

MMZ 10 / 3270

KOMBA
GEWERKSCHAFT

NORDRHEIN WESTFALEN

KOMBA-Gewerkschaft NW · Postfach 180201 · 5000 Köln 1

An den
Präsidenten des
Landtags Nordrhein-Westfalen
Referat I.1.0
Postfach 11 43

4000 Düsseldorf 1

17. Januar 1990

LANDTAG
NORDRHEIN-WESTFALEN
10. WAHLPERIODE

ZUSCHRIFT
10/ 3270

Betr.: Gesetz über die Weiterbildung in der Gemeindekranken-
pflege und in der psychiatrischen Krankenpflege
- Gesetzentwurf der Landesregierung Drucksache 10/4620 -
hier: Stellungnahme zum Fragenkatalog für die Anhörung
vor dem Ausschuß für Arbeit, Gesundheit, Soziales
und Angelegenheiten der Vertriebenen und
Flüchtlinge am 31. Januar 1990

Sehr geehrte Damen und Herren,

zur Vorbereitung auf die o.a. Anhörung übersenden wir Ihnen heute
eine schriftliche Vorabstimmungnahme, die von unserem Sprecher in
der Anhörung erläutert und ggfls. ergänzt werden kann.

Im einzelnen ist aus unserer Sicht auf folgendes hinzuweisen:

Zu Frage 1:

Nach unserer Übersicht bestehen eine Reihe von Weiterbildungs-
stätten für die Berufe in der Krankenpflege, so z.B.

- Bielefeld-Bethel
- Landeskrankenhaus Düsseldorf
- Bildungszentrum des DBfK in Essen
- Westfälische Fachschule für Sozialpädagogik in Hamm

- Psychiatrische und Nervenlinik der Westfälischen Wilhelm Universität in Münster
- Fort- und Weiterbildungsstätte für Psychiatrische Krankenpflege in Remscheid
- Klinikum Niederberg in Velbert.

Zu Frage 2:

Unabhängig davon, ob eine gesetzliche Regelung im Einzelfall aufgetretene Schwierigkeiten verhindert hätte, sind wir der Auffassung, daß eine gesetzliche Regelung nicht nur wünschenswert, sondern notwendig ist. Wir verweisen auf die u.E. zutreffenden Ausführungen im allgemeinen Teil der Begründung der Landesregierung zum Gesetzentwurf. Angesichts der Bedeutung, die der Weiterbildung im Krankenpflegebereich zukommt, halten wir den Gesetzentwurf sogar für nicht weitgehend genug, da er von der Tendenz her auf die Wahrnehmung von Leitungsfunktionen beschränkt ist. Unserer Meinung nach ist aber auch eine staatlich geregelte Weiterbildung unterhalb der Leitungsebene notwendig.

Zu Frage 3:

Nähere Informationen über die Situation in anderen Bundesländern liegen uns nicht vor. Wir verweisen aber auf unsere Ausführungen zu den Fragen 4 a und 4 b.

Zu Frage 4 a:

Was die Notwendigkeit einer gesetzlichen Regelung angeht, verweisen wir auf unsere Ausführungen zu Frage 2, insbesondere auch auf die aus unserer Sicht zutreffenden Ausführungen der Landesregierung in der allgemeinen Begründung. Diese Notwendigkeit ist nach u. A. auch in den übrigen Bundesländern gegeben.

Eine gesetzliche Regelung in Nordrhein-Westfalen kann eine entsprechende Signalwirkung auf die übrigen Bundesländer haben; die Landesregierung wäre unserer Ansicht nach jedenfalls aufgerufen, hierfür werbend einzutreten.

MMZ 10 / 3270

Zu Frage 4 b:

Wie schon mehrfach dargestellt, halten wir eine gesetzliche Regelung für zwingend notwendig, u.a. auch, um eine verbindliche Regelung zu bekommen, da nur sie eine (auf das Land bezogen) Einheitlichkeit gewährleisten kann. Unverbindliche Regelungen (wie die der GKG) bergen zumindest die Gefahr, daß selbst innerhalb eines Bundeslandes unterschiedliche Rahmenbedingungen und Inhalte Platz greifen. Erstrebenswert wäre natürlich eine möglichst weitgehende Einheitlichkeit auf Bundesebene. Wie schon dargestellt, wäre die Landesregierung bzw. der zuständige Fachminister aufgerufen, entsprechend auf die übrigen Bundesländer einzuwirken. Einer Zersplitterung reden wir also nicht das Wort, in der Abwägung zwischen einer verbindlichen (gesetzlichen) Landesregelung und einer unverbindlichen bundeseinheitlichen Regelung geben wir jedoch der ersten Alternative den Vorzug.

Zu Frage 5:

Eine Beschränkung auf die beiden bisher berücksichtigten Bereiche halten wir für unzureichend. Auch in den übrigen Bereichen der nicht ärztlichen Heilberufe (z.B. Anästhesie, Intensivpflege, Operations- und Krankenhaushygiene) existiert die zwingende Notwendigkeit zur gesetzlich geregelten Weiterbildung.

Zu Frage 6:

Wir sind der Auffassung, daß der berufsbezogenen Fort- und Weiterbildung in der heutigen Zeit mit ihrer rasanten Entwicklung auf allen Gebieten der gleichen Stellenwert wie der Berufsausbildung zukommt. Konsequenterweise sind diese Kosten vom Arbeitgeber, in dessen Dienst die zusätzlichen Kenntnisse und Fähigkeiten gestellt werden, zur Übernahme der Kosten verpflichtet. Unsere grundsätzliche Forderung lautet daher, daß die Arbeitgeber für die Teilnahme an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen die Arbeitnehmer unter Fortzahlung der Vergütung von der Arbeit freizustellen und die notwendigen Kosten zu übernehmen haben. Die jetzige Tarifregelung für das Pflegepersonal, wonach Voraussetzung für die Kostentragungspflicht des Arbeitgebers ist, daß

die Fort- oder Weiterbildung auf Veranlassung der Arbeitgebers und im Rahmen seines Personalbedarfs erfolgt, stellt eine Kompromißlösung dar, die nach u.A. mittelfristig im Sinne unserer Grundsatzforderung fortzuentwickeln ist.

Zu Frage 7:

Eine unmittelbare Konsequenz für die Eingruppierung ergibt sich nicht; weder nach der heutigen noch nach der vorgesehenen Regelung. Die Tätigkeitsmerkmale des BAT stellen bei der Eingruppierung auf die wahrgenommene Funktion und nicht auf im Rahmen einer Weiterbildungsmaßnahme zusätzlich erworbene Qualifikation ab. Eine mittelbare Auswirkung kann sich natürlich insoweit ergeben, als das die zusätzliche Qualifikation zur Übertragung höherwertiger Tätigkeiten und damit zu einer höheren Eingruppierung führt. Diese Konsequenzen sind jedoch auch schon heute gegeben. Ob mittel- oder langfristig tarifvertragliche Vereinbarungen weitergehende Konsequenzen für das Bezahlungssystem aus einer erfolgten Weiterbildung ziehen, muß den freien Verhandlungen zwischen den Tarifvertragsparteien überlassen bleiben. Die gesetzliche Regelung als solche dürfte jedoch keine unmittelbaren Auswirkungen zeigen.

Mit freundlichen Grüßen



E i s e n h ö f e r

Landesvorsitzender