

**Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr
Bezirksverwaltung Nordrhein-Westfalen I**



ÖTV-Bezirksverwaltung NW I, Postfach 102552, 40016 Düsseldorf

An die
Präsidentin des Landtags NRW
Platz des Landtags 1

40221 Düsseldorf



Inre Zeichen
Ihre Zeichen
Durchwahl
Datum

Fe-vm
132
18. Mai 1994

Anhörung Altenpflegegesetz NRW / Drucksache 11/6873

Sehr geehrte Frau Präsidentin,

die Stellungnahme zum Altenpflegegesetz NRW der Gewerkschaft ÖTV NW I und NW II, welche am 21. März 1994 Herrn Minister Müntefering zugeleitet wurde, ist unsere gewerkschaftspolitische Position zur Drucksache 11/6873.

Wir bitten Sie höflichst, diese anlässlich der Anhörung am 1. Juni 1994 mit aufzunehmen.

Mit freundlichen Grüßen

Hannelise Feldkamp
gez. Hannelise Feldkamp

GEWERKSCHAFT ÖFFENTLICHE DIENSTE, TRANSPORT UND VERKEHR
BEZIRK NORDRHEIN-WESTFALEN I

BEZIRKSLEITUNG

An den
Minister für Arbeit,
Gesundheit und Soziales NRW
z. Hd. Herrn Müntefering
Horionplatz 1
40190 Düsseldorf

FERNSPRECHER (02 11) 72 09-0

TELEFAX (02 11) 72 701 38

WILLI-BECKER-ALLEE 10

40227 DÜSSELDORF

POSTFACH 10 25 52

40016 DÜSSELDORF

21. März 1994
Schü/vm

Gesetz über die Berufe in der Altenpflege
hier: Kabinettsbeschluß vom 8. März 1994
Ihr Schreiben vom 8. März 1994 (Aktenzeichen I B 1 - 5662.101)

Sehr geehrter Herr Minister Müntefering,

sehr kurzfristig bei gleichzeitiger Einladung zur Anhörung für den 18. Februar 1994 erreichte uns der Referentenentwurf für ein Gesetz über die Berufe in der Altenpflege (Stand 3. Februar 1994).

Bei ständig wechselnden Entwurfsdaten, die eine konstruktive Mitarbeit zusätzlich erschweren, erfahren wir nun aus Ihrem Hause, daß bereits ein Kabinettsbeschluß vorliegt. Wesentliche Kritikpunkte, die von uns im Rahmen der Anhörung vorgetragen wurden, sind nicht berücksichtigt.

Wir möchten Ihnen zum Kabinettsbeschluß vom 8. März 1994 unsere Stellungnahme zuleiten (Anlage) und verbinden damit gleichzeitig die Bitte, insbesondere unsere Forderungen zur Ausbildungsvergütung mit Ihnen zu erörtern. Als Termin dazu möchten wir Ihnen einen Zeitpunkt nach den Osterferien vorschlagen.

In Erwartung eines konkreten Terminvorschlages Ihrerseits bekunden wir hiermit nochmals die Bereitschaft zur konstruktiven Mitarbeit und verbleiben

mit freundlichen Grüßen

Heinz Schürheck
Bezirksvorsitzender NW I

Klaus Orth
Bezirksvorsitzender NW II

Stellungnahme der Gewerkschaft ÖTV NW I und NW II zum Kabinettsbeschluß vom 8. März 1994 für ein Gesetz über die Berufe in der Altenpflege

Der Kabinettsbeschluß vom 8. März 1994 für ein Gesetz über die Berufe in der Altenpflege hält nach wie vor an Grundorientierungen fest, die von der Gewerkschaft ÖTV nicht mitgetragen werden können.

Im folgenden stellen wir unsere Kritikpunkte nochmals dar:

1. Grundqualifizierung

Die ursprünglich im Referentenentwurf vom 3. Februar 1994 vorgesehene Berufsbezeichnung "Pflegehelfer/Pflegehelferinnen", die unsererseits am 18. Februar 1994 in der Anhörung heftig kritisiert wurde, ist nun in dem Kabinettsbeschluß nur formal verändert worden und wird jetzt mit der Berufsbezeichnung Altenpflegehelfer/Altenpflegehelferin ausgewiesen (§ 1 Nr. 2).

In der Zielformulierung des Kabinettsbeschlusses heißt es u. a., daß im Bereich der Pflege Qualifikationen von Maßnahmeträgern angeboten werden, deren Inhalte und Strukturen nicht verbindlich geregelt sind. Es wird hier von "Wildwuchs" gesprochen, der in der Zukunft zu vermeiden ist. Dabei wird suggeriert, daß ein Abschlußzertifikat für die Grundqualifizierung eine qualifizierte Ausbildung darstellt, obwohl in der Begründung des allgemeinen Teils dann deutlich hervorgehoben wird, "daß es sich hierbei keineswegs um eine Berufsausbildung zur Pflegefachkraft handelt".

Diese schmalspurige Ausbildung (auf 1 Jahr) ist aus der Sicht der Gewerkschaft ÖTV mehr als entbehrlich, da der Erfahrungshorizont aus dem Krankenpflegebereich zeigt, daß die Anzahl der Stellen aus dem "Helferbereich" immer weiter zurückgeht. Zusätzlich hat sich mit dem Erlaß der Heim-Personalverordnung die Situation grundlegend verändert. Alle Teilqualifikationen werden generell als "Nichtqualifikation" im Sinne der Verordnung definiert, und so sind die Berufsaussichten dieses Personenkreises als zukünftig sehr schlecht zu beurteilen.

Im Sinne einer notwendigen Professionalisierung der Altenpflege und der Abwehr der Begehrlichkeiten in bezug auf "billige" Arbeitskräfte ist diese "Ausbildung" (Grundqualifizierung über 1 Jahr) abzulehnen.

Da weit überwiegend Mädchen und Frauen Zugang zu den sozialen und sozialpflegerischen Berufen finden, wird mit der Öffnung zur Grundqualifizierung in der Altenpflege eine Benachteiligung von Frauen gesetzlich festgeschrieben.

2. Ausbildungsvergütung

Es ist geplant, die Ausbildungsvergütung für die Teilnehmerinnen und Teilnehmer der Altenpflegeausbildung "bis zur Höhe der entsprechenden Vergütung in der Krankenpflegeausbildung" (§ 7 Abs. 2), gesetzlich festzulegen.

Damit wird durch das Gesetzgebungsverfahren einseitig eine erstattungsfähige Obergrenze festgelegt und durch die Möglichkeit einer geringeren Vergütung gleichzeitig in die Tarifautonomie der Tarifvertragsparteien eingegriffen. Dies beinhaltet auch einen Eingriff in die durch das GG geschützte Recht der Kirchen, ihre arbeitsrechtliche Gestaltung intern zu regeln.

Gemäß Tarifvertragsgesetz fehlen wichtige Voraussetzungen für Tarifverträge:

- a) Die Teilnehmer/innen haben keinen Arbeitnehmer- oder Auszubildendenstatus nach dem Berufsbildungsgesetz (BBiG).
- b) Die Fachseminare, an denen die Altenpflegeausbildungen durchgeführt werden, haben für die Teilnehmer/innen keinen Arbeitgeberstatus. Von daher verbietet sich eine grundsätzliche kollektive Regelung für Teilnehmer/innen an den Fachseminaren.
- c) Würden die Verträge mit den Trägern abgeschlossen, wäre eine völlig andere Situation vorhanden.
Mit dem Entsenden der Teilnehmer/innen zu den Fachseminaren bleiben z. Zt. gültige Tarifverträge für Ausbildungsverhältnisse, bei den Kirchen die AVR, bestehen.
Der Gesetzgeber darf nicht in günstigere Tarifvergütung negativ-regulierend eingreifen.
Das Ziel sollte sein, alle Entsender von Teilnehmer/innen der Fachseminare zu gemeinsamen Vergütungsregelungen auf dem Vertragswege zu verpflichten, um für alle Auszubildenden eine einheitliche Entlohnungsregelung zu schaffen.
Letztendlich wäre die Frage offen, wer für die Vergütungsabrechnung zuständig ist. "Sind die Teilnehmer/innen am Fachseminar bei dem durchführenden Institut oder bei dem inanspruchnehmenden Entsender beschäftigt?"
- d) Entscheidend für den Gesetzgeber muß auch die Vorgabe bei den Entsendern zu diesen Fachseminaren sein, daß ihre Beschäftigten im Rahmen der Altersversorgung Mitglied in den Zusatzversorgungskassen sind. Hier sollte der Gesetzgeber einen entsprechenden Passus aufnehmen.

Insgesamt ist erforderlich, daß der Gesetzgeber in diesem Gesetz festschreibt, daß grundsätzlich tarifliche Regelungen, sofern sie günstiger sind als das Gesetz, Anwendung finden.

3. Ausbildung in Teilzeitform

Für die Zielgruppen langjährige Hilfskräfte ohne Qualifikation, Frauen nach der Familienphase u. a. ist es grundsätzlich zu begrüßen, daß durch eine Teilzeitform ein attraktives Angebot für die Durchführung einer Qualifikation in der Altenpflege vorgesehen ist.

Dabei ist gleichzeitig eine Präzisierung des Begriffes erforderlich.

Was heißt Teilzeitausbildung (Form und Dauer)?

Warum fehlt die berufsbegleitende Ausbildung?

Ist Blockunterricht geplant?

Nach der Beurteilung der Gewerkschaft ÖTV ist die Dauer der Teilzeitausbildung von 6 Jahren zu lang.

4 bis 4 1/2 Jahre müßten als Höchstgrenze genügen.

Zusätzlich müssen für bisher ausgebildete Altenpflegehelfer/innen und für Beschäftigte mit Berufspraxis Verkürzungsmöglichkeiten vorgesehen werden.

Derartige Möglichkeiten bestehen auch im BBiG (vorgezogene Prüfung auf Antrag).

4. Regelungen der Ausbildung

Im § 6 des Entwurfs ist die Ermächtigungsgrundlage für detaillierte Regelungen der Ausbildung von Altenpflegerinnen und Altenpflegern vorgesehen.

Auch in diesem Zusammenhang fordern wir nochmals die ersatzlose Streichung des Begriffs Grundqualifizierung.

Zusätzlich sind nachfolgende Regelungen mit aufzunehmen:

- Finanzierung der Fachseminare,
- Ausstattung (räumlich, sachlich, personell) der Fachseminare
- sowie Mindestanforderungen an Ausbildungsstätten zur Durchführung der praktischen Ausbildung inkl. an das Anleitungspersonal.

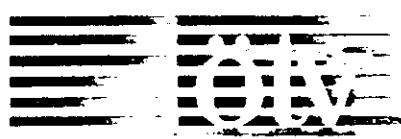
5. Zusammenfassung

Die Gewerkschaft ÖTV hält ihre Forderungen aufrecht, die Altenpflegeausbildung nach dem Berufsbildungsgesetz (BBiG) durchzuführen. Es besteht keinerlei Veranlassung, diese Ausbildung verschult durchzuführen. Außerdem lassen die Bestimmungen des BBiG konkrete Festlegungen zu Ausbildungszielen, zeitlichen Gliederungen und Umfang der Ausbildung zu. Gleichzeitig werden die "zuständigen Stellen" für die Ausbildung verantwortlich.

Die Gewerkschaft ÖTV lehnt eine gesetzlich verordnete Ausbildungsvergütung als Eingriff in die Tarifautonomie ebenso ab, wie die Festlegung einer Grundqualifizierung (1 Jahr).

Insgesamt weist der vorliegende Kabinettsbeschluß zum Gesetz über die Berufe in der Altenpflege gravierende Mängel auf, die dringend einer Überarbeitung bedürfen.

Selbstverständlich sind wir bereit, an den Zielen eines konstruktiven Altenpflegegesetzes auch weiterhin mitzuarbeiten.



**Wer die Zukunft
mitgestalten will,
muß handeln.**

Vom alten zum neuen Flickenteppich Altenpflegegesetz NRW im Schnellkochtopf

Im Schnellverfahren unter Dampf soll noch vor der Sommerpause 1994 in NRW ein Altenpflegegesetz vom Landtag verabschiedet werden.

Hintergrund:

Eine bundeseinheitliche Ausbildungsregelung scheiterte durch Voten einzelner Bundesländer (wie z. B. Bayern). So stehen nun wieder die Länder in der Pflicht, landesrechtliche Regelungen zu treffen.

Die längst überfällige bundeseinheitliche Ausbildungsvergütung steht somit wieder auf dem Verschiebebahnhof. Die Arbeitgeber bzw. Träger von Ausbildungsstätten lehnen eine einheitliche Ausbildungsvergütung ab.

Wo liegen die Kritikpunkte des Entwurfs zum Altenpflegegesetz in NRW?

1. Grundqualifizierung

Der Gesetzesentwurf sieht eine einjährige Grundqualifizierung in der Altenpflege vor. Diese schmalspurige Ausbildung ist aus unserer Sicht mehr als entbehrlich, da die Erfahrungen aus dem Krankenpflegebereich zeigen, daß die Anzahl der Stellen aus dem Helferbereich ständig zurück geht und eine Aufgabenteilung zwischen unterschiedlich qualifizierten Pflegekräften sich als hoch problematisch erweist.

Zusätzlich hat sich mit dem Erlaß der Heimmindestpersonalverordnung, die einen 50prozentigen Anteil von dreijährig ausgebildeten qualifizierten Pflegekräften vorsieht, die Situation grundlegend verändert. Dadurch sind die Berufsaussichten für Teilqualifizierte zukünftig äußerst schlecht.

Im Sinne einer notwendigen Professionalisierung der Altenpflege und der Abwehr der Begehrlichkeiten auf "billige" Arbeitskräfte ist diese Schmalspurausbildung abzulehnen.

Da überwiegend Mädchen und Frauen Zugang zu den sozialpflegerischen Berufen finden, wird mit diesem Entwurf eine Benachteiligung von Frauen festgeschrieben.

2. Ausbildung in Teilzeitform

Wir begrüßen es grundsätzlich, daß im Gesetzesentwurf für langjährige Beschäftigte ohne Qualifikation und Frauen nach der Familienphase eine Ausbildung in Teilzeitform vorgesehen ist. Allerdings ist die Dauer von bis zu 6 Jahren als zu lang anzusehen, 4 bis 4 1/2jährige Ausbildungsgänge müßten als Höchstgrenze genügen, da durch die vorhandene Berufspraxis Verkürzungsmöglichkeiten der praktischen Ausbildungszeit gegeben sind.

Die Gewerkschaft ÖTV NW vermißt im Entwurf eine Regelung für eine berufs begleitende Ausbildungsform, die in der derzeit gültigen Verordnung festgeschrieben ist.

3. Die Rechtstellung der Auszubildenden

Der Gesetzentwurf trifft keinerlei Aussagen über die Rechtsbeziehungen (Rechte und Pflichten) der Auszubildenden und der Ausbildungsträger. Im Entwurf vom Februar 1994 waren noch vertragliche Regelungen bzw. eine Anwendung des Berufsbildungsgesetzes vorgesehen.

Jetzt ist nur noch geregelt, daß den Fachseminaren eine Ausbildungsvergütung bis zur Höhe der Krankenpflegeausbildung ersetzt wird. Eine gesetzlich garantierte Vergütung ist nicht vorgesehen.

Außerdem stellt die Festlegung der Höhe der Ausbildungsvergütung einen gravierenden Eingriff in die Tarifautonomie dar.

Welche Standards haben sich nach dem Berufsbildungsgesetz bewährt und lassen sich auf die Altenpflegeausbildung übertragen?

- * Die Probezeit beträgt 3 Monate.
- * Die Ausbildung endet mit dem letzten Prüfungstag.
- * Der Träger der Ausbildung hat alle notwendigen Ausbildungsmittel kostenlos zur Verfügung zu stellen.
- * Die Ausbildung ist in einem Ausbildungsrahmenplan, der Bestandteil des Ausbildungsvertrages ist, zeitlich und inhaltlich sinnvoll zu gliedern.
- * In den praktischen Ausbildungsphasen müssen berufspädagogisch weitergebildete Ausbilder vorhanden sein.
- * Auf Landesebene sind Berufsbildungsausschüsse einzurichten, die die Beratung der Ausbildungsstätten und die Qualitätssicherung der Ausbildung sicherstellen.

Forderungen der Gewerkschaft ÖTV NW an die Landesregierung

- * Schaffung klarer Rahmenbedingungen für eine qualifizierte dreijährige Berufsausbildung in der Altenpflege.
- * Festlegung klarer Regelungen für die Fachseminare für Altenpflege wie Finanzierung, Ausstattung (räumlich, sachlich, personell) und Mindestanforderungen an Ausbildungsstätten zur Durchführung der praktischen Ausbildung inkl. an das Anleitungspersonal.
- * Die Altenpflegeausbildung ist wie in Hamburg nach dem Berufsbildungsgesetz durchzuführen.

Forderungen der Gewerkschaft ÖTV NW an die Arbeitgeber

Sofortige Aufnahme von Tarifverhandlungen in NRW, um die wirtschaftliche Existenz für die Auszubildenden in der Altenpflege zu sichern.

Die Gewerkschaft ÖTV NW fordert die Landtagsabgeordneten in NRW auf, während der parlamentarischen Beratungen die Kritikpunkte und Forderungen im Sinne einer qualifizierten Betreuung und Versorgung der alten Menschen in NRW in das Altenpflegegesetz mit aufzunehmen und die Beratungen dahingehend zu beeinflussen.