

Stellungnahmen

Gesetz zur Ausführung des Gesetzes über das Studium und den Beruf von Hebammen und der Studien- und Prüfungsverordnung für Hebammen (Hebammenausführungsgesetz – HebAusfG)

Verordnung zur Ausführung des Gesetzes über das Studium und den Beruf von Hebammen und der Studien- und Prüfungsverordnung für Hebammen (Hebammenausführungsverordnung – HebAusfV)

Die Arbeitnehmerkammer begrüßt, dass mit dem vorliegenden Hebammenausführungsgesetz und der Hebammenausführungsverordnung die rechtlichen Grundlagen zur neuen Hebammenausbildung geschaffen werden und die bereits begonnene hochschulische Ausbildung formal sichergestellt wird.

Zum Hebammenausführungsgesetz im Einzelnen

Zu § 2 Verordnungsermächtigung

Hier: § 2.2

Dieser Absatz definiert eine mögliche Reduzierung der Praxisanleitung bis zum Jahr 2030 und eine maximale Absenkung bis auf 15 Prozent der Praxiseinsätze.

Die Arbeitnehmerkammer lehnt die Absenkung in Bezug auf die Höhe, insbesondere aber die Dauer ab und empfiehlt, die Absenkung auf maximal drei bis fünf Jahre zu begrenzen. Die Anforderungen im Gesundheitswesen und an den Hebammenberuf sind in hohem Maße gestiegen. Im berufspraktischen Teil des Studiums werden die Studierenden durch Praxiseinsätze befähigt, die in den theoretischen und praktischen Lehrveranstaltungen erworbenen Kompetenzen aufeinander zu beziehen und weiterzuentwickeln. Daher darf es

nicht zu einer Absenkung der Praxisanleitung kommen. Der Beruf der Hebamme ist ein reglementierter Gesundheitsfachberuf. Mit dem erfolgreichen Abschluss ist zugleich die Berufszulassung verbunden. Hierbei muss der hohe Standard der praktischen Ausbildung auch im Rahmen der hochschulischen Ausbildung sichergestellt sein.

Hier: § 2.3

Im Vergleich zu den Regelungen nach dem Pflegeberufegesetz ist der vorgesehene Zeitraum erheblich weiter gefasst. Regelungen für die Berufe der Pflege und Geburtshilfe müssen analog gelten und die vorliegende Verordnung sollte entsprechend angepasst werden. Dies gilt in besonderem Maße für die hochschulische Ausbildung im Vergleich zur fachschulischen generalistischen Pflegeausbildung.

Zur Verordnung im Einzelnen

Zu § 1 Geeignetheit von Einrichtungen

Hier: § 1.2

Die Formulierung ist an die im SGB V verwendete Begrifflichkeit „ambulante hebammengeleitete Einrichtung“ anzupassen. Hebammenleistungen müssen zudem „erbracht“, nicht lediglich „angeboten“ werden.

Zu § 2 Qualifikation der Praxisanleitung

Hier: § 2.2

Siehe dazu unsere Ausführungen unter Hebammenausführungsgesetz, zu § 2.2. Auch wenn nach § 10 Absatz 1 der Studien- und Prüfungsverordnung für Hebammen den Ländern freigestellt ist, die Zeiträume für die berufspädagogischen Fortbildungen auf bis zu drei Jahre zu verlängern, so sollte Ziel sein, dass in den neuen Ausbildungsgängen von Anfang an Praxisanleitungen auf hohem Niveau eingesetzt werden.

Grundsätzliche Ausführungen

Das vorliegende Hebammenausführungsgesetz und die Ausführungsverordnung regelt die neue hochschulische Ausbildung. Rechtliche Regelungen müssen zugleich aber auch die noch in Ausbildung befindlichen und die aktuell praktizierenden Hebammen im Blick haben. Dies gilt insbesondere auch für diesen Frauenberuf im Übergang von einer fachschulischen zu einer hochschulischen Ausbildung. Entsprechend sollte ein verkürzter nachträglicher Titelerwerb vorgesehen werden.

Der Hebammenlandesverband regt dazu an, altrechtlich ausgebildeten Hebammen auf Antrag eine Gleichstellung zu ermöglichen und dafür entsprechende landesrechtliche Rahmenvorgaben und Feststellungsverfahren zu entwickeln.

Stellungnahme

zum Hebammenausführungsgesetz und zur
Hebammenausführungsverordnung

Als Vorbild könnten Modellprojekte dienen, wie die bisher praktizierte Kooperation von Fachschulen mit der Hochschule Oldenburg, die eine additive Fortsetzung der fachschulischen Ausbildung ermöglicht und zum „Bachelor of Science in Midwifery“ hinführt.

Sollte es keine Form der Gleichwertigkeitsfeststellung geben, bliebe altrechtlich qualifizierten Hebammen lediglich die Option, den Studiengang zu absolvieren, ggf. unter Anrechnung von maximal 50 % der Leistungspunkte. Dies wäre aus Sicht der Arbeitnehmerkammer nicht sinnvoll. Von den 40 Studienplätzen standen in diesem Jahr sechs Plätze für altrechtlich qualifizierte Hebammen zur Verfügung.

Die Arbeitnehmerkammer Bremen sieht hier dringenden Handlungsbedarf für die Schaffung solcher Qualifizierungsmöglichkeiten für die altrechtlich fachschulisch qualifizierten Hebammen.

Gerne nehmen wir im Rahmen einer Anhörung zur einer entsprechenden Gleichwertigkeitsfeststellung und Übergangsregelung ausführlicher Stellung.

März 2021

Carola Bury

Arbeitnehmerkammer Bremen
Referentin für Gesundheitspolitik
bury@arbeitnehmerkammer.de