

Fragen aus dem Webinar

„Umsetzung der Pflegelehre in Gesundheitsbetrieben“ vom 28.08.2023

Fragenblock: Ausbilder und Ausbilderinnen

1. Welche Anforderungen muss der/die Ausbilder/in erfüllen?

Ausbilder/innen müssen dem gehobenen Dienst für Gesundheits- und Krankenpflege angehören und die Weiterbildung „Praxisanleitung“ (§ 64 GuKG) absolviert haben. Die positive Absolvierung der Weiterbildung „Praxisanleitung“ ist mit der Ausbilderprüfung und dem Ausbilderkurs gemäß § 29h Abs. 1 BAG gleichgehalten.

2. Müssen Ausbilder/innen Vollzeit arbeiten?

Eine ausdrückliche Verpflichtung zur Vollzeitarbeit sieht das Berufsausbildungsgesetz zwar nicht vor. Der/die Ausbilder/in muss im Unternehmen aber in fachlich entsprechender Weise und in ausreichendem Umfang tätig sein, damit der Lehrbetrieb die Ausbildungsverpflichtung erfüllen kann.

3. Ist das Stundenausmaß, das der Ausbilder ausschließlich der Lehrausbildung widmen muss, gesetzlich festgelegt?

Der/die Ausbilder/in muss unter Berücksichtigung von Art und Umfang der sonstigen Arbeitsverpflichtung ausreichend Zeit haben, die Lehrlinge in seinem Verantwortungsbereich im erforderlichen Umfang gemäß den Vorgaben der jeweiligen Ausbildungsordnung auszubilden. Der Lehrbetrieb hat das dafür erforderliche Zeitausmaß selbstverantwortlich festzulegen. Ein /eine zuständige/r Ausbilder/in muss in jedem Fall für den Lehrling während der gesamten Arbeitszeit für alle Fragen erreichbar und verfügbar sein.

4. Muss die Ausbildung Praxisanleitung schon zu Beginn der Lehrausbildung abgeschlossen sein?

Ja. Die 18-monatige Übergangsfrist (§ 2 Abs. 8 BAG) ist aufgrund der besonderen Erfordernisse der Ausbildung in der Gesundheits- und Krankenpflege abgeschlossen (§ 35b Abs. 2 BAG).

5. Ersetzt die Weiterbildung Praxisanleitung die sonst für Lehrberufe erforderliche Ausbilderprüfung (§ 29a BAG)?

Ja. Die Weiterbildung Praxisanleitung beinhaltet auch die in der Ausbilderprüfung nachzuweisenden pädagogisch-didaktischen sowie ausbildungsrechtlichen Kenntnisse und Fertigkeiten.

6. Was passiert, wenn der/die Ausbilder/in den Lehrbetrieb verlässt, während ein Lehrling noch ausgebildet wird?

Sobald der Lehrbetrieb über die Kündigung des Ausbilders / der Ausbilderin informiert wird, hat er **unverzüglich** für eine/n Nachfolger/in zu bestellen. Die 18-monatige Übergangsfrist (§ 2 Abs. 9 BAG) gilt nicht (§ 35b Abs. 2 BAG).

7. Gilt die Verhältniszahl (Lehrling zu Ausbilder/in) für ein Vollzeitäquivalent (Praxisanleiter/in) oder pro Kopf?

In § 3 Abs. 2 der Ausbildungsverordnung mit Verweis auf § 8 Abs. 12 BAG wird festgelegt, dass für je drei Lehrlinge ein im Lehrbetrieb beschäftigte/r Ausbilder/in zu bestellen ist. Zu den zeitlichen Anforderungen s. oben bei den Fragen 2 und 3.

Das Verhältnis 1:3 (Ausbilder/in zu Lehrling) gilt für alle Lehrlinge im Lehrbetrieb, unabhängig vom jeweiligen Lehrjahr, in dem sich der Lehrling befindet. Das heißt, wenn Sie im Jahr 2023 beginnen, einen Lehrling auszubilden, im Jahr 2024 einen weiteren Lehrling aufnehmen und im Jahr 2025 wieder ein neues Lehrverhältnis eingehen, bilden Sie im Jahr 2025 insgesamt drei Lehrlinge in unterschiedlichen Ausbildungsstufen aus. Diese drei Lehrlinge dürfen von einem Ausbilder betreut werden. Sollte im Jahr 2026 ein weiterer Lehrling hinzukommen und der erste Lehrling absolviert die vierjährige Lehre zur PFA, dann würden Sie eine/n zusätzliche/n Ausbilder/in benötigen, um das vorgegebene Verhältnis 1:3 einzuhalten.

Fragenblock: § 3a BAG Verfahren

1. Wie viel Zeit sollte man einrechnen, bis der Feststellungsbescheid vorliegt?

Da für den Erlass der Feststellungsbescheide gemäß § 3a BAG die Lehrlingsstellen der Wirtschaftskammern der Bundesländer zuständig sind, kann die Dauer, abhängig von der Zahl der Anträge und der Vollständigkeit der einzureichenden Unterlagen, von Bundesland zu Bundesland variieren. Es empfiehlt sich daher, sich direkt bei der jeweiligen Lehrlingsstelle im Vorfeld zu erkundigen. Die Ansprechpersonen finden Sie auf der jeweiligen Website.

2. „Wir haben schon Betriebsdienstleister/innen im Pflegeheim ausgebildet. Brauchen wir dann für die Pflegelehrberufe einen neuerlichen Antrag“?

Ja. Für die Ausbildung von Lehrlingen in den Pflegeassistentenberufen ist ein eigener Bescheid zu beantragen, an dem auch ein vom Landeshauptmann zu nominierender Sachverständiger aus dem Bereich der Pflegeausbildung mitwirkt. Dabei wird überprüft, ob die Einrichtung die im Berufsbild festgelegten Anforderungen und Auflagen für die Ausbildung erfüllen kann. Ein Bescheid gem. § 3a BAG ist nicht erforderlich, wenn Lehrlinge (eines anderen Lehrbetriebes) im Rahmen eines Ausbildungsverbundes ausgebildet werden. In diesem Fall muss der entsendende Lehrbetrieb über den Bescheid gemäß § 3a BAG verfügen.

3. Aus welchen Gründen kann ein Feststellungsantrag abgelehnt werden?

Mögliche Ablehnungsgründe sind mangelnde Berechtigungen zur Ausübung der zu vermittelnden Tätigkeiten (z.B. Kuranstalten ohne medizinisch-pflegerischer Versorgung), Nicht-Verfügbarkeit von Ausbildungspersonal oder der erforderlichen Infrastruktur.

Kompetenzen, für die im eigenen Unternehmen die Ausbildungsvoraussetzungen fehlen, können als Ausbildungsverbünde im Rahmen von Kooperationsvereinbarungen vermittelt werden. Die ergänzende Ausbildung ist im Bescheid gemäß § 3a BAG hinsichtlich der betroffenen Kenntnisse und Fertigkeiten des Berufsbildes festzulegen.

Üblicherweise erfolgt nach erstmaliger Antragsstellung keine Ablehnung. In der Regel werden noch zu erfüllende Auflagen mitgeteilt und wenn diese erfüllt werden, kann ein positiver Bescheid ausgestellt werden.

4. Kann der Feststellungsbescheid erst beantragt werden, wenn die Ausbildungsverordnungen in Kraft getreten sind?

Die Ausbildungsordnungen treten mit 1. September 2023 in Kraft. Ein Antrag gemäß § 3a BAG kann bereits nach Kundmachung im Rechtsinformationssystem des Bundes (RIS) gestellt werden.

Fragenblock: Lehrlingseinkommen

1. „In unserem KV scheinen auch Lehrlinge im Gehaltsschema auf. Kommt dieses zur Anwendung oder das Lehrlingseinkommen“?

Der Begriff Lehrlingseinkommen umfasst das Entgelt, das Lehrlinge zu erhalten haben. Der Lehrbetrieb hat den Lehrling gemäß des im Kollektivvertrag festgelegten Entgelts zu entlohnen.

2. Wer trägt die Kosten des Lehrlingseinkommens im Ausbildungsverbund? Werden die Kosten aufgeteilt, oder hat diese allein jener Betrieb, der den Lehrvertrag abgeschlossen (Lehrbetrieb) zu tragen?

Das Lehrlingseinkommen ist in den Kollektivverträgen festgelegt und muss vom Lehrbetrieb entrichtet werden. Das Lehrlingseinkommen steigt in jedem Lehrjahr an und beträgt im letzten Lehrjahr durchschnittlich etwa 80 % des ersten Fachkräftegehalts

Ob sich die Verbundunternehmen am Lehrlingseinkommen beteiligen, ist Vereinbarungssache.

Fragenblock: Berufsschule - mit BMBWF abstimmen.

1. Wo wird es Berufsschulstandorte geben?

Nach aktuellem Stand sind folgende vier Berufsschulstandorte geplant: Niederösterreich, Oberösterreich, Tirol und Vorarlberg.

2. Wird der Besuch der Berufsschule in jedem Bezirk möglich sein?

Nein. Das ist aber auch bei anderen Lehrberufen nicht der Fall. Derzeit ist schwer zu schätzen, wie viele Lehrlinge sich in den ersten Jahren für den neuen Lehrberuf entscheiden werden. Daher ist davon auszugehen, dass an den vier Standorten (NÖ, OÖ, T, VlbG.) geblockter Unterricht stattfindet. Für die Unterbringung der Lehrlinge stehen in manchen Bundesländern Berufsschulinternate zur Verfügung. Bitte wenden Sie sich diesbezüglich an die Lehrlingsstelle der Wirtschaftskammer Ihres Bundeslandes.

Fragenblock: Mindestalter

1. Wie wird das gesetzliche Mindestalter von 17 Jahren, um am Krankenbett arbeiten zu dürfen, sichergestellt?

Medizinisch-pflegerische Maßnahmen an Patienten/innen und Klienten/innen dürfen erst nach Vollendung des 17. Lebensjahres ausgeführt werden.

Gemäß § 6 der Ausbildungsverordnungen können medizinisch-pflegerische Maßnahmen bis zur Vollendung des 17. Lebensjahres des Lehrlings nur in Form von Simulationen ausgeübt werden.

Praktische Ausbildungsmaßnahmen, die (ausschließlich) der Erreichung von sozialen und kommunikativen Kompetenzen dienen, können vor Vollendung des 17. Lebensjahres im Patientenkontakt vorgenommen werden. Diese Kompetenzen müssen auf die auf die Erhöhung der Lebensqualität und insbesondere die soziale Teilhabe von institutionell gepflegten und betreuten Personen abzielen (z.B. Mitgestaltung der Tagesstruktur, lebensnahe Beschäftigung, Gesprächsführung).

2. Sind Nachtdienste zulässig?

Lehrlinge, die das 18. Lebensjahr vollendet haben, können zur Ausbildung während der Nachtzeit herangezogen werden. Nachtdienste in zwei aufeinanderfolgenden Nächten sind nicht zulässig.

Fragenblock: Ausbildungsverbund (Kooperationsvereinbarungen)

1. Gemäß GuKG sind Praktika in verschiedenen Settings (Akut- und Langzeitpflege) zu absolvieren. Somit sind auch Praktika außerhalb des Lehrbetriebs zu absolvieren. Wie läuft das dann ab? Wer organisiert die anderen Praktika?

- Im Rahmen der Lehrausbildung findet die praktische Ausbildung im Lehrbetrieb/Ausbildungsbetrieb als verantwortliche Ausbildungseinrichtung statt. Kann der Lehrbetrieb nicht alle Bereiche selbst abdecken, ist bereits vor Aufnahme eines Lehrlings ein Ausbildungsverbund mit anderen Einrichtungen zu vereinbaren.
- Gemäß § 7 Ausbildungsordnungen („Mindestanforderungen“) hat der Lehrbetrieb, sofern er nicht selbst über die Voraussetzungen zur Ausbildung der nachstehenden Kompetenzbereiche betreffend Pflegeassistenz verfügt, die jeweils entsprechenden Kompetenzen in Kooperation mit einer dafür geeigneten Einrichtung wie folgt zu vermitteln:
 - Die Ausbildung im Kompetenzbereich „*Menschen im Krankenhaus pflegen*“ muss zumindest 160 Stunden betragen.
 - Die Ausbildung im Kompetenzbereich „*Menschen mit Behinderungen in unterschiedlichen Settings pflegen*“ muss zumindest ein Ausmaß von 120 Stunden betragen.
 - Die Ausbildung im Kompetenzbereich „*Menschen im Pflege(wohn)heim pflegen*“ muss zumindest ein Ausmaß von 240 Stunden betragen.
 - Die Ausbildung im Kompetenzbereich „*Menschen zu Hause pflegen*“ muss zumindest ein Ausmaß von 120 Stunden betragen.

- Weiters hat der Lehrbetrieb zu gewährleisten, dass seine Lehrlinge (auch) in der Pflege von hochbetagten Menschen, Menschen mit Behinderung, Menschen mit palliativem Betreuungsbedarf, chronisch kranken Menschen und akut kranken Menschen im Rahmen der entsprechenden mobilen, ambulanten, teilstationären oder stationären Versorgungsformen Kompetenzen erwerben können.

Entsprechende Kooperationen (Ausbildungsverbünde) sind vom Lehrbetrieb eigenständig vorzusehen und werden im Bescheid gemäß § 3a BAG angeführt.

2. Wie erfolgt die Absolvierung der praktischen Ausbildung beispielsweise im Akutbereich (Krankenhaus), mobile Dienste (Hauskrankenpflege) - Organisation, Kosten etc.

Für die Inhalte der Kooperationsvereinbarung des Ausbildungsverbundes (Kosten, Organisation etc.) gibt es keine gesetzliche Regelung. Es steht Ihnen somit frei, die Kooperation individuell zu gestalten. Der Lehrbetrieb trägt die Verantwortung für die Vermittlung der gesetzlich vorgeschriebenen Ausbildungsinhalte und muss sich davon überzeugen können, dass diese von den Kooperationspartnern vermittelt werden und für eine lückenlose Dokumentation gemäß Ausbildungsverordnung gesorgt wird.

Fragenblock: Allgemein

1. Wann ist damit zu rechnen, dass die Ausbildungsordnungen in Kraft treten?

Die Ausbildungsordnungen treten mit 1.9.2023 in Kraft.

2. Ist eine Ausbildung nach § 8b Abs. 1 und 2 BAG (integrative Berufsausbildung) möglich?

Die „integrative Berufsbildung“ in Form verlängerter Lehrzeit oder als Teilqualifizierung sind auch bei der Ausbildung in den Pflegeassistentenberufen möglich. Eine Teilqualifizierung vermittelt nach allgemeinen Regeln keinen Lehrabschluss (sondern einen Abschluss als Teilqualifikation) und somit keine entsprechende Berufsberechtigung als Pflegeassistent oder Pflegefachassistent.

3. Ist eine Richtlinie angedacht zur Berücksichtigung von "Pflegesschulzeiten" (bei Schulabbruch) auf die Lehrzeit?

- Die Lehrvertragspartner können nach allgemeiner Regelung gemäß § 13 Abs. 2 BAG vereinbaren, vorangegangene fachbezogene Ausbildungszeiten, u.a. in einer Gesundheits- und Krankenpflegeschule, auf die Lehrzeit anzurechnen (max. bis zur 2/3 der gesetzlich vorgesehenen Lehrzeit). Die Anrechnung ist von der Lehrlingsstelle im Zuge der Eintragung des Lehrvertrages zu bewilligen. Sie hat dazu eine Stellungnahme des Landes-Berufsausbildungsbeirates einzuholen.
- Bei (teilweiser) Absolvierung einer fachbezogenen berufsbildenden mittleren oder höheren Schule können zurückgelegte Ausbildungszeiten (max. bis zur Hälfte der gesetzlich vorgesehenen Lehrzeit) nach Vereinbarung der Lehrvertragspartner ebenfalls angerechnet werden (§ 28 Abs. 3 BAG).

Zur österreichweit einheitlichen Abwicklung ist eine entsprechende Richtlinie der Lehrlingsstellen in Vorbereitung.

4. Dürfen auch Träger öffentlichen Rechts (Pflegeverbände in der Steiermark) Lehrlinge ausbilden?

Ein Verband kann selbst kein Lehrbetrieb werden, aber die Mitglieder des Verbandes können einen Antrag gemäß § 3a BAG stellen.

5. Wie hoch ist der zeitliche Aufwand für die Ausbildungsdokumentation?

In der Regel ist von einer Stunde pro Monat für mehrere Lehrlinge auszugehen. Ein Muster für die Dokumentation wird im Rahmen des Ausbildungshandbuches zur Verfügung gestellt werden.

6. Muss Erste Hilfe vom Lehrbetrieb vermittelt werden?

Der Besuch eines Erste-Hilfe-Kurses zu Beginn des ersten Lehrjahres (in der Regel im Laufe des ersten Halbjahres) ist in den Ausbildungsordnungen vorgesehen. Die entsprechenden Inhalte sind daher vom Lehrbetrieb zu vermitteln oder anderweitig zu organisieren.

7. Werden Lehrlinge im Pflegeschlüssel berücksichtigt?

Der Pflegeschlüssel ist in jedem Bundesland unterschiedlich geregelt. Derzeit hat noch kein Bundesland die Lehrlinge mit einberechnet, einige Bundesländer arbeiten jedoch an einem Modell.

Dies ist ein Produkt des Fachverbandes der Gesundheitsbetriebe (WKÖ)

Bei Fragen wenden Sie sich bitte an gesundheitsbetriebe@wko.at

HINWEIS

Alle Angaben erfolgen trotz sorgfältigster Bearbeitung ohne Gewähr. Eine Haftung des Fachverbandes der Gesundheitsbetriebe und/oder der WKÖ ist ausgeschlossen. Bei allen personenbezogenen Bezeichnungen gilt die gewählte Form für beide Geschlechter.