

Editorial

Berufliche Erstausbildung findet im Rahmen unterschiedlicher Regelungsbereiche und an verschiedenen Lernorten statt. Kernstück in Deutschland ist nach wie vor die duale Berufsausbildung nach Berufsbildungsgesetz und Handwerksordnung (BBiG/HwO), die sich durch die systematische Verzahnung der Lernorte Betrieb und Berufsschule auszeichnet. In den mehr als 300 anerkannten Ausbildungsberufen werden jährlich über 500.000 betriebliche Ausbildungsverträge neu abgeschlossen.

Berufliche Erstausbildung findet auch außerhalb der Regelungen von BBiG/HwO statt. Zu nennen sind hier vollzeitschulische Ausbildungen, vor allem Assistentenausbildungen, die mit ca. 22.000 Anfänger*innen in 2017 jedoch eher von untergeordneter Bedeutung sind. Im Bereich Gesundheit, Pflege und Erziehung sind es immerhin ca. 180.000 Anfänger*innen, die in den bundesrechtlich geregelten Gesundheitsfachberufen sowie den landesrechtlich geregelten Gesundheits- und Sozialberufen ausgebildet werden.

Während das Prinzip der Beruflichkeit in der dualen Berufsausbildung (noch) weitgehend verankert ist, erfolgt die Organisation der Ausbildung in den Gesundheits- und Pflegeberufen traditionell auf andere Weise. Dies betrifft zum Beispiel die Rechtsgrundlagen. Den gesetzlichen Rahmen bildet mit wenigen Ausnahmen nicht ein bundeseinheitliches Berufsbildungsgesetz, sondern sogenannte Berufszulassungsgesetze und eine Vielzahl landesrechtlicher Regelungen.

Das Konzept der Beruflichkeit zielt auf den Erhalt, den Ausbau und die Regulierung von Beruflicher Bildung auf der gesetzlichen, tariflichen und betrieblichen Ebene. Darüber hinaus reklamiert es ein neues, erweitertes Verständnis im Hinblick auf die Lernorte der beruflichen Bildung. Beruflichkeit bedeutet auch die Verbindung von Theorie und Praxis und damit eine explizite didaktische und methodische Verzahnung der Lernorte. Weiter bedeutet Beruflichkeit die systematische Verbindung von Aus- und Weiterbildung, die Perspektiven für die berufliche Entwicklung ermöglicht.

Konstituierend für Beruflichkeit ist die Einbeziehung der Sozialpartner in die Gestaltung der Berufe, die Begleitung in den stützenden Institutionen – wie z.B. die Definition von Anforderungen an betriebliche Ausbilder*innen oder Prüfer*innen – das Monitoring durch Begleitforschung oder die Entwicklung von anschlussfähigen Weiterbildungen.

In dieser Ausgabe nehmen wir die Beruflichkeit, bzw. die berufliche Bildung in dem Bereich der Gesundheits- und Pflegeberufe in den Blick. Es ist uns dabei ein wichtiges Anliegen, Antworten darauf zu erhalten, wie die Ausbildungen in den Gesundheitsfachberufen gestärkt und attraktiver gestaltet werden können. Gerade vor dem Hintergrund des großen Fachkräftebedarfs bzw. Fachkräftemangels ist es längst überfällig, zeitgemäße und attraktive Ausbildungen in den Gesundheitsfachberufen zu etablieren. Dafür fächern wir mit folgenden Beiträgen ein differenziertes Bild auf, in denen nicht immer Antworten auf die jeweiligen Fragen formuliert werden, sondern vielmehr Probleme beschrieben, Handlungsbedarfe formuliert, gangbare Wege aufgezeigt aber auch Positionen bezogen werden die zu Diskussionen einladen sollen.

Der Einstieg in die Thematik erfolgt durch [Gerd Dielmann](#) (ver.di) mit seinem Beitrag „Die

01-21: Beruflichkeit in den Gesundheits- und Pflegeberufen

von: Dr. Roman Jaich (ver.di Bundesverwaltung und Mitglied der Redaktionsgruppe von DENK-doch-MAL) |
Dies ist die pdf-Fassung eines Beitrags aus der Online-Zeitschrift Denk-doch-Mal.de
Alle Texte sind urheberrechtlich geschützt.

Gesundheitsberufe im Berufsbildungssystem – ein Überblick“. Er macht deutlich, dass es „den“ Gesundheitsberuf nicht gibt. Im Hinblick auf die Rechtsgrundlagen lassen sich die Gesundheitsberufe nach Berufsbildungsgesetz, nach landesrechtlichen Regelungen sowie auf der Grundlage von Berufszulassungsgesetzen unterscheiden. Abschließend beschreibt er Reformbedarf, aber auch die Reformbemühungen der letzten Jahre.

[Rita Meyer](#) von der Universität Hannover und [Prof. Stefanie Hiestand](#) von der Hochschule Freiburg gehen in ihrem Beitrag der Frage nach, inwiefern das Konzept der Beruflichkeit auf die Pflege übertragbar ist und wo die Möglichkeiten und Grenzen einer Professionalisierung der Pflegeberufe liegen. Nach einer inhaltlichen Annäherung der Begriffspaare Beruf und Profession sowie Professionalisierung und Professionalität beschreiben sie die Herausforderungen an die professionelle Handlungsfähigkeit des Pflegepersonals. Hier beschreiben die Autorinnen dass im Prozess der Professionalisierung auch Paradoxien erzeugt werden, da Maßnahmen in durchaus unterschiedliche Richtung zielen. Im Ergebnis gehen sie davon aus, dass sich der Prozess der Professionalisierung der Pflegekräfte schwierig gestalten wird. Der Erfolg wird nach ihrer Einschätzung auch davon abhängen, ob und inwiefern die Berufsgruppe selbst bereit und in der Lage ist, sich als solche zu verstehen.

Digitale Technik hält zunehmend Einzug in die Arbeitswelt professionell Pflegender, insbesondere in der stationären Akutversorgung. [Michaela Evans](#) vom IAT und [Wolfram Gießler](#) vom BIG Essen gehen in ihrem Beitrag davon aus, dass der Einsatz digitaler Technik hinsichtlich Entlastung, attraktiverer Arbeitsbedingungen und höherer Versorgungsqualität nur dann gelingt, wenn in die Implementierung nicht nur technische Wissen einfließt, sondern vor allem auch, wie beruflich Pflegende die Nutzung digitaler Technik in ihren Alltag integrieren und gestalten können. Beispielhaft erläutern sie anhand des Projektes „DigiKIK – Digitalisierung – Krankenhaus – Interaktion – Kompetenz“ gefördert im Rahmen des Programms INQA des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales, wie die Formalisierung informellen Lernens und die Rolle von Erfahrungswissen in die Ausgestaltung von Digitalisierung einfließen kann. Eines ihrer Ergebnisse ist, dass Beruflichkeit einen zentralen Stellenwert einnimmt, wenn es darum geht, Entwertung und Dequalifizierung durch Digitalisierung zu verhindern. Voraussetzung dafür ist die Bereitschaft aller Akteure, sich auf Veränderungen in der Arbeit einzustellen und dies proaktiv mitzugestalten.

In dem Beitrag „Das Fundament einer gelingenden Ausbildungspraxis in der Pflegeausbildung“ von [Jutta Mohr](#), [Gabriele Schwarzer](#), [Nicola Hofmann](#) und [Dr. Karin Reiber](#) von der Hochschule Esslingen wird der Frage nachgegangen, was es braucht die Pflegeausbildung erfolgreich in Einrichtungen zu implementieren. Ausgehend von der Herausforderung der neuen generalisierenden Ausbildung seit 2020 und den gleichzeitig veränderten Arbeitsanforderungen aufgrund der Corona-Pandemie hat ihr Beitrag das Ziel, zu verdeutlichen, welche Unterstützung Auszubildende in der praktischen Pflegeausbildung benötigen, damit sie als Lernende Wertschätzung, Begleitung und Anleitung erfahren. Hierzu werden drei Bausteine formuliert, die als ein stabiles Fundament für die praktische Pflegeausbildung in den Blick genommen werden müssen: Die strategische Verankerung der Ausbildung auf allen Ebenen der Einrichtung und nicht nur der Verweis auf die betrieblichen Praxisanleiter*innen; eine lernförderliche Arbeitsumgebung sowie die Integration der Anleitung in den Arbeitsalltag. Abschließend weisen sie darauf hin, dass es auch darum gehen muss, einen Teufelskreis zu durchbrechen. Dieser besteht darin, dass sich die schwierigen Arbeitsbedingungen auf die Ausbildung niederschlagen, was wiederum

01-21: Beruflichkeit in den Gesundheits- und Pflegeberufen

von: Dr. Roman Jaich (ver.di Bundesverwaltung und Mitglied der Redaktionsgruppe von DENK-doch-MAL) |
Dies ist die pdf-Fassung eines Beitrags aus der Online-Zeitschrift Denk-doch-Mal.de
Alle Texte sind urheberrechtlich geschützt.

negative Auswirkungen auf die Nachwuchsgewinnung über Ausbildung hat. Es gibt eben der Gründe, weshalb jede*r vierte Auszubildende die Ausbildung in einem Pflegeberuf abbricht.

Der Beitrag von [Ulrike Weyland](#) und [Wilhelm Koschel](#) von der Universität Münster widmet sich der Qualifizierung von Praxisanleiter*innen in den Gesundheitsberufen. Insbesondere mit Blick auf die praktische Ausbildung in den Gesundheitsfachberufen mangelt es aus ihrer Sicht stellenweise immer noch an einheitlichen Standards und Strukturen, in denen sich die praktische Ausbildung gewinnbringend für die Auszubildenden vollzieht. In ihrem Beitrag stellen sie beispielhaft einen Schulungsansatz vor, in dem es um die Qualifizierung von Praxisanleiter*innen im Zuge der generalistischen Ausbildung geht. Dargestellt werden das Anforderungsprofil an Praxisanleiter*innen und daraus didaktische Implikationen abgeleitet. Darauf aufbauend wird ein digital gestütztes Konzept vorgestellt, wie die jährliche berufspädagogische Pflichtfortbildung für Praxisanleiter*innen ausgerichtet sein könnte.

[Karin Reiber](#) von der Hochschule Esslingen beschreibt in ihrem Beitrag „Qualifikation der Lehrenden für die berufliche Fachrichtung Pflege – ein langer Weg zur Meisterklasse“ ausgehend von einem kurzen historischen Rückblick die Anforderungen an die Ausbildung des Lehrpersonals in der Pflege. Auf der Grundlage einer Analyse angebotener Masterstudiengänge zeigt sich, dass sich die bereits vor dem neuen Pflegeberufegesetz bestehende Heterogenität hinsichtlich der Studienorganisationsformen, Abschlüsse und der beteiligten Hochschulen verstärkt hat, was dem Professionalisierungsmerkmal einheitlicher Standards zuwiderläuft. Zudem zeigt sich eine große Beteiligung privater Hochschulen als ganz neue Akteure auf diesem Feld. Die Lehrer*innenbildung in der Pflege scheint demnach für manche Anbieter ein interessantes, zukunftsweisendes und vielversprechendes Geschäftsmodell zu sein. Zudem lassen die Vielzahl an Abschlüssen und Studieninhalten Unterschiede in der Qualität der Lehrer*innen-Ausbildung vermuten.

[Monika Hackel](#) vom Bundesinstitut für Berufsbildung widmet sich in ihrem Beitrag der Frage, welche Vor- und Nachteile damit verbunden sind, wenn der Forderung nach einer Akademisierung der Ausbildungsgänge im Gesundheits- und Pflegebereich nachgekommen wird. Im Ergebnis plädiert sie für eine vorurteilslose Prüfung. Die Akademisierung im Pflegeberuf nimmt sie als Beispiel, da diese als Leitplanken für Akademisierungsüberlegungen in anderen Gesundheitsfachberufen herangezogen werden können. Formuliert werden Fragenkomplexe, um den Dialog mit den betroffenen Berufsgruppen konstruktiv voranzubringen.

In ihrem Beitrag „Ausbildungen in den Gesundheitsfachberufen – Gesamtkonzept noch offen“ legen [Hanna Stellwag](#) und [Melanie Wehrheim](#), beide ver.di im ersten Schritt die Notwendigkeit dar, die Gesundheitsfachberufe weiterzuentwickeln. Dies ergibt sich aus ihrer Sicht einerseits aus strukturellen Gründen, andererseits infolge veränderter Anforderungen der gesundheitlichen Versorgung. Im zweiten Schritt beschreiben sie die Anforderungen an die Neuordnung der Gesundheitsfachberufe aus gewerkschaftlicher Sicht. Vor diesem Hintergrund nehmen sie eine Bewertung des aktuellen Standes der Neuordnung der Gesundheitsberufe vor. Abschließend verweisen sie auf noch ausstehenden Regelungsbedarf, so z.B. darauf, dass ein geregeltes Fort- und Weiterbildungskonzept in den Heilberufen noch aussteht, welches Entwicklungs- und Karrierewege für die Beschäftigten öffnet.

Überwiegend sind Frauen in Gesundheits- und Pflegeberufen beschäftigt. Im abschließenden Beitrag geht

01-21: Beruflichkeit in den Gesundheits- und Pflegeberufen

von: Dr. Roman Jaich (ver.di Bundesverwaltung und Mitglied der Redaktionsgruppe von DENK-doch-MAL) |
Dies ist die pdf-Fassung eines Beitrags aus der Online-Zeitschrift Denk-doch-Mal.de
Alle Texte sind urheberrechtlich geschützt.

[Karin Büchter](#) von der Helmut-Schmidt-Universität Hamburg der Frage nach, ob es in Zeiten von Corona zu einer Ökonomie der Geschlechter und Re-traditionalisierung kommt. Dabei stellt sie fest, dass es nicht zu einer Neubewertung von weiblicher Arbeit und Beruflichkeit durch die Übernahme staatlich-politischer Handlungen gekommen ist, sondern eher zu einer Rückverlagerung in die Zuständigkeiten der für Gleichstellungsangelegenheiten verantwortliche Institute und Gremien. Sie zeigt auf, dass trotz der Verbesserung der Präsenz von Frauen auf dem Arbeitsmarkt und in Ausbildung, die Segregationen, die sich im Gender-Pay-Gap und im Gender-Pension-Gap und damit in der sozio-ökonomischen Schlechterstellung von Frauen niederschlagen, bestehen bleiben. Aus ihrer Sicht biete die Corona-Pandemie eine erneute Chance, die Kontinuität der traditionellen Segregationen weiblicher Arbeit und Beruflichkeit auf den Prüfstand zu stellen sowie neue Strukturprinzipien durchzusetzen.