



**Vereinte
Dienstleistungs-
gewerkschaft**

Stellungnahme

der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft – ver.di

zum

Gesetzentwurf der Bundesregierung

**Entwurf eines Gesetzes zur Stärkung der hochschulischen
Pflegeausbildung, zu Erleichterungen bei der Anerkennung
ausländischer Abschlüsse in der Pflege und zur Änderung
weiterer Vorschriften
(Pflegestudiumstärkungsgesetz – PflStudStG)**

Berlin, 22. September 2023

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

Zusammenfassung

Eine gute pflegerische Versorgung erfordert genug qualifizierte Beschäftigte. Eine gute Ausbildung ist dafür ein Schlüssel. Der im Oktober 2022 veröffentlichte ver.di-Ausbildungsreport Pflegeberufe hat ein alarmierendes Bild gezeigt: Weniger als 43 Prozent der Befragten sind mit ihrer Ausbildung zufrieden. Die chronische Personalnot in Kliniken, Pflegeeinrichtungen und ambulanten Diensten wirkt sich deutlich auf die Qualität der Ausbildung in den Pflegeberufen aus. Die Corona-Pandemie hat ohnehin bestehende strukturelle Probleme noch verschärft. Um die Attraktivität der Pflegeausbildung zu verbessern, braucht es entschiedene Maßnahmen. Der Rahmen für eine gute Ausbildung ist jetzt richtig zu setzen. Die berufliche und hochschulische Pflegeausbildung sind dafür in einem Gesamtkonzept nachhaltig zu stärken und die Qualitätsstandards in der Pflegeausbildung weiter auszubauen.

Die Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) begrüßt ausdrücklich das Vorhaben, das Pflegestudium als duales Studium zu gestalten. Dieser Schritt ist überfällig und entspricht einer langjährigen ver.di-Forderung. Angesichts der Studierendenzahlen in der Pflege, die bislang deutlich unter den Erwartungen bleiben, sind die Bedingungen offensichtlich nicht attraktiv. Die Zahlung einer Vergütung für die gesamte Dauer des Studiums steigert die Attraktivität des Studiums erheblich und trägt dazu bei, die Studierenden bei der Lebenshaltung finanziell zu unterstützen. Ein duales Studium mit betrieblicher Anbindung sowie verbindlichen Qualitätsstandards kann zudem eine praxisorientierte Ausbildung am besten gewährleisten.

Damit die Studierenden eine attraktive Perspektive haben, braucht es zugleich überzeugende Antworten, für welche Tätigkeiten die hochschulische in Abgrenzung zur beruflichen Pflegeausbildung qualifiziert. Als zentrales Differenzkriterium sehen bisherige Überlegungen neben dem „wissenschaftsbasierten Arbeiten“ insbesondere die „Steuerung und Gestaltung hochkomplexer Pflegeprozesse“ vor. Letzteres stellt jedoch kein geeignetes Unterscheidungsmerkmal dar. Aus der Versorgungspraxis sind Pflegesituationen geläufig, die beliebig „komplex“ oder „hochkomplex“ genannt werden können. Eine klare Trennung zwischen einer „komplexen“ und einer „hochkomplexen Pflegesituation“ ist in der Praxis folglich nicht (immer) möglich. Sie ist auch nicht sinnvoll, da sich der Zustand von Patient*innen sehr schnell ändern kann. Derzeit werden alle Pflegesituationen unabhängig von ihrem „Komplexitätsgrad“ von Pflegefachpersonen mit einer beruflichen Ausbildung verantwortet. Auch künftig müssen alle Pflegefachpersonen befähigt werden, Patient*innen mit hochkomplexen Pflegebedarfen zu versorgen. In der Praxis besteht ansonsten die Gefahr, dass die berufliche Pflegeausbildung abgewertet wird. Das darf auf keinen Fall passieren. Die Ausbildungsziele im Pflegeberufegesetz sollten daher angepasst und § 37 Absatz 3 Nummer 1 gestrichen werden.

Hochschulisch ausgebildete Pflegefachpersonen sind für das Berufsfeld wichtig. Die zu entwickelnden Tätigkeitsprofile müssen der Verbesserung der Versorgungsqualität dienen und ein neues zusätzliches Feld abbilden. Erforderlich ist ein sinnvolles Mit- und Nebeneinander von beruflich und hochschulisch qualifizierten Pflegefachpersonen in der beruflichen Praxis. Die besonderen Qualifikationsmöglichkeiten der Hochschulen – wie zum Beispiel eine stärkere Wissenschaftsorientierung – sind bei den künftigen Tätigkeitsprofilen zu berücksichtigen. Zugleich schafft das Bachelorstudium die Grundlage für eine weitere wissenschaftliche Qualifizierung auf Masterniveau. Wichtig ist, dass die Durchlässigkeit der Berufsausbildung in den Pflegeberufen bis in die hochschulische Ausbildung gegeben ist und Weiterentwicklungsmöglichkeiten für alle Pflegefachpersonen offenstehen.

Deutlich bessere Bedingungen sind auch für die berufliche Ausbildung notwendig. Nicht zuletzt aufgrund rückläufiger Ausbildungszahlen braucht es dafür im Rahmen der aktuellen Reform ein starkes Signal. Es war ein wichtiger Schritt, dass im Pflegeberufegesetz der Mindestumfang zur geplanten und strukturierten Praxisanleitung verankert worden ist. Doch die neu eingeführte Vorgabe wird bei 55 Prozent der im ver.di-Ausbildungsreport befragten Auszubildenden „nur auf dem Papier“ eingehalten. Erforderlich sind Konsequenzen bei Nichteinhaltung des Mindestumfangs, die Ausbildungsbetriebe müssen in diesem Fall sanktioniert werden. Angesichts der großen Bedeutung der Praxisanleitung für eine gelingende Ausbildung ist der Mindestumfang für Praxisanleitung von 10 Prozent auf 30 Prozent zu erhöhen. Daneben ist die situative Anleitung in alltäglichen Lernsituationen durch ständige Anwesenheit qualifizierten Fachpersonals sicherzustellen. Das muss entsprechend auch für die hochschulische Ausbildung gelten.

Darüber hinaus ist die bisherige Definition der Praxisbegleitung in der Pflegeberufe-Ausbildungs- und Prüfungsverordnung weiterzuentwickeln. Es kann ausdrücklich nicht Aufgabe der Praxisbegleitung sein, die Auszubildenden in der Praxis zu beurteilen. Die Praxisbegleitung dient dazu, Auszubildende fachlich und pädagogisch zu betreuen und zu fördern sowie die theoretische und praktische Ausbildung miteinander zu verzahnen. Um die Ausbildungsqualität zu stärken, spricht sich ver.di weiterhin für eine Verhältniszahl von Lehrkräften zu Auszubildenden von 1 zu 15 aus. Vor- und Nachbereitungszeiten sollten ebenso wie Zeiten für die Schulorganisation berücksichtigt werden.

Die Ausbildung muss im Vordergrund stehen. Auszubildende dürfen deshalb nicht auf Stellen für ausgebildetes Personal angerechnet werden. ver.di begrüßt, dass in der hochschulischen Pflegeausbildung die Kosten der Ausbildungsvergütung ohne Anrechnung eines Wertschöpfungsanteils finanziert werden sollen. Es gibt jedoch keinen sachlichen Grund, weshalb dies nur

für die hochschulische Ausbildung gelten soll. Diese Regelung ist auch für die berufliche Pflegeausbildung dringend geboten. Ebenso gibt es keinen sachlichen Grund für eine differenzierte Anwendung der Fehlzeitenregelung. Die Studierenden haben identische Praxiseinsätze in nahezu vergleichbarem Umfang zu absolvieren wie die Auszubildenden. Bei Auszubildenden hat ein Überschreiten der anrechenbaren Fehlzeiten von 10 Prozent eine Nicht-Zulassung zur Abschlussprüfung zur Folge. Studierende sind davon ausgenommen. Analog zur hochschulischen Pflegeausbildung ist auch in der beruflichen Pflegeausbildung auf die starre Fehlzeitenregelung zu verzichten. Die Berufsfähigkeit wird durch das Bestehen der abschließenden Prüfung nachgewiesen. Die Anwesenheit gemessen in Stunden ist dagegen nicht entscheidend.

Um die Ausbildungsqualität zu stärken und die Bedingungen zu verbessern, fordert ver.di, das Pflegeberufegesetz im oben beschriebenen Sinne grundlegend nachzubessern.

Zu den Regelungen im Einzelnen

Zu Artikel 1 – Änderung des Pflegeberufgesetzes

Zu Nummer 2

ver.di begrüßt die Klarstellung, dass die Finanzierung nach § 26 auch für die spezialisierten Abschlüsse in der Altenpflege und in der Kinderkrankenpflege gilt.

Zu Nummer 3

Zu Buchstabe b

Die Klarstellung, dass zu den Kosten der Ausbildung auch die Kosten der zusätzlichen Ausbildung nach § 14 im Rahmen von Modellvorhaben nach § 63 Absatz 3c oder § 64d des Fünften Buches Sozialgesetzbuch gehören, wird begrüßt.

Zu Nummer 4

Positiv ist, dass Individualbudgets auch zur Finanzierung der erweiterten Ausbildung nach § 14 (auch i. V. m. § 37 Absatz 5) vereinbart werden können. Grundsätzlich sind Individualbudgets zielführender als Pauschalbudgets. Kritisch zu betrachten ist, dass die Pflegeausbildung dadurch

zum Gegenstand von Budgetverhandlungen gemacht wird. Grundsätzlich fordert ver.di deshalb, dass die tatsächlich entstehenden Ausbildungskosten bei wirtschaftlicher Betriebsführung erstattet werden.

Zu Nummer 5

Mit der Änderung wird ausdrücklich ermöglicht, dass auch zur Finanzierung der zusätzlichen Ausbildung nach § 14 (auch i. V. m. § 37 Absatz 5) gesonderte Pauschalbudgets vereinbart werden können. Die Regelung ist folgerichtig, allerdings sind Pauschalbudgets grundsätzlich kritisch zu sehen, da diese nicht den tatsächlichen Kosten entsprechen, sondern allenfalls Durchschnittswerte darstellen mit der Folge, dass Ausbildungsstätten mit z. B. tarifbedingten überdurchschnittlichen Kosten nicht auskömmlich refinanziert werden.

Zu Nummer 9

Zu Buchstabe a

ver.di begrüßt ausdrücklich, dass es sich beim Pflegestudium um ein duales Studium handelt und dies im Gesetz klar geregelt wird. Angesichts der geringen Studierendenzahlen in den bisherigen Studiengängen ist dieser Schritt überfällig, um die Attraktivität des Studiums zu erhöhen. Ein duales Studium mit betrieblicher Anbindung, angemessener Vergütung sowie verbindlichen Qualitätsstandards kann eine praxisorientierte Ausbildung am besten gewährleisten. Dadurch wird auch für eine soziale Absicherung der Studierenden gesorgt. So stehen die Studierenden nach Teil 3 des Pflegeberufgesetzes den zur Berufsausbildung Beschäftigten im Sinne sozialversicherungsrechtlicher Bestimmungen gleich. Darüber hinaus ist entscheidend, dass das duale Studium qualitativ gut ausgestaltet wird und – da es sich um einen Heilberuf handelt – möglichst bundesweit einheitlich erfolgt. Damit würde eine Vergleichbarkeit der Studiengänge gewährleistet.

Zu Buchstabe b

Zu Doppelbuchstabe aa: ver.di begrüßt, dass der Träger des praktischen Teils der hochschulischen Pflegeausbildung für jede studierende Person einen Ausbildungsplan zu erstellen hat. Nicht zielführend ist, dass dies einseitig nach den Maßgaben der Hochschule erfolgt. Für die betriebliche Ausbildungsplanung sind auch betriebliche Belange zu berücksichtigen. Ausbildungsbetriebe haben hingegen keine Möglichkeit, das Studienangebot zu beeinflussen. Für eine gute

Verzahnung von Theorie und Praxis braucht es einen wechselseitigen Abstimmungsprozess, damit der Ausbildungsplan und das Curriculum der Hochschule aufeinander abgestimmt sind.

Um ein möglichst bundesweit einheitliches Pflegestudium zu erhalten, bietet es sich an, einen verbindlichen Ausbildungsrahmenplan auch für die Hochschulausbildung unter Beteiligung der Sozialpartner und des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) zu entwickeln. Daneben sind auch Vorgaben für die theoretischen und praktischen Lehrveranstaltungen in der Ausbildungs- und Prüfungsverordnung zu ergänzen. Ein entsprechender Hinweis darauf sollte in § 38 Absatz 3 aufgenommen werden.

Ein Ausbildungsplan ist für eine zeitlich und sachlich gegliederte Ausbildung unerlässlich. Dieser ist für die gesamte Dauer der Ausbildung auszuhändigen. Letzteres wird mit einer entsprechenden Anwendung der Vorschriften von Teil 2 Abschnitt 2 zum Ausbildungsvertrag der beruflichen Pflegeausbildung sichergestellt. Im Gesetzestext ist die entsprechende Anwendung eindeutig zu formulieren.

Darüber hinaus sind im Pflegeberufegesetz für die hochschulische und für die berufliche Ausbildung die Anforderungen an den Ausbildungsplan zu benennen. Mindestens alle Einsatzgebiete und -zeiten müssen in der vorgesehenen Reihenfolge und Dauer aus dem Ausbildungsplan hervorgehen. Ein Muster eines Ausbildungsplans sollte dem Gesetz als Anlage angefügt werden.

Zu Doppelbuchstabe bb: ver.di begrüßt ausdrücklich, dass auch für die hochschulische Pflegeausbildung ein Mindestumfang zur Praxisanleitung festgelegt wird. Angesichts der großen Bedeutung der Praxisanleitung für eine gelingende Ausbildung ist dieser Schritt überfällig. Ergänzend ist klarzustellen, dass sich die Mindestvorgabe auf die geplante und strukturierte Praxisanleitung bezieht. Zugleich ist die Praxisanleitung nachhaltig in der beruflichen und hochschulischen Pflegeausbildung zu stärken. In einigen Berufszulassungsgesetzen ist inzwischen ein höherer Mindestumfang verankert. ver.di spricht sich für einen Mindestumfang von 30 Prozent geplanter und strukturierter Praxisanleitung aus. Daneben ist die situative Anleitung in alltäglichen Lernsituationen durch ständige Anwesenheit qualifizierten Fachpersonals sicherzustellen. Aufgrund der Erfahrungen in der Praxis ist im Gesetz klarzustellen, dass die Praxisanleiter*innen für die Zeit der geplanten und strukturierten Anleitung inkl. der notwendigen Vor- und Nachbereitung von der Versorgung der Patient*innen, Bewohner*innen und Klient*innen freizustellen sind. Die Einhaltung der gesetzlichen Vorgaben ist zu überprüfen; Verstöße der Träger sind zu sanktionieren. Eine entsprechende Regelung könnte angelehnt an das Hebammengesetz eingeführt werden; gem. § 13 Absatz 2 des Hebammengesetzes kann im Fall von Rechtsverstößen die zuständige Landesbehörde den Einrichtungen die Durchführung der Praxiseinsätze untersagen.

Angesichts der steigenden Anforderungen an die Praxisanleitung fordert ver.di, die Weiterbildung der Praxisanleiter*innen zu stärken. Die Weiterbildung sollte einen vergleichbaren Umfang wie andere geregelte Weiterbildungsabschlüsse im Pflegebereich umfassen. 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 ist dagegen weder praktikabel noch zielführend. Die für eine Übergangszeit geltenden Bestimmungen, wonach Praxisanleitung auch durch berufspädagogisch qualifizierte Pflegefachkräfte erfolgen kann, ist zu entfristen. Die Sätze 2 und 4 in § 31 Absatz 1 der Pflegeberufe-Ausbildungs- und Prüfungsverordnung sind zu streichen.

Zu Buchstabe c

Mit der Ausgestaltung des Pflegestudiums als duales Studiums ist es folgerichtig, dass die Gesamtverantwortung der Hochschule auf die Koordination der Lehrveranstaltungen mit dem praktischen Teil begrenzt wird. Ebenso ist die Vorgabe folgerichtig, dass Hochschule und Träger des praktischen Teils der hochschulischen Ausbildung einen Kooperationsvertrag schließen, um die Durchführung der Praxiseinsätze sicherzustellen.

Nicht zielführend ist dagegen, dass der Abschluss des Kooperationsvertrags und die Überprüfung des Ausbildungsplans einseitig von der Hochschule aus gedacht werden. Um eine optimale inhaltliche und zeitliche Theorie-Praxis-Verzahnung während des Studiums zu gewährleisten, ist es erforderlich, dass Hochschule und Träger des praktischen Teils der hochschulischen Ausbildung im gegenseitigen Einvernehmen das Curriculum und den Ausbildungsplan abstimmen. In Absatz 4 sollten die Sätze 2 und 3 daher wie folgt gefasst werden: „Träger des praktischen Teils der hochschulischen Pflegeausbildung und Hochschule schließen einen Kooperationsvertrag zur Sicherstellung des Pflegestudiums und der Praxiseinsätze. Die Hochschule und der Träger des praktischen Teils der hochschulischen Pflegeausbildung stimmen im gegenseitigen Einvernehmen das modulare Curriculum und den Ausbildungsplan für den praktischen Teil ab“.

§ 10 Absatz 1 des Pflegeberufegesetzes ist im gleichen Sinne zu gestalten.

Zu Nummer 10

Zu § 38a

ver.di begrüßt, dass gem. Absatz 1 der Träger des praktischen Teils der hochschulischen Pflegeausbildung auf Grundlage des mit der Hochschule getroffenen Kooperationsvertrags für die Durchführung und Organisation der Praxiseinsätze gegenüber der studierenden Person verantwortlich ist. Um diese Verantwortung klar zum Ausdruck zu bringen, spricht sich ver.di für eine Formulierung entsprechend der beruflichen Pflegeausbildung aus: „Der Träger des praktischen Teils der hochschulischen Pflegeausbildung trägt die Verantwortung für die Durchführung und Organisation der praktischen Ausbildung“.

Die Regelung in Absatz 2, wer Träger des praktischen Teils der hochschulischen Pflegeausbildung im Sinne von Absatz 1 sein kann, wird begrüßt.

Der im Vergleich zum Referentenentwurf neu aufgenommene Absatz 3, wonach bestimmte Aufgaben des Trägers des praktischen Teils der hochschulischen Pflegeausbildung auf die Hochschule übertragen werden können, ist ersatzlos zu streichen. Es ist nicht nachvollziehbar, worin der Nutzen bestehen soll, wenn eine Hochschule bestimmte Aufgaben des Trägers des praktischen Teils der hochschulischen Ausbildung und damit die Koordination und Organisation der Praxiseinsätze übernimmt. Die Übertragung der Planung der praktischen Einsätze ergibt keinen Sinn, sei es im Hinblick auf die betriebliche Verantwortung für die praktische Ausbildung, die Unkenntnis der Hochschule über die konkreten Verfügbarkeiten der Praxisanleiter*innen in den Einrichtungen sowie die alleinige Verantwortung des Betriebs und ggf. seiner betrieblichen Interessenvertretung über die Arbeitszeiten, den Inhalt der Tätigkeiten und den Einsatzort der Praxisanleiter*innen sowie weiterer Fachkräfte.

Der Träger des praktischen Teils der hochschulischen Pflegeausbildung muss als Vertragspartner der Studierenden die praktische Ausbildung verantwortlich gestalten. Wichtig ist die Regelung im Gesetzentwurf, dass die Eigenschaft als Vertragspartner des Ausbildungsvertrages ausdrücklich nicht auf die Hochschule übertragen werden kann. Damit es in der Praxis nicht zu Auslegungsfragen kommt, ist im neuen § 38a Absatz 3 klarstellend zu ergänzen, dass Hochschulen keine Ausbildungsverträge abschließen dürfen. Zumindest sollte dies in der Begründung zu § 38 ausdrücklich klargestellt werden mit dem ergänzenden Hinweis, dass die Hochschule nur in Vertretung für den Träger des praktischen Teils der hochschulischen Ausbildung handeln kann.

Zu § 38b

Zu Absatz 1: ver.di begrüßt nachdrücklich, dass gem. Absatz 1 künftig zwischen dem Träger des praktischen Teils der hochschulischen Ausbildung und der oder dem Studierenden ein Ausbildungsvertrag zur hochschulischen Pflegeausbildung über die sich aus dem akkreditierten Studiengangskonzept ergebende gesamte Dauer der hochschulischen Pflegeausbildung geschlossen wird. Eine eindeutige Definition als Ausbildungsverhältnis über die gesamte Dauer des Studiums sichert die Rechte der Studierenden als zur Ausbildung Beschäftigte, gewährleistet Arbeitnehmer*innenrechte im ausbildenden Betrieb und sorgt für eine soziale Absicherung während des dualen Studiums.

In § 38b Absatz 1 ist eindeutig klarzustellen, dass die Vorschriften von Teil 2 Abschnitt 2 des Pflegeberufegesetzes entsprechend anzuwenden sind. Dies schließt unter anderem die Vorschriften zu den erforderlichen Angaben im Ausbildungsvertrag, den Pflichten des Trägers der praktischen Ausbildung (inkl. der Sicherstellung der Praxisanleitung), den Pflichten der Auszubildenden sowie zur Nichtigkeit von Vereinbarungen ein. Darüber hinaus ist in § 18 Absatz 1 die Dokumentationspflicht für die praktische Ausbildung zu ergänzen, da dies eine zentrale Aufgabe des Trägers der praktischen Ausbildung ist.

Neben der praktischen Ausbildungszeit ist auch die fachtheoretische Ausbildungszeit zu regeln – über die Ausbildungs- und Prüfungsverordnung oder über den zu schließenden Kooperationsvertrag. Es muss sichergestellt sein, dass die regelmäßige durchschnittliche wöchentliche Studienzeit insgesamt nicht höher ist als es tarifvertragliche Regelungen derzeit vorsehen.

Zu Absatz 2: Die Vorgabe zur Zahlung einer angemessenen monatlichen Vergütung für die gesamte Dauer des Vertragsverhältnisses begrüßt ver.di ausdrücklich. Durch die Zahlung einer angemessenen Vergütung wird die Attraktivität des Studiums deutlich erhöht.

Zu Absatz 3: ver.di begrüßt die Regelung in Absatz 3 ausdrücklich. Damit wird klargestellt, dass die Studierenden ihre sich auf den praktischen Teil der hochschulischen Pflegeausbildung beziehenden Rechte immer bei dem Träger des praktischen Teils der hochschulischen Pflegeausbildung ausüben können.

Zu Nummer 12

Zu § 39a

Zu Absatz 1 und zu Absatz 3: Es ist grundsätzlich folgerichtig, dass die Finanzierung des praktischen Teils der hochschulischen Pflegeausbildung in das bestehende Finanzierungssystem der

beruflichen Pflegeausbildung integriert wird. Die Finanzierung der Kosten der Ausbildungsvergütung und des praktischen Teils der hochschulischen Ausbildung einschließlich der Kosten der Praxisanleitung erfolgt damit durch Ausgleichsfonds durch entsprechende Anwendung der Finanzierungsvorschriften.

Positiv ist, dass über das Umlageverfahren Nachteile im Wettbewerb zwischen ausbildenden und nicht ausbildenden Einrichtungen vermieden werden. Problematisch ist am bestehenden Finanzierungsmodell, dass die Finanzierung grundsätzlich über Pauschalbudgets erfolgt. Pauschalen begünstigen die Gestaltung preiswerter Ausbildungsplätze und benachteiligen eine Ausbildungseinrichtung mit besserer Ausstattung oder infolge Tarifbindung höherer Kosten mit der Konsequenz, dass teurere und damit i. d. R. auch qualitativ hochwertigere Ausbildungsstätten benachteiligt und zu Kostensenkungen gezwungen werden („Spirale nach unten“). Erforderlich ist vielmehr die Erstattung der tatsächlichen Ausbildungskosten bei wirtschaftlicher Betriebsführung.

Grundsätzlich spricht sich ver.di dafür aus, das bestehende Finanzierungssystem der beruflichen Ausbildung dahingehend weiterzuentwickeln, dass der schulische Anteil der Ausbildungskosten durch die Länder zu tragen ist; die Finanzierung der betrieblichen Ausbildungskosten obliegt den Leistungserbringern – refinanziert durch die Kostenträger. Letzteres muss auch für den praktischen Teil der hochschulischen Ausbildung gelten.

Dringend erforderlich ist eine Lösung, damit pflegebedürftige Menschen in den ambulanten und stationären Pflegeeinrichtungen künftig nicht mehr über Eigenanteile Ausbildungskosten tragen müssen. Das gilt ausdrücklich auch für die Finanzierung der hochschulischen Ausbildung. In diesem Zusammenhang bedauert ver.di, dass die entsprechende Forderung des Bundesrats von der Bundesregierung nicht aufgegriffen und damit die Vereinbarung des Koalitionsvertrags nicht umgesetzt wird.

Im Gegensatz zur beruflichen Ausbildung werden die Kosten der Ausbildungsvergütung ohne Anrechnung eines Wertschöpfungsanteils finanziert. Diese Regelung ist zu begrüßen. Zwingend notwendig ist, dass dies entsprechend für die berufliche Ausbildung geregelt wird. Die Anrechnung auf voll ausgebildete Pflegefachpersonen muss entfallen. Es gibt keinen sachlichen Grund für eine differenzierte Regelung zwischen beruflicher und hochschulischer Ausbildung. Die von der Bundesregierung eingebrachte Begründung, dass die Realisierung eines Wertschöpfungsanteils für die am praktischen Teil der hochschulischen Pflegeausbildung beteiligten Einrichtungen nicht in hinreichendem Maße möglich sei, da es bei Studierenden zu einer unterschiedlichen Verzahnung von theoretischer und praktischer Ausbildung komme und das Pflegestudium insge-

samt einem anderen Ablauf folge, erschließt sich nicht. In § 27 des Pflegeberufgesetzes ist daher der Wertschöpfungsanteil zu streichen. In beiden Fällen muss die Ausbildung im Vordergrund stehen. Wichtig ist, dass die berufliche und die hochschulische Ausbildung nicht in Konkurrenz gebracht werden, sondern in einem Gesamtkonzept gestärkt werden, auch mit Blick auf die Finanzierung. Angesichts des großen Fachkräftebedarfs muss es in erster Linie darum gehen, mehr Auszubildende bzw. Studierende zu gewinnen. Der Ausbau der Studienmöglichkeiten darf nicht zu Lasten der beruflichen Ausbildung gehen.

Zu Absatz 2: Folgerichtig ist, dass die Kosten der Lehrveranstaltungen einschließlich der Betriebskosten der Hochschulen und die Kosten der Praxisbegleitung auch weiterhin nicht über die Ausgleichsfonds finanziert werden. Für die Praxisbegleitung, die eine zentrale Bedeutung in der Verzahnung zwischen Praxis und Theorie hat, ist eine ausreichende Finanzierung durch die Länder sicherzustellen.

Zu Nummer 13

ver.di begrüßt grundsätzlich die Erweiterung der Ermächtigung zum Erlass einer Statistikverordnung um den praktischen Teil der hochschulischen Ausbildung. Ergänzend sollten sich die Vorschriften für die Erhebung statistischer Daten (sowohl für die berufliche als auch für die hochschulische Ausbildung) am Vorbild des § 88 des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) orientieren. Es ist nicht ersichtlich, weshalb gerade in den Pflegeberufen, die durch einen erheblichen Fachkräftebedarf gekennzeichnet sind, geringere Anforderungen an die zu erhebende Statistik gestellt werden. Beispielsweise sind Erhebungen über die Praxisanleiter*innen, ihre Qualifikation und Prüfungsteilnahmen und deren Erfolg vorzusehen.

Zu Nummer 15

Zu § 66b

Zu Absatz 1: Es ist grundsätzlich folgerichtig, dass Studierende, die sich bei Inkrafttreten der Änderungen bereits in einer hochschulischen Pflegeausbildung befinden, diese auf bisheriger Rechtsgrundlage fortführen und abschließen können. Der Zeitraum bis Ende 2028 erscheint angemessen.

Zu Absatz 2: ver.di begrüßt ausdrücklich, dass Studierende, die sich bei Inkrafttreten der Änderungen bereits in einer hochschulischen Ausbildung befinden, gegenüber der Einrichtung nach § 7 Absatz 1, bei der der überwiegende Teil der Praxiseinsätze stattfindet, einen Anspruch auf Abschluss eines schriftlichen Vertrages für die sich aus dem akkreditierten Studiengangskonzept ergebende weitere Dauer der hochschulischen Pflegeausbildung haben. Durch den Vertrag wird die genannte Einrichtung zur Zahlung einer angemessenen Vergütung an die studierende Person für die weitere Dauer der hochschulischen Ausbildung verpflichtet.

Zu Absatz 3: Grundsätzlich begrüßt ver.di die Regelungen zu den Mindestinhalten des Vertrages. Ergänzend sind zumindest die Dauer der regelmäßigen täglichen oder wöchentlichen praktischen Ausbildungszeit sowie die Dauer des Urlaubs aufzunehmen. Entsprechend der beruflichen Ausbildung braucht es auch für die Studierenden Schutzvorschriften für die Praxiseinsätze. Hier sind auch die Pflichten der Einrichtungen der Praxiseinsätze zu verankern.

Zu Absatz 4: ver.di begrüßt, dass die Kosten der Ausbildungsvergütung im Rahmen des Finanzierungsverfahrens nach Teil 2 Abschnitt 3 i. V. m. § 39a berücksichtigt werden. Weitergehend sind insbesondere die Kosten der Praxisanleitung im Rahmen der bisherigen hochschulischen Pflegeausbildung mit einzubeziehen.

Zu § 66c

ver.di begrüßt, dass den Ländern die Möglichkeit eröffnet wird, abweichend von § 66b eine bereits auf Grundlage des bisherigen Gesetzes begonnene hochschulische Pflegeausbildung in eine neue hochschulische Pflegeausbildung überleiten zu können. Es ist davon auszugehen, dass Studierende ein Interesse daran haben dürften, ihre begonnene hochschulische Ausbildung nach den neuen Vorgaben zu beenden. Hierdurch werden insbesondere ihre Schutzrechte in der Praxis gestärkt.

Zu Artikel 2 – Weitere Änderung des Pflegeberufgesetzes

Zu Nummer 2

Die ausdrückliche Nennung der digitalen Kompetenzen in den Ausbildungszielen der beruflichen Ausbildung ist angebracht. In der Praxis zeigt sich ein erhebliches Defizit. Notwendig sind auch eine entsprechende Qualifizierung des Ausbildungspersonals und Ausstattung der Schulen und Einrichtungen.

Zu Nummer 4

Es ist gut, dass neben der schriftlichen Form auch die elektronische oder die elektronisch unterstützte Erstellung des Ausbildungsnachweises zulässig sein soll. Damit erfolgt eine Angleichung an die Vorgaben des Berufsbildungsgesetzes.

Zu Nummer 5

Zu Buchstabe a: ver.di begrüßt, dass die Mindestinhalte des Ausbildungsvertrags um die Aufnahme eines Hinweises auf die Möglichkeit der Vertragsverlängerung bei Nicht-Bestehen der staatlichen Prüfung nach § 21 Absatz 2 des Pflegeberufgesetzes erweitert werden. Zusätzlich ist § 21 Absatz 2 des Pflegeberufgesetzes wie folgt zu ergänzen: „Das gleiche gilt für den Fall einer Nicht-Zulassung auf Grundlage der Fehlzeitenregelung oder einer nicht ausreichenden Vornote“. Es ist angesichts der hohen Quote begonnener und nicht erfolgreich abgeschlossener Ausbildungen dringend geboten, möglichst allen Auszubildenden die Chance auf einen erfolgreichen Abschluss zu ermöglichen.

Zu Buchstabe c: Es ist folgerichtig, dass Angaben zur Form (schriftlich oder elektronisch) des Ausbildungsnachweises zusätzlich im Ausbildungsvertrag aufgenommen werden.

Zu Nummer 6

ver.di weist darauf hin, dass die Dokumentationspflicht einer ordnungsgemäß durchgeführten Ausbildung beim Arbeitgeber liegt und durch diesen auch entsprechend nachzuweisen ist. Diese Pflicht ist in § 18 des Pflegeberufgesetzes ergänzend aufzunehmen. § 17 Satz 2 Nummer 3 des Pflegeberufgesetzes ist dagegen zu streichen. Der Ausbildungsnachweis ist zwar von den Auszubildenden zu führen, die ordnungsgemäße Durchführung ist aber vom Träger der praktischen

Ausbildung zu bestätigen. Darüber hinaus ist fraglich, ob die elektronische Form des Ausbildungsnachweises zu einer tatsächlichen Erleichterung der Kommunikation zwischen Praxisanleiter*innen und Auszubildenden führt. Vielmehr sind dafür weitere Maßnahmen zur Stärkung der Praxisanleitung notwendig, wie im Rahmen der Stellungnahme weiter oben ausgeführt. Bei der Einführung von digitalen Ausbildungsnachweisen sind Vorgaben zum Datenschutz und zur Mitbestimmung einzuhalten.

Zu Nummer 7

Zu Buchstabe a: Grundsätzlich ist die beabsichtigte Beschleunigung des Verfahrens zur Prüfung der Gleichwertigkeit zu begrüßen. Daher ist es positiv, dass die zuständige Stelle die Informationen in Form von Mustergutachten der Gutachtensstelle für Gesundheitsberufe berücksichtigen kann.

Zu Buchstabe b: Es soll die Möglichkeit eines Verzichts auf eine umfassende Gleichwertigkeitsprüfung zugunsten einer direkten Kenntnisprüfung oder einer direkten Inanspruchnahme eines Anpassungslehrgangs etabliert werden. Dies gilt für den Fall, dass die antragstellende Person auf die Prüfung des Gleichwertigkeitsstandes verzichtet. Grundsätzlich ist die Zielsetzung, das Anerkennungsverfahren zu beschleunigen, zu begrüßen. Es stellt sich jedoch die Frage, ob das geplante Verfahren zielführend ist. Um die Versorgungsqualität und Patient*innensicherheit zu gewährleisten, scheint eine Gleichwertigkeitsprüfung das geeignetere Instrument zu sein. Dies könnte mitunter auch für die antragstellende Person gelten, die abschließend auf eine Gleichwertigkeitsprüfung verzichtet und diese Entscheidung nicht mehr rückgängig machen kann. Auf jeden Fall muss umfassend geprüft werden, ob hinreichende Sprachkenntnisse für die Ausübung des Berufs vorliegen. Sofern auf eine Gleichwertigkeitsprüfung verzichtet wird, kommt es in hohem Maße auf die Qualität der Prüfungen an. Diese müssen dann tatsächlich auch die Kompetenzen (sowohl theoretisch als auch praktisch) messen, die für die Ausübung des Berufs erforderlich sind. Reine Wissensabfragen (Kenntnisprüfungen) genügen diesem Anspruch nicht.

Positiv ist die Ergänzung im Gesetzentwurf, dass die antragstellende Person über die Rechtsfolgen ihres Verzichts und ihre Wahlmöglichkeiten von den zuständigen Stellen in den Ländern informiert und aufgeklärt werden muss.

Zu Nummer 13

Zu § 48a

Neu ermöglicht werden soll die Erlaubnis zur partiellen Berufsausübung für die Pflegeberufe. Damit wird eine Vorgabe aus der europäischen Berufsanerkenntnisrichtlinie umgesetzt, nachdem der Europäische Gerichtshof (EuGH) 2021 klargestellt hat, dass der partielle Zugang auch für die Gesundheitsberufe gelten kann. Auch wenn die damals in anderen EU-Mitgliedstaaten umstrittene Umsetzung der Vorgabe aus rechtlicher Sicht geklärt sein mag, sieht ver.di die Möglichkeit der partiellen Berufsausübung mit Sorge und lehnt die vorgesehene Regelung ab. Auch in Zeiten steigenden Fachkräftebedarfs müssen die Versorgungsqualität und die Patient*innensicherheit im Vordergrund stehen. Zwischen der Arbeitnehmerfreizügigkeit und der Patient*innensicherheit ist daher gut abzuwägen.

Die Voraussetzungen, unter denen eine partielle Berufsausübung erfolgen kann, sind sowohl in der europäischen Berufsanerkenntnisrichtlinie als auch in den vorliegenden ergänzenden Vorgaben im Gesetzentwurf beschrieben. Ob die genannten Voraussetzungen für die Pflegeberufe tatsächlich erfüllt sind, ist fraglich und müsste vor einer Umsetzung der Vorgabe umfassend geprüft werden. So soll sich beispielsweise die Erlaubnis zur partiellen Berufsausübung nur auf diejenigen vorbehaltenen Tätigkeiten beschränken, für die die antragstellende Person auch tatsächlich qualifiziert ist. Auch soll der Beruf unter der Berufsbezeichnung des Herkunftsstaates ausgeübt werden, wobei die Entscheidung die zuständige Behörde des Landes trifft. Ebenfalls stellt sich die Frage, ob eine für einen bestimmten Arbeitsbereich begrenzte Ausübung des Berufs ohne entsprechende Ausgleichsmaßnahme überhaupt leistbar und möglich wäre. Es dürfte sehr schwierig, wenn nicht gar unmöglich sein, den tatsächlichen Tätigkeitsbereich und die dazugehörigen Kompetenzen der antragsstellenden Person im Vorfeld genau zu überprüfen und einzugrenzen sowie zugleich zu kontrollieren, dass die in der Praxis ausgeführten (vorbehaltenen) Tätigkeiten sich tatsächlich auf die partielle Berufsausübung beschränken. Für alle Beteiligten – seien es die antragsstellenden Personen, ihre möglichen Kolleg*innen in den Einrichtungen oder die Patient*innen – fehlt es an Transparenz. Gerade (aber nicht nur) bei den vorbehaltenen Tätigkeiten gibt es keine trennscharfe Abgrenzung der pflegerischen Tätigkeiten. Die Eingrenzung von Tätigkeiten zwischen unterschiedlichen Qualifikationsniveaus ist in der Praxis bereits ein Thema, diese Problematik dürfte sich durch den partiellen Zugang noch weiter verschärfen. Eine (weitere) Ausdifferenzierung der Tätigkeiten könnte zu einer weiteren Spaltung des Berufs und einer Dequalifizierung führen. Für die antragstellenden Personen besteht das Risiko, dass sie als kostengünstiges Personal eingestellt werden.

Die Einschätzung gilt für die geplante Änderung des Hebammengesetzes und für das MT-Berufe-Gesetz entsprechend.

Zu Nummer 15

ver.di begrüßt die Klarstellung, dass die Forschungsaktivitäten des BIBB nicht nur der Arbeit der Fachkommission dienen müssen.

Zu Nummer 18

ver.di begrüßt die Einführung der genderneutralen Berufsbezeichnung „Pflegefachperson“ sowie die Möglichkeit, dass auch Absolvent*innen einer Ausbildung nach altem Recht diese neue Berufsbezeichnung beantragen können.

Zu Artikel 4 – Änderung der Pflegeberufe-Ausbildungs- und Prüfungsverordnung

Zu Nummer 2

ver.di begrüßt grundsätzlich, Lehrformate wie E-Learning zu ermöglichen. Es ist durchaus sinnvoll, die klassischen Lehrformate in Präsenz um digitale Elemente zu ergänzen. Zugleich ist zu beachten, dass digitale Formate keinen Präsenzunterricht ersetzen können und sollen. Es sind qualitative Kriterien für digitale Formate in dem Sinne zu formulieren und zu ergänzen, dass diese den Präsenzunterricht in geeigneter Weise unterstützen und besonders Kompetenzen des lebenslangen Lernens fördern. Es ist sicherzustellen, dass das Ausbildungsziel auch mit den digitalen Lehrformaten in gleicher Weise erreicht wird wie durch Unterrichtsveranstaltungen, die in Präsenz erfolgen. Die Ausbildungsqualität ist zu gewährleisten. Darüber hinaus ist zu konkretisieren, was „in einem angemessenen Umfang“ bedeutet. Es reicht nicht aus, eine Empfehlung für eine maximale Obergrenze lediglich in der Begründung zu geben.

Des Weiteren sind die Voraussetzungen zu schaffen, damit Lehrkräfte und Auszubildenden die digitalen Möglichkeiten tatsächlich nutzen können. Dies umfasst sowohl materielle und infrastrukturelle Voraussetzungen als auch didaktische Kompetenzen des Lehrpersonals. Da nicht vorausgesetzt werden kann, dass alle Auszubildenden privat über die notwendige digitale Infrastruktur und Hardware verfügen, sind entsprechende Arbeitsplätze in den Schulen einzurichten

und vorzuhalten. Lehrkräfte sind in der Erstellung von E-Learning-Angeboten und in der didaktischen Aufbereitung von Inhalten für die digitale Lehre zu qualifizieren und zu unterstützen. Entsprechende Fortbildungen sind sicherzustellen und zu refinanzieren. Den Lehrenden muss ausreichend Zeit für die Konzeption, Vorbereitung und Betreuung der digitalen Unterrichtsformate zur Verfügung stehen, da diese Formate einen erhöhten Aufwand erfordern. Ebenfalls sind Auszubildenden im Umgang mit digitalen Lehrformaten zu qualifizieren.

Durch entsprechende Vorgaben ist sicherzustellen, dass digitale Lehrformate zu keiner Entgrenzung der Ausbildungszeiten führen und auch nicht zur Kompensation des Lehrkräftemangels genutzt werden. Auch im Rahmen digitaler Formate müssen Lehrende als Lernbegleitung für die Auszubildenden zu vereinbarten Zeiten erreichbar sein.

Im Übrigen gilt diese Positionierung entsprechend auch für die hochschulische Ausbildung und damit zu Nummer 12.

Zu Nummer 4

Es soll die Möglichkeit eröffnet werden, Qualifizierungsmaßnahmen zur Praxisanleitung in Form des selbstgesteuerten Lernens oder des E-Learnings in einem angemessenen Umfang, der 10 Prozent nicht überschreiten sollte, durchzuführen, wobei eine vollständig digitale Durchführung für die berufspädagogische Fortbildung zulässig ist.

ver.di sieht die geplanten Regelungen kritisch. Maßgeblicher Anteil der Fort- und Weiterbildung von Praxisanleiter*innen sind berufspädagogische Inhalte, die sich grundsätzlich besser für Präsenzformate eignen. Positiv ist, dass zumindest für die Weiterbildung der Einsatz digitaler Lehrformaten begrenzt sein soll. Allerdings ist zu konkretisieren, was „in einem angemessenen Umfang“ bedeutet. Es reicht nicht aus, eine Empfehlung für eine maximale Obergrenze lediglich in der Begründung zu geben. Zugleich sind die digitalen Formate auf Inhalte zu begrenzen, die fachlich und didaktisch keine Präsenz erfordern.

Eine vollständige digitale Durchführung der berufspädagogischen Fortbildung lehnt ver.di ausdrücklich ab und bedauert in diesem Zusammenhang, dass die Bundesregierung den Vorschlag des Bundesrats nicht aufgegriffen hat. Es kann nicht sichergestellt werden, dass die berufspädagogischen Inhalte mit den digitalen Lehrformaten in gleicher Weise vermittelt werden können, wie durch Fortbildungen, die in Präsenz erfolgen. Zudem ist der Austausch mit Praxisanleiter*innen aus anderen Einrichtungen sehr wertvoll und kann über digitalen Lehrformaten nicht in gleicher Weise erfolgen wie über eine Präsenzfortbildung.

Grundsätzlich verweist ver.di auf die oben beschriebene Forderung zur Erhöhung der Mindeststunden der berufspädagogischen Zusatzqualifikation infolge der gestiegenen Anforderungen an die Praxisanleiter*innen.

Zu Nummer 5

Zu Buchstabe a: ver.di spricht sich gegen die geplante Änderung aus. Die verpflichtende Mitgliedschaft von mindestens einer praxisanleitenden Person aus der Einrichtung des Vertiefungseinsatzes im Prüfungsausschuss ist sinnvoll und daher beizubehalten. Wichtig ist zudem, dass die Praxisanleiter*innen in dem zu prüfenden Fachgebiet qualifiziert sind.

Zu Buchstabe b: Zu bedenken ist, dass der staatliche Charakter der Prüfung geschwächt wird, wenn die vorsitzende Person in der jeweiligen Prüfung nicht mehr zwingend anwesend sein muss. Zu gewährleisten ist, dass die vorsitzende Person ihrer Aufgabe, die ordnungsgemäße Durchführung der staatlichen Prüfung zu kontrollieren und sicherzustellen, hinreichend nachkommt. Darüber hinaus sollte sie auch auf die Vergleichbarkeit der abgenommenen Prüfungen achten, was eine stärkere Standardisierung der Prüfungen voraussetzt.

Zu Nummer 13

Zu Buchstabe a: Die Durchführung und Gewährleistung der Praxisanleitung ist eine eindeutige Aufgabe des Trägers des praktischen Teils der hochschulischen Ausbildung. Die Praxisanleitung muss nach den Lernzielen und Lernmöglichkeiten in den jeweiligen Praxiseinsätzen orientiert werden. Dies kann am besten über eine wechselseitige Abstimmung zwischen Hochschule und Träger des praktischen Teils der hochschulischen Ausbildung erfolgen. Damit wird auch die Praxis-Theorie-Verzahnung unterstützt. In diesem Sinne ist § 31 anzupassen, die Worte „entsprechend den Vorgaben des modularen Curriculums der Hochschule“ sind zu streichen.

Im Übrigen fordert ver.di, dass die Praxisanleitung entsprechend der beruflichen Ausbildung geplant und strukturiert erfolgen muss. Dies ist ergänzend klarzustellen.

Zu Buchstabe b: Notwendig ist eine Klarstellung, dass die Hochschule die Durchführung der Praxisbegleitung nicht an Dritte übertragen darf. Die Praxisbegleitung ist ein wesentlicher Bestandteil der Verzahnung von Studium und praktischer Ausbildung. Hinsichtlich der grundsätzlichen Anforderungen an die Praxisbegleitung verweisen wir auf die obige Gesamteinschätzung.

Zu Nummer 30

ver.di unterstützt grundsätzlich die Ergänzungen der Kompetenzkataloge. Bei den digitalen Kompetenzen handelt es sich in erster Linie um Anwendungskompetenzen. Dagegen fehlen Kompetenzen zum Datenmanagement, zur Wissensgenerierung sowie reflexive Kompetenzen, damit unter anderem Schlussfolgerungen aus den erhobenen Daten gezogen sowie Folgen und Effekte digitaler Anwendungen inkl. deren Auswirkungen auf die Beziehung mit den Patient*innen bzw. pflegebedürftigen Menschen beurteilt werden können.

Weiterer Regelungsbedarf mit Blick auf das Pflegeberufegesetz

Zusätzlich zu den in der Stellungnahme bereits ausgeführten Punkten spricht sich ver.di dafür aus, das Pflegeberufegesetz wie folgt nachzubessern:

- Im Rahmen der Umsetzung der generalistischen Ausbildung besteht für die Einsätze im ambulanten Bereich dringender Handlungsbedarf. Aus der Praxis wird wiederholt berichtet, dass Auszubildende oftmals alleine zu den pflegebedürftigen Menschen fahren müssen. Um dieser Praxis zu begegnen, ist eine Regelung im Gesetz angebracht, dass die Ausbildung immer unter Aufsicht und Anleitung einer Pflegefachperson erfolgen muss. Mit einer solchen Vorgabe würde eine wichtige Voraussetzung geschaffen, damit die Ausbildung im Vordergrund steht.
- Die einseitige Absenkung des Kompetenzniveaus für den spezialisierten Abschluss als Altenpfleger*in ist rückgängig zu machen. Es braucht gleichwertige Berufsabschlüsse im Rahmen des Pflegeberufegesetzes. Der Bundesrat hatte 2018 in seinem Entschließungsantrag die Bundesregierung aufgefordert, die Niveauabsenkung zum nächstmöglichen Zeitpunkt aufzuheben. Bis heute ist dies nicht passiert, mit entsprechend negativen Folgen für die Altenpflege. Mit dem Pflegestudiumstärkungsgesetz könnte dieser Schritt rückgängig gemacht werden, diese Möglichkeit ist unbedingt zu nutzen. Ziel aller Beteiligten muss sein, die Auszubildenden stärker dabei zu unterstützen, die dreijährige Ausbildung erfolgreich abschließen zu können. Dafür braucht es Zeit – für gute Anleitung und individuelle Förderung. Denn gute Pflege braucht qualifizierte Pflegekräfte.
- In der Ausbildung nach Pflegeberufegesetz scheinen aufgrund der Rückmeldungen aus der Praxis wichtige Querschnittskompetenzen, die für die Berufsausübung generell erforderlich sind, nicht in ausreichendem Umfang vermittelt zu werden. Dies betrifft insbesondere die Kompetenzfelder „Arbeits- und Tarifrecht“. Diese grundlegenden Kompe-

tenzen könnten in Anlehnung an die Standardberufsbildpositionen der dualen Ausbildungsberufe in der Ausbildungspraxis vermittelt werden, ggf. sind sie auf die Besonderheiten der Heilberufe entsprechend anzupassen. Ergänzend sollten auch die Kenntnisse zum Berufs- und Ausbildungsrecht ausgeweitet werden. Damit könnten die Auszubildenden für ihr späteres Berufsleben gestärkt werden.

- Die Fehlzeitenregelung ist in § 13 des Pflegeberufgesetzes sowie ergänzend in § 1 Absatz 4 der Pflegeberufe-Ausbildungs- und Prüfungsverordnung zu streichen. Die starre Fehlzeitenregelung, wonach jeweils nur 10 Prozent Versäumnis der geplanten Ausbildungsstunden wegen Krankheit auf die Ausbildung angerechnet werden können, führt zu unnötigen Ausbildungsabbrüchen oder Verlängerungen der vereinbarten Ausbildungsdauer. Diese gehen in die hohe Zahl der nicht erfolgreichen Abschlüsse ein. Für Ausbildungen nach BBiG genügt es in der Regel für die Zulassung zur Prüfung, die Ausbildungsdauer „zurückgelegt“ zu haben (§ 43 Absatz 1 BBiG). Ansonsten wird im Einzelfall entschieden. Auch für die hochschulische Ausbildung nach diesem Gesetz reicht es aus, wenn das Ausbildungsziel nicht gefährdet ist (§ 30 Absatz 6 PflAPrV).
- In der Pflegeberufe-Ausbildungsfinanzierungsverordnung sollte ausdrücklich klargestellt werden, dass zur „praktischen Anleitung durch Praxisanleiterinnen und Praxisanleiter einschließlich Reisekosten“ auch die Ausfallkosten während der Zeit der Anleitung der Auszubildenden gehören. Damit ließen sich Umsetzungsprobleme in der Praxis vermeiden.