EMPFEHLUNGEN UND HANDLUNGSPLAN DES DHV FÜR DIE ÜBERFÜHRUNG DER HEBAMMENAUSBILDUNG AN DIE HOCHSCHULEN

Deutscher **Hebammen** Verband

1. Notwendige Unterstützung der Übergangsphase

In der Phase des Überganges der Hebammenausbildung an die Hochschulen bedarf es einer komplexen Begleitung durch Übergangsmaßnahmen, damit der Reformprozess nicht nur gelingt, sondern auch durch die große Mehrheit der Hebammen positiv begleitet wird. Auch muss eine Übernahme der Expertise der Lehrenden von den bisherigen Schulen gewährleistet werden.

Da die von der EU eingeräumte Übergangszeit von sieben Jahren bereits größtenteils verstrichen ist (Ablauf 18.1.2020), muss der Handlungsplan sicherstellen, dass auch ohne größere Übergangszeit eine geordnete Reform stattfinden kann. Die EU fordert von allen Mitgliedern ein einheitliches Mindestniveau bei der Hebammenausbildung. Insofern würde jede Übergangszeit für die Schulen dazu führen, dass die Hebammenausbildung aus Deutschland weiterhin nicht automatisch in der EU anerkannt werden kann. Eine weitere Verlängerung für ein nicht EU-konformes Ausbildungsniveau ist nicht tolerierbar. Daher sollen die Schulen über den Zeitpunkt des 18.1.2020 hinaus keine neuen Ausbildungskurse beginnen dürfen, sondern nur Kurse zu Ende führen.

Der DHV legt Wert darauf, dass in der Zeit nach dem 18.1.2020 für die Schulen keine Sonderregelung eingeführt wird, mit der die EU-Richtlinie nur rein formal in dem Punkt der Zulassungsvoraussetzung erfüllt würde. Der Zugang zu einer berufsfachschulischen Hebammenschule kann nicht über eine 10-jährige Schulbildung hinaus angehoben werden, da ansonsten der Berufszugang unzulässig begrenzt würde (Art. 12 Abs. 1 Grundgesetz). Die weiteren Mindestanforderungen der EU, nämlich eine Anhebung des Ausbildungsniveaus auf EQR 6, insbesondere durch eine vertiefte wissenschaftliche Ausbildung, können ebenfalls nicht an den Berufsfachschulen erfüllt werden, weil sie in dieser Hinsicht keinerlei Auftrag haben und die Voraussetzungen nicht vorliegen.

2. Ablaufplan der Überführung der Hebammenausbildung an die Hochschulen

2.1. Perspektive der Lehrpersonen aus den Hebammenschulen (Lehrende für Hebammenwesen)

Um einen Überblick zu erlangen, wie viele Personen mit welchen Qualifikationen derzeit an den Hebammenschulen in Deutschland tätig sind, führte der DHV im Herbst 2018 eine Befragung an allen 63 Hebammenschulen in Deutschland durch. Es beteiligten sich 53 Schulen mit insgesamt 177 Lehrenden an dieser Befragung. Die Auswertung ergab folgende Verteilung bei den verschiedenen möglichen Qualifikationen für Lehrende:

Qualifikation	Anzahl Lehrende
Fachweiterbildung	34
Bachelor	39
Master	53
Diplom FH	20
Diplom Uni	23
Promotion	4
Besondere Qualifikation (2. Staatsexamen und Lehrkraft Verwaltung/Wirtschaft)	3
Keine Qualifikation	1
Gesamt	177

Demzufolge verfügt die Mehrzahl der Lehrenden bereits jetzt über einen akademischen Abschluss, nämlich 142 von 177, das sind 80 Prozent. Von diesen haben 79 einen Abschluss, der zur Promotion berechtigt, die 20 Kolleginnen mit einem FH-Diplom müssten meist vorher noch eine Zusatzleistung erbringen. Insgesamt ist festzuhalten, dass das größte Potenzial zur Generierung von Personal für die aufzubauenden Studiengänge in den heutigen Hebammenschulen vorhanden ist. Diese Personen sind auch deshalb besonders geeignet, weil sie bereits in der primären Ausbildung von Hebammen und in der Lehre über eine fundierte Expertise verfügen.

Solange die Hebammenschulen fortbestehen, ist den dort Lehrenden eine Weiterqualifikation, z. B. eine Promotion, und die Mitgestaltung neuer Studiengänge kaum möglich, da sie fest in die bisherige Hebammenausbildung eingebunden sind. Zudem besteht seitens ihrer Arbeitgeber kein Interesse, eine weitere Qualifikation zu fördern. Ein Erhalt der Schulen in einer Übergangszeit ist auch aus diesem Grund nicht sinnvoll.

Soll das Potenzial dieser Kolleginnen und Kollegen sinnvoll bei dem Übergang der Hebammenausbildung an die Hochschulen genutzt werden, bedarf es einer Unterstützung dieser Personen durch das Land und/oder durch die Hochschulen. Nur so kann es den Lehrerinnen und Lehrern der Schulen ermöglicht werden, sich für ihre Weiterqualifizierung teilweise oder ganz aus ihrer Lehrtätigkeit zurückzuziehen.

Im Folgenden werden verschiedene Schritte und Optionen zum Vorgehen in der Übergangszeit dargestellt.

2.1.1. Erhebung des Ist-Zustands und von Bedürfnissen

Aufgrund der oben genannten Gründe und der kurzen verbleibenden Zeit bis zum Ablauf der Frist der EU-Richtlinie empfiehlt der DHV Unterstützung und Fördermaßnahmen durch den Bund und die Länder. Hierzu gehört zunächst eine zeitnahe Befragung der Lehrenden, um deren Bedürfnisse und Möglichkeiten bezüglich einer weiteren Beschäftigung in der Lehre für jedes Bundesland konkret festzustellen.

- Es sollte für alle Lehrenden der Hebammenschulen eine berufliche Perspektive, abgestimmt auf ihre Qualifikation und ihre Bedürfnisse, entwickelt werden. Es ist den Verantwortlichen aus dem Bund und aus den Bundesländern daher dringend zu empfehlen, bereits frühzeitig in 2019 eine **Befragung aller Lehrenden an Hebammenschulen** durchzuführen. Hierbei soll erhoben werden, welche der Lehrenden ihre berufliche Zukunft an einer Hochschule sehen und welche dies nicht anstreben.

- Für alle Lehrenden, die ihre berufliche Zukunft in der hochschulischen Hebammenausbildung sehen, sollten **Weiterqualifizierungsangebote** entwickelt werden (s. Kapitel 2.1.2).

- Der Wechsel an die Hochschulen und die Unterstützung der Weiterqualifizierung sind von größter Bedeutung, weil die Lehrenden über die notwendige Expertise in der primären Ausbildung von Hebammen verfügen. Dies wurde bereits in den meisten Studiengängen deutlich, da die Planung, Gestaltung und der Aufbau der Studiengänge fast vollständig von Lehrerinnen mit Master- oder Diplom-Abschluss durchgeführt worden ist. Bei den Lehrenden liegt somit großes Potenzial für den Aufbau der weiteren Studiengänge. Ihre Expertise kann sicherstellen, dass zeitnah der Aufbau der Studiengänge gelingen kann.

- Für alle Lehrenden, für die ein Wechsel an die Hochschulen nicht in Frage kommt, sollte zumindest **ein Angebot zum Verbleib beim selben Arbeitgeber in vergleichbarer Position** oder ein Wechsel in eine **gleichwertige Position** möglich gemacht werden (s. Kapitel 2.1.4).

2.1.2. Maßnahmen für die Hebammenlehrerinnen, die an die Hochschulen wechseln wollen

Folgende Schritte hält der DHV für notwendig:

- Definition einer Förderphase, in der die Pädagoginnen aus den Hebammenschulen die Möglichkeit zur akademischen Weiterqualifizierung und eine Anschlussbeschäftigung an den Hochschulen erhalten. In der Förderphase sollten Fördermittel und -programme bereitgestellt werden, die an die Altersstruktur und Berufsbiografie der betroffenen Personengruppe angepasst sind.

- Eine Mehrheit der derzeitigen Lehrenden im Hebammenwesen verfügt bereits über einen Master- oder Diplomabschluss. Interessierte benötigen eine zeitnahe Unterstützung zur Promotion. Hierzu werden häufig Mittel für ein Promotionskolloquium nötig sein sowie evtl. Stipendien, um den Ausfall der Einkünfte kompensieren zu können. Alternativ könnte eine Anstellung an der Hochschule mit dem Angebot von ausreichenden zeitlichen Ressourcen für den Promotionszeitraum eine Option sein.

  - Die Kosten für geeignete Promotionskolloquien liegen bei ca. 2.500 € pro Semester für vier bis sechs Semester.
  - Monatliche Unterstützung beim Lebensunterhalt oder eine Anstellung mit Zeitressourcen für die Promotion ist notwendig.

- Lehrkräften ohne Diplom- oder Masterabschluss sollte die akademische Weiterqualifizierung ebenfalls ermöglicht werden. Die Reform der Hebammenausbildung in Österreich hat gezeigt, dass ca. 50 Prozent der Lehrenden der Schulen von dem Angebot Gebrauch machten, an die Hochschule zu wechseln und innerhalb von drei Jahren einen Masterabschluss zu erlangen.

2.1.3. Berufliche Optionen für Lehrende beim Übergang an die Hochschule

Für die Lehrerinnen mit der Absicht, im hochschulischen Kontext den Aufbau der Studiengänge zu unterstützen, ergeben sich an den Hochschulen folgende Möglichkeiten:

Vertrag an einer Hochschule

- mit teilweiser Freistellung für ein gefördertes Promotionsprogramm,
- als Koordinatorinnen für Organisation und Praxisgestaltung,
- als kommissarische Studiengangleitung,
- im Studienmanagement,
- als wissenschaftliche Mitarbeiterinnen,
- als Hochschuldozentinnen.

Lehrerinnen benötigen eindeutige Zusagen bezüglich ihrer beruflichen Zukunft in den Hebammenstudiengängen. Unabhängig von den üblichen Bewerbungsverfahren sollten in den Ländern unter den Beteiligten verbindliche Zusagen für den Wechsel an die Hochschulen vereinbart werden.

2.1.4. Maßnahmen für die Hebammenlehrerinnen, die nicht an die Hochschulen wechseln wollen

Für die Lehrerinnen, für die der Wechsel an die Hochschule keine Option ist, ergeben sich folgende Möglichkeiten:

- Verbleib beim Träger der praktischen Hebammenausbildung in der Position der **Ausbildungsleitung**, mit der Verantwortung für die Gesamtkoordination der **praktischen Studienphasen**.
- Verbleib am Ausbildungsinstitut der bisherigen Hebammenschule als Lehrerin in anderen Fachbereichen/bei den anderen Gesundheitsfachberufen.

- Verbleib am Ausbildungsinstitut der bisherigen Hebammenschule oder der zugehörigen Klinik in gleichwertiger Position in der Verwaltung.
- Verbleib an der dem Ausbildungsinstitut zugehörigen Klinik in gleichwertiger Position, für besondere Aufgaben in der geburtshilflichen Abteilung des Krankenhauses.

Allen Lehrenden sollte zumindest **ein gleichwertiges Stellenangebot** gemacht werden. Da es sich voraussichtlich nicht um eine hohe Personenzahl handelt, wird es möglich sein, individuell Perspektiven zu klären.

3. Erforderliche Maßnahmen zum Aufbau der Studiengänge

3.1. Einrichtung von Studiengängen

Ziel des Reformprozesses ist die systematische, bedarfsgesteuerte Einrichtung von Studiengängen in jeweils ökonomisch sinnvoller Größe. Dabei ist zu berücksichtigen, dass der zur Akademisierung erforderliche Aufbau und die Etablierung einer eigenen wissenschaftlichen Disziplin pro Standort eine Mindestanzahl von qualifizierten Hochschullehrenden benötigt, die wiederum eine ausreichende Anzahl Studierender voraussetzt. Der DHV empfiehlt daher, **größere Studiengänge an attraktiven Standorten zu etablieren** und **die praktischen Studienphasen in der Fläche** durch **eine geeignete Finanzierung** sicherzustellen. Bei der Standortanalyse sollten verschiedene Faktoren einbezogen werden, siehe Kapitel 3.2. Der mögliche Bedarf an Studiengängen wird exemplarisch in der Tabelle unten im Text berechnet.

Der DHV empfiehlt die **forcierte, unterstützte Einrichtung** der Studiengänge mit dem **Inkrafttreten des Gesetzes und den folgenden zwei Jahren**. Es ist sinnvoll, wenn der Bund gegenüber den Bundesländern die Empfehlung ausspricht, bereits **ab 2019** mit dem **Aufbau der Studiengänge** (evtl. als Modellstudiengänge) und der **Personalentwicklung** für die Hochschulen zu beginnen.

Bedarfsberechnung: 2018 befanden sich knapp 3000 Hebammen in Ausbildung (bis zu 1000 werden jedes Jahr die Hebammenschulen verlassen) und ca. 500 im primär qualifizierenden Studium. Diese Gesamtzahl müsste bei der bundesweiten Einrichtung von Studienplätzen als Ziel erreicht werden, um den Bestand zu halten. Vor dem Hintergrund des aktuell bestehenden Hebammenmangels sollte die Möglichkeit einer Steigerung der Zahl der Studienplätze bereits von Anfang an mitgedacht werden.

Beispielrechnung für den Bedarf an Studiengängen in Bezug auf die Studienganggröße

Die Zahl der benötigten Studiengänge hängt von der Größe der Kohorten ab; je größer die Kohorte, umso weniger Studiengänge sind notwendig. Es muss abgewogen werden zwischen dem Anspruch, in ganz Deutschland Studiengänge anbieten zu können, und gleichzeitig eine wirtschaftliche und wissenschaftlich-inhaltlich sinnvolle Größe der Studiengänge vorzuhalten. Kleine Studiengänge mit einer geringen Zahl an Studierenden (kleinen Kohorten) sind nicht günstig für eine wissenschaftliche Profession. Auch unter wirtschaftlichen Aspekten sind zahlenmäßig stärkere Kohorten zu bevorzugen.

Studierende je Kohorte	Gesamtzahl Studierender in 4 Jahren	Benötigte zusätzliche Studiengänge, um auf 1000 Absolvent*innen jährlich zu kommen
30	120	ca. 33
40	160	ca. 25
60	240	ca. 17

3.2. Standortanalyse

In den Bundesländern ist zu empfehlen, dass die Standorte für Hebammenstudiengänge sorgfältig ausgewählt werden. Hierzu ist ein planendes Vorgehen sinnvoll, damit nicht Zufallsereignisse und eher willkürliche Entscheidungen den Grundstein für die akademische Hebammenausbildung legen. Für die zukünftige flächendeckende Versorgung mit Hebammen ist der systematische Aufbau von Studiengängen mit einer sinnvollen Verteilung ausschlaggebend. Besonders in Flächenländern sollten daher bei der Auswahl der Standorte verschiedene Faktoren berücksichtigt werden[1].

Deutscher **Hebammen** Verband

Faktoren einer Standortanalyse für die Einrichtung von Hebammenstudiengängen

- Nähe zu bestehenden Hebammenschulen zur Einbeziehung und Übernahme der vorhandenen Personalressourcen.

- Hochschulentwicklung

  - Passt das Hebammenstudium zu Ausrichtung, Vision und Leitbild der Hochschule?
  - Entwicklung der Studierenden. Können durch Wachstum Synergien oder Nachteile entstehen?
  - Entwicklung Dozierende und Personal. Können durch Wachstum Synergien oder Nachteile entstehen?
  - Entwicklung Schwerpunkte im Themenbereich „Gesundheit“ bei Bachelor- und Masterstudiengängen. Sind bereits Studiengänge im Gesundheitsbereich vorhanden? Ist die Integration von Hebammenstudiengängen hier sinnvoll und passend? Können Prozesse von anderen neu aufgebauten Studiengängen übernommen werden?
  - Internationale thematische Kontakte und Kooperationen. Bestehen an der Hochschule bereits internationale Kontakte und Kooperationen im Bereich „Gesundheit“, auf denen aufgebaut werden kann?
  - Nationale und regionale thematische Kontakte und Kooperationen. Bestehen an der Hochschule bereits nationale und regionale Kontakte und Kooperationen im Bereich „Gesundheit“, auf denen aufgebaut werden kann?

- Synergien mit anderen Hochschulbereichen und Studiengängen, z. B.:

  - Mitarbeitende in Lehre und Forschung
  - Lehrveranstaltungen anderer Studiengänge
  - Infrastrukturressourcen (Labors, Skills-Einrichtungen, Bibliotheken)
  - bestehende Kontakte zu Praxisorten
  - Forschungsmöglichkeiten

- Infrastrukturressourcen

  - Raumkapazitäten auch für einen sich entwickelnden Studiengang
  - Raumkapazitäten für Dozierende und administratives Personal
  - thematische Bibliotheksausstattung (bereits vorhanden oder muss und kann neu ausgestattet werden?)
  - Kapazität Mensa
  - Kapazitäten und Ressourcen bei zentralen Verwaltungsdienstleistungen

[1] *In Anlehnung an das „Gutachten zur Fundierung des Standortentscheides für den Fachhochschulstudiengang ‚Hebamme‘ an den Fachhochschulen der Kantone Bern, Graubünden, Sankt Gallen und Zürich“. Institut für Arbeitsforschung und Organisationsberatung im Auftrag des Koordinationsgremium Deutschschweizer Studienangebote im Fachhochschulbereich Gesundheit. Dezember 2005*

- Lokale und regionale Faktoren

  - Einzugsgebiet Studierende, relativ zur Verteilung der Bevölkerung und sinnvoll im Bundesland abgestimmt.
  - Wohnmöglichkeiten
  - Geographische Lage und Erreichbarkeit des Studienstandortes und der möglichen Praxisstandorte (öffentliche Verkehrsmittel)

- Betriebliches und institutionelles Umfeld

  - Praxismöglichkeiten, sinnvoller Einbezug der klinischen und außerklinischen Möglichkeiten in einer Region
  - Berufsmöglichkeiten der Absolvent*innen, Möglichkeiten und Bedarf in der Region
  - Verfügbarkeit und Qualität von externen Dozierenden für den Praxisbezug des Studiums

- akademisches Umfeld

3.3. Besetzung der Position der Studiengangleitung der neuen Hebammenstudiengänge

Die Professionsentwicklung des originären Hebammenberufes kann nur erfolgen, wenn besonders die Schlüsselpositionen an den Hochschulen ausschließlich durch Professionsangehörige besetzt werden. Die Besetzung der Position der Studiengangleitung durch Angehörige anderer Berufsgruppen, z. B. durch Ärztinnen/Ärzte, kann nicht hingenommen werden. Das kommende Berufsgesetz muss daher Regelungen enthalten, welche die Leitung von Hebammenstudiengängen ausschließlich durch Personen mit der Erlaubnis zur Führung der Berufsbezeichnung „Hebamme“ zulassen. Es sollte selbstverständlich sein, dass die besonders wichtige Aufgabe der Studiengangleitung, nämlich die inhaltliche und didaktische Gestaltung der Studiengänge, ausschließlich durch Hebammen ausgeführt werden kann. Um zwischen den Gesundheitsberufen eine echte interprofessionelle Zusammenarbeit zu entwickeln, sind gleichwertige und nicht hierarchische Bedingungen bereits in der Lehre zwingend erforderlich.

Eine kommissarische Besetzung von Leitungspositionen durch noch nicht promovierte Hebammen (mit Diplom- oder Masterabschluss oder im Promotionsverfahren) kann für einen Übergangszeitraum eventuell bestehende Schwierigkeiten bei den Berufungsverfahren lösen. Die bestehenden Hochschulgesetze lassen solche Lösungen zu, auch wenn diese in den letzten Jahren kaum zur Anwendung kamen. Der DHV sieht hier eindeutig die Möglichkeit, den Übergang zeitnah zu ermöglichen, ohne einen Qualitätsverlust durch berufsfremde Berufungen hinnehmen zu müssen. Vorbild für ein solches Vorgehen sind viele europäische Länder, da fast überall zu Beginn der Akademisierung allenfalls ein akademischer Mittelbau vorhanden war.

3.4. Beendigung der Ausbildung an Hebammenschulen

Eine systematische, koordinierte „Abwicklung“ der Hebammenschulen ist erforderlich, damit die begonnenen Kurse korrekt zu Ende geführt werden können. Mit jedem Examens-Jahrgang können die Schulgrößen verringert werden, indem keine neuen Kurse begonnen werden.

Das Personal der an den Schulen jeweils freiwerdenden Lehrerstellen (aufgrund der wegfallenden Kurse) kann systematisch für den Aufbau der Studiengänge und die hochschulische Lehre eingeplant werden. Eine Überführung von Anteilen der Lehre an die Hochschulen erleichtert und beschleunigt den Übergang.

Um den Aufbau von Studiengängen und den Rückbau der Hebammenschulen bestmöglich zu koordinieren, empfehlen wir die Einrichtung einer Steuerungsgruppe zur Prozessbegleitung, initiiert und geleitet durch das BMG.

Da gemäß der EU-Richtlinie die letzten Ausbildungsjahrgänge im Jahr 2019 beginnen werden, wird es im Jahr 2023 keine Abgängerinnen von den Hebammenschulen mehr geben. Diese Lücke in der Ausbildung kann abgemildert werden, indem bereits

im Jahr 2019 mehr Studiengänge an den Start gehen und die Hochschulen, wenn möglich, ihre Kapazitäten 2019 und 2020 erhöhen. Da in den letzten zwei Jahren die Zahl der Ausbildungsplätze erheblich gesteigert wurde, wird eine einjährige Verringerung der Anzahl der Absolventinnen und Absolventen zu überbrücken sein. Zudem ist es geboten, Maßnahmen zur Stärkung der Geburtshilfe zu ergreifen, damit eine Beschäftigung im Kreißsaal in der Zukunft für Berufsanfänger*innen wieder an Attraktivität gewinnt[2].

Deutscher **Hebammen** Verband

4. Schaffung von Gleichwertigkeit für Hebammen mit altrechtlicher Ausbildung

4.1. Der „Nachträgliche Titelerwerb" zur Schaffung von Chancengleichheit

Eine große Berufsreform und die einhergehende Akademisierung müssen Regelungen für Hebammen mit altrechtlicher Ausbildung vorsehen. Im europäischen Umland wurde entweder festgelegt, dass Hebammen mit Berufserfahrung direkt zum Masterstudiengang zugelassen werden, oder es wurde eine niedrigschwellige Möglichkeit zum Erlangen eines Bachelor-Titels geschaffen, um die formale Gleichwertigkeit zwischen den neuen Absolventinnen und den erfahrenen Kolleginnen und Kollegen zu schaffen („Nachträglicher Titelerwerb", Schweiz).

Hierzu ist eine gesetzliche Regelung erforderlich. Es muss sichergestellt werden, dass für einen begrenzten Zeitraum Hebammen mit Berufserfahrung und einer absolvierten Weiterbildung in bestimmtem Umfang einen Bachelortitel führen dürfen. Ambitionierten Kolleginnen ermöglicht dies den schnelleren Zugang zum Masterstudium. Für die meisten Hebammen würde es ein gleichberechtigtes Arbeiten in der Berufspraxis ermöglichen, ohne dass sich Lohnunterschiede aufgrund der unterschiedlichen Qualifikationen herausbilden. Für die Schaffung eines Gleichwertigkeitsgefühls und einer echten Chancengleichheit ist dies von großer Bedeutung. Die heute bereits bestehende Möglichkeit, im Rahmen eines hebammenwissenschaftlichen Studiums die Berufsausbildung bis zu der Hälfte der ECTS-Punkte anzuerkennen, stellt in keiner Weise eine Gleichstellung her. Auf diese Art erworbene Bachelortitel umfassen eine Ausbildungszeit, die weit über die Regelstudienzeit für einen Bachelor-Studiengang liegt. Dabei erwerben die Absolventinnen jedoch keine zusätzlichen Qualifikationen für ihre Berufstätigkeit, die ihr Tätigkeitsspektrum bei den zu erbringenden Hebammenleistungen erweitern.

4.2. Besondere Regelungen für Kolleginnen mit Abschluss aus der ehemaligen DDR

Bei der Wiedervereinigung 1989 wurden im Einigungsvertrag besondere Regelungen z. B. für Ingenieure der Ingenieursschulen der DDR festgelegt. Diese konnten auf Antrag in ihrem Bundesland einen akademischen Grad führen, da man eine Gleichwertigkeit erkannte. Die Ingenieurswissenschaften in den neuen Bundesländern haben sich hierdurch nicht schlechter entwickelt.

Die Hebammen in der DDR wurden über ein Studium qualifiziert, welches an Hochschulen angesiedelt war. Häufig studierten sie zusammen mit Ärztinnen und Ärzten. Allerdings erhielten sie keinen anerkannten akademischen Abschluss. Ihr Abschluss wurde, obwohl die Ausbildung einem Studium entsprach, mit der Wiedervereinigung nicht wie bei den Ingenieuren einem akademischen Grad gleichgestellt. Vielmehr wurde ihre an der Hochschule erworbene Qualifikation abgewertet, indem sie dem Abschluss der alten Bundesländer, der dreijährigen Ausbildung, gleichgestellt wurde.

Die jetzige Reform biete die Möglichkeit, dies jetzt noch auszugleichen. Anstelle des vollständigen „Nachträglichen Titelerwerbs" mit einem Modul wissenschaftlichen Arbeitens könnten die Hebammen mit Ausbildung/Studium aus der ehemaligen DDR jetzt, analog zur Regelung bei den Ingenieuren, ohne Zusatzauflagen einen akademischen Grad erhalten. Eine solche Regelung würde das seit der Wiedervereinigung bestehende Gefühl der Schlechterstellung und Abwertung der Hebammen aus den neuen Bundesländern endlich korrigieren können.

[2] *DHV Geburtshilfe-Stärkungsgesetz, Februar 2019. www.hebammenverband.de/aktuell/nachricht-detail/datum/2019/02/14/artikel/gute-geburtshilfe-darf-kein-gluecksfall-sein-sie-muss-die-regel-werden/*

5. Zusammenfassung und Fazit

Deutscher **Hebammen** Verband

Für die Umsetzung der Reform der Hebammenausbildung sollte die Ausbildung möglichst zeitnah an die Hochschulstudiengänge überführt werden. Nur so kann verhindert werden, dass sich eine Ausbildungsstruktur auf zwei unterschiedlichen Niveaus, berufsfachschulisch (DQR 4) und hochschulisch (DQR 6) weiter fortsetzt und etabliert. Zudem können die Schulen die Anforderungen aus der EU-Richtlinie 2005/36/EG nicht erfüllen – diese ist aber ab 18.1.2020 zwingend einzuhalten. Ausnahmeregeln und Sonderwege für die Hebammenausbildung in Deutschland können nicht akzeptiert werden, da es um die bestmögliche Versorgung von Müttern und Kindern geht. Die Hebammenausbildung in Deutschland bleibt schon seit Jahren in ihren Anforderungen hinter vielen EU-Ländern zurück.

Ein zügiger Aufbau von Studiengängen ist der einzige Weg, der zeitnah ein EU-konformes Ausbildungsniveau in der Hebammenausbildung sicherstellt. Wie aktuell das Beispiel Schleswig-Holstein zeigt, gelingt dies unter Einbeziehung der qualifizierten Lehrerinnen und Lehrer der Hebammenschulen bei gleichzeitiger Reduzierung der Ausbildungskapazitäten an den Schulen. Zudem kann nur der Wechsel der Lehrenden an die Hochschulen die nötigen Bedingungen schaffen, um weitere hochschulische Qualifikationen (bis hin zur Promotion) zu erwerben. In den bestehenden Arbeitsverhältnissen an den Schulen ist diese Weiterentwicklung in aller Regel nicht möglich. Der Wechsel der Lehrenden an die Hochschulen ist außerdem von besonderer Bedeutung für die Planung und den Aufbau der neuen Studiengänge. Wie viele Beispiele an den bereits bestehenden Studiengängen zeigen, spielten die Lehrer und Lehrerinnen der Schulen für den Aufbau neuer Studiengänge eine entscheidende Rolle.

Insgesamt ist die Zahl der Lehrenden überschaubar, ebenso die Zahl derjenigen unter ihnen, die noch über keinen akademischen Abschluss verfügen. Um ausreichende Res-sourcen zur Verfügung zu stellen und den Übergang darüber hinaus sozial vertretbar zu gestalten, sollte jede der Lehrenden befragt werden, ob sie an eine Hochschule wechseln möchte oder nicht. Allen Lehrenden, die nicht an die Hochschule wechseln wollen, sollte eine gleichwertige Stelle als Alternative zur Tätigkeit an der Hebammenschule angeboten werden. Für Lehrende, die an die Hochschule wechseln möchten, sollten Förderprogramme aufgesetzt werden, um sie bei der Weiterqualifikation zu unterstützen.

Beim Aufbau der Studiengänge ist es sinnvoll, zwischen einer guten Verteilung der Standorte in Deutschland und den Bundesländern einerseits und andererseits einer wirtschaftlich und wissenschaftlich-inhaltlich sinnvollen Größe abzuwägen.

Die insgesamt geringe Größe der Berufsgruppe und ihrer Ausbildungskapazitäten, selbst wenn diese aufgrund des derzeitig hohen Bedarfes gesteigert werden, ist ein entscheidender Vorteil bei der Reform und dem Aufbau der hochschulischen Hebammenausbildung. Die Akademisierung des Hebammenberufes kann zeitnah realisiert werden, wenn der politische Wille in den Bundesländern und auf Bundesebene vorhanden ist.

Für die Hebammen mit altrechtlicher Ausbildung sind gesonderte Regelungen notwendig, um für sie ein Gleichwertigkeitsgefühl herzustellen. Außerdem muss die Gefahr der unterschiedlichen Lohnniveaus verringert werden. Der „Nachträgliche Titelerwerb“ nach dem Schweizer Vorbild sowie eine gesonderte Regelung für die Hebammen aus der ehemaligen DDR stellen gangbare Wege hierzu dar.

© 2019 Deutscher Hebammenverband e. V., März 2019
Yvonne Bovermann, Bildungskommissionsmitglieder (Cordula Fischer, Heike Polleit, Nadja Zander)