

Ausschussdrucksache

(25.05.2022)

Inhalt:

Stellungnahme des Verbandes der Ersatzkassen
(Landesvertretung Mecklenburg-Vorpommern) 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 -



Anhörung vor dem Sozialausschuss des Landtages M-V am 1. Juni 2022

Entwurf eines Gesetzes zur Umsetzung der Pflegeberufereform im Land Mecklenburg-Vorpommern - Drucksache 8/622 -

Stellungnahme der vdek-Landesvertretung

Der Verband der Ersatzkassen e. V. (vdek) vertritt die Interessen der Ersatzkassen und somit von etwa 570 TSD (circa 47 Prozent) der gesetzlich versicherten Mitglieder und ihrer Familien in Mecklenburg-Vorpommern.

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

Mit dem neuen Pflegeberufegesetz wurde den Bundesländern ein Ausgestaltungsspielraum eröffnet, in dem landeseigene Regelungen zugelassen sind. Diese landesrechtlichen Regelungen sollen die Pflegeberufe-Ausbildungsfinanzierungsverordnung und die Pflegeberufe-Ausbildungs- und -Prüfungsverordnung des Bundes ergänzen.

Mit dem hier vorliegenden Entwurf eines Pflegeberufelandesausführungsgesetzes (PfIBLAG) wird die Verordnungsermächtigung geschaffen, um die bundesrechtlichen Vorgaben der Pflegeberufereform für das Land Mecklenburg-Vorpommern zu konkretisieren. Aus Sicht des Verbandes der Ersatzkassen ist das Verfahren zulässig.

Vor dem Hintergrund, dass zukünftige ergänzende landesrechtliche Rechtsverordnungen in den jeweiligen Bereichen des Pflegeberufegesetzes, der Pflegeberufe-Ausbildungs- und -Prüfungsverordnung und der Pflegeberufe-Ausbildungsfinanzierungsverordnung u. a. auch Auswirkungen auf die Höhe der zu vereinbarenden Finanzierung (Pauschalen) haben können, sind die Kranken- und Pflegekassen frühzeitig in entsprechende Überlegungen bzw. Ordnungsverfahren einzubinden. Dies gilt insbesondere für Verordnungen nach § 1 Abs. 3 Nr. 2 bis 6 PfIBLAG.

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 dem Pflegeberufegesetz (PfIBG) hatte der Bundesgesetzgeber ein neues Berufsgesetz vorgelegt, das die bisher getrennten Pflegeberufsausbildungen der Altenpflege, der Gesundheits- und Krankenpflege und der Gesundheits- und Kinderkrankenpflege zu einer einheitlichen Ausbildung zusammenfasst. Mit der Zusammenlegung der Pflegeausbildungen soll das pflegerische Kompetenzspektrum weiterentwickelt werden, um flexibel auf sich wandelnde Pflegebedarfe reagieren zu können. Diese Weiterentwicklung der Pflegeausbildung wird begrüßt.

Inwieweit die Umsetzung des PfIBG bereits zum Beispiel in Bezug auf Vorhandensein und Einsatz von Lehrkräften, Verbindung von Theorie und Praxis, Bereitstellung von Lernmitteln oder Erfüllung von Lehrplänen gelungen ist, müssen die Pflegeschulen und Träger der praktischen Ausbildung bewerten.

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

Diese Weiterentwicklung der Pflegeausbildung muss konsequent an dem Ziel ausgerichtet sein, das bestehende hohe pflegerische Qualitätsniveau weiter zu steigern und die pflegerische Versorgung insgesamt sowie den gegenwärtigen wie zukünftigen Fachkräftebedarf sicherzustellen.

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

In Bezug auf die personellen Anforderungen an die Pflegeschulen liegen keine gesonderten Erkenntnisse vor.

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?

Der Verband der Ersatzkassen kann keine Daten zu den Bewerberzahlen für die generalistische Ausbildung zur Pflegefachfrau bzw. zum Pflegefachmann sowie der geschlechterspezifischen Verteilung erheben. Soweit dies erforderlich ist, wird auf die amtliche Schulstatistik bzw. die Angaben der Pflegeschulen und der Träger der praktischen Ausbildung zurückgegriffen.

So informierte das Ministerium für Soziales, Gesundheit und Sport am 12.05.2022, dass in diesem Schuljahr 1.550 Auszubildende die Ausbildung in Mecklenburg-Vorpommern beginnen, während es im Schuljahr 2017/18 nur rund 950 Auszubildende waren. https://www.regierung-mv.de/serviceassistent/_php/download.php?datei_id=1648155

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

Hierzu liegen dem Verband der Ersatzkassen keine eigenen Erkenntnisse vor. Das Ausbildungsziel der beruflichen Pflegeausbildung wird definiert. Zugleich wird damit der zu erfüllende Ausbildungsauftrag festgelegt, der von den Trägern der prakti-

schen Ausbildung und den Pflegeschulen zu erfüllen ist. Hierbei sind die Kompetenzen zu vermitteln, die für die selbständige und prozessorientierte Pflege von Menschen aller Altersstufen in akut und dauerhaft stationären und ambulanten Pflegeeinrichtungen erforderlich sind.

Es ist davon auszugehen, dass im Rahmen der Ausbildung diese Kompetenzen mit Hilfe schulinterner Curricula unter Beachtung der zentralen Prüfungsvorgaben zielgerichtet und umfassend vermittelt werden.

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

Auch die Finanzierung der Ausbildung wurde mit dem PfIBG des Bundes neu ausgestaltet. In allen Bundesländern wurden sogenannte Ausbildungsfonds eingerichtet, aus deren Mitteln die Refinanzierung der Ausbildungskosten, die den Trägern der Schulen und praktischen Ausbildungsstätten entstehen, erfolgt. Pflegeeinrichtungen, Krankenhäuser und Pflegekassen zahlen hierfür einen bestimmten Betrag in den Fonds ein.

Im Jahr 2022 umfasst der Pflegeausbildungsfonds in Mecklenburg-Vorpommern ca. 105 Millionen Euro und wird vom Landesamt für Gesundheit und Soziales verwaltet. Die tatsächlich ausbildenden Institutionen (Schulen und Träger der praktischen Ausbildung, z.B. Krankenhäuser sowie ambulante und stationäre Pflegeeinrichtungen) erhalten daraus die vereinbarten Ausbildungsbudgets, bezogen auf die Schüleranzahl, erstattet.

Die Pauschalbudgets der generalistischen Pflegeausbildung in Mecklenburg-Vorpommern wurden zwischen allen Beteiligten gemeinsam vereinbart, so dass davon auszugehen ist, dass die Pflegeschulen und Träger der praktischen Ausbildung damit dem einhergehenden qualitativen und quantitativen Aufwand gerecht werden.

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

Das PfIBG sieht für die Weitergeltung der staatlichen Anerkennung von Ersatzschulen einen Bestandsschutz mit einem Übergangszeitraum von zehn Jahren bis zum 31. Dezember 2029 vor. Ab diesem Zeitpunkt müssen die Pflegeschulen die Mindestanforderungen nach § 9 Absatz 1 und 2 PfIBG, z. B. Nachweis einer im Verhältnis zur Zahl der Ausbildungsplätze angemessenen Zahl fachlich und pädagogisch qualifizierter Lehrkräfte, erfüllen. Dem Verband der Ersatzkassen liegen keine Erkenntnisse vor, die Aktivitäten in Bezug auf die lange Übergangsfrist erfordern.

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?

Siehe Antwort zu 5)

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

Dem Verband der Ersatzkassen liegen keine Informationen über Auszubildende vor, die von einer bereits begonnenen Ausbildung nachträglich in die generalistische Ausbildung wechseln wollten.

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

Diese Frage kann nur durch die Träger der praktischen Ausbildung mit den kooperierenden Pflegeschulen beantwortet werden.

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

Siehe Antwort zu 7)

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

Die Entscheidung, einen Beruf in der Pflege zu ergreifen, hängt maßgeblich von den generellen und konkreten Arbeitsbedingungen in den Einrichtungen/Diensten ab (Attraktivität des Pflegeberufes). Neben der Gewährleistung einer qualitativ hochwertigen und praxisnahen Ausbildung sollte das Land darauf hinwirken, dass die Tarifpartner ihre Möglichkeiten nutzen, um für gute Arbeitsbedingungen in der Pflege zu sorgen. Dazu gehören nicht nur angemessene Löhne, sondern auch die anderen Rahmenbedingungen, wie Arbeitszeiten, Urlaubsansprüche oder Teilzeittregelungen. Insofern sollten weiterhin die Vorhaben der „Konzertierten Aktion Pflege“ (KAP) konsequent auch auf der Landesebene verfolgt, umgesetzt und unter Beteiligung aller Akteur:innen sinnvoll fortgeschrieben werden.

14. Wie bewerten Sie die Einführung der Pflegestudiengänge?

Die hochschulische Pflegeausbildung ist als ergänzende Maßnahme neben einer Berufsausbildung sinnvoll. Die Akademisierung der Pflege darf aber nicht zu weniger Pflegekräften „am Bett“ führen.

Es ist deshalb zu begrüßen, dass die hochschulische Ausbildung ebenfalls für die unmittelbare Tätigkeit am Patientenbett befähigen soll. Inwiefern die hochschulisch qualifizierten Fachkräfte dann tatsächlich eine Tätigkeit am Bett ausführen wollen und werden, ist schwer abzuschätzen.

Wichtig ist, den Wissenstransfer aus dem pflegewissenschaftlichen Bereich und damit Erkenntnisse aus der Pflegeforschung in den praktischen Bereich zu begleiten und dessen Durchlässigkeit sicherzustellen, damit Pflegekräfte und zu Pflegenden direkt davon profitieren können.