

# Stellungnahme



Stellungnahme des Deutschen Gewerkschaftsbundes zum  
Referentenentwurf des Bundesministeriums für Gesundheit

## **Entwurf eines Gesetzes zur Reform der Hebammenausbildung** (Hebammenreformgesetz - HebRefG)

12.04.2019

zur Erörterung des  
Bundesministeriums für Gesundheit

Deutscher Gewerkschaftsbund  
Bundesvorstand  
Abteilung Sozialpolitik

Marco Frank  
Referatsleiter Pflegepolitik

[marco.frank@dgb.de](mailto:marco.frank@dgb.de)

Telefon: +49 30 – 24060-289  
Telefax: +49 30 – 24060-226

Henriette-Herz-Platz 2  
D – 10178 Berlin



## **A) Allgemeine Einschätzung und Bewertung**

Mit dem vorliegenden Referentenentwurf für eine Reform der Hebammenausbildung wird die Ausbildung novelliert und strukturell neu ausgerichtet. Der neue Ausbildungsweg sieht künftig ein duales Studium vor, in dem der berufspraktische Teil der Ausbildung durch vertragliche Bindung an einen Ausbildungsbetrieb (Krankenhaus) geregelt wird. Der DGB begrüßt die damit einhergehende ausbildungsrechtliche und soziale Absicherung der Studierenden. Dies führt zu einer höheren Attraktivität des Studiums und kann dadurch einen Beitrag zur Fachkräftesicherung leisten.

— Mit der Umsetzung der Richtlinie 2005/36EG des Europäischen Parlaments und des Rates wird die Zugangsvoraussetzung zur Hebammenausbildung von zehn auf zwölf Jahre der allgemeinen Schulbildung angehoben. Gleichzeitig wird Durchlässigkeit gewährleistet, indem auch Absolvent\*innen einschlägiger Pflegeberufe zur Ausbildung zugelassen werden.

— Positiv sieht der DGB, dass einheitliche Qualitätsvorgaben für die berufspraktischen Einsätze durch verlässliche und klar geregelte Kooperationsbeziehungen vertraglich geregelt werden sollen. Dies muss auch für die hochschulischen Lehrveranstaltungen gelten. Theorie und Praxis sollen inhaltlich und zeitlich eng miteinander verzahnt und aufeinander abgestimmt werden.

Insbesondere begrüßt der DGB die geplante Regelung, dass zwingend ein schriftlicher Vertrag zwischen der verantwortlichen Praxiseinrichtung und der studierenden Person geschlossen werden muss. Klarzustellen ist, dass es sich hierbei um einen schriftlichen Ausbildungsvertrag handelt. In diesem sollen nicht nur die Rahmendaten festgelegt werden, sondern auch Hinweise auf die tariflichen Bestimmungen, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen sowie die Rechte als Arbeitnehmer\*innen im Sinne von §5 des Betriebsverfassungsgesetzes der verantwortlichen Praxiseinrichtung enthalten sein. Dies sichert die Rechte der Studierenden als zur Ausbildung Beschäftigte, gewährleistet Arbeitnehmerrechte im ausbildenden Betrieb und bietet soziale Absicherung während des dualen Studiums.

Kritisch sieht der DGB, dass der Praxisumfang von momentan 3000 Praxisstunden auf 2100 Praxisstunden signifikant abgesenkt werden soll. Da es sich bei der Hebammenausbildung um einen Beruf mit einem hohen Anteil praktischer Tätigkeiten im künftigen Berufsalltag handelt, sollte der Praxisanteil überwiegen.

Der DGB setzt sich für ein gebührenfreies Studium ein und spricht sich deshalb dafür aus, dass potentielle Studiengebühren von den Praxiseinrichtungen zu übernehmen sind.

Positiv ist zu bewerten, dass der Referentenentwurf eine durchgängige und angemessene Vergütung durch die Praxiseinrichtung vorsieht. Damit sind die künftig Studierenden den zur Berufsausbildung Beschäftigten im Sinne sozialversicherungsrechtlicher Bestimmungen formal gleichgestellt.



Der DGB begrüßt darüber hinaus, dass die Praxisanleitung zur Hebammenausbildung nachhaltig gestärkt werden soll. Wichtig ist aus gewerkschaftlicher Sicht, dass es sich bei der Mindestvorgabe zum Umfang um eine geplante und strukturierte Praxisanleitung handeln muss, die in einem vereinbarten Praxisplan einsehbar ist. Die Vorgaben zur Praxisbegleitung sollten dahingehend geändert werden, dass die Beurteilung der Studierenden während der Praxiseinsätze nicht in das Aufgabengebiet der Praxisbegleitung fällt.

Der DGB setzt sich dafür ein, dass für Lehrende im wissenschaftlich-theoretischen Unterricht künftig mit einer angemessenen Übergangsfrist ein wissenschaftlicher Hochschulabschluss auf Masterniveau vorzuschreiben ist. Um das Wissen und die Kompetenzen zu bewahren, sollen diejenigen, die bereits heute in der Lehre tätig sind, einen erleichterten Zugang zum Studium unter Anrechnung ihrer beruflichen Kompetenzen erhalten.

Der DGB spricht sich dafür aus, dass die betrieblichen Ausbildungskosten, die nach den Vorschriften des Krankenhausfinanzierungsgesetzes finanziert werden sollen, sowohl die Vergütung als auch die Kosten der Praxisanleitung beinhalten müssen. Die Kosten für die hochschulische Ausbildung sind nach wie vor durch die Länder zu finanzieren.

Um die Sicherstellung der Gesundheitsversorgung der Bevölkerung zu gewährleisten, ist es aus gewerkschaftlicher Sicht sinnvoll, eine gezielte Berufsbildungsforschung auch für das neu strukturierte Berufsbild beim Bundesinstitut für Berufsbildung (BiBB) zu etablieren.



## **B) Einschätzung des Referentenentwurfes im Einzelnen**

Zu Artikel 1 – Gesetz über das Studium und die Berufserlaubnis von Hebammen

### § 10 – Zugangsvoraussetzungen zum Studium

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

Es fehlt eine Regelung zur Anrechnung von vor Studienbeginn erworbenen Qualifikationen in einem Pflege- oder anderen Gesundheitsberuf im Umfang der Gleichwertigkeit.

### § 11 – Dauer und Struktur des Studiums

Der DGB fordert nachdrücklich, dass der berufspraktische Teil in jedem Fall überwiegen muss. Der in § 11 Abs. 3 vorgesehene berufspraktische Teil von mind. 2.100 Stunden ist zu gering. Der DGB spricht sich für eine Vorgabe von mind. 2.500 Stunden aus.

Die in § 11 angegebene Dauer des Studiums bezieht sich auf ein Studium in Vollzeit. Daneben kann seitens der verantwortlichen Praxiseinrichtungen (Krankenhäuser) und der Hochschulen die Möglichkeit eingeräumt werden, das Studium auch in Teilzeit zu absolvieren. Aus Sicht des DGB muss außerdem die Möglichkeit einer berufsbegleitenden Ausbildung bestehen, damit die Hebammen, die ihren Beruf bereits ausüben, die Übergangsphase nutzen können, um den Hochschulabschluss nachzuholen. Ebenfalls zu ergänzen ist die Möglichkeit für berufserfahrene Auszubildende, den hochschulischen Teil im Fernstudium mit konzertierten Präsenzphasen zu absolvieren.

### § 13 – Praxiseinsätze

Der DGB begrüßt die Vorgabe in § 13 Abs. 2, dass die Praxisanleitung mindestens 25 Prozent der Stundenanzahl ausmachen muss, die die Studierenden im jeweiligen Praxiseinsatz zu absolvieren haben. Es ist darüber hinaus klarzustel-



len, dass es sich bei der Mindestvorgabe um eine geplante, strukturierte Einzelanleitung handelt, welche auf der Grundlage des vereinbarten Praxisplans stattfindet. Die Anleitung ist allerdings eine ständige Aufgabe. Hinzu kommt die situative Anleitung, die auch in alltäglichen Lernsituationen durch ständige Anwesenheit einer angemessenen Zahl qualifizierten Fachpersonals sicherzustellen ist. Durch die Einrichtungen ist zu gewährleisten, dass Praxisanleiter\*innen für die Erfüllung ihrer Aufgaben von ihrer Arbeit freigestellt werden bzw. die für die Anleitung erforderliche Zeit zur Verfügung steht.

#### § 15 – Die verantwortliche Praxiseinrichtung

Der DGB begrüßt die Regelung, dass eine verantwortliche Praxiseinrichtung ein Krankenhaus sein muss, welches zur Versorgung nach § 108 SGB V zugelassen ist. Diese verantwortliche Praxiseinrichtung übernimmt die Verantwortung für die Durchführung des berufspraktischen Teils gegenüber der studierenden Person.

#### § 16 – Durchführung des berufspraktischen Teils

Der DGB begrüßt, dass der berufspraktische Teil auf der Grundlage eines Praxisplans durchgeführt werden soll. Um sicherzustellen, dass der Ausbildung bundesweit möglichst einheitliche Qualitätskriterien zugrunde gelegt werden, bietet es sich an, einen verbindlichen Praxisrahmenplan (besser: Ausbildungsrahmenplan) unter Beteiligung der Sozialpartner und des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) zu entwickeln.

Die Praxiseinrichtung kann nur für die Ausbildungsziele der praktischen Ausbildung verantwortlich sein. Um eine möglichst bundeseinheitliche Ausgestaltung des Hebammenberufs zu gewährleisten, sollten entsprechende Vorgaben zu den theoretischen und praktischen Lehrveranstaltungen in der Studien- und Prüfungsverordnung vorgesehen werden. Ein entsprechender Hinweis darauf ist in § 19 aufzunehmen.

#### § 17 – Praxisbegleitung

Die Praxisbegleitung soll dazu dienen, die fachliche und pädagogische Betreuung der Studierenden sicherzustellen sowie den hochschulischen und den berufspraktischen Teil miteinander zu verzahnen. Die Beurteilung der Studierenden während ihrer Praxiseinsätze gehört nicht in die Zuständigkeit der Praxisbegleitung. In Absatz 2 sind die Wörter „und beurteilt“ daher zu streichen.



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

Für Lehrende im wissenschaftlich-theoretischen Unterricht ist mit einer angemessenen Übergangsfrist ein wissenschaftlicher Hochschulabschluss auf Masterniveau vorzuschreiben. Darüber hinaus gelten die hochschulrechtlichen Vorgaben für die Akkreditierung des Studiums, wie z.B. ein angemessener Anteil an Professorinnen und Professoren.

#### Zu § 22 – Gesamtverantwortung

Der Praxisplan für den berufspraktischen Teil und das Curriculum der Hochschule sind aufeinander abzustimmen. Hierzu bedarf es eines wechselseitigen Abstimmungsprozesses. Auch die Studieninhalte sollten den beruflichen Anforderungen in der Praxis entsprechen. Dies ist in § 22 Abs. 2 klarzustellen.

#### § 27 – Vertrag zur akademischen Hebammenausbildung

Der DGB begrüßt ausdrücklich, dass die studierende Person einen schriftlichen Vertrag mit einem Krankenhaus schließen muss. In § 27 ist klarzustellen, dass es sich um einen schriftlichen Ausbildungsvertrag mit einem Krankenhaus handelt. Eine eindeutige Definition als Ausbildungsverhältnis sichert die Rechte der Studierenden als zur Ausbildung Beschäftigte, gewährleistet Arbeitnehmerrechte im ausbildenden Betrieb und sorgt für eine soziale Absicherung während des dualen Studiums.

#### § 28 – Inhalt des Vertrages

Die Mindestinhalte des Vertrags zur hochschulischen Hebammenausbildung sind folgerichtig. Der DGB begrüßt ausdrücklich, dass nach Nummer 11 ein Hinweis auf die dem Vertrag ggf. zugrundeliegenden tariflichen Bestimmungen, Betriebs- und Dienstvereinbarungen erforderlich sein soll.

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

In Ziffer 3 ist ein Hinweis auf den Kooperationsvertrag mit der Hochschule sowie den Aufbau und die sachliche Gliederung für den Studienteil erforderlich.

In Ziffer 4 sind neben dem Praxisplan auch Beginn, Dauer und Verteilung der Ausbildungs- und Studienzeiten erforderlich (Ausbildungs- und Studienplan).

Zu Ziffer 6: Es genügt nicht, die berufspraktische Ausbildungszeit zu regeln. Auch der fachtheoretische Unterricht an der Hochschule bedarf der Begrenzung, sei es durch die Studien- und Prüfungsordnung oder die zwischen den Einrichtungen



zu schließenden Kooperationsverträge. Die Studierbarkeit muss insgesamt sichergestellt sein. Die regelmäßige durchschnittliche wöchentliche Studienzeit sollte insgesamt nicht höher sein als tarifvertragliche Regelungen derzeit vorsehen.

#### Zu § 29 – Wirksamkeit des Vertrags

Der DGB spricht sich dafür aus, § 29 zu streichen bzw. zumindest in der Begründung klarzustellen, dass die Auswahlentscheidung für mögliche Hebammenstudierende zunächst bei der verantwortlichen Praxiseinrichtung liegt.

#### § 33 – Pflichten der verantwortlichen Praxiseinrichtung

Der DGB begrüßt, dass die Pflichten der verantwortlichen Praxiseinrichtung und die vorgesehenen Schutzrechte für die Studierenden festgeschrieben werden sollen. In § 33 Abs. 1 ist zusätzlich die Dokumentationspflicht für den berufspraktischen Teil zu ergänzen, da dies eine zentrale Aufgabe der verantwortlichen Praxiseinrichtung ist.

Der DGB setzt sich für ein gebührenfreies Studium ein. Potentielle Gebühren für das duale Hebammenstudium müssen demnach von der verantwortlichen Praxiseinrichtung in voller Höhe übernommen werden. Dies sollte auch die Verwaltungsgebühren umfassen. Eine entsprechende Regelung ist in § 33 Abs. 1 festzuhalten.

#### § 35 – Vergütung

Die Verpflichtung zur Zahlung einer angemessenen Vergütung für die gesamte Dauer des Studiums wird vom DGB außerordentlich begrüßt. Durch sie wird die Attraktivität des Studiums deutlich erhöht, der Hebammenberuf aufgewertet, die wichtige, gesellschaftlich gewünschte Aufgabe der gesundheitlichen Versorgung von Frauen während der Schwangerschaft, bei der Geburt, während des Wochenbetts und der Stillzeit wertgeschätzt und ein wichtiger Beitrag zur Fachkräftesicherung geleistet.

#### § 36 – Probezeit

Der DGB spricht sich grundsätzlich für eine Probezeit von höchstens vier Monaten aus.

#### § 37 – Ende des Vertragsverhältnisses

Das Vertragsverhältnis sollte mit dem Zeitpunkt der staatlichen Prüfung enden. Studierende sollten nach erfolgreich abgelegter staatlicher Abschlussprüfung



nicht noch an ein auslaufendes Vertragsverhältnis gebunden sein. Ausgebildete Hebammen stünden damit dem Arbeitsmarkt schneller zur Verfügung.

#### Zu § 39 – Wirksamkeit der Kündigung

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

#### § 41 – Nichtigkeit von Vereinbarungen

Der DGB begrüßt die in Abs. 3 Nr. 1 verankerte Regelung, dass eine Vereinbarung über die Verpflichtung der studierenden Person, für die berufspraktische Ausbildung eine Entschädigung zu zahlen, als nichtig zu betrachten ist. Um die generelle Kostenfreiheit der Ausbildung zu gewährleisten, sollte das Wort „berufspraktische“ gestrichen werden.

#### § 42 – Ausschluss der Geltung von Vorschriften dieses Abschnitts

Der DGB spricht sich im Sinne der Gleichbehandlung für die ersatzlose Streichung von § 42 aus.

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

Der DGB setzt sich dafür ein, dass für Lehrkräfte an Hebammenschulen, die nicht über die geplante künftige Qualifikation für Lehrende verfügen, ein erleichterter Zugang zum Studium unter Anrechnung ihrer bereits erworbenen Kompetenzen ermöglicht wird.

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

#### Artikel 2 – Änderung des Krankenhausfinanzierungsgesetzes

Der DGB begrüßt, dass die Finanzierung der Kosten des berufspraktischen Teils des Studiums von Hebammenstudierenden und insbesondere auch die Vergütung der Studierenden nach dem Krankenhausfinanzierungsgesetz (KHG) erfolgen sollen. Der DGB fordert in § 17a Abs. 1 Satz 2 (neu) KHG eine Klarstellung, wonach diese auch die Kosten der Praxisanleitung mit einschließen. Die Kosten der hochschulischen Ausbildung sind weiter durch die Länder zu finanzieren.