

Deutscher Bundestag  
Ausschuss f. Gesundheit

Ausschussdrucksache  
**19(14)86(13)**  
gel. VB zur öAnh am 26.6.19 -  
Hebammenreformgesetz  
21.6.2019



Vereinte  
Dienstleistungs-  
gewerkschaft

## **Stellungnahme der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft – ver.di**

zum

Gesetzentwurf der Fraktionen der CDU/CSU und SPD

### **Entwurf eines Gesetzes zur Reform der Hebammenausbildung und zur Änderung des Fünften Buches Sozialgesetzbuch**

(Hebammenreformgesetz – HebRefG)

BT-Drs. 18/10612

**zur öffentlichen Anhörung am 26.06.2019**

**Berlin, 20.06.2019**

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

## Zusammenfassung

Die veränderte Richtlinie 2005/36/EG erfordert eine Novellierung des Gesetzes über den Beruf der Hebamme und des Entbindungspfleger bis zum 18. Januar 2020. Die im Gesetzentwurf ausgeführte Begründung, dass die Hebammenausbildung nur noch an Hochschulen stattfinden soll, kann nicht überzeugen. Gleichwohl begrüßt die Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di), dass die **Einheit des Berufsbildes** erhalten bleiben soll, indem die Ausbildung – von einer Übergangsregelung abgesehen – nicht auf unterschiedlichen Ausbildungsniveaus angesiedelt ist. Folgerichtig ist auch, dass Hebammen mit einer herkömmlichen Ausbildung die gleichen Rechte und Pflichten wie Hebammen mit einer hochschulischen Ausbildung haben und ebenso die vorbehaltenen Tätigkeiten nach diesem Gesetz ausüben dürfen.

Für ausdrücklich richtig hält ver.di die Entscheidung für ein **duales Studium**, indem der berufspraktische Teil der Ausbildung durch vertragliche Bindung an einen Ausbildungsbetrieb (Krankenhaus) geregelt ist – mit der damit verbundenen ausbildungsrechtlichen und sozialen Absicherung der Studierenden. ver.di teilt daher die grundsätzliche Zielsetzung des Gesetzentwurfs, das Studium als duales Studium auszugestalten. Im Detail regen wir an einigen Stellen eine Weiterentwicklung an, um die Regelungen praktisch handhabbar und in der Praxis rechtssicher zu machen.

Entscheidend ist, dass das duale Studium attraktiv und qualitativ gut ausgestaltet wird. ver.di begrüßt ausdrücklich, dass die studierende Person einen Anspruch auf eine angemessene monatliche Vergütung hat. Dies steigert die **Attraktivität des Studiums** für die Studierenden und leistet einen wesentlichen Beitrag zur **Fachkräftesicherung**. Im Gesetzentwurf ist jedoch klarzustellen, dass der Anspruch auf eine angemessene Vergütung für die gesamte Dauer des Studiums besteht.

Auch braucht es verlässliche, klar geregelte **Kooperationsbeziehungen** zwischen den Vertragspartnern. ver.di begrüßt daher, dass die berufspraktischen Einsätze und die theoretischen und praktischen Lehrveranstaltungen inhaltlich und zeitlich eng miteinander verzahnt und aufeinander abgestimmt erfolgen müssen. Entsprechend müssen das von der Hochschule zu erstellende Curriculum und der von der verantwortlichen Praxiseinrichtung für jede studierende Person zu erstellende Praxisplan in einem wechselseitigen Prozess aufeinander abgestimmt werden. Die gemeinsame Verantwortung entspricht auch den Vorgaben der Richtlinie 2005/36/EG (Art. 40 Abs. 1). Eine einseitige Anpassung des Praxisplans durch die verantwortliche Praxiseinrichtung anhand der Prüfung durch die Hochschule ist dagegen nicht sachgerecht. Gegebenenfalls kann auch eine Anpassung des Lehrplans der Hochschule an die Erfordernisse der Berufspraxis erforderlich sein.

Die Vorgabe, dass zwischen der verantwortlichen Praxiseinrichtung und der studierenden Person ein **schriftlicher Vertrag zur akademischen Hebammenausbildung** zu schließen ist, begrüßt ver.di ausdrücklich. Dies entspricht den vorgeschriebenen Mindestinhalten des Vertrags und sichert die Rechte der Studierenden als zur Ausbildung Beschäftigte, gewährleistet Arbeitnehmerrechte im ausbildenden Betrieb und sorgt für eine soziale Absicherung während des dualen Studiums. Die Mindestinhalte des Vertrags zur hochschulischen Hebammenausbildung sind folgerichtig. Allerdings müssten die in § 28 Abs. 2 vorgesehenen Angaben, Informationen und Hinweise verpflichtend im Vertrag enthalten sein bzw. diesem beigefügt werden. Es ist erklärungsbedürftig, welche praktischen Ausnahmen von der Soll-Vorschrift eine Abweichung von einer verpflichtenden Information begründen sollen. Entsprechend dem Charakter eines dualen Studiums ist zu regeln, dass der schriftliche Ausbildungsvertrag zunächst mit der verantwortlichen Praxiseinrichtung zu schließen ist. Im Anschluss müssen sich die Studierenden um einen Studienplatz an der Hochschule bewerben. Nachbesserungsbedarf besteht auch hinsichtlich des **Umfangs des berufspraktischen Teils**, der überwiegen muss.

Für eine qualitativ hochwertige berufspraktische Ausbildung ist eine gute **Praxisanleitung** wesentlich. Es ist daher wichtig, dass die Praxisanleitung nachhaltig gestärkt wird. Klarzustellen ist, dass es sich bei der einheitlichen Mindestvorgabe zum Umfang um eine geplante und strukturierte Praxisanleitung handelt, die auf der Grundlage des vereinbarten Praxisplans stattfindet. Entsprechend der vorgesehenen Definition von Praxisanleitung ist die Anleitung von Studierenden eine ständige Aufgabe, die in alltäglichen Lernsituationen durch ständige Anwesenheit einer angemessenen Zahl qualifizierten Fachpersonals sicherzustellen ist. Gegen die Regelung, dass die Länder bis 2030 von dieser Mindestvorgabe abweichen können, spricht sich ver.di ausdrücklich aus. Positiv ist die Vorgabe zur **Praxisbegleitung**, deren Aufgaben jedoch weiter zu konkretisieren sind. Die Beurteilung in der Praxis gehört allerdings ausdrücklich nicht zu den Aufgaben einer Praxisbegleitung. Für **Lehrende im wissenschaftlich-theoretischen Unterricht** ist mit einer angemessenen Übergangsfrist ein wissenschaftlicher Hochschulabschluss auf Masterniveau vorzuschreiben. Die Übergangszeiträume für die Hebammenschulen weisen in die richtige Richtung. In der weiteren Umsetzung ist es jedoch wichtig, dass für bisherige Lehrende die Möglichkeit eines erleichterten Zugangs zum Studium unter Anrechnung ihrer beruflichen Kompetenzen besteht.

Hinsichtlich der **Finanzierung der Ausbildungskosten** ist es sachgerecht, dass die Kosten der Hochschulen den Ländern obliegen, während die Kosten für den berufspraktischen Teil inkl. der Vergütung der Hebammenstudierenden nach den Vorschriften des Krankenhausfinanzierungsgesetzes finanziert werden. Erforderlich ist jedoch eine Klarstellung, dass zu den Kosten der be-

rufspraktischen Ausbildung insbesondere auch die **Kosten der Praxisanleitung** gehören. Damit die Übergangsregelungen zur Kooperation zwischen der Hochschule und der Hebammenschule in der Praxis zum Tragen kommen, muss die Finanzierung nach den Regelungen des § 17a KHG weiterhin gewährleistet sein.

ver.di setzt sich für ein **gebührenfreies Studium** ein. An privaten Hochschulen können jedoch Gebühren für die Studierenden entstehen. ver.di erwartet, dass etwaige Gebühren in voller Höhe von den verantwortlichen Praxiseinrichtungen zu übernehmen sind. Eine entsprechende Vorgabe ist in den Pflichten der verantwortlichen Praxiseinrichtung zu verankern.

Die besondere Bedeutung der Heilberufe für die Sicherstellung der Gesundheitsversorgung der Bevölkerung macht es erforderlich, der Berufsbildung und ihren Entwicklungen größeres Augenmerk zu schenken. Dafür sollte eine angemessen ausgestattete Abteilung am Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) etabliert werden, zu deren zentralen Aufgaben neben der **Berufsbildungsforschung**, -planung und -berichterstattung auch die Beobachtung der Entwicklung der Berufe im Gesundheitswesen gehört. Wie in der dualen Berufsausbildung bewährt, sind die Sozialpartner an der Abstimmung der Projekte und Förderlinien zu beteiligen. Derzeit unterliegen Entwicklungstendenzen und Anpassungsbedarf der Berufsbildung in Gesundheitsberufen keiner systematischen Beobachtung durch eine staatliche oder unabhängige wissenschaftliche Instanz. Lediglich mit dem Pflegeberufegesetz (PflBG) wurden erste Voraussetzungen zur Datenerhebung für die Pflegeberufe geschaffen. Weder die Qualität noch die Quantität der Ausbildungen können so ausreichend statistisch erfasst und durch begleitende Maßnahmen politisch beeinflusst werden.

## Zu den Regelungen im Einzelnen

### Zu Artikel 1 – Gesetz über das Studium und den Beruf von Hebammen

#### Zu § 9 – Studienziel

Kompetenzerwerb erfolgt nicht ausschließlich auf Grundlage wissenschaftlicher Methodik. Das gilt besonders für personale Kompetenzen, aber auch für fachliche. Dem Erwerb berufspraktischer Erfahrungen während der Ausbildung kommt gerade auch bei den Heilberufen eine hohe

Bedeutung zu. Absatz 1 sollte daher entsprechend angepasst werden. Die Erkenntnis der Notwendigkeit persönlicher und fachlicher Weiterentwicklung wäre als Studienziel sinnvoller in Absatz 3 untergebracht.

In Absatz 3 Nummer 1 erschließt sich nicht, weshalb nur „hochkomplexe“ Betreuungsprozesse geplant und gesteuert werden sollen. Es ist für alle Komplexitätsgrade zu qualifizieren.

### **Zu § 10 – Zugangsvoraussetzungen**

Aufgrund der geänderten Anforderungen der Richtlinie 2005/36/EG des Europäischen Parlaments und des Rates über die Anerkennung von Berufsqualifikationen wird die Zugangsvoraussetzung zur Hebammenausbildung auf eine zwölfjährige allgemeine Schulbildung angehoben. Wichtig im Sinne der Durchlässigkeit ist, dass Personen, die über eine erfolgreich absolvierte Berufsausbildung in der allgemeinen Pflege verfügen, einen Zugang zum dualen Hebammenstudium haben. Auch für weitere beruflich qualifizierte Bewerber/innen sollte ohne Hochschulzugangsberechtigung ein Hochschulzugang bestehen. § 10 Abs. 2 sollte daher gestrichen werden. Die rechtlichen Möglichkeiten der Länder bleiben hiervon unberührt.

Es fehlt eine Regelung zur Anrechnung von vor Studienbeginn erworbenen Qualifikationen in einem Pflege- oder anderen Gesundheitsberuf im Umfang der Gleichwertigkeit. Dabei gehen wir davon aus, dass in der Berufsausübung erworbene Kompetenzen den im Studium zu erwerbenden mindestens gleichwertig sind. Daher sollte geprüft werden, wie Hebammen, die noch nicht über einen akademischen Grad verfügen, diesen mit zumutbarem Aufwand erwerben können. Ein Ansatzpunkt dafür ist, zu ermöglichen, dass bereits erworbene berufliche Kompetenzen auf die Hochschulausbildung angerechnet werden. Damit würde diesem Personenkreis in der Folge auch die Aufnahme eines weiterführenden Masterstudiengangs eröffnet.

### **Zu § 11 – Dauer und Struktur des Studiums**

ver.di begrüßt ausdrücklich, dass das Hebammenstudium als duales Studium ausgestaltet wird. Allerdings ist der in § 11 Abs. 3 vorgesehene berufspraktische Teil von mind. 2.100 Stunden zu gering. ver.di hält eine Vorgabe von mind. 2.500 Stunden für angemessen.

Die in § 11 angegebene Dauer des Studiums bezieht sich auf ein Studium in Vollzeit. Daneben kann seitens der verantwortlichen Praxiseinrichtungen (Krankenhäuser) und der Hochschulen die

Möglichkeit eingeräumt werden, das Studium auch in Teilzeit zu absolvieren. Dies ist insbesondere für eine bessere Vereinbarkeit mit dem Privatleben wichtig (bspw. bei Kinderbetreuung oder der Pflege von Angehörigen).

### **Zu § 13 – Praxiseinsätze**

ver.di begrüßt die Vorgabe in § 13 Abs. 2, dass die Praxisanleitung mindestens 25 Prozent der Stundenanzahl ausmachen muss, die die Studierenden im jeweiligen Praxiseinsatz zu absolvieren haben. Mindestens ebenso wichtig wäre es sicherzustellen, dass die praktische Ausbildung der Studierenden unter ständiger Anleitung und Aufsicht einer dafür qualifizierten Hebamme erfolgen sollte. Daher spricht sich ver.di ausdrücklich für eine Streichung von § 13 Abs. 2 Satz 2 aus, demzufolge die Länder bis zum Jahr 2030 einen geringeren Umfang für die Praxisanleitung vorsehen können. Klarzustellen ist, dass es sich bei der Mindestvorgabe zur Praxisanleitung um eine geplante, strukturierte Einzelanleitung handelt, welche auf der Grundlage des vereinbarten Praxisplans stattfindet. Dies schließt auch eine Evaluation und Dokumentation durch die Praxisanleiter/innen (Ausbilder/innen) ein, die über eine berufspädagogische Zusatzqualifikation verfügen müssen. Die Vorgaben dafür sind in der Studien- und Prüfungsverordnung zu verankern. Damit die Anleitung auch in alltäglichen Lernsituationen erfolgen kann, braucht es die ständige Anwesenheit einer angemessenen Zahl qualifizierten Fachpersonals. Durch die Einrichtungen ist zu gewährleisten, dass Praxisanleiter/innen für die Erfüllung ihrer Aufgaben von ihrer Arbeit freigestellt werden bzw. die für die Anleitung erforderliche Zeit zur Verfügung steht.

### **Zu § 14 – Praxisanleitung**

Entsprechend der vorgesehenen Definition der Praxisanleitung kommt es entscheidend auf die permanente Präsenz einer Ausbilderin bzw. eines Ausbilders an. Die Einrichtungen haben sicherzustellen, dass die für die Praxisanleitung verantwortlichen Personen dienstplanmäßig entsprechend eingeplant werden.

### **Zu § 15 – Die verantwortliche Praxiseinrichtung**

Die Vorschrift, dass verantwortliche Praxiseinrichtung nur ein Krankenhaus nach § 13 Abs. 1 Nr. 1 sein kann, ist ebenso sinnvoll wie die Regelung, dass die verantwortliche Praxiseinrichtung die Verantwortung für die Durchführung des berufspraktischen Teils gegenüber der studierenden Person übernimmt.

## **Zu § 16 – Durchführung des berufspraktischen Teils; Praxisplan**

ver.di begrüßt, dass der berufspraktische Teil auf der Grundlage eines Praxisplans durchgeführt wird. Für eine bundesweit möglichst einheitliche Ausbildung bietet es sich an, einen verbindlichen Praxisrahmenplan (besser: Ausbildungsrahmenplan) unter Beteiligung der Sozialpartner und des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) zu entwickeln.

Die Praxiseinrichtung kann nur für die auf die Praxis bezogenen Ausbildungsziele verantwortlich sein. Für eine möglichst bundeseinheitliche Ausgestaltung des Heilberufs sollten auch entsprechende Vorgaben zu den theoretischen und praktischen Lehrveranstaltungen in der Studien- und Prüfungsverordnung vorgesehen werden. Ein entsprechender Hinweis darauf ist in § 19 aufzunehmen.

## **Zu § 17 – Praxisbegleitung**

ver.di begrüßt, dass die Hochschule während des berufspraktischen Teils des Studiums die Praxisbegleitung zu gewährleisten hat, spricht sich jedoch für eine Konkretisierung der Definition der Tätigkeit aus. Die Praxisbegleitung dient dazu, die Studierenden fachlich und pädagogisch zu betreuen sowie den hochschulischen und berufspraktischen Teil miteinander zu verzahnen. Dazu sind auch Gespräche zwischen Lehrkräften, Praxisanleiter/innen und Studierenden erforderlich, um den Lernstand zu beraten. Auch eine kollegiale Beratung zwischen Lehrkräften und Praxisanleiter/innen kann dazu gehören. Zu den Aufgaben der Praxisbegleitung gehört dagegen ausdrücklich nicht die Beurteilung der Studierenden während ihrer Praxiseinsätze. Die Wörter „und beurteilt“ sind daher in Absatz 2 zu streichen.

## **Zu § 19 – Hochschule; theoretische und praktische Lehrveranstaltungen**

Die Studiengänge mit dem Ausbildungsziel Hebamme bedürfen der Akkreditierung unter Mitwirkung der nach Landesrecht zuständigen Behörde. Maßgeblich für die zu erstellenden modularen Curricula sind die Vorgaben der auf Grundlage des § 71 zu erlassenden Studien- und Prüfungsverordnung.

## **Zu § 20 – Qualifikation der Lehrenden und der Studiengangsleitung**

Für Lehrende im wissenschaftlich-theoretischen Unterricht ist mit einer angemessenen Übergangsfrist ein wissenschaftlicher Hochschulabschluss auf Masterniveau vorzuschreiben. Es kann

nicht sein, dass die Anforderungen an Lehrende an Hochschulen unter dem Niveau der Anforderungen an Lehrkräfte an berufsbildenden Schulen liegen. Darüber hinaus gelten die hochschulrechtlichen Vorgaben für die Akkreditierung des Studiums, wie z.B. ein angemessener Anteil an Professorinnen und Professoren. Für die praktischen Lehrveranstaltungen ist ein wissenschaftlicher Abschluss nicht erforderlich (siehe auch Übergangsregelung zur Beteiligung von Hebammenschulen). Im Übrigen sollte definiert werden, was der Gesetzgeber hier unter „praktischen Lehrveranstaltungen“ versteht.

### **Zu § 21 – Durchführung des Studiums; Kooperationsvereinbarungen**

Für eine gute Ausbildung ist es wichtig, dass die berufspraktischen Einsätze und die theoretischen und praktischen Lehrveranstaltungen inhaltlich und zeitlich eng miteinander verzahnt und aufeinander abgestimmt erfolgen.

Die Kooperationsverträge dienen der Sicherstellung des praktischen Teils der Ausbildung. § 21 Abs. 2 ist wie folgt zu formulieren „Verantwortliche Praxiseinrichtung und Hochschule schließen Kooperationsvereinbarungen zur Sicherstellung des Studiums und der berufspraktischen Praxiseinsätze“.

### **Zu § 22 – Gesamtverantwortung**

Der Praxisplan für den berufspraktischen Teil und das Curriculum der Hochschule sind aufeinander abzustimmen. Hierzu bedarf es eines wechselseitigen Abstimmungsprozesses. Auch die Studieninhalte sollten den beruflichen Anforderungen in der Praxis entsprechen. Dies ist in § 22 Abs. 2 klarzustellen. Es sollten klare Verantwortlichkeiten der Praxiseinrichtungen, die für die praktische Ausbildung verantwortlich sind, und der Hochschulen, die für die wissenschaftlich-theoretische Ausbildung verantwortlich sind, festgelegt werden. Der Terminus „Gesamtverantwortung“ ist insoweit missverständlich. Es handelt sich hier um die *Verantwortung* für die Koordination.

### **Zu § 25 – Durchführung der staatlichen Prüfung**

Der Prüfungszeitraum von zwei Semestern scheint zu lang. Hierfür sollte das letzte Semester genügen. Die staatliche Prüfung sollte – wie bei anderen Heilberufen auch – nicht eher als drei Monate vor Studienabschluss beginnen.



## **Zu § 26 – Vorsitz**

§ 26 Abs. 2 ist zu streichen. Der Charakter einer staatlichen Prüfung für die Zulassung zu einem Heilberuf darf nicht verloren gehen.

## **Zu § 27 – Vertrag zur akademischen Hebammenausbildung; Schriftformerfordernis**

ver.di begrüßt ausdrücklich, dass die studierende Person einen schriftlichen Vertrag zur akademischen Hebammenausbildung mit dem Inhaber bzw. Träger der verantwortlichen Praxiseinrichtung schließen muss. Eine eindeutige Definition als Ausbildungsverhältnis sichert die Rechte der Studierenden als zur Ausbildung Beschäftigte, gewährleistet Arbeitnehmerrechte im ausbildenden Betrieb und sorgt für eine soziale Absicherung während des dualen Studiums.

ver.di spricht sich dafür aus, den Begriff „akademisch“ durchgängig durch den Begriff „hochschulisch“ zu ersetzen.

## **Zu § 28 – Inhalt des Vertrages**

Die Mindestinhalte des Vertrags zur hochschulischen Hebammenausbildung sind folgerichtig. ver.di spricht sich allerdings ausdrücklich dafür aus, dass die in § 28 Abs. 2 vorgesehenen Angaben, Informationen und Hinweise verpflichtend im Vertrag enthalten sein müssen bzw. dem Vertrag beizufügen sind. Es ist erklärungsbedürftig, welche praktischen Ausnahmen von der Soll-Vorschrift eine Abweichung von einer verpflichtenden Information begründen sollen.

Die vertraglichen Regelungen beziehen sich ausschließlich auf den berufspraktischen Teil des Studiums. Auf Grund der Dualität der Ausbildung sind jedoch auch Hinweise auf den/die Kooperationspartner erforderlich.

In § 28 Abs. 2 Nr. 1 ist ein Hinweis auf den Kooperationsvertrag mit der Hochschule sowie den Aufbau und die sachliche Gliederung für den Studienteil erforderlich.

In Abs. 1 Nr. 2 sind neben dem Praxisplan auch Beginn, Dauer und Verteilung der Ausbildungs- und Studienzeiten erforderlich (Ausbildungs- und Studienplan).

In Abs. 1 Nr. 4: Es genügt es nicht, die berufspraktische Ausbildungszeit zu regeln. Auch die fachtheoretische Ausbildung bedarf der Regelung, sei es durch die Studien- und Prüfungsordnung oder die zwischen den Einrichtungen zu schließenden Kooperationsverträge. Die Studierbarkeit muss insgesamt sichergestellt sein. Die regelmäßige durchschnittliche wöchentliche Studienzeiten sollte insgesamt nicht höher sein als es tarifvertragliche Regelungen derzeit vorsehen.

ver.di begrüßt ausdrücklich, dass in Absatz 2 die für Ausbildungsverträge üblichen Standards auch hier zum Tragen kommen sollen.

### **Zu § 29 – Wirksamkeit des Vertrags**

ver.di spricht sich dafür aus, § 29 zu streichen bzw. zumindest in der Begründung klarzustellen, dass die Auswahlentscheidung für mögliche Hebammenstudierende zunächst bei der verantwortlichen Praxiseinrichtung liegt. Dies entspricht dem Charakter eines dualen Studiums.

### **Zu § 32 – Pflichten der verantwortlichen Praxiseinrichtung**

Die Pflichten der verantwortlichen Praxiseinrichtung und die vorgesehenen Schutzrechte für die Studierenden begrüßt ver.di ausdrücklich. In § 32 Abs. 1 ist die Dokumentationspflicht für den berufspraktischen Teil zu ergänzen, da dies eine zentrale Aufgabe der verantwortlichen Praxiseinrichtung ist.

ver.di setzt sich für ein gebührenfreies Studium ein. Wir erwarten daher, dass etwaige Gebühren für das duale Hebammenstudium von der verantwortlichen Praxiseinrichtung in voller Höhe übernommen werden. Dies sollte auch die Verwaltungsgebühren umfassen. Eine entsprechende Vorgabe ist in § 32 Abs. 1 zu ergänzen.

### **Zu § 33 – Pflichten der Studierenden**

Es ist nicht zweckmäßig, die Verantwortung und den zeitlichen Aufwand für den Nachweis über die Tätigkeitsschwerpunkte allein auf die Studierenden zu übertragen. Die Dokumentationspflicht für den berufspraktischen Teil liegt bei der verantwortlichen Praxiseinrichtung und ist durch diese auch nachzuweisen. Die Hochschulen sind zu verpflichten, den Studierenden Übersichten zu den nach der Studien- und Prüfungsordnung der Hochschule vorgesehenen Leistungsnachweisen zur Verfügung zu stellen, die der verantwortlichen Praxiseinrichtung vorzulegen sind.

### **Zu § 34 – Vergütung**

Die Vorgabe zur Zahlung einer angemessenen Vergütung begrüßt ver.di ausdrücklich. Es ist klarzustellen, dass die verantwortliche Praxiseinrichtung diese für die gesamte Dauer der Ausbildung

zu zahlen hat. Durch die Zahlung einer angemessenen Vergütung wird die Attraktivität des Studiums deutlich erhöht und ein wichtiger Beitrag zur Fachkräftesicherung geleistet. Als angemessen gilt nach der ständigen Rechtsprechung des BAG die tariflich vereinbarte Vergütung.

### **Zu § 36 – Probezeit**

ver.di spricht sich grundsätzlich für eine Probezeit von höchstens vier Monaten aus.

### **Zu § 37 – Ende des Vertragsverhältnisses**

Das Vertragsverhältnis sollte mit dem Zeitpunkt der staatlichen Prüfung enden. Studierende sollten nach erfolgreich abgelegter staatlicher Abschlussprüfung nicht noch an ein auslaufendes Vertragsverhältnis gebunden werden. Ausgebildete Hebammen stehen so dem Arbeitsmarkt schneller zur Verfügung.

### **Zu § 39 – Wirksamkeit der Kündigung**

Entsprechend der betrieblichen Verantwortung der hierfür verantwortlichen Praxiseinrichtung ist § 39 Abs. 2 nicht folgerichtig und sollte daher gestrichen werden.

### **Zu § 41 – Nichtigkeit von Vereinbarungen**

ver.di begrüßt die Vorgabe, dass eine Vereinbarung über die Verpflichtung der studierenden Person für die berufspraktische Ausbildung eine Entschädigung zu zahlen, nichtig ist. Wichtig ist jedoch die Kostenfreiheit der Ausbildung insgesamt, deshalb sollte in Abs. 3 Nr. 1 das Wort „berufspraktische“ gestrichen werden.

### **Zu § 73 – Fortgeltung der Erlaubnis zum Führen der Berufsbezeichnung**

ver.di begrüßt ausdrücklich, dass eine Erlaubnis zum Führen der Berufszeichnung nach dem Hebammengesetz in der bis zum 31. Dezember 2021 geltenden Fassung unberührt bleibt und als Erlaubnis nach § 5 gilt. Es ist wichtig, dass Hebammen mit einer herkömmlichen Ausbildung die gleichen Rechte und Pflichten wie Hebammen mit einer hochschulischen Ausbildung haben und sie ebenso die vorbehaltenen Tätigkeiten nach § 4 Abs. 1 ausüben dürfen.

### **Zu § 75 – Kooperation von Hochschulen mit Hebammenschulen**

Der vorgesehene Übergangszeitraum ermöglicht insbesondere, dass die bestehende Expertise und langjährige Erfahrung der Hebammenschulen eingebracht werden kann. Es ist allerdings zu konkretisieren, was mit „praktischen Lehrveranstaltungen des Studiums“ gemeint ist.

Wichtig ist, dass in der weiteren praktischen Umsetzung der neuen Vorgaben für bisherige Lehrende an den Hebammenschulen, die noch nicht über die veränderten Qualifikationen verfügen, ein erleichterter Zugang zum Studium unter Anrechnung ihrer bereits erworbenen beruflichen Kompetenzen ermöglicht wird.

Da Hebammenschulen i.d.R. rechtlich nicht selbständig sind, ist die Kooperationsvereinbarung mit dem Träger der Schule, der Klinik, zu schließen. Eine Kooperation über den letzten schulischen Ausbildungslehrgang hinaus wird nur möglich sein, wenn auch die Finanzierung der Kosten der Ausbildungsstätte (Hebammenschule) nach den Regelungen des § 17a KHG weiterhin gewährleistet ist.

### **Zu § 76 – Abschluss begonnener fachschulischer Ausbildungen**

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

### **Zu § 78 – Weitergeltung der staatlichen Anerkennung von Hebammenschulen**

Die Vorschrift ist hinsichtlich der vorgesehenen Übergangszeiträume folgerichtig.

### **Zu Artikel 3 – Weitere Änderungen des Fünften Buches Sozialgesetzbuch**

§ 17a des Krankenhausfinanzierungsgesetzes (KHG) sieht vor, dass das Ausbildungsbudget auch die Ausbildungskosten im ambulanten Bereich umfasst. Die Vertragspartner des Hebammenhilfefvertrags werden daher verpflichtet, auf Bundesebene Pauschalen zu vereinbaren, die in das Ausbildungsbudget einfließen. Einerseits wird damit der Aufwand für die freiberuflich tätigen Hebammen und die hebammengeleitete Einrichtungen möglichst geringgehalten. Andererseits besteht durch die Pauschalen die Gefahr einer „Spirale nach unten“, da Durchschnittswerte gebildet werden. Diesem Effekt ist durch eine Standardisierung der Bedingungen (u.a. zu Anleitungszeiten, Qualifizierung der Praxisanleitung) entgegenzuwirken. Ziel muss sein, eine möglichst realistische Abbildung der zu erwartenden Kosten zu erreichen.

## **Zu Artikel 4 – Änderung des Krankenhausfinanzierungsgesetzes**

ver.di begrüßt, dass die Finanzierung der Kosten der berufspraktischen Ausbildung von Hebammenstudierenden und insbesondere auch die Vergütung der Studierenden gem. § 34 Abs. 1 des Hebammengesetzes nach dem KHG erfolgen soll. Folgerichtig schließt die Finanzierung über das KHG die berufspraktische Ausbildung von Hebammen im ambulanten Bereich – in hebammengeleiteten Einrichtungen und bei freiberuflich tätigen Hebammen – ein. Darüber hinaus ist in § 17a Abs. 1 KHG klarzustellen, dass zu den Kosten der berufspraktischen Ausbildung insbesondere auch die Kosten der Praxisanleitung gehören. Die Kosten der Hochschulen sind – wie vorgesehen – durch die Länder zu finanzieren.