

**Ausschussdrucksache**

(25.05.2022)

Inhalt:

Stellungnahme des PARITÄTISCHEN Landesverbandes 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 -

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

Bearbeiterin: Lydia Ahlig  
Telefon: 0385 59221-25  
Fax: 0385 59221-22  
E-Mail: [Lydia.Ahlig@paritaet-mv.de](mailto:Lydia.Ahlig@paritaet-mv.de)  
Datum: 24. Mai 2022

per E-Mail

[sozialausschuss@landtag-mv.de](mailto:sozialausschuss@landtag-mv.de)

## **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,

vielen Dank für die Möglichkeit zur Anhörung im Rahmen des Sozialausschusses zum Entwurf eines Gesetzes zur Umsetzung der Pflegeberufereform im Land Mecklenburg-Vorpommern.

Vorab soll darauf hingewiesen werden, dass die Stellungnahme insbesondere die Sichtweise der Träger der praktischen Ausbildung in der Altenhilfe einnimmt. Der Paritätische Mecklenburg Vorpommern vertritt die Interessen von ca. 44 ambulanten Pflegediensten, 19 vollstationären Pflegeeinrichtungen und 24 Tagespflegen. Der überwiegende Anteil der Pflegeeinrichtungen ist mit der Ausbildung von Pflegefachkräften und Pflegehelfern betraut.

Auf die Fragen Ihres Sachverständigenkataloges möchte ich Ihnen gern antworten:

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

Grundsätzlich ist der Entwurf eines Gesetzes zur Umsetzung der Pflegeberufereform im Land Mecklenburg-Vorpommern zu begrüßen. Das Land Mecklenburg-Vorpommern (M-V) erhält damit die Möglichkeit, für das eigene Bundesland spezifische Akzente zu setzen. Der Bundesgesetzgeber hat mit dem Pflegeberufegesetz den Ländern Ermächtigungsgrundlagen gegeben, damit diese für die Region spezifische Inhalte setzen können. Die Landesministerien können weitere Regelungsinhalte zur generalistischen Ausbildung in M-V setzen.

Da der Entwurf eines Gesetzes zur Umsetzung der Pflegeberufereform lediglich Ermächtigungen für die an der generalistischen Ausbildung maßgebend beteiligten Ministerien schafft, um weiterführende Normen zu setzen, kommt dem Inhalt dieser künftigen Rechtsverordnungen ein hoher Stellenwert zu. Daher ist zu empfehlen, bei dem Verfahren zum Erlass der jeweiligen

Verordnung die an der Generalistischen Pflegeausbildung beteiligten Verbände und weitere Akteure zu beteiligen.

Anzumerken ist, dass ein früherer Zeitpunkt für dieses Gesetzgebungsverfahren wünschenswert gewesen wäre. Bereits zum Start der generalistischen Ausbildung im Jahr 2020 wären landesrechtliche Umsetzungsvorschriften sinnvoll und möglich gewesen. Insbesondere Hilfestellungen zu den Kooperationspartnerschaften wären bereits beim Start der generalistischen Ausbildung begrüßenswert gewesen, da sie das Fundament dieser Fachausbildung darstellen.

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

Die zukünftige pflegerische Versorgung in M-V ist eng verzahnt mit einer erfolgreichen Etablierung der generalistischen Ausbildung. Bei der Zusammenführung der bisher im Altenpflegegesetz und im Krankenpflegegesetz getrennt geregelten Pflegeausbildungen in eine generalistische Ausbildung wird nicht nur der pflegewissenschaftliche Ansatz auf neue Beine gestellt, sondern auch die Fachausbildung an sich erfährt ein höheres Anforderungsniveau. Es wird klar in seinen Schritten definiert und es gibt vor, welche Kompetenzen zu welchem Zeitpunkt zu erwerben sind. Zugleich wird die Pflegeausbildung durch individuell ausgestaltete Ausbildungspläne und eine engmaschige Zusammenarbeit zwischen den Trägern der praktischen Ausbildung und den Pflegeschulen individuell ausgestaltet. Von den Auszubildenden wird zudem ein hohes Maß an Selbstständigkeit, Flexibilität und Eigenverantwortung abverlangt. Gleichzeitig werden Auszubildenden eng durch die Pflegeschule und den Praxisanleiter\*innen begleitet und gefördert.

Zugleich wurde auch die Finanzierungssystematik reformiert. Über einen Pflegeausbildungsfonds werden Gelder zu festgelegten Anteilen vom Land M-V, von den Krankenhäusern, der soziale Pflegeversicherung und der private Pflege-Pflichtversicherung sowie von den stationären und ambulante Pflegeeinrichtungen an die Träger der praktischen Ausbildung und den Pflegeschulen in Form eines Ausbildungsbudgets umgelegt. Dieser Prozess ist enorm verwaltungsintensiv für die Beteiligten. Die zuständige Stelle, das Landesamt für Gesundheit und Soziales, nimmt eine wichtige Stellung ein. Auch wenn es nach erheblichen Anlaufschwierigkeiten zunehmend gelingt, gemeinsame Lösungswege zu finden, bestehen noch immer Verzögerungen im Finanzierungsprozess mit enormen Auswirkungen für Pflegeeinrichtungen und Pflegebedürftige zur Refinanzierung der Ausbildungsumlagen.

Das neue Konzept der Pflegeausbildung bindet finanzielle und personelle Ressourcen in allen Bereichen. Es braucht eine solide Finanzierungsbasis und gut ausgebildetes Lehr- und Begleitungspersonal sowie Praxisanleiter\*innen und Praxisbegleiter\*innen. Kooperationspartnerschaften für die Außeneinsätze der Auszubildenden basieren auf einem breit angelegten Netzwerk.

Die erst im September 2021 etablierte Koordinierungsstelle nach § 53 PflBG ist ein Schritt in die richtige Richtung. Zielführend wäre aber eine auf Dauer angelegte Etablierung dieser Koordinierungsstelle, deren Arbeit aktuell bis zum Ende des Jahres 2022 befristet ist. Die Schulen und Träger der praktischen Ausbildung sowie ihre Kooperationspartner benötigen eine zentrale Stelle, die sich einen Überblick verschaffen kann und einen zentralen Ansprechpartner für Fragen rund um die Kooperationen bietet.

Zudem muss in einem Flächenland wie M-V das Augenmerk auch auf die Infrastrukturen im ländlichen Bereich gelegt werden. Auszubildende müssen stellenweise lange und kostenintensive Fahrtwege in Kauf nehmen, um die Pflegeschule oder die Kooperationspartner zu erreichen.

Für ein umfassendes Bild zur generalistischen Ausbildung bedarf es mehr Daten. Zwar ermittelt [Destatis](#) Daten zu den Ausbildungsverhältnissen, doch braucht es weitere Kennzahlen: So ist in M-V nicht transparent dargestellt, welche Pflegeschulen die Spezialisierungen anbieten und wie viele Auszubildenden von ihrem Wahlrecht nach § 59 PflBG Gebrauch machen. Auszubildende, die ihren Schwerpunkt in der Pflege alter Menschen oder der Versorgung von Kindern und Jugendlichen sehen, können wählen, ob sie einen generalistischen Berufsabschluss oder einen gesonderten Abschluss in der Altenpflege oder Kinderkrankenpflege erwerben.

Das Land M-V muss einen Rahmen setzen und sich den ausstehenden Fragestellungen widmen. Folgende offene Handlungsfelder bestehen zudem:

- Fehlende Regelungen/Rahmenbedingungen zu den Ausgleichszahlungen zwischen den Kooperationspartnern,
- fehlende Regelung zur Umsatzsteuerbefreiung auf den entgeltlichen Leistungsaustausch zwischen den Trägern der praktischen Ausbildung und Kooperationspartner bzw. Pflegeschulen,
- verspätete Feststellungen der Finanzierungsbedarfe und damit einhergehende erhebliche zeitliche Verzögerungen bei der Erstellung der Umlage- und Zuweisungsbescheide,
- Zuerkennung von zusätzlichen Zeitkontingenten für die Pflegeschulen, um lernschwächere Pflegeauszubildende, deren Ausbildungsabschluss gefährdet ist, gezielt unterstützen zu können,
- Abbau erhöhter Bürokratie, die durch den sogenannten Wertschöpfungsanteil gem. § 27 Abs. 2 PflBG entsteht.

Die generalistische Pflegeausbildung ist eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe. Es wird das Fachpersonal für die zukünftige pflegerische Versorgung ausgebildet, das M-V in den kommenden Jahren unbedingt benötigen wird. Dieser Herausforderung kann nur begegnet werden, wenn genügend Pflegepersonal ausgebildet wird.

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

Durch die Zusammenführung der bisherigen Ausbildungen der Altenpflege, der Gesundheits- und Krankenpflege sowie der Gesundheits- und Kinderkrankenpflege zu einer generalistischen Ausbildung wird mehr Flexibilität sowie universelle Einsatzmöglichkeit in verschiedenen Pflegebereichen und Einsatzfeldern für die ausgebildeten Fachkräfte und für die Arbeitgeber geschaffen.

Weitere positive Auswirkungen der Pflegeberufereform sollen beispielhaft genannt werden:

- Kostenlose Ausbildung durch Schulgeldfreiheit für Auszubildende,
- Internationale Anschlussfähigkeit und einen europaweit anerkannten Berufsabschluss,
- Wechsel- und Aufstiegsmöglichkeiten und damit verbunden eine bessere Vergütung und Arbeitsbedingungen als Pflegefachkraft,
- Klare Vorgaben zu den Vorbehaltsaufgaben - für den Pflegebereich sind damit erstmals bestimmte berufliche Tätigkeiten vorgesehen, die dem Pflegeberuf nach diesem Gesetz vorbehalten sind, also nur von entsprechend ausgebildetem Personal ausgeführt werden dürfen,
- Förderung der Selbstständigkeit bei einer individuellen Begleitung,

- Schaffung neuer Karrieremöglichkeiten und Aufstiegschancen durch das Pflegestudium, das unmittelbar zur Pflege von Menschen aller Altersstufen auf wissenschaftlicher Grundlage und Methodik befähigen soll,
- Dauerhafte Verankerung der Möglichkeit zur dreijährigen Umschulungsförderung durch die Arbeitsagenturen und Jobcenter,
- Finanzierung via Umlageverfahren über einen Ausbildungsfonds.

Die vielfältigen Chancen und Verbesserungen in der Pflegeausbildung gehen einher mit gesteigener Bürokratie und Verwaltungsarbeiten. Eine Bindung von Personal erfolgt in allen Bereichen bei allen an der Ausbildung Beteiligten. Eine Bindung von Personal erfolgt in jedem Bereich bei allen an der Ausbildung Beteiligten.

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

Beobachtet werden im Zusammenhang mit dem neuen Ausbildungssystem deutlich höhere Verwaltungsarbeiten bei Pflegeschulen und Trägern der praktischen Ausbildung.

Die Gesamtverantwortung für die Ausbildung liegt beim Träger der praktischen Ausbildung. Das Aufgabenspektrum ist umfangreicher geworden. Die individuelle Betreuung und die inhaltliche Ausrichtung über einen Ausbildungsplan sind zeitintensiver und basieren auf

- Einer fortlaufenden und verlässlichen Kommunikation mit allen an der Ausbildung Beteiligten,
- Einem funktionierenden Netzwerk mit regelmäßigen Netzwerktreffen (Netzwerke müssen aufgebaut und intensiviert werden),
- Einer engen Zusammenarbeit, die regelmäßig vertrauensbildende Maßnahmen zwischen den Kooperationspartnern, Auszubildenden und Pflegeschulen bedarf,
- Einer effektiven Organisation auch im Bereich des Vertragsmanagements (Kooperationsvereinbarungen, Ausbildungsverträge).

Neue Anforderungen an die Finanzierungssystematik machen zudem weitere Verwaltungsaufgaben notwendig: z.B. turnusmäßige Meldungen an das LAGuS, Verwaltung der Umlagebescheide und Zuweisungsbescheide, buchhalterische Verwaltung der Aufwendungen und Zuweisungen, usw.

Ausbildungsbetriebe benötigen zusätzliche personelle Kapazitäten für Verwaltungs- und Koordinationsaufgaben.

Das Pflegeberufegesetz regelt für die Altenhilfe erstmalig den Umfang der Einsätze sowie die Anforderung die Praxisanleitung (mindestens 10 Prozent der Stunden je Praxiseinsatz soll gemäß § 18 Absatz 1 PflBG für eine geplante und strukturierte Praxisanleitung aufgewendet werden). Der verstärkte personelle Einsatz wird auch bei den Freistellungen zur Ausbildung sowie den jährlich 24 Stunden verpflichtender Fortbildung mit berufspädagogischem Schwerpunkt sichtbar.

Auch die Lehrkräfte an den Pflegeschulen haben neben der Lehrtätigkeit vermehrt verwaltungstechnische Aufgaben zu erledigen, z.B. regelmäßige Anpassungen des Curriculums, formale Anforderungen bei den Ausbildungsnachweisen und Reflektionsberichte zu den Praxiseinsätzen, etc..

#### **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?**

Für eine umfängliche Einschätzung über den Stand der generalistischen Ausbildung braucht es gesicherte Daten. Eine [offizielle Statistik von Destatis](#) (gem. § 55, PflBG) gibt einen bundesweiten Überblick, wobei bisher lediglich die Daten aus 2020 vorliegen. Danach befanden sich in M-V 1.299 Menschen in der generalistischen Ausbildung (abgebrochene Ausbildungsverhältnisse wurden dabei berücksichtigt). Nach Angaben des Landesamt für Gesundheit und Soziales:

- Für 2020: 1359 Ausbildungsverträge,
- Für 2021: 1551 Ausbildungsverträge,
- Für 2022 werden 1701 neue Ausbildungsverträge prognostiziert.

Interpretationsfähig sind die Daten kaum. Die Ausbildungsjahre 2021 und 2022 wurden noch nicht mit bereinigten Zahlen dargestellt. Zudem kann eine Relation zu den Vorgängerjahren im alten System unter Bezugnahme der Ausbildungsverhältnisse der Altenpflege, der Gesundheits- und Krankenpflege sowie der Gesundheits- und Kinderkrankenpflege nicht hergestellt werden.

Nach Aussagen einiger Pflegeschulen ist ein Anstieg der Ausbildungsverhältnisse zu verzeichnen. Doch zum derzeitigen Zeitpunkt ist für eine Bewertung zum Verhältnis der Ausbildungsverhältnisse und der abgeschlossenen generalistischen Ausbildungen noch Vorsicht geboten. Die ersten Abschlussprüfungen im kommenden Jahr werden zeigen, wie die quantitative und qualitative Ausrichtung der generalistischen Ausbildung im Kontext zur pflegerischen Versorgung in Mecklenburg Vorpommern bewertet werden kann.

Die Statistik von Destatis gibt zwar auch Auskunft über die Verteilung nach Geschlecht (männlich 354, weiblich 945), allerdings bisher nur für das Jahr 2020.

Für einen qualitativen Ausbau des Ausbildungssystems und für die Akquirierung neuer Auszubildender in M-V braucht es auch Kenntnisse über „weiche Faktoren“, beispielsweise über die Motivationsgründe für die Ausbildung oder auch für Ausbildungsabbrüche. Auch sollte die Qualität der Ausbildungsbegleitung evaluiert werden. Für eine umfassende Bewertung wären auch Aussagen zu den Konzepten z.B. zu Teilzeitausbildungen oder Spezialisierungsangeboten der Pflegeschulen hilfreich.

Weiterführenden Datenerhebungen, wie auch im Gesetzentwurf vorgesehen, sind grundsätzlich zu begrüßen. Zu beachten ist dabei, dass der Nutzen unbedingt in einer angemessenen Relation zum Erhebungsaufwand stehen sollte.

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

Da die Stellungnahme vorrangig die Sichtweise der Träger der praktischen Ausbildung aus der Altenhilfe einnimmt, kann hier nur kurz auf den Sachverhalt eingegangen werden.

Die internen Curricula werden durch die Pflegeschulen nach Maßgabe der Rahmenlehrpläne für den theoretischen und praktischen Unterricht der Fachkommission nach § 53 PflBG ausgestaltet. Dabei müssen aber gleiche Standards und Einheitlichkeit der Prüfungsanforderungen im Blick behalten werden. Ein Schwerpunktkatalog einer zentralen Prüfungsaufgabenkommission für den Bildungsgang Pflege soll Prüfungsinhalte präzisieren und den Pflegeschulen an die Hand gegeben werden. Nach den ersten Abschlussprüfungen im kommenden Jahr wird deutlicher werden, inwiefern dieses Instrument für zentrale Prüfungsvorgaben greift. Insbesondere kleinere Pflegeschulen sind darauf angewiesen, Kenntnisse über Prüfungsanforderungen zu erhalten.

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

Wie bereits unter 4. dargestellt, kann der einhergehende qualitative und quantitative (Mehr)Aufwand der Träger der praktischen Ausbildung und der Pflegeschulen nur mit Personalaufbau kompensiert werden. Größere Pflegeeinrichtungen reagieren auf die veränderten Anforderungen mit einer neuen bzw. angepassten Stelle einer Ausbildungscoordination.

Nicht nur die gesetzlich vorgesehenen Weiterbildungen, sondern insbesondere auch darüber hinaus gehende Fortbildungsveranstaltungen zum Ausbau pädagogischer und didaktischer Fähigkeiten der Praxisanleiter\*innen und Praxisbegleiter\*innen können helfen, qualitative Ausbildungsstandards sicherzustellen und die Kommunikationsbeziehungen zielführend zu gestalten.

Auch in der Förderung von Ausbildungsverbänden und Netzwerken von Kooperationspartnerschaften liegt Optimierungspotenzial für die generalistische Ausbildung. Derzeit wird im Übrigen die Förderung von Ausbildungsverbänden als eine elementare Aufgabe durch die befristet eingerichtete Koordinierungsstelle geleistet.

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

Da die Stellungnahme vorrangig die Sichtweise der Träger der praktischen Ausbildung aus der Altenhilfe einnimmt, kann hier nur kurz auf den Sachverhalt eingegangen werden.

Gemäß § 9 Abs. 1 Nr. 2 PflBG müssen fachlich und pädagogisch qualifizierte Lehrkräfte eine entsprechende, insbesondere pflegepädagogischer, abgeschlossener Hochschulausbildung auf Master- oder vergleichbarem Niveau für die Durchführung des theoretischen Unterrichts sowie eine entsprechende, insbesondere pflegepädagogische Hochschulausbildung, nachweisen.

Diese Anforderungen erfüllen zwar einen hohen qualitativen Standard. An den Pflegeschulen können sie aber durchaus zu Personalverknappung bei den Lehrkräften führen. Dem könnte entgegen gewirkt werden, wenn die Zugangsbedingungen zum Qualifikationserwerb niedrigschwelliger und familienfreundlicher angeboten werden, z.B.:

- Angebot als berufsbegleitendes Studium,
- Flächendeckende Studiengänge und Ermöglichung einer digitalen Teilnahme,
- Finanzielle Förderung während des Studiums,
- Unterstützung der Arbeitgeber z.B. finanzielle Kompensation für Freistellungen.

## **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?**

Wie bereits in der Beantwortung zu Frage 2 dargestellt, liegen hierzu keine zugänglichen Daten vor.

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

Hierzu liegen keine Informationen vor.

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

Wie bei der Beantwortung der vorherigen Fragen aufgezeigt, ist die engmaschige Begleitung der Auszubildenden sehr personal- und zeitintensiv. Der Fokus liegt dabei auf dem Austausch der Kooperationspartner untereinander sowie mit den Pflegeschulen. Eine zielgerichtete und didaktisch geschulte Kommunikation ist für eine erfolgreiche Ausbildung elementar. Gerade in den Hochphasen der Pandemie hat sich gezeigt, wie wichtig der regelmäßige Austausch ist und dass Auszubildende eine feste Bezugsperson benötigen. Dieses Element der generalistischen Ausbildung stellt in dieser Intensität ein Novum dar. So ist es verständlich, dass es noch eine gewisse Zeit dauern wird, bis diese neue Ausrichtung von allen an der Ausbildung Beteiligten mit einer Selbstverständlichkeit gelebt werden kann.

Unterstützungsbedarf besteht wie bereits in Punkt 2 ausgeführt in personeller und finanzieller Hinsicht.

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

Wie insbesondere in Frage 4 dargestellt bedarf es eines erheblichen personellen Mehraufwands. Zudem hängen die Voraussetzungen für eine erfolgreiche Ausbildung zum einen von den Rahmenbedingungen auf Landesebene ab. Wenn das Bundesland wesentliche Hürden minimieren oder gar beseitigen kann, sind bereits die ersten Faktoren für einen erfolgreichen Start gegeben. Zum anderen hängt eine qualitative Ausbildung auch von den Strukturen und Prozessen der Pflegeeinrichtungen vor Ort ab, z.B. wirtschaftliche Größe und Netzwerk, und letztendlich von der konzeptionellen Ausgestaltung.

Ambulante und stationäre Pflegeeinrichtungen sind in dem Flächenland M-V unterschiedlich aufgestellt. Umso wichtiger ist es, dass landeseinheitliche Rahmenbedingungen und Fördermöglichkeiten, jeder Einrichtung ermöglichen, auszubilden.

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

Es sollten alle Maßnahmen ergriffen werden, damit sich Menschen aller Altersgruppen für den Beruf begeistern können. Dazu zählen breit angelegte, zielgruppenspezifische Informations- und Werbekampagnen und niedrighschwellige Zugänge zu Messen. Die Ausbildung darf für Auszubildende nicht zur Armutsfalle werden. Durch gesetzliche Vorgaben erhalten Azubis zwar eine angemessene Ausbildungsvergütung, doch lange und kostenintensive Fahrtwege oder Lernmaterialien können und sollten damit nicht kompensiert werden. Auszubildende benötigen Förderungen.

Auch Ausbildungsbetriebe müssen verstärkt motiviert werden, Ausbildungsplätze bereit zu stellen oder diese zu erhöhen. Dies ist möglich durch eine bereits ausgeführte Verbesserung der Rahmenbedingungen. Die Bürokratiearme Umsatzsteuerbefreiung und die Fortführung der Koordinierungsstelle nach dem PflIBG über den 31.12.2022 hinaus, sollen hier exemplarisch genannt werden.

#### 14. Wie bewerten Sie die Einführung der Pflegestudiengänge?

Die Einführung der akademischen Pflegeausbildung bietet unbestritten Vorteile und stellt eine Bereicherung für die pflegerische Versorgung dar. Dabei ist beispielhaft aufzuführen:

- Aufwertung des Pflegeberufes,
- Beitrag Pflegewissenschaftlicher Expertisen für neue Konzepte und innovative Modellprojekte für die pflegerische Versorgung in einem Flächenland,
- Entwicklung eines übergeordneten Versorgungsmanagements,
- Wissenschaftliche Begleitung bei der Umsetzung der generalistischen Ausbildung.

In M-V hat sich der Pflegestudiengang noch nicht etabliert. Festzustellen ist, dass noch ein großer Informations- und Regelungsbedarf zu vielen Fragen besteht:

- Zum Unterschied, wann Pflegeschüler oder Pflegestudierende einzusetzen sind,
- Zum Abschluss und zukünftigen Berufsbild,
- Zur Finanzierung der Praktikaeinsätze, z.B. der Praxisanleitung,
- Zum Vergütungsstatus in der Zeit der Praktika.

Um mehr Menschen für die akademische Pflegeausbildung gewinnen zu können, sollten neben dem Standort der Hochschule Neubrandenburg auch weitere Standorte motiviert und gefördert werden, diesen Studiengang anzubieten. Zudem würde eine gezielte Informationskampagne durch das Ministerium für Bildung und Kindertagesstätten des Landes M-V für eine größere Anerkennung der akademischen Pflegeausbildung sorgen.

Freundliche Grüße



Lydia Ahlig  
Referentin Altenhilfe und Pflege