

Deutscher Bundestag
Ausschuss f. Gesundheit

Ausschussdrucksache
18(14)0174(35)
gel. VB zur öAnhörung am 30.05.
16_PflBRefG
26.05.2016



**Vereinte
Dienstleistungs-
gewerkschaft**

Stellungnahme

der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft – ver.di

zum

Gesetzentwurf der Bundesregierung

Entwurf eines Gesetzes zur Reform der Pflegeberufe

(Pflegeberufereformgesetz – PflBRefG)

BT-Drs. 18/7823

Antrag der Fraktion DIE LINKE.

Gute Ausbildung – Gute Arbeit – Gute Pflege

BT-Drs. 18/7414

Antrag der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN

Integrative Pflegeausbildung – Pflegeberuf aufwerten,

Fachkenntnisse erhalten

BT-Drs. 18/7880

zur Öffentlichen Anhörung am 30.05.2016

Berlin, 26.05.2016

ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft
Bundesverwaltung – Fachbereich Gesundheit,
Soziale Dienste, Wohlfahrt und Kirchen
Bereich Berufspolitik
Paula-Thiede-Ufer 10, 10179 Berlin

Vorbemerkung

Es ist anerkennenswert, dass mit der Reform der Pflegeausbildung die Pflegeberufe aufgewertet werden sollen. Die **Aufwertung der Pflegeberufe** ist überfällig. Neben einer besseren Bezahlung braucht es dazu vor allem Entlastung. Für gute Arbeitsbedingungen sind mehr Personal und ausreichend Zeit für professionelle Pflege erforderlich. Notwendig ist eine gesetzliche Personalbemessung für alle Beschäftigten im Krankenhaus und der Altenpflege. Auch eine zukunftsgerichtete Ausbildung kann die Attraktivität eines Berufs steigern. Diesen Anspruch erfüllt der Gesetzentwurf trotz einiger positiver Ansätze wie die längst überfällige **Schulgeldfreiheit** jedoch nicht. In zentralen Punkten besteht erheblicher Nachbesserungsbedarf. Der Handlungsbedarf für die Pflegeberufe und die pflegerische Versorgung ist enorm. Umso wichtiger, dass die zentralen Weichen jetzt in die richtige Richtung gestellt werden.

Die **Anforderungen an die Pflegeberufe** verändern sich. Die Patientinnen und Patienten im Krankenhaus werden entsprechend der Altersstruktur der Gesellschaft älter, zugleich sind in der ambulanten und stationären Pflege zunehmend komplexere Pflegeleistungen notwendig. Deshalb werden verstärkt Kompetenzen aus den anderen Ausbildungsbereichen im eigenen Arbeitsbereich benötigt. Es ist also sinnvoll, die Ausbildungen in der Gesundheits- und Krankenpflege, Gesundheits- und Kinderkrankenpflege und Altenpflege näher zusammenzuführen. Das Grundwissen muss in allen Berufsbereichen vermittelt werden. Die Befürchtungen vor allem aus der **Kinderkrankenpflege und Altenpflege** sind jedoch ernst zu nehmen, dass das notwendige spezifische Wissen ihrer Berufe verloren geht. Es macht einen fachlichen Unterschied, einen alten Menschen zu pflegen oder ein Kleinkind.

Für eine **zukunftsgerichtete Ausbildung** ist es wichtig, dass die eigentliche Fachkompetenz nicht vernachlässigt wird. Benötigt wird auch künftig eine hinreichende Spezialisierung, um in den sehr unterschiedlichen Tätigkeitsfeldern qualifiziert arbeiten zu können. In der Praxis werden aufgrund der komplexeren Anforderungen bereits zunehmend Spezialisten benötigt. Die Krankenhäuser reagieren hierauf, indem sie neue Berufe „basteln“, die auf sehr enge Arbeitsgebiete ausgerichtet sind. Es ist daher fraglich, ob eine breit angelegte Ausbildung die richtige Antwort auf diese Entwicklung ist. Unerlässlich ist, dass die **Berufsfähigkeit** nach Abschluss der Ausbildung gegeben ist. Die Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) spricht sich deshalb für eine **integrierte Ausbildung** aus, in der nach einem gemeinsamen Start von bis zu zwei Jahren eine mindestens einjährige Spezialisierungsphase folgt. Unterschiedliche Berufsbezeichnungen machen kenntlich, für welchen Bereich die Spezialisierung erfolgt ist. Für mehr **Durchlässigkeit** im Bildungssystem ist es wichtig, dass es keine unnötigen Hürden beim Zugang zur Ausbildung

gibt. Die Auszubildenden müssen während der Ausbildung befähigt werden, die Anforderungen der Arbeitswelt/des Berufs erfolgreich zu bewältigen.

In den Anfang März 2016 vorgelegten **Eckpunkten für eine Ausbildungs- und Prüfungsverordnung** sieht ver.di einige positive Schritte. Die Auszubildenden sollen den überwiegenden Teil ihrer praktischen Ausbildung beim Träger der praktischen Ausbildung absolvieren. Damit soll die erforderliche betriebliche Anbindung gewährleistet werden. Nur durch eine betriebliche Anbindung sehen wir den Anreiz gegeben, die Ausbildungszahlen beizubehalten bzw. auszuweiten. Zudem ist im Rahmen der generalistischen Ausbildung zumindest eine gewisse Spezialisierung vorgesehen. Allerdings bleibt die weitere inhaltliche Ausgestaltung abzuwarten. Der Vertiefungsbereich der praktischen Ausbildung muss sich auch in der theoretischen Ausbildung widerspiegeln.

Die erfolgten **Modellprojekte** haben gezeigt, dass sowohl eine generalistische als auch eine integrierte Ausbildung möglich sind. Erprobt wurden dabei vorrangig integrierte Modelle. Der Beirat empfahl auf dieser Grundlage eine „integrierte Ausbildung mit generalistischer Ausrichtung“ (WIAD/dip (2008): Pflegeausbildung in Bewegung, S. 16). Dieser Aspekt wird in der derzeitigen Diskussion nicht berücksichtigt, zeigt aber auf, wie wichtig eine umfassende Beratung der **inhaltlichen Ausgestaltung** der neuen Ausbildung ist.

Insgesamt sind die Eckpunkte noch sehr allgemein gehalten und bieten einigen Interpretationsspielraum. In der jetzigen Form sind sie ungeeignet, als Anleitung für einen Ausbildungsrahmenplan und einen Rahmenlehrplan zu dienen. Vor einer Neugestaltung der Ausbildung muss das **Profil des Berufs** – das Ausbildungsberufsbild – eindeutig erkennbar sein. Für eine abschließende Bewertung der inhaltlichen Ausgestaltung ist der zugesagte Entwurf der Ausbildungs- und Prüfungsverordnung unerlässlich.

Wer die Pflegeberufe wertschätzen will, muss die **betriebliche Mitbestimmung** umfassend sichern. Betriebs- und Personalräte und Jugend- und Auszubildendenvertretungen müssen auch künftig mitreden und entscheiden können, wenn es um Fragen der Ausbildungsbedingungen geht. Eine Pflegeschule hat keine Durchsetzungsmöglichkeiten, um Probleme der im Betrieb stattfindenden praktischen Ausbildung – bspw. eine fehlende oder unzureichende Praxisanleitung – lösen zu können. Wir begrüßen das Bekenntnis zur betrieblichen Mitbestimmung in der Begründung zum Pflegeberufsgesetz, es müssen allerdings konkrete Änderungen folgen. Die betrieblichen Mitbestimmungsrechte sind ausnahmslos zu sichern, es darf keine Schlupflöcher geben. Zwingend ist der Verzicht der Regelung, dass die Pflegeschule die Aufgaben des Trägers der praktischen Ausbildung wahrnehmen kann (im Falle von Trägeridentität oder Aufgabenübertragung). Denn nur bei einer ausbildungsvertraglich abgesicherten betrieblichen Anbindung können die gesetzlichen Interessenvertretungen wirksam auf die betrieblichen Abläufe Einfluss

nehmen. Ansonsten droht eine Verschulung der Ausbildung, ohne dass dem ein erkennbarer Nutzen gegenüber steht. Wenn kleine Betriebe, wie in der Begründung angeführt, Probleme haben, die Trägerschaft der Ausbildung zu übernehmen, sollte es ausreichen, wenn sie sich als Einsatzorte für die praktische Ausbildung zur Verfügung stellen. Unbeschadet unserer grundsätzlichen Positionierung weisen die Vorschläge des Bundesrats vom 26.02.2016 zur Änderung des § 8 Abs. 4 und Ergänzung eines neuen Absatzes 5 in die richtige Richtung.

Das Hauptproblem liegt derzeit in der praktischen Ausbildung, die unter Zeitdruck und Arbeitsverdichtung infolge Personalmangels leidet. Wie der ver.di-Ausbildungsreport Pflegeberufe 2015 aufzeigt, leiden Auszubildende in Pflegeberufen unter Überstunden, kurzfristigen und ungeplanten Versetzungen, Zeitmangel ihrer Praxisanleiter/-innen und Zeitdruck bei der Arbeit. Neben einer verbindlichen Regelung der erforderlichen Mindestpersonalausstattung gilt es im Rahmen der Reform der Pflegeausbildung vor allem die Qualität der praktischen Ausbildung in den Blick zu nehmen. Wichtig für eine gute praktische Ausbildung ist eine fundierte Praxisanleitung. ver.di begrüßt ausdrücklich, dass mit der Vorgabe zum **Umfang der Praxisanleitung** für die berufliche Pflegeausbildung eine langjährige Forderung aufgegriffen wird. Wie in den Eckpunkten zur Ausbildungs- und Prüfungsverordnung vorgesehen, ist Praxisanleitung als eine geplante und strukturierte Ausbildungssituation zu definieren, die auf der Grundlage eines Ausbildungsplans erfolgen muss. Das heißt, dass auch eine Evaluation und Dokumentation durch die Praxisanleiter/-innen stattfinden muss. Es ist zu gewährleisten, dass Praxisanleiter/-innen für die Erfüllung ihrer Aufgaben von der Pflegearbeit freigestellt werden, damit ihnen die erforderliche Zeit zur Verfügung steht.

ver.di setzt sich seit vielen Jahren für die Gleichbehandlung der **Lehrkräfte an Pflegeschulen** mit den Lehrkräften an öffentlichen berufsbildenden Schulen ein. Für die vorhandenen Lehrkräfte muss **Bestandsschutz** zugesichert werden. Die Vorgaben zur Qualifikation der Lehrkräfte im Pflegeberufsgesetz überzeugen nicht: ver.di spricht sich mit Nachdruck dagegen aus, zwei Niveaus von Lehrkräften zu etablieren. Ohne sachlichen Grund sollen zwei Niveaus von Lehrkräften geschaffen werden – für den theoretischen und praktischen Unterricht. Damit die Qualität der theoretischen Ausbildung sichergestellt ist, fordern wir ein verbindliches **Verhältnis von Lehrkräften zu Auszubildenden** von 1:15, das sich in einigen Bundesländern bereits bewährt hat.

Bei der **Finanzierung der einheitlichen Ausbildung** werden die notwendigen Schritte nicht gemacht. Im Wesentlichen sieht der Kompromiss vor, die bisherigen Finanzierungsanteile der beteiligten Kostenträger fortzuschreiben. Positiv ist die geplante **Umlagefinanzierung**, jedoch verfehlt das Verfahren zur Mittelverteilung das Ziel einer adäquaten Ausbildungsfinanzierung. Problematisch ist, dass vorrangig Pauschalen vorgesehen werden, die basierend auf Durchschnittswerten die Gefahr einer „Spirale nach unten“ beinhalten. Das muss verhindert werden.

Erforderlich ist vielmehr die Erstattung der tatsächlichen Ausbildungskosten bei wirtschaftlicher Betriebsführung. ver.di fordert bei der Neuordnung der Pflegeberufe, die Finanzierung an das System der **dualen Ausbildung** anzunähern. Der schulische Anteil der Ausbildungskosten sollte durch die Länder getragen werden, die Finanzierung der betrieblichen Ausbildungskosten den Leistungserbringern obliegen. Die Ausbildungskosten der Gesundheitseinrichtungen sollen über einen Ausgleichsfonds, der auch von nicht-ausbildenden Betrieben gespeist wird, durch die zuständigen Kostenträger refinanziert werden. Auszubildende dürfen nicht auf Stellen für ausgebildetes Personal angerechnet werden.

Mit dem Pflegeberufsgesetz soll neben der beruflichen Pflegeausbildung ergänzend eine **hochschulische Erstausbildung** etabliert werden, die für die unmittelbare Pflege qualifizieren soll. Im Bereich Pflegemanagement, Pflegewissenschaft und Pflegepädagogik sind Studiengänge seit langem etabliert. In der Diskussion um die Etablierung einer hochschulischen Erstausbildung liegen mit diesem Entwurf weiterhin keine überzeugenden Antworten vor, welche Kenntnisse und Kompetenzen vermittelt werden können, die nicht auch in der bisherigen Ausbildung erfolgen, und welche besonderen Funktionen von den Hochschulabsolventinnen und -absolventen übernommen werden sollen. Es ist überfällig, dass die Träger der Krankenhäuser, stationären und ambulanten Pflege formulieren, welche Tätigkeiten sie für die Hochschulabsolvent/-innen vorsehen. Unter den derzeitigen Bedingungen tritt ver.di für den Erhalt des einheitlichen Berufsbilds ein: Zwei Wege – die bisherige Ausbildung und eine hochschulische Ausbildung – könnten zu einem gleichwertigen Berufsabschluss führen („Zwei-Säulen-Modell“). Das setzt voraus, dass die Anforderungen der Ausbildungs- und Prüfungsverordnung nach diesem Gesetz uneingeschränkt auch für die Hochschulausbildung zu gelten haben. Der Unterschied läge im zusätzlichen Hochschulabschluss und würde den Absolvent/-innen u.a. wissenschaftliche Karriere Möglichkeiten eröffnen.

Wer die Pflegeberufe aufwerten will, muss attraktive Ausbildungs- und Studienbedingungen schaffen. Entscheidend dafür ist, dass Studierende während ihrer Praxiseinsätze nicht schlechter gestellt sind als die Auszubildenden. Schließlich soll die Stundenverteilung der Praxiseinsätze im Wesentlichen der Aufteilung der beruflichen Pflegeausbildung entsprechen. Für die praktische Ausbildung müssen daher die **gleichen ausbildungsrechtlichen Standards** für die Hochschulausbildung wie für die betrieblich-schulische Ausbildung gelten. Wesentlich dafür ist die vertragliche Bindung der Studierenden mit einem Träger der praktischen Ausbildung, um tarif- und mitbestimmungsrechtliche Lücken zu verhindern. Der Anspruch auf eine **angemessene Vergütung** und konkrete Regelungen zum Umfang der Praxisanleitung sind ebenso gesetzlich vorzugeben wie die Regelung der Finanzierung der praktischen Ausbildung. Von der Form her wäre ein **ausbildungsintegrierendes duales Studium** zielführender. **Damit arbeitsrechtliche**

Mindeststandards eingehalten werden, sind zumindest der Abschluss eines schriftlichen Praktikantenvertrags mit den jeweils praktisch ausbildenden Betrieben und der Anspruch auf eine angemessene Praktikantenvergütung vorzuschreiben.

Die Anforderungen an die Pflegefachkräfte steigen. Für eine gute pflegerische Versorgung benötigen wir eine qualitativ hochwertige Ausbildung, die den Auszubildenden gute Bedingungen bietet. Zugleich muss alles getan werden, damit es keine Einbrüche bei den Ausbildungszahlen gibt. Schließlich werden in den kommenden Jahren mehr Pflegefachkräfte benötigt. Das gilt besonders für die Altenpflege. Das Fundament der neuen Ausbildung und des Pflegestudiums muss daher von Beginn an stimmen. Hieran misst ver.di die Vorschläge zur Weiterentwicklung der Pflegeberufe.

Zu den Regelungen im Einzelnen

Artikel 1 Gesetz über den Pflegeberuf (Pflegeberufsgesetz – PflBG)

Teil 1 Allgemeiner Teil

Abschnitt 1 – Erlaubnis zum Führen der Berufsbezeichnung

Zu § 1 – Führen der Berufsbezeichnung

ver.di spricht sich grundsätzlich für eine integrierte Ausbildung und damit Beibehaltung der bisherigen Berufszeichnungen aus. Damit wird kenntlich, in welchem Bereich die Schwerpunktsetzung erfolgt ist. Sofern an dem Vorhaben einer generalistischen Ausbildung festgehalten wird, wäre die Berufsbezeichnung „Pflegefachkraft“ mit Angabe des jeweiligen Schwerpunkts akzeptabler. An der bisher in den Berufsgesetzen (AltPflG, KrPflG) verbrieften Berechtigung zur Ausübung heilkundlicher Tätigkeiten bei Vermittlung der dazu erforderlichen Kompetenzen ist festzuhalten.

Zu § 3 – Rücknahme, Widerruf und Ruhen der Erlaubnis

ver.di spricht sich dafür aus, § 3 Abs. 2 Satz 2 zu streichen. Pflegerische Tätigkeit ist psychisch und physisch stark belastend. Da nicht näher ausgeführt ist, was mit „gesundheitlicher Hinsicht“ gemeint ist, könnten bereits Rückenprobleme oder Hautempfindlichkeiten zum Widerruf der

Berufserlaubnis führen. Damit würde die Berufsausübung auch in Bereichen eingeschränkt, in denen die gesundheitlichen Belastungen nicht auftreten oder vermieden werden könnten.

Abschnitt 2 – Vorbehaltene Tätigkeiten

Zu § 4 – Vorbehaltene Tätigkeiten

Auch aus unserer Sicht sollten Pflegetätigkeiten nach dem sogenannten Pflegeprozessmodell Pflegefachkräften vorbehalten bleiben. Es ist daher grundsätzlich zu begrüßen, dass mit dem Pflegeberufsgesetz erstmalig vorbehaltene Tätigkeiten geregelt werden sollen. Die konkrete Ausgestaltung überzeugt allerdings nicht. Im Ergebnis ist in der Praxis eine weitere Hierarchisierung der Pflegeberufe zu befürchten. Den Pflegefachkräften soll die Planung und Evaluation vorbehalten werden, nicht aber die Durchführung der Pflege. Der Pflegeberuf wird damit seines Kerns beraubt. Offenbar soll die Durchführung der Pflege perspektivisch von Pflegeassistenten übernommen werden, die dann der „Steuerung“ bedürfen. Fraglich ist, welche Auswirkungen eine solche Ausdifferenzierung pflegerischer Tätigkeit auf die Berufszufriedenheit der Pflegekräfte insgesamt hat. Eigene Gestaltungs- und Entscheidungsräume sind für eine hohe Berufszufriedenheit und eine qualitativ hochwertige Versorgung unerlässlich.

Für einen ganzheitlichen Pflegeprozess, in welchem sich die Qualität auch am individuell erfüllten Bedarf der Patientinnen und Patienten bzw. pflegebedürftigen Menschen orientiert, ist eine grundlegende Nachbesserung dringend erforderlich. Eine Vorbehaltsregelung muss aus unserer Sicht den gesamten Pflegeprozess einbeziehen, wie er als Ausbildungsziel in § 5 Abs. 3 Nr. 1 formuliert ist.

Teil 2 Berufliche Ausbildung in der Pflege

Abschnitt 1 – Ausbildung

Zu § 5 – Ausbildungsziel

Die Ausbildungsziele enthalten insgesamt wenig Neues. Vielmehr handelt es sich um eine Mischung der Ausbildungsziele aus dem Kranken- und dem Altenpflegegesetz. Eine Neukonzeption des Berufs ist derzeit nicht erkennbar. Bei der Formulierung der Ausbildungsziele besteht

grundsätzlich dahingehend Nachbesserungsbedarf, dass diese kompetenzorientiert zu erfolgen hat.

Im Einzelnen spricht ver.di sich dafür aus, § 5 Abs. 1 Satz 2 zu streichen. Hier handelt es sich um eine Definition zum „lebenslangen Lernen“ und nicht um ein Ausbildungsziel.

Ebenso handelt es sich bei § 5 Abs. 3 Nr. 1 h) nicht um ein Ausbildungsziel. Lebenserhaltende Sofortmaßnahmen sollen bis zum Eintreffen der Ärztin/des Arztes eingeleitet werden können. Ausbildungsziel und Berufsausübung werden an dieser Stelle unzulässig vermischt. Deshalb sollte die Formulierung „bis zum Eintreffen der Ärztin oder des Arztes“ gestrichen werden. Die Befähigung zur Einleitung lebenserhaltender Sofortmaßnahmen ist in der Ausbildung unabhängig davon zu vermitteln, ob der Arzt kommt oder wann er kommt.

Nicht eindeutig ist, was mit der Kompetenz, „Ehrenamtliche in den jeweiligen Pflegekontexten“ anzuleiten, gemeint ist (§ 5 Abs. 3 Nr. 1 i). Die Formulierung sollte daher konkretisiert werden. Zielführend wäre, sich an dieser Stelle auf die „Bezugspersonen pflegebedürftiger Personen“ zu beziehen. Des Weiteren ist die Formulierung „Mitwirkung an der praktischen Ausbildung von Angehörigen von Gesundheitsberufen“ missverständlich. Es geht hier nicht um Angehörige. Ausreichend wäre an dieser Stelle, von der „*Mitwirkung an der praktischen Ausbildung von Gesundheitsberufen*“ zu sprechen.

Des Weiteren sollte § 5 Abs. 4 konkretisiert werden. Es wird nicht deutlich, was mit einem „professionellen, ethisch fundiertem Pflegeverständnis“ gemeint ist.

Zu § 6 – Dauer und Struktur der Ausbildung

Eine Fortsetzung der Ausbildung über die bestandene Abschlussprüfung hinaus lehnt ver.di ab. Die Ausbildung sollte mit Bestehen der Abschlussprüfung enden, wenn diese vor Ablauf der Ausbildungszeit absolviert wird. § 6 Abs. 1 Satz 1 sollte daher entsprechend geändert werden. Bereits jetzt werden Absolvent/-innen nach Bestehen der Prüfung wie Fachkräfte eingesetzt, jedoch noch ein bis zwei Monate bis zum offiziellen Ausbildungsende wie Auszubildende vergütet. Eine rechtzeitige Anschlussbeschäftigung wird so unnötig erschwert.

ver.di begrüßt ausdrücklich, dass gem. § 6 Abs. 3 die praktische Ausbildung auf der Grundlage eines vom Träger der praktischen Ausbildung zu erstellenden Ausbildungsplans durchgeführt wird. Ein **Ausbildungsplan** ist für eine zeitlich und sachlich gegliederte Ausbildung unerlässlich und ist für die gesamte Dauer der Ausbildung auszuhändigen (siehe auch § 16 – Ausbildungsvertrag). Allerdings sollten die Anforderungen an den Ausbildungsplan konkret benannt werden. Wir fordern, dass mindestens alle Einsatzgebiete in der vorgesehenen Reihenfolge und Dauer

aus dem Ausbildungsplan hervorgehen. Unplanmäßiger Wechsel von Ausbildungsstationen aufgrund von Personalmangel soll so reduziert werden. Ein **Muster eines Ausbildungsplans** sollte als Anlage angefügt werden.

ver.di begrüßt ausdrücklich, dass gem. § 6 Abs. 3 eine bundeseinheitliche, verbindliche Vorgabe zum **Umfang der Praxisanleitung** vorgesehen ist – eine langjährige Forderung von uns. Wesentlicher Bestandteil der praktischen Ausbildung ist künftig die von den Einrichtungen zu gewährleistende Praxisanleitung im Umfang von *mindestens* zehn Prozent der während eines Einsatzes zu leistenden praktischen Ausbildungszeit. Positiv ist der Hinweis in den Eckpunkten zur Ausbildungs- und Prüfungsverordnung, dass es sich dabei um die geplante und strukturierte Praxisanleitung handelt. Das heißt, dass auch eine Evaluation und Dokumentation durch die Praxisanleiter/-innen stattfinden muss. Es ist zu gewährleisten, dass Praxisanleiter/-innen für die Erfüllung ihrer Aufgaben von der Pflegearbeit freigestellt werden bzw. die für die Anleitung erforderliche Zeit zur Verfügung steht. Die Anleitung von Auszubildenden ist eine ständige Aufgabe, die sich nicht auf 10 Prozent der praktischen Ausbildung beschränkt. Hinzu kommt die situative Anleitung, die auch in alltäglichen Lernsituationen durch ständige Anwesenheit qualifizierten Fachpersonals sicherzustellen ist.

Der Gesetzentwurf enthält keine Vorgabe zur **berufspädagogischen Zusatzqualifikation** der Praxisanleiter/-innen. Nach den Eckpunkten zur Ausbildungs- und Prüfungsverordnung ist eine berufspädagogische Fortbildung oder Weiterbildung im Umfang von mindestens 300 Stunden vorgesehen, was allerdings nicht ausreichend ist. Die Weiterbildung zur Praxisanleitung sollte einen vergleichbaren Umfang wie andere geregelte Weiterbildungsabschlüsse im Pflegebereich haben. ver.di spricht sich deshalb für eine berufspädagogische Zusatzqualifikation von 720 Stunden aus. Damit kann eine nachhaltige Stärkung der Praxisanleitung erreicht werden. Eine Differenzierung der Vorgaben nach beruflicher und hochschulischer Pflegeausbildung – wie derzeit in den Eckpunkten vorgesehen – ist dagegen weder praktikabel noch zielführend. Für die nach bisher geltendem Recht qualifizierten Praxisanleiter/-innen ist Bestandsschutz vorzusehen.

Die Pflegeschule unterstützt gem. § 6 Abs. 3 die praktische Ausbildung durch die von ihr in angemessenen Umfang zu gewährleistende **Praxisbegleitung**. Analog der Praxisanleitung bedarf es in der Ausbildungs- und Prüfungsverordnung einer Definition, was unter Praxisbegleitung gemeint ist. Die Praxisbegleitung dient dazu, die theoretische und praktische Ausbildung miteinander zu verzahnen. Dazu sind auch Gespräche zwischen Lehrkräften und Praxisanleiter/-innen erforderlich und eine gegenseitige Abstimmung. Auch eine kollegiale Beratung gehört dazu. Die persönliche Anwesenheit ist für jeden Einsatz – insbesondere auch für den Orientierungseinsatz zu Beginn der Ausbildung – erforderlich, um diese Aufgaben in einem angemessenen Umfang

erfüllen zu können. Der Arbeitszeitaufwand für die Praxisbegleitung ist bei der zu refinanzierenden Stellenbemessung in der Schule zu berücksichtigen.

Zu § 7 – Durchführung der praktischen Ausbildung

Vorgesehen ist, dass die Pflichteinsätze in der allgemeinen Akutpflege in stationären Einrichtungen, der allgemeinen Langzeitpflege in stationären Einrichtungen und der allgemeinen ambulanten Akut- und Langzeitpflege in Krankenhäusern, stationären Pflegeeinrichtungen und ambulanten Pflegeeinrichtungen erfolgen.

Die **Einsätze in der Kinderkrankenpflege** bereiten bereits heute große Schwierigkeiten in der Realisierung. Es erscheint ausgeschlossen, eine große Anzahl weiterer Auszubildender (aus dem bisherigen Bereich der Altenpflege) diese Einsätze durchlaufen zu lassen. Deshalb sollen nach dem vorliegenden Entwurf die Pflichteinsätze in den speziellen Bereichen der pädiatrischen Versorgung sowie weiteren Einsätze auch in anderen, zur Vermittlung der Ausbildungsinhalte geeigneten Einrichtungen durchgeführt werden können. Die Geeignetheit dieser Einrichtungen soll sich ebenfalls nach landesrechtlichen Regelungen bestimmen. Dieser Vorschlag überzeugt nicht. Die Qualität der Ausbildung muss durchgängig sichergestellt sein. Positiv ist die Klarstellung in den Eckpunkten zur Ausbildungs- und Prüfungsverordnung, dass zumindest der Vertiefungseinsatz im speziellen Bereich pädiatrische Versorgung in Kinderkrankenhäusern bzw. auf Kinderstationen durchzuführen ist. An dieser Stelle wird deutlich, dass aufgrund der begrenzten Kapazitäten versucht wird, Lösungen für die generalistische Ausbildung herbeizuführen. Zielführender wäre stattdessen die Einführung einer integrierten Ausbildung und damit die Beibehaltung der Kinderkrankenpflege.

Die Qualität der Ausbildung in der ambulanten Pflege muss sichergestellt werden. Aufgrund der derzeitigen ökonomischen Rahmenbedingungen bedarf es einer eindeutigen Ausgestaltung des Pflicht- und Vertiefungseinsatzes „ambulanten Akut- und Langzeitpflege“. Nur durch präzise Festlegungen kann vermieden werden, dass Auszubildende dafür genutzt werden, alleine zu Patientinnen und Patienten zu fahren und stetig wiederholende Tätigkeiten ausführen, um examinierte Fachkräfte zu ersetzen. Zudem sollte ermöglicht werden, einen Einsatz in der Notfallambulanz zu absolvieren.

Damit die **betriebliche Anbindung** gewährleistet ist, soll gem. § 7 Abs. 3 der überwiegende Anteil der praktischen Ausbildung beim Träger der praktischen Ausbildung erfolgen. Erforderlich ist hier eine verbindliche Regelung. Nach den derzeit vorliegenden Eckpunkten sind dies 1.300 Stunden von den insgesamt 2.500 Stunden praktischer Ausbildung, weitere Einsätze sind beim

Träger der praktischen Ausbildung möglich. Allerdings ist der in den 1.300 Stunden erfasste Vertiefungseinsatz von 500 Stunden nicht verbindlich vorgegeben (Soll-Regelung).

§ 7 Abs. 4 sollte konkretere Vorgaben für die Geeignetheit von Einrichtungen zur Durchführung von Teilen der praktischen Ausbildung vorsehen. Die Verhältniszahl von Auszubildenden zu Pflegefachkräften muss konkretisiert werden. Ebenso bedarf es einer Vorgabe zur Praxisanleitung gem. § 6 Abs. 3. Aufgrund der hohen Bedeutung für eine gute Ausbildung spricht sich ver.di für bundeseinheitliche Mindeststandards aus.

Der Bundesrat schlägt in seiner Stellungnahme vor, in § 7 Abs. 4 Satz 1a einen neuen Satz einzufügen, der die Einrichtung einer Ombudsstelle zur Schlichtung von Streitigkeiten zwischen dem Auszubildenden und Trägern der praktischen Ausbildung vorsieht. Die Einrichtung der Ombudsstelle können die Länder durch Landesrecht bestimmen. Die Bundesregierung hat in ihrer Gegenäußerung dem Vorschlag des Bundesrats zugestimmt. Allerdings gehen der Charakter und die Besetzung der Ombudsstelle aus der derzeitigen Formulierung nicht eindeutig hervor. Sofern dieser Vorschlag aufgegriffen wird, spricht sich ver.di für eine Konkretisierung analog der bestehenden, paritätisch besetzten Schlichtungsausschüsse aus, die auf schriftlichen Antrag der Auszubildenden tätig werden und einem arbeitsgerichtlichen Verfahren vorgelagert sind. Die betriebliche Mitbestimmung bleibt unberührt. Aufgrund der besonderen Stellung der Schulen in der Pflegeausbildung wäre es vor allem wichtig zu regeln, dass auch Streitigkeiten zwischen Auszubildenden und Schulen einbezogen werden.

In § 7 Abs. 4 Satz 2 werden die Landesbehörden ermächtigt, Betrieben die Durchführung der Ausbildung zu untersagen. Eine vergleichbare Regelung fehlt in § 9 Abs. 3 bezüglich der Pflege-schulen.

Zu § 8 – Träger der praktischen Ausbildung

Die Frage der Trägerschaft ist aus unserer Sicht entscheidend. ver.di hält es für unverzichtbar, dass die Betriebe nach dem Vorbild des dualen Systems in ihrer Ausbildungsverantwortung gestärkt werden. Wir begrüßen daher ausdrücklich, dass Träger der praktischen Ausbildung ausschließlich Einrichtungen nach § 7 Abs. 1 sein können. Nur in Betrieben können die gesetzlichen Interessenvertretungen wirksam auf die betrieblichen Abläufe Einfluss nehmen und zur **Sicherung der Ausbildungsqualität** beitragen. Eine Pflegeschule hat keine Durchsetzungsmöglichkeiten, um Probleme der im Betrieb stattfindenden praktischen Ausbildung – zum Beispiel eine fehlende bzw. unzureichende Praxisanleitung oder vom Ausbildungsplan abweichende Stationsversetzungen („Stations-Hopping“) – lösen zu können.

Wir lehnen entschieden ab, dass die Aufgaben des Trägers der praktischen Ausbildung von einer Pflegeschule wahrgenommen werden können (bei Trägeridentität oder Aufgabenübertragung).

§ 8 Abs. 4 Satz 1 2.Alt. ermöglicht es dem Träger der praktischen Ausbildung, seine Aufgaben durch eine Vereinbarung auf die Pflegeschule zu übertragen. Damit kann die Pflegeschule den Ausbildungsvertrag selbst abschließen, denn dies ist eine Pflicht des Trägers der praktischen Ausbildung aus § 16 Abs. 1. In der Praxis ermöglicht dies eine Reihe von Gestaltungsvarianten mit unmittelbarer Auswirkung auf die Arbeitnehmereigenschaft der Auszubildenden gem. der diversen Gesetze zur Interessenvertretung in Betrieb oder Dienststelle sowie auf die Mitbestimmung der gesetzlichen Interessenvertretung bei der Berufsbildung – ohne dass es dafür weiterer gesetzlicher Voraussetzungen bedarf und ohne, dass es an anderer Stelle eine Sicherung der Ausbildungsqualität durch Mitbestimmung gibt. Nach § 8 Abs. 4 Satz 2 könnte der Träger der praktischen Ausbildung die Pflegeschule auch lediglich bevollmächtigen, die Ausbildungsverträge, die der Träger der praktischen Ausbildung abschließen will, für ihn zu unterzeichnen. Welche Variante der Träger der praktischen Ausbildung wählt, bleibt allein ihm überlassen.

Es ist nicht nachvollziehbar, worin der Nutzen bestehen soll, wenn eine Pflegeschule die Aufgaben des Trägers der praktischen Ausbildung übernimmt. Übertragbar wäre allenfalls die Planung der praktischen Einsätze, was aber im Hinblick auf

- die betriebliche Verantwortung für die praktische Ausbildung
- die Unkenntnis der Pflegeschule über die konkreten Verfügbarkeiten der Praxisanleiter/-innen sowie
- die alleinige Verantwortung des Betriebs und ggf. seines Betriebsrats über die Arbeitszeiten, den Inhalt der Tätigkeiten und den Einsatzort der Praxisanleiter/-innen sowie weiterer Fachkräfte nicht sinnvoll ist. **Eine ausbildungsvertragliche Beziehung zur Schule an Stelle des Betriebs löst die vertragliche Beziehung zum Betrieb auf.** Eine Schule kann die sich aus dem Ausbildungsverhältnis ergebenden Verpflichtungen des 2. Abschnitts nicht sinnvoll wahrnehmen. Für eine schlichte Bevollmächtigung der Schulleitung ohne Änderung des Vertragsverhältnisses zum Betrieb bedürfte es keiner gesetzlichen Regelung.

Damit die betriebliche Mitbestimmung sichergestellt und in der Praxis nicht ausgeschlossen oder erschwert wird, sprechen wir uns mit Nachdruck für die Streichung des § 8 Abs. 4 aus.

Unbeschadet unserer grundsätzlichen Positionierung weisen die Vorschläge des Bundesrats vom 26.02.2016 in die richtige Richtung. Neben einem neuen Absatz 5 – dem die Bundesregierung in ihrer Gegenäußerung bereits zugestimmt hat – ist eine Anpassung des § 8 Abs. 4 zwingend. Es muss sichergestellt sein, dass der Abschluss des Ausbildungsvertrags Aufgabe des Trägers der praktischen Ausbildung bleibt.

§ 8 Abs. 4 ist daher wie folgt zu fassen:

„(4) Die Aufgaben des Trägers der praktischen Ausbildung nach Absatz 3 können von einer Pflegeschule wahrgenommen werden, wenn Trägeridentität besteht oder soweit der Träger der praktischen Ausbildung die Wahrnehmung der Aufgaben durch Vereinbarung auf die Pflegeschule übertragen hat.“

Zudem ist dem § 8 folgender Absatz 5 anzufügen:

„(5) Auszubildende sind für die gesamte Dauer der Ausbildung Arbeitnehmer im Sinne von § 5 des Betriebsverfassungsgesetzes oder von § 4 des Bundespersonalvertretungsgesetzes des Trägers der praktischen Ausbildung. Träger der praktischen Ausbildung bleibt auch in Fällen des Abs. 4 die Einrichtung nach Abs. 1 und 2.“

In § 8 Abs. 1 sollte Satz 1 wie folgt lauten: *„Der Träger der praktischen Ausbildung trägt die Verantwortung für die Durchführung der praktischen Ausbildung einschließlich deren Organisation und Koordination bei mehreren an der praktischen Ausbildung beteiligten Einrichtungen.“*

Zu § 9 – Mindestanforderungen an Pflegeschulen

ver.di setzt sich seit vielen Jahren für die Gleichbehandlung der Lehrkräfte an Pflegeschulen mit den Lehrkräften an öffentlichen berufsbildenden Schulen ein. Für die vorhandenen Lehrkräfte muss Bestandsschutz zugesichert werden. Wir begrüßen daher, dass die **hauptberufliche Leitung** der Schule künftig durch eine pädagogisch qualifizierte Person mit einer abgeschlossenen Hochschulausbildung auf Master- oder vergleichbarem Niveau erfolgen soll. Eine fachlich und pädagogisch qualifizierte Person mit entsprechender Hochschulausbildung auf Masterniveau ist aus unserer Sicht unverzichtbar.

Ebenso begrüßen wir, dass der Nachweis einer im Verhältnis zur Zahl der Ausbildungsplätze angemessenen Zahl fachlich und pädagogisch qualifizierter **Lehrkräfte** mit entsprechender, insbesondere pflegepädagogischer, abgeschlossener Hochschulausbildung auf Master- oder vergleichbarem Niveau für die Durchführung des theoretischen Unterrichts vorgesehen ist. Nicht sachgerecht ist eine abweichende Vorgabe für die Durchführung des praktischen Unterrichts. ver.di spricht sich mit Nachdruck dagegen aus, zwei Niveaus von Lehrkräften zu etablieren. Zudem sollte – wie im vorläufigen Arbeitsentwurf vorgesehen – klargestellt werden, dass sich die Vorgabe auf hauptberufliche Lehrkräfte bezieht.

Damit die Qualität der theoretischen Ausbildung sichergestellt ist, fordern wir ein verbindliches Verhältnis von **hauptberuflichen Lehrkräften zu Auszubildenden** von 1:15, das sich in eini-

gen Bundesländern bereits bewährt hat. Das entspricht dem Europäischen Übereinkommen von 1967, das Deutschland bereits 1972 ratifiziert hat. Die Mindestvorgabe von mindestens einer Vollzeitstelle auf zwanzig Ausbildungsplätze im Gesetzentwurf bleibt hinter dieser Empfehlung zurück. § 9 Abs. 2 Satz 1 ist daher entsprechend zu ändern und Satz 2 zu streichen. Eine geringere Anzahl von hauptberuflichen Lehrkräften darf für einheitliche Qualitätsstandards auch nicht vorübergehend zulässig sein.

Der Gestaltungsspielraum der Länder sollte sich in § 9 Abs. 3 ausschließlich darauf beziehen, Näheres zu den Mindestanforderungen zu regeln und weitere Anforderungen festzulegen. Für bundesweit einheitliche Mindestanforderungen darf es hinsichtlich der Qualifikation keine Abweichungen nach unten geben. § 9 Abs. 3 Satz 2 ist daher zu streichen.

Es wird nicht deutlich, dass mit den Lernmitteln auch die **Fachbücher** gemeint sind, die in § 18 auf die Erfordernisse der praktischen Ausbildung begrenzt sind. § 9 Abs. 1 Nr. 3 sollte wie folgt formuliert werden: „*Vorhandensein der für die Ausbildung erforderlichen Räume und Einrichtungen sowie ausreichender Lehr- und Lernmittel, einschließlich der für den Unterricht und zum Ablegen der staatlichen Abschlussprüfung notwendigen Fachbücher, die den Auszubildenden kostenlos zur Verfügung zu stellen sind*“. Die bisherige Formulierung stellt eine Verschlechterung gegenüber dem laut § 10 Abs. 1 Nr. 2 KrPflG geltenden Recht dar.

Zu § 10 – Gesamtverantwortung der Pflegeschule

ver.di spricht sich grundsätzlich für eine Stärkung der betrieblichen Verantwortung aus. Die Gesamtverantwortung der Pflegeschule sollte daher auf die Koordination des Unterrichts mit der praktischen Ausbildung begrenzt bleiben.

Der Ausbildungsplan für die praktische Ausbildung und der Lehrplan der Schule sind aufeinander abzustimmen. Hierzu bedarf es eines wechselseitigen Abstimmungsprozesses. Eine Überprüfung durch die Schule ist nicht folgerichtig, § 10 Abs. 1 Satz 2 ist daher zu streichen.

Der vorgesehene Ausbildungsnachweis überträgt die Verantwortung für das Erlernen bestimmter Tätigkeiten auf die Auszubildenden, die diesem im Stationsalltag hinterherlaufen müssen. Die Dokumentationspflicht der praktischen Ausbildung liegt beim Arbeitgeber und ist durch diesen auch nachzuweisen. § 10 Abs. 2 Satz 1 ist daher zu streichen. Sofern an der Regelung festgehalten wird, ist klarzustellen, dass der Ausbildungsnachweis während der Ausbildungszeit zu erstellen ist und dies somit als Arbeitszeit zu werten ist.

Zu § 11 – Voraussetzungen für den Zugang zur Ausbildung

ver.di begrüßt ausdrücklich, dass der Zugang zur beruflichen Pflegeausbildung über eine abgeschlossene sonstige zehnjährige Schulbildung beibehalten werden soll. Allerdings ist dies gem. § 63 mit der Vorgabe einer Evaluation bis zum 31. Dezember 2022 verbunden. Entscheidend ist nicht die Anzahl der Schuljahre vor der Ausbildung, sondern das Bestehen der abschließenden Prüfung. Für die **Durchlässigkeit** wäre es wichtig, den Fokus auf die Frage zu legen, wie die Ausbildung auch erfolgreich absolviert werden kann.

Nicht nachvollziehbar ist, weshalb landesrechtlich geregelte einjährige Ausbildungen in Altenpflege- oder Krankenpflegehilfe (§ 11 Abs. 1 Nr. 2 c) künftig von der Zulassung ausgenommen werden sollen. Der Zugang zur Ausbildung für qualifizierte Pflegehelfer/-innen sollte auch zu einem späteren Zeitpunkt in ihrer Erwerbsbiographie ermöglicht werden.

Des Weiteren spricht sich ver.di für die Streichung des § 11 Abs. 2 aus. Es wird sich keine Person für den Beruf entscheiden und qualifizieren, die von vornherein zur Ausübung der geforderten Tätigkeiten gesundheitlich nicht in der Lage ist. Es handelt sich hier um eine unnötige Zugangshürde, die im Einzelfall ansonsten geeignete Auszubildende an der Ausbildung hindert. Was für die Erteilung der Erlaubnis gilt, muss nicht bereits für den Zugang zur Ausbildung gelten. Im Übrigen bleibt es dem Ausbildungsträger unbenommen, entsprechende Nachweise bereits bei der Bewerberauswahl vor Ausbildungsbeginn einzufordern.

Zu § 12 – Anrechnung gleichwertiger Ausbildungen

Um eine Durchlässigkeit zu gewährleisten, sollten bestimmte Berufe mit hohen Überschneidungsmengen, wie beispielsweise die bundeseinheitlich geregelten Gesundheitsfachberufe, einen Rechtsanspruch auf Verkürzung haben. Es sollte des Weiteren im Gesetzgebungsverfahren konkretisiert werden, was unter „erfolgreich abgeschlossene Teile einer Ausbildung“ verstanden wird. Darüber hinaus sollten auch andere landesrechtlich geregelte einjährige Ausbildungen in Altenpflege- oder Krankenpflegehilfe einen Anspruch auf Verkürzung haben.

Zu § 13 – Anrechnung von Fehlzeiten

ver.di setzt sich grundsätzlich für die Abschaffung der Fehlzeiten-Regelung bei den Pflegeberufen ein. Etwa 320 auf Grundlage des Berufsbildungsgesetzes geregelte Ausbildungsberufe kommen ohne eine solche starre, gesetzliche Fehlzeitenregelung aus. Entscheidend ist nicht die Anwesenheit gemessen in Stunden, sondern das Bestehen der abschließenden Prüfung, da hierdurch die Berufsfähigkeit nachgewiesen wird.

Unbeschadet dieser Grundsatzposition führt die Unterscheidung von Fehlzeiten in Theorie und Praxis zu vermeidbaren Ungerechtigkeiten. Wer beispielsweise 270 Stunden in einem der Bereiche krankheitsbedingt fehlt, wird in der Regel nicht mehr zur Abschlussprüfung zugelassen. Wer aber 450 Stunden fehlt und dabei jeweils nicht mehr als 10 Prozent in Theorie und Praxis erreicht, hat einen Anspruch auf Zulassung zur Abschlussprüfung.

Weitere Fehlzeiten können durch die Wahrnehmung staatsbürgerlicher Verpflichtungen oder tariflicher Freistellungsmöglichkeiten (Hochzeit, Beerdigung, Erkrankung von Kindern, Umzug), die weder Krankheit noch Urlaub sind, entstehen. Gravierend ist, dass auch gesetzliche Freistellungsansprüche unberücksichtigt bleiben. Dies gilt insbesondere für Freistellungs- und Entgeltfortzahlungsansprüche wegen Erkrankung eines Kindes und für die Freistellung zur Pflege Angehöriger von bis zu 10 Ausbildungstagen. Zu den Beschäftigten im Sinne dieses Gesetzes gehören auch Auszubildende. Wird die Fehlzeitenregelung beibehalten, sind diese Freistellungsmöglichkeiten ebenso wie die Teilnahme z.B. an gewerkschaftlichen Aktionen (Warnstreiks) auf die Ausbildung anzurechnen. Es ist kaum nachvollziehbar, dass ausgerechnet Auszubildende in Pflegeberufen gesetzliche Freistellungsmöglichkeiten zur Pflege Angehöriger nicht wahrnehmen können.

Positiv ist, dass zumindest die Freistellungsansprüche nach dem Betriebsverfassungsgesetz, dem Bundespersonalvertretungsgesetz oder den Landespersonalvertretungsgesetzen weiterhin unberührt bleiben sollen.

ver.di begrüßt, dass gem. § 13 Abs. 2 die Ausbildungsdauer durch die zuständige Behörde verlängert werden kann. Allerdings sollte dies als Rechtsanspruch formuliert werden. Zudem sollte eine Klarstellung erfolgen, dass die Ausbildungsdauer „auf Antrag der Auszubildenden/des Auszubildenden“ verlängert werden muss.

Die Fehlzeitenregelung ist darüber hinaus nicht akzeptabel, da sie in der hochschulischen Ausbildung keine Anwendung findet.

Zu § 14 – Ausbildung im Rahmen von Modellvorhaben nach § 63 Absatz 3c des Fünften Buches Sozialgesetzbuch

Entsprechend der bisherigen Rechtslage sollen modellhaft Ausbildungsangebote erprobt werden, die erweiterte Kompetenzen zur Ausübung heilkundlicher Tätigkeiten vermitteln. Grundsätzlich ist zu bedenken, dass mit den Modellvorhaben zwei Klassen von Pflegefachkräften geschaffen werden, solche mit und solche ohne Erlaubnis, die vom G-BA definierten doch recht bescheidenen heilkundlichen Tätigkeiten auszuüben. Sinnvoller wäre es, diese Tätigkeiten in die Regelausbildung für alle zu überführen.

Sofern an den Modellvorhaben festgehalten wird, begrüßt ver.di, dass diese auch weiterhin für die berufliche Pflegeausbildung vorgesehen sind.

Im Vergleich zu den derzeitigen Vorgaben ist es folgerichtig, dass die Entwicklung der standardisierten Module zur Vermittlung erweiterter Kompetenzen zur Ausübung heilkundlicher Tätigkeiten künftig Aufgabe der Fachkommission nach § 53 sein soll. Die Genehmigung der Module durch die zuständigen Ministerien ist sinnvoll und notwendig.

Positiv ist, dass im Unterschied zur bisherigen Rechtslage die arbeitsrechtlichen Schutzvorschriften zum Ausbildungsverhältnis im Rahmen der beruflichen Ausbildung nicht ausgeschlossen werden.

Für Pflegefachkräfte, die bereits über eine Erlaubnis zur Führung der Berufsbezeichnung verfügen, ist sicherzustellen, dass sie nur an den zusätzlichen Modulen teilnehmen können und nicht eine komplette Ausbildung durchlaufen müssen. Positiv ist die Klarstellung, dass die staatliche Prüfung sich nur auf die erworbenen erweiterten Kompetenzen bezieht.

Es fehlt weiterhin eine gesetzliche Vorgabe, wonach die geplanten Modellvorhaben zum Erwerb erweiterter Kompetenzen zur Heilkundeausübung wissenschaftlich und unabhängig vom jeweiligen Ausbildungsträger zu evaluieren sind.

Zu § 15 – Modellvorhaben zur Weiterentwicklung des Pflegeberufs

Mit dem Pflegeberufsgesetz wird die generalistische Ausbildung etabliert. Sollten zugleich Modellvorhaben zur Weiterentwicklung des Pflegeberufs ermöglicht werden, bedarf es eindeutiger Vorgaben zur Zielsetzung der Erprobung und der Dauer der Modellvorhaben. Diese müssen unabhängig und nach im Gesetz festgelegten Kriterien wissenschaftlich evaluiert werden.

Abschnitt 2 – Ausbildungsverhältnis

Zu § 16 – Ausbildungsvertrag

Die Dauer der täglichen oder wöchentlichen Ausbildungszeit ist gem. § 16 Abs. 2 Nr. 6 für die praktische Ausbildung anzugeben. Sie darf auch im theoretischen Unterricht nicht überschritten werden. Positiv ist, dass gem. § 16 Abs. 2 Nr. 11 ein Hinweis auf die zugrundeliegenden tariflichen Bestimmungen, Betriebs- und Dienstvereinbarungen erfolgen soll.

Es ist unnötig, dass der Ausbildungsvertrag zu seiner Wirksamkeit im Falle des § 8 Abs. 2 Nr. 2 der schriftlichen Zustimmung der Pflegeschule bedarf. § 16 Abs. 6 ist daher zu streichen. Was

passiert, wenn die Schule nicht zustimmt? Sollen Auszubildende sich eine andere Schule oder gleich einen anderen Betrieb mit zugehöriger Schule suchen?

Zu § 17 – Pflichten der Auszubildenden

Nach § 17 Nr. 3 sollen Auszubildende künftig verpflichtet sein, einen schriftlichen Ausbildungsnachweis zu führen. Damit wird sowohl die Verantwortung als auch der zeitliche Aufwand auf die Auszubildenden übertragen. Dies ist nicht zweckmäßig und daher ersatzlos zu streichen. Die Dokumentationspflicht der praktischen Ausbildung liegt beim Arbeitgeber und ist durch diesen auch nachzuweisen (siehe dazu § 18).

Zu § 18 – Pflichten des Trägers der praktischen Ausbildung

Grundsätzlich begrüßt ver.di die vorgesehenen Schutzrechte für die Auszubildenden. Die Vorgabe eines Ausbildungsplans trägt zur Verbesserung der Ausbildungsqualität bei.

Die Dokumentationspflicht der praktischen Ausbildung liegt beim Träger der praktischen Ausbildung, weshalb ergänzend in § 18 Abs. 1 Nr. 2 diese Nachweispflicht aufgenommen werden sollte.

Positiv ist, dass die Ausbildungsmittel auch weiterhin kostenlos zur Verfügung gestellt werden sollen. Es ist allerdings im Zusammenspiel der §§ 9 und 18 sicherzustellen, dass dies für die gesamte Ausbildung gilt. Klarstellend sollte daher § 18 Abs. 1 Nr. 3 wie folgt formuliert werden: *„der Auszubildenden oder dem Auszubildenden kostenlos die Ausbildungsmittel einschließlich der Fachbücher, Instrumente und Apparate zur Verfügung zu stellen, die zur Ausbildung und zum Ablegen der staatlichen Abschlussprüfung erforderlich sind, ...“*.

Lern- und Vorbereitungszeiten sind generell als Ausbildungszeit zu werten. Das gilt nicht nur für die praktische Ausbildung.

Zu § 19 – Ausbildungsvergütung

ver.di begrüßt ausdrücklich, dass der Anspruch auf eine angemessene Ausbildungsvergütung auch künftig gegeben sein soll. Es fehlt eine Vorschrift analog zu § 19 BBiG, der die Fortzahlung der Vergütung in bestimmten Fällen regelt.

Zu § 20 – Probezeit

Analog dem Berufsbildungsgesetz spricht sich ver.di grundsätzlich für eine Probezeit von höchstens vier Monaten aus. Sofern die jetzige Formulierung in § 20 beibehalten wird, wird empfohlen, eine Probezeit von „höchstens sechs Monaten“ vorzusehen.

Zu § 21 – Ende des Ausbildungsverhältnisses

Wir setzen uns auch weiterhin dafür ein, dass das Ausbildungsverhältnis mit dem Zeitpunkt der staatlichen Prüfung endet. Auszubildende sollten nach abgelegter staatlicher Abschlussprüfung nicht noch an ein auslaufendes Ausbildungsverhältnis gebunden werden. Nach Bestehen der Prüfung werden Auszubildende bereits heute wie Fachkräfte eingesetzt und sollten künftig auch entsprechend vergütet werden können.

Zu § 22 – Kündigung des Ausbildungsverhältnisses

Wir lehnen den Vorschlag des Bundesrats ab, dass bei einer Kündigung durch den Träger der praktischen Ausbildung das Benehmen mit der Pflegeschule herzustellen ist. Dadurch würde die betriebliche Verantwortung für das Ausbildungsverhältnis unnötig weiter aufgeweicht.

Zu § 24 – Nichtigkeit von Vereinbarungen

Wir begrüßen ausdrücklich, dass **Schulgeldzahlungen** untersagt werden sollen. Damit würde endlich die Situation überwunden, dass in der bisherigen Altenpflegeausbildung in einigen Bundesländern noch Schulgeldzahlungen anfallen. Es ist klarzustellen, dass auch die Abschlussprüfung für die Auszubildenden gebührenfrei ist.

Zu § 25 – Ausschluss der Geltung von Vorschriften dieses Abschnitts

Der Paragraph ist zu streichen. Die Vorschriften zum Ausbildungsverhältnis der §§ 16 - 24 müssen auch für Auszubildende gelten, die Diakonissen, Diakonieschwestern oder Mitglieder geistlicher Gemeinschaften sind.

Abschnitt 3 – Finanzierung der beruflichen Ausbildung in der Pflege

Zu § 26 – Grundsätze der Finanzierung

Bei der Finanzierung der einheitlichen Ausbildung werden die notwendigen Schritte nicht gemacht. Im Wesentlichen sieht der Kompromiss vor, die bisherigen Finanzierungsanteile der beteiligten Kostenträger fortzuschreiben. Statt einer Erstattung der tatsächlichen Ausbildungskosten werden vorrangig Pauschalen vorgesehen, die die Gefahr einer „Spirale nach unten“ beinhalten.

Es wird bei der Neuordnung der Pflegeberufe die Chance verpasst, die Finanzierung an das System der dualen Ausbildung anzunähern. Der schulische Anteil der Ausbildungskosten sollte durch die Länder getragen werden, die Finanzierung der betrieblichen Ausbildungskosten den Leistungserbringern obliegen. Die Ausbildungskosten der Gesundheitseinrichtungen sollen über einen Ausgleichsfonds, der auch von nicht-ausbildenden Betrieben gespeist wird, durch die zuständigen Kostenträger refinanziert werden.

Zu kritisieren ist, dass der Gesetzentwurf auf Vorschläge zur Finanzierung des praktischen Teils der hochschulischen Pflegeausbildung verzichtet. Die Folge werden erhebliche Benachteiligungen für die praktische Ausbildung der Studierenden sein, u.a. in Bezug auf die Durchführung der Praxisanleitung oder der Zahlung einer angemessenen Ausbildungsvergütung.

Zu § 27 – Ausbildungskosten

Eine ausreichende Finanzierung der Ausbildungskosten muss gegeben sein, damit kein Grund zum Abbau von Ausbildungsplätzen entsteht. Eine wichtige Voraussetzung dafür ist, dass nach § 27 Abs. 1 zu den Kosten der Pflegeberufsausbildung die Mehrkosten der Ausbildungsvergütungen und die Kosten der praktischen Ausbildung, einschließlich der Kosten der Praxisanleitung, gehören. Zu den Ausbildungskosten gehören auch die Betriebskosten der Pflegeschulen einschließlich der Kosten der Praxisbegleitung.

ver.di setzt sich mit Nachdruck dafür ein, dass Auszubildende nicht auf Stellen für ausgebildetes Personal angerechnet werden. § 27 Abs. 2 ist daher zu streichen.

Zu § 28 – Umlageverfahren

ver.di begrüßt ausdrücklich die geplante Einführung eines Umlageverfahrens. Wir setzen uns seit langem für Umlageverfahren ein, um Wettbewerbsnachteile ausbildender Betriebe zu vermeiden.

Die Form der jeweiligen Refinanzierung wird nach der jetzigen Struktur fortgeführt. Im Bereich des SGB XI kann dies bei unveränderten Pflegesätzen für die pflegebedürftigen Menschen eine Änderung der Preise bedeuten (abhängig davon, ob die Pflegeeinrichtung bereits ausbildet und es in dem entsprechenden Bundesland bereits ein Umlageverfahren gab). Sofern es in dieser Frage keine grundlegende Weiterentwicklung gibt, sollte frühzeitig umfassend informiert und herausgestellt werden, welche Vorteile die Einführung eines Umlageverfahrens bietet.

Im Zuge der Neuordnung der Finanzierung regen wir an, die bisherigen Probleme der Ausgleichsfonds – insbesondere das Unterlaufen der Zweckbindung für die Ausbildung – durch entsprechende Vorgaben zu überwinden.

Zu § 30 – Pauschalbudgets

Die Festlegung von Pauschalen ist problematisch, weil diese nicht den tatsächlichen Kosten entsprechen, sondern allenfalls Durchschnittswerte darstellen. Pauschalen begünstigen die Gestaltung preiswerter Ausbildungsplätze und benachteiligen eine Ausbildungseinrichtung mit besserer Ausstattung mit der Folge, dass teurere und damit i.d.R. auch qualitativ hochwertigere Ausbildungsstätten benachteiligt und zu Kostensenkungen gezwungen werden („Spirale nach unten“). Zielführend ist die Klarstellung, dass die Mehrkosten der Ausbildungsvergütung keiner Pauschalisierung zugänglich sind.

Der Zweijahreszeitraum zur Anpassung der Pauschalen dürfte noch zu lang sein, weil Sachkosten fortlaufend und Personalkosten i.d.R. jährlich, spätestens alle zwei Jahre steigen dürften.

Gem. § 30 Abs. 4 kann die zuständige Stelle unangemessene Ausbildungsvergütungen und unplausible Ausbildungszahlen zurückweisen. Positiv ist, dass gem. § 29 Mehrkosten der Ausbildungsvergütung nicht als unangemessen beanstandet werden können, soweit ihnen tarifvertraglich vereinbarte Ausbildungsvergütungen und solche nach kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen zugrunde liegen. Allerdings sollte klargestellt werden, anhand welcher Kriterien die zuständige Stelle Ausbildungsvergütungen oder unplausible Ausbildungszeiten als unangemessen zurückweisen kann. Tariflich vereinbarte Ausbildungsvergütungen haben immer als angemessen zu gelten.

Zu § 31 – Individualbudgets

Im Vergleich zu den Pauschalbudgets ist der in § 31 gewählte Weg der Individualbudgets zielführender. Mit großer Sorge sehen wir allerdings, dass die berufliche Pflegeausbildung zum Gegenstand von Budgetverhandlungen gemacht werden soll. Dies lehnen wir entschieden ab.

Maßgeblich für die Finanzierung der Ausbildung muss sein, dass die tatsächlich entstehenden Kosten bei wirtschaftlicher Betriebsführung erstattet werden.

Des Weiteren ist in § 31 Abs. 1 Nr. 1 die Pflegeschule als Partei der Budgetverhandlung zu streichen (vgl. dazu die Ausführungen zu § 8 Abs. 4).

In Abs. 2 ist klarzustellen, dass die tariflich vereinbarten Ausbildungsvergütungen Bestandteil der zu benennenden Ausbildungskosten sind.

Teil 3 Hochschulische Pflegeausbildung

Zu § 37 – Ausbildungsziele

Im Bereich Pflegemanagement, Pflegewissenschaft und Pflegepädagogik sind Studiengänge seit langem etabliert. Hinsichtlich der geplanten Etablierung einer „hochschulischen Erstausbildung“ fehlen weiterhin überzeugende Vorschläge, welche besonderen Funktionen von den Hochschulabsolventinnen und -absolventen übernommen werden sollen. Der Versuch, die berufliche und primärqualifizierende hochschulische Ausbildung voneinander abzugrenzen, ist bisher gescheitert. „Hochkomplexe Pflegetätigkeiten“ sind als Unterscheidungsmerkmal nicht geeignet, weil alle Pflegefachkräfte in die Lage versetzt werden müssen, hochkomplexe Fälle zu pflegen. Sie sind es ja auch heute schon. Einzig und allein der Bereich Forschung bietet ein neues Feld. Es wird damit weiterhin die Herausforderung bestehen, dass es keine Tätigkeitsfelder in der unmittelbaren Versorgung gibt, hierfür aber qualifiziert werden soll.

Unter diesen Bedingungen tritt ver.di für den **Erhalt des einheitlichen Berufsbilds** ein: Zwei Wege – die bisherige Ausbildung und eine hochschulische Ausbildung – könnten zu einem gleichwertigen Berufsabschluss führen („Zwei-Säulen-Modell“). Der Unterschied läge im zusätzlichen Hochschulabschluss und würde den Absolventinnen und Absolventen u.a. wissenschaftliche Karrieremöglichkeiten eröffnen.

Unser Ziel ist, dass eine **Aufwertung der Pflegeberufe** insgesamt erfolgt. Die vorliegenden Vorschläge zur hochschulischen Pflegeausbildung tragen nicht dazu bei. Es besteht vielmehr die Gefahr, dass langfristig eine Abwertung der beruflichen Pflegeausbildung erfolgt. Ein solches Konzept trägt zur Aufwertung „des Pflegeberufs“ keineswegs bei.

Bei gleicher Ausbildungsdauer und nahezu gleichem Umfang der praktischen Ausbildung ist fraglich, wie die vorgesehenen erweiterten Kompetenzen realistisch zusätzlich vermittelt werden sollen.

Zu § 38 – Durchführung des Studiums

Die Hochschule trägt gem. § 38 Abs. 4 die Gesamtverantwortung für die Koordination der theoretischen und praktischen Lehrveranstaltungen mit den Praxiseinsätzen. Sie ist auch für die Durchführung der Praxiseinsätze verantwortlich und schließt hierfür Kooperationsvereinbarungen mit den Einrichtungen der Praxiseinsätze. Der Begriff der Durchführung umfasst laut Begründung die Organisation und Koordination. ver.di hält diese Regelung für nicht umsetzbar in Ermangelung von Durchsetzungsmöglichkeiten der Hochschule gegenüber dem Betrieb bei Problemen während der Praxiseinsätze. Für die Studierenden bedeutet dies zudem, dass die erforderliche betriebliche Anbindung nicht besteht und sie nicht über die in Teil 2 der beruflichen Pflegeausbildung verankerten ausbildungsrechtlichen Standards für die Praxiseinsätze verfügen (Abschluss eines Ausbildungsvertrags). Es fehlt des Weiteren ein Anspruch auf eine **angemessene Ausbildungsvergütung**.

Es ist nicht nachvollziehbar, weshalb bei einer hochschulischen Ausbildung deutlich schlechtere Bedingungen im Vergleich zur beruflichen Pflegeausbildung vorgesehen werden. Schließlich sind die Voraussetzungen der Berufsanerkenntnisrichtlinie zu beachten, womit mind. 2.300 Stunden praktische Ausbildung erfolgen müssen. Darüber hinaus kann ein Teil der Praxiseinsätze auch durch praktische Lerneinheiten an der Hochschule ersetzt werden, was der hohen Bedeutung der praktischen Ausbildung nicht Rechnung trägt. Es wird nicht reichen, hochkomplexe Pflegefälle theoretisch zu unterrichten.

ver.di setzt sich mit Nachdruck für gleiche ausbildungsrechtliche Standards und den Anspruch auf eine angemessene Ausbildungsvergütung ein. Wesentlich dafür ist die vertragliche Bindung der Studierenden mit einem Träger der praktischen Ausbildung, um tarif- und mitbestimmungsrechtliche Lücken zu verhindern. Der Hinweis in der Begründung zum BAföG greift zu kurz. Immer weniger Studierende haben Anspruch darauf und sind auf parallele Arbeitstätigkeit angewiesen. Aufgrund des hohen Anteils praktischer Ausbildung bietet sich ein **ausbildungsintegrierendes duales Studium** an. Sofern an der derzeitigen Ausgestaltung festgehalten wird, sind *zumindest* der Abschluss eines schriftlichen Praktikantenvertrags mit den jeweils praktisch ausbildenden Betrieben und der Anspruch auf eine angemessene Praktikantenvergütung vorzuschreiben, damit arbeitsrechtliche Mindeststandards eingehalten werden.

§ 38 Abs. 4 sollte deshalb wie folgt gefasst werden:

„(4) Die Hochschule trägt die Gesamtverantwortung für die Koordination der theoretischen und praktischen Lehrveranstaltungen mit den Praxiseinsätzen. Sie ist auch für die Organisation der Praxiseinsätze verantwortlich und schließt hierfür Kooperationsvereinbarungen mit den Einrichtungen der Praxiseinsätze. Die Praxiseinrichtungen schließen mit den Studierenden vor Beginn

des jeweiligen Praktikantenverhältnisses schriftliche Praktikantenverträge ab, in denen die Rechte und Pflichten der Studierenden sowie der Anspruch auf eine angemessene Praktikantenvergütung geregelt sind.“

Erforderlich ist zudem, in § 38 einen neuen Absatz 5 einzufügen, der den Schutz der Studierenden durch Geltung der Mitbestimmung während der Praktika sicherstellt:

„(5) Studierende sind während der Praxiseinsätze unabhängig von ihrer jeweiligen Dauer Arbeitnehmer im Sinne von § 5 des Betriebsverfassungsgesetzes oder von § 4 des Bundespersonalvertretungsgesetzes der jeweiligen Praxiseinrichtungen.“

Die **Praxisanleitung** ist gem. § 38 Abs. 3 zu gewährleisten. Nach den Eckpunkten zur Ausbildungs- und Prüfungsverordnung soll die Praxisanleitung durch Pflegepersonal erfolgen, das zur Vermittlung auch des erweiterten Ausbildungsziels der hochschulischen Pflegeausbildung befähigt ist (i.d.R. der Nachweis durch hochschulische Qualifikation). Eine Differenzierung der Vorgaben zur Praxisanleitung nach beruflicher und hochschulischer Pflegeausbildung ist allerdings weder praktikabel noch zielführend. Die entsprechend qualifizierten Praxisanleiter/-innen gibt es zurzeit nicht. Offen ist zudem, was überhaupt mit einer hochschulischen Qualifikation gemeint ist. Und wie soll in der Praxis in den Einrichtungen organisiert werden, dass es für die praktische Ausbildung zwei Niveaus von Praxisanleiter/-innen gibt? Um die Qualität der Praxiseinsätze während der hochschulischen Pflegeausbildung sicherzustellen, müsste vielmehr – analog zur beruflichen Pflegeausbildung – der Umfang der zu gewährleisten Praxisanleitung festgeschrieben werden. Zudem bedarf es – wie vom Bundesrat bereits eingebracht – einer Regelung zur Finanzierung, damit die Praxisanleitung auch tatsächlich stattfindet. Auch bei der **Praxisbegleitung** greifen die Vorschläge zu kurz, es fehlt zumindest der Hinweis auf einen „angemessenen Umfang“ wie im Teil 2.

Insgesamt sind die Vorgaben zur hochschulischen Pflegeausbildung für einen Heilberuf zu knapp, erfüllt werden müssen nur die Ausbildungsziele und Vorgaben der europäischen Berufsanerkennungsrichtlinie. Dies führt zu einer unüberschaubaren Vielfalt an Ausbildungsvarianten, über die alleine die Hochschulen entscheiden können.

Wir fordern daher neben der Geltung des 2. Abschnitts des Gesetzesentwurfs die uneingeschränkte Anwendung der Ausbildungs- und Prüfungsverordnung. Nur so kann gewährleistet werden, dass an den Hochschulen eine gleichwertige Ausbildung organisiert wird, die – wie auch für Bachelorabschlüsse gefordert – zur Berufsfähigkeit führt. Niemand würde auf die Idee kommen, die medizinischen Fakultäten die ärztliche Ausbildung selbst regeln zu lassen. Dort gilt die Approbationsordnung.

Gem. § 38 Abs. 5 ist eine Anrechnung der im Rahmen einer erfolgreich abgeschlossenen Pflegeausbildung nach Teil 2 oder nach dem Krankenpflegegesetz oder nach dem Altenpflegegesetz erworbenen Kompetenzen und Fähigkeiten auf das Studium als Soll-Regelung vorgesehen. Die im Rahmen einer beruflichen Ausbildung erworbenen Kompetenzen und Fähigkeiten werden damit nicht automatisch als gleichwertige Leistungen auf das Studium angerechnet. Diese Regelung gefährdet die gewünschte **Durchlässigkeit**, weshalb – wie im vorläufigen Arbeitsentwurf zunächst vorgesehen – eine verpflichtende Vorgabe zur Anrechnung erforderlich ist.

Zu § 39 – Abschluss des Studiums, staatliche Prüfung zur Erlangung der Berufszulassung

Mit § 39 soll eine Sonderregelung für die hochschulische Ausbildung geschaffen werden. Die hochschulische Prüfung soll demzufolge auch die staatliche Prüfung zur Erlangung der Berufsbezeichnung umfassen. Diese Sonderregelung ist bei einem Heilberuf nicht sachgerecht. Berufliche und hochschulische Ausbildung werden unzulässig miteinander vermischt.

Durch die vorgesehene Ausgestaltung sehen wir eine große Gefahr für die Qualität und Einheitlichkeit der staatlichen Prüfung. Diese Gefahr wird durch den großen Spielraum der Hochschulen bei der Gestaltung der Module verschärft.

Die Modulprüfungen sollten zumindest unter dem gemeinsamen Vorsitz von Hochschule und Landesbehörde durchgeführt werden. Deshalb sollte § 39 Abs. 4 Satz 2 gestrichen werden, demzufolge die zuständige Landesbehörde die Hochschule beauftragen kann, den Vorsitz für sie wahrzunehmen.

In der Folge besteht das Risiko, dass eine Vielzahl an Studiengängen in den Bundesländern entsteht, die inhaltlich unterschiedlich ausgestaltet sein werden. Die Qualität der Ausbildung wird dadurch in Frage gestellt. Eine separate staatliche Prüfung muss beibehalten werden, der Berufsabschluss muss einheitlich sein.

Bundesweit einheitliche Rahmenvorgaben sind unerlässlich. Um das Vorhaben abschließend bewerten zu können, bedarf es des Entwurfs der Ausbildungs- und Prüfungsverordnung.

Teil 4 Sonstige Vorschriften

Abschnitt 4 – Fachkommission, Beratung, Aufbau unterstützender Angebote und Forschung

Zu § 53 – Fachkommission; Erarbeitung von Rahmenplänen

Es ist durchaus sinnvoll, in einer **Fachkommission** die Rahmenpläne zu entwickeln. Diese müssen jedoch nicht nur von den zuständigen Ministerien geprüft, sondern durch diese auch genehmigt werden. ver.di erwartet als die zuständige Fachgewerkschaft im Gesundheitswesen in die Arbeit der Fachkommission einbezogen zu werden.

ver.di begrüßt ausdrücklich, dass es künftig **Rahmenpläne** geben soll. Für die etwa 320 auf Grundlage des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) geregelten Berufe ist das schon lange eine Selbstverständlichkeit. Im Unterschied hierzu soll der „Rahmenausbildungsplan“ jedoch nur empfehlende Wirkung haben, aus unserer Sicht ist eine verbindliche Vorgabe zwingend nötig. Die Bezeichnungen sollten sich an den gängigen Begriffen orientieren. Üblicherweise werden die Termini „Rahmenlehrplan“ und „Ausbildungsrahmenplan“ verwendet. Es ist nicht ersichtlich, warum davon abgewichen werden sollte.

Zu § 54 – Beratung, Aufbau unterstützender Angebote und Forschung

ver.di begrüßt ausdrücklich, dass das Bundesinstitut für Berufsbildung die Aufgabe der Beratung, des Aufbaus unterstützender Angebote und Forschung übernehmen soll – eine langjährige Forderung von uns.

Abschnitt 5 – Statistik und Verordnungsermächtigung

Zu § 55 – Statistik; Verordnungsermächtigung

Die Vorschriften für die Erhebung statistischer Daten sollten sich am Vorbild des § 88 BBiG orientieren. Es ist nicht ersichtlich, weshalb gerade in den von Fachkräftemangel besonders bedrohten Pflegeberufen geringere Anforderungen an die zu erhebende Statistik gestellt werden. Beispielsweise sind Erhebungen über die Praxisanleiter/-innen, ihre Qualifikation und Prüfungsteilnahmen und deren Erfolg vorzusehen.

Abschnitt 7 – Anwendungs- und Übergangsvorschriften

Zu § 58 – Nichtanwendung des Berufsbildungsgesetzes

ver.di spricht sich für die Streichung des § 58 aus. Das Berufsbildungsgesetz enthält Schutzbestimmungen für die Auszubildenden. Es gibt keinen sachlichen Grund, weshalb es nicht ergänzend zum Pflegeberufsgesetz gelten sollte.

Zu § 60 – Weitergeltung staatlicher Anerkennungen von Schulen; Bestandsschutz

ver.di begrüßt, dass eine ausreichende Übergangsfrist und ein Bestandsschutz für Schulleitungen und Lehrkräfte vorgesehen werden. Alle Lehr- und Leitungskräfte genießen mit ihren bisherigen Abschlüssen Vertrauensschutz, einschließlich derjenigen in Weiterbildung, die es nur noch für Altenpflegeschulen gibt.

Zu § 61 – Übergangsvorschriften für begonnene Ausbildungen nach dem Krankenpflegegesetz oder dem Altenpflegegesetz

Es handelt sich um erforderliche und sinnvolle Übergangsvorschriften, damit begonnene Ausbildungen nach geltenden Vorschriften zu Ende geführt werden können.

Zu § 63 – Evaluierung

ver.di spricht sich dafür aus, § 63 Abs. 1 zu streichen. Es liegen keine begründeten Anhaltspunkte vor, weshalb Personen mit einer sonstigen zehnjährigen allgemeinen Schulbildung den Anforderungen der Ausbildung nicht gewachsen sein sollten. Wird an einer wissenschaftlichen Evaluation bis zum 31. Dezember 2022 festgehalten, muss die Evaluation unabhängig und nach verbindlich im Pflegeberufsgesetz festgelegten Kriterien erfolgen. Dies gilt ebenso für die vorgesehene Evaluation der §§ 53, 54 und des § 62.

Sinnvoller wäre eine unabhängige wissenschaftliche Evaluation der Ausbildungen nach Teil 3 des Entwurfs.

Zu Artikel 2

Änderungen des Dritten Buches Sozialgesetzbuch

Derzeit gibt es im Gesetzentwurf noch keine Regelung zur Umschulungsförderung. Der Bundesrat hat in seiner Stellungnahme einen entsprechenden Vorschlag zu § 131b Satz 1 SGB III eingebracht, die Bundesregierung prüft diesen Vorschlag. In ihrer Gegenäußerung zur Stellungnahme des Bundesrats führt die Bundesregierung aus, dass Einvernehmen bestehe, eine verbindliche und langfristige Regelung zur vollständigen Finanzierung der Ausbildungskosten bei Umschulungsmaßnahmen unter Einbeziehung des dritten Ausbildungsjahres zu treffen. Auch nach Ansicht von ver.di muss die vollständige Finanzierung der Ausbildungskosten bei Umschulungsmaßnahmen verbindlich geregelt werden. Durch diese Förderung kann vielen Menschen eine berufliche Perspektive eröffnet und dem steigenden Fachkräftebedarf in den Pflegeberufen Rechnung getragen werden. Dies belegt die deutliche Erhöhung der Neueintritte in Umschulungen in der Altenpflege im Rahmen der derzeit befristeten Förderung des dritten Umschulungsjahres. Die Finanzierung des dritten Umschulungsjahres ist umstritten, weil die Bundesagentur für Arbeit die Kosten nicht allein tragen will. Bund, Länder und die Bundesagentur für Arbeit müssen diesen Konflikt lösen. Bis zu einer Lösung muss die bisherige Regelung weitergelten, d.h. die Bundesagentur für Arbeit muss für die Kosten des dritten Umschulungsjahres aufkommen. Einen Einbruch bei der Anzahl der Umschulungen muss verhindert werden.

Antrag der Fraktion DIE LINKE.

Gute Ausbildung – Gute Arbeit – Gute Pflege

BT-Drs. 18/7414

Im Antrag der Fraktion DIE LINKE. wird die Bundesregierung aufgefordert, einen gesetzlichen Rahmen zur Reform der Ausbildung der Pflegeberufe zu schaffen, der eine zeitgemäße Ausbildung für eine qualitativ hochwertige Versorgung ermöglicht. Dazu gehört die Einführung einer integrierten Ausbildung von mind. dreijähriger Dauer, die nach einem gemeinsamen Start eine einjährige Schwerpunktsetzung in allgemeiner Pflege, Kinderkrankenpflege oder Altenpflege vorsieht. Die Ausbildung soll unmittelbar die Berufsfähigkeit der Absolvent/-innen sicherstellen und die betriebliche Anbindung gewährleisten. Damit wird eine langjährige Forderung von ver.di zur Weiterentwicklung der Pflegeberufe aufgegriffen. ver.di macht sich seit langem für die Einführung einer integrierten Ausbildung stark, die eine angemessene Antwort auf die Anforderungen in der pflegerischen Versorgung bietet.

ver.di steht für eine qualitativ hochwertige Ausbildung. Deshalb begrüßen wir ausdrücklich die im vorliegenden Antrag geforderten Qualitätsstandards: Mind. 10 Prozent der praktischen Ausbildungszeit müssen demzufolge durch eine strukturierte und geplante Praxisanleitung erfolgen. Positiv ist, dass die Forderung vom Gesetzgeber aufgegriffen wurde. Ausdrücklich begrüßen wir auch die Forderung, zur Sicherstellung der Qualität der theoretischen Ausbildung ein verbindliches Verhältnis von Lehrkräften zu Auszubildenden von 1:15 vorzusehen. Des Weiteren teilt ver.di die Einschätzung, dass Lehrkräfte an Pflegeschulen den Lehrkräften der anderen berufsbildenden Schulen gleichzustellen sind – bei gleichzeitigem Vertrauensschutz der bisherigen Lehrkräfte.

Für eine durchlässige Ausbildung darf es keine unnötigen Hürden zur Ausbildung geben. ver.di spricht sich daher ebenfalls für die Beibehaltung der bisherigen Zugangsvoraussetzungen aus. Entscheidend ist, dass die Auszubildenden befähigt werden, die Ausbildung erfolgreich zu absolvieren. Die Durchlässigkeit muss bis in den hochschulischen Bereich gegeben sein.

ver.di setzt sich grundsätzlich für eine Regelung der Pflegeberufe auf der Grundlage des Berufsbildungsgesetzes ein, da auf diese Weise Qualitätsstandards der beruflichen Bildung am besten gesichert werden können. Eine solche Regelung ließe sich auch mit den besonderen Anforderungen, die an die Zulassung der Heilberufe gestellt werden, gegebenenfalls verbinden. Sofern der Gesetzgeber an den bisherigen Berufszulassungsgesetzen festhält, bietet sich eine einheitli-

che Rechtsgrundlage nach dem Vorbild des Krankenpflegegesetzes für die Gesundheits- und (Kinder-)Krankenpflege und Altenpflege an.

Auch hinsichtlich der Finanzierung bietet die Annäherung an das duale System eine zukunfts- feste und stabile Grundlage. Der schulische Anteil der Ausbildungskosten sollte durch die Länder getragen werden und die Finanzierung der betrieblichen Ausbildungskosten den Leistungserbringern obliegen. Die Ausbildungskosten der Gesundheitseinrichtungen sollen über einen Ausgleichsfonds, der auch von nicht-ausbildenden Betrieben gespeist wird, durch die zuständigen Kostenträger refinanziert werden. Zu einer attraktiven Ausbildung gehört die Schulgeldfreiheit und die Einführung einer Ausbildungsumlage, die Wettbewerbsnachteile ausbildender Betriebe verhindert.

Antrag der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN

Integrative Pflegeausbildung – Pflegeberuf aufwerten, Fachkenntnisse erhalten

BT-Drs. 18/7880

Im Antrag der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN wird die Bundesregierung aufgefordert, das Gesetzgebungsverfahren so lange auszusetzen, bis die endgültigen Verordnungen zu den Ausbildungsinhalten und Prüfungen sowie zur Finanzierung vorliegen. Aus Sicht von ver.di sollte zumindest die gesamte Ausbildungs- und Prüfungsverordnung so schnell wie möglich vorliegen und angemessen Zeit für eine umfassende Beratung gegeben werden. Das ist unerlässlich, um das gesamte Vorhaben inhaltlich abschließend bewerten zu können. Aus den derzeit vorliegenden Eckpunkten geht das Profil des neuen Berufs noch nicht eindeutig hervor. Solange noch viele Fragen offen sind, geht Gründlichkeit vor Schnelligkeit, schließlich darf es keine Einbrüche bei den Ausbildungszahlen geben.

Die Bundesregierung wird darüber hinaus aufgefordert, eine integrativ gestufte Ausbildung einzuführen, die nach einem ersten Ausbildungsabschnitt von eineinhalb bis zwei Jahren, in dem identische Ausbildungsinhalte unterrichtet werden, eine Spezialisierung von ein bis eineinhalb Jahren in einem der drei Berufe erfolgen soll. Damit soll die Zusammenarbeit der Pflegeberufe verbessert werden, und die Einsatzfelder und Entwicklungsmöglichkeiten der Auszubildenden erweitert werden. Die langjährige Forderung von ver.di zur Weiterentwicklung der Pflegeberufe wird aufgegriffen. ver.di macht sich seit langem für die Einführung einer integrierten Ausbildung stark, die eine angemessene Antwort auf die Anforderungen in der pflegerischen Versorgung bietet.

ver.di steht für ein durchlässiges Aus-, Fort- und Weiterbildungssystem. Deshalb begrüßen wir die Forderung im vorliegenden Antrag, das System durchlässiger zu gestalten. Die konkrete Ausgestaltung ist weiter zu beraten. Die Durchlässigkeit muss bis in den hochschulischen Bereich gegeben sein. Ebenso begrüßen wir die Forderung, die Durchlässigkeit zwischen den Bereichen zu erhöhen.

Die geforderte Einberufung eines Gesundheitsberufe-Gipfels, um eine Neuaufstellung der Gesundheitsberufe grundlegend in Angriff zu nehmen, wird von ver.di unterstützt. Eine Weiterentwicklung der Heilberufe ist vor dem Hintergrund sich verändernder Anforderungen in der gesundheitlichen Versorgung geboten. ver.di setzt sich dafür ein, für alle Heilberufe einen bundeseinheitlichen Rahmen für die Ausbildung zu schaffen. Ziel ist es, die Strukturen und Rahmenbedingungen einheitlich zu gestalten. Dazu gehören insbesondere Vorgaben zur Formulierung der Ausbildungsziele, zur Qualität der theoretischen und praktischen Ausbildung, zur Qualifika-

tion der Lehrenden und zur Finanzierung der Ausbildung. Eine Schulgeldzahlung ist auszuschließen, der Anspruch auf eine angemessene Ausbildungsvergütung für alle Ausbildungsberufe zu regeln. Unter dem Dach des gemeinsamen Berufsgesetzes sind für die einzelnen Heilberufe spezielle Regelungen vorzusehen, dazu gehört insbesondere auch die fachbezogene Ausübung heilkundlicher Tätigkeiten.