



**Vereinte  
Dienstleistungs-  
gewerkschaft**

## **Stellungnahme**

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

zum

Referentenentwurf des Bundesministeriums für Familie, Senioren,  
Frauen und Jugend und des Bundesministeriums für Gesundheit

**Entwurf eines Gesetzes über die Einführung einer bundesein-  
heitlichen Pflegeassistentenausbildung** [alternativ: Pflegehilfeausbil-  
dung]

**(Pflegeassistenteneinführungsgesetz – PflAssEinfG**

[alternativ: Pflegehilfeeinführungsgesetz – PflHilfeEinfG])

**Berlin, 5. August 2024**

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

## Gesamteinschätzung

Patient\*innen und pflegebedürftige Menschen erwarten zu Recht eine qualitativ hochwertige Versorgung, die sich an ihren individuellen Bedürfnissen ausrichtet. Gleichzeitig setzen die komplexen Anforderungen und die große Verantwortung in der Pflege eine hohe Fachlichkeit der Pflegepersonen voraus. Dafür braucht es ausreichend und vor allem auch gut qualifiziertes Personal, das in allen Versorgungsbereichen dringend benötigt wird. Die Fachkräftesicherung muss oberstes Ziel bleiben.

Die Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) begrüßt die mit dem Gesetzentwurf verbundene Zielsetzung, eine gute und professionelle pflegerische Versorgung langfristig zu sichern. Allerdings ist der Gesetzentwurf im besonderen Maße dadurch geprägt, eine Ergebnisqualität mit geringerer Qualifikation erreichen zu wollen. Maßgeblich dafür ist die Annahme, dass die Personalausstattung der Pflegeeinrichtungen und Krankenhäuser künftig nicht allein durch eine weitere Steigerung von Pflegefachpersonen sichergestellt werden könne, sondern es auch eines neuen Personalmixes bedürfe.

Um dem Fachkräftemangel wirksam zu begegnen, müssen vielmehr die zentralen Ursachen gezielt gelöst werden. Immer mehr qualifizierte Pflegekräfte verlassen ihren Beruf oder reduzieren auf eigene Kosten ihre Arbeitszeit, weil sie die Arbeit unter den derzeitigen Bedingungen nicht mehr aushalten. Es braucht weitere wirkungsvolle Maßnahmen, die den Teufelskreis aus schlechten Arbeitsbedingungen, Personalnot und zu wenig Zeit für eine gute Pflege durchbrechen. Die bundesweite Studie »Ich pflege wieder, wenn...« hat das enorme Potenzial an Pflegefachkräften, die unter bestimmten Bedingungen bereit sind, in ihren Beruf zurückzukehren bzw. ihre Arbeitszeit aufzustocken, aufgezeigt.

Mit dem Pflegeassistenzgesetz soll ein eigenständiges und einheitliches Berufsprofil für die Pflegeassistenz geschaffen werden. Dies ist sinnvoll, um den derzeitigen „Flickenteppich“ an landesrechtlichen Regelungen abzulösen. Große Sorge bereitet uns, dass für eine bundeseinheitliche Regelung alternativ noch eine kürzere Pflegehilfeausbildung zur Diskussion steht. Aufgrund der gestiegenen Anforderungen an die pflegerische Versorgung spricht sich ver.di grundsätzlich gegen Ausbildungsberufe unterhalb des Niveaus einer dreijährigen Fachausbildung auch im Gesundheitswesen aus. Es gibt unter Versorgungsgesichtspunkten keine überzeugenden Argumente, die dafürsprechen, das Niveau einer dreijährigen Ausbildung zu unterschreiten. Kürzere als zweijährige Berufsausbildungen gibt es nur im Sozial- und Gesundheitswesen, im Geltungsbereich des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) und unter den Gesundheitsfachberufen (Heilberufen)

dagegen nicht. Die Ausbildungen zur\*zum Masseur\*in und medizinischen Bademeister\*in und zur\*zum Pharmazeutischen Assistent\*in verfügen lediglich über eine zweieinhalbjährige, die der Podolog\*innen über eine zweijährige Dauer.

Soll eine bundeseinheitliche Pflegeassistentenausbildung etabliert werden, muss die Ausbildungsdauer zumindest 24 Monate betragen und die Weiterqualifikation zur Pflegefachkraft systematisch gefördert werden. Wichtig ist, dass die Schnittstelle zur Arbeitsmarkt- und Berufsförderung im Prozess mitgedacht wird und entsprechende Anpassungen vorgenommen werden, so dass die Instrumente auch weiterhin angewandt werden können. Die erfolgreich abgeschlossene Pflegeassistentenausbildung muss entsprechend ihres zeitlichen Umfangs auf die Fachausbildung nach Pflegeberufegesetz angerechnet werden können. Es braucht eine fachlich fundierte Ausbildung mit anschließenden Weiterentwicklungsmöglichkeiten. Schmalspurausbildungen, wie alternativ mit der 12-monatigen Pflegehilfesausbildung vorgeschlagen, und eine weitere Absenkung von Standards lehnt ver.di entschieden ab. Es darf nicht zu einer Abwertung pflegerischer Tätigkeit und einer weiteren Spaltung des Arbeitsmarkts kommen. Betroffen davon wären vor allem Frauen, da ihr Anteil unter den Pflegekräften weiterhin überwiegt.

Eine hohe Durchlässigkeit zwischen den Pflegeberufen ist unbedingt zu gewährleisten. Eine Pflegeassistentenausbildung sollte daher generalistisch ausgerichtet sein und zur Pflege und Betreuung aller Altersstufen qualifizieren. Ein Schwerpunkt ist dabei auf die ambulante und stationäre Langzeitpflege zu legen. Fach- und Hilfstätigkeiten sind sinnvoll voneinander abzugrenzen und eine Bezugspflege ist zu ermöglichen. Dies setzt eine enge, teamorientierte Zusammenarbeit von Pflegefach- und Pflegeassistentenpersonen voraus. Nach einer Assistentenausbildung muss der Einstieg in die Fachausbildung nahtlos möglich sein. Um für die Absolvent\*innen weitere berufliche Perspektiven zu eröffnen, sollte in Zusammenhang mit der Pflegeassistentenausbildung die Möglichkeit bestehen, einen allgemeinbildenden (mittleren) Schulabschluss zu erwerben.

Für eine qualitativ hochwertige Ausbildung sind die Standards im Pflegeassistentengesetz weiter zu erhöhen. Schutzrechte für die Auszubildenden ließen sich am besten durch eine Regelung nach BBiG gewährleisten. Damit verbunden sind auch Mindeststandards an die Qualität der betrieblichen Ausbildung. Zumindest muss das Ausbildungsverhältnis konsequent arbeitsrechtlich im Betrieb verankert sein, damit Auszubildende über ihre Interessenvertretungen Einfluss auf ihre Ausbildungsbedingungen nehmen können. Gut ist, dass der Anspruch auf eine angemessene Ausbildungsvergütung und die Schulgeldfreiheit verankert werden sollen. Auszubildende benötigen eine gute Anleitung und individuelle Unterstützung. Notwendig dafür sind insbesondere eine

geplante und strukturierte Praxisanleitung von mindestens 30 Prozent und eine situative Anleitung in alltäglichen Lernsituationen durch ständige Anwesenheit qualifizierten Fachpersonals. Wird der Mindestumfang nicht eingehalten, braucht es Konsequenzen; die Ausbildungsbetriebe müssen in diesem Fall sanktioniert werden.

Parallel zur geplanten Regelung einer bundeseinheitlichen Pflegeassistentenausbildung muss das Ziel einer sachgerechten Zuordnung der Berufsabschlüsse in der Pflege zum Deutschen Qualifikationsrahmen (DQR) weiterverfolgt werden. Um die internationale Vergleichbarkeit der Abschlüsse sicherzustellen, müssen die Berufsabschlüsse nach Pflegeberufegesetz dem DQR-Niveau 5, die Fachweiterbildungen dem Niveau 6 zugeordnet werden. Eine bundesweit einheitliche Pflegeassistentenausbildung, die zur eigenständigen beruflichen Handlungsfähigkeit befähigt, muss dem Niveau 4 entsprechen.

Das anstehende Gesetzesvorhaben eröffnet zugleich die Möglichkeit, auch notwendige Regelungen im Pflegeberufegesetz umzusetzen. Um die Attraktivität der Pflegeausbildung zu verbessern, braucht es entschiedene Maßnahmen, um die strukturellen Probleme wirksam angehen zu können. Wie die aktuellen Zahlen des Statistischen Bundesamtes aufzeigen, ist die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge in der Pflege gegenüber dem Vorjahr zwar um 4 Prozent gestiegen. Der bisherige Höchstwert von 56.300 Neuverträgen aus dem Jahr 2021 konnte allerdings nicht erreicht werden. Hinzu kommt, dass ein nicht unerheblicher Teil die Ausbildung vorzeitig beendet. Im ersten Jahrgang der Ausbildung haben von 53.610 Auszubildenden lediglich 33.600 Auszubildende (etwa 63 Prozent) ihre Ausbildung erfolgreich abgeschlossen. Auch wenn es sehr unterschiedliche Gründe dafür geben mag, sind alle Anstrengungen zu unternehmen, damit die Auszubildenden ihre Ausbildung erfolgreich abschließen können. Wichtige Bedingungen dafür sind dem Berufsbild angemessene Anforderungen, eine deutliche Stärkung der Praxisanleitung und individuelle Unterstützung der Auszubildenden.

## Zu den Regelungen im Einzelnen

### Zu Artikel 1 – Gesetz über die bundeseinheitliche Pflegeassistenz- ausbildung [alternativ: Pflegehilfeausbildung]

#### Zu § 1 – Führen der Berufsbezeichnung

Eine Berufsbezeichnung als „Pflegehelferin“, „Pflegehelfer“ oder „Pflegehilfeperson“ lehnt ver.di ab, da diese den gestiegenen Anforderungen an pflegerische Arbeit nicht gerecht wird. „Pflegefachassistentin“, „Pflegefachassistent“ oder „Pflegefachassistentzperson“ – bzw. entsprechend der Gesetzesbezeichnung „Pflegeassistentzperson“ – ist als Berufsbezeichnung vorzuziehen. Der Begriff „Pflegehilfeperson“ ist so unspezifisch, dass er kaum zur Abgrenzung von un- und angelernten Pflegekräften geeignet ist, wenn die Bezeichnung von einer Erlaubnis abhängen soll.

#### Zu § 4 – Ausbildungsziel

Pflegerische Tätigkeit ist in ihrem Kern Beziehungsarbeit und setzt einen direkten Umgang mit den zu Pflegenden und die dafür notwendige Fachlichkeit voraus. Eine qualitativ hochwertige pflegerische Versorgung ist am individuellen Bedarf der zu pflegenden Person orientiert und bezieht sich auf den gesamten Pflegeprozess. Es gehört untrennbar zusammen, Bedarfe und Ressourcen zu erkennen sowie die Pflege zu planen und durchzuführen. Eine bedarfsgerechte patient\*innen- bzw. bewohner\*innenorientierte Pflege, die diesen Ansprüchen Rechnung trägt, funktioniert nur ganzheitlich. In der Praxis ist daher eine Bezugspflege sicherzustellen, in der Pflegefachpersonen während ihrer Schicht die gesamte Pflegeverantwortung für eine bestimmte Gruppe von Patient\*innen bzw. Bewohner\*innen haben. Von diesen Anforderungen sind die Qualifikationen für eine Pflegeassistentzusbildung abzuleiten. Eine Funktionspflege, bei der die Pflegearbeit in zahlreiche einzelne Verrichtungen aufgeteilt wird, die dann jeweils von unterschiedlich qualifiziertem Personal übernommen werden, gilt es unbedingt zu vermeiden. Der Kernbereich pflegerischer Tätigkeit ist auch künftig in der dreijährigen Ausbildung nach Pflegeberufegesetz zu vermitteln, da es ansonsten zu einer Abwertung der gesamten Pflegearbeit

kommt. Es gilt, ein sinnvolles Miteinander von unterschiedlich qualifizierten Pflege(fach)personen zu gestalten.

### **Zu Absatz 1**

ver.di spricht sich für eine generalistisch ausgerichtete Pflegeassistentenausbildung und damit für die Beibehaltung der Formulierung „für Menschen aller Altersstufen“ aus. Ein Schwerpunkt der Ausbildung sollte dabei jedoch auf die ambulante und stationäre Langzeitpflege gelegt werden. Eine generalistische Ausbildung bietet den Absolvent\*innen mehr berufliche Entwicklungsmöglichkeiten und – bei entsprechender Ausgestaltung der Ausbildung – einen nahtlosen Einstieg in die Fachausbildung nach Pflegeberufegesetz.

Die derzeitige Situation in den Versorgungsbereichen unterscheidet sich deutlich. Im Krankenhaus hat sich der hohe Fachkraftanteil bewährt, patient\*innennahe Tätigkeiten sollten daher auch künftig von Pflegefachpersonen ausgeführt werden. In der stationären Langzeitpflege und ambulanten Pflege spielen Pflegehelfer\*innen und Pflegeassistent\*innen schon jetzt eine bedeutende Rolle. Ziel muss aufgrund der gestiegenen Anforderungen sein, den Anteil an Pflegefachpersonen zu erhöhen. Als Kriterium zur Abgrenzung des Einsatzes von Pflegefachpersonen und Pflegeassistent\*innen sollte der Grad der Selbstständigkeit der pflegebedürftigen Menschen sein: Je weniger diese in der Lage sind, Aktivitäten des täglichen Lebens selbstständig auszuführen, desto stärker ist der Einsatz von Pflegefachpersonen gefragt. Ziel muss eine aktivierende Pflege sein.

Die Unterscheidungskriterien „komplexe“ und „nicht komplexe Pflegesituationen“ sieht ver.di dagegen als nicht geeignet an, um in der Praxis Tätigkeitsfelder in der Pflege hinreichend abgrenzen zu können. Um Pflegesituationen einschätzen zu können, braucht es weitere Forschung und eine stärkere Operationalisierung der jeweiligen Komplexitätsgrade. Zu bedenken ist allerdings, dass in aller Regel Pflegesituationen in der Akutversorgung und in der Langzeitpflege fast immer komplex sind, indem sie beispielsweise mit Einschränkungen in der Selbstversorgung, Multimorbidität, sozialer Isolierung und psychosozialen Belastungen verbunden sind. Zudem können sich in der Praxis Pflegesituationen schnell ändern.

Positiv ist, dass in Absatz 1 die digitalen und diversitätssensiblen Kompetenzen ausdrücklich aufgenommen sind und auf die Bedeutung lebenslangen Lernens hingewiesen wird.

### **Zu Absatz 3**

Grundsätzlich sollten Aufgaben, die bisher von Pflegefachpersonen wahrgenommen wurden, auch künftig von Pflegefachpersonen ausgeübt werden. Es gibt aus fachlicher Sicht keinen Grund, hieran etwas zu ändern. Dies gilt insbesondere für Aufgaben aus dem Bereich der medizinischen Behandlungspflege. Zudem dürfte sich die Arbeit der Pflegefachpersonen weiter verdichten und eine Bezugspflege stärker in Frage gestellt werden, wenn künftig insbesondere patient\*innennahe Tätigkeiten wie die Unterstützung bei der Körperpflege oder ihre Übernahme, die Durchführung von Prophylaxen usw. verstärkt von Pflegeassistentenpersonen übernommen werden.

### **Zu Nummer 1**

ver.di spricht sich für eine Pflegeassistentenausbildung und damit grundsätzlich für die Beibehaltung der im Referentenentwurf angelegten erweiterten Ausbildungsziele aus. Hiervon ausgenommen ist die geplante Regelung hinsichtlich der Übertragung ärztlich angeordneter geeigneter Maßnahmen.

Wie oben ausgeführt, sieht ver.di eine Unterscheidung zwischen Aufgaben, die Pflegeassistentenpersonen in nicht komplexen Pflegesituationen selbstständig durchführen, sowie Aufgaben, an denen sie in komplexen Pflegesituationen mitwirken, als nicht geeignet an. Alternativ bietet es sich an, den Grad der Selbstständigkeit der zu pflegenden Personen als Unterscheidungskriterium heranzuziehen.

### **Zu Buchstabe a**

Das Ausbildungsziel sollte erweitert beibehalten werden, indem die Formulierung „in enger Zusammenarbeit mit Pflegefachpersonen“ ergänzt wird. Dies ändert jedoch nichts daran, dass die Erhebung des Pflegebedarfs in Gänze erlernt werden muss – unabhängig von der späteren Ausübung. Grundsätzlich berührt das Ausbildungsziel die Vorbehaltstätigkeiten nach Pflegeberufgesetz, weshalb die notwendige enge, teamorientierte Zusammenarbeit zwischen Pflegefachperson und Pflegeassistentenperson zu stärken ist.

### **Zu Buchstabe b**

In der Ausbildungs- und Prüfungsverordnung ist zu konkretisieren, was unter „körpernahen Pflegemaßnahmen“ verstanden wird.

### **Zu Buchstabe d**

Die Bezeichnung „Dokumentation“ ist vollkommen ausreichend, das Wort „aussagekräftige“ daher zu streichen.

### **Zu Buchstabe e**

Über die „qualitätssichernden“ Durchführungsstandards hinaus sollten auch die „fachlichen“ Standards ergänzt werden.

### **Zu Buchstabe j**

Bei den palliativen Lebenssituationen handelt es sich um ein zunehmend wichtiges Handlungsfeld. Jedoch sollte sich das Ausbildungsziel generell auf die Begleitung von Menschen in schwierigen Lebenssituationen beziehen und neben der Palliativversorgung unter anderem auch demenzielle Erkrankungen umfassen. Die Formulierung „Begleitung“ ist ungenau, weshalb der Begriff zu definieren und eine Konkretisierung in der Ausbildungs- und Prüfungsverordnung unbedingt erforderlich ist.

### **Zu Buchstabe k**

Die Formulierung „Durchführung von Maßnahmen in Krisen und Katastrophensituationen“ ist recht weitreichend und sollte wie folgt konkretisiert werden: „Durchführung von Maßnahmen im Rahmen ihrer erlernten Kompetenzen in Krisen und Katastrophensituationen“.

### **Zu Nummer 2**

Grundsätzlich sollten ärztliche Tätigkeiten nicht zu dem Aufgabenbereich der Pflegeassistenz gehören. Letztlich bleibt die\*der Ärztin/Arzt verantwortlich und muss sich auch im Falle der Weiterdelegation durch eine Pflegefachperson von der Qualifikation der\*des Delegationsempfänger\*in überzeugen. Dies wird in der Praxis nicht umsetzbar sein. Die Formulierung „geeignete Maßnahmen“ ist zudem recht unspezifisch und weitreichend. Entsprechend der Begründung zum Gesetzentwurf sollen Pflegeassistenzpersonen im Rahmen der ärztlichen Anordnung nach Übertragung durch die Ärztin bzw. den Arzt oder Weiterübertragung durch eine Pflegefachperson nicht nur einfache medizinisch-diagnostische Maßnahmen wie Blutdruckmessen, Pulsmessen, Blutzuckermessen, Wiegen und Körpertemperaturmessen durchführen können, sondern auch weitergehende Maßnahmen wie z. B. subkutane Injektionen, Medikamentengabe, Kompressionsstrümpfe oder -verbände anlegen und Sauerstoffgabe.



### **Zu Nummer 3**

Die Formulierung „intra- und interprofessionell“ ist unbedingt beizubehalten. Die Kommunikation und Zusammenarbeit im Pflorgeteam und mit anderen Berufsgruppen ist ein wesentlicher Bestandteil der späteren beruflichen Tätigkeit und auch im Sinne des interdisziplinär angelegten patient\*innenzentrierten Ansatzes und mit Hinblick auf eine wünschenswerte Aufhebung der Sektorengrenzen wichtig. Das Wort „effektiv“ vor „im Pflorgeteam“ sollte jedoch gestrichen werden.

### **Zu § 5 – Dauer und Struktur der Ausbildung**

#### **Zu Absatz 1**

Die gestiegenen Anforderungen an die pflegerische Versorgung erfordern eine hohe Fachlichkeit. Grundsätzlich spricht sich ver.di deshalb für den Standard einer dreijährigen Fachausbildung im Gesundheitswesen aus. Es gibt unter Versorgungsgesichtspunkten keine überzeugenden Argumente, die dafürsprechen, das Niveau einer dreijährigen Ausbildung zu unterschreiten. Wird der Weg einer bundeseinheitlichen Pflegeassistentenausbildung beschritten, so sollte die Ausbildungsdauer zumindest 24 Monate betragen. Eine geringere Ausbildungsdauer lehnt ver.di ausdrücklich ab. Notwendig ist eine fachlich fundierte Ausbildung, die Weiterentwicklungsmöglichkeiten bietet. Die Durchlässigkeit zur Fachausbildung muss gegeben sein und die Weiterqualifikation zur Pflegefachkraft systematisch gefördert werden. Wichtig ist, dass die Schnittstelle zur Arbeitsmarkt- und Berufsförderung im Prozess mitgedacht wird und entsprechende Anpassungen vorgenommen werden, so dass die Instrumente auch weiterhin angewandt werden können. Positiv ist, dass die Ausbildung auch in Teilzeit absolviert werden kann und der Anteil der praktischen Ausbildung überwiegt.

#### **Zu Absatz 3**

ver.di begrüßt, dass die praktische Ausbildung in den Einrichtungen auf der Grundlage eines vom Träger der praktischen Ausbildung zu erstellenden Ausbildungsplanes durchgeführt werden soll. Ein Ausbildungsplan ist für eine zeitlich und sachlich gegliederte Ausbildung unerlässlich; dieser ist daher für die gesamte Dauer der Ausbildung festzulegen und auszuhändigen. Darüber

hinaus sind die Anforderungen an den Ausbildungsplan zu benennen. Mindestens alle Einsatzgebiete und -zeiten müssen in der vorgesehenen Reihenfolge und Dauer aus dem Ausbildungsplan hervorgehen. Ein Musterausbildungsplan sollte dem Gesetz als Anlage angefügt werden.

Ebenso begrüßt ver.di, dass ein bundeseinheitlicher Mindestumfang der Praxisanleitung verankert wird, allerdings greift die Vorgabe von mindestens 10 Prozent deutlich zu kurz. Aufgrund der großen Bedeutung von Praxisanleitung für eine gute Ausbildung, wie auch die Ergebnisse des ver.di-Ausbildungsreports Pflegeberufe 2021 zeigen, müssen mindestens 30 Prozent der tatsächlichen Ausbildungszeit sichergestellt werden. Wie in der Begründung zum Referentenentwurf beschrieben, braucht es eine Klarstellung im Gesetzestext, dass der Mindestumfang an Praxisanleitung geplant und strukturiert erfolgen muss. Zugleich ist die situative Anleitung im alltäglichen Ablauf durch ständige Anwesenheit qualifizierten Fachpersonals zu gewährleisten. Praxisanleiter\*innen müssen für die Erfüllung ihrer Aufgaben von ihrer Arbeit freigestellt werden bzw. ist ihnen die für die Anleitung erforderliche Zeit zur Verfügung zu stellen. Die praktische Ausbildung muss unter ständiger Anwesenheit einer angemessenen Zahl qualifizierten Fachpersonals erfolgen. Als „angemessen“ gilt mindestens, dass die Zahl der Auszubildenden nie höher sein darf als die Zahl der anwesenden Pflegefachkräfte. Für die Anerkennung der Einrichtung für die praktische Ausbildung ist ein Verhältnis von zwei Vollzeitäquivalenten einer Pflegefachkraft pro eine\*n Auszubildende\*n vorzugeben. Die Einhaltung der gesetzlichen Vorgaben ist zu überprüfen; Verstöße der Träger sind zu sanktionieren. Eine entsprechende Regelung könnte angelehnt an das Hebammengesetz eingeführt werden; gemäß § 13 Absatz 2 des Hebammengesetzes kann im Fall von Rechtsverstößen die zuständige Landesbehörde den Einrichtungen die Durchführung der Praxiseinsätze untersagen. Nähere Vorgaben zur Praxisanleitung sowie zur Qualifikation von Praxisanleiter\*innen sind in der Ausbildungs- und Prüfungsverordnung zu regeln.

Für die Verzahnung von Theorie und Praxis spielt die Praxisbegleitung eine wichtige Rolle, ihre Ausgestaltung und ihr Umfang sollten in der Ausbildungs- und Prüfungsverordnung konkretisiert werden. Die Praxisbegleitung dient dazu, Auszubildende fachlich und pädagogisch zu betreuen und zu fördern sowie die theoretische und praktische Ausbildung miteinander zu verzahnen. Es gehört explizit nicht zu den Aufgaben der Praxisbegleitung, die Auszubildenden in der Praxis zu beurteilen.

Darüber hinaus lehnt ver.di ab, dass ein geringer Anteil eines jeden Einsatzes der praktischen Ausbildung durch praktische Lerneinheiten an der Pflegeschule ersetzt werden kann. Das gilt insbesondere bei einer Ausbildung unter drei Jahren. Absatz 3 Satz 5 ist ersatzlos zu streichen.

## **Zu § 6 – Durchführung der praktischen Ausbildung**

### **Zu Absatz 2**

ver.di befürwortet die Vorgabe, dass der überwiegende Teil der praktischen Ausbildung beim Träger der praktischen Ausbildung stattfindet, um hierüber die betriebliche Anbindung sicherzustellen.

### **Zu Absatz 3**

Für einheitliche Standards in der Pflegeausbildung braucht es konkretere Vorgaben zur Geeignetheit von Einrichtungen. Ebenso ist die Verhältniszahl von Auszubildenden zu Pflegefachkräften dahingehend zu konkretisieren, dass die Zahl der Auszubildenden nie die der anwesenden Pflegefachpersonen übersteigen darf.

### **Zu Absatz 4**

Eine Ombudsstelle zur Beilegung von Streitigkeiten zwischen der\*dem Auszubildenden und dem Träger der praktischen Ausbildung sollte entsprechend der paritätisch besetzten Schlichtungsausschüsse ausgestaltet werden, die auf schriftlichen Antrag der Auszubildenden tätig werden und einem arbeitsgerichtlichen Verfahren vorgelagert sind. Die betriebliche Mitbestimmung bleibt unberührt. Aufgrund der besonderen Stellung der Pflegeschulen sollten auch Streitigkeiten zwischen Auszubildenden und Schulen einbezogen werden.

## **Zu § 7 – Träger der praktischen Ausbildung**

ver.di hält es für unverzichtbar, dass die Betriebe nach dem Vorbild des dualen Systems in ihrer Ausbildungsverantwortung gestärkt werden. Grundsätzlich spricht sich ver.di dafür aus, dass die Einrichtungen gemäß § 6 Absatz 1 als Träger der Ausbildung verankert werden, die die Ausbildung verantwortlich gestalten.

### **Zu Absatz 1**

ver.di begrüßt, dass der Träger der praktischen Ausbildung die Verantwortung für die Durchführung der praktischen Ausbildung einschließlich ihrer Organisation trägt und mit der\*dem Auszubildenden einen Ausbildungsvertrag schließt.

#### **Zu Absatz 4**

ver.di lehnt entschieden ab, dass die in Absatz 3 genannten Aufgaben des Trägers der praktischen Ausbildung auf eine Pflegeschule 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 gemäß Absatz 4 Satz 2 die Eigenschaft als Vertragspartner des Ausbildungsvertrages ausdrücklich nicht auf die Schule übertragen, sondern diese lediglich bevollmächtigt werden kann.

#### **Zu Absatz 5**

ver.di begrüßt die Regelung in Absatz 5 ausdrücklich.

### **Zu § 8 – Mindestanforderungen an Pflegeschulen**

#### **Zu Absatz 1**

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.

Die für berufsbildende Schulen geltenden Standards sollten auch für die Pflegeschulen gelten. Diese orientieren sich entsprechend der Rahmenvereinbarung über die Ausbildung und Prüfung für ein Lehramt der Sekundarstufe II (berufliche Fächer) oder für die beruflichen Schulen der Kultusministerkonferenz (KMK). Die entsprechende berufliche Fachrichtung ist an den für die Lehrerbildung zuständigen wissenschaftlichen Hochschulen zu entwickeln und zu etablieren. Eine universitäre wissenschaftliche Ausbildung der Lehrkräfte auf Masterniveau leistet zugleich einen wichtigen Beitrag zur Entwicklung und zum Ausbau der jeweiligen berufsbezogenen Fachwissenschaften. Eine Differenzierung der benötigten Anforderungen für Lehrkräfte nach der Form des Unterrichts lehnt ver.di ab. Für die vorhandenen Lehrkräfte muss Bestandsschutz zugesichert werden.

## **Zu Absatz 2**

Damit die Qualität der theoretischen Ausbildung sichergestellt ist, fordert ver.di ein verbindliches Verhältnis von hauptberuflichen Lehrkräften zu Auszubildenden von 1:15. Des Weiteren ist Satz 2 ersatzlos zu streichen. Eine geringere Anzahl von hauptberuflichen Lehrkräften sollte auch nicht vorübergehend zulässig sein. Sofern die Regelung beibehalten wird, ist die zeitliche Dauer zu konkretisieren und klarzustellen, dass sich „vorübergehend“ auf einen zeitlich sehr eng begrenzten Zeitraum bezieht.

## **Zu § 9 – Gesamtverantwortung der Pflegeschule**

ver.di spricht sich grundsätzlich für eine Stärkung der betrieblichen Verantwortung aus. Es ist sachgerecht, dass die Gesamtverantwortung der Pflegeschule auf die Koordination des Unterrichts mit der praktischen Ausbildung begrenzt ist. Der auch bereits in anderen Berufsgesetzen verwendete Begriff „Gesamtverantwortung“ ist insoweit missverständlich. Es geht hier lediglich um die Verantwortung für die Koordination.

Der Ausbildungsplan für die praktische Ausbildung und der Lehrplan der Schule sind aufeinander abzustimmen. Hierzu bedarf es eines wechselseitigen Abstimmungsprozesses. Eine Überprüfung durch die Pflegeschule ist nicht folgerichtig. Pflegeschule und Träger der praktischen Ausbildung sollten vielmehr im gegenseitigen Einvernehmen das schulinterne Curriculum und den Ausbildungsplan abstimmen.

## **Zu § 10 – Voraussetzungen für den Zugang zur Ausbildung**

### **Zu Absatz 2**

ver.di begrüßt ausdrücklich, dass auch Personen ohne Schulabschluss der Zugang zur Ausbildung ermöglicht werden soll. Zugleich sind die Auszubildenden individuell zu unterstützen, damit sie die Ausbildung erfolgreich abschließen können. Der hohe Anteil an Schulabgänger\*innen ohne Schulabschluss lässt es geboten erscheinen, keine zusätzlichen Hürden beim Zugang in die Ausbildung zu schaffen. Allerdings liegt es nicht im Aufgabenbereich und der Kompetenz der Schule, eine positive und sachlich begründete Prognose zu erstellen, ob die Abschlussprüfung bestanden werden kann oder nicht. Diese Aufgabe sollte dem Betrieb übertragen werden. Die Ausbildung ist von Betrieb und Schule so zu gestalten, dass sie erfolgreich abgelegt werden kann.

In der Begründung zum Gesetzentwurf wird darauf verwiesen, dass die Länder für Auszubildende nach dem Pflegeassistentengesetz ohne Schulabschluss parallel die Möglichkeit zum Erwerb eines Hauptschulabschlusses vorsehen können, um eine Durchlässigkeit zur Fachkraftausbildung zu ermöglichen. ver.di sieht es im Sinne der Durchlässigkeit zur Ausbildung nach Pflegeberufegesetz und für erweiterte berufliche Entwicklungsmöglichkeiten als unverzichtbar an, dass im Zusammenhang mit der bundeseinheitlichen Pflegeassistentenausbildung der Erwerb eines allgemeinbildenden Schulabschlusses (mittlere Reife) ermöglicht wird. Deshalb sollte im Pflegeassistentengesetz zumindest darauf verwiesen werden, dass die Länder den Erwerb eines allgemeinbildenden Schulabschlusses parallel regeln können.

### **Zu Absatz 3**

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. Im Übrigen bleibt es dem Träger der praktischen Ausbildung unbenommen, entsprechende Nachweise bereits vor Ausbildungsbeginn einzufordern.

## **Zu § 11 – Anrechnung gleichwertiger Ausbildungen und Berufserfahrung**

### **Zu Absatz 1**

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. Gut ist, dass neben der Anrechnung erfolgreich abgeschlossener Ausbildungen bzw. erfolgreich abgeschlossener Teile einer Ausbildung auch solche Kompetenzen berücksichtigt werden sollen, die non-formal oder informell durch Berufserfahrung oder Ausübung von anrechenbaren Tätigkeiten erlangt worden sind. Das Nähere zu den Kompetenzfeststellungsverfahren sollte möglichst einheitlich geregelt werden.

## **Zu Absatz 2**

Die geplanten Regelungen sind grundsätzlich zielführend, im Detail aber nachzubessern. Die Voraussetzung des Vorliegens einer „sachlich begründeten positiven Prognose der Pflegeschule“ ist zu streichen. Es liegt nicht im Aufgabenbereich einer Pflegeschule hinsichtlich eines erfolgreichen Abschlusses der Pflegeassistentenausbildung zu befinden. Zugleich fehlt es hier an einheitlichen Kriterien, anhand derer die Prognose erfolgen soll.

## **Zu Nummer 1**

Positiv ist, dass die zuständige Behörde auf Antrag die Stunden der praktischen Pflegeassistentenausbildung durch Anrechnung um den vollen Umfang verkürzen kann, wenn eine Ausbildung nach Pflegeberufegesetz nach dem Ende des zweiten Ausbildungsjahres abgebrochen wurde. Dies müsste entsprechend auch für den theoretischen und praktischen Unterricht gelten. Ein „Vorbereitungskurs“ im Umfang von 320 Stunden erschließt sich in diesem Fall nicht. Des Weiteren sollte die Vorgabe, dass der Abbruch der Ausbildung nicht länger als 36 Monate zurückliegen darf, gestrichen werden. Maßgeblich ist das Bestehen der Abschlussprüfung zur Pflegeassistentenz. Sofern an dieser Vorgabe festgehalten wird, sollten statt 36 Monate mindestens 60 Monate (5 Jahre) vorgesehen werden. Eine zu kurze Frist unterstellt unbegründet, dass in der (Teil-)Ausbildung erworbene Kompetenzen schnell wieder verlernt werden.

## **Zu Nummer 2**

Ausschlaggebend für die Anrechenbarkeit müssen die erlangten Kompetenzen während der praktischen Tätigkeit in der Pflege und nicht deren Dauer sein.

## **Zu § 12 – Anrechnung von Fehlzeiten**

ver.di spricht sich nachdrücklich dafür aus, die starre Fehlzeitenregelung in den Gesundheits(fach)berufen abzuschaffen bzw. gar nicht erst einzuführen. Etwa 320 auf Grundlage des BBiG geregelte Ausbildungsberufe kommen ohne eine solche Fehlzeitenregelung aus. Entscheidend ist nicht die Anwesenheit gemessen in Stunden, sondern das Bestehen der abschließenden Prüfung. Dadurch wird die Berufsfähigkeit nachgewiesen.

## **Zu Absatz 1**

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.

### **Zu Absatz 2**

ver.di begrüßt, dass die zuständige Behörde auch über Absatz 1 hinausgehende Fehlzeiten berücksichtigen kann, wenn eine besondere Härte vorliegt und das Ausbildungsziel nicht gefährdet wird. Was unter „besonderer Härte“ zu verstehen ist, sollte in der Begründung beispielhaft dargestellt werden, da der Umgang damit erfahrungsgemäß sehr unterschiedlich stattfindet.

### **Zu Absatz 3**

Die Regelung in Absatz 3 begrüßt ver.di ausdrücklich. Klargestellt wird damit, dass die gesetzlich geregelten Freistellungsansprüche nach dem Betriebsverfassungsgesetz, dem Bundespersonalvertretungsgesetz oder den Landespersonalvertretungsgesetzen nicht als Fehlzeiten im Sinne des § 12 gelten. Es ist klarzustellen, dass auf Grund der hier engen Verknüpfung von schulischer und betrieblicher Ausbildung die Freistellungsansprüche auch in Zeiten theoretischen und praktischen Unterrichts gelten.

## **Zu § 14 – Ausbildungsvertrag**

### **Zu Absatz 1**

ver.di begrüßt, dass ein Ausbildungsvertrag zwischen dem Träger der praktischen Ausbildung und der\*dem Auszubildenden zu schließen ist.



## **Zu Absatz 2**

Die Regelungen zu den Angaben, die der Ausbildungsvertrag enthalten muss, sind sachgerecht. Positiv ist, dass auch ein Hinweis auf die dem Ausbildungsvertrag zugrundeliegenden tariflichen Bestimmungen und Betriebs- und Dienstvereinbarungen enthalten sein müssen.

## **Zu Absatz 3**

Da nur Minderjährige gesetzlich vertreten werden, ist die Kopie des Ausbildungsvertrags nur in diesem Fall auch an die gesetzliche Vertretung auszuhändigen.

## **Zu Absatz 6**

Es ist unnötig, dass der Ausbildungsvertrag im Falle des § 7 Absatz 2 Nummer 2 zu seiner Wirksamkeit der schriftlichen Zustimmung der Pflegeschule bedarf. Absatz 6 ist daher ersatzlos zu streichen. Die Verantwortung der Schule bezieht sich auf die Durchführung des theoretischen und praktischen Unterrichts und sinnvollerweise nur auf die Koordination von theoretischem und praktischem Unterricht mit der praktischen Ausbildung, eine „Gesamtverantwortung“ für die Ausbildung kann ihr nicht zugewiesen werden, sie liegt vielmehr beim Vertragspartner der Auszubildenden.

## **Zu § 15 – Pflichten der Auszubildenden**

Die Pflichten der oder des Auszubildenden sind in der vorgesehenen Form mit Ausnahme von Nummer 3 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 § 16 – 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. Wie bereits in der Gesamteinschätzung erläutert, spricht sich ver.di für eine Sanktionierung der Nichteinhaltung des Mindestumfangs an Praxisanleitung sowie der Erhöhung auf 30 Prozent aus. Um die Verantwortung des Trägers der praktischen Ausbildung zu unterstreichen, ist ergänzend die Vorgabe zu verankern, dass die Dokumentationspflicht der praktischen Ausbildung beim Träger der praktischen Ausbildung liegt.

Auch begrüßen wir, dass die Ausbildungsmittel kostenlos zur Verfügung zu stellen sind. Dies muss allerdings für die gesamte Ausbildung gelten und auch die Ausbildungsnachweise (Formulare oder digitale Möglichkeit) umfassen.

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.

### **Zu § 17 – Ausbildungsvergütung**

ver.di begrüßt ausdrücklich, dass der gesetzliche Anspruch auf eine angemessene Ausbildungsvergütung für die gesamte Dauer der Ausbildung verankert wird und die\*der Auszubildende den zur Berufsausbildung Beschäftigten im Sinne sozialversicherungsrechtlicher Bestimmungen gleichsteht.

### **Zu § 18 – Probezeit**

Die Dauer der Probezeit von drei Monaten, sofern sich aus tarifvertraglichen Regelungen keine andere Dauer ergibt, ist bei einer Ausbildungsdauer von mindestens 18 Monaten sachgerecht. Das BBiG sieht bei in der Regel dreijährigen Ausbildungen eine zu vereinbarende Probezeit von einem bis vier Monaten vor.

### **Zu § 19 – 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 Personalbedarf wird so eine schnellere Einmündung in den Arbeitsmarkt ermöglicht. ver.di spricht sich daher dafür aus, § 19 Absatz 1 wie folgt zu formulieren: „Das Ausbildungsverhältnis endet mit dem Ablauf der Ausbildungszeit. Besteht die\*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 § 19 Absatz 2. Zugleich ist ggf. durch Kooperationsverträge sicherzustellen, dass auch der schulische Teil der Ausbildung fortgesetzt werden kann. Die Verkürzung der Verlängerungsmöglichkeit entspricht der geplanten, sehr kurzen Ausbildungszeit. Bei längeren Ausbildungen soll auf Antrag und mit Zustimmung der Behörde auch eine Ausbildungsverlängerung bis zu einem Jahr möglich sein.

### **Zu § 20 – Kündigung des Ausbildungsverhältnisses**

ver.di spricht sich dafür aus, § 20 Absatz 3 Satz 2 zu streichen. Dadurch wird die betriebliche Verantwortung für das Ausbildungsverhältnis unnötig aufgeweicht.

### **Zu § 22 – Nichtigkeit von Vereinbarungen**

ver.di begrüßt ausdrücklich, dass Schulgeldzahlungen untersagt werden. Darüber hinaus sollte klargestellt werden, dass auch das Erheben von Gebühren für Prüfungen ausgeschlossen wird.

### **Zu § 24 – Finanzierung**

Es ist grundsätzlich folgerichtig, dass die Finanzierung des praktischen Teils der Pflegeassistenz-ausbildung in das bestehende Finanzierungssystem der beruflichen Pflegeausbildung integriert wird. Grundsätzlich spricht sich ver.di dafür aus, das bestehende Finanzierungssystem der Ausbildungen in der Pflege dahingehend weiterzuentwickeln, dass der schulische Anteil der Ausbildungskosten durch die Länder zu tragen ist. Mit dieser sachgerechten Zuordnung wird eine weitere Belastung der Sozialversicherungsträger (Krankenkassen und Pflegekassen) vermieden.

Darüber hinaus sollte die Kostenverteilung zur Finanzierung der praktischen Ausbildungskosten durch die Leistungserbringer – refinanziert durch die Kostenträger – überprüft werden. Der weitest- aus größte Teil der Absolvent\*innen einer Pflegeassistentenausbildung dürfte in die stationäre und ambulante Langzeitpflege einmünden. Dafür braucht es ein neues Gutachten zur Ausbildungsfi- nanzierung, das die derzeitigen Kosten der Länderausbildungen und ihre Verteilung erfasst, um eine reelle Prognose für die Pflegeassistentenausbildung zu erhalten. Die Datenbasis aus dem Jahr 2013 ist nicht mehr aussagekräftig. Sie basierte auf den dreijährigen Ausbildungen nach dem Altenpflegegesetz und dem Krankenpflegegesetz. Zugleich ist sicherzustellen, dass es nicht zu einer Überlastung der Pflegekassen sowie der Bewohner\*innen kommt. Hier ist eine Lösung dringend erforderlich, 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 Pflegeassistentenausbildung. In diesem Zusam- menhang ist die entsprechende Vereinbarung im Koalitionsvertrag von SPD, Bündnis 90/Die Grünen und der FDP umzusetzen und die Ausbildungskostenumlage aus den Eigenanteilen her- auszunehmen sowie durch Steuermittel zu finanzieren. Die Sicherung von Pflegekräften, sowohl von Pflegefachpersonen als auch Pflegeassistentenkräfte, ist eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe. Positiv ist, dass über das Umlageverfahren Nachteile im Wettbewerb zwischen ausbildenden und nicht ausbildenden Einrichtungen vermieden werden. Problematisch ist am bestehenden Finan- zierungsmodell, dass die Finanzierung grundsätzlich über Pauschalbudgets erfolgt. Pauschalen begünstigen die Gestaltung preiswerter Ausbildungsplätze und benachteiligen eine Ausbil- dungseinrichtung mit besserer Ausstattung oder infolge Tarifbindung höherer Kosten mit der Konsequenz, dass teurere und damit in der Regel auch qualitativ hochwertigere Ausbildungs- stätten benachteiligt und zu Kostensenkungen gezwungen werden („Spirale nach unten“). Er- forderlich ist vielmehr die Erstattung der tatsächlichen Ausbildungskosten bei wirtschaftlicher Be- triebsführung.

Im Gegensatz zur beruflichen Ausbildung nach Pflegeberufegesetz werden die Kosten der Aus- bildungsvergütung ohne Anrechnung eines Wertschöpfungsanteils, wie auch in der hochschulischen Ausbildung nach Pflegeberufegesetz, finanziert. Diese Regelung ist zu begrüßen. Zwin- gend notwendig ist, dass dies entsprechend für die beruflichen Ausbildungen nach Pflegeberu- fegesetz geregelt wird. Die Anrechnung auf voll ausgebildete Pflegefachpersonen muss entfal- len. Es gibt keinen sachlichen Grund für eine differenzierte Regelung zwischen beruflicher und hochschulischer Ausbildung nach Pflegeberufegesetz sowie einer Pflegeassistentenausbildung. In

allen Fällen muss die Ausbildung im Vordergrund stehen. Im Übrigen obliegt es den Tarifvertragsparteien, die Höhe der Ausbildungsvergütung zu vereinbaren. Die Annahme im Referententwurf einer um 17,17 Prozent niedrigeren Ausbildungsvergütung ist spekulativ.

Aufgrund bisheriger Erfahrungen in der Praxis sollte in der Finanzierungsverordnung eine Klarstellung erfolgen, dass zu den „Kosten der Praxisanleitung“ auch ein höherer als der gesetzlich vorgeschriebene Mindestumfang zur Praxisanleitung gehören kann, wenn dies durch Länderregelungen festgelegt oder von den Tarifvertragsparteien bzw. im Rahmen von betrieblichen Vereinbarungen vereinbart worden ist.

### **Zu § 44 – Erarbeitung von Rahmenplänen; Vorbereitungskurs**

ver.di begrüßt, dass Rahmenpläne für die Pflegeassistentenausbildung entwickelt werden sollen. Die vorgesehene empfehlende Wirkung führt jedoch dazu, dass es auch weiterhin keine bundesweit einheitlichen Standards gibt. Um eine möglichst bundesweit einheitliche Ausbildung zu erhalten, bietet es sich an, einen verbindlichen Ausbildungsrahmenplan unter Beteiligung der Sozialpartner und des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) analog zu den Vorgaben im BBiG zu entwickeln.

### **Zu § 45 – Beratung; Aufbau unterstützender Angebote und Forschung**

#### **Zu Absatz 1**

ver.di begrüßt, dass das BIBB die Aufgabe der Beratung und Information zur Pflegeassistentenausbildung übernimmt. Wichtig ist, dass die Standards zur Berufsbildungsforschung aus dem BBiG ebenfalls auf die Gesundheits(fach)berufe übertragen werden.

#### **Zu Absatz 2**

Wie in § 10 Absatz 2 bereits aufgegriffen, darf die Prognoseentscheidung nicht in Verantwortung der Pflegeschule liegen. Absatz 2 ist ersatzlos zu streichen.

### **Zu § 46 – Statistik; Verordnungsermächtigung**

ver.di begrüßt grundsätzlich die Ermächtigung zum Erlass einer Statistikverordnung für die Pflegeassistentenausbildung. Ergänzend sollten sich die Vorschriften für die Erhebung statistischer Daten am Vorbild des § 88 des BBiG orientieren. Es ist nicht ersichtlich, weshalb gerade in den Pflegeberufen, die durch einen erheblichen Personalbedarf 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. Ein besonderes Augenmerk sollte auf die Gründe vorzeitiger Vertragsauflösungen (Probezeitkündigungen, Kündigungen der Auszubildenden, Auflösungsverträge) und das Nichtbestehen der Abschlussprüfungen gelegt werden. Es kann nicht sein, dass – wie erst in einigen Bundesländern geschehen - nur etwa 50 Prozent der Auszubildenden die Prüfung nach drei Jahren erfolgreich ablegen.

### **Zu § 49 – Nichtanwendung des Berufsbildungsgesetzes**

§ 49 ist zu streichen. Das BBiG enthält Schutzbestimmungen für die Auszubildenden. Es gibt keinen sachlichen Grund, weshalb es nicht ergänzend zum Pflegeassistenteneinführungsgesetz bzw. Pflegehilfeeinführungsgesetz gelten sollte.

### **Zu § 50 – Fortgeltung der Berufsbezeichnung**

ver.di begrüßt die Vorschrift zum Fortgelten der Erlaubnis zum Führen der Berufsbezeichnung für Ausbildungen nach den Arbeits- und Sozialministerkonferenz (ASMK) und Gesundheitsministerkonferenz (GMK)-Vereinbarungen, sie haben aber auch für ältere Abschlüsse nach Landesrecht oder dem Krankenpflegegesetz zu gelten.

### **Zu § 51 – Weitergeltung staatlicher Anerkennungen von Schulen; Bestandsschutz**

ver.di begrüßt die in § 51 vorgesehene Regelungen zum Bestandsschutz von Leitungs- und Lehrkräften an Pflegeschulen sowie die Möglichkeit, in einem Übergangszeitraum die Mindeststandards nach den „Eckpunkten für die in Länderzuständigkeit liegenden Ausbildungen zu Assistenz- und Helferberufen in der Pflege“ der ASMK 2012 und der GMK 2013 (BAnz AT 17. Februar 2016 B3) zu erfüllen.

## **Zu § 52 – Übergangsvorschriften für landesrechtliche Ausbildungen**

Es handelt sich um erforderliche und sinnvolle Übergangsvorschriften, damit begonnene Ausbildungen zu Ende geführt werden können. Soweit Pflegeassistenten- oder Pflegehelfer\*innenausbildungen noch nach anderen landesrechtlichen Vorschriften begonnen haben, sind auch diese nach den bis dahin geltenden Vorschriften abzuschließen.

## **Zu § 53 – Evaluierung**

Eine Evaluierung des § 10 Absatz 2, § 11 Absatz 2 und Teil 2 Abschnitt 3 muss unabhängig und nach im Gesetz festgelegten Kriterien wissenschaftlich erfolgen.

## **Zu Artikel 2 – Änderung der Pflegeberufe-Ausbildungsfinanzierungsverordnung**

ver.di verweist hinsichtlich der Anforderungen an das Finanzierungssystem auf die Ausführungen zu § 24.

## **Zu Artikel 3 – Änderung des Pflegeberufegesetzes**

ver.di begrüßt, dass die Durchlässigkeit der Pflegeassistentenausbildung in die Pflegefachkraftausbildung nach dem Pflegeberufegesetz gewährleistet werden soll. Eine abgeschlossene Pflegeassistentenausbildung ist dabei im vollen Umfang ihrer Dauer auf die Fachausbildung anzurechnen. Zudem sind die Ausbildungen so zu gestalten, dass der Einstieg in die Fachausbildung nahtlos möglich ist.

## **Zu Artikel 8 – Änderung des DRK-Gesetzes**

ver.di lehnt ab, dass vereinsrechtlich organisierte Schwesternschaften des Deutschen Roten Kreuz e. V. Träger der praktischen Ausbildung sein können. Die Änderung des DRK-Gesetzes ist ersatzlos zu streichen. Die betriebliche Mitbestimmung muss umfassend, auch bei der Berufsbildung, sichergestellt sein.