

Ausschussdrucksache

(25.05.2022)

Inhalt:

Stellungnahme der LIGA M-V zur Anhörung des Sozialausschusses am 01.06.2022

hier:

Beratung des Gesetzentwurfes der Landesregierung
**Entwurf eines Gesetzes zur Umsetzung der Pflegeberufereform im Land
Mecklenburg-Vorpommern**
- Drucksache 8/622 -

LIGA DER SPITZENVERBÄNDE DER FREIEN WOHLFAHRTSPFLEGE IN MECKLENBURG-VORPOMMERN e. V.



LIGA MV e.V. * Gutenbergstraße 1 * 19061 Schwerin

Landtag Mecklenburg-Vorpommern
Ausschuss für Soziales, Gesundheit und Sport
Die Ausschussvorsitzende
Lennéstr. 1 (Schloss)
19053 Schwerin

per E-Mail

sozialausschuss@landtag-mv.de

Schwerin, 24.05.2022

Sachverständigenkatalog zur Anhörung des Sozialausschusses am 01.06.2022 - Beratung des Gesetzentwurfes zur Umsetzung der Pflegeberufereform im Land Mecklenburg-Vorpommern (Drucksache 8/622)

Sehr geehrte Frau Hoffmeister,

die LIGA der Spitzenverbände der Freien Wohlfahrtspflege in Mecklenburg-Vorpommern e. V. dankt Ihnen für die Möglichkeit zur Anhörung im Rahmen des Sozialausschusses zum Entwurf eines Gesetzes zur Umsetzung der Pflegeberufereform im Land Mecklenburg-Vorpommern. Die Fragen Ihres Sachverständigenkataloges möchte die LIGA M-V gerne wie folgt beantworten:

1. Wie bewerten Sie, soweit möglich, den Gesetzentwurf der Landesregierung zur Umsetzung der Pflegeberufereform in M-V? Wo sehen Sie gegebenenfalls Handlungsbedarf beim Gesetzentwurf?

Zur Frage der Bewertung des Entwurfes eines Gesetzes zur Umsetzung der Reform der Pflegeberufe in Mecklenburg-Vorpommern sowie zu möglichen Handlungsbedarfen ist darauf hinzuweisen, dass die LIGA M-V im März dieses Jahres durch das Ministerium für Soziales, Gesundheit und Sport M-V die Möglichkeit zur diesbezüglichen Stellungnahme erhalten hat und verweist hierzu auf selbige. Darin hat die LIGA M-V zum Ausdruck gebracht, dass im Wesentlichen die in dem Gesetzentwurf enthaltenden Verordnungsermächtigungen und Regelungen zur Erstausbildung respektive zur Erwachsenenbildung an den Pflegeschulen begrüßt werden. In diesem Zusammenhang hat die LIGA M-V angemerkt, dass bei den daraus resultierenden Verfahren zum Erlass der jeweiligen Verordnung die an der Generalistischen Pflegeausbildung beteiligten Verbände und weiteren Akteure nach Möglichkeit zu beteiligen sind.

Insgesamt ist zu konstatieren, dass der Gesetzentwurf zu einem früheren Zeitpunkt hätte kommen müssen. Hierzu verweist die LIGA M-V beispielhaft auf die in § 1 Absatz 1 PflBLAG M-V beschriebene Erarbeitung eines verbindlichen Lehrplans mit hohem Konkretisierungsgrad respektive auf die Benennung von Themenschwerpunkten für den Unterricht sowie für die

Prüfungen. Dieses Ansinnen ist grundsätzlich im Sinne einer Unterstützung und Aufwandsminimierung für die Pflegeschulen bei der Erstellung der schulinternen Curricula zu begrüßen. Doch hätte es dieser Hilfestellung bereits vor dem Start der Generalistischen Ausbildung bedurft. Mittlerweile hat jede Pflegeschule in diesem Bundesland ihr eigenes schulinternes Curriculum erarbeitet und muss zudem ggf. mehr oder weniger umfangliche Anpassungen an selbigem vornehmen, sobald der verbindliche Lehrplan des Landes veröffentlicht worden ist.

Als weiteres Beispiel sei § 1 Absatz 4 Ziffer 5 PfIBLAG M-V genannt. Das zuständige Ministerium wird ermächtigt, durch Rechtsverordnung gemäß § 8 Absatz 1 Satz 2 der Pflegeberufe-Ausbildungs- und Prüfungsverordnung das Nähere zu den Kooperationsverträgen zu regeln. Die Träger der praktischen Ausbildung sowie die Pflegeschulen haben jedoch ihre Kooperationsvereinbarungen längst geschlossen. Andernfalls hätten sie nicht den §§ 7 und 8 Pflegeberufegesetz entsprochen. Nunmehr ist zu befürchten, dass bestehende Kooperationsverträge nachträglich angepasst werden müssen, sofern keine Besitzstandsschutzregelungen formuliert werden. Hätte es entsprechende Regelungen vor Beginn der Generalistischen Pflegeausbildung gegeben, wären diese womöglich eine Hilfestellung für die Pflegeschulen und für die Träger der praktischen Ausbildung gewesen.

2. Wie bewerten Sie grundsätzlich die Umsetzung der generalistischen Pflegeausbildung im Rahmen des Pflegeberufegesetzes in M-V? Wo besteht aus Ihrer Sicht hierbei Handlungsbedarf?

Mit der Umsetzung der generalistischen Pflegeausbildung war und ist die Hoffnung auf eine Steigerung der Attraktivität der Ausbildung sowie auf eine internationale Anschlussfähigkeit verbunden. Neue Ausbildungsstrukturen, veränderte, anspruchsvollere und zeitgemäße Lerninhalte, gestiegene Anforderungen an die Qualifizierungen der Lehrenden und der Praxisanleiter sowie eine neue Form der Ausbildungsfinanzierung stellen jedoch alle an der Pflegeausbildung Beteiligte vor immense Herausforderungen. Zudem ging der Start der neuen Ausbildung im Jahr 2020 parallel mit der ersten und zweiten Welle der Corona-Pandemie einher.

Mit der stetig steigenden Zahl älterer Menschen in Folge einer besser werdenden medizinischen Versorgung geht eine wachsende Zahl pflegebedürftiger Personen einher. In Mecklenburg-Vorpommern hat sich die Zahl der Pflegebedürftigen von 2005 bis 2019 auf 6,4 Prozent zur Gesamtbevölkerung bzw. 103.000 pflegebedürftige Menschen verdoppelt. Mit 6.405 Pflegebedürftigen je 100.000 Einwohner hat M-V den bundesweit höchsten Wert. Bis zum Jahr 2030 wird ein Anstieg der Zahl der pflegebedürftigen Personen in Mecklenburg-Vorpommern auf 143.000 prognostiziert (Quelle: BARMER Pflegereport 2021). Hieraus resultiert ein steigender Bedarf an Pflege(fach)kräften, die diese Menschen versorgen. Laut dem Institut der deutschen Wirtschaft in Köln könnten im Pflegebereich bis zum Jahr 2035 insgesamt knapp 500.000 Fachkräfte fehlen (Quelle: Statistisches Bundesamt, www.statista.de).

Aufgrund der vorbenannten Sachverhalte sollte der Ausbildung von Pflege(fach)kräften in diesem Bundesland höchste Priorität eingeräumt werden. Die LIGA M-V nimmt wahr, dass es hier grundsätzlich noch viel Gestaltungspotenzial gibt.

Die LIGA M-V bewertet es positiv, dass im September letzten Jahres eine durch die Verbände der Freien Wohlfahrtspflege in M-V mehrfach geforderte Koordinierungsstelle auf Landesebene zur Unterstützung der Anbahnung von Kooperationen und Ausbildungsverbänden nach dem Pflegeberufegesetz geschaffen wurde. Seit Beginn dieses Jahres hat

sich ein regelmäßiger Informationsaustausch zwischen der Koordinierungsstelle und Vertretern der LIGA-Verbände etabliert, der als sinnvoll betrachtet wird. Wünschenswert wäre die Einrichtung einer solchen Stelle bereits im Jahr 2019 gewesen, um die Ausbildungsträger sowie die Pflegeschulen von Beginn an bei der Suche nach geeigneten Kooperationspartnern zu unterstützen. Die Befristung der Stelle bis zum 31.12.2022 ist aus Sicht der LIGA M-V zu kritisieren. Netzwerkstrukturen, die jetzt aufgebaut werden, sollten dringend längerfristig erhalten und weiterentwickelt werden.

Begrüßenswert ist das Ansinnen, einen regelmäßigen fachlichen Austausch zwischen der beim LAGuS angesiedelten, den Ausbildungsfonds in Mecklenburg-Vorpommern verwaltenden Stelle und den Pflegeleistungsanbieterverbänden zu initiieren.

Darüber hinaus gibt es aus dem Blickwinkel der LIGA M-V weitere Handlungsfelder, die so zeitnah wie möglich von den verantwortlichen Ministerien bzw. von den mit der Umsetzung beauftragten Stellen in den Fokus genommen werden sollten, wie beispielsweise

- fehlende Regelungen zu den Ausgleichszahlungen zwischen den Kooperationspartnern (z. B. eine Umsatzsteuerbefreiung),
- verspätete Feststellungen der Finanzierungsbedarfe und damit einhergehende erhebliche zeitliche Verzögerungen bei der Erstellung der Umlage- und Zuweisungsbescheide,
- finanzielle Förderungen für Pflegeauszubildende, insbesondere bei weiten Fahrtwegen zu den Pflegeschulen und/oder zu den Praxiseinsatzorten,
- Zuerkennung von zusätzlichen Zeitkontingenten für die Pflegeschulen, um lernschwächere Pflegeauszubildende, deren Ausbildungsabschluss gefährdet ist, gezielt unterstützen zu können,
- unzureichende Zahlen-Daten-Fakten-Grundlage zu den Pflegefach- und Pflegehelferausbildungen in M-V,
- erhöhte Bürokratie durch den Wertschöpfungsanteil gem. § 27 Abs. 2 PflBG. Die Möglichkeit des Wegfalls des Wertschöpfungsanteils gem. § 27 Abs. 2 PflBG – insbesondere im Hinblick auf die ASMK vom 01./02.12.2021 (siehe beigefügtes externes ASMK-Protokoll, S. 83) – sollte geprüft werden.
- bürokratiearme Regelungen für Bundesland übergreifende Ausbildungen
- fehlende Regelungen zum Schullastenausgleich für die Pflegeschulen
- ein landeseinheitlicher Rahmenlehrplan

3. Welche Auswirkungen hat die Reform auf inhaltliche und qualitative Aspekte der Ausbildung?

Die Zusammenführung und inhaltliche Neugestaltung der bisherigen Ausbildungen in der Altenpflege, in der Gesundheits- und Krankenpflege sowie in der Gesundheits- und Kinderkrankenpflege zu einer generalistischen Pflegeausbildung, die die Pflege von Menschen aller Altersgruppen lehrt und die Auszubildenden auf den Einsatz in allen Versorgungsbereichen der Pflege vorbereitet, sowie die Errichtung eines Pflegeausbildungsfonds, werden durch die LIGA M-V sehr begrüßt. Die Vorteile der neuen Pflegeausbildung werden vorrangig in den nachfolgend aufgeführten Aspekten gesehen:

- die internationale Anschlussfähigkeit und einen europaweit anerkannten Berufsabschluss,
- die zeitgemäße Kompetenzorientierung der Ausbildungsinhalte,
- die universelle, flexible Einsatzbarkeit und damit einhergehend hervorragende Wechselchancen und Karriereoptionen,

- Umsetzung der neusten pflegewissenschaftlichen Erkenntnisse inkl. Definition und Ausgestaltung von Vorbehaltsaufgaben
- Stärkung des pflegerischen Selbstverständnisses
- Möglichkeit einer hochschulischen Pflegeausbildung zur Stärkung dieser Profession und zur Erweiterung pflegerischer Handlungsfelder sowie
- die Professionalisierung des Pflegeberufes

Aus Sicht der Pflegeschule ist anzumerken, dass die Schülerinnen und Schüler im Rahmen einer zehnjährigen Schulausbildung an einer Real- bzw. Regionalschule nicht auf kompetenzorientiertes Arbeiten und Unterrichten vorbereitet werden. Sofern sie das Gymnasium besucht haben, fällt ihnen der Einstieg in die kompetenzorientierte Ausbildung leichter.

4. Welche personellen Anforderungen stellen sich durch die Reform der Pflegeberufe an die Pflegeschulen und die Träger der praktischen Ausbildung?

Die Ausbildungsträger signalisieren ihren Landesverbänden in diesem Zusammenhang deutlich höhere Verwaltungsarbeiten. Zum einen fallen umfangreiche Aufgaben hinsichtlich der inhaltlichen Planung, Organisation und Umsetzung des gesamten Ausbildungsplans an (fortlaufende Kommunikation mit allen an der Ausbildung Beteiligten, vorrangig mit den Kooperationspartnern, regelmäßige Netzwerktreffen, etc.) sowie des diesbezüglichen Vertragsmanagements (Kooperationsvereinbarungen, Ausbildungsverträge). Zum anderen ist die Bürokratie hinsichtlich der finanziellen Planung und Ausgestaltung der Pflegeausbildung gewachsen (turnusmäßige Meldungen an das LAGuS, Verwaltung der Umlagebescheide und Zuweisungsbescheide, buchhalterische Verwaltung der Aufwendungen und Zuweisungen, usw.).

Aber auch die Praxisanleitung der Auszubildenden ist deutlich umfangreicher geworden (mindestens 10 Prozent der Stunden je Praxiseinsatz soll gemäß § 18 Absatz 1 PflBG für eine geplante und strukturierte Praxisanleitung aufgewendet werden). Zudem fallen jährlich 24 Stunden an verpflichtenden Fortbildungsstunden mit berufspädagogischem Schwerpunkt für Praxisanleitende an. Des Weiteren ist die Teilnahme an Netzwerktreffen und weiteren fachlichen Austauschen obligatorisch. Innerhalb all' dieser Zeiten steht der Praxisanleitende nicht für weitere pflegerische Aufgaben zu Verfügung.

Für die Pflegeschulen ergeben sich inhaltlich und zeitlich neue Herausforderungen in der Zunahme der Prüfungen (z.B. Zwischenprüfungen am Ende des zweiten Ausbildungsdrittels), die in die Zeit der Vor- bzw. Abschlussprüfungen der Auszubildenden im dritten Ausbildungsdrittel fallen. Dazu kommt, dass die Durchführung der mündlichen Prüfungen mit einem personellen Zuwachs um 100% realisiert werden müssen. Didaktik und Methodik der theoretischen Ausbildung erfordern von den Lehrkräften eine Neuorientierung (z.B. Erstellen von Lernsituationen, Orientierung am exemplarischen Lernen u.a.), die eine qualitative und quantitative Zunahme der Tätigkeiten auf Seiten der Lehrkräfte zur Folge haben.

Die Pflegeschulen stehen insgesamt vor der Herausforderung den erhöhten Personalbedarf zu realisieren. Dieser kommt unter anderem dadurch zustande, dass die vorhandenen Lehrkräfte zum Teil berufsbegleitend per Studium nachqualifiziert werden müssen und zusätzlich zu ihrer Stundenunterrichtsverpflichtung das schulinterne Curriculum entwickeln müssen. Abgesehen davon ergibt sich ein gesteigerter Personalbedarf aus der Anforderung der kontinuierlichen Praxisbegleitung aller Schülerinnen und Schüler in allen Pflichteinsätzen in den unterschiedlichen Versorgungsbereichen.

Ein weiterer Aspekt der personellen Anforderung besteht in der Zusammenarbeit mit den Trägern der praktischen Ausbildung in der ambulanten und stationären Langzeitversorgung. Viele Einrichtungen sind ungenügend auf die neue kompetenzorientierte Ausbildung, deren Ausbildungsinhalte und Abläufe vorbereitet. Dies verlangt von den Pflegeschulen einen erhöhten Aufwand zur Anbahnung und zum Gelingen von tragfähigen und funktionierenden Kooperationsbeziehungen. In einigen Fällen gelingt dies gut durch das Arbeiten im Netzwerk. In anderen Fällen müssen durch die Pflegeschulen nicht nur Leitungsebenen, sondern auch die alle Praxisanleiter umfangreich geschult werden.

5. Hat die zum 01.01.2020 in Kraft getretene generalistische Ausbildung zur Pflegefachkraft die Bewerberzahlen spürbar angehoben und hat sich im Verhältnis der Anzahl weiblicher und männlicher Bewerbungen eine Veränderung ergeben?

Die LIGA M-V verfügt diesbezüglich über eine nicht ausreichende Datenlage. Nach mündlicher Auskunft des LAGuS M-V stellen sich neue Ausbildungsverhältnisse wie folgt dar:

- 2020 wurden 1359 Ausbildungsverträge geschlossen (amtliche Statistik: 1299 neue Ausbildungsverhältnisse)
- 2022 wurden 1551 Ausbildungsverträge geschlossen
- für 2023 werden 1701 neue Ausbildungsverträge prognostiziert.

Zum einen müssen diese Zahlen in Relation zu den abgeschlossenen Ausbildungsvereinbarungen in der Altenpflege, der Gesundheits- und Krankenpflege sowie der Gesundheits- und Kinderkrankenpflege der Vorjahre gesetzt werden, um sie interpretieren zu können. Zudem muss ebenso die Abbrecherquote je Ausbildungsjahr betrachtet werden. Sachdienlich ist eine fortlaufende Evaluation zu den Gründen für die Ausbildungsabbrüche.

Gemäß § 1 Absatz 3 Ziffer 6 PflBLAG M-V wird von der Befugnis Gebrauch gemacht, über die in Absatz 1 benannten Merkmale hinausgehende Angaben zu erheben, wie beispielsweise zur schulischen und beruflichen Vorbildung der Auszubildenden sowie zu den genehmigten und belegten Ausbildungsplätzen.

Grundsätzlich begrüßt die LIGA M-V die Erhebung, Analyse und Veröffentlichung dieser Daten, sofern sich konkrete Aussagen über die Entwicklung von Ausbildungszahlen daraus ableiten lassen und sie auch dem Zwecke der Unterstützung aller an der Pflegeausbildung Beteiligten respektive der Entwicklung von Unterstützungsmöglichkeiten, die das erfolgreiche Abschließen der Ausbildung zum Pflegefachmann/zur Pflegefachfrau befördern, dient. Die Datenerhebung darf jedoch nicht zu einer unnötigen bürokratischen Mehrbelastung der Pflegeschulen sowie der Ausbildungsträger führen. Der Aufwand muss im Verhältnis zum erstrebten Nutzen stehen.

6. Wie lässt sich die Anforderung zur Entwicklung schulinterner Curricula mit der Notwendigkeit zentraler Prüfungsvorgaben vereinbaren?

Die Entwicklung schulinterner Curricula erfolgt seit 2020 durch die Schulen als Prozess. Die Schulen waren aufgefordert, eine Orientierung des schulinternen Curriculums an den Rahmenlehrplänen für den theoretischen und praktischen Unterricht der Fachkommission nach § 53 PflBG vom 1. August 2019 vorzunehmen. Darüber hinaus hat das Ministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur Mecklenburg- Vorpommern als zuständige Behörde im August 2020 eine zentrale Prüfungsaufgabenkommission für den Bildungsgang Pflege

einberufen. Die Aufgabe dieser Kommission besteht darin, gemäß § 14 Absatz 4 Pflege-Ausbildungs- und Prüfungsverordnung (PflAPrV) zentrale Prüfungsarbeiten für die schriftlichen staatlichen Prüfungen für die Pflegeschulen in Mecklenburg-Vorpommern zu erarbeiten und den Schulen einen Schwerpunktkatalog vorzulegen. Im Schwerpunktkatalog wurden Inhalte präzisiert, um den Schulen eine Perspektive zu geben und die Schüler gezielt auf die Prüfung vorzubereiten.

Nach Durchgang der ersten Zwischen- und Abschlussprüfungen in den Jahren 2022 und 2023 erwarten wir eine Evaluation dieses Vorgehens hinsichtlich der Angemessenheit und der Umsetzbarkeit durch das zuständige Ministerium.

Durch das Fehlen landeseinheitlicher Vorgaben durch einen Lehrplan des Landes Mecklenburg-Vorpommern entwickelt jede Schule ihr eigenes schulinternes Curriculum in der „Hoffnung“ alle prüfungsrelevanten Inhalte der Ausbildung dort untergebracht zu haben. Eine Evaluation dessen wird aber erst nach den ersten zentralen Prüfungen möglich sein.

7. Wie können Pflegeschulen und Träger der praktischen Ausbildung dem damit einhergehenden qualitativen und quantitativen Aufwand gerecht werden?

Die Ausbildungsträger spiegeln ihren Verbänden, dass sie in diesem Zusammenhang einen deutlich größeren personellen Aufwand für bürokratische und organisatorische Belange haben als zuvor (siehe auch Beantwortung der Frage 4). Einige größere Ausbildungsträger haben Ausbildungskordinatoren eingestellt, die sich ausschließlich der Organisation und Durchführung der praktischen Pflegeausbildung widmen.

Auch auf Seiten der Pflegeschulen erfordert die Umsetzung der Pflegeberufereform personelle Herausforderungen in Qualität und Quantität. Gemeinsam mit den Trägern der praktischen Ausbildung können diese dem nur gerecht werden, indem

- personell zusätzliche Stellen geschaffen werden (an den Pflegeschulen: für die Koordinierung der theoretischen mit der praktischen Ausbildung, Lernbegleitungen für die Auszubildenden)
- die Lernortkooperation inhaltlich und fachlich ausgebaut wird, um Ressourcen zu bündeln und zu nutzen (z.B. gemeinsame Erstellung und Weiterentwicklung von Dokumenten)
- die Weiterqualifizierung von bestehendem Personal entsprechend der inhaltlich geforderten Anforderungen des PflBG erfolgt.
- Lehrkräfte in M-V den Zugang zu Studienmöglichkeiten erhalten, die den Anforderungen der Lehrerqualifikation gem. des Ministerium für Bildung und Kindertagesförderung entsprechen.

Eine Pflegeschule in privater Trägerschaft hat der LIGA M-V gespiegelt, dass der Anteil der Arbeit am schulinternen Curriculum, an der Ausbildungskoordination, an Verwaltungsaufgaben sowie an Aufgaben im fachpraktischen Bereich deutlich gestiegen ist. Aufgrund einer mangelnden Anzahl an ausgebildeten Medizinpädagogen auf Bachelor- respektive auf Masterniveau in unserem Bundesland ist eine adäquate Stellenbesetzung laut Schulleitung nur teilweise möglich (siehe auch Frage 4).

Konkret fehlt in Mecklenburg-Vorpommern die Möglichkeit eines berufsbegleitenden Studiums der Medizinpädagogik Bachelor- bzw. auf Masterniveau. Bislang weichen Interessentinnen und Interessenten dieser Studiengänge auf andere Bundesländer wie Hamburg oder Berlin aus.

8. Welche Weichen müssen hinsichtlich der im Jahr 2029 auslaufenden Übergangsfrist (§ 65 PflBG) gestellt werden?

Derzeit gelten folgende Regelungen:

Lehrkräfte müssen in angemessener Anzahl im Verhältnis zu den Ausbildungsplätzen vorgehalten werden. Für die hauptberuflichen Lehrkräfte gilt gem. § 9 Abs. 1 Nr. 2 PflBG in Verbindung mit § 9 Abs. 2 PflBG, dass mindestens eine Lehrkraft in Vollzeit auf 20 Ausbildungsplätze kommt.

Lehrkräfte für den theoretischen Unterricht müssen gem. § 9 Abs. 1 Nr. 2 PflBG über eine entsprechende insbesondere pfledepädagogisch abgeschlossene Hochschulausbildung auf Master oder vergleichbaren Niveau verfügen. Um sicherzustellen, dass zu Beginn der Pflegeausbildung ausreichend Lehrpersonal zur Verfügung steht, ist befristet bis zum 31.12.2029 die Qualifikation auf Bachelorniveau für Lehrkräfte für den theoretischen Unterricht zulässig.

Lehrkräfte für den praktischen Unterricht müssen gem. § 9 Abs. 1 Nr. 2 PflBG eine entsprechende insbesondere pfledepädagogische, abgeschlossene Hochschulausbildung auf Bachelorniveau aufweisen.

Folgende Weichen sind durch das Land zu stellen:

- o Mindestens ein berufsbegleitender Studiengang mit dem Abschluss in Medizin- oder Pflegepädagogik im BA und MA ist zu etablieren (siehe Frage 7)
- o Entsprechende Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten von Schulleitungen für Schulen auch in privater Trägerschaft sind zu schaffen
- o Regelungen, die ein berufsbegleitendes Studium bei gleichzeitiger anerkannter Tätigkeit als Lehrkraft ermöglichen, sind durch das Ministerium für Bildung und Kindertagesförderung sicherzustellen.

9. Wie hoch ist der Anteil der Auszubildenden, die jetzt für das dritte Ausbildungsjahr von der Wahlfreiheit Gebrauch gemacht haben und sich vertieft zum Altenpfleger/in oder Gesundheits- & Kinderkrankenpfleger/in haben ausbilden lassen?

Für die Träger der praktischen Ausbildung liegen der LIGA M-V leider keine Zahlen und Informationen vor.

Zwei Schulen in freier Trägerschaft haben der LIGA M-V hierzu berichtet, dass kein Auszubildender aus dem zweiten Lehrjahr von seinem Wahlrecht Gebrauch gemacht hat.

10. Hat es bereits Bewerber gegeben, die von einer bereits begonnenen Ausbildung nachträglich in die generalistische Ausbildung wechseln wollten?

Der LIGA M-V liegen hierzu leider keine Informationen vor. Grundsätzlich sei jedoch erwähnt, dass das PflBG zu Beginn immer einen generalistischen Abschluss vorsieht und erst im letzten Ausbildungsdrittel, mit dem Wahlrecht, eine Spezialisierung möglich ist.

11. Wie bewerten Sie bislang die Qualität der kooperierenden Pflegeschulen mit den geforderten verschiedenen Praxiseinsatzorten, an welcher Stelle sehen Sie unter Umständen weiteren Unterstützungsbedarf?

Die LIGA M-V vertritt die Auffassung, dass ein regelmäßiger Austausch und eine enge Abstimmung zwischen den Pflegeschulen, den Trägern der praktischen Ausbildung sowie den weiteren geeigneten Praxiseinsatzorten unabdingbar ist für eine gelingende und qualitativ hochwertige Durchführung der generalistischen Pflegeausbildung. Für viele Praxiseinsatzorte ist die Einbindung als Kooperationspartner im Rahmen der pflegerischen Ausbildung ein Novum, daher ist die intensive Begleitung durch die Pflegeschule und/oder durch den Träger der praktischen Ausbildung unerlässlich. Dieses Erfordernis ist Personal- und Zeitintensiv. Die pandemiebedingten Rahmenbedingungen haben die Zusammenarbeit zwischen den kooperierenden Einrichtungen zusätzlich erschwert.

Lernortkooperationen zu leben, bedeutet für die Pflegeschulen und die Träger der praktischen Ausbildung u.a., sich in einem kontinuierlichen Prozess

- regelmäßig auf Leitungsebenen und Arbeitsebene auszutauschen,
- Regeln zur zuverlässigen und transparenten und wechselseitigen Kommunikation zu vereinbaren,
- ein gemeinsames Ausbildungsverständnis zu entwickeln und regelmäßig die Qualität der gemeinsamen Ausbildung zu überprüfen.

Aus dieser Perspektive heraus sind wir auf einem guten Weg, gemeinsam die neue Pflegeausbildung als Prozess und Entwicklungsaufgabe zu gestalten. Unterstützungsbedarf sehen wir in der Etablierung von berufspädagogischen Studiengängen in unserem Bundesland und in der personellen Aufstockung für Verwaltungstätigkeiten.

Die Unterstützung der Pflegeschulen durch das Landesprüfungsamt bei der Schulung der Praxisanleitenden in den Bereichen der ambulanten und stationären Langzeitpflege, die zukünftig auch als Fachprüfer/in in den praktischen Abschlussprüfungen eingesetzt werden, wäre wünschenswert. Bisher ist dies bei Praxisanleitern in der Altenpflegeausbildung im Gegensatz zur den Praxisanleitern im Krankenhausbereich nicht der Fall. Viele Praxisanleiter wissen nicht, was diesbezüglich auf sie zukommt. Und dies ist bislang auch kein Bestandteil in der Praxisanleiterausbildung. An dieser Stelle besteht Nachbesserungsbedarf.

12. Lassen sich die Anforderungen der generalistischen Ausbildung in den Praxisanteilen gut mit den vorhandenen Strukturen, Abläufen und Personalkapazitäten der Einrichtungen vereinbaren?

Hierzu verweist die LIGA M-V im Wesentlichen auf ihre Darlegungen zum personellen Mehraufwand im Rahmen der Beantwortung der vierten Frage. Zudem liegen sehr unterschiedliche strukturelle und personelle Rahmenbedingungen in den ambulanten und stationären Pflegeeinrichtungen sowie in den weiteren kooperierenden Einrichtungen, Diensten und Angeboten vor, so dass eine allgemeingültige Aussage in diesem Zusammenhang nicht getroffen werden kann. Hinsichtlich der organisatorischen Abläufe erfordert der Paradigmenwechsel der neuen Pflegeausbildung (hin zum Erwerb von Kompetenzen) jedoch ein Umdenken der Pflegeeinrichtungen, das gegebenenfalls noch nicht abgeschlossen ist.

Die LIGA M-V vertritt die Ansicht, dass eine diesbezügliche Analyse und Evaluation – spätestens nach Beendigung der ersten Examensprüfungen im kommenden Jahr – zwingend geboten erscheint.

13. Welche Maßnahmen müssten von Seiten des Landes ergriffen werden, um mehr Menschen für eine Ausbildung in der Pflege zu gewinnen?

Die LIGA M-V möchte der Landesregierung die im Folgenden aufgeführten Vorschläge unterbreiten, um mehr Menschen für eine Ausbildung oder ein Studium in der Pflege (und Pflegehilfe) zu begeistern:

- Breit angelegte, zielgruppenspezifische Informations- und Werbekampagnen
- Erhalt und Ausbau von unterstützenden Strukturen, wie z. B. die Koordinierungsstelle nach dem Pflegeberufegesetz
- Finanzielle Förderung von Schüler*innen (z. B. bei den Fahrtkosten oder für das Lernmaterial sowie für technische Ausstattung)
- Zuerkennung zusätzlicher Zeitkontingente für die Lehrkräfte an den Pflegeschulen zur Unterstützung und Förderungen von Schüler*innen, die sich mit der Aneignung der theoretischen Ausbildungsinhalte schwertun bzw. deren Ausbildungsziel gefährdet ist
- Unterstützung bei der Schaffung von Möglichkeiten für Berufsorientierungspraktika
- Flächendeckende Schulgeldfreiheit in der Kranken- und Altenpflegehelferausbildung
- Zukunftsweisende generalistische Neuausrichtung der Kranken- und Pflegehelferausbildung

Die LIGA M-V möchte der Landesregierung zudem die nachfolgend aufgeführten Vorschläge unterbreiten, um mehr Pflegeeinrichtungen dafür zu gewinnen, Träger der praktischen Ausbildung zu werden:

- Zeitlich gesetzeskonforme Aufstellung des Gesamtfinanzierungsbedarfes
- Sehr zeitnahe Übermittlung der Ausgleichs- und Zuweisungsbescheide
- Bürokratiearme Umsatzsteuerbefreiung
- Fortführung der Koordinierungsstelle nach dem PflBG über den 31.12.2022 hinaus
- Turnusmäßiger Austausch zwischen allen an den Pflegeausbildungen beteiligten Institutionen im Land
- Erarbeitung einer gemeinsamen Strategie für die Gewinnung des pflegerischen Nachwuchses in den kommenden Jahren
- Wegfall des Wertschöpfungsanteils gem. § 27 Abs. 2 PflBG
- Kostendeckende Finanzierung der Praxisanleitung
- Schulungen von Praxisanleitern zu den Inhalten und der Umsetzung der neuen Ausbildung nach dem PflBG, insbesondere zu den Inhalten der praktischen Abschlussprüfungen

14. Wie bewerten Sie die Einführung der Pflegestudiengänge?

Generell wird die Einführung der Pflegestudiengänge durch die LIGA M-V sehr begrüßt. Sie vertritt die Ansicht, dass

- grundständig qualifizierende Pflegestudiengänge eine Stärkung für die Profession Pflege bedeuten,
- die Expertise von akademisch qualifizierten Pflegefachkräften aktuell und künftig benötigt wird, um komplexen pflegerischen Bedarfen begegnen zu können,
- akademisch qualifizierte Pflegefachpersonen eine sinnvolle Ergänzung zu berufsschulisch ausgebildeten Pflegekräften darstellen und durch bedarfsgerechten Einsatz dazu beitragen, mittelfristig die pflegerische Versorgung sicherstellen zu können,
- akademisch qualifizierte Pflegefachpersonen im Rahmen zukünftiger innovativer Modellprojekte für die pflegerische Versorgung in einem Flächenland wie Mecklenburg-Vorpommern eine wichtige Rolle übernehmen können.
- Akademisch qualifizierte Pflegekräfte die Grundlage für ein weiterführendes berufsbegleitendes Studium zum Pflegepädagogen/Medizinpädagogen in M-V darstellen könnte.

Allerdings sieht die LIGA M-V in diesem Zusammenhang noch Informationsdefizite, insbesondere bei den Einrichtungsträgern, worin sich Pflegeschüler konkret von den Pflegestudierenden unterscheiden, welche Aufgaben diese künftig übernehmen können und wie diese tariflich eingruppiert respektive wie diese Entgelte im Rahmen der Pflegesatzverhandlungen refinanziert werden können.

Des Weiteren sieht die LIGA M-V dringenden Klärungsbedarf hinsichtlich der Finanzierung der Praxisanleitung der Pflegestudierenden im Rahmen ihrer Praxiseinsätze.

Abschließend sei noch erwähnt, dass auch für die Pflegestudiengänge, die in diesem Bundesland angeboten werden, eine größere Informationskampagne, die durch die Landesregierung initiiert wird, wünschenswert ist.

Wir hoffen, unsere Ausführungen zu Ihrem Fragenkatalog nachvollziehbar dargelegt zu haben und stehen dem Sozialausschuss für diesbezügliche Nachfragen sehr gerne zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen



Bernd Tünker
LIGA-Vorsitzender

98. Arbeits- und Sozialministerkonferenz 2021

am 01. und 02. Dezember als Videokonferenz

TOP 6.2

Stärkung der Pflegeberufsausbildung durch Neufassung des Wertschöpfungsanteils

Antragstellung: Hamburg, Mecklenburg-Vorpommern

Die ASMK hat mehrheitlich beschlossen:

1. Die Ministerinnen und Minister, Senatorinnen und Senatoren für Arbeit und Soziales der Länder sind sich einig, dass die Reform der Pflegeausbildung einen bedeutsamen Teil zur Steigerung der Attraktivität des Pflegeberufes beiträgt. Der Erfolg der Umsetzung der Pflegeberufereform steht dabei nicht nur in Abhängigkeit des Engagements der Auszubildenden und Ausbildungsinteressierten, sondern wird in einem besonderen Maße auch von der Ausbildungsbereitschaft der Träger der praktischen Ausbildung getragen. Insbesondere in den ersten Jahren ist der Umsetzungsprozess eng zu begleiten, um möglicherweise notwendige Korrekturen zügig umsetzen zu können.
2. Dies vorangestellt, fordern die Ministerinnen und Minister, Senatorinnen und Senatoren für Arbeit und Soziales der Länder die Bundesregierung auf, konkrete Schritte einzuleiten, die zu einer Neufassung des Wertschöpfungsanteils auf Grundlage des § 27 Absatz 2 in Verbindung mit § 33 Absatz 1 Pflegeberufegesetz führen, so dass im Ergebnis die Bereitschaft zur Übernahme von Ausbildungsverantwortung zukünftig an dieser Stelle nicht getrübt, sondern vielmehr honoriert wird.