

MMZ10/3318

DAG

## Deutsche Angestellten-Gewerkschaft

DAG NRW · Postfach 20 02 40 · 4000 Düsseldorf 1

Landesverband  
Nordrhein-Westfalen

An den  
Vorsitzenden des Ausschusses für Arbeit, Gesundheit und Soziales und Angelegenheiten der Vertriebenen und Flüchtlinge  
Herrn Abgeordneten Karlheinz Bräuer  
Haus des Landtags  
Platz des Landtages

4000 Düsseldorf 1



Ihre Zeichen, Ihre Nachricht vom

Unsere Zeichen

(0211) 13 00 2 -

Datum

Mk./MS

9.2.1990

Gesetz über die Weiterbildung in der Gemeindekrankenpflege und in der psychiatrischen Krankenpflege  
- Gesetzentwurf der Landesregierung, Drucksache 10/4620 - Anhörung im Landtag am 31.1.1990 -

Sehr geehrter Herr Bräuer,

im Nachtrag zum mündlichen Vortrag übersende ich Ihnen die schriftliche Stellungnahme der DAG, Landesverband NRW:

### Vorbemerkung

Die Deutsche Angestellten-Gewerkschaft, Landesverband NRW, begrüßt eine gesetzliche Regelung zur Weiterbildung in der Gemeindekrankenpflege und in der psychiatrischen Krankenpflege. Während der Ausbildung haben beide Bereiche nicht den Stellenwert, der ihnen später in der beruflichen Praxis zukommt. Die Wahrnehmung der Ziele und Aufgaben der Pflege in den unterschiedlichen Fachbereichen ist ohne eine gezielte Weiterbildung nicht möglich.

Die DAG fordert den Gesetzgeber auf, auch für andere ebenso bedeutsame Bereiche der Weiterbildung in der Kranken- und Altenpflege - wie z.B. operative Dienste; Unterrichtspersonal, Anästhesie und Intensivpflege - eine rechtliche Absicherung zu schaffen.

Ebenso ist es für uns unabdingbar, nach Verabschiedung dieses Weiterbildungsgesetzes die entsprechenden Weiterbildungs- und Prüfungsordnungen mit den beteiligten Gewerkschaften, Berufs- und Fachverbänden zu beraten und in Kraft zu setzen. In diesem Zusammenhang darf ich auf die Thesen der DAG zur Weiterbildung, die ich Ihnen in der Anlage zusende, verweisen.

Nun zur Beantwortung des Fragenkataloges:

1. Das Bildungswerk der Deutschen Angestellten-Gewerkschaft e.V. ist bundesweit bei der Weiterbildung in der Kranken- und Altenpflege präsent. Die Bildungseinrichtung besitzt langjährige Erfahrung in der Fortbildung zur Stationsleitung und zur Leitung des Pflegedienstes, bei der Ausbildung von Unterrichtskräften für Medizinalfachberufe (Unterrichtsschwester/Pfleger), bei der Weiterbildung von Krankenschwestern/Pflegern in der Psychiatrie etc.

Ausbildung und Umschulung in Gesundheitsberufen in NRW führt das Bildungswerk der DAG e.V. in Bielefeld und Siegen durch.

Postanschrift  
Postfach 20 02 40  
4000 Düsseldorf 1

Hausanschrift  
Bastionstraße 18  
4000 Düsseldorf 1

Telekommunikation  
Telefon (0211) 13 00 2-0  
Telefax 08 58 2461 (agds)  
Telefax - 3a 0211/1 30 02-24

Kontoverbindung  
Commerzbank, Filiale Düsseldorf  
Konto-Nr. 1 327 477, BLZ 300 400 00  
Post giro, Köln 351 80-500, BLZ 370 100 50

2. Mit dem vorliegenden Gesetzentwurf trägt das Land NRW der Mangelsituation im Gesundheitswesen Rechnung, die weder für die Patienten noch für das Pflegepersonal auf Dauer haltbar ist. Bedingt durch den Personalnotstand, zugespitzt durch den steigenden technischen Krankenhausstandard, ist die Institutionalisierung von Weiterbildungsmöglichkeiten im Gesundheitsdienst unumgänglich.

Die Motivation der Beschäftigten zur Weiterbildung ist erfahrungsgemäß sehr hoch anzusiedeln. Ob sich diese Bereitschaft tatsächlich in Weiterbildungsaktivitäten umsetzt, ist in erster Linie von den Rahmenbedingungen einer solchen Fortbildung abhängig. Dazu gehören in erster Linie: Erstattung der Kostenaufwendungen für die Teilnehmer/-innen, Anerkennung der Abschlüsse auch in anderen Bundesländern, kurz- oder mittelfristige Aussicht auf Einsatz in der neuen Tätigkeit mit entsprechender tariflicher Höhergruppierung sowie Mobilisierung potentieller Interessenten für entsprechende Fortbildungsgänge durch den Arbeitgeber. Darüberhinaus sollten die Qualifizierungschancen einer breiten Mehrheit der Beschäftigten offenstehen und nicht schon Leitungstätigkeiten voraussetzen.

Hier läßt der vorliegende Gesetzentwurf noch Defizite und Unklarheiten erkennen.

3. Soweit uns bekannt, existieren in Bayern, Bremen, Rheinland-Pfalz und Schleswig-Holstein keine Weiterbildungsregelungen. In den übrigen Bundesländern und Stadtstaaten gelten unterschiedliche Weiterbildungserlasse zu uneinheitlichen Fortbildungszielen. Der Bedarf nach differenzierten bundeseinheitlichen Ausbildungsgängen ist offenkundig.
- 4a. Aufgrund der Weiterentwicklung von Medizin und Pflege und wegen des gesamten Pflegenotstandes in Nordrhein-Westfalen erscheint eine gesetzliche Festschreibung von Weiterbildungsansprüchen unerlässlich.
- 4b. Vorzuziehen wäre sowohl die Einheitlichkeit wie die Verbindlichkeit entsprechender Regelungen, da es nicht einzusehen ist, daß Beschäftigte im Gesundheitswesen je nach Bundesland Anspruch auf Weiterbildung haben oder nicht und ggf. Abschlüsse erzielen, die nicht standardisiert sind und die Absolventen/-innen an ein Bundesland binden.
5. Unsererseits sehen wir Regelungsbedarf für folgende Weiterbildungsgänge, die sich nicht nur an Pflegekräfte in Leitungsfunktionen wenden
- Leitung einer Station
  - Leitung des Pflegedienstes
  - Leitung einer Station oder Pflegegruppe in der Altenpflege
  - Heimleitung in der Altenpflege
  - Unterrichtskraft für Medizinalfachberufe
  - Berufsrückkehr in die Krankenpflege
6. Vor dem Hintergrund staatlich anerkannter Weiterbildungsabschlüsse gehen wir von einer Vielfalt von qualifizierten und seriösen Weiterbildungsangeboten für die im Gesundheitsdienst Beschäftigten aus. Dabei wird der zuständige Minister ermächtigt, Gebühren für die Zulassung von Weiterbildungsstätten und Höchstbeträge für Lehrgangs- und Prüfungsgebühren durch Rechtsverordnung festzulegen.

Dabei ist der Grundsatz zu beachten, daß eine Förderung der Weiterbildung - und nicht eine Förderung der Weiterbildungsträger - primäres Ziel von Finanzierungsregelungen zu sein hat. Zusätzlich zur Weiterbildungsbereitschaft und dem erheblichen zeitlichen Mehraufwand für die Erarbeitung des Lernstoffes sowie für die Prüfungsvorbereitung - alles zusätzliche Belastungen für den/die Arbeitnehmer/-in - ist die Übernahme der Lehrgangsgebühren für die Teilnehmer/-innen unzumutbar.

Mit dem Tarifvertrag für die Kranken- und Altenpflege, der seit dem 1.8.89 gilt, konnte erstmals - allerdings nur für die unter Abschnitt A der Anlage 1 b BAT fallenden Pflegekräfte, eine bezahlte Freistellung sowie die Kostenübernahme für solche Maßnahmen durch den Arbeitgeber festgeschrieben werden; allerdings gilt dieses nur, wenn die Pflegekräfte auf Veranlassung und im Rahmen des Personalbedarfs des Arbeitgebers fort- und weitergebildet werden. Das bedeutet in der Praxis, daß z. B. die Kosten für einen Kurs zur Leitung des Pflegedienstes vom Arbeitgeber nur dann übernommen werden, wenn der Krankenhausträger beabsichtigt, den/die Arbeitnehmer/innen später in diese Funktion einzusetzen. Man muß aber wissen, daß z. B. die Ausbildung zur Unterrichtsfachkraft oder zur Pflegedienstleitung zwischen 40.000 und 70.000 DM kostet. Benachteiligungen ergeben sich auch aus den finanziellen Möglichkeiten der Kliniken.

Entweder muß der Arbeitgeber verpflichtet werden, sich zum überwiegenden Teil an den entstehenden Fortbildungskosten zu beteiligen, oder dem Teilnehmer muß staatlicherseits die Möglichkeit eröffnet werden, individuelle AFG-Förderung (nach altem Muster) für Fortbildung zu erlangen, um die Lehrgangskosten zu bezahlen.

Weiterbildung sollte auch stärker im Tarifvertrag berücksichtigt werden. Dies ist aber Sache der Tarifparteien.

7. Absolventen/-innen einer Weiterqualifizierungsmaßnahme sollen direkt in entsprechende Funktionen eingesetzt werden, die an eine Höhergruppierung gekoppelt sind. Sollten die o. g. Funktionen kurzfristig nicht vakant und die damit verbundene Höhergruppierung nicht möglich sein, so wäre eine tariflich verankerte Zulage nach abgeschlossener Weiterbildung der gebotene Anreiz, sich weiterzuqualifizieren.

Es ist sicher nicht sachdienlich, wenn für den/die Arbeitnehmer/-in am Ende einer Fortbildung nur vage Aussichten auf eine finanzielle Besserstellung gemacht werden. Ein klar umrissener Kompetenz- und Einkommenszuwachs für die potentiellen Zielgruppen bewirkt erst die gewünschte Initialzündung zur Weiterbildung, die vom Gesetzgeber gewollt ist.

Mit freundlichen Grüßen  
DAG-Landesverband  
Abteilung Öffentlicher Dienst

*Marita Klein*

Marita Klein  
(Referentin)

Anlage: DAG-Thesen zur Weiterbildung