

## **Stellungnahme**

zum

Referentenentwurf des Bundesministeriums für Gesundheit und des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Bearbeitungsstand: 26.11.2015)

**Entwurf eines Gesetzes zur Reform der Pflegeberufe (Pflegeberufereformgesetz – PflBRefG).**

---

### **I. Einführung**

Mit dem vorliegenden Referentenentwurf eines „Gesetzes zur Reform der Pflegeberufe“ plant die Bundesregierung, die bisherigen drei Ausbildungen in der Altenpflege, der Gesundheits- und Krankenpflege und der Gesundheits- und Kinderkrankenpflege zu reformieren und zu einem einheitlichen Berufsbild zusammenzuführen. Die neue generalistische Ausbildung soll auf den universellen Einsatz in allen allgemeinen Arbeitsfeldern der Pflege vorbereiten, den Wechsel zwischen den einzelnen Pflegebereichen erleichtern und zusätzliche Einsatz und Aufstiegsmöglichkeiten ermöglichen. Insgesamt soll die Attraktivität des Pflegeberufes erhöht werden. Vorgesehen ist u.a.:

- Zusammenführung der Alten-, Kranken- und Kinderkrankenpflege zu einer generalistischen dreijährigen Berufsausbildung zur „Pflegefachfrau“ bzw. zum „Pflegefachmann“ mit einheitlichem Berufsabschluss.



- Einheitliche Finanzierung der Ausbildungskosten durch einen jeweils auf Landesebene eingerichteten und verwalteten Ausgleichsfonds, in den Krankenhäuser, Pflegeeinrichtungen und –dienste, Länder und die Soziale Pflegeversicherung einzahlen.
- Abschaffung des von den Auszubildenden teilweise zu zahlenden Schulgeldes und Einführung einer „angemessenen“ Ausbildungsvergütung.
- Einführung eines gestuften Fort- und Weiterbildungssystem zur Erhöhung der Durchlässigkeit zwischen den einzelnen Qualifikationsstufen in der Pflege.
- Einrichtung einer Fachkommission zur Erarbeitung eines Rahmenlehrplans und eines Rahmenausbildungsplans für die integrierte Pflegeausbildung.
- Einführung eines Pflegestudiums, das drei Jahre dauern und auch zur unmittelbaren Pflege qualifizieren soll.
- Ermächtigung des Bundesministeriums für Gesundheit und des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, per Rechtsverordnung eine Ausbildungs- und Prüfungsverordnung zu erlassen.

Die vorgesehenen Maßnahmen für eine generalistische Pflegeausbildung und eine hochschulische Pflegeausbildung dienen auch der Umsetzung der Richtlinie 2005/36/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 7. September 2005 über die Anerkennung von Berufsqualifikationen und der Änderungen durch die Richtlinie 2013/55/EU des Europäischen Parlaments und des Rates vom 20. November 2013 zur Änderung der Richtlinie 2005/36/EG über die Anerkennung von Berufsqualifikationen.

In Folge der Generalistik erhöhen sich die Ausbildungskosten in der Altenpflege und der Krankenpflege um 322 Mio. € pro Jahr. Die Regelungen des Pflegeberufereformgesetzes sollen zum 1. Januar 2018 in Kraft treten.

## **II. Bewertung**

Der SoVD teilt die vom Gesetzgeber mit dem Pflegeberufereformgesetz verbundenen Ziele grundsätzlich, die Attraktivität des Berufsfeldes Pflege zu erhöhen, die Durchlässigkeit zwischen den Qualifikationsstufen zu verbessern und die Akademisierung des Berufsfeldes voranzutreiben.

### **• Finanzierung über Fonds und Umlageverfahren**

Die vorgesehene Finanzierung der Ausbildung mittels eines auf Landesebene angesiedelten und verwalteten Fonds, in den die Einrichtungen und Dienste im Umlageverfahren einzahlen, wird vom SoVD grundsätzlich begrüßt. Auf diese Weise kann sichergestellt werden, dass ausbildende Betriebe keine Wettbewerbsnachteile gegenüber nicht ausbildenden Betrieben haben. Grundsätzlich muss aber sichergestellt sein, dass auch die Private Krankenversicherung an der Finanzierung des Fonds beteiligt wird.

### **• Abschaffung des Schulgeldes**

Der SoVD begrüßt ganz ausdrücklich, dass künftig das Schulgeld in der Altenpflegeausbildung entfallen wird, was derzeit von den Auszubildenden noch in

einigen Bundesländern gezahlt werden muss. Insbesondere angesichts des sich zukünftig verschärfenden Wettbewerbs zwischen den ausbildenden Branchen um Schulabgängerinnen und Schulabgänger ist dieser Schritt überfällig.

- **Einheitliche Ausbildungsinhalte**

Vor dem Hintergrund, dass die Anforderungen in der Krankenpflege und in der Altenpflege durch die demografische Entwicklung sich zunehmend überschneiden, weil Menschen mit Pflegebedarf oft eine oder mehrere chronische Erkrankungen haben und unter den Patientinnen und Patienten in Krankenhäusern die Zahl demenziell erkrankter Menschen steigt, begrüßt der SoVD eine Vereinheitlichung von Ausbildungsinhalten. Allerdings muss sichergestellt werden, dass die notwendigen Spezialkenntnisse und -fähigkeiten auch im generalistischen System ausreichend tief vermittelt werden. Zur abschließenden Bewertung der während der generalistischen Ausbildung vermittelten Inhalte bleibt die Ausbildungs- und Prüfungsverordnung abzuwarten, die das Bundesministerium für Gesundheit und das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend mit Zustimmung des Bundesrates durch Rechtsverordnung regelt.

- **Delegation ärztlicher Leistungen**

Der SoVD begrüßt, dass ein Ziel der Ausbildung zur Pflegefachfrau beziehungsweise zum Pflegefachmann die eigenständige Durchführung ärztlich angeordneter Maßnahmen insbesondere in den Bereichen der medizinischen Diagnostik, Therapie oder Rehabilitation sein soll (§ 5 Abs. 3 Nr. 2 RefE). Delegation (und Substitution) ärztlicher Leistungen auf und durch Pflegekräfte können die Attraktivität des Berufsfeldes steigern und die Sicherstellung der medizinischen Versorgung zum Beispiel in strukturschwachen Gebieten erleichtern.

- **Akademisierung in der Pflege/Aufstiegs- und Karrierechancen**

Der SoVD begrüßt die Bemühungen, die Durchlässigkeit sowohl zwischen den Arbeitsfeldern als auch zwischen einzelnen Qualifikationsstufen in der Pflege (z.B. Hilfskraft, Pflegekraft, akad. Pflegekraft) zu erhöhen. Die damit verbundenen besseren Wechsellmöglichkeiten sowie Aufstiegs- und Karrierechancen werden die Attraktivität des Berufsfeldes erhöhen.

### **III. Schlussbemerkung:**

In nahezu allen Pflegeberufen – und ganz besonders in der Altenpflege – gibt es bereits heute einen erheblichen Personalmangel, der sich in Zukunft weiter verschärfen wird. Das Statistische Bundesamt prognostiziert für das Jahr 2025 einen Mangel von 152.000 Pflegekräften. Die Sicherstellung würdevoller Pflege für eine wachsende Zahl pflegebedürftiger Menschen bei zugleich abnehmendem Familienpflegepotenzial stellt eine der zentralen Herausforderungen für unsere Gesellschaft dar. Zur Bewältigung des Fachkräftemangels müssen Maßnahmen auf verschiedenen Ebenen ergriffen werden.

Neben einer stärker generalistisch ausgerichteten Ausbildung mit verbesserter Durchlässigkeit und besseren Karrierechancen wird die Attraktivität des Berufsfeldes Pflege ganz wesentlich vom Arbeitsumfeld und der Entlohnung bestimmt. Pflegekräfte wünschen sich vor allem „Mehr Hände in der Schicht“ und „Mehr Zeit für die Pflege“.

Notwendig ist eine „gesunde“ Organisation und Gestaltung des Arbeitsumfeldes. Hierzu zählen ein transparenter Führungs-, Informations- und Kommunikationsstil mit klaren Arbeitsanweisungen ebenso, wie geregelte Pausenzeiten sowie ein betriebliches Gesundheitsmanagement und – nicht zuletzt – verlässliche und zumutbare Schicht und Urlaubspläne. Schließlich gehört auch eine der wichtigen und qualifizierten Arbeit angemessene Entlohnung von Pflegekräften dazu, für die auch Arbeitgeber in der Verantwortung stehen.

Vor diesem Hintergrund sieht der SoVD die teilweise von Arbeitgebern in der Altenpflege geäußerte Befürchtung kritisch, eine generalisierte Ausbildung würde zu verstärkter Abwanderung von Pflegekräften in die attraktiveren Arbeitsumfelder der Krankenhäuser führen. Anstatt Pflegekräfte durch ein Festhalten am Status Quo mittels rechtlicher Grenzen in der Altenpflege zu halten, ist es Aufgabe der Arbeitgeber, die Arbeitsbedingungen in der Altenpflege so attraktiv zu gestalten, dass sich mehr Pflegekräfte für eine Arbeit in der Altenpflege entscheiden.

Berlin, den 8. Dezember 2015

**DER BUNDESVORSTAND**

Abteilung Sozialpolitik