

## 8.5 Aus-, Fort- und Weiterbildung in der Pflege müssen nachgeschärft werden

***Die Aus-, Fort- und Weiterbildung in der Pflege sind an einigen Punkten nachzuschärfen, um die Qualität zu sichern und den Pflegeberuf attraktiver zu gestalten. So muss für die Pflegeassistentenausbildung eine bundeseinheitliche Regelung geschaffen werden, der Übergang in die Ausbildung zur Pflegefachkraft von der Arbeitsagentur finanziert werden und die Ausbildung auch vollständig in Teilzeit absolviert werden können. Im Bereich der Heilerziehungspflegeausbildung ist endlich eine einheitliche Vergütung einzuführen. Die Fort- und Weiterbildungsbedarfe müssen zentral erhoben und die Arbeitgeber zur Freistellung der Arbeitnehmer in die Pflicht genommen werden. Anerkannte Fachweiterbildungen müssen aufgewertet und für Hochschulabsolventen müssen klare Zuständigkeitsbereiche definiert werden.***

Als Ausbildungsformen gibt es im Saarland neben der grundständigen dreijährigen Ausbildung zum Pflegefachmann bzw. zur Pflegefachfrau den 23-monatigen Ausbildungsgang zur „Pflegeassistent Saarland“, der in der Verordnung über die Ausbildung und Prüfung zur Pflegeassistentin vom 24. Juni 2020 geregelt wurde.

Die erfolgreich absolvierte Ausbildung berechtigt, bei entsprechendem Notendurchschnitt, den Übergang in das zweite Jahr der Ausbildung zur Pflegefachkraft. Diese dauert dann weitere zwei Jahre.

Die direkte Ausbildung zur Pflegefachkraft bedarf eines mittleren Bildungsabschlusses, die Ausbildung zur Pflegeassistentin nur eines Hauptschulabschlusses. Mit der oben genannten Verordnung zur Ausbildung zur Pflegeassistentin wurde somit auch Personen mit Hauptschulabschluss die Möglichkeit eröffnet, eine Berufsausbildung in der Pflege zu beginnen. Von einer 24-monatigen Ausbildung wurde allerdings abgesehen, da ansonsten die Förderung einer sich hieran anschließenden Ausbildung zur Pflegefachkraft durch die Bundesagentur für Arbeit nicht möglich gewesen wäre. Hier fordert die Arbeitskammer eine bundesweite Regelung, die eine Förderung auch bei einer vorangegangenen 24 Monate dauernden Ausbildung ermöglicht.

Mit dem neuen Pflegeberufegesetz vom Januar 2021 wurden die bisher im Altenpflegegesetz und im Krankenpflegegesetz getrennt geregelten Pflegeausbildungen in einer generalistischen Pflegekraftausbildung zusammengeführt. Zur einheitlichen Umsetzung im Land wurde an allen Pflegeschulen im Saarland ein verbindlicher Lehrplan eingeführt.<sup>1</sup> Nach zwei Dritteln der Ausbildung ist eine Zwischenprüfung zur Ermittlung des Ausbildungsstandes vorgesehen. Den Ländern wird dadurch die Möglichkeit eröffnet, die mit der Zwischenprüfung festgestellten Kompetenzen im Rahmen einer Pflegeassistenten- oder -Helferausbildung anzuerkennen. Dabei erhalten alle Auszubildenden zwei Jahre lang eine gemeinsame, generalistisch ausgerichtete Ausbildung und wählen im dritten Jahr einen der drei folgenden Vertiefungsbereiche:

- Kinderkrankenpflege,
- Altenpflege,
- Generalistische Krankenpflege.

Der Wahl entsprechend schließt man dann die Ausbildung ab als

- Gesundheits- und Kinderkrankenpflegerin,
- Altenpflegerin,
- Pflegefachfrau.

Es gibt auch die Möglichkeit, die Ausbildung zur Pflegefachkraft nach dem zweiten Ausbildungsjahr zu beenden. Damit hat man die Qualifikation zur „Pflegeassistenz Bund“ erreicht. Es gibt also sowohl eine „Pflegeassistenz Land“ als auch eine „Pflegeassistenz Bund“, beide liegen aber etwa auf gleichem Kompetenzniveau und werden gleich bezahlt.

### **Lobenswert: Gute Vergütung während der Ausbildung**

Bei allen Ausbildungen im Bereich Pflege wird ein Ausbildungsentgelt nach Tarif gezahlt, das zwischen 1.000 und 1.300 Euro in den verschiedenen Ausbildungsjahren liegt. Daneben werden, wie bisher bei Umschulungen, Lehrgangskosten durch die Arbeitsagenturen und Jobcenter übernommen, womit die Möglichkeit zur dreijährigen Umschulungsförderung dauerhaft verankert ist.

Die Finanzierung der Pflegeausbildung ist dank der Einführung der Umlagefinanzierung und der Gemeinnützigen Gesellschaft zur Förderung der Pflegeausbildung im Saarland mbH (GFP Saar) im Saarland kostenlos. Sie erfolgt nun einheitlich über Landesfonds und ermöglicht damit bundesweit eine qualitätsgesicherte und wohnortnahe Ausbildung. Durch ein Umlageverfahren werden ausbildende und nicht-ausbildende Einrichtungen gleichermaßen zur Finanzierung herangezogen.

### **Ausbildung in Teilzeit bleibt problematisch**

Schwierig gestaltet sich immer noch die Ausbildung in Teilzeit. Rechtlich ist dies möglich und die meisten Pflegeschulen bieten eine Teilzeitausbildung an. Diese wird jedoch kaum nachgefragt, da die schulische Ausbildung in Vollzeit und die praktische Ausbildung in Teilzeit absolviert werden muss, die Abschlussprüfung aber erst nach Beendigung beider Teile abgelegt werden kann. Zwischen Ende des schulischen Unterrichts und der Prüfung liegen daher ein bis zwei Jahre ohne schulischen Unterricht. Das ist eine große Prüfungshürde. Zu fordern ist also die Möglichkeit, die Ausbildung auch vollständig in Teilzeit absolvieren zu können.

## **Die Attraktivität der Heilerziehungspflege-Ausbildung durch Vergütung steigern**

Die Ausbildung Heilerziehungspflege ist eine landesrechtlich geregelte schulische Aus- bzw. Weiterbildung an Fachschulen. Sie dauert in Vollzeit 2 bis 3 Jahre, in Teilzeit 3 bis 5 Jahre und führt zu einer staatlichen Abschlussprüfung. Einige Schulen bieten die Möglichkeit, Teile der praktischen Ausbildung im Ausland zu absolvieren.

Die Ausbildung ist immer noch schulgeldpflichtig und oft mehr als unattraktiv. Die Schülerinnen werden innerhalb der dualen Ausbildung in den kooperierenden Betreuungseinrichtungen als Vollzeitkräfte eingeteilt, machen sogar Überstunden und erhalten dafür – abgesehen von einem Taschengeld – meist nicht einmal ein Gehalt. Hier sollte sich die neue Landesregierung auf Bundesebene für eine kostenfreie Ausbildung und gleichwertige Vergütung stark machen.

## **Qualität in der Pflege bedarf hochwertiger Fort- und Weiterbildung**

Eine gut strukturierte und hochwertige Fort- und Weiterbildung ist auch in der Pflege und im Gesundheitswesen zur Sicherung der Qualität in der Pflege und der Steigerung der Attraktivität des Pflegeberufes unumgänglich. Für professionell Pflegende und Betreuungskräfte ist die Teilnahme an entsprechenden Angeboten teilweise verpflichtend. Im Elften Sozialgesetzbuch, Soziale Pflegeversicherung, wurden ähnliche Pflichten auch für die Arbeitgeberseite verankert. Die Träger der Einrichtungen sind für die Qualität der Leistungen in ihren Einrichtungen einschließlich der Sicherung und Weiterentwicklung der Pflegequalität verantwortlich.

Im Wesentlichen sind die Bereiche Aus-, Fort- und Weiterbildung in der Pflege auf folgende gesetzliche Grundpfeiler gestützt: Pflegeberufe-Ausbildungs- und -Prüfungsverordnung (PflAPrV), Pflegeberufe-Ausbildungsfinanzierungsverordnung (PflAFinV), Pflegeberufereformgesetz (PflBRefG), Pflegeberufegesetz (PflBG) und die Berufsordnung für Pflegekräfte im Saarland.

## **Fort- und Weiterbildung in der Pflege: Auch die Arbeitgeber in die Pflicht nehmen**

Nach § 6 der Berufsordnung für Pflegekräfte im Saarland sind Pflegefachkräfte verpflichtet, Maßnahmen zur beruflichen Kompetenzerhaltung zu ergreifen. Im Saarland sollen die Pflegefachkräfte in der Regel Maßnahmen im Umfang von mindestens zehn Stunden im Jahr gegenüber dem Landesamt für Soziales (LAS) nachweisen. Der Gesetzgeber nimmt jedoch ausschließlich die Pflegefachkräfte in die Verantwortung, nicht die Arbeitgeber. Auch werden in der Praxis die Vorgaben schon dann als erfüllt angesehen, wenn die obligatorischen Unterweisungen zum Notfallmanagement, Brandschutz sowie Hygieneschulungen absolviert sind. Hier besteht dringender Nachbesserungsbedarf. Die Träger der Pflegeeinrichtungen und Kliniken müssen verpflichtet werden, sicherzustellen, dass die Beschäftigten die erforderliche persönliche und fachliche Eignung für die von ihnen ausgeübten Funktionen und Tätigkeiten haben. Hiermit muss die Verpflichtung einhergehen, den Beschäftigten die Gelegenheit zur Teilnahme an berufsbegleitenden Fortbildungsmaßnahmen zu geben. Oder sie müssen die entsprechenden

Fortbildungen regelmäßig in ihren Einrichtungen anbieten. Hier ist besonders an pflegerelevante Schulungen zu denken, wie etwa Schulungen zu den Pflegestandards, zu Lagerungen, Deeskalation und Kinästhetik. Die Arbeitskammer bietet im Rahmen ihrer Möglichkeiten solche zertifizierten Schulungen an.

### **Erhebung der Fortbildungsbedarfe erforderlich**

Um aber das Fortbildungsangebot wirklich passgenau gestalten zu können, müsste der Fortbildungsbedarf zentral ermittelt werden. Die Durchführungsbereitschaft für die notwendige Abfrage und Systematisierung des Fortbildungsbedarfs (und auch des Weiterbildungsbedarfs, dazu siehe unten) sowie der bestehenden Angebote in diesem Bereich hat die Arbeitskammer der Landesregierung bereits 2019 signalisiert. Eine zügige Annahme und Umsetzung des Angebots werden als notwendig angesehen.

### **Weiterbildung in der Pflege: Anerkannte Fachweiterbildungen müssen aufgewertet werden**

Unter Weiterbildung versteht man die Wiederaufnahme organisierten Lernens nach Abschluss einer Berufsausbildung. Berufliche Weiterbildung wird über einen längeren Zeitraum absolviert und wird mit einer erweiterten Berufsbezeichnung und einem erweiterten Aufgabenbereich verbunden. Die Empfehlungen zu den pflegerischen Fachweiterbildungen der Deutschen Krankenhausgesellschaft (DKG) sind seit Jahren bewährt. Sie dienen den Bundesländern als Muster für landesrechtliche Weiterbildungsordnungen.

Die pflegerische Versorgung ist vielschichtiger und anspruchsvoller geworden, weil sich der Pflegebedarf verändert hat. Bei der Neukonzeption der pflegerischen Ausbildung wurden die DKG-Empfehlungen zur pflegerischen Weiterbildung überarbeitet.

Die Neuerungen betreffen die DKG-Empfehlungen für:

- Pflege in der Endoskopie, Intensiv- und Anästhesiepflege,
- Pflege in der Nephrologie,
- Pflege in der Onkologie,
- Pflege im Operationsdienst,
- Pädiatrische Intensiv- und Anästhesiepflege,
- Pflege in der Psychiatrie, Psychosomatik und Psychotherapie,
- Notfallpflege.

Die hier aufgeführten Fachweiterbildungen sind nach Ansicht der Arbeitskammer des Saarlandes qualitativ so hochwertig, dass diese dem Bachelor-Niveau entsprechen. Momentan sind die oben genannten Fachweiterbildungen sogenannte Aufstiegsweiterbildungen, welche sich auf die Eingruppierung auswirken. Eine Pflegefachkraft mit einer der oben genannten Fachweiter-

bildungen ist in der Entgeltgruppe P9 eingruppiert. Wird eine Pflegefachkraft ohne Weiterbildung in diesem Fachbereich eingesetzt, ist sie in der Entgeltgruppe P8 eingruppiert, wogegen eine Pflegefachkraft einer allgemeinen Station in der Entgeltgruppe P7 eingruppiert ist. Im Schnitt liegen die Gehaltsunterschiede zwischen Entgeltgruppe P7 und P9 bei 370 Euro brutto monatlich.

Angebote für berufsspezifische nichtakademische Fachweiterbildungen bzw. Aufstiegsweiterbildungen in der Pflege werden im Saarland in großer Breite vorgehalten. Die Gestaltung dieser Weiterbildungen unterliegt der Rechtshoheit der Landesgesetzgebung. Im Saarland gibt es fünf Fachpflegeweiterbildungen, die in der „Verordnung zur Durchführung der Fachweiterbildungen in den Pflegeberufen“ geregelt sind.<sup>2</sup>

Dabei handelt es sich um die Fachpflege

- in der Intensivmedizin und Anästhesie;
- in der Psychiatrie;
- in der Rehabilitation und Langzeitpflege;
- im operativen und endoskopischen Funktionsdienst sowie
- in der Schmerztherapie, Onkologie, Palliativmedizin und im Hospiz.

Verpflichtend in diesen Fachpflegeweiterbildungen sind ein theoretischer und praktischer Unterricht von mindestens 720 Stunden sowie ein berufspraktischer Anteil von 1.600 Stunden, der in vorgeschriebenen Einrichtungen mit spezieller Versorgung abzuleisten ist. Die Weiterbildungen dauern in der Regel zwei Jahre. Oftmals werden die Weiterbildungen berufsbegleitend absolviert.

Fort- und Weiterbildungsangebote mit Schwerpunkt Gerontopsychiatrie bietet mittlerweile der Demenz-Verein Saarlouis e. V. an. Mit Hinblick auf die demografischen Veränderungen ist mit einer steigenden Anzahl an gerontopsychiatrisch veränderten Menschen zu rechnen. Darauf wird sich pflegerisches Handeln zunehmend einstellen müssen. Es wäre daher wünschenswert, diese Fort- und Weiterbildungen bei der Deutschen Krankenhausgesellschaft zu etablieren.

Neben den oben aufgeführten, an den medizinisch-pflegerischen Belangen orientierten Fachweiterbildungen werden Managementweiterbildungen zur Stations-, Wohnbereichs- oder Pflegedienstleitung angeboten. Diese spielen aber eine immer geringere Rolle, da hier zunehmend Personen mit einem Hochschulabschluss präferiert werden.

### **Kostenfaktor und Finanzierung von Weiterbildungen für Interessierte schlecht zu überblicken**

Der Kostenfaktor für die verschiedenen Weiterbildungen lässt sich nicht pauschal beziffern. Zum einen ist er abhängig vom Anbieter und zum anderen variiert die Anzahl der Unterrichtseinheiten stark. So kann eine Fachweiterbildung Pflege in Palliative Care bereits für knapp 1.000

Euro absolviert werden, eine Fachweiterbildung zur Pflegefachkraft für Intensiv- und Anästhesiepflege kostet bis zu 7.000 Euro. Zum Teil werden die Kosten von der Arbeitgeberseite übernommen. Das hängt von den individuellen Bedarfen der jeweiligen Einrichtungen ab. Daneben haben Pflegefachkräfte die Möglichkeit, staatliche Unterstützung in Anspruch zu nehmen. Das kann in Form des Aufstiegs-BAföGs oder eines Stipendiums geschehen. Diese verschiedenen Möglichkeiten sind allerdings für Interessierte wenig transparent.

Viele Arbeitgeber unterstützen das Engagement ihrer Mitarbeiterinnen in Sachen Weiterbildung durch die Gewährung von Freistellungen oder finanziellen Zuschüssen zu den Weiterbildungskosten. Auch das Einbringen von Bildungsurlaub in die Weiterbildung ist weit verbreitet. Insgesamt erscheinen aber die derzeitigen finanziellen Fördermöglichkeiten sowie die Regelungen des Saarländischen Bildungsfreistellungsgesetzes (SBFG) nicht ausreichend. Hier ist eine Nachsteuerung erforderlich.

### **Weiterbildungsbedarfe müssen ebenfalls erhoben werden**

Zusammen mit der bereits erwähnten Erhebung der Fortbildungsbedarfe hatte die Arbeitskammer auch angeboten, die Weiterbildungsbedarfe zu erheben. In diesem Zusammenhang hat die Arbeitskammer in Kooperation mit dem Wirtschafts- und dem Bildungsministerium das großangelegte Projekt „Weiterbildungsportal“ aufgelegt, das allerdings weit über die Pflege hinausgeht und Weiterbildungsangebote zu einer Vielzahl anderer Berufe beinhaltet.<sup>3</sup>

### **Fort- und Weiterbildungsinfrastruktur für Pflege im Saarland muss transparenter und zugänglicher für alle Interessierten werden**

Bei Angeboten für Fort- und Weiterbildungen in der Pflege ist das Saarland gut aufgestellt. Mit sogenannten Qualitäts-Centern (QC) ist überdies ein guter Weg bereitet, damit sich auch Personen mit Migrationshintergrund in ihren jeweiligen Muttersprachen weiterbilden können. Fast alle Träger von Pflege- oder Gesundheitseinrichtungen bieten Bildungsangebote an. Das Angebot ist allerdings nicht transparent genug aufbereitet und es erfordert einigen Aufwand, um das passende Angebot zu finden. Überdies werden die Angebote von den Trägern meist nur für ihre eigenen Einrichtungen durchgeführt. Es wäre wünschenswert, wenn die Träger die Bildungsangebote öffnen würden, damit auch Bildungsinteressierte aus anderen Einrichtungen an Fort- oder Weiterbildungen teilnehmen könnten.

Auch aus diesen Gründen hat die Arbeitskammer des Saarlandes das Weiterbildungsportal eingerichtet. Hier können sich alle Unternehmen registrieren lassen und zentral ihre Bildungsangebote einstellen.

## Breites Studienangebot im Saarland

Die Hochschule für Technik und Wirtschaft (htw saar) in Saarbrücken, die Hamburger Fern-Hochschule (HFH) mit Studienzentrum in St. Ingbert sowie die Hochschule für Ökonomie und Management (FOM) in Saarbrücken bieten im Saarland verschiedene Studiengänge an.

Die htw saar bietet für ausgebildete Pflege- und Gesundheitsfachkräfte zwei Studiengänge an. Zum einen den Studiengang Pflegeexpertise und Praxisanleitung (B. Sc.). Die Zielgruppe sind insbesondere Pflegefachkräfte, allerdings ist dieser Studiengang auch offen für Hebammen und Notfallsanitäter. Mit seinem Schwerpunkt Pflegeexpertise leistet dieser Studiengang einen Beitrag zur Durchführung einer evidenzbasierten Pflege und zur Sicherstellung der Handlungsfähigkeit in zunehmend komplexen Versorgungsfeldern. Im Schwerpunkt Praxisanleitung mit seinem hohen berufspädagogischen Anteil qualifiziert der Studiengang für die Praxisanleitung und Praxisbegleitung in den Einsatzfeldern beruflicher und hochschulischer Ausbildung im Gesundheitsbereich. Eine spätere Unterrichtstätigkeit an Schulen des Gesundheitswesens ist ebenfalls möglich.

Der zweite Studiengang Management und Berufspädagogik im Gesundheitswesen (B. A.) richtet sich an die Zielgruppe der Pflege- und Gesundheitsfachkräfte mit dreijähriger Ausbildung. Dieser Studiengang bereitet die Absolventinnen auf Lehr- und Leitungsaufgaben an Schulen und Einrichtungen des Gesundheitswesens vor. Die Absolventinnen übernehmen in Einrichtungen des Gesundheitswesens unter anderem Aufgaben in Feldern des Risiko-, Change- und Qualitätsmanagements, der Personalführung und -entwicklung oder werden in der schulischen wie betrieblichen Aus-, Fort- und Weiterbildung tätig.

Die Hamburger Fern-Hochschule bietet Studienangebote in den Bereichen Gesundheit und Pflege, Wirtschaft und Recht sowie Technik an. Im Rahmen des siebensemestrigen Fernstudiengangs Pflegemanagement gibt es Präsenzveranstaltungen am Studienzentrum in St. Ingbert. Adressaten sind Fachkräfte aus den Gesundheitsberufen, die sich für Management- und Leitungsaufgaben im Gesundheitswesen qualifizieren wollen. Für Pflegekräfte relevante Studiengänge der HFH sind:

- Berufspädagogik für Gesundheits- und Sozialberufe (B. A.)
- Gesundheits- und Sozialmanagement (B. A.)
- Therapie- und Pflegewissenschaften (B. Sc.) auch als duales Studium und der
- Master Management im Gesundheitswesen (M. A.).

Die FOM ist mit über 57.000 Studierenden Deutschlands größte Präsenzhochschule. An 36 Hochschulzentren führt sie berufsbegleitende Bachelor- und Master-Studiengänge durch. Die verschiedenen Zeitmodelle der Vorlesungen gewährleisten, dass das Studium neben dem Beruf optimal mit der Berufstätigkeit vereinbar ist. Neben den berufsbegleitenden Studiengängen bietet die FOM auch ausbildungsbegleitende Studiengänge im Bereich Gesundheit & Soziales für Bachelor- und Masterabschluss an. Als Bachelorstudiengänge werden Pflege & Digitalisierung (B. A.), Gesundheits- und Sozialmanagement (B. A.), Gesundheitspsychologie & Medizinpäda-

gogik (B. A.) sowie Soziale Arbeit (B. A.) angeboten. Als Masterstudiengänge stehen Pädagogik & Digitales Lernen (M. A.), Public Health (M. Sc.) und Soziale Arbeit (M. A.) zur Auswahl.

### Eigene Einsatzbereiche für Hochschulabsolventen fehlen

Es gibt zahlreiche Möglichkeiten, Pflege zu studieren. Dass das Pflegestudium relativ wenig angenommen wird, hängt aber nicht mit dem Angebot, sondern mit fehlenden Anreizen zusammen. So fehlen entsprechende Einsatzbereiche in der Pflege, und Pflegekräfte mit Studium verdienen nicht relevant mehr als solche ohne akademischen Abschluss. Weiterhin sind Praktika während des Studiums unbezahlt, außerdem gibt es nur eine begrenzte Anzahl an entsprechenden Stellen. Die Karrieremöglichkeiten nach dem Studium sind daher sehr begrenzt. Wer ein Pflegestudium absolviert, bewirbt sich deshalb oft auf dieselben Stellen wie Pflegekräfte, die eine generalistische Pflegeausbildung abgeschlossen haben. Mit Blick auf entsprechende Jobchancen in der Pflege und auch der entsprechenden Verdienstmöglichkeiten ist ein Studium zurzeit nicht attraktiv.

### Insgesamt fordert die Arbeitskammer:

- Die Schaffung einer bundeseinheitlichen Regelung zur Finanzierung des Übergangs der Ausbildung der zweijährigen Pflegeassistenz in die dreijährige Ausbildung zur Pflegefachkraft;
- die Möglichkeit, die Ausbildung vollständig in Teilzeit zu absolvieren;
- die Vergütung der Heilerziehungspflegeausbildung, um die Ausbildung attraktiver zu machen;
- die Verpflichtung der Arbeitgeber zur Freistellung der Arbeitnehmer für Fort- und Weiterbildungen;
- die zentrale Erhebung des Fort- und Weiterbildungsbedarfs;
- die Aufwertung der anerkannten Fachweiterbildungen;
- die Definition klarer Zuständigkeiten für Hochschulabsolventen.

<sup>1</sup> Gemäß § 4 der Saarländischen Verordnung zur Durchführung der beruflichen Pflegeausbildung nach dem Pflegeberufgesetz vom 17. März 2020 (Amtsbl. I S. 187).

<sup>2</sup> Verordnung zur Durchführung der Fachweiterbildungen in den Pflegeberufen vom 30.01.2001, zuletzt geändert durch Artikel 124 des Gesetzes vom 8. Dezember 2021.

<sup>3</sup> <https://weiterbildungsportal.saarland>.