf die Stellungnahme, die die AWO von der Freien Wohlfahrtspflege mit dazu gepackt hatte.

Da schreiben Sie in den letzten beiden Absätzen, dass auch Sie große Sorge umtreibt bezüglich einer fixen Quote, was das Lehrpersonal betrifft, aber auch die Ermächtigung bezüglich der Sachausstattung von den Pflegeschulen. Und zwar malen Sie da auch das Szenario aus, dass eine gut gemeinte Quote, die eigentlich der Qualitätssicherung oder -steigerung dienen sollte, letzten Endes dazu führen könnte, dass weniger ausgebildet werden kann.

Haben Sie in der Vergangenheit – das richtet sich an beide Verbände – schon einmal die Erfahrung gemacht, dass fixe Quoten oder auch gesetzliche Vorgaben, die eigentlich zu einer Verbesserung führen sollen, tatsächlich zu weniger Leistungsmöglichkeit in der Pflege geführt haben? – Danke.

Vorsitzende Heike Gebhard: Danke schön. – Da an alle Experten entsprechende Fragen gestellt worden sind, gehen wir in der Reihenfolge des Tableaus vor. Ich darf als Erste Frau Claudia Bertels-Tillmann um Antwort bitten. Bitte schön, Sie haben das Wort.

Claudia Bertels-Tillmann (Arbeiterwohlfahrt Bezirk Westliches Westfalen e. V.): Vielen Dank! Jetzt sage ich zunächst etwas zum Lehrkräftebedarf, weil ich glaube, das treibt uns, die wir für die Schulen verantwortlich sind, am meisten um. Wenn wir zu wenige Lehrkräfte haben, wird das natürlich massive Folgen dahin gehend haben, ob überhaupt Ausbildungsplätze angeboten werden.

Grundsätzlich halten wir die im Pflegeberufegesetz vorgegebenen Quoten für richtig. Wir haben ein großes Problem, diese zu erreichen. Wir haben in unserer Stellungnahme kein ausdrückliches Ende der Zeit angegeben, zu der wir glauben, dass sie erreicht werden könnte. Ich glaube nicht, dass das bis 2025 passieren kann.

Die Landesberichterstattung für Gesundheitsberufe hat für 2016 – das hört sich immer wenig an – ein Defizit von 75 fehlenden Pflegelehrern aufgeführt. Wenn man überlegt, dass wir nicht so viele Schulen haben, ist das schon eine ganze Menge. Wir wissen, dass die Hochschulen nicht ein großes Interesse daran haben, zusätzliche Studiengänge anzubieten, weil die Finanzierung von diesen Studiengängen nicht geklärt ist. So sehe ich da ein Riesenproblem, dass es uns tatsächlich gelingt, bis 2025 ausreichend qualifizierte Lehrer mit dem Abschluss „Master Pflegepädagogik“ auf dem Markt zu haben.

Was in dem Zusammenhang für uns zusätzlich wichtig wäre: Die Regelung ist in dem zweiten Entwurf schon besser als in dem ersten, wo man nur 10 % haben konnte. Da hätten wir bei zweizügigen Schulen von nicht einmal einer halben Stelle gesprochen. Das wäre völlig unrealistisch gewesen. Jetzt ist die Regelung etwas verbessert. Ich glaube aber, das wird immer noch nicht ausreichen. Wir brauchen eine großzügigere Übergangsregelung. Was wir dazu brauchen, sind konkrete Überlegungen, welche Qualifikationen neben dem Master in Pflegepädagogik sinnvoll sein können, um Unterricht an Pflegeschulen zu machen.

Wir haben es mit einem Beruf zu tun, bei dem ganz unterschiedliche Wissenschaften zu dem Beruf führen. Wir können uns auch gut vorstellen, mit multiprofessionellen Teams zu arbeiten. Wir bringen aus dem Bereich der Altenpflege, glaube ich, eine große Erfah-

rung der letzten Jahrzehnte mit; dort haben wir mit multiprofessionellen Teams gearbeitet, mit Psychologen, Pädagogen, Gerontologen und Lehrern aus anderen Fächern. Ich würde darum bitten, wenn es zu der Verordnung kommt, darüber nachzudenken, welche Qualifikationen tatsächlich sinnvoll sind, um für diesen Beruf auszubilden.

Eine Sache müsste dringend geregelt werden. In den 2010er-Jahren, als es noch Diplome gab, wurde entschieden, die Ausbildung Berufspädagoge, Fachrichtung Pflege, an den Fachhochschulen zu verorten. Da haben Kollegen Diplome gemacht. Sie werden jetzt, wenn man es richtig liest, nicht richtig anerkannt, weil es keine richtige Hochschule ist. Dafür brauchen wir dringend eine Regelung. So viel zu dem Übergang.

Wenn es darum geht, das vorhandene Personal weiter zu qualifizieren: Ich glaube, da bringen wir aus den vergangenen Jahren gute Erfahrungen mit, indem wir Bachelor mit einer halben Stelle eingestellt haben. Dafür gab es dann Sondergenehmigungen der Bezirksregierung. Die haben dann berufsbegleitend den Master gemacht. Sie werden alle in den nächsten Tagen fertig. Einige sind jetzt schon fertig. Das ist eine gute Kombination von Beruf, Praxiserfahrung und Studium, womit wir gute Erfahrungen gemacht haben. Ich würde mir wünschen, dass das weiter möglich ist.

Wollen wir jetzt erst alle über Lehrkräfte reden oder soll ich alle Themen durchgehen?

Vorsitzende Heike Gebhard: Ja, gehen Sie bitte alle Themen durch!

Claudia Bertels-Tillmann (Arbeiterwohlfahrt Bezirk Westliches Westfalen e. V.): Was ist notwendig zur Weiterentwicklung einer Hochschule? Ich glaube, dass es in erster Linie um die Finanzmittel geht. Ich bin auch im Begleitgremium – wie die meisten Kollegen, die hier sitzen – des Ministeriums zur Umsetzung der Pflegeberufereform. Die Hochschulen signalisieren ganz klar: Wenn wir nicht ausreichend Geld für diese Studiengänge zur Verfügung gestellt bekommen, ist das für die Hochschulen nicht attraktiv, den Master in Pflegepädagogik anzubieten. Da muss etwas passieren.

Zu den Verordnungsermächtigungen: Im Moment steht in dem Gesetz nur, wozu alles Verordnungsermächtigungen erlassen werden können. Da wäre es für uns wichtig, dass vieles konkreter geregelt wird. Mir geht es auf jeden Fall darum, wenn es konkrete Erlasse gibt, dass wir noch einmal die Möglichkeit haben, angehört zu werden, weil ich glaube, dass wir aus den unterschiedlichen Expertenbereichen – sowohl die Schulen, aber auch die Träger und die Berufsverbände – wichtige Dinge dazu zu sagen haben.

Bei den einzelnen Sachen wäre mir wichtig: Es gibt die Möglichkeit, einen verbindlichen Lehrplan zu machen. Wir würden erst mal davon abraten, weil der Zeitplan knapp bemessen ist und wir noch gar nicht wissen, wie der Rahmenlehrplan des Bundes aussieht. Im Begleitgremium wurden Facharbeitsgruppen angekündigt, die die Schulen dabei unterstützen, diesen Rahmenlehrplan für die Schulen ab 2020 umzusetzen. Ich glaube, das reicht erst einmal aus. Da muss man nicht sofort einen Erlass hinterlegen.

Bei der Eignung von Einrichtungen weiß ich, dass einige die Gefahr sehen, dass, wenn man keine klare Quote hat – Wie viele Mitarbeiter sind in einem Haus? Wie viel darf man ausbilden? –, man Sorge hat, dass zu viele Auszubildende genommen werden, die man nicht vernünftig begleiten kann. Ich glaube aber, dass die Regelung im Pfl-

geberufegesetz mit der Relation Praxisanleiter/Schüler völlig ausreicht, um eine Ausbildung sicherzustellen. Gleichzeitig gibt es auch die Sorge bei der Geeignetheit von Einrichtungen, dass sich viele kleine Träger aus der Ausbildung zurückziehen.

Der enorme Zuwachs in der Altenpflegeausbildung von 2012 bis heute – wir reden über fast 7.000 Ausbildungsplätze – ist dadurch gekommen, dass wir viele kleine Träger für die Ausbildung gewinnen konnten. Natürlich haben die kleinen Träger manchmal größere Probleme, die komplexen Anforderungen sicherzustellen. Wir haben aber die Erfahrung gemacht, wenn sie die richtige Unterstützung – im Moment sind wir als Schulen die Hauptunterstützer – bei der praktischen Ausbildung bekommen, dann ist das auch in Verbünden bei kleinen Anbietern – das sind in der Regel ambulante Pflegedienste – möglich. Auch da würden wir vorschlagen, mit viel Augenmaß über die Geeignetheit von Einrichtungen zu sprechen. Da würden wir gerne in dem Zusammenhang wieder angehört werden.

Die Mindestanforderungen an Schulen müssten aus meiner Sicht, aus unserer Sicht, nicht über die gesetzlichen Regelungen hinausgehen. Da sind wir auch dankbar für alles das, was wir im Begleitgremium diskutieren, dass wir auch immer wieder über Hilfen reden, wie man das überhaupt in der Zeit schafft, die Anforderungen zu erfüllen.

In diesem Zusammenhang würde ich gerne etwas zu der Frage sagen, wo es in die Richtung geht: Schaffen die ehemaligen Altenpflegeschulen eigentlich die Umstellung auf die Pflegeberufereform? – Ja. Ich bin fest davon überzeugt. Ich selber leite seit 15 Jahren die älteste Altenpflegeschule Deutschlands, das Lucy-Romberg-Haus mit sieben Standorten.

Wenn ich die Diskussion in den letzten Jahren – das ist schon eine längere Diskussion, in der es konkret wird – verfolge, dann kann ich sagen, dass die Altenpflegeschulen von Anfang an bei der Diskussion mit dabei waren und sich immer Gedanken gemacht haben, wie man das machen kann. Wenn man diskutiert – gerade auch jetzt, wo wir auf Partner aus der Gesundheits- und Krankenpflege zugehen –, sind immer unsere Kollegen die eigentlich besser Informierten, die klarere Ideen haben, wie das gehen soll. Deshalb bin ich ganz sicher, dass die das schaffen werden. Eigentlich hat die Altenpflege schon Erfahrungen mit den ganzen externen Praxiseinsätzen – Ausnahme Pädiatrie. Ich glaube, dass das gut klappt. Da sind jetzt auch schon Verbünde in der Diskussion. Da sehe ich kein großes Problem.

Einen Riesennachteil haben die ehemaligen Altenpflegeschulen, was die Startbedingungen betrifft, durch die – wie sagt eine Kollegin immer? – grottenschlechte Unterfinanzierung der Ausbildung in den letzten 15 Jahren. Wer von Ihnen nicht so lange im Geschäft ist: Als ich im Jahre 1992 in der Altenpflege angefangen habe, haben wir für jeden Schüler 660 D-Mark bekommen. Sie wissen, dass wir bis heute – nächstes Jahr wird der Betrag um 100 Euro gesteigert – 280 Euro bekommen. Da brauche ich niemandem zu erzählen, der seinen Lebensunterhalt bestreiten muss, woran wir überall gespart haben, um das überhaupt schaffen zu können. Das führt zu einem Rieseninvestitionsstau. Da haben wir viel mehr nachzuholen als die Gesundheits- und Krankenpflegeschulen, die einfach besser finanziert waren.

Sich auf eine konkrete Höhe festnageln zu lassen, ist, glaube ich, schwer. Sie wissen vielleicht, dass wir gerade eine Abfrage bei unseren Verbandsteilnehmern mit der KGNW zusammen gestartet haben, um zu errechnen: Wie hoch müsste der Betrag sein, um alle gesetzlichen Anforderungen zu erfüllen? Die Ergebnisse sind noch nicht da. Deshalb würde ich mich da nicht gerne auf eine Zahl festlegen.

Da sind wir bei den Finanzen. Das ist, finde ich, für die Politik als eines der wichtigsten Dinge zu regeln, nämlich die Sachausstattung der Schulen. Das wäre auch eine Verordnungsermächtigung, die kommen soll. Bei der Sachausstattung der Schulen existiert der größte Investitionsstau, der größte Investitionsbedarf. Und wir haben ein Riesenproblem dadurch, dass das Gesetz nicht vorsieht, dass Investitionskosten refinanziert werden.

Da kann ich für die meisten Altenpflegeschulen sprechen: Wir haben das Problem, dass wir in der Regel nicht in eigenen Gebäuden sind; da wäre es schon ein Problem mit den Investitionskosten. Wenn ich aber Miete zahle – wir zahlen für unsere Fachseminare je nach Größe zwischen 50.000 Euro und 70.000 Euro –, dann weiß ich nicht, wie wir das mit den Schulen machen sollen, wenn es da keine Regelung in NRW gibt.

Eigentlich bräuchten wir auch eine Anschubfinanzierung. Die vom Haushalt beschlossene Erhöhung der Schulkostenpauschale ist keine Anschubfinanzierung, sondern im Grunde ein Nachholen von dem, bei dem wir jahrelang nicht ausreichend Geld hatten, und reicht – Sie kennen vielleicht auch die Stellungnahme von uns zur Schulkostenpauschale – nicht aus, um die jetzigen gesetzlichen Bedingungen zu erfüllen.

In diesem Zusammenhang gab es folgende Frage: Hat eine Quote jemals etwas gebracht? Da kann ich aus der Erfahrung der Altenpflege sprechen. Da gibt es gar keine Quote – außer: Wir brauchen pro Kurs, den wir anbieten, eine 0,5-Stelle Lehrkraft. Da kann ich aus AWO-NRW-Fachseminaren sagen, dass es Schulen gab, die ausreichend Anmeldungen aus der Praxis hatten. Die konnten die Kurse aber nicht starten, weil sie keine halbe Lehrkraft gefunden haben, die den Kurs zusätzlich betreut hat, weshalb der Kurs nicht stattfinden konnte. Eine Quote verhindert unter Umständen Ausbildung.

Wir haben in der Altenpflege, was sicher nicht qualitativ super ist, jahrelang auf Honorarkräfte zurückgegriffen. Ich glaube, wir haben zwischen 40 % und 60 % Honorarkräfte, je nach Standort. Da ist natürlich die in Pflegeberufe gesetzte Quote wichtig. Jeder Kollege wird glücklich sein, wenn mehr Hauptamtliche den Unterricht abdecken. Da sind wir wieder beim Problem mit den Lehrkräften, die muss es auch geben.

Zu den einzelnen Verordnungen: Zur Praxisanleiterausbildung hätte ich etwas zu sagen. Ich glaube, dass wir in NRW jetzt schon mit der 200-Stunden-Anforderung eine gute Lösung haben, dass das auch eine gute Weiterbildung für Praxisanleiter ist. 300 Stunden sind jetzt im Gesetz vorgesehen. Ich glaube nicht, dass es so sehr darauf ankommt, den Inhalt immer weiter zu vertiefen, sondern dass es bei den Praxisanleitern darum gehen wird: Wie gelingt es, in der Praxis dafür zu sorgen, dass die Menschen, die Praxisanleiter sind, tatsächlich die Freistellung für Ausbildung nutzen können? Wenn jemand eine 0,2-Freistellung hat, darf nicht der Versorgungsauftrag gegen den Ausbildungsauftrag stehen. Wenn Sie sich vorstellen: Ihre Mutter muss da jetzt

versorgt werden: Was steht da im Vordergrund? Wir brauchen also eine gute Regelung, sodass die Praxisanleiter sich dem Ganzen tatsächlich zuwenden können.

In dem Zusammenhang mache ich mir in der Altenhilfe auch Sorgen – wir haben nicht nur einen Lehrkräftemangel, wir haben auch einen riesen Fachkräftemangel. Wenn wir so viele Praxisanleiter freistellen, könnte das in der stationären Pflege dazu führen, dass wir an die Fachkraftquotengrenze kommen, wenn die außerhalb der Fachkraftquote gerechnet werden. Das ist jetzt kein Thema für das Gesetz, aber führt zu immer komplexeren Problemen, die wir haben werden.

Wir sind mit dem Begleitgremium auf einem guten Weg. Was wir bei den Verordnungen brauchen – gar nicht so sehr die Schulen, die sind relativ weit in der Diskussion, sondern die Praxis, die konkreten Hilfen. Da wären konkrete Dinge notwendig. Mir geht es darum, dass die Regelungen, wenn sie tatsächlich verabschiedet werden, mit Augenmaß entwickelt werden und dass wir noch einmal angehört werden.

Wir haben wahrscheinlich das gemeinsame Ziel, so viele Menschen wie möglich so gut wie möglich auszubilden. Um das zu gewährleisten, brauchen wir Durchlässigkeit. Es ist wichtig, nicht nur an die Fachkräfte zu denken. Wir brauchen eine gute, den Richtlinien der Kultusministerkonferenz entsprechende Lösung für die Assistenzausbildung, um die Möglichkeit zu haben, Menschen aufzunehmen, die eine Assistenzausbildung gemacht haben.

Vorsitzende Heike Gebhard: Herzlichen Dank. – Sie äußerten den Wunsch, zum Thema „Verordnungen“ noch einmal gehört zu werden. Meinten Sie damit eine Anhörung durch das Ministerium oder durch den Ausschuss?

Claudia Bertels-Tillmann (Arbeiterwohlfahrt Bezirk Westliches Westfalen e. V.): Ich meinte Anhörungen durch den Ausschuss und das Ministerium – beides.

Vorsitzende Heike Gebhard: Dies nur zur Klarstellung, damit wir alle wissen, was Sie gemeint haben. – Wir kommen nun zum Bundesverband privater Anbieter sozialer Dienste; Frau Strobel, bitte.

Christine Strobel (Bundesverband privater Anbieter sozialer Dienste e. V., Landesgeschäftsstelle Nordrhein-Westfalen): Danke für die Einladung und dass wir uns heute hier äußern dürfen. Wir haben bereits eine schriftliche Stellungnahme eingereicht. Ich werde zunächst auf die Frage von Herrn Preuß eingehen, der wissen wollte, warum wir in unserer Stellungnahme fordern, auf eine Quote zu verzichten.

Zum Fachkräftemangel in NRW muss ich nichts erklären, diese Situation ist nicht neu. Bereits im Jahr 2012 hat die Landesregierung gegengesteuert und die Altenpflegeumlage entwickelt. Dadurch konnten wir die Zahlen nahezu verdoppeln: Im Jahr 2012 hatten wir knapp 10.000 Auszubildende, mittlerweile sind wir bei knapp 20.000.

Das haben wir mit allen Trägern geschafft; nicht nur mit den Trägern der praktischen Ausbildung, also den Einrichtungen für Altenpflege und den ambulanten Diensten, sondern auch mit den Trägern der theoretischen Ausbildung, also den Fachseminaren für Altenpflege.

Wir als bpa betreiben gemeinsam mit der Akademie Überlingen die Akademie für Pflegeberufe und Management, die etwa zur gleichen Zeit wie die Altenpflegeumlage, also im Jahr 2012, an den Start gegangen ist. Wir bilden dort mittlerweile 1.400 Schüler zu Fachkräften aus, die uns helfen werden, den Fachkräftemangel in Zukunft zumindest zu reduzieren. Die Plätze, die wir dort mit anderen Trägern gemeinsam vorhalten, sind sehr wichtig.

Angesichts dieses Aufschwungs in den vergangenen sechs Jahren kam die Sorge auf, dass die Steigerung der Quantität zu einer Minderung der Qualität führen könnte. Deshalb hat das Ministerium beim Deutschen Institut für angewandte Pflegeforschung und der Hochschule für Gesundheit Bochum eine mittlerweile vorliegende Studie in Auftrag gegeben, die zu dem Schluss kam, dass keine qualitativen Einbußen zu verzeichnen seien. Die Träger der theoretischen Ausbildung, die Fachseminare, haben es also geschafft, einen Aufschwung bei Platz- und Schülerzahlen zu generieren und trotzdem die Ausbildungsqualität zu gewährleisten, die es braucht, damit die Pflegebedürftigen im Land nicht nur angemessen, sondern richtig gut versorgt werden.

Geschafft hat man das mit den derzeitigen Betriebsstrukturen an unseren Schulen – trotz der Unterfinanzierung, die vor allem bezüglich der Fachseminare für Altenpflege derzeit unstrittig ist. Ansonsten hätte sich die Regierung auch nicht entschieden, ab nächstem Jahr 100 Euro Aufschlag zu gewähren. Ein Blick auf die heutigen Betriebsstrukturen zeigt, dass das ein gangbarer Weg zu sein scheint.

Jetzt gibt es ein Pflegeberufegesetz vom Bund, in dem steht, dass ab 2030 alle Lehrenden einen Masterabschluss brauchen. Diese Zielvorgabe wird es den Fachseminaren bzw. den künftigen Pflegeschulen kaum noch erlauben, ohne zwingende Gründe von der Einstellung von Masterabsolventen abzuweichen. Selbstverständlich wird man versuchen, jede frei werdende oder zusätzlich geschaffene Stelle mit Masterabsolventen zu besetzen. Wegen dieses Bundesgesetzes brauchen wir dafür also keine Verordnung auf Landesebene mehr. Wir gehen davon aus, dass angesichts dieser Zielvorgabe keine Quote mehr notwendig ist. Sich in den Jahren der Übergangszeit bis 2030 um eine künstliche – unserer Meinung nach sogar überflüssige – Quote kümmern zu müssen, der es nicht bedarf, um Qualität sicherzustellen, könnte zu extremen Schwierigkeiten führen.

Diese Quote würde nämlich bewirken, dass alle Träger der theoretischen Ausbildung – die Altenpflegeschulen bzw. Pflegeschulen, wie sie demnächst heißen werden – mit dem Risiko konfrontiert wären, Kapazitäten abbauen zu müssen, wenn sie nicht die entsprechenden Lehrkräfte vorhalten. Dieser Abbau – da besteht Einigkeit – muss unbedingt verhindert werden. Wir haben es wirklich gut geschafft, Plätze aufzubauen, und wir meinen, es wäre sehr gefährlich, jetzt ohne vernünftigen Grund einen Abbau zu riskieren. Wir halten eine Quote also für grundsätzlich und komplett verzichtbar. Dazu haben wir Alternativvorschläge gemacht.

Die Frage nach dem Ausbau der Hochschullandschaft in NRW hatte ich auf die Pflege allgemein bezogen und darauf, was man tun könnte, um eine Hochschullandschaft zu entwickeln, die nicht nur die Lehre, sondern auch die Pflege akademisiert.

Natürlich braucht man in der Pflege vor allem Hände, die praktisch arbeiten. Aber man muss jeden, der sich heutzutage in irgendeiner Form für die Pflege interessiert, motivieren, dort tätig zu werden, zumal sich die Pflege immer mehr zu einem Tätigkeitsfeld entwickelt, in dem verschiedenen Qualifikationen, auch akademische Abschlüsse, gebraucht werden. Es werden hochspezielle Kenntnisse verlangt, nicht nur aus dem medizinischen Bereich, sondern auch aus Bereichen wie Dokumentation, Prozessplanung etc. Deshalb ist es nicht verkehrt, wenn zumindest ein Teil der Mitarbeiter in der Pflege über einen Hochschulabschluss verfügt.

Wir sind also nicht grundsätzlich gegen eine Akademisierung; sie sollte allerdings in Maßen umgesetzt werden, da sie nicht zu Quoten führen darf, die für die Hälfte der Mitarbeiter ein absolviertes Studium voraussetzt.

Man sollte sich Gedanken machen, wie man auch Abiturienten für die Pflege begeistern kann. Für diejenigen, die zwar wissen, dass sie studieren wollen, aber noch nicht wissen, was sie studieren wollen, könnten Studiengänge mit ausgeprägten praktischen Anteilen geschaffen werden. Es wäre uns ein Anliegen, in diese Richtung weiter zu denken; denn wir müssen uns breit aufstellen, um möglichst viele Schulabgänger für das Gesundheitswesen und die Pflege zu begeistern.

Welches sind die Perspektiven der früheren Fachseminare für Altenpflege, wenn aus ihnen nach der Generalisierung durch die Pflegeberufereform Pflegeschulen werden? Im Großen und Ganzen kann ich mich Frau Bertels-Tillmann anschließen, dass wir wirklich tolle Altenpflegeschulen, tolle Fachseminare haben. Das gilt nicht nur für die Akademie für Pflegeberufe und Management, sondern generell im ganzen Land.

Ich glaube aber auch, dass noch viel getan werden muss, um aus dem Loch herauszukommen, das durch die Unterfinanzierung der vergangenen Jahre entstanden ist. Die Fachseminare werden es aber natürlich schaffen, mit den Krankenpflegeschulen mitzuhalten; wenn man sie denn lässt und wenn man sie vergleichbar ausstattet. Um die Aufgabenerfüllung und die Qualität mache ich mir keine Sorgen – das werden die schaffen.

Eine Frage zielte darauf ab, wie viele Masterabsolventen erforderlich sind, um dem Gesetzentwurf genügen zu können. Genau beziffern können wir das nicht. Derzeit gibt es in ganz NRW etwa 250 Studienplätze, die einen Masterstudiengang Pflegepädagogik anbieten; dementsprechend kann es nicht mehr Absolventen geben. Wir haben an allen Schulen aus dem Bereich Gesundheitswesen im Land – also nicht ausschließlich an den Fachseminaren für Altenpflege – eine Masterquote von 28,5 %. Da also die derzeitigen 250 Studienplätze zu einer Quote von nicht einmal 30 % geführt haben, kann man hochrechnen, dass man für die geforderte Quote von 70 % rund 600 Studienplätze bräuchte. Allerdings müsste man noch genauer prüfen, ob das wirklich ausreicht.

An den bpa wurde außerdem die Frage gerichtet, wie hoch die Refinanzierung der Altenpflegeschulen ausfallen sollte. Wir haben uns mit unseren Fachseminaren und unseren praktischen Trägern an einer Umfrage der Krankenhausgesellschaft Nordrhein-Westfalen beteiligt, deren Ergebnisse voraussichtlich im Dezember dieses Jahres vorgestellt werden. Schon bei der Erstellung der Umfrage und einem ersten Treffen waren wir uns einig, dass bisher eine Unterfinanzierung vorlag. Alle Träger der Fachseminare haben die Pauschale von 280 Euro nur als eine Art Teilkaskoversorgung

betrachtet, da immer zugebuttert werden musste, um die Schulen richtig betreiben zu können. Bei den Krankenpflegeschulen sieht es natürlich anders aus.

Abgefragt wurden die Ist-Zahlen: Wie viele Ausgaben bzw. Aufwendungen gibt es pro Platz und Jahr? Wir sind selber sehr gespannt, was dabei herauskommen wird. Das muss man abwarten, und ich halte mich mit konkreten Zahlen lieber zurück, um hinterher nicht eines Besseren belehrt zu werden.

Die Frage, ob wir schon mal negative Erfahrungen mit einer Quote gemacht haben, ist natürlich berechtigt, da wir uns jetzt gegen eine Quote aussprechen. – Ja, leider haben wir negative Erfahrungen gemacht; nicht im Bereich der Schulen bzw. der Ausbildung, sondern mit der Fachkraftquote in NRW, die verlangt, dass in jeder vollstationären Einrichtung 50 % der Pflegenden und Betreuenden Fachkräfte sein müssen.

Wegen des Fachkräftemangels führt diese Quote dazu, dass viele Einrichtungen in NRW nicht alle Plätze belegen können, da sie nicht genügend Kräfte haben, um ihre Häuser zu 100 % auszulasten. Die Pflegebedürftigen werden dadurch mit dem Problem konfrontiert, auf Wartelisten stehen zu müssen, statt in Einrichtungen ziehen zu können. Und wir sprechen hier nur über die Spitze des Eisbergs. Demografische Daten belegen, dass diese Entwicklung immer weiter fortschreiten wird.

Hier wird an einer Quote festgehalten, die eindeutig negative Auswirkungen hat. Hinzu kommt, dass niemand genau weiß, warum diese Quote bei 50 % liegt. Ähnlich könnte es mit vorliegendem Gesetzentwurf bei der Ausbildung laufen, sollte eine Quote für Masterabsolventen bei den Lehrenden festgelegt werden.

So viel zunächst von meiner Seite.

Thomas Kutschke (Pflegerat NRW; Bildungszentrum für Pflege und Gesundheit GmbH): Vor über 30 Jahren habe ich mich entschieden, eine Pflegeausbildung zu machen. Ich erinnere mich noch, dass meine Eltern große Sorgen hatten, dass ich dadurch meine Zukunft ruinieren würde. – Bisher ist das nicht passiert.

Die Pflege ist ein schöner, ein erfüllender, ein sinnstiftender Beruf, der derzeit unter schwierigen Rahmenbedingungen leidet. Das muss man immer wieder betonen, wenn der Beruf schlecht dargestellt wird. Es stimmt, dass wir große Nachwuchsprobleme haben. Deshalb sind wir hier und arbeiten daran, eine Lösung zu finden.

Die angeführte Übergangsregelung halte ich persönlich für angemessen. Wir müssen den Übergang gestalten, ansonsten würde der bereits beschriebene Mangel an den Schulen zu großen Schwierigkeiten führen. Gleichwohl sollte sich dieser Übergang nicht endlos lange hinziehen, da sonst die Ausnahme zur Regel gemacht würde.

Diesbezüglich weise ich darauf hin, dass wir im berufsbildenden Bereich europaweit die Vorgabe haben, dass auf 15 Schüler eine VK-Lehrkraft kommen muss. Ich verstehe nicht, warum für die Pflege immer noch weniger ausreichend sein soll. Die derzeit im Raum stehende Quote von 1:20 liegt immer noch unterhalb der EU-Vorgaben für alle anderen Berufe.

Zur Frage nach dem Spielraum der Verordnung: An vielen Punkten finde ich es sehr vage und nicht konkret fassbar, denke aber auch, dass eine Konkretisierung zum jetzigen Zeitpunkt schwierig wäre. Ähnlich wie Frau Bertels-Tillmann würde ich mir wünschen, dass das so in Ordnung wäre. Wenn weitere Konkretisierungen erforderlich werden, sollten wir als Experten angehört werden.

Bezüglich der Quote für Lehrkräfte komme ich zu einem ähnlichen Schluss wie Frau Strobel: Grob geschätzt 500 bis 600 Studienplätze wären vonnöten, um über die dringend benötigten Masterabsolventen in ausreichender Zahl verfügen zu können.

Ich weiß von vielen Schülern meiner eigenen Schule, dass sie sehr gerne Pflegepädagogik studieren würden, aber Schwierigkeiten haben, einen Studienplatz zu bekommen. Ich befürchte, einige dieser Menschen könnten die Pflege verlassen, um etwas Vergleichbares zu studieren. Wir könnten sie in der Pflege – beispielsweise in der Pflegebildung – halten, wenn es entsprechende Angebote gäbe.

Von daher lautet mein ganz dringender Rat, die Hochschulangebote zügig auszubauen. Da drehen wir uns aber im Kreis; es geht ums Geld. Meines Wissens würden die Hochschulen durchaus mehr anbieten, wenn die finanziellen Rahmenbedingungen stimmen würden. Das höre ich immer wieder.

Hinsichtlich der Möglichkeit der Anrechenbarkeit in der Verordnung halte ich einen Punkt für sehr kritikwürdig: Wenn die Gleichbehandlung verschiedener Studiengänge angeführt wird, ohne sie näher zu definieren, habe ich die Sorge, dass Fachfremde für die Pflegepädagogik herangezogen werden könnten. Ich bin der Ansicht, dass in der Pflege Fachexpertise vorliegen muss. Wenn auf Grundlage des neuen Gesetzes ab 2020 nur noch eine Lehrkraft prüft, halte ich es für unabdingbar, dass diese Lehrkraft über Pflegeexpertise verfügt. Schließlich wäre es nicht sinnvoll, dass ein Theologe oder ein Jurist eine praktische Pflegeprüfung abnimmt. Man sollte also darauf achten, dass Pflegepädagogik auch tatsächlich Pflegeexpertise beinhaltet. Ich habe die Sorge, dass das etwas zu beliebig formuliert ist.

Zum Thema „Quote“ weise ich darauf hin, dass Selbstverpflichtungen meist nicht zu einer Verbesserung der Situation führen. Ich könnte viele Bereiche aufzählen, für die die Forderung nach einer Quote bestand, stattdessen aber die Entscheidung für eine Selbstverpflichtung fiel – die dann nie eingehalten wurde. Ich befürchte also, dass eine Selbstverpflichtung die Situation nicht verbessern würde.

An den Schulen haben wir meiner Einschätzung nach derzeit einen recht hohen Altersdurchschnitt. Ich weiß, dass ich mit meinen 51 Jahren immer noch zu den eher jüngeren Kollegen gehöre. Deshalb glaube ich, dass in den nächsten Jahren zahlreiche Kollegen aus dem Berufsleben ausscheiden werden. Das sollte man im Zusammenhang mit den Studienplätzen für Pflegepädagogik berücksichtigen.

Inzwischen hat es sich erübrigt; aber ursprünglich hatte ich befürchtet, dass Diplom-Pflegepädagogen aus Gründen der gleichwertigen Bezahlung danach streben könnten, einen Masterabschluss zu erlangen. Das hätte dazu geführt, dass die ohnehin schon knappen Masterstudienplätze von bereits etablierten und erfahrenen Lehrern belegt worden wären und für die dringend benötigten Studienanfänger nicht mehr zur Verfügung gestanden hätten. Wenn wir es im Zusammenhang mit den Studienplätzen

schon mit einer Verknappung zu tun haben, sollten diese Plätze Menschen zur Verfügung stehen, die frisch in das Berufsfeld einsteigen wollen.

Schaffen Fachseminare den Wandel? Auch diese Frage kann ich aus meiner eigenen Biografie heraus beantworten: Zum 1. Oktober dieses Jahres habe ich meine Stelle gewechselt. Bis dahin hatte ich ein großes Bildungszentrum für viele Gesundheitsberufe in Mönchengladbach geleitet, und jetzt habe ich in der Städteregion Aachen ein Fachseminar übernommen. Ich wäre diesen Schritt nicht gegangen, wenn ich Zweifel gehabt hätte, dass das aufgehen würde. Fachseminare werden genauso weiterexistieren wie die Krankenpflegeschulen. Es geht nicht um die Entscheidung für das eine oder das andere; vielmehr kommt es immer auf die Schule an: wie innovativ sie ist, inwieweit sie sich öffnet, neue Kooperation eingeht und ihren Schulbetrieb weiterentwickelt.

Allerdings – auch hier schließe ich mich meinen Vorrednerinnen an – gibt es im Bereich der Altenpflegeausbildung nach wie vor das Problem der Mangelfinanzierung. Auch mit den für das kommende Jahr angekündigten zusätzlichen 100 Euro liegt die Finanzierung noch immer weit unterhalb derjenigen der Krankenpflege.

Wenn die Investitionskosten, anders als bei Schulen in Krankenhausträgerschaft, weiterhin nicht übernommen werden, wird es auch künftig eine dauerhafte signifikante Benachteiligung der Altenpflegefachseminare geben. Das muss dringend geändert werden, ansonsten kommt es – martialisch gesprochen – zu einer Waffenungleichheit, die keinem dienlich ist. Es müssen faire Bedingungen für alle herrschen.

Eine weitere Frage zielte auf die Akademisierung insgesamt ab. Ich beschäftige mich regelmäßig mit Schulabgängerprognosen, da ich als Geschäftsführer einer Bildungseinrichtung wissen muss, wer in künftigen Jahren meine Einrichtung besuchen wird. Dabei stelle ich fest, dass es den in vergangenen 15 Jahren eine extreme Verschiebung des Schulabgangsniveaus gab. Es gibt immer mehr hochqualifizierte Schulabgänger, die jedoch für die Pflege nicht infrage kommen, weil sie sich eher in anderen Berufsfeldern umsehen.

Als ich mich in den 80er-Jahren für die Pflegeausbildung entschieden habe, waren meine Eltern zwar besorgt, aber es war dennoch ein Beruf der Mittelschicht. Üblicherweise Töchter, aber auch Söhne aus Mittelschichtsfamilien machten damals Pflegeausbildungen. Heute streben immer mehr Kinder aus solchen Familien ein Hochschulstudium an, weil sie sich davon bessere berufliche Perspektiven erhoffen. Auch viele Eltern wünschen sich für ihre Kinder ein Studium. Wenn wir die Pflegeausbildung wieder zurück in die Mitte der Gesellschaft holen wollen, müssen wir auch über ein Studium nachdenken – nicht ersetzend, sondern ergänzend.

Im Jahr 2020 werden bereits 80 % der Schulabgänger über eine Hochschulzugangsberechtigung verfügen. Diese müssen wir für die Pflege gewinnen. Andersherum formuliert: Mit den übrigen 20 % können die Probleme der Zukunft nicht gelöst werden; das kann gar nicht aufgehen. Es sind also große Anstrengungen zu unternehmen. Die hochschulische Pflegeausbildung muss eine hohe Priorität haben und dringend ausgebaut werden, außerdem muss die Finanzierung der Schulen verbessert werden.

Christina Zink (Deutscher Berufsverband für Pflegeberufe Nordwest e. V.): Schönen guten Tag und vielen Dank für Ihre Fragen. – Zur Frage von Herrn Preuß zu den Umschulungen: Ich kann leider keine konkreten Zahlen nennen, gehe aber davon aus, dass der Bundesagentur für Arbeit solche Zahlen vorliegen. Dazu ergänzend: Laut subjektiver, uns zugetragener Erfahrungswerte ist die Verweildauer dieser Absolventen nicht sonderlich hoch. Man bräuchte auch dazu konkrete Zahlen, die allerdings bisher nicht erhoben worden sind.

Zum Thema „Hochschullandschaft“ schließe ich mich meinen Vorrednern an. Es gibt die Studie zur Qualitätsentwicklung in der Altenpflegeausbildung, die von den ca. 250 Studienplätzen spricht. Wir müssen die aktuelle Gesundheitsberichterstattung des Landes NRW abwarten. Die Zahlen von 2015 sind ein bisschen zu alt, als dass anhand dieser Zahlen tatsächlich verglichen und eine Soll-Ist-Situation ausgemacht werden könnte.

Hinsichtlich der nochmaligen Weiterqualifizierung der vorhandenen Pflegelehrer an den Schulen schließe ich mich der Meinung von Herrn Kutschke an. Dazu besagt die „Landesberichterstattung Gesundheitsberufe“ von 2015, dass tendenziell immer mehr Hochschulabsolventen an den Pflegeschulen arbeiten und die Zahl der dort Tätigen, die vom aktuellen Bestandsschutz – wie es jetzt mal nenne – abgedeckt sind, eher zurückgeht. Dort sollte nicht allzu viel Energie investiert werden; vielmehr sollte diese Energie für den Ausbau der Masterstudiengänge aufgewendet werden.

Zur Lehrkräftesituation an den Altenpflegeschulen: Der aktuelle Pflegelehrermangel ist politisch indiziert, weil in der letzten Legislaturperiode Ausbildungskapazitäten erhöht worden und gleichzeitig die Qualitätsstandards an den Altenpflegeschulen ausgesetzt worden sind, sodass die Schüler-Lehrer-Relation sich auf jetzt auf 1:50 und mehr beläuft. Mit Blick auf das Pflegeberufegesetz ist eigentlich klar, dass nicht jede kleine Schule erhalten werden kann. Es müsste eher in die Unterstützung von Kooperationen und den Zusammenschluss größerer Ausbildungseinheiten sowie in die entsprechenden Kompetenzen der Lehrer investiert werden. Aus Sicht des Deutschen Berufsverbandes für Pflegeberufe ist mindestens eine pädagogische Qualifikation erforderlich.

Zum berufsbildenden Bereich: Herr Kutschke sprach vorhin von einer Schüler-Lehrer-Relation von 1:15. Hier möchte ich die Qualifikationsanforderungen an die Lehrer ergänzen. Es muss ein konsekutiver Studiengang mit Bachelor und Master erfolgreich abgeschlossen werden, woran sich ein Referendariat anschließt. Es ist nicht einzusehen, warum sowohl für den allgemeinbildenden- als auch für den berufsbildenden Bereich diese durchaus berechnete Forderung gestellt wird und in der Pflege wieder Ausnahmen gemacht werden sollen.

Man kann Übergangsregelungen schaffen; die Lehrkräfte sollten aber eine pädagogische Qualifikation vorweisen können. Dies geht jedoch aus dem aktuellen Gesetzentwurf nicht hervor; denn dort wird nur eine „pflegepädagogische oder andere berufsspezifische Ausrichtung“ gefordert.

An dieser Stelle muss nochmals betont werden, welche hohe Verantwortung die Pflegelehrer haben. Durch das aktuelle Pflegeberufegesetz erfolgt eine deutliche Aufwer-

tung, und an die Auszubildenden werden viel höhere Anforderungen gestellt. Die Lehrer müssen sich methodisch-didaktisch darauf einstellen. Sie müssen komplexe Versorgungssituationen an Beispielen aufzeigen und Pflegephänomene methodisch-didaktisch aufarbeiten. Das kann nicht jeder x-beliebige Lehrer, der keinerlei pädagogische Qualifikation hat. Insofern mahne ich an, in größere Schuleinheiten zu investieren und auf keinen Fall zuzulassen, dass Lehrende ohne pädagogische Hochschulqualifikation in den Unterricht gehen dürfen. – Vielen Dank.

Vorsitzende Heike Gebhard: Herzlichen Dank! – Ich darf in die Runde der Abgeordneten schauen, ob noch Fragen übrig geblieben sind. – Herr Mostofizadeh, bitte schön.

Mehrdad Mostofizadeh (GRÜNE): Ich habe anschließend an die letzte Wortmeldung noch eine Frage. Wir haben die ganze Zeit über den theoretischen Bereich gesprochen und dafür jetzt sozusagen Rahmenbedingungen erörtert, die Frau Zink angesprochen hat. Mich interessiert, was jetzt konkret – im Wesentlichen in der Altenpflege – passieren muss, damit auch in der praktischen Ausbildung die Standards eingehalten werden können. Vielleicht können Herr Kutschke und Frau Zink darauf antworten.

Stefan Lenzen (FDP): Herr Kutschke und Frau Strobel, vorhin hat Frau Bertels-Tillmann das Thema angerissen: Sehen Sie Regelungsbedarf im Hinblick auf die bisherige Assistenz Ausbildung? Dazu wünsche ich mir von Ihnen weitergehende Informationen.

Christina Weng (SPD): Die Bemühungen, die Altenpflege durch dieses Gesetz dahin gehend zu autorisieren, nachzuholen und besser einsteigen zu können, sind gut. Wenn wir die Arbeitsbedingungen – wie der Kollege sagt – und auch die Bezahlung gerade in Bezug auf die Altenpflege nicht in den Blick nehmen, werden dann die Altenpflegeschüler letztlich überhaupt dort landen, wo wir sie sehen möchten, oder werden sie sich für die besser bezahlte Somatik entscheiden? Wie sind Ihre Erfahrungen damit? Diese Frage richte ich an alle.

Vorsitzende Heike Gebhard: Weitere Wortmeldungen liegen mir nicht vor. Damit kommen wir zur Antwortrunde. Frau Tillmann, bitte beginnen Sie.

Claudia Bertels-Tillmann (Arbeiterwohlfahrt Bezirk Westliches Westfalen e. V.): Wo landen nachher die Altenpflegeschüler? – Die große Sorge, die alle umtreibt, ist, dass die Menschen durch die generalistische Ausbildung nachher eher den Bereich „Akutversorgung“, also die Krankenhäuser als Arbeitsplatz aussuchen.

Das hat natürlich viel mit den finanziellen Rahmenbedingungen zu tun. Wir brauchen in der Langzeitpflege auch die Möglichkeit, nicht nur durch die Übernahme von Leitungsfunktionen zusätzliches Geld zu verdienen, sondern wir brauchen auch Tarifverträge, die es ermöglichen, dass Experten wie Wundversorger oder Menschen, die palliative Schwerpunkte haben, besser bezahlt werden können. Da sehe ich im Moment ein großes Problem bei den Rahmenbedingungen.

Hinsichtlich des Problems der verlässlichen Dienstzeiten – wenn es diese nicht gibt, führt das oft zu Unzufriedenheit – ist die Situation in den Krankenhäusern nicht deutlich anders als in der Altenpflege.

Sollte es uns gelingen, gute Bedingungen zu schaffen, dann glaube ich, dass die Langzeitpflege ein sehr attraktives Arbeitsfeld für Pflegefachkräfte darstellt. Die Steuerung der Pflege ist laut Anforderung eine Vorbehaltstätigkeit, und sie kann, weil dort Beziehungspflege usw. möglich sind, vor allem in der Langzeitpflege angewendet werden. Könnten also diese finanziellen Rahmenbedingungen geregelt werden – was natürlich eine Herkulesaufgabe ist –, würde ich mir keine Sorgen darum machen, ob die Langzeitpflege, die Altenpflege oder auch die ambulante Pflege ein attraktives Arbeitsfeld sein kann.

Christine Strobel (Bundesverband privater Anbieter sozialer Dienste e. V., Landesgeschäftsstelle Nordrhein-Westfalen): Ich beginne mit der Antwort auf die gleiche Fragestellung, auf die Frau Bertels-Tillmann geantwortet hat. Auch wir gehen davon aus, dass die Altenpflege ein sehr interessantes Berufsfeld war, ist und auch in Zukunft sein wird.

Wir haben derzeit überall in der Pflege einen Fachkräftemangel – im Krankenhaus genauso wie in der Altenpflege. Sollte das Krankenhaus also wirklich so attraktiv sein, dass jede Fachkraft sich für die Arbeit dort entscheiden würde, dann müsste es eigentlich einen riesigen Fachkräftemangel in der Altenpflege geben, im Krankenhaus hingegen keinen; denn auch Altenpfleger werden mittlerweile sehr, sehr gerne in Krankenhäusern eingestellt. Dem ist aber nicht so. Die Absolventen haben in der Regel schon bei der Entscheidung für den Beruf ganz bewusst die Altenpflege gewählt und wissen bei Beginn der Ausbildung schon um die Rahmenbedingungen.

Damit komme ich auf einen ganz wesentlichen Punkt zu sprechen: So wahnsinnig schlecht ist die Bezahlung in der Altenpflege nicht. In der Öffentlichkeit wird es oft so dargestellt, als wäre dies mehr oder weniger der Hauptgrund, warum wir zu wenige Fachkräfte haben. Natürlich verdient man in der Krankenpflege mehr. Diese Lücke muss geschlossen werden, dafür setzen wir uns ein; denn es macht überhaupt keinen Sinn, einen solchen Unterschied in der Bezahlung zu machen.

Das Durchschnittsgehalt für eine Fachkraft beläuft sich in Nordrhein-Westfalen beim Berufseinstieg auf knapp 2.800 Euro; ich glaube, dazu gibt es auch Studien. Diese Bezahlung liegt im Vergleich zu anderen dreijährigen Ausbildungsberufen im oberen Drittel. Das kann also nicht der Grund sein, warum sich Schulabsolventen gegen die Pflege und für andere Berufe entscheiden. Deswegen gehen wir davon aus, dass sich auch in Zukunft, wenn eine generalistische Ausbildung an Pflegeschulen erfolgt, ausreichend Absolventen für die Arbeit in Pflegeeinrichtungen entscheiden werden.

Die Frage von Herrn Lenzen bezog sich auf die Assistenzbildungen. Vorhin sagte ich in meinem Statement, dass wir so viele Schulabgänger/Ausbildungssuchende wie möglich für die Pflege interessieren müssen. Dazu gehören die jetzt hinzukommenden Akademiker, aber auch die Menschen, die sich eine dreijährige Ausbildung erst mal nicht zutrauen. Diese würden wir gerne über die Arbeit in der Assistenz und die entsprechende Assistenz Ausbildung erreichen.

Die Befürchtung, man schaffe die dreijährige Ausbildung nicht, ist nämlich oft nur auf eine Sorge, die einen selber umtreibt, auf ein fehlendes Selbstbewusstsein, zurückzuführen. Wenn jemand es dann versucht und in die Ausbildung einsteigt, stellt er oft genug fest, dass es doch klappt. Deshalb gehen wir davon aus, dass wir, wenn wir die Ausbildung ganz niedrigschwellig aufhängen und die einjährige Assistenz Ausbildung anbieten, Schulabgänger erreichen können, vielleicht auch von Hauptschulen, oder Umschüler, die sich, weil sie so lange nicht mehr auf der Schulbank gesessen haben, eine dreijährige Ausbildung – egal welche – überhaupt nicht mehr zutrauen.

Diese könnten wir dazu ermutigen, es mit der einjährigen Assistenz Ausbildung zu versuchen. Damit haben die Absolventen dann schon etwas in der Tasche und anschließend noch die Chance, draufzusatteln und eventuell noch die Fachkraft Ausbildung abzuschließen; denn es bleibt natürlich unser großes Ziel, Fachkräfte auszubilden. Es ist wichtig, dass die Assistenz Ausbildung einjährig ist. Denn wenn dafür zwei Jahre notwendig sind und man, wie es der Gesetzentwurf auf Bundesebene vorsieht, nach zwei Jahren Fachkraft Ausbildung automatisch eine Assistenz vorweisen kann, dann sprechen wir keine neue Zielgruppe an, sondern genau dieselbe, für die die Fachkraft Ausbildung interessant ist. Wir müssen die Zielgruppe erweitern, und das schaffen wir mit der einjährigen Assistenz Ausbildung.

Thomas Kutschke (Pflegerat NRW; Bildungszentrum für Pflege und Gesundheit GmbH): Zunächst wurde nach der Verbesserung der Praxis in der Altenpflege gefragt. Aus meiner Sicht müsste schnell eine Erklärung aufgenommen werden, dass die praktische Anleitung refinanziert wird, damit die Strukturen der praktischen Ausbildung verbessert werden. Würden die Praxisleiter – wie im Krankenhausbereich bereits üblich – refinanziert werden und damit die Freistellung für die Praxisanleitung ermöglicht, könnte einiges verbessert werden.

Des Weiteren enthält das neue Pflegeberufegesetz Aspekte, die kaum diskutiert werden, die aber aus meiner Sicht zumindest die Chance für eine grundsätzliche Verbesserung in der Pflege bieten. Durch das neue Gesetz werden erstmals vorbehaltene Tätigkeiten – die Planung und die Evaluation von Pflege – definiert, die nur noch Fachkräfte durchführen dürfen. Das verdeutlicht, dass diese Aufgabe nicht jeder erledigen kann. Durch diese Anhebung des Niveaus wird das Image der Pflege verbessert.

Weiterhin sind Modellvorhaben zur Erlangung heilkundlicher Kompetenzen vorgesehen, wobei ich insbesondere für den Altenpflegesektor ein weites Feld sehe. In Modellprojekten kann sicherlich eine Pflegekraft die eine oder andere Kompetenz erlangen und damit in den Einrichtungen ein neues Aufgabengebiet in der Pflege erhalten. Dies trägt zur perspektivischen Planung der eigenen Karriere bei.

Letztendlich läuft es darauf hinaus, dass aus meiner Sicht in der Altenpflege bessere Aufstiegsqualifizierungen dringend nötig sind. Bei Berufsinformationsveranstaltungen, bei denen ich Schulabgänger informiere, treffe ich oft Eltern, die nicht möchten, dass ihr Kind Altenpfleger oder Altenpflegerin wird, weil es, wie sie sagen, von dem Job leben können soll. Die Eltern glauben mir in der Regel nicht, dass für den Fall, dass ihre Tochter einen Kfz-Mechaniker heiraten würde, dann der Mann zu Hause bleiben sollte, weil die Tochter als Fachkraft in der Pflege mehr verdient. Vieles wird kolportiert,

weil in der Pflege oft der Hilfskräftelohn mit dem Fachkräftelohn verrechnet wird. Das ist nicht richtig; eine Altenpflegekraft verdient im Vergleich zu anderen Berufen durchaus ordentlich.

Zwei Dinge sollten allerdings geändert werden: Erstens darf es keine Unterschiede zwischen Krankenhäusern und Altenpflegeeinrichtungen geben, weil sonst wirklich zu befürchten wäre, dass eine Abwanderung stattfindet. Zweitens. Häufig wird Kritik an der Verweildauer im Beruf geübt. Wenn man daran gearbeitet werden soll, dass Menschen länger im Beruf bleiben, sind Aufstiegsqualifikationen notwendig. Es darf nicht sein, dass man sagt: Da ist zu teuer. – Wir müssen den Frauen und Männern Perspektiven bieten, damit sie für sich auch noch nach zehn Jahren Tätigkeiten in der Pflege finden, die sinnstiftend sind, und wo sie dringend gebraucht werden. In diesem Bereich gibt es daher einen riesengroßen Regelungsbedarf; denn so würde der Kfz-Mechaniker nach zehn Jahren im Beruf dann doch mehr verdienen als seine Frau in der Pflege. Das macht den Unterschied aus.

Zur Berufszufriedenheit kann ich mich meinen Vorrednern anschließen. Aus dem Krankenhaus kommend, weiß ich, dass es dort eine sehr, sehr große Unzufriedenheit gibt. Mit der Einführung der DRG und der Ausrichtung der Krankenhäuser allein auf den medizinischen Leistungskatalog und die Abrechnungsfähigkeit sind Pflegestellen massiv abgebaut worden. Die Verweildauer der Patienten wurde verkürzt, was die wirtschaftliche Situation verbessert hat. Die Pflegekräfte klagen allerdings darüber, dass es sich oft nicht mehr lohnt, sich den Namen der Patienten zu merken, weil diese so schnell wieder entlassen werden, oder die Pflegekräfte in andere Gruppen eingeteilt werden, sodass keine Beziehungspflege mehr gestaltet werden kann.

Von vielen Krankenpflegekräften weiß ich, dass sie in der Altenpflege dann eine Perspektive sehen würden, wenn es die gleiche Vergütung und die gleichen Aufstiegsmöglichkeiten gäbe. Wenn wir das hätten, dann wäre andersherum zu befürchten, dass die Krankenhäuser ausbluten, weil es einen Run in die Altenpflege geben würde. Es gibt also einiges, was getan werden könnte, um die Situation zu verbessern.

Die Arbeitszeiten wurden bereits erwähnt. Die Hauptkritik daran bezieht sich auf die Verlässlichkeit der Dienstpläne. Wenn jemand an drei Wochenenden im Monat arbeiten muss und nicht einmal weiß, welche Wochenenden das sind, dann geht jegliches Familienleben kaputt. Das macht kein Mensch dauerhaft mit. Daran muss dringend etwas geändert werden.

Speziell in der Altenpflege sollte zudem überall der Tariflohn gezahlt werden; denn dann gäbe es in der Bezahlung keine großen Unterschiede. Daher wäre ein Flächentarifvertrag wäre aus meiner Sicht sehr wünschenswert, um die Differenzen abzumildern.

Zur Frage der Generalistik habe ich eine andere Ansicht als meine Vorrednerin. Ich bin eindeutig für eine zweijährige Ausbildung in der Assistenz. Meine Begründung dafür: Mit der Assistenzausbildung in der Alten- und Krankenpflege sprechen wir insbesondere die Geringqualifizierten an. Das sind Menschen mit schlechtem Hauptschulabschluss sowie viele Migranten, die oft eine schwer nachvollziehbare Vorbildung mitbringen. Viele von ihnen sind sehr geeignet für die Pflege, doch die Schulen bräuchten mehr Zeit, um mit

diesen Menschen zu arbeiten – einerseits wegen nicht voll ausgeprägter Sozialkompetenzen und andererseits wegen nicht ausgeprägter Sprachkompetenz.

Mithilfe der flankierend zur beruflichen Qualifizierung eingesetzten, allgemeinbildenden Inhalte halte ich diese Zielgruppe für sehr lohnenswert; sie wird die Pflege breiter aufstellen. Ich kann mir allerdings nicht vorstellen, wie mit einer Verkürzung auf ein Jahr ein vernünftiges Bildungsniveau erreicht werden kann.

Ich merke allerdings an, dass es bei einer zweijährigen Ausbildung sinnvoll wäre, darüber nachzudenken, ob sie als Verkürzung auf die dreijährige Ausbildung anrechenbar ist. Ich würde das begrüßen; denn so würden wir eine Karriereplanung mit klaren Schritten auch für Migranten oder für Menschen mit schlechter Vorbildung ermöglichen. Diesen könnte dadurch die Planung eines Berufslebens mit einer Karriere in der Pflege aufgezeigt werden. So würde Pflege als ein Karrierefeld beschrieben und nicht nur als ein „Notfeld“.

Christina Zink (Deutscher Berufsverband für Pflegeberufe Nordwest e. V.): Hinsichtlich der Standards in der Praxis schließe ich mich meinen Vorrednern an. Neben den Rahmenbedingungen – wie Mindestpersonalvorgaben, Familie, Freizeitgestaltung, Kinderbetreuung, verlässliche Dienstplangestaltung etc. – geht es vor allem um die Qualifizierung der Praxisanleiter und die Sicherstellung der Praxisanleitung. Derzeit ist sie nämlich nicht sichergestellt.

Es gibt zum Beispiel den Ausbildungsreport Pflegeberufe, den ver.di in regelmäßigen Abständen erstellt. Darin ist zu lesen, dass Schüler mitteilen, in der ambulanten Pflege zum Teil alleine eingesetzt zu werden. So etwas darf nicht passieren; es muss immer in irgendeiner Form eine Begleitung stattfinden. Um ein Beispiel zu nennen, das uns als Berufsverband von Mitgliedern zugetragen wird: Ein Praxisträger versuchte, den Schüler oder die Schülerin von der Schule zu befreien, um einen Personalengpass in der Praxis auszugleichen. – Das hat nichts mit Ausbildung zu tun. Da müssen sich die Träger umorientieren und eine andere Haltung und Kultur entwickeln, damit Ausbildung im eigentlichen Sinne stattfinden kann und die Schüler nicht zum Ausgleich irgendwelcher Engpässe missbraucht werden.

Damit komme ich zu der Frage, wohin sich Altenpflegeschüler nach Absolvieren ihrer Ausbildung orientieren. Es gab die Modellausbildungen, die über einen gewissen Zeitraum begleitet wurden. Daraus ging hervor, dass eine hohe Nachfrage der Absolventen nach der Langzeitpflege bzw. der ambulanten Pflege allein wegen des Tätigkeitsspektrums vorhanden war, dass aber die Rahmenbedingungen in der Praxis die Absolventen eher davon abgehalten haben, in diesem Bereich tätig zu werden.

Ich denke, das Pflegeberufegesetz wird es mit sich bringen, dass sich die Praxisträger, um Personal zu finden, umstellen und die Vergütung anders regeln müssen. Das Gleiche gilt für die Rahmenbedingungen, die sie den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bieten; diese müssen an die Situation in den Krankenhäusern angeglichen werden.

Zur Assistenzausbildung möchte ich auch noch etwas sagen. Ich schließe mich da Herrn Kutschke an. Der DBfK hat zu diesem Thema eine andere Meinung als der bpa. Wir sprechen uns sehr wohl für eine zweijährige Assistenzausbildung nach dem in

Niedersachsen angewandten Modell aus. Darin werden allgemeinbildende Inhalte mitvermittelt, sodass im Sinne einer vertikalen Durchlässigkeit die Schülerinnen und Schüler die Möglichkeit haben, den nächsthöheren allgemeinbildenden Abschluss zu erreichen. Nur so kann sichergestellt werden, dass ein Potenzial für eine Fachkraftausbildung besteht und diese dann auch gewährleistet und absolviert werden kann.

Heike Gebhard (SPD): Ich schaue in die Runde. –Es liegen keine weiteren Wortmeldungen vor. Ich bedanke mich ganz herzlich für Ihre Expertise, die Sie eingebracht haben.

(Beifall)

Ich wünsche Ihnen einen guten Heimweg.

gez. Heike Gebhard
Vorsitzende

Anlage

26.11.2018/30.11.2018

84

Stand: 21.11.2018

Anhörung von Sachverständigen
Sitzung des Ausschusses für Arbeit, Gesundheit und Soziales
Gesetz zur Umsetzung der Pflegeberufereform in Nordrhein-Westfalen
Gesetzentwurf der Landesregierung, Drucksache 17/3775

am Mittwoch, dem 21. November 2018
10.30 Uhr bis ca. 12.30 Uhr im Plenarsaal

Tableau

eingeladene Sachverständige/ Institutionen	Redner/in Weitere Teilnehmer/-innen	Stellungnahme
Arbeiterwohlfahrt Bezirksverband Westl. Westfalen e.V. Fachbereichsleitung Personalentwicklung Abteilung Personal, Dortmund	Claudia Bertels-Tillmann	17/971
Bundesverband privater Anbieter sozialer Dienste e.V. (bpa) Landesgeschäftsstelle NRW, Düsseldorf	Christine Strobel Hans Peter Knips Helga Nattebrede	17/976
Bildungszentrum für Pflege und Gesundheit GmbH (BZPG), Würselen	Thomas Kutschke	17/972
Pflegerat NRW Landesarbeitsgemeinschaft c/o St. Christophorus-Krankenhaus, Werne		
Deutscher Berufsverband für Pflegeberufe (DBfK) Regionalverband Nordwest / RV West, Essen	Christina Zink Gertrud Stöcker	17/974

WEITERE STELLUNGNAHMEN	
Deutscher Berufsverband für Altenpflege e.V. (DBVA e.V.), Wiehl	17/975
VDP Verband Deutscher Privatschulen Nordrhein-Westfalen e.V., Düsseldorf	17/977