



**Vereinte
Dienstleistungs-
gewerkschaft**

Stellungnahme

der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft – ver.di

zum

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

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

Berlin, 4. Mai 2023

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

Gesamteinschätzung

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

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

Für eine attraktive Perspektive der Studierenden braucht es zugleich überzeugende Antworten, für welche Tätigkeiten die hochschulische in Abgrenzung zur beruflichen Pflegeausbildung qualifiziert. Die Tätigkeitsprofile für hochschulisch ausgebildete Pflegefachpersonen müssen der Verbesserung der Versorgungsqualität dienen und ein neues zusätzliches Feld abbilden. Es braucht ein sinnvolles Mit- und Nebeneinander von beruflich und hochschulisch qualifizierten Pflegefachpersonen in der beruflichen Praxis. Die Berufsgruppe ist insgesamt zu stärken.

Bisherige Überlegungen zu den Tätigkeitsprofilen heben insbesondere die „Komplexität von Pflegeprozessen und Pflegesituationen“ als zentrales Unterscheidungskriterium zwischen beruflicher und hochschulischer Ausbildung hervor. Allerdings sind die Begriffe „komplex“ und „hochkomplex“ nicht trennscharf und können folglich nicht als Grundlage für die Entwicklung von Tätigkeitsprofilen herangezogen werden. Auch können sich in der Praxis Pflegesituationen schnell ändern. Alle Pflegefachpersonen müssen weiterhin befähigt werden, Patient*innen mit hochkomplexen Pflegebedarfen zu versorgen. ver.di spricht sich daher dafür aus, § 37 Absatz 3 Nummer 1 des Pflegeberufegesetzes zu streichen und in der Ausbildungs- und Prüfungsverordnung

für die Pflegeberufe entsprechende Folgeänderungen vorzunehmen. Ansonsten besteht die Gefahr, dass die dreijährige berufliche Pflegeausbildung abgewertet wird. Das darf auf keinen Fall passieren. In erster Linie sollten in den Studiengängen zusätzlich erste grundlegende wissenschaftliche Kompetenzen erworben werden, die im Rahmen einer Weiterqualifizierung auf Masterniveau vertieft werden können. Wichtig ist zudem, dass die Durchlässigkeit der Berufsausbildung in den Pflegeberufen bis in die hochschulische Ausbildung gegeben ist und Weiterentwicklungsmöglichkeiten für alle Pflegefachpersonen offenstehen.

Neben der Verbesserung der Rahmenbedingungen der hochschulischen Ausbildung sieht ver.di auch weitergehenden Reformbedarf bei der beruflichen Ausbildung. Um sie nachhaltig zu stärken, fordern wir entschiedene Maßnahmen. Gravierende Defizite gibt es insbesondere bei der Praxisanleitung. Die mit dem Pflegeberufegesetz neu eingeführte Vorgabe zum Mindestumfang der geplanten und strukturierten Praxisanleitung wird bei 55 Prozent der im ver.di-Ausbildungsreport befragten Auszubildenden „nur auf dem Papier“ eingehalten. Die Verankerung eines Mindestumfangs für Praxisanleitung im Pflegeberufegesetz war ein wichtiger Schritt, doch es braucht auch Konsequenzen, wenn die Vorgaben nicht eingehalten werden. Die Ausbildungsbetriebe müssen in diesem Fall sanktioniert werden. Angesichts der großen Bedeutung der Praxisanleitung für eine gelingende Ausbildung ist der Mindestumfang für Praxisanleitung von 10 Prozent auf 30 Prozent zu erhöhen. Daneben ist die situative Anleitung in alltäglichen Lernsituationen durch ständige Anwesenheit qualifizierten Fachpersonals sicherzustellen. Das muss entsprechend auch für die hochschulische Ausbildung gelten.

Darüber hinaus sind die Anforderungen an die Praxisbegleitung zu konkretisieren und die bisherige Definition weiterzuentwickeln. Die Praxisbegleitung dient dazu, Auszubildende fachlich und pädagogisch zu betreuen und zu fördern sowie die theoretische und praktische Ausbildung miteinander zu verzahnen. Dafür sind Gespräche zwischen den Lehrkräften, den Praxisanleiter*innen und den Auszubildenden erforderlich, in denen der Lernstand beraten wird. Aufgabe der Praxisbegleitung ist es dagegen nicht, die Auszubildenden in der Praxis zu beurteilen. Die Worte „zu beurteilen“ sind daher in § 5 Satz 2 der Ausbildungs- und Prüfungsverordnung für die Pflegeberufe zu streichen. Um die Ausbildungsqualität zu stärken, spricht sich ver.di weiterhin für eine Verhältniszahl von Lehrkräften zu Auszubildenden von 1 zu 15 aus. Vor- und Nachbereitungszeiten sollten ebenso wie Zeiten für die Schulorganisation berücksichtigt werden.

Die Ausbildung muss im Vordergrund stehen. Die Qualitätsstandards in der Pflegeausbildung sind hierfür weiter auszubauen. Ebenso dürfen Auszubildende nicht auf Stellen für ausgebildetes Personal angerechnet werden. ver.di begrüßt, dass in der hochschulischen Pflegeausbildung die Kosten der Ausbildungsvergütung ohne Anrechnung eines Wertschöpfungsanteils finanziert

werden sollen. Es gibt jedoch keinen sachlichen Grund, weshalb dies nur für die hochschulische Ausbildung gelten soll. Diese Regelung ist auch für die berufliche Pflegeausbildung dringend geboten und der Wertschöpfungsanteil in § 27 des Pflegeberufgesetzes zu streichen. Positiv ist, dass im Gesetzentwurf auf eine entsprechende Anwendung der Fehlzeitenregelung für die hochschulische Pflegeausbildung verzichtet wird. Dies muss auch für die berufliche Pflegeausbildung gelten; für eine differenzierte Regelung gibt es hier ebenso keinen Grund. ver.di spricht sich nachdrücklich dafür aus, die starre Fehlzeitenregelung in § 13 des Pflegeberufgesetzes sowie ergänzend § 1 Absatz 4 der Ausbildungs- und Prüfungsverordnung für die Pflegeberufe zu streichen. Entscheidend ist nicht die Anwesenheit gemessen in Stunden, sondern das Bestehen der abschließenden Prüfung. Dadurch wird die Berufsfähigkeit nachgewiesen.

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

Zu den Regelungen im Einzelnen

Zu Artikel 1 – Änderung des Pflegeberufgesetzes

Zu Nummer 2

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

Zu Nummer 3

Zu Buchstabe b

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

Zu Nummer 4

Positiv ist, dass Individualbudgets auch zur Finanzierung der erweiterten Ausbildung nach § 14 (auch i.V.m. § 37 Absatz 5) vereinbart werden können. Grundsätzlich sind Individualbudgets

zielführender als Pauschalbudgets. Kritisch dabei zu betrachten ist, dass die Pflegeausbildung dadurch zum Gegenstand von Budgetverhandlungen gemacht wird. Grundsätzlich fordert ver.di deshalb, dass die tatsächlich entstehenden Ausbildungskosten bei wirtschaftlicher Betriebsführung erstattet werden.

Zu Nummer 5

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

Zu Nummer 9

Zu Buchstabe a

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

Zu Buchstabe b

Zu Doppelbuchstabe aa: ver.di begrüßt, dass der Träger des praktischen Teils der hochschulischen Pflegeausbildung für jede studierende Person einen Ausbildungsplan zu erstellen hat. Nicht zielführend ist, dass dies einseitig nach den Maßgaben der Hochschule erfolgt. Für eine gute Verzahnung von Theorie und Praxis braucht es einen wechselseitigen Abstimmungsprozess, damit der Ausbildungsplan und das Curriculum der Hochschule aufeinander abgestimmt sind.

Damit das Pflegestudium möglichst bundesweit einheitlich erfolgt, bietet es sich an, einen verbindlichen Ausbildungsrahmenplan auch für die Hochschulausbildung unter Beteiligung der Sozialpartner und des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) zu entwickeln. Daneben sind auch Vorgaben für die theoretischen und praktischen Lehrveranstaltungen in der Ausbildungs- und Prüfungsverordnung zu ergänzen. Ein entsprechender Hinweis darauf sollte in § 38 Absatz 1 aufgenommen werden.

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

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

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

Angesichts der steigenden Anforderungen an die Praxisanleitung fordert ver.di, die Weiterbildung der Praxisanleiter*innen zu stärken. Die Weiterbildung sollte einen vergleichbaren Umfang wie andere geregelte Weiterbildungsabschlüsse im Pflegebereich umfassen. ver.di spricht sich

deshalb für eine berufspädagogische Zusatzqualifikation von 720 Stunden aus. Damit kann eine nachhaltige Stärkung der Praxisanleitung erreicht werden. Eine Differenzierung der Vorgaben nach beruflicher und hochschulischer Pflegeausbildung ist dagegen weder praktikabel noch zielführend.

Zu Buchstabe c

Mit der Ausgestaltung des Pflegestudiums als duales Studiums ist es folgerichtig, dass Hochschule und Träger des praktischen Teils der hochschulischen Ausbildung eine Kooperationsvereinbarung schließen. Die Formulierung sollte wie folgt gefasst werden: „Träger des praktischen Teils der hochschulischen Pflegeausbildung und Hochschule schließen eine Kooperationsvereinbarung zur Sicherstellung des Pflegestudiums und der Praxiseinsätze“.

Um eine optimale inhaltliche und zeitliche Theorie-Praxis-Verzahnung während des Studiums zu gewährleisten, stimmen Hochschule und Träger des praktischen Teils der hochschulischen Ausbildung sinnvollerweise im gegenseitigen Einvernehmen das Curriculum und den Ausbildungsplan ab. Eine einseitige Überprüfung des Ausbildungsplans durch die Hochschule, wie derzeit im Referentenentwurf vorgesehen, ist nicht zielführend. Absatz 4 ist entsprechend anzupassen. § 10 Absatz 1 des Pflegeberufgesetzes ist im gleichen Sinne zu gestalten.

Zu Nummer 10

Zu § 38a

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

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

Zu § 38b

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

Im Gesetz ist eindeutig klarzustellen, dass die Vorschriften von Teil 2 Abschnitt 2 des Pflegeberufgesetzes entsprechend angewendet werden. Dies schließt unter anderem die Vorschriften zu den Pflichten des Trägers der praktischen Ausbildung (inkl. die Sicherstellung der Praxisanleitung), den Pflichten der Auszubildenden sowie zur Nichtigkeit von Vereinbarungen ein. Darüber hinaus ist in § 18 Absatz 1 die Dokumentationspflicht für die praktische Ausbildung zu ergänzen, da dies eine zentrale Aufgabe des Trägers der praktischen Ausbildung ist. Neben der praktischen Ausbildungszeit ist auch die fachtheoretische Ausbildungszeit zu regeln – über die Ausbildungs- und Prüfungsverordnung oder über den zu schließenden Kooperationsvertrag. Es muss sichergestellt sein, dass die regelmäßige durchschnittliche wöchentliche Studienzeit insgesamt nicht höher ist als es tarifvertragliche Regelungen derzeit vorsehen.

ver.di spricht sich dafür aus, den Hinweis in Absatz 1 zu streichen, dass der Ausbildungsvertrag zur hochschulischen Pflegeausbildung erst wirksam wird, wenn die oder der Studierende dem Träger des praktischen Teils der hochschulischen Pflegeausbildung eine schriftliche Studienplatz-zusage einer Hochschule vorlegt, mit der der Träger des praktischen Teils der hochschulischen Pflegeausbildung eine Kooperationsvereinbarung nach § 38 Absatz 4 Satz 2 abgeschlossen hat. Die Entscheidung über mögliche Studierende sollte zunächst beim Träger des praktischen Teils der hochschulischen Ausbildung liegen. Dies entspricht dem Charakter eines dualen Studiums.

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

Zu Absatz 3: ver.di begrüßt ausdrücklich die Klarstellung, dass die Studierenden unabhängig der Ausgestaltung des Verhältnisses zwischen dem Träger des praktischen Teils der hochschulischen Pflegeausbildung, den weiteren beteiligten Einrichtungen und der Hochschule ihre sich auf den praktischen Teil der hochschulischen Pflegeausbildung beziehenden Rechte immer bei dem Träger des praktischen Teils der hochschulischen Pflegeausbildung ausüben können.

Zu Nummer 12

Zu § 39a

Zu Absatz 1 und zu Absatz 3: Es ist grundsätzlich folgerichtig, dass die Finanzierung des praktischen Teils der hochschulischen Pflegeausbildung in das bestehende Finanzierungssystem der beruflichen Pflegeausbildung integriert wird. Die Finanzierung der Kosten der Ausbildungsvergütung und des praktischen Teils der hochschulischen Ausbildung einschließlich der Kosten der Praxisanleitung erfolgt damit durch Ausgleichsfonds durch entsprechende Anwendung der Finanzierungsvorschriften.

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

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

Dringend erforderlich ist eine Lösung, damit pflegebedürftige Menschen in den ambulanten und stationären Pflegeeinrichtungen künftig nicht mehr über Eigenanteile Ausbildungskosten tragen müssen. Das gilt ausdrücklich auch für die Finanzierung der hochschulischen Ausbildung.

Im Gegensatz zur beruflichen Ausbildung werden die Kosten der Ausbildungsvergütung ohne Anrechnung eines Wertschöpfungsanteils finanziert. Diese Regelung ist zu begrüßen. Zwingend notwendig ist, dass dies entsprechend für die berufliche Ausbildung geregelt wird. Die Anrechnung auf voll ausgebildete Pflegefachpersonen muss entfallen. Es gibt keinen sachlichen Grund für eine differenzierte Regelung zwischen beruflicher und hochschulischer Ausbildung. In § 27 des Pflegeberufgesetzes ist daher der Wertschöpfungsanteil zu streichen. In beiden Fällen muss die Ausbildung im Vordergrund stehen. Wichtig ist, dass die berufliche und die hochschulische

Ausbildung in einem Gesamtkonzept gestärkt werden, auch hinsichtlich der Finanzierung. Angesichts des großen Fachkräftebedarfs muss es in erster Linie darum gehen, mehr Auszubildende bzw. Studierende zu gewinnen. Der Ausbau der Studienmöglichkeiten darf nicht zu Lasten der beruflichen Ausbildung gehen.

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

Zu Nummer 13

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

Zu Nummer 15

Zu § 66b

Grundsätzlich ist die Regelung, dass Studierende, die bereits eine hochschulische Ausbildung begonnen haben, diese nach den Vorgaben des Teils 3 des Pflegeberufgesetzes in der am 31.12.2023 geltenden Fassung abschließen können, folgerichtig. Es ist allerdings davon auszugehen, dass Studierende ein Interesse daran haben dürften, ihre begonnene hochschulische Ausbildung nach den neuen Vorgaben zu beenden. Hierdurch werden insbesondere ihre Schutzrechte in der Praxis gestärkt. Deshalb ist die Möglichkeit für weitergehende Regelungen grundsätzlich zu eröffnen und nicht der Entscheidung des jeweiligen Landes zu überlassen.

Zu § 66c

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

Zu Absatz 2

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

Zu Absatz 3

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

Zu Artikel 2 – Weitere Änderungen des Pflegeberufgesetzes

Zu Nummer 2

Zu Buchstabe a: Es soll die Möglichkeit eines Verzichts auf eine umfassende Gleichwertigkeitsprüfung zugunsten einer Kenntnisprüfung oder eines Anpassungslehrgangs etabliert werden. Dies gilt für den Fall, dass die antragstellende Person auf die Prüfung des Gleichwertigkeitsstandes verzichtet. Grundsätzlich ist die Zielsetzung, das Anerkennungsverfahren zu beschleunigen, zu begrüßen. Es stellt sich jedoch die Frage, ob das geplante Verfahren zielführend ist. Um die

Versorgungsqualität und Patient*innensicherheit zu gewährleisten, erscheint eine Gleichwertigkeitsprüfung das geeignetere Instrument zu sein. Dies könnte mitunter auch für die antragstellende Person gelten, die abschließend auf eine Gleichwertigkeitsprüfung verzichtet und diese Entscheidung nicht mehr rückgängig machen kann. Auf jeden Fall muss umfassend geprüft werden, ob hinreichende Sprachkenntnisse für die Ausübung des Berufs vorliegen. Wenn auf eine Gleichwertigkeitsprüfung verzichtet wird, kommt es in hohem Maße auf die Qualität der Prüfungen an. Diese müssen dann tatsächlich auch die Kompetenzen messen, die für die Ausübung des Berufs erforderlich sind.

Zu Nummer 8

Zu § 48a

Neu ermöglicht werden soll die Erlaubnis zur partiellen Berufsausübung für die Pflegeberufe. Damit wird eine Vorgabe aus der europäischen Berufsankennungsrichtlinie umgesetzt, nachdem der Europäische Gerichtshof (EuGH) 2021 klargestellt hat, dass der partielle Zugang auch für die Gesundheitsberufe gelten kann. Auch wenn die Umsetzung der Vorgabe aus rechtlicher Sicht geklärt sein mag, sieht ver.di die Möglichkeit der partiellen Berufsausübung mit Sorge. Auch in Zeiten steigenden Fachkräftebedarfs müssen die Versorgungsqualität und die Patient*innensicherheit sichergestellt werden. Zwischen der Arbeitnehmerfreizügigkeit und der Patient*innensicherheit ist daher gut abzuwägen. Dies zeigen auch die bisherigen Erfahrungen aus anderen Ländern wie Frankreich.

Die Voraussetzungen, unter denen eine partielle Berufsausübung erfolgen kann, sind sowohl in der europäischen Berufsankennungsrichtlinie als auch in den vorliegenden ergänzenden Vorgaben im Referentenentwurf beschrieben. Beispielsweise soll sich die Erlaubnis zur partiellen Berufsausübung nur auf diejenigen vorbehaltenen Tätigkeiten beschränken, für die die antragstellende Person auch tatsächlich qualifiziert ist. Auch soll der Beruf unter der Berufsbezeichnung des Herkunftsstaates ausgeübt werden, wobei die Entscheidung die zuständige Behörde des Landes trifft. Allerdings birgt die konkrete Umsetzung in der Praxis einige Risiken, denn es dürfte sehr schwierig, wenn nicht gar unmöglich sein, den tatsächlichen Tätigkeitsbereich und die dazugehörigen Kompetenzen der antragsstellenden Person im Vorfeld genau zu überprüfen und einzugrenzen sowie zugleich zu kontrollieren, dass die in der Praxis ausgeführten (vorbehaltenen) Tätigkeiten sich tatsächlich auf den partiellen Zugang beschränken. Gerade bei den vorbehaltenen Tätigkeiten gibt es keine trennscharfe Abgrenzung der pflegerischen Tätigkeiten. Die Eingrenzung von Tätigkeiten zwischen unterschiedlichen Qualifikationsniveaus ist in der Praxis

bereits ein Thema, diese Problematik dürfte sich durch den partiellen Zugang noch weiter verschärfen. Auf keinen Fall darf es zu einer Dequalifizierung führen. Auch für die antragstellenden Personen ist sicherzustellen, dass sie nicht als kostengünstiges Personal eingestellt werden.

Die Einschätzung gilt für die geplante Änderung des Hebammengesetzes und des MT-Berufes-Gesetzes entsprechend.

Zu Artikel 3 – Weitere Änderungen des Pflegeberufegesetzes

Zu Nummer 1

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

Zu Nummer 2

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

Zu Nummer 3

Zu Buchstabe a: ver.di begrüßt, dass die Mindestinhalte des Ausbildungsvertrags um die Aufnahme eines Hinweises auf die Möglichkeit der Vertragsverlängerung bei Nicht-Bestehen der staatlichen Prüfung nach § 21 Absatz 2 des Pflegeberufegesetzes erweitert werden. Zusätzlich ist § 21 Absatz 2 des Pflegeberufegesetzes wie folgt zu ergänzen: „Das gleiche gilt für den Fall einer Nicht-Zulassung auf Grundlage der Fehlzeitenregelung oder einer nicht ausreichenden Vornote“.

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

Zu Nummer 4

ver.di weist darauf hin, dass die Dokumentationspflicht einer ordnungsgemäß durchgeführten Ausbildung beim Arbeitgeber liegt und durch diesen auch entsprechend nachzuweisen ist. Diese Pflicht ist in § 18 des Pflegeberufgesetzes ergänzend aufzunehmen. § 17 Satz 2 Nummer 3 des Pflegeberufgesetzes ist dagegen zu streichen. Der Ausbildungsnachweis ist zwar von den Auszubildenden zu führen, die ordnungsgemäße Durchführung ist aber vom Träger der praktischen Ausbildung zu bestätigen. Diese kann nicht in der Verantwortung der Auszubildenden liegen. Darüber hinaus ist fraglich, ob die elektronische Form des Ausbildungsnachweises zu einer tatsächlichen Erleichterung der Kommunikation zwischen Praxisanleiter*innen und Auszubildenden führt. Vielmehr sind dafür weitere Maßnahmen zur Stärkung der Praxisanleitung notwendig.

Zu Nummer 6 und zu Nummer 7

ver.di begrüßt die Klarstellung, dass die Forschungsaktivitäten des BIBB nicht nur der Arbeit der Fachkommission dienen müssen. Ebenfalls wird die Übermittlung der Daten aus der Pflegeausbildungsstatistik an das BIBB begrüßt. Dabei müssen Vorgaben zum Datenschutz beachtet werden.

Zu Artikel 5 – Änderung der Pflegeberufe-Ausbildungs- und Prüfungsverordnung

Zu Nummer 3

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

Des Weiteren sind die Voraussetzungen zu schaffen, damit Lehrkräfte und Auszubildenden die digitalen Möglichkeiten tatsächlich nutzen können. Dies umfasst sowohl die materiellen bzw. infrastrukturellen (u. a. Nutzung von Laptops, Internetanschluss) als auch didaktische Voraussetzungen. Da nicht vorausgesetzt werden kann, dass alle Auszubildenden privat über die notwendige digitale Infrastruktur verfügen, sind entsprechende Arbeitsplätze in den Schulen einzurichten und vorzuhalten. Lehrkräfte sind in der Erstellung von E-Learning-Angeboten und in der didaktischen Aufbereitung von Inhalten für die digitale Lehre zu unterstützen und dafür auch zu qualifizieren. Entsprechende Fortbildungen sind sicherzustellen und zu refinanzieren. Den Lehrenden muss ausreichend Zeit für die Konzeption, Vorbereitung und Betreuung der digitalen Unterrichtsformate zur Verfügung stehen, da diese Formate einen erhöhten Aufwand erfordern. Ebenfalls sind Auszubildenden im Umgang mit digitalen Lehrformaten zu qualifizieren.

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

Im Übrigen gilt diese Positionierung entsprechend auch für die hochschulische Ausbildung und damit zu Nummer 13.

Zu Nummer 5

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

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

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

Zu Nummer 6

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

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

Zu Nummer 14

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

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

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

Zu Nummer 30

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

Darüber hinaus ist in Anlage 4 die einseitige Absenkung des Kompetenzniveaus für den spezialisierten Abschluss als Altenpfleger*in aufzuheben. Notwendig sind gleichwertige Berufsabschlüsse im Rahmen des Pflegeberufgesetzes.