

Stellungnahme der Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr (ÖTV)

zum Gesetz über die Weiterbildung in der Gemeindekrankenpflege und in der psychiatrischen Krankenpflege - Gesetzentwurf der Landesregierung
Drucksache 10/4620

für die öffentliche Anhörung des Ausschusses für Arbeit, Soziales und Angelegenheiten der Vertriebenen und Flüchtlinge

LANDTAG
NORDRHEIN-WESTFALEN
10. WAHLPERIODE

ZUSCHRIFT
10/3277

Vorbemerkung

Die Gewerkschaft ÖTV begrüßt grundsätzlich, daß in Nordrhein-Westfalen die Weiterbildung der in der ambulanten und stationären Kranken- und Altenpflege tätigen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auf eine gesetzliche Grundlage gestellt werden soll.

Nachdem schon im Jahre 1984 Vorüberlegungen zur Erstellung eines Gesetzentwurfes vorhanden waren, sind nun endlich die notwendigen Schritte eingeleitet worden, um die Weiterbildung gesetzlich zu regeln.

Enttäuschend ist für uns, daß in dem vorliegenden Gesetzentwurf wiederum die bei der Ordnung und Überwachung sowie bei der Gestaltung und Durchführung von Prüfungen im größten Teil der beruflichen Bildung erfahrenen und tätigen Sozialpartner (Gewerkschaften und Arbeitgeber) ausgeklammert werden.

Deshalb hat die Gewerkschaft ÖTV auch in ihrer letzten Stellungnahme vom 28.4.1989 gegenüber dem zuständigen Ministerium vorgeschlagen, durch entsprechende Formulierungen im Gesetz zu verdeutlichen, daß die Regelungen in Einklang mit der Anwendung des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) erstellt werden und die Gewerkschaft entsprechend beteiligt wird.

Wir weisen sehr eindringlich darauf hin, daß sowohl die Empfehlungen der Konzentrierten Aktion als auch die Empfehlungen der Landespflegekonferenz NRW vom 23.11.1989 ein besonderes Gewicht auf die Verbesserung der Weiterbildungsbedingungen legen und "rechtsverbindliche Normen und Standards" (Landespflegekonferenz) erwarten.

Auch die Vorstudie "Angebot und Bedarf an Krankenpflegepersonal bis zum Jahr 2010", die von Prognos und Dornier für den Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung erstellt wurde, verdeutlicht, daß im Bereich der Weiterbildung Handlungsbedarf besteht.

zu Frage 1.

Wir weisen darauf hin, daß sowohl das ÖTV-Fortbildungsinstitut für Berufe im Sozial- und Gesundheitswesen in Duisburg als auch das Berufsbildungswerk des DGB (z.B. in Bochum) Weiterbildungsseminare anbieten.

zu Frage 4 a.

Es liegt in der Kompetenz des Landes, für die Weiterbildung der in der Kranken- und Altenpflege tätigen Pflegekräfte gesetzliche Regelungen zu treffen. Hier bietet sich "ein wichtiger Ansatz für die Politikgestaltung durch das Land", so führt das Gutachten zur Lage der älteren Menschen und zur Altenpolitik in NRW (S.189) aus. Dieser wichtige Ansatz sollte in NRW in die Tat umgesetzt werden, wenn dieses Gutachten mehr Wert sein soll, als das Papier auf dem es niedergeschrieben wurde. Auch in der Einführung des Kommentars zum Krankenpflegegesetz von Kurtenbach/Golombek (2.Auflage, Kohlhammer 1987) kommt zum Ausdruck, daß "landesrechtliche Regelungen mit Rechtsqualität" bedauerlicherweise nur in den Ländern Berlin und Hamburg existieren. Durch eine fortschrittliche gesetzliche Regelung könnte sich NRW an die Spitze einer neuen berufsbildungspolitischen Bewegung setzen. Ebenfalls spricht für eine landesrechtliche Lösung, daß auch die in NRW arbeitenden Kranken- und Altenpflegekräfte Anspruch darauf haben, nach einer umfassenden Weiterbildung eine gesetzlich geschützte Weiterbildungsbezeichnung verliehen zu bekommen.

zu Frage 4 b.

Es ist nicht sinnvoll bei der Anwendung der DKG-Regelungen zu bleiben, denn die in der Frage formulierte Feststellung, diese Regelungen seien bundeseinheitlich kann so nicht stimmen, denn die in den Bundesländern getroffenen Regelungen haben die DKG-Regelungen teilweise "weitestgehend" übernommen oder eigene Regelungen in Anlehnung an die Empfehlungen der DKG gefaßt (vgl. Übersicht bei Kurtenbach/Golombek S.259/260). Darüberhinaus werden wichtige Inhalte und Methoden nur unzureichend in den Empfehlungen berücksichtigt. Besonders herauszuheben sind aus unserer Sicht die psycho-sozialen Kenntnisse und Fertigkeiten (z.B. Teamfähigkeit, Kommunikationsfähigkeit, Verarbeitung psychischer Belastungen). Auch sind die Lernziele in den Empfehlungen der DKG zu allgemein gehalten und in der Prüfungsordnung wird nicht deutlich, was in welchem Umfang durch die Prüfung im Einzelnen geprüft werden soll. Auch die Aufzählung der Lehrfächer und Übungsbereiche mit ihrem jeweiligen Stundenumfang geben hier nicht den nötigen Aufschluß. Durch eine eigene NRW-Regelung könnten differenzierte Zielformulierungen und Inhaltsbeschreibungen, die eventuell noch zeitlich gegliedert werden, erreicht werden. Ebenfalls sind bei der Besetzung der Prüfungsausschüsse die Gewerkschaften nicht vorschlagsberechtigt. Die Prüfungsaufgaben werden nicht, wie in weiten Bereichen der beruflichen Weiterbildung, in Prüfungs(auf-

MMZ 10 / 3277

- 3 -

gabenerstellungs) Ausschüssen, die mit von Arbeitgebern und Gewerkschaften benannten Fachleuten besetzt sind, erarbeitet.

Deshalb bietet es sich an, aufgrund eines Gesetzes in NRW eine weitere Verbesserung der beruflichen Weiterbildung zu erreichen und neue Maßstäbe für die Diskussion in der Bundesrepublik zu setzen.

zu Frage 5.

Die Gewerkschaft ÖTV hat schon in ihrer Stellungnahme vom 28.4.1989 ihre Enttäuschung zum Ausdruck gebracht, daß weite Bereiche der Krankenpflege auch jetzt noch ohne gesetzliche Weiterbildungsregelung bleiben soll. Deshalb schlagen wir vor, in diesem Gesetz ebenfalls die Ermächtigung für die Weiterbildung in der Anästhesie, Intensivpflege, Operationsdienst, Stationsleitung, Pflegedienstleitung und zur Unterrichtschwester/zum Unterrichtspfleger festzulegen.

Darüberhinaus halten wir es für notwendig, gleichzeitig die Weiterbildung zur Stationsleitung, Pflegedienstleitung und zur Unterrichtschwester/zum Unterrichtspfleger sowie in der Gemeindekrankenpflege für staatlich anerkannte Altenpflegerinnen und Altenpfleger zu öffnen. Wir sind der Überzeugung, daß durch derartige umfassende gesetzliche Regelungen ein weiterer Schritt getan wird, um die Berufsfelder Kranken- und Altenpflege attraktiver zu machen.

zu Frage 6.

Die Finanzierung der Weiterbildung sollte durch eine Umlagefinanzierung geregelt werden. Eine Umlage ermöglicht die gleichmäßige Verteilung der der finanziellen Belastung auf alle Arbeitgeber, die letztendlich alle Nutznießer von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern sind, die sich weitergebildet haben. Auch verhindert eine Umlagefinanzierung, daß die Arbeitgeber im Konkurrenzkampf bei den Pflegesätzen von unterschiedlichen Wettbewerbspositionen ausgehen können.

Nach unserer Überzeugung könnte eine solche Regelung in Anlehnung an die Verordnung über eine Umlage für Hebammen-Lehranstalten getroffen werden.

zu Frage 7.

Diese Frage kann heute noch nicht beantwortet werden, da die Einkommen und die Eingruppierung in Tarifverhandlungen vereinbart werden und heute noch nicht absehbar ist, wie sich das Eingruppierungsgefüge durch Tarifverhandlungen weiter verbessern läßt.