



**Vereinte  
Dienstleistungs-  
gewerkschaft**

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

zum

Referentenentwurf  
des Bundesministeriums für Gesundheit

### **Entwurf eines Gesetzes zur Reform der technischen Assistenz- berufe in der Medizin und zur Änderung weiterer Gesetze (MTA-Reform-Gesetz)**

**Berlin, 21. August 2020**

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

## Zusammenfassung

Die Gesundheitsberufe sind elementar wichtig für die Daseinsvorsorge. Das hat die Corona-Pandemie noch einmal deutlich vor Augen geführt. Die Ausbildung in den MTA-Berufen braucht dringend eine Neuaufstellung. Das Gesetz über technische Assistenten in der Medizin (MTAG) stammt aus dem Jahr 1993, die zugehörige Ausbildungs- und Prüfungsverordnung aus dem Jahr 1994. Die Ausbildung ist zeitgemäß und attraktiv zu gestalten, damit heute und in Zukunft genug Fachkräfte gewonnen werden. Die Auszubildenden von heute sind die Fachkräfte von morgen. Die Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) begrüßt daher ausdrücklich, dass die Reform der technischen Assistenzberufe in der Medizin in Angriff genommen wird.

Die neue Berufsbezeichnung Medizinische Technologin und Medizinischer Technologe in der jeweiligen Fachrichtung entspricht einer langjährigen ver.di-Forderung und wird von uns ausdrücklich begrüßt. Die Stärkung der Ausbildungsqualität und die Abschaffung der Schulgeldzahlungen sind längst überfällig. Es muss jedoch sichergestellt sein, dass die Kostenfreiheit der Ausbildung insgesamt gegeben ist. Um die Ausbildung zukunftsgerecht weiterzuentwickeln, ist es unverzichtbar, dass der Anspruch auf eine angemessene Ausbildungsvergütung gesetzlich verankert wird. Damit wird die Attraktivität der Ausbildung erheblich gesteigert und ein wesentlicher Beitrag zur Fachkräftesicherung geleistet. Auch trägt eine Ausbildungsvergütung dazu bei, die Auszubildenden bei der Lebenshaltung finanziell zu unterstützen. In den Pflegeberufen und anderen Ausbildungsberufen ist dieser gesetzliche Anspruch längst selbstverständlich. Der Referentenentwurf muss in diesem Punkt grundlegend nachgebessert werden.

Die Ausbildungsstrukturen sind so weiterzuentwickeln, dass gesetzliche Interessenvertretungen wirksam auf die betriebliche Ausbildung Einfluss nehmen können. ver.di begrüßt daher, dass die praktische Ausbildung durch schriftliche Ausbildungsverträge der Betriebe mit den Auszubildenden ausbildungs- und arbeitsrechtlich geregelt wird. Darüber hinaus ist die betriebliche Verantwortung weiter zu stärken. Der Träger der praktischen Ausbildung muss als Vertragspartner der Auszubildenden den beherrschenden Einfluss auf die Gestaltung der Ausbildung haben, also die Ausbildung verantwortlich gestalten. Auf die Regelung, dass bestimmte Aufgaben des Trägers der praktischen Ausbildung durch die Kooperationsvereinbarung auf die Schule übertragen werden können, ist daher zu verzichten. Gut ist, dass die Eigenschaft als Vertragspartner des Ausbildungsvertrags hiervon ausdrücklich ausgenommen ist.

Vorgaben zur Qualifikation der Lehrkräfte, zu den Anforderungen an Ausbildungsstätten, an die Praxisanleitung und Praxisbegleitung sind wichtig und sollten zur Stärkung der Ausbildungsqualität erweitert werden. Mindestens zwanzig Prozent der tatsächlichen Ausbildungszeit müssen in

Form von geplanter und strukturierter Praxisanleitung erfolgen. Es ist zu gewährleisten, dass Praxisanleiter\*innen für die Erfüllung ihrer Aufgaben von ihrer Arbeit freigestellt werden bzw. ihnen die für die Anleitung erforderliche Zeit zur Verfügung steht. Darüber hinaus müssen praktische Anleitungssituationen auch im alltäglichen Ablauf ermöglicht werden. Die praktische Ausbildung muss unter ständiger Anwesenheit einer angemessenen Zahl qualifizierten Fachpersonals erfolgen. Für die Verzahnung von Theorie und Praxis spielt die Praxisbegleitung eine wichtige Rolle, ihre Ausgestaltung und Umfang sollten in der Ausbildungs- und Prüfungsverordnung konkretisiert werden.

Hinsichtlich der Qualifikation der Lehrkräfte für den theoretischen und praktischen Unterricht spricht sich ver.di dafür aus, dass sie über eine dreijährige Ausbildung im zu unterrichtenden Beruf sowie ein pädagogisches Hochschulstudium mit einem wissenschaftlichen Hochschulabschluss verfügen sollten. Für die vorhandenen Lehrkräfte muss Bestandsschutz zugesichert werden. Damit die Qualität der theoretischen Ausbildung sichergestellt ist, fordert ver.di ein verbindliches Verhältnis von hauptberuflichen Lehrkräften zu Auszubildenden von 1:15.

Zu einer attraktiven Ausbildung gehört auch, dass sie durchlässig ausgestaltet wird und Weiterentwicklungsmöglichkeiten bestehen. Hier braucht es umfassenderer Maßnahmen. Wichtig ist auch, dass die Finanzierung der Ausbildungskosten grundlegend weiterentwickelt wird. ver.di spricht sich dafür aus, die Finanzierung an das System der dualen Ausbildung anzunähern. Der schulische Anteil der Ausbildungskosten sollte durch die Länder finanziert werden; für die Finanzierung der praktischen Ausbildung sind die Betriebe zuständig. Die Ausbildungskosten der Einrichtungen sind über einen Ausgleichsfonds zu refinanzieren. An der Finanzierung des Ausgleichsfonds sind alle Einrichtungen – unabhängig davon, ob sie ausbilden oder nicht – zu beteiligen (Umlageverfahren). Wird das derzeitige Finanzierungsmodell über das Krankenhausfinanzierungsgesetz beibehalten, so ist eine Regelung dahingehend zu finden, dass auch für die ambulanten Einrichtungen eine Refinanzierung der Ausbildungskosten erfolgt. Wichtig ist, dass die Refinanzierung der tatsächlichen Ausbildungskosten bei wirtschaftlicher Betriebsführung insgesamt sichergestellt ist.

Damit die Gesundheitsfachberufe nachhaltig gestärkt werden, sind die Strukturen und Qualitätsstandards der Ausbildungen in den Heilberufen stärker zu harmonisieren. Die Umsetzung des „Gesamtkonzeptes Gesundheitsfachberufe“ bietet die Chance einer solch umfassenden Weiterentwicklung. Die Schutzrechte für die Auszubildenden ließen sich am besten durch eine Regelung nach Berufsbildungsgesetz (BBiG) gewährleisten. Mindestens ist ein bundesweit einheitlicher Rechtsrahmen für die Heilberufe zu schaffen, der einheitliche Standards nach dem Vorbild

BBiG enthält. Den berufsspezifischen Besonderheiten kann durch eine entsprechende Ausgestaltung der Ausbildungsordnungen Rechnung getragen werden.

Die sich verändernde Versorgungslandschaft, die Anforderungen an die Patientensicherheit und die Prozesse der Digitalisierung im Gesundheitswesen erfordern, dass die Entwicklungstendenzen und Anpassungsbedarfe der Berufsbildung in den Gesundheitsberufen systematisch beobachtet werden. Es braucht eine Berufsbildungsforschung, die die notwendigen Erkenntnisse generiert, um die Weiterentwicklung der Berufsausbildungen zu unterstützen. Die Heilberufe sind daher in die von den Sozialpartnern mit verantwortete Berufsbildungsforschung beim Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) einzubeziehen.

Die Anforderungen an die Gesundheitsfachberufe steigen. Für eine gute Versorgung braucht es qualitativ hochwertige Ausbildungen, die den Auszubildenden attraktive Bedingungen und eine gute Perspektive bieten. An diesen Maßstäben misst ver.di den vorgelegten Referentenentwurf.

## **Zu den Regelungen im Einzelnen**

### **Zu Artikel 1 – Gesetz über die Berufe in der medizinischen Technologie (MT-Berufe-Gesetz – MTBG)**

#### **Zu § 1 – Erlaubnis zum Führen der Berufsbezeichnung**

ver.di begrüßt die neu vorgesehenen Berufsbezeichnungen ausdrücklich. Die neue Berufsbezeichnung Medizinische Technologin und Medizinischer Technologe in der jeweiligen Fachrichtung vollzieht – wie in der Begründung zum Referentenentwurf ausgeführt – das geänderte Verständnis von der Zusammenarbeit zwischen Ärztinnen und Ärzten und weiteren Gesundheitsfachberufen sprachlich nach. Damit wird einer langjährigen ver.di-Forderung entsprochen.

#### **Zu § 5 – Vorbehaltene Tätigkeiten für Medizinische Technologinnen und Medizinische Technologen**

ver.di begrüßt, dass die Ausgestaltung der vorbehaltenen Tätigkeiten für Medizinische Technologinnen und Medizinische Technologen an den medizinisch-technischen Fortschritt angepasst wird. Ergänzend sollte in § 5 Abs. 2 die technische Durchführung von Maßnahmen im Bereich

der interventionellen Radiologie aufgenommen werden. § 5 Abs. 3 sollte um entsprechende Tätigkeiten aus den Fachgebieten der Schlafmedizin und Angiologie erweitert werden. Zu bedenken ist, dass die Ergometrie keine einfache Funktionsprüfung ist, da die Untersuchung im Umfang inzwischen deutlich an Komplexität zugenommen hat.

### **Zu § 6 – Ausnahmen von den vorbehaltenen Tätigkeiten**

ver.di spricht sich dafür aus, § 6 Nr. 8 ersatzlos zu streichen. Dies dient der Qualitätssicherung und vor allem der Patientensicherheit. Beschäftigte, die Aufgaben im Sinne des § 10 Nr. 6 der derzeit geltenden Fassung des MTA-Gesetzes wahrnehmen, sollen diese im Rahmen einer Besitzstandswahrung weiterhin ausüben dürfen.

### **Zu § 7 – Nichtanwendung des Berufsbildungsgesetzes**

§ 7 ist zu streichen. Das Berufsbildungsgesetz enthält Schutzbestimmungen für die Auszubildenden. Es gibt keinen sachlichen Grund, weshalb es nicht ergänzend zum MT-Berufe-Gesetz gelten sollte.

### **Zu § 11 – Fachrichtungsspezifisches Ausbildungsziel für Medizinische Technologinnen für Funktionsdiagnostik und Medizinische Technologen für Funktionsdiagnostik**

ver.di spricht sich dafür aus, das fachrichtungsspezifische Ausbildungsziel für die Auszubildenden zur Medizinischen Technologin für Funktionsdiagnostik und zum Medizinischen Technologen für Funktionsdiagnostik zu erweitern. Ergänzend sollten in § 11 Abs. 1 Nr. 1 die Fachgebiete der Schlafmedizin und der Angiologie, die sich beide als eigene Fachdisziplinen im Laufe der letzten Jahrzehnte etabliert haben, aufgenommen werden.

### **Zu § 13 – Dauer und Struktur der Ausbildung**

ver.di begrüßt, dass die Möglichkeit geschaffen wird, die Ausbildung in Vollzeit oder in Teilzeit zu absolvieren. Ebenso begrüßt ver.di die vorgesehene Dauer der Ausbildung, die in Vollzeit weiterhin drei Jahre und in Teilzeit höchstens fünf Jahre beträgt.

Während der praktischen Ausbildung entwickeln die Auszubildenden die für ihren zukünftigen Beruf notwendigen Kompetenzen. Die praktische Ausbildung sollte daher analog anderer Gesundheitsberufe überwiegen und ihr Anteil in allen vier Fachrichtungen einheitlich entsprechend

erhöht werden – unter Beibehaltung der Mindeststundenzahl der Ausbildung von 4.600 Stunden.

### **Zu § 14 – Voraussetzungen für den Zugang zur Ausbildung**

Die besonderen Zulassungsvoraussetzungen, wie sie für Heilberufe typisch sind, wie z. B. besondere schulische Voraussetzungen, aber auch besondere persönliche Voraussetzungen, wie die gesundheitliche Eignung und Anforderungen an das Verhalten vor der Ausbildung, sind unseres Erachtens entbehrlich. Soweit die besonderen Voraussetzungen für die Erlaubnis zur Führung der Berufsbezeichnungen für erforderlich erachtet werden, sollten sie zumindest nicht bereits als Hürden für den Zugang zur Ausbildung bestehen.

### **Zu § 15 – Anrechnung gleichwertiger Ausbildungen**

Die Ausbildungen in den Gesundheitsfachberufen sind durchlässig auszugestalten, um den Auszubildenden die individuelle persönliche und fachliche Weiterentwicklung zu ermöglichen. ver.di begrüßt daher, dass eine Anrechnung gleichwertiger Ausbildungen vorgesehen ist, allerdings greift die vorgesehene Regelung zu kurz. Es bedarf eines Rechtsanspruchs auf Anrechnung, die nicht ausschließlich im Ermessen der zuständigen Behörden liegen darf. Neben der Anrechnung erfolgreich abgeschlossener Ausbildungen bzw. erfolgreich abgeschlossener Teile einer Ausbildung sind auch solche Kompetenzen zu berücksichtigen, die non-formal oder informell durch Berufserfahrung oder Ausübung von anrechenbaren Tätigkeiten erlangt worden sind. Die Formulierung in § 15 Abs. 1 sollte entsprechend der Formulierungen in anderen Berufsgesetzen auf „[...] eine andere erfolgreich abgeschlossene Ausbildung oder erfolgreich abgeschlossene Teile einer Ausbildung im Umfang ihrer Gleichwertigkeit [...]“ angepasst werden.

Darüber hinaus ist die Durchlässigkeit zwischen beruflicher und hochschulischer Ausbildung unbedingt zu gewährleisten. Durch die Integration allgemeinbildender Inhalte ist künftig zu gewährleisten, dass mit dem Berufsabschluss die allgemeine oder zumindest die fachgebundene Hochschulreife erworben werden kann. Damit wird Auszubildenden mit mittlerem Bildungsabschluss der unmittelbare Übergang in die Hochschule, ggf. unter Anrechnung der im Rahmen der Ausbildung erworbenen beruflichen Kompetenzen, zur Verkürzung einer Hochschulausbildung ermöglicht.

## **Zu § 16 – Anrechnung von Fehlzeiten**

ver.di setzt sich grundsätzlich für die Abschaffung der Fehlzeitenregelung bei den Gesundheitsfachberufen ein. Etwa 320 auf Grundlage des Berufsbildungsgesetzes geregelte Ausbildungsberufe kommen ohne eine solche 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.

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 zehn 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.

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

ver.di begrüßt, dass gem. § 16 Abs. 2 die zuständige Behörde auch über Absatz 1 hinausgehende Fehlzeiten berücksichtigen kann, wenn eine besondere Härte vorliegt und das Ausbildungsziel nicht gefährdet wird.

## **Zu § 17 – Verlängerung der Ausbildungsdauer**

ver.di begrüßt, dass gem. § 17 die Ausbildungsdauer durch die zuständige Behörde verlängert werden kann. Dies sollte allerdings als Rechtsanspruch formuliert werden.

## **Zu § 18 – Mindestanforderungen an die Schulen**

ver.di begrüßt, dass die hauptberufliche Leitung der Schule durch eine pädagogisch qualifizierte Person mit einer abgeschlossenen Hochschulausbildung auf Master- oder vergleichbarem Niveau

erfolgen soll. Eine pädagogische Hochschulausbildung auf Masterniveau ist aus unserer Sicht unverzichtbar. Daneben sollte die Schulleitung über eine Berufserlaubnis in einem medizinisch-technischen Gesundheitsfachberuf verfügen.

Hinsichtlich der Qualifikation der Lehrkräfte für den theoretischen und praktischen Unterricht spricht sich ver.di dafür aus, dass sie über eine dreijährige Ausbildung im zu unterrichtenden Beruf sowie ein pädagogisches Hochschulstudium mit einem wissenschaftlichen Hochschulabschluss verfügen sollten. Es ist wichtig, dass die Lehrkräfte nah an der Realität der Auszubildenden und der Berufspraxis orientiert unterrichten und damit den Transfer von neuesten wissenschaftlichen Erkenntnissen und Berufspraxis gestalten können. Für die vorhandenen Lehrkräfte muss Bestandsschutz zugesichert werden.

Damit die Qualität der theoretischen Ausbildung sichergestellt ist, fordern wir ein verbindliches Verhältnis von hauptberuflichen Lehrkräften zu Auszubildenden von 1:15.

Es ist wichtig, dass den Auszubildenden die erforderlichen Lehr- und Lernmittel kostenlos zur Verfügung gestellt werden. § 18 Abs. 2 Nr. 4 ist daher zu erweitern: „das 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 und weiteren Lernmitteln, die den Auszubildenden kostenlos zur Verfügung zu stellen sind“.

### **Zu § 19 – Praktische Ausbildung**

ver.di begrüßt ausdrücklich, dass eine bundeseinheitliche, verbindliche Vorgabe zum Umfang der Praxisanleitung verankert wird – eine langjährige Forderung von uns. Allerdings greift der vorgesehene Mindestumfang in § 19 Abs. 2 zu kurz. Mindestens 20 Prozent der tatsächlichen Ausbildungszeit müssen in Form von geplanter und strukturierter Praxisanleitung erfolgen. Ergänzend ist klarzustellen, dass die Einrichtungen nicht nur die Praxisanleitung sicherstellen müssen, sondern ihnen auch die Dokumentation und Nachweispflicht obliegt.

### **Zu § 20 – Praxisanleitung**

Die Praxisanleitung ist in § 20 näher zu definieren. Es ist klarzustellen, dass sich die Mindestvorgabe auf die geplante und strukturierte Praxisanleitung bezieht, die auf der Grundlage eines Ausbildungsplans erfolgen muss. Es ist zu gewährleisten, dass Praxisanleiter\*innen für die Erfül-



lung ihrer Aufgaben von ihrer Arbeit freigestellt werden bzw. ihnen die für die Anleitung erforderliche Zeit zur Verfügung steht. Darüber hinaus müssen praktische Anleitungssituationen auch im alltäglichen Ablauf ermöglicht werden. Die praktische Ausbildung muss daher unter ständiger Anwesenheit einer angemessenen Zahl qualifizierten Fachpersonals erfolgen. Durch die Einrichtungen ist zu gewährleisten, dass die verantwortlichen Personen dienstplanmäßig entsprechend eingeplant und die erforderliche Zeit zur Verfügung steht.

Erforderlich ist, dass es sich bei der praxisanleitenden Person um eine Fachkraft aus dem jeweiligen Beruf handelt, die neben einer zweijährigen Berufserfahrung in der jeweiligen Fachrichtung über eine berufspädagogische Zusatzqualifikation im Umfang von anerkannten Weiterbildungsabschlüssen verfügt. Eine Fortbildungspflicht für Praxisanleiter\*innen erscheint im Hinblick auf die ständige Weiterentwicklung der Berufe, ihrer Anforderungen und der wissenschaftlichen Erkenntnisse als sinnvoll. Da es sich hier fast ausschließlich um angestelltes Personal handelt, ist Voraussetzung dafür, dass die Arbeitgeber die Fortbildungen unterstützen, indem sie die Beschäftigten dafür unter Lohnfortzahlung freistellen und die Fortbildungskosten übernehmen. Die Voraussetzungen sind in der Ausbildungs- und Prüfungsverordnung zu konkretisieren.

### **Zu § 21 – Träger der praktischen Ausbildung**

ver.di hält es für unverzichtbar, dass die Betriebe nach dem Vorbild des dualen Systems in ihrer Ausbildungsverantwortung gestärkt werden. Es ist folgerichtig, dass Träger der praktischen Ausbildung ausschließlich Einrichtungen nach § 19 Abs. 1 sein können und zu ihren zentralen Aufgaben der Abschluss des Ausbildungsvertrags mit der oder dem Auszubildenden gehört. Grundsätzlich spricht sich ver.di dafür aus, dass die geeigneten Einrichtungen gem. § 21 als Träger der Ausbildung verankert werden, die die Ausbildung verantwortlich gestalten.

ver.di begrüßt, dass der Träger der praktischen Ausbildung einen Ausbildungsplan für die praktische Ausbildung zu erstellen hat. Ein Ausbildungsplan ist für eine zeitlich und sachlich gegliederte Ausbildung unerlässlich; dieser ist daher für die gesamte Dauer der Ausbildung auszuhändigen.

ver.di lehnt dagegen entschieden ab, dass gem. § 21 Abs. 3 bestimmte Aufgaben des Trägers der praktischen Ausbildung durch die Kooperationsvereinbarung nach § 22 Nr. 1 auf die Schule übertragen werden können. Es muss sichergestellt sein, dass der Träger der praktischen Ausbildung als Vertragspartner der Auszubildenden den beherrschenden Einfluss auf die Gestaltung der Ausbildung hat, also die Ausbildung verantwortlich gestaltet. Es ist umfassend zu sichern,

dass betriebliche Interessenvertretungen zur Sicherung und Weiterentwicklung der Ausbildungsqualität beitragen können. Wichtig ist, dass gem. § 21 Abs. 3 die Eigenschaft als Vertragspartner des Ausbildungsvertrages ausdrücklich nicht auf die Schule übertragen werden kann. Zu den zentralen Aufgaben des Trägers der praktischen Ausbildung muss aber auch die Durchführung der praktischen Ausbildung einschließlich ihrer Organisation gehören. Die Erstellung des Ausbildungsplans, dessen Einhaltung und ggf. der Abschluss von Vereinbarungen mit weiteren für die praktische Ausbildung geeigneten Einrichtungen müssen daher Aufgabe des Trägers der praktischen Ausbildung bleiben. § 21 Abs. 3 ist daher zu streichen.

Über den Kooperationsvertrag mit der Schule ist sicherzustellen, dass Auszubildende im Falle einer Verlängerung des Ausbildungsverhältnisses weiter auch am theoretischen und praktischen Unterricht teilnehmen können.

### **Zu § 22 – Aufgaben und Gesamtverantwortung der Schule**

ver.di spricht sich grundsätzlich für eine Stärkung der betrieblichen Verantwortung aus. Es ist sachgerecht, dass die Gesamtverantwortung der Schule gem. § 22 auf die Koordination des Unterrichts mit der praktischen Ausbildung begrenzt ist.

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, § 22 Nr. 4 ist zu streichen. Die Regelung in § 24 Abs. 4, dass die Schule und der Träger der praktischen Ausbildung im gegenseitigen Einvernehmen das schulinterne Curriculum und den Ausbildungsplan abstimmen, ist ausreichend.

Für die Verzahnung von Theorie und Praxis spielt die Praxisbegleitung eine wichtige Rolle. Daher begrüßt ver.di, dass die Praxisbegleitung gem. § 22 Nr. 5 im angemessenen Umfang zu erfolgen hat. Der Umfang ist in der Ausbildungs- und Prüfungsverordnung zu konkretisieren.

### **Zu § 23 – Praxisbegleitung**

ver.di begrüßt, dass die Praxisbegleitung gesetzlich festgeschrieben wird. Erforderlich ist, dass die Praxisbegleitung in der Ausbildungs- und Prüfungsverordnung näher definiert wird. Die Praxisbegleitung dient dazu, die Auszubildenden fachlich und pädagogisch zu betreuen sowie die theoretische und praktische Ausbildung miteinander zu verzahnen. Dazu sind auch Gespräche zwischen Lehrkräften, Praxisanleiter\*innen und der/dem Auszubildenden erforderlich, um den

Lernstand zu beraten. Auch eine kollegiale Beratung zwischen Lehrkräften und Praxisanleiter\*innen gehört dazu. Die persönliche Anwesenheit der Praxisbegleitung in den jeweiligen Einsätzen ist wichtig, damit die Aufgaben entsprechend erfüllt werden können.

### **Zu § 24 – Schulinternes Curriculum und Ausbildungsplan**

ver.di begrüßt die Vorgaben in § 24. Sie sind eine wichtige Voraussetzung, damit die theoretische Ausbildung mit den praktischen Ausbildungsinhalten inhaltlich aufeinander aufbauend abgestimmt wird.

Ein Ausbildungsplan ist für eine zeitlich und sachlich gegliederte Ausbildung unerlässlich; es ist klarzustellen, dass dieser für die gesamte Dauer der Ausbildung ausgehändigt wird. Darüber hinaus müssen alle Einsatzgebiete in der vorgesehenen Reihenfolge und Dauer aus dem Ausbildungsplan hervorgehen. Ein Muster eines Ausbildungsplans ist der Ausbildungs- und Prüfungsverordnung als Anlage anzufügen.

Weitergehend spricht sich ver.di dafür aus, dass künftig Rahmenpläne vorgegeben werden: Ein verbindlicher bundeseinheitlicher Ausbildungsrahmenplan für die praktische Ausbildung und ein Rahmenlehrplan für die theoretische Ausbildung. Für die über 320 auf Grundlage des Berufsbildungsgesetzes geregelten Berufe ist das schon lange eine Selbstverständlichkeit. Im Rahmen des Pflegeberufegesetzes sind ebenfalls Rahmenpläne – wenn auch nur mit empfehlendem Charakter – verankert. Wichtig ist, dass die Rahmenpläne durch Gremien auf Bundesebene unter paritätischer Beteiligung von Sachverständigen der Sozialpartner, die mit der Berufspraxis vertraut sind, entwickelt und regelmäßig evaluiert werden.

### **Zu § 27 – Inhalt des Ausbildungsvertrages**

ver.di begrüßt ausdrücklich, dass gem. § 26 ein Ausbildungsvertrag zwischen dem Träger der praktischen Ausbildung und der oder dem Auszubildenden abzuschließen ist. Hinsichtlich der Inhalte des Ausbildungsvertrages ist positiv, dass gem. § 27 Abs. 2. Nr. 6 ein Hinweis auf die dem Ausbildungsvertrag zugrundeliegenden tariflichen Bestimmungen und Betriebs- und Dienstvereinbarungen enthalten sein oder beigefügt werden soll. Dies gilt ebenso für den Hinweis gem. § 27 Abs. 2. Nr. 7 auf die Rechte als Arbeitnehmer im Sinne von § 5 des Betriebsverfassungsgesetzes oder von § 4 des Bundespersonalvertretungsgesetzes. Allerdings müssen die in § 27 Abs. 2 genannten Angaben, Informationen und Hinweise verpflichtend im Ausbildungsvertrag enthalten sein bzw. diesem beigefügt werden. Es ist erklärungsbedürftig, welche praktischen Ausnahmen eine Abweichung von einer verpflichtenden Information begründen sollen.

Nicht akzeptabel ist dagegen der fehlende gesetzliche Anspruch auf eine angemessene Ausbildungsvergütung. Der Referentenentwurf ist in diesem Punkt grundlegend nachzubessern. Es muss die Vorgabe ergänzt werden, dass der Träger der praktischen Ausbildung der oder dem Auszubildenden für die gesamte Dauer der Ausbildung eine angemessene Ausbildungsvergütung zu zahlen hat. In den Pflegeberufen und anderen Ausbildungsberufen ist dieser Anspruch längst selbstverständlich. Auch im neuen OTA-ATA-Gesetz wurde er verankert. Der Anspruch auf eine angemessene Ausbildungsvergütung ist entscheidend, damit die Attraktivität der Ausbildung erheblich gesteigert und ein wesentlicher Beitrag zur Fachkräftesicherung geleistet wird. Auch trägt eine Ausbildungsvergütung dazu bei, die Auszubildenden bei der Lebenshaltung finanziell zu unterstützen.

In öffentlichen Krankenhäusern hat ver.di eine Vergütung für betrieblich-schulische Auszubildende, darunter auch MTA-Auszubildende, durchgesetzt. Auch in privaten Häusern setzen wir uns für eine Ausbildungsvergütung ein bzw. haben diese bereits erreicht. Das große Engagement der Auszubildenden in den Tarifbewegungen zeigt, wie wichtig eine Vergütung für die Attraktivität der Berufe und die Sicherung des Nachwuchses für einen Beruf ist. Im Hinblick auf viele nicht tarifgebundene Einrichtungen ist eine gesetzliche Vorgabe unerlässlich. Es ist daher folgerichtig, dass die Eckpunkte der Bund-Länder-Arbeitsgruppe für ein „Gesamtkonzept Gesundheitsfachberufe“ vorsehen, dass eine angemessene Ausbildungsvergütung, insbesondere als Bestandteil des Ausbildungsvertrags, geregelt werden soll. Um die MTA-Berufe zukunftsgerichtet, attraktiv und konkurrenzfähig weiterzuentwickeln, ist es unverzichtbar, dass diese Regelung im vorliegenden Referentenentwurf in Umsetzung der Eckpunkte des „Gesamtkonzeptes Gesundheitsfachberufe“ ergänzt wird.

### **Zu § 28 – Wirksamkeit des Ausbildungsvertrages**

Es ist unnötig, dass der Ausbildungsvertrag zu seiner Wirksamkeit die Zustimmung der Schule bedarf. § 28 ist daher ersatzlos zu streichen. Soweit an dieser Bestimmung festgehalten wird, muss für die Auszubildenden im Ausbildungsvertrag erkennbar sein, ob dem Vertrag durch die Schule zugestimmt wurde. Ansonsten unterschreiben sie einen unwirksamen Vertrag, dessen Wirksamwerden sie nicht mehr beeinflussen können.

### **Zu § 30 – Anwendbares Recht**

Positiv ist, dass in § 30 festgelegt wird, dass im Vertragsverhältnis die für Arbeitsverhältnisse geltenden Rechtsvorschriften und Rechtsgrundsätze anzuwenden sind.

### **Zu § 31 – 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.

Positiv ist, dass die Sicherstellung des vorgegebenen Mindestumfangs der Praxisanleitung als Pflicht des Trägers der praktischen Ausbildung verankert wird. Hier verweisen wir allerdings auf unsere Kritik zum Umfang der Praxisanleitung und zu den Qualifikationsanforderungen der Praxisanleiter\*innen (siehe § 20). Ebenfalls positiv ist die Vorgabe, dass die Auszubildenden für die Teilnahme an Ausbildungsveranstaltungen der Schule und für die Teilnahme an Prüfungen freizustellen sind und bei der Gestaltung der praktischen Ausbildung auf die erforderlichen Lern- und Vorbereitungszeiten Rücksicht zu nehmen ist. Lern- und Vorbereitungszeiten sind generell als Ausbildungszeit zu werten. Das gilt nicht nur für die praktische Ausbildung.

Auch begrüßen wir, dass die Ausbildungsmittel kostenlos zur Verfügung zu stellen sind. Dies muss allerdings für die gesamte Ausbildung gelten; § 31 Abs. 1 Nr. 4 bzw. zumindest § 18 Abs. 2 Nr. 4 sollten entsprechend erweitert werden (siehe hierzu den Formulierungsvorschlag zu § 18).

Die Dokumentationspflicht der praktischen Ausbildung liegt beim Träger der praktischen Ausbildung und sollte als dessen Aufgabe verankert werden.

### **Zu § 32 – Arbeitnehmereigenschaft der auszubildenden Person**

ver.di begrüßt ausdrücklich, dass § 32 anordnet, dass Auszubildende für die gesamte Dauer der Ausbildung Arbeitnehmer im Sinne des Betriebsverfassungsgesetzes oder des Bundespersonalvertretungsgesetzes des Trägers der praktischen Ausbildung sind. Zugleich ist es zur Sicherung der betrieblichen Mitbestimmung zwingend, dass die Auszubildenden einen Ausbildungsvertrag mit einem Träger der praktischen Ausbildung schließen, der die Ausbildung verantwortlich gestaltet (siehe hierzu die Ausführungen zu § 21).

### **Zu § 33 – Pflichten der auszubildenden Person**

Die Pflichten der oder des Auszubildenden sind in der vorgesehenen Form mit Ausnahme von § 33 Abs. 2. Nr. 5 zweckmäßig. Es ist nicht zweckmäßig, die Verantwortung und den zeitlichen

Aufwand für den Ausbildungsnachweis allein auf die Auszubildenden zu übertragen. Die Dokumentationspflicht für die praktische Ausbildung liegt beim Träger der praktischen Ausbildung und ist durch diesen auch nachzuweisen.

### **Zu § 34 – Überstunden**

Entsprechend der Vorgaben im Berufsbildungsgesetz und in anderen Berufsgesetzen ist zu ergänzen, dass Überstunden alternativ zum Freizeitausgleich besonders zu vergüten sind.

### **Zu § 35 – Probezeit**

Analog dem Berufsbildungsgesetz spricht sich ver.di grundsätzlich für eine Probezeit von höchstens vier Monaten aus. Auch das Notfallsanitättergesetz sieht lediglich eine Probezeit von vier Monaten vor. Sofern die jetzige Formulierung in § 35 beibehalten wird, wird empfohlen, eine Probezeit von „höchstens sechs Monaten“ vorzusehen.

Positiv ist der Hinweis in § 35 Abs. 2 auf tarifvertragliche Regelungen.

### **Zu § 36 – Ende des Ausbildungsverhältnisses**

Das Ausbildungsverhältnis sollte mit dem Zeitpunkt der staatlichen Prüfung enden. Auszubildende sollten nach erfolgreich abgelegter staatlicher Abschlussprüfung nicht noch an ein auslaufendes Vertragsverhältnis gebunden werden. Bei dem in dem Arbeitsbereich bestehenden großen Fachkräftebedarf wird so eine schnellere Einmündung in den Arbeitsmarkt ermöglicht. ver.di spricht sich daher dafür aus, § 36 Abs. 1 wie folgt zu formulieren: „Das Berufsausbildungsverhältnis endet mit dem Ablauf der Ausbildungszeit. Besteht die oder der Auszubildende vor Ablauf der Ausbildungszeit die Abschlussprüfung, so endet das Berufsausbildungsverhältnis mit Bekanntgabe des Ergebnisses durch den Prüfungsausschuss“.

Darüber hinaus begrüßt ver.di ausdrücklich § 36 Abs. 2. Zugleich ist ggf. durch Kooperationsverträge sicherzustellen, dass auch der schulische Teil der Ausbildung fortgesetzt werden kann.

### **Zu § 38 – Wirksamkeit der Kündigung**

ver.di spricht sich dafür aus, § 38 Abs. 2 zu streichen. Dadurch wird die betriebliche Verantwortung für das Ausbildungsverhältnis unnötig aufgeweicht.

### **Zu § 39 – Beschäftigung im Anschluss an das Ausbildungsverhältnis**

ver.di begrüßt die Vorschrift in § 39, die die Auszubildenden schützt.

### **Zu § 40 – Nichtigkeit von Vereinbarungen**

ver.di begrüßt ausdrücklich, dass Schulgeldzahlungen untersagt werden. Es muss dabei ausgeschlossen sein, dass Schulgeld gegenüber Schulen bezahlt werden muss, wenn der Träger der praktischen Ausbildung nicht Träger der Schule ist. Darüber hinaus sollte klargestellt werden, dass auch das Erheben von Gebühren für Prüfungen untersagt wird.

### **Zu § 70 – Fortgelten der Erlaubnis zum Führen der Berufsbezeichnung**

ver.di begrüßt die Vorschrift zum Fortgelten der Erlaubnis zum Führen der Berufsbezeichnung.

### **Zu § 72 – Abschluss begonnener Ausbildungen**

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

### **Zu § 73 – Mindestanforderungen an Schulen**

ver.di spricht sich dafür aus, dass für die bisherigen Schulleitungen und Lehrkräfte Bestandschutz verankert wird.

### **Zu § 74 – Finanzierung von Ausbildungskosten; Kooperationsvereinbarungen**

Die Reform der Berufe in der medizinischen Technologie eröffnet die Möglichkeit, die Finanzierung der Ausbildungskosten grundlegend weiterzuentwickeln. ver.di spricht sich dafür aus, diese Möglichkeit zu nutzen und die Finanzierung an das duale System anzunähern. Der schulische Anteil der Ausbildungskosten – u. a. Personalkosten, Sachkosten, Praxisbegleitung – ist dabei durch die Länder zu tragen. Die Finanzierung der betrieblichen Ausbildungskosten – u. a. Freistellung und Qualifizierung von Praxisanleiter\*innen und die Kosten der Ausbildungsvergütung – obliegt den Betrieben. Die Ausbildungskosten der Gesundheitseinrichtungen sind dabei über einen Ausgleichsfonds, der auch von nicht-ausbildenden Betrieben gespeist wird, durch die zuständigen Kostenträger zu refinanzieren.

Wird das derzeitige Finanzierungsmodell über das Krankenhausfinanzierungsgesetz beibehalten, so ist eine Regelung dahingehend zu finden, dass auch für die ambulanten Einrichtungen eine Refinanzierung der Ausbildungskosten erfolgt. Wichtig ist, dass die Refinanzierung der tatsächlichen Ausbildungskosten bei wirtschaftlicher Betriebsführung insgesamt sichergestellt ist.

## **Zu Artikel 12 – Änderung des Notfallsanitätergesetzes**

Grundsätzlich begrüßt ver.di, dass mit der Änderung des Notfallsanitätergesetzes (NotSanG) ein Beitrag zu mehr Rechtssicherheit bei der Berufsausübung für die Berufsangehörigen geleistet werden soll. ver.di setzt sich seit Langem für mehr Rechtssicherheit für Notfallsanitäter\*innen ein und hat die Bundesratsinitiative zur Änderung des Notfallsanitätergesetzes (BT-Drucksache 19/15274) ausdrücklich unterstützt. Die nun geplante Ergänzung des § 1 Abs. 1 Satz 1 NotSanG verfehlt aber dieses Ziel. Mit den im Entwurf vorgesehenen Regelungen wird nicht nur die eigenverantwortliche Ausübung von heilkundlichen Tätigkeiten durch Notfallsanitäter\*innen weiter eingeschränkt, sondern die angestrebte Rechtssicherheit, auch im Hinblick auf die Haftpflicht, nicht sichergestellt.

Zu begrüßen ist die geplante Normierung im Kontext des § 1 NotSanG. Dadurch wird klargestellt, dass es sich um eine Regelung der Berufsausübung handelt, die bisher nur als Ausbildungsziel beschrieben ist und somit nur die qualifikatorische Voraussetzung zur Berufsausübung darstellt.

Die Einführung der Vorschriften in Nr. 3 und 4 ist sinnvoll. Sie beschreiben hinreichend die qualifikatorischen Voraussetzungen und die Situationen im Sinne des Ausbildungsziels des § 4 Abs. 2. Nr. 1 Buchstabe c NotSanG, wonach gelernt werden soll, die heilkundlichen Maßnahmen eigenverantwortlich anzuwenden. Aus Sicht der Berufspraxis erscheint es sinnvoll zu prüfen, ob auch Maßnahmen zur Schmerzbekämpfung in Nr. 4 mit aufgenommen werden könnten.

Nummer 5 hingegen zielt auf eine Einschränkung der eigenverantwortlichen Ausübung heilkundlicher Tätigkeiten ab, die in der Praxis schwer umsetzbar erscheint und die gewünschte Rechtssicherheit wieder konterkariert. Sie ist daher ersatzlos zu streichen. Voraussetzung für die vorzunehmenden Maßnahmen ist, dass keine vorherige ärztliche, auch teleärztliche Abklärung, möglich ist. Es handelt sich demnach bereits nicht mehr um eigenverantwortliche Ausübung der Heilkunde, wenn für diese Maßnahme zuvor noch geklärt werden muss, ob eine Delegation durch die Ärztin oder den Arzt erfolgen kann oder nicht. Unabhängig von dieser Bewertung ist der Vorschlag auch kaum praktikabel: Es wird nicht definiert, mit welcher Ärztin oder welchem



Arzt dies abgeklärt werden muss, auch nicht in welchem Zeitrahmen die Abklärung erfolgen soll, und wie die (Nicht-) Abklärung dokumentiert bzw. nachgewiesen werden soll.

Unabhängig von unserer Forderung, Nummer 5 ersatzlos zu streichen, begrüßen wird die Absicht des Gesetzgebers, Muster für standardmäßige Vorgaben für notfallmedizinische Zustandsbilder und -situationen im Sinne des § 4 Abs. 2 Nr. 2 Buchstabe c NotSanG zu entwickeln. Solche Standards gibt es bereits in einigen Bundesländern. Eine Vereinheitlichung wäre sinnvoll. Die Erarbeitung dieser Muster soll unter Beteiligung von Sachverständigen der Sozialpartner erfolgen. Gleichzeitig muss beachtet werden, dass nicht alle Notfälle vorhersehbar sind und damit nicht für jeden Notfall standardisierte Behandlungsmaßnahmen vorgegeben werden können. Diese Vorgaben sollten als **Leitlinien** ausformuliert werden, da in der täglichen Einsatzrealität Patientinnen und Patienten immer individuelle Begleitbedingungen in das Einsatzgeschehen einfließen lassen, welche sich in ihrer Gesamtheit nicht im Rahmen von standardisierten Vorgaben erfassen lassen.

Umso wichtiger ist es, dass Notfallsanitäter\*innen in die Lage versetzt werden, sowohl ausbildungs- als auch arbeits- und haftungsrechtlich, eigenverantwortlich heilkundliche Tätigkeiten auszuüben.

Es bietet sich bei einer Neuregelung der Frage der Heilkunde an, sich an § 5 a des Infektionsschutzgesetzes zu orientieren, der die Ausübung heilkundlicher Tätigkeiten den Notfallsanitäter\*innen im Rahmen einer epidemischen Lage von nationaler Tragweite gestattet. Auch im Notfalleinsatz sind die zu ergreifenden medizinischen Maßnahmen auf das Vorliegen eines lebensgefährlichen Zustands oder zur Vermeidung wesentlicher Folgeschäden bezogen und zugleich begrenzt.

Neben der entsprechenden Erlaubnis zur Ausübung heilkundlicher Tätigkeiten bedarf es ergänzend auch der haftungsrechtlichen Absicherung dieser Tätigkeiten. Hierzu sind die Krankenhäuser, Pflegeeinrichtungen und Rettungsdienste als Arbeitgeber der betroffenen Beschäftigten gesetzlich zu verpflichten. Es muss insbesondere sichergestellt sein, dass die Beschäftigten durch eine Haftpflichtversicherung des Arbeitgebers umfänglich geschützt sind. Der Hinweis in der Begründung des Referentenentwurfs, dass die Haftpflichtversicherung vom Arbeitgeber abgeschlossen werden muss, ist gut. Dies bedarf aber zur Wirksamkeit einer gesetzlichen Regelung.