

# Was jetzt zu tun ist

Da kommt eine Menge auf die Branche zu: Ab Januar 2020 soll das neue Pflegeberufegesetz in Kraft treten. Was ändert sich mit dieser Pflegeberufereform für Träger, Einrichtungen und Pflegeschulen? Eine Übersicht mit Handlungsempfehlungen.

Text: Uwe Machleit

**S**eit 30 Jahren verfolge ich als Bildungsverantwortlicher unserer evangelischen Stiftung für Pflege- und Gesundheitsberufe die 40-jährige Diskussion und das Ringen, den deutschen Sonderweg von drei Pflegeausbildungen zu verlassen – hin zu einem Pflegeberuf mit generalistischer Ausbildung zur/zum Pflegefachfrau/Pflegefach-

mann. Am 1. Januar 2020 wird das neue Pflegeberufegesetz spät, aber hoffentlich nicht zu spät, an den Start gehen. Zu lang haben wir auf eine zeitgemäße Pflegeausbildung warten müssen, welche die pflegerisch-medizinische Versorgungslandschaft und die Auflösung der traditionellen Schranken zwischen Alten- und Krankenpflege sachgerecht abbildet.

Das Pflegeberufegesetz, gedacht als logische Weiterentwicklung des Bundesaltenpflegegesetzes, auf Grundlage des Bundesverfassungsgerichtsurteils von 2002 (als eigenständiger Heilberuf) und auf Grundlage der Novellierung des Krankenpflegegesetzes von 2003 und daran anschließender zahlreicher Modellversuche, schafft somit ei-

nen neuen Heilberuf mit der Möglichkeit von Vorbehaltsaufgaben und einer EU-weiten Anerkennung.

Somit entsteht 2020 kein Ausbildungs-Update bestehender Pflegeausbildungen, sondern ein neuer generalistischer Pflegeberufe-„Kompromiss“. Dieser Kompromiss (siehe **Abbildung auf Seite XX**) ist das Ergebnis heftiger politischer, fachpolitischer und fachlicher Auseinandersetzungen und Diskussionen der vielfältigen Akteure in Pflegeschulen, Einrichtungen und Trägern der Altenhilfe und Krankenhäusern und den verantwortlichen Fachpolitikern in den letzten drei Jahren. Meiner Ansicht nach ist es ein Kompromiss, der die Pflegeberufe trotzdem weiterbringen wird.

#### Was ändert sich für die Einrichtungen, Träger und Pflegeschulen?

- o **Einheitlicher Lehrplan:** Für die zweijährige gemeinsame generalistische Ausbildung und für die Spezialisierung im dritten Ausbildungsjahr wird ein einheitlicher Lehrplan/Curriculum für theoretische und praktische Ausbildungsinhalte entwickelt. Die in den bisherigen Pflegeausbildungen bekannten Lernfelder werden durch spiralcurricular ausgerichtete Kompetenzen/Profilen für die drei Ausbildungsjahre abgeklärt. Dies geschieht durch das Bundesinstitut für berufliche Bildung (BIBB) und die durch Fachleute zusammengesetzte Fachkommission ([www.pflegeausbildung.net](http://www.pflegeausbildung.net)).
- o **Ausbildungsverantwortung:** Der Träger der praktischen Ausbildung trägt die Verantwortung für die praktische Ausbildung. Dies umfasst die Schließung mit Erstellung des Ausbildungsvertrages, die Zahlung der Ausbildungsvergütung (refinanziert über Landes-Fonds), die Erstellung eines verbindlichen Ausbildungsplanes in Abstimmung mit der Pflegeschule, die Sicherstellung aller Praxiseinsätze (auch Fremdeinsätze) und die Sicherstellung von ca. 250 Stunden (mindestens 10 Prozent der Ausbildungszeit an jedem Praxisort) Praxisanleitung zwingend in drei Ausbildungsjahren. Die Praxisanleiterweiterbildung

wird ab 1. Januar 2020 auf 300 Stunden angehoben. Jährlich müssen Praxisanleiter 24 Fortbildungsstunden absolvieren. Die Kosten der Praxisanleitung werden über den Landesausbildungsfonds voll refinanziert. Praxisanleitung ist zukünftig refinanzierte Arbeitszeit! Praxisanleiter/innen, die vor dem 1. Januar 2020 tätig sind, haben Bestandsschutz. Zudem stellt der Praxisträger seinen Auszubildenden die Lehr- und Lernmittel den Auszubildenden kostenfrei zur Verfügung. Die Auszubildenden sind für Schulbesuche und Prüfungen im Rahmen der Ausbildungs- und Kursplanung der Pflegeschulen freizustellen. Die praktische Ausbildung beginnt beim Anstellungsträger, nach einem ersten Theorieblock in der Pflegeschule, mit einem Orientierungseinsatz von 400 Stunden. In der zweiten Ausbildungshälfte sollen explizit Nachtwochen im Umfang von 80 bis höchstens 120 Stunden unter Aufsicht einer Pflegefachkraft abgeleistet werden.

- o **Die Pflegeschulen:** Die Pflegeschulen tragen die Gesamtverantwortung für die Koordination des theoretischen

heft“) und durch Praxisaufgaben, ob die praktische Ausbildung gemäß des Ausbildungsplans der Einrichtung durchgeführt worden ist. Die Pflegeschule ist zudem während der Praxisblöcke ständiger Ansprechpartner für die Auszubildenden im Rahmen ihrer Gesamtverantwortung.

Das Pflegeberufegesetz weist explizit darauf hin, dass Aufgaben und Tätigkeiten von Auszubildenden in der Pflege dem Ausbildungszweck und dem Ausbildungsstand physisch und psychisch entsprechen müssen. Die sich spiralcurricular entwickelnden Kompetenzprofile der Zwischenprüfung nach zwei Jahren und der Abschlussprüfung geben dazu den nötigen Hinweis und Rahmen für Praxisträger und Pflegeschulen.

Eine in jedem Bundesland neu einzurichtende ehrenamtliche Ombudsstelle (§ 7 Pflegeberufegesetz) soll Probleme von Auszubildenden mit Überforderungen und „Fehlausbildungen“ in Theorie und Praxis bearbeiten. Diese Ombudsstelle kann von Auszubildenden, der Praxis und der Pflegeschule bei Konflikten und Problemen vermittelnd eingeschaltet werden.

## Praxisanleitung ist zukünftig refinanzierte Arbeitszeit. Die Kosten werden über den Landesausbildungsfonds bezahlt

Unterrichts mit der praktischen Ausbildung beim Praxisträger. Jede Pflegeschule ist verpflichtet, ein schulinternes Curriculum auf der Grundlage des von der Fachkommission bis Sommer 2019 entwickelten Rahmenlehrplans und der verbindlichen Ausbildungs- und Prüfungsordnung zu entwickeln. Die Pflegeschulen prüfen, ob der Ausbildungsplan der Praxis (Pflegeheim, ambulanter Pflegedienst, Krankenhaus) den Anforderungen des jeweiligen schulinternen Curriculums entspricht. Sie unterstützen die praktische Ausbildung durch regelmäßige Praxisbegleitungen und prüfen ferner anhand des Ausbildungsnachweises („Berichts-

- o **Rotation der Auszubildenden:** Die neue Ausbildung ermöglicht allen Auszubildenden einen Zugang zu allen Tätigkeitsfeldern von Pflege: der Alten-, Kranken- und Kinderkrankenpflege. Dies kann einerseits als Attraktivitätssteigerung für Pflege und insbesondere für die Altenpflege gesehen werden, weil alle Facetten generationsübergreifend vermittelt werden. Andererseits wird die geringe Berufsfertigkeit einer generalistischen Pflegeausbildung nach drei Jahren im Vergleich zu den bisher drei spezialisierten Ausbildungen kritisch gesehen.

#### Eine Chance für die Altenpflege?

2015 befanden sich 61 422 Azubis in einer Altenpflegeausbildung, 70 763 Azubis in einer Krankenpflege- und 8 641 Azubis in einer Kinderkrankenpflegeausbildung. Es ist durch Maßnahmen der Konzentrierten Aktion Pflege der Bundesregierung geplant, die Anzahl auf 150 000 Azubis für den neuen Pflegeberuf zu steigern. Diese Anzahl an Pflege-Azubis durchlaufen dann in den ersten beiden Ausbildungsjahren Einrichtungen der stationären Akutpflege/Krankenhaus (400 Stunden), der allgemeinen Langzeitpflege/Altenpflegeeinrichtungen (400 Stunden), der allgemeinen ambulanten Akut- und Langzeitpflege/ambulante Pflegedienste (400 Stunden) und Einrichtungen der pädiatrischen und psychiatrischen Versorgung (jeweils 120 Stunden). Der „Flaschenhals“ von nur 191 pädiatrischen Versorgungseinrichtungen (ggf. Kinderkliniken) wird für diesen Pflichteinsatz kreative Lösungen erfordern.

Ist dies eine gute Chance, fast 80 000 Azubis für die stationäre Altenpflege in den ersten beiden Ausbildungsjahren zu begeistern? Bei guter praktischer Anleitung vielleicht für einen Vertiefungseinsatz im Rahmen der generalistischen Ausbildung im 3. Ausbildungsjahr!

Mit Abschluss des Ausbildungsvertrages beim Ausbildungsbetrieb kann sich der Vertiefungseinsatz bei dem Anstel-

lungsträger im dritten Jahr als Folge ergeben.

Die Auszubildenden können frühestens sechs, spätestens vier Monate vor Beginn des 3. Ausbildungsjahres über ihren Vertiefungseinsatz (400 Stunden) frei entscheiden und ggf. ihren bisherigen Ausbildungsträger verlassen. Diese Entscheidung kann auch durch das Ergebnis der Zwischenprüfung am Ende des 2. Ausbildungsjahres mit beeinflusst werden. Das Ergebnis dieser Zwischenprüfung hat keinen Einfluss auf den weiteren Ausbildungsverlauf im 3. Jahr bzw. keinen Einfluss auf die Zulassung zur Abschlussprüfung. Ggf. können die Bundesländer diese Prüfung im Rahmen länderspezifischer Helfer- und Assistenzausbildungen berücksichtigen.

Im 3. Ausbildungsjahr kann die generalistische Pflegeausbildung mit dem Schwerpunkt gemäß Vertiefungseinsatz zum bzw. zur Pflegefachmann/frau fortgesetzt werden. Als Ergebnis der heftigen politischen und fachlichen Kontroversen sind modellartig bis 2026 noch weiterhin die Abschlüsse Altenpfleger/in, Gesundheits- und Krankenpfleger/in und Kinderkrankenpfleger/in möglich – die Ergebnisse einer begleitenden Evaluation werden als Entscheidungshilfe für die Gestaltung der Regelungen ab 2026 sein.

Dabei fällt das Kompetenzprofil Altenpfleger/in im Vergleich zum Abschluss Pflegefachmann/frau aus mei-

ner Sicht deutlich abgesenkt und höchst problematisch im Vergleich zum Abschluss Pflegefachmann/frau ab. Die Kompetenzen für die staatliche Prüfung nach § 28 zum/zur Altenpfleger/in werden in Anlage 4 unter Satz Punkt I, Nr. 1 beispielhaft wie folgt bezeichnet:

- „Die Absolventinnen und Absolventen
- verfügen über ein ausreichendes Verständnis von spezifischen Theorien und Modellen zur Pflegeprozessplanung und -dokumentation und berücksichtigen diese bei der Steuerung und Gestaltung von Pflegeprozessen bei alten Menschen.
- übernehmen Verantwortung für die Organisation, Steuerung und Gestaltung des Pflegeprozesses bei alten Menschen,
- nutzen angemessene Messverfahren bei alten Menschen und beschreiben den Pflegebedarf unter Hinzuziehung von Pflege Diagnosen.“

Die Kompetenzen für die Prüfung nach § 9 zum/zur Pflegefachmann/frau werden jedoch in der entsprechenden Anlage 2 der Ausbildungs- und Prüfungsverordnung z. B. anders bezeichnet:

- „verfügen über ein breites Verständnis von spezifischen Theorien und modellen Pflegeprozessplanung und nutzen diese zur Steuerung und Gestaltung von Pflegeprozessen bei Menschen aller Altersstufen.

## HANDLUNGSEMPFEHLUNG AUS SICHT DES DEVAP

Der Bundesrat hat am 21. September 2018 sowohl der Ausbildungs- und Prüfungsordnung als auch der Finanzierungsverordnung zugestimmt, sodass der Weg für die Umsetzung des Pflegeberufegesetzes jetzt frei ist. Zu tun ist jetzt:

- Kooperationsgespräche mit Schulträgern und Praxispartnern forcieren und Ausbildungsverbünde bilden!
- Informationen über Fachtage und Handreichungen der Trägerspitzenverbände beschaffen
- Kontaktaufnahme und Beratung durch das Beratungsteam des BAFZA, die vor Ort Krankenhäuser, Pflegeeinrichtungen und Pflegeschulen beraten ([www.pflegeausbildung.net](http://www.pflegeausbildung.net))  
Soziale Berufe kann nicht jeder. [www.klischee-frei.de](http://www.klischee-frei.de)

- Erarbeitung einer praktischen Umsetzungshilfe für Einrichtungen und Schulen seitens des DEVAP und einer Handlungsempfehlung zum diakonischen Profil in der Ausbildung seitens des Diakonie Bundesverbandes
- Workshops Theorie-Praxis zur Lernortkooperation durchführen und vertrauensvolle Ausbildungsverbünde aufbauen und verbindliche Absprachen über Theorie- und Praxiscurricula
- eigene politische Kontakte nutzen zur Problematisierung und Sensibilisierung für eine Aufschubfinanzierung für Einrichtungen und Pflegeschulen
- neue digitale Tools/Social Media zur Eigeninformation nutzen, sowie für Recruiting und Information der Öffentlichkeit (auch seiner eigenen „Kunden“)

- o übernehmen Verantwortung für die Organisation, Steuerung und Gestaltung des Pflegeprozesses bei alten Menschen,
- o nutzen allgemeine und spezifische Assessmentverfahren bei Menschen aller Altersstufen und beschreiben den Pflegebedarf unter Verwendung von pflegediagnostischen Begriffen.“

Dieser beispielhaft dargestellte Abfall im Kompetenzprofil Altenpfleger/in gibt dem Wort „Pflegerberufegesetz“ recht, denn so entstehen unterschiedliche Abschlüsse!

- o **Verträge:** Der Träger der praktischen Ausbildung schließt einen Ausbildungsvertrag mit „seinem“ Auszubildenden ab. Die praktische Ausbildung beginnt bei diesem Träger, nach einem ersten Theorieblock in der Pflegeschule, in einem Umfang von 400 Stunden. Die Pflegeschule kann ihrerseits Schulplatzverträge mit den Auszubildenden abschließen. Wie in der bisherigen Bundesaltenpflegeausbildung schließen Praxisträger und Pflegeschule einen Kooperationsvertrag. In diesem Kooperationsvertrag kann u. a. auch vereinbart werden, ob die Pflegeschule die Pflichteinsätze bei externen Trägern für den Anstellungsträger organisieren soll. Denkbar sind hierbei auch Verträge zwischen Praxisträgern über die gegenseitige „Verleihung bzw. Rotation“ ihrer Azubis. Entsprechende Musterverträge sollen Trägern und Schulen im Rahmen der Ausbildungsinitiative Pflegeausbildung durch das Bundesamt für Zivilgesellschaftliche Aufgaben (BAFZA) zur Verfügung gestellt werden.

- o **Finanzierung der Ausbildung:** Das Pflegeberufegesetz wird durch eine eigene Finanzierungsverordnung (PflAFinV) flankiert, welche die im Pflegeberufegesetz definierten „Finanzierungsquellen“ für die praktische Umsetzung zur Finanzierung der Pflegeschulen und der Ausbildungskosten der Praxisträger konkretisiert. Jedes Bundesland wird eine eigene fondsverwaltende Stelle einrichten, die ab Ende des dritten Quartals 2019 die Direkt-

zahlung des jeweiligen Bundeslandes, einen Direktzuschuss aus der sozialen Pflegeversicherung (auch der privaten Pflegeversicherung), den errechneten Krankenhausausbildungszuschlag und eines hausindividuellen Ausbildungszuschlages bzw. Punktwertezuschlag für die stationäre und ambulante Pflege zur Finanzierung einer Schul- und Trägerpauschale „einsammeln“ wird. Wo und in welcher Rechtsform diese fondsverwaltende Stelle eingerichtet wird, obliegt dem jeweiligen Bundesland. Die Größe des jeweiligen Ausbildungsfonds wird einerseits

zung der fondsverwaltenden Stelle zusätzlich berücksichtigen.

Bedauerlich ist an diesen vier Finanzierungssträngen, dass Heimbewohner und ambulant Gepflegte den Ausbildungszuschlag tragen müssen, der dann den Pflegesatz erhöht. Im Gegensatz zum Krankenhausbereich werden hier die zusätzlichen Kosten für die Ausbildung nämlich nicht refinanziert.

Positiv ist hervorzuheben, dass jeder Ausbildungsplatz auch zu einem vollfinanzierten Schulplatz führt. Schulgeldzahlungen, wie bisher noch in einigen

## Bis 2026 sind modellhaft die Abschlüsse Altenpfleger/in, Gesundheits- und Krankenpfleger/in und Kinderkrankenpfleger/in weiterhin möglich

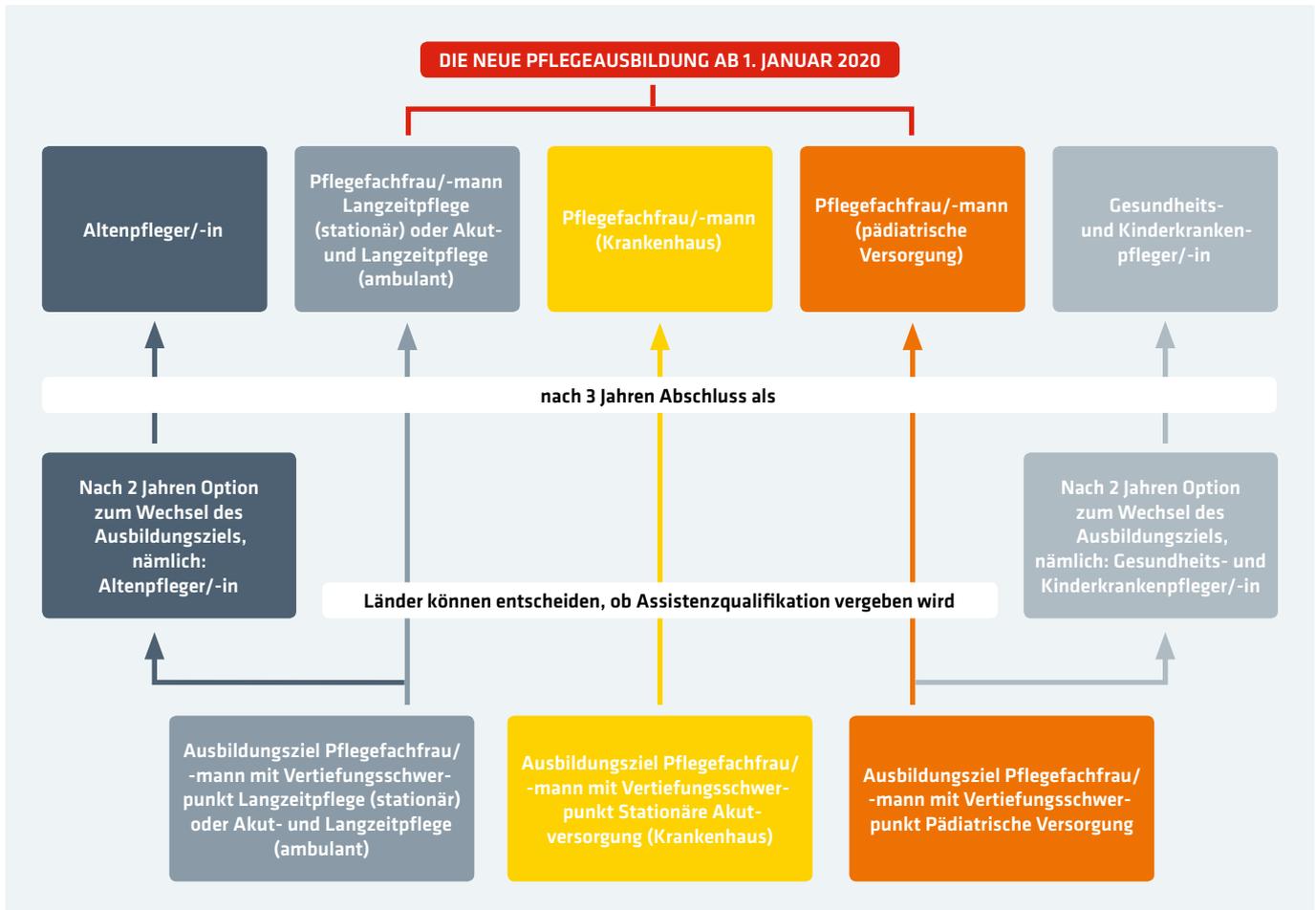
bestimmt durch die Anzahl der von den Einrichtungen gemeldeten Auszubildenden und den damit verbundenen Ausbildungsmehrvergütungen und Kosten der Praxisanleitung. Andererseits melden die Pflegeschulen ihre voraussichtlichen Schulplätze zur Finanzierung der theoretischen Kosten und der Praxisbegleitung. Der Fonds kann 3 Prozent Liquiditätsreserve und 0,6 Prozent Verwaltungskostenpauschale zur Finanzie-

Bundesländern üblich, entfallen und entlasten die Azubis ab 1. Januar 2020.

Die Notwendigkeit einer von allen Verbänden geforderten Anschubfinanzierung für Pflegeschulen und Praxisträger, u.a. für die Entwicklung eines Schulcurriculums, praktischer Ausbildungspläne etc., wird von der Bundespolitik zwar wahrgenommen, jedoch den jeweiligen Bundesländern als Aufgabe weitergereicht. Dies gilt auch für die Investitionskosten zum Um- und

bu

Foto: xxx



2020 beginnt kein Ausbildungs-Update der bestehenden Pflegeausbildungen, sondern ein neuer generalistischer Pflegeberufe-„Kompromiss“.

Neubau von Pflegeschulen und für die Mietkosten von Pflegeschulen.

Was bedeutet das nun für die Einrichtungen und die Kooperation mit Pflegeschulen? Nicht bis zum 1. Januar 2020 abwarten, sondern heute – besser gestern schon – Umsetzungsstrategien und Träger- und Pflegeschulkooperationen entwickeln und starten, gemeinsam Lernortkooperationen und Ausbildungsverbünde zu implementieren und die Vielfalt attraktiver und unterschiedlicher Lernorte für diese neue Ausbildung proaktiv zu nutzen.

- o **Praxiseinrichtungen und Pflegeschulen:** Die Praxiseinrichtungen und Schulen sollen sich zunächst im Rahmen einer Analyse über ihrer bisherigen Lernortkooperation bestehender Pflegeausbildungen klar werden über die Anzahl und Art ihrer bisherigen Kooperationspartner, evtl. benötigter neuer Partner (z. B. Pädiatrie, pädiatri-

sche Versorgungsfelder) ab dem 1. Januar 2020 klar werden. Zudem muss ein Bewusstsein über das Ausmaß der Diffusion der Ausbildungsverantwortung entstehen: Wo findet gute oder schlechte theoretische und praktische Ausbildung statt? Die Beantwortung dieser Frage kann zum Beenden bestehender Kooperationsroutinen, zum Aufbau neuer Lernortkooperationen, sogar auch über Trägergrenzen hinweg zur Gründung neuer Ausbildungsverbünde führen.

Die Einrichtungen/Dienste und Schulen analysieren dann – ggf. auch gemeinsam möglich – den Bedarf an Auszubildenden und Schülern ab Januar 2020. Hierbei spielen personenbeschaffungs- und Pflegesatz-/Punktwertkriterien auf Trägerseite und Klassenstärken, Angebote eines oder mehrerer Pflegeabschlüsse auf Schulseite anbieten zu wollen oder

zu können, Bedarf an Räumen und Gebäuden und der Mangel an Lehrkräften eine große Rolle.

Die Bildungshintergründe, die Mobilität und die Passgenauigkeit der Bewerber/innen für Einrichtungen und Schule sind weitere wichtige Kriterien (Generation Z, Wohnraum für Auszubildende, Mobilitätshilfen, wohnortnahe Ausbildung ist jungen Menschen wichtig!).

- o **Workshops Theorie – Praxis** sind zur Lernortkooperation und zum Aufbau von Ausbildungsverbünden bereits erprobt und sinnvoll in der Vorbereitung auf die neue Ausbildung. In diesen Workshops wird Wissen um Neuerungen des Pflegeberufegesetzes vermittelt, die Herausforderung für Praxisträger und Pflegeschule begriffen und verbindliche Absprachen getroffen zu Ausbildungszahlen, Strukturen (z. B. Wer steuert die Pras-

xiensätze zukünftig?), Kooperationsverträgen, Anzahl und Qualifikation von Praxisanleitern, Verortung der Praxisanleitung, etc. Weitere Inhalte dieser Workshops sind: gemeinsames Bewerberauswahlverfahren, Bindungskonzepten im Rahmen der Mitarbeiterbindung, Auslandspraktika (Erasmus-Programm), Fortbildungen für die jährlichen 24-Pflichtstunden für Praxisanleiter, Ausbildungsbegleitende Hilfen für leistungsschwächere Auszubildende, zur Vermeidung von lernhemmenden und lernfördernden Faktoren, gute Integration von Ungelernten und Älteren über die WeGebAU-Förderung und Umschulungen, Trainings- und Wiedereinstiegshilfen für Berufsrückkehrer, verkürzte zweijährige Ausbildung nach vorher erfolgter Kompetenzfeststellung, Identifikation guter Azubis und Leistungsträger, etc.

Ein weiteres Ziel dieser Workshops ist es, das Bereitstellen von Ausbildungs- und Schulplätzen als Managementaufgabe und „Chefsache“ für Einrichtungsleitungen, Pflegedienstleitungen und Schulverantwortliche zu machen. Dabei steht die Bindung der Auszubildenden an den Anstellungsträger und die

Förderung der Attraktivität der neuen Pflegeberufe im Vordergrund.

o **Pflegesschulen** ihrerseits sind gut beraten, eine eigene Stärken- und Schwächenanalyse durchzuführen, die Anschluss über die Wettbewerbsfähigkeit im Markt (in Ballungsräumen), Anzahl und Qualifikation der Lehrenden, auch im Hinblick auf zusätzlichen Bedarf, Räumen und Schulgebäuden ab 2020 und über die erforderlichen neuen Aufgaben und Tätigkeiten im Rahmen des Pflegeberufgesetzes geben kann; ggf. kann hiernach auch gezielter auf Kooperationen, Trägerzusammenschlüssen und Schulverbünden zugegangen werden.

Ich habe dazu in den Bildungseinrichtungen unseres Trägers eine arbeitspsychologische Tätigkeitsanalyse aller hauptamtlichen Schulverwaltungs- und pädagogischen Mitarbeiter durchführen lassen, um insbesondere Entlastungspotenziale Lehrender von Verwaltungs- und Hausmeister Tätigkeiten zu ermitteln, und mehr Gewicht auf Praxisbegleitung, Unterricht und Arbeit für die Entwicklung des Schul-Curriculums und die Entwicklung eines zentralen Bewerberverfahrens zu legen. Nähere Informationen für diese mitbestimmungs-

pflichtige Maßnahme können beim Autor erfragt werden.

Darüber hinaus sind smartphonefähige Schulwebseiten mit automatischer Bewerbung, Facebook-Seiten, Youtube- und Twitter-Kanäle, WhatsApp-Infos und andere Social-Media-Aktivitäten für die neue Bewerbergeneration und der Wandel der Mitarbeitergewinnung erforderlich, ebenso wie Bildungsmessen, Rekrutierung über bekannte Karriereportale (Xing, LinkedIn). Jobbörsen und Kontakte zu allgemeinbildenden Schulen und Berufskollegs.

Pflegesschulen sind auch heute schon gut beraten, sich Gedanken um neue Fort- und Weiterbildungsstrukturen und -inhalte nach 2023 zu machen (Berufsfähigkeit, Berufsfertigkeit und Spezialisierung).

**MEHR ZUM THEMA**

**Kontakt:**

[machleit@augusta-akademie.de](mailto:machleit@augusta-akademie.de)

**Uwe Machleit**, Vorstandsmitglied DEVAP, Vorsitzender DEVAP-Fachausschuss Ausbildung, Dipl.-Psychologe

