

18. Wahlperiode

Schriftliche Anfrage

der Abgeordneten Franziska Brychcy und Tobias Schulze (LINKE)

vom 03. September 2021 (Eingang beim Abgeordnetenhaus am 03. September 2021)

zum Thema:

**Ausbildungsabbrüche bei Charité und Vivantes und Maßnahmen für bessere
Ausbildungsqualität**

und **Antwort** vom 20. September 2021 (Eingang beim Abgeordnetenhaus am 21. Sep. 2021)

Senatsverwaltung für Gesundheit,
Pflege und Gleichstellung

Frau Abgeordnete Franziska Brychcy (Linke) und
Herrn Abgeordneten Tobias Schulze (Linke)

über

den Präsidenten des Abgeordnetenhauses von Berlin

über Senatskanzlei - G Sen -

A n t w o r t

auf die Schriftliche Anfrage Nr. 18/28521

vom 03. September 2021

**über Ausbildungsabbrüche bei Charité und Vivantes und Maßnahmen für bessere
Ausbildungsqualität**

Im Namen des Senats von Berlin beantworte ich Ihre Schriftliche Anfrage wie folgt:

Die Schriftliche Anfrage betrifft Sachverhalte, die der Senat nicht aus eigener Kenntnis beantworten kann. Um die Fragen dennoch beantworten zu können, hat der Senat daher die Charité - Universitätsmedizin Berlin (Charité) und die Vivantes – Netzwerk für Gesundheit GmbH (Vivantes) um Stellungnahmen gebeten, welche in die Beantwortung eingeflossen sind.

1. Wie viele Ausbildungsplätze in Gesundheitsberufen stehen bei Charité und Vivantes aktuell zur Verfügung, und wie hat sich die Anzahl in den letzten drei Jahren entwickelt (bitte aufschlüsseln nach Fachberufen, Ausbildungsjahr und Ausbildungsstätte)?

Zu 1.:

Vivantes

Mit Stand September 2021 bietet Vivantes 1.455 Ausbildungsplätze in zehn Ausbildungsberufen an. Die Ausbildungen beginnen in der Regel zum 1. April und zum 1. Oktober eines Jahres. Ausnahmen gibt es in der einjährigen Ausbildung zur Gesundheits- und Krankenpflegehilfe. In den vergangenen drei Jahren hat Vivantes das Angebot an Ausbildungsplätzen stetig erweitert.

Anzahl genehmigte Plätze	2019	2020	2021
Altenpflege	157,00	179,00	126,50
Anästhesietechnische Assistenz	0,00	9,75	22,75
Diätassistenz	0,00	0,00	1,50
Gesundheits- und Kinderkrankenpflege	57,00	63,25	40,25
Gesundheits- und Krankenpflege	623,00	619,25	458,75
Gesundheits- und Krankenpflegehilfe	66,00	66,00	66,00
Hebamme/ Entbindungspfleger	89,00	89,00	72,50
Logopädie	0,00	0,00	0,00
Medizinisch-technische Radiologieassistenz	0,00	0,00	10,00
Medizinische Sektions- und Präparationsassistenz	0,00	0,00	0,00
Operationstechnische Assistenz	60,00	119,25	120,00
Pflegefachfrau, -mann	0,00	157,75	537,25
Physiotherapie	0,00	0,00	0,00

Charité

Anzahl genehmigte Plätze	2019	2020	2021
Altenpflege	0,00	0,00	0,00
Anästhesietechnische Assistenz	0,00	5,25	12,25
Diätassistenz	40,00	40,00	40,00
Gesundheits- und Kinderkrankenpflege	50,00	56,25	35,00
Gesundheits- und Krankenpflege	300,00	207,00	125,25
Gesundheits- und Krankenpflegehilfe	50,00	50,00	50,00
Hebamme/ Entbindungspfleger	75,00	75,00	68,75
Logopädie	42,00	42,00	42,00
Medizinisch-technische Radiologieassistenz	0,00	0,00	10,00
Medizinische Sektions- und Präparationsassistenz	0,00	0,00	20,00
Operationstechnische Assistenz	40,00	57,00	60,00
Pflegefachfrau, -mann	0,00	59,25	221,25
Physiotherapie	40,00	40,00	45,00

Die Verringerung der Ausbildungsplätze bei der Gesundheits- und Krankenpflege ist auf das Pflegeberufegesetz zurückzuführen. Entsprechend steigen die Ausbildungsplätze beim Berufsbild Pflegefachfrau/ -mann.

2. Welcher Aufwuchs an Ausbildungsplätzen ist für die kommenden Jahre geplant (bitte ebenfalls aufschlüsseln)?

Zu 2.:

Vivantes

Bis zum Jahr 2025 ist ein Aufwuchs der genehmigten Plätze auf 1.733 Plätze geplant. Mit Inkrafttreten des Pflegeberufegesetzes laufen die Ausbildungen in der Altenpflege, Gesundheits- und Kinderkrankenpflege und Gesundheits- und Krankenpflege aus. Die letztmalig im Jahr 2020 begonnenen Ausbildungen in der Altenpflege und Gesundheits- und Krankenpflege sind auf zwei Jahre verkürzt und enden somit im Jahr 2022. Gleiches gilt für die Ausbildungen der Gesundheits- und Kinderkrankenpflege, die letztmalig in 2019 begonnen wurden.

Aufgrund der Akademisierung der Ausbildung Hebamme/ Entbindungspfleger werden die im Jahr 2020 begonnenen Ausbildungen an der BBG Berliner Bildungscampus für Gesundheitsberufe gGmbH (BBG) in 2023 auslaufen.

Im Jahr 2020 wurde erstmalig die Ausbildung Pflegefachfrau/ -mann begonnen und wird bis 2025 planmäßig 1.802 Ausbildungsplätze (davon 1.352 bei Vivantes) an der BBG umfassen.

Die Ausbildung Medizinisch-technische Radiologieassistentz (MTRA) beginnt erstmalig in diesem Jahr und wird auf 60 Ausbildungsplätze ab dem Jahr 2024 bei Vivantes ausgebaut.

Anzahl genehmigte Plätze	2022	2023	2024	2025	2026
Altenpflege	69,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Anästhesietechnische Assistenz	35,75	39,00	39,00	39,00	39,00
Diätassistentz	7,50	13,50	18,00	18,00	18,00
Gesundheits- und Kinderkrankenpflege	17,25	0,00	0,00	0,00	0,00
Gesundheits- und Krankenpflege	161,50	0,00	0,00	0,00	0,00
Gesundheits- und Krankenpflegehilfe	66,00	66,00	66,00	66,00	66,00
Hebamme/ Entbindungspfleger	48,58	5,50	0,00	0,00	0,00
Logopädie	1,50	7,50	13,50	18,00	18,00
Medizinisch-technische Radiologieassistentz	30,00	50,00	60,00	60,00	60,00
Medizinische Sektions- und Präparationsassistentz	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Operationstechnische Assistenz	120,00	120,00	120,00	120,00	120,00
Pflegefachfrau, -mann	972,50	1.259,00	1.352,00	1.352,00	1.352,00
Physiotherapie	15,00	35,00	55,00	60,00	60,00

Charité

Anzahl genehmigte Plätze	2022	2023	2024	2025	2026
Altenpflege	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Anästhesietechnische Assistenz	19,25	21,00	21,00	21,00	21,00
Diätassistentz	40,00	40,00	40,00	40,00	40,00
Gesundheits- und Kinderkrankenpflege	17,25	0,00	0,00	0,00	0,00
Gesundheits- und Krankenpflege	40,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Gesundheits- und Krankenpflegehilfe	50,00	50,00	50,00	50,00	50,00
Hebamme/ Entbindungspfleger	43,75	18,75	0,00	0,00	0,00
Logopädie	42,00	42,00	42,00	42,00	42,00
Medizinisch-technische Radiologieassistentz	30,00	50,00	60,00	60,00	60,00
Medizinische Sektions- und Präparationsassistentz	20,00	20,00	20,00	20,00	20,00
Operationstechnische Assistenz	60,00	60,00	60,00	60,00	60,00
Pflegefachfrau, -mann	371,25	472,50	468,75	450,00	450,00
Physiotherapie	60,00	60,00	60,00	60,00	60,00

3. Wie viele der genehmigten Ausbildungsplätze in Gesundheitsberufen bei Charité und Vivantes konnten tatsächlich besetzt werden (bitte aufschlüsseln nach Fachberufen, Ausbildungsjahr und Ausbildungsstätte)?

Zu 3.:

Bei Vivantes und Charité werden grundsätzlich alle genehmigten Ausbildungsplätze besetzt.

4. Wie hoch ist die Anzahl der Ausbildungsabbrüche in Gesundheitsberufen bei Charité und Vivantes, wie hat sich die Anzahl in den letzten drei Jahren entwickelt (bitte in absoluten Zahlen sowie Prozentsatz aufschlüsseln nach Fachberufen, Jahr und Ausbildungsstätte)?

Charité

Charité	2019			2020			2021		
	Genehmigt	Abbrüche absolut	Abbrüche in Prozent	Genehmigt	Abbrüche absolut	Abbrüche in Prozent	Genehmigt	Abbrüche absolut	Abbrüche in Prozent
Altenpflege	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Anästhesie-technische Assistenz	0,00	0,00	0,00	5,25	0,00	0,00	12,25	1,00	8,16
Diätassistenz	40,00	2,00	5,00	40,00	1,00	2,50	43,25	1,00	2,31
Gesundheits- und Kinderkrankenpflege	50,00	2,00	4,00	56,25	0,00	0,00	35,00	0,00	0,00
Gesundheits- und Krankenpflege	300,00	16,00	5,33	207,00	4,00	1,93	125,25	0,00	0,00
Gesundheits- und Krankenpflegehilfe	50,00	2,00	4,00	50,00	1,00	2,00	50,00	3,00	6,00
Hebamme/Entbindungspfleger	75,00	2,00	2,67	75,00	3,00	4,00	68,75	1,00	1,45
Logopädie	42,00	3,00	7,14	42,00	1,00	2,38	42,00	2,00	4,76
Medizinisch-technische Radiologieassistenz	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	10,00	0,75	7,50
Medizinische Sektions- und Präparations-assistenz	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	20,00	0,00	0,00
Operations-technische Assistenz	40,00	4,00	10,00	57,00	7,00	12,28	60,00	1,00	1,67
Pflegefachfrau, -mann	0,00	0,00	0,00	59,25	8,50	14,35	221,25	15,00	6,78
Physiotherapie	40,00	0,00	0,00	40,00	0,00	0,00	45,00	4,00	8,89

5. Welche Maßnahmen werden seitens Charité und Vivantes ergriffen, um Auszubildende möglichst in der Ausbildung zu halten und erfolgreich zum Berufsabschluss zu führen?

Zu 5.:

Vivantes

Vivantes ist es ein Anliegen, die größtmögliche Anzahl von Auszubildenden zu einem erfolgreichen Abschluss zu führen. Um dies zu realisieren, erhalten die Auszubildenden unter anderem Laptops die sie beim digitalen Lernen und vernetzten Arbeiten unterstützen und es ihnen ermöglichen, an jährlichen digitalen Ausbildungstreffen teilzunehmen. Darüber hinaus wird stets versucht, die Präferenzen der Auszubildenden bezüglich ihres Einsatzes an den Standorten umzusetzen. Sowohl das Ressort Praktische Ausbildung von Vivantes als auch die BBG stehen den Auszubildenden für pädagogische Gespräche zur Verfügung und bieten bei Bedarf Lernberatungen an. Die Rückmeldungen zu theoretischen und praktischen Lernfortschritten erfolgen bilateral sowohl mit den Auszubildenden als auch mit den Ausbildungsträgern.

Charité

Als qualitative Maßnahme gibt es unter anderem ein kontinuierliches Angebot für spezielle Praxisseminartage zur Vertiefung von praktischen Kompetenzen (arbeitsplatzbezogenes Lernen). Zudem haben alle Auszubildenden die Möglichkeit, ein individuelles Coaching in Anspruch zu nehmen (Arbeitgeberseitige Finanzierung) und erhalten das Angebot eines Wahleinsatzes. Während der Ausbildung erfolgt ebenfalls ein Einsatz im Verwaltungsbereich, um ein besseres Verständnis der Prozesse zu erreichen.

An organisatorischen Maßnahmen ist zu nennen, dass alle Auszubildenden zu Beginn der Ausbildung zu einem Willkommenstag eingeladen werden. Ebenso wird eine kontinuierliche Ansprechperson für die Praxis (Zuordnung der Auszubildenden zu Peer Groups) benannt.

Die Dienstplangestaltung der Auszubildenden erfolgt acht Wochen im Voraus. Vor jedem Praxiseinsatz erfolgt eine zweitägige Einarbeitung, durch eine individuell vorher benannte Praxisanleitung.

Für die Zukunft ist geplant, das Konzept „Schulstation“ umzusetzen; eine Neuausrichtung der „Ausbildungsstation“ soll Ende 2021 erfolgen.

6. Inwieweit stehen ausreichend qualifizierte Pflegepädagog*innen, Praxisbegleiter*innen und Praxisanleiter*innen für die Ausbildung in Gesundheitsberufen zur Verfügung? Wie ist die Quote Schüler*innen pro Pflegepädagog*in/ Praxisbegleiter*in/ Praxisanleiter*in bei Charité und Vivantes (bitte aufschlüsseln nach Ausbildungsstätte, Anzahl Pflegepädagog*in/ Praxisbegleiter*in/ Praxisanleiter*in im Verhältnis zu Schüler*in)?

Zu 6.:

Vivantes

An den acht Klinikstandorten von Vivantes sind zum aktuellen Zeitpunkt bis zu 428 Praxisanleitungen aktiv im Einsatz. Darüber hinaus erhalten die Auszubildenden Unterstützung von derzeit zwölf Fachkräften für die Praxiskoordination. Die Praxisanleitung wird in der Regel in Einzel- bzw. Gruppenanleitungen durchgeführt.

Charité

Insgesamt hat die Charité ca. 350 Praxisanleitungen, welche für ca. 573 Auszubildende zuständig sind. Demnach hat die Charité eine durchschnittliche Quote von 1,6 Auszubildenden pro Praxisanleitung.

7. Wie viele Stunden pro Woche stehen für die Praxisanleitung zur Verfügung und wie haben sich diese in den letzten drei Jahren entwickelt?

Zu 7.:

Vivantes

Die Praxisanleitung der Auszubildenden von Vivantes erfolgt auf Grundlage des Pflegeberufgesetzes im Umfang von mindestens 10 Prozent der während eines Einsatzes zu leistenden praktischen Ausbildungszeit. Da die Einsätze in der Regel zwischen 160 bis 240 Stunden geplant sind, ergibt sich eine Anleitungszeit von 16 bis 24 Stunden pro praktischem Einsatzzeitraum. Eine feste wöchentliche Regelung ist nicht vorgesehen.

Charité

Die Charité stellt die gesetzlich geforderten 10% der strukturierten Praxisanleitung sicher. Vor jedem Einsatz werden die Einsätze der Auszubildenden mit den Diensten der Praxisanleitungen abgeglichen und verplant.

8. Wie wird der Mehraufwand der Praxisanleiter*innen vergütet?

Zu 8.:

Vivantes

Die Fachkräfte für die Praxiskoordination bei Vivantes sind tariflich eingruppiert, da sie über 51 Prozent ihrer Arbeit für die praktische Anleitung zur Verfügung stehen. Die Praxisanleitungen erhalten für die Tätigkeit auf den Stationen erhalten eine außertarifliche Zulage von 150 Euro monatlich, da diese nicht gesondert im TVöD vergütet wird.

Charité

Grundsätzlich erfolgt die Eingruppierung der Praxisanleitungen in der Entgeltgruppe P8. Praxisanleitungen, welche aufgrund ihres Einsatzortes (z.B. OP, Anästhesie, Onkologie) der Entgeltgruppe P8/P9 zugeordnet sind, erhalten eine Zulage von 100,00 EUR brutto pro Monat.

9. Wie stellen Charité und Vivantes sicher, dass es ausreichend Praxisanleiter*innen gibt und im Pflegealltag ausreichend Zeit für die Praxisanleitung zur Verfügung steht bzw. die Anleitungsstunden wirklich für die Ausbildung genutzt werden?

Zu 9.:

Vivantes

Aufgrund einer erhöhten Anzahl an Qualifikationskursen für Praxisanleitungen stehen in den einzelnen Bereichen ausreichend Praxisanleitungen zur Verfügung. Vivantes passt die Organisationsstruktur den Ausbildungsaufgaben der Auszubildenden an. Dies wird durch den Einsatz von freigestellten Fachkräften für die Praxiskoordination sowie freigestellten Praxisanleitungen an jedem Standort gewährleistet. Darüber hinaus sind Praxisanleitungen Bestandteil der Pflegeteams.

Um eine qualifizierte Unterstützung in der Patientenversorgung sicherzustellen, werden die Tage für die Praxisanleitungen frühzeitig in den jeweiligen Dienstplänen integriert. Diese Tage sind inhaltlich und konzeptionell vorbereitet und jede erfolgte Anleitung wird dokumentiert und reflektiert.

Sollte es in Ausnahmefällen zu krankheitsbedingten Abwesenheiten der Praxisanleitungen kommen, stehen sowohl die Fachkräfte für die Praxiskoordination als auch freigestellte Praxisanleitungen stellvertretend zur Verfügung und übernehmen gezielt die Anleitungen der Auszubildenden.

Charité

Im Pflege-Dashboard der Charité erfolgt eine detaillierte Darstellung der Einsatzbereiche sowie die erforderliche Anzahl der Praxisanleitungen. Zudem werden die Praxisanleitungen namenbezogen an das Landesamt für Gesundheit und Soziales gemeldet. Vor jedem Einsatz werden die Einsätze der Auszubildenden mit den Diensten der Praxisanleitungen abgeglichen und verplant. Mit Hilfe eines speziellen Dienstplan-Icons können die geplanten gemeinsamen Dienste von Praxisanleitungen und Auszubildenden eingesehen werden.

Neben dem arbeitsplatzgebundenen Lernen wird das arbeitsplatzbezogene Lernen bspw. durch Praxisseminartage ergänzt.

Zusätzlich werden fachbereichsbezogene freigestellte Praxisanleitungen eingesetzt.

10. Wie wird die Ausbildungsqualität kontrolliert? Welche Pflichten haben hierbei Charité und Vivantes? Welche Kontrollpflichten hat der Senat und wie werden diese konkret durchgeführt?

Zu 10.:

Vivantes

Die Anleitung der Auszubildenden wird im Sinne der Kompetenzen des Pflegeberufgesetzes und der zu erlernenden Fähigkeiten und Fertigkeiten der Pflegenden durchgeführt. Der Ausbildungsplan beinhaltet die Struktur und die Ziele jeder Anleitung. Jede Anleitung wird dokumentiert, reflektiert und anschließend evaluiert. Die Einsetzevaluation der Auszubildenden wird gemeinsam mit der Praxisanleitung und/oder der Fachkraft für die Praxiskoordination durchgeführt.

Die Planung und Durchführung der Erstgespräche, Zwischengespräche und Endgespräche ist fester Bestandteil im Dienstplan und ebenfalls im Ausbildungsplan festgeschrieben.

Zur Evaluation der Quantität der zu leistenden praktischen Ausbildungszeit wird eine Dokumentation anhand des Dienstplans der Praxisanleitungen und Auszubildenden vorgenommen. Das Ressort Praktische Ausbildung dokumentiert im Rahmen der Ausbildungsdatenbank die Einsatzzeiten der Auszubildenden. Die eigenständige Führung der Ausbildungsbegleitordner zur Dokumentation obliegt den Auszubildenden.

Charité

Die Charité beschäftigt eine Fachkraft für Pflegepädagogik die im regelhaften Austausch mit dem Berliner Bildungscampus für Gesundheitsberufe und den fachbezogenen Hauptpraxisanleitungen der Charité steht, um Ausbildungsprozesse regelhaft zu begleiten und kontinuierlich zu optimieren. Es finden regelmäßige Qualitätszirkel der Hauptpraxisanleitungen mit den dezentralen Praxisanleitungen statt. Zweimal jährlich findet eine Praxisanleitungskonferenz statt. Auf der Microsite Praxisanleitung im Internet sind aktuelle Meldungen und Dokumente hinterlegt. Zusätzlich gibt es einen regelmäßigen Austausch mit den Schulleitungen und die Lernfortschritte werden ebenfalls regelmäßig erfasst. Weitere Maßnahmen zur Kontrolle der Ausbildungsqualität sind unter anderem verbindliche Einführungs-, Zwischen- und Abschlussgespräche in jedem Praxiseinsatz sowie die regelmäßige Evaluierung der Praxiseinsätze seitens der Auszubildenden.

2019 hat die Charité begonnen, jährlich 15 Praxisanleitungen in den Studiengang Bachelor Gesundheitspädagogik zu entsenden. Derzeit besteht die gesetzliche Verpflichtung, dass die Praxisanleitungen über eine Zusatzqualifizierung von 300 Stunden und jährliche Refresherkurse von 24 Stunden verfügen. Darüber hinaus sind mind. 10 Prozent praktische Anleitung sicherzustellen.

11. Welche Maßnahmen ergreifen Charité und Vivantes, um examinierte Pflegende nach ihrer Ausbildung im Beruf zu halten?

Zu 11.:

Vivantes

Seitens Vivantes wird angestrebt, dass die Examenseinsätze der Auszubildenden auf den Stationen absolviert werden, die die Auszubildenden präferieren. Bereits im Laufe der Ausbildungszeit werden Projektstage veranstaltet, um für die einzelnen Fachbereiche und ihre Schwerpunktthemen zu sensibilisieren. Für erfolgreiche Absolventen steht das Karriere-Modell der Vivantes transparent zur Verfügung. Arbeitsverträge für zukünftige Anstellungen werden bereits innerhalb der Ausbildungszeiten geschlossen, um so verlässliche Perspektiven für die berufliche Zukunft zu sichern.

Charité

Alle Auszubildenden erhalten ein Übernahmeangebot, welches sechs Monate vor Ausbildungsende unter Berücksichtigung der persönlichen Einsatzwünsche erfolgt.

Direkt im Anschluss an die Ausbildung wird ein Angebot für die Teilnahme an einem Spezialisierungsprogramm in verschiedenen Fachbereichen (z.B. ITS, Onno Pädiatrie) für sechs Monate angeboten (Vertiefung theoretischer Kenntnisse und praktisches gezieltes Training). Dieses Programm ist kostenfrei und findet während der Arbeitszeit statt.

Weiterhin gibt es kontinuierliche Personalentwicklungsangebote bis auf akademisches Niveau sowie jährliche Zielvereinbarungsgespräche mit Potenzialanalyse. Auch besteht ein breites Angebot an Benefits (Gympass, Familienbetreuungsangebote, Mobilitätsangebote, etc.) sowie Möglichkeit der direkten Einbindung in Praxisentwicklungsprojekte.

12. Welche Maßnahmen ergreift der Senat, um die Attraktivität des Pflegeberufes in Berlin zu erhöhen?

Zu 12.:

Die Senatsverwaltung für Gesundheit, Pflege und Gleichstellung fördert im Rahmen der Berliner Ausbildungsoffensive die Ausbildungskampagne „#PflegeDeineZukunft“. Die Kampagne informiert über den bundesweit neuen Ausbildungsberuf Pflegefachfrau/ -mann und wirbt für die Pflege als modernes und interessantes Arbeitsfeld. Zielgruppe sind junge Menschen, die sich für einen Ausbildungsplatz interessieren. Damit erfüllt die Kampagne in Zeiten des Fachkräftemangels einen gesamtgesellschaftlichen Auftrag.

Zudem wurde im Rahmen der Fachkräftesicherung eine Ausbildungsoffensive für die ambulante Pflege gestartet, in der Herausforderungen und Chancen der generalistischen Pflegeausbildung für die ambulanten Pflegedienste in Berlin herausgearbeitet und Handlungsoptionen entwickelt werden, die zu einem besseren Image der Pflege beitragen.

Auch im Rahmen des Pakts für die Pflege setzen sich die Unterzeichnenden gemeinsam für attraktive Ausbildungs- und Arbeitsbedingungen und mehr Ausbildung in der Pflege und damit für mehr Attraktivität des Pflegeberufes ein.

Des Weiteren wurde die Initiative „Pflege 4.0 – Made in Berlin“ und das eigens errichtete Kompetenzzentrum „Pflege 4.0“ initiiert, welches die Digitalisierung in der Pflege voranbringen und damit die Pflegequalität erhöhen, aber auch zur Attraktivitätssteigerung des Berufs beitragen soll.

Die für die Jahre 2020/2021 festgelegten Ausbildungsbudgets für die neue generalistische Pflegefachkraftausbildung wurden unter der Federführung der Senatsverwaltung für Gesundheit, Pflege und Gleichstellung sowohl für die Ausbildungsbetriebe als auch für die Pflegeschulen gut verhandelt und sind im Bundesvergleich im oberen Drittel angesiedelt. Um die Ausbildungsbetriebe und Pflegeschulen auch weiterhin in die Lage zu versetzen, eine

attraktive Pflegefachkraftausbildung in Berlin anbieten zu können, haben sich die Verhandlungspartner daher für eine Weitergeltung dieser Budgets für das Ausbildungsjahr 2022 entschieden.

13. Wie hat sich aus Sicht des Senats die Gründung des Berliner Bildungscampus für Gesundheitsberufe gGmbH auf die Ausbildungsqualität ausgewirkt?

Zu 13.:

Der Senat begrüßt die Bündelung der Ausbildungsgänge von Charité und Vivantes in der BBG und deren Anstrengungen sowohl zur Erhöhung der Ausbildungsplatzzahl als auch zur Steigerung der Ausbildungsqualität.

So verfügen alle fünf Pflegeschulen über ein einheitliches und generalistisch ausgerichtetes Curriculum. Für alle Lehrenden der BBG existiert eine AG „teachers train teachers (TTT)“, die z.B. die Ziele einer interdisziplinären Vernetzung der Fachbereiche zu steigern oder einen methodisch-didaktischen Wissenszuwachs zu ermöglichen. Das führt zu einer hohen Qualität des Unterrichts und kontinuierlichen persönlichen Kompetenzentwicklungen des einzelnen Lehrenden.

Im Selbstverständnis des Bildungscampus versteht sich die BBG als eine Bildungseinrichtung, die professionelles Handeln und Zukunftsfähigkeit anbahnt. Zu einer optimalen Vorbereitung auf die Arbeitswelt ist es daher unabdingbar, Lernende in der Aus- und Weiterbildung mit Hilfe digitaler Strukturen an der Bildungseinrichtung auf digitale Arbeitswelten vorzubereiten. Die Nutzung digitaler Angebote in der schulischen Lehre ist genauso Ziel, wie in der Praxis. Dazu bedarf es einer entsprechenden Ausstattung mit WLAN-Netzen an den Lehr- und Lernorten, Vernetzungsfähigkeiten mit der Praxis, sicheren Schnittstellenlösungen und gestaltbarer und flexibler Lernsoftware, die virtuelle Klassenzimmer mit Konferenztools abbilden kann. Mit der Einstellung von medienpädagogischen Fachkräften und Entscheidungen für Softwareprodukte ist die BBG bereits auf dem Weg zur weiteren Digitalisierung der Schule.

Auch verfolgt der BBG im Rahmen des Projektes „Digitale Schule“ unter anderem die Ziele z.B. der Befähigung von Lehrenden und Lernenden zur Nutzung digitaler Bildungsformate oder Ausstattung der Schulstandorte mit sicheren, leistungsfähigen, unabhängigen Netzwerkstrukturen – LAN und WLAN. Ferner verfügt die BBG bereits über ein umfangreiches internes Schulungsprogramm zu digitalen Themen für Lehrende und Lernende. Die digitale Ausstattung der BBG wird derzeit mit den Fördermitteln aus dem „DigitalPakt Schule“ standortübergreifend vereinheitlicht und ausgebaut.

Des Weiteren statten die Kooperationspartner Ihre Auszubildenden mit digitalen Endgeräten aus. Die BBG bietet den Auszubildenden mit Office 365 als digitale Plattform und einer integrierten Online-Bibliothek (Start: 01.10.2021) eine optimale Lernumgebung. Eine moderne Ausstattung der Klassenräume sowie der Skillslabs wird gerade mit Fördermitteln aus dem Programm „Gemeinschaftsaufgabe regionaler Wirtschaftsförderung- GRW“ realisiert.

Schulsozialarbeit und Coaching ist ebenfalls implementiert an der BBG. Drei Mitarbeitende stehen als Anlaufstelle für Auszubildende in belastenden und krisenhaften Lebens- oder Ausbildungssituationen für rein informative Beratungen zur Verfügung (Nähere Informationen unter <https://www.bildungscampus-berlin.de/ueber-uns/schulsozialarbeit>)

Die BBG ist nach dem Qualitätsmanagementsystem DIN ISO 29990 zertifiziert. Diese Norm wurde speziell für Bildungseinrichtungen entwickelt und stellt den Lernprozess in den Mittelpunkt. So kann trotz der Größe und der verschiedenen Standorte das Vorgehen vereinheitlicht, transparenter gemacht und besser gesteuert werden. Darüber hinaus besteht die Trägerzulassung für die Akkreditierungs- und Zulassungsverordnung Arbeitsförderung (AZAV). Die Administration der Schulen und die Prüfungsorganisation werden über Sekretariatsdienste an den Standorten und durch ein zentrales Prüfungsbüro gesteuert. Damit ist

sichergestellt, dass administrative Prozesse einschließlich der dazugehörigen Dokumente und die Prüfungsverfahren mit einem Höchstmaß an Einheitlichkeit für alle Schulen der BBG bearbeitet werden.

14. Wie viele Beschäftigte hat die BBG gGmbH aktuell? Wie viele Stellen sind unbesetzt?

Zu 14.:

Zum 09.09.2021 beschäftigt die BBG gGmbH 221 Mitarbeitende. Damit können alle Ausbildungsbereiche entsprechend der Lehrenden-Schüler-Schlüssel des Pflegeberufgesetzes besetzt werden.

15. Aus welchem Grund verzögert sich der Baubeginn des geplanten Gesundheitscampus in Spandau?

16. Wann ist mit dem Baubeginn zu rechnen?

Zu 15. und 16.:

Voraussetzung für einen Baubeginn ist unter anderem die Erlangung des Eigentums an dem Grundstück. Das Land Berlin befindet sich derzeit in Ankaufsverhandlungen mit dem Bund (hier konkret mit der Bundesanstalt für Immobilienaufgaben (BImA)) als aktueller Eigentümer des Grundstücks. Bisher liegt allerdings noch kein konkretes Kaufpreisangebot des Bundes vor, so dass es diesbezüglich gegebenenfalls noch Abstimmungsbedarf gibt. Zudem dürften auch die erforderlichen Gremienbeteiligungen noch einige Zeit in Anspruch nehmen, so dass die Wirksamkeit des Kaufvertrages gegebenenfalls erst in 2022 herbeigeführt werden kann. Der Baubeginn ist zudem abhängig von Maßnahmen, die im Anschluss daran seitens der Bauherrin zu ergreifen sind.

17. Welche weiteren Grundstücke stünden gegebenenfalls für einen möglichen Neubau des Gesundheitscampus der BBG gGmbH zur Verfügung?

Zu 17.:

Im Vorfeld der Verhandlungen mit der BImA wurden mehrere weitere Grundstücke hinsichtlich der Geeignetheit geprüft. Aktuell steht kein weiteres Grundstück für einen möglichen Neubau des Gesundheitscampus - welches insbesondere für die erforderliche Ausbildungskapazität geeignet erscheint - zur Verfügung.

18. Haben Auszubildende in Gesundheitsberufen bei Charité und Vivantes das Recht, sich im Rahmen von Tarifausschließungen am Streik zu beteiligen, ohne dass ihnen Fehlzeiten angerechnet werden? Welche Rechtsauffassung vertritt hier der Senat?

Zu 18.:

Die Auszubildenden haben das Recht, sich im Rahmen von Tarifausschließungen am Streik zu beteiligen. Das Pflegeberufgesetz (PflBG) regelt in § 13 abschließend die Anrechnung von Fehlzeiten bzw. die Verlängerung der Ausbildungsdauer, wenn die Anrechnung von Fehlzeiten nicht möglich ist. Die Teilnahme an einem Streik wäre als Fehlzeit i. S. d. § 13 Abs. 1 Ziffer 2 „aus anderen, von der Auszubildenden oder dem Auszubildenden nicht zu vertretenden Gründen“ anzusehen. Für Auszubildende besteht eine Obergrenze

von 10 Prozent für solche anrechenbaren Fehlzeiten. Eine Härtefallregelung bietet im Einzelfall die Möglichkeit unter Berücksichtigung der bisherigen Leistungen eine zeitliche Verlängerung zu vermeiden.

Berlin, den 20. September 2021

In Vertretung
Martin Matz
Senatsverwaltung für Gesundheit,
Pflege und Gleichstellung