



**Vereinte  
Dienstleistungs-  
gewerkschaft**

## **Stellungnahme**

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

zum

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

### **Entwurf eines Gesetzes über die Einführung einer bundesein- heitlichen Pflegefachassistentenausbildung**

**Berlin, 7. Juli 2025**

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. Dafür braucht es ausreichend und vor allem auch gut qualifiziertes Personal, das in allen Versorgungsbereichen dringend benötigt wird. Um dem Fachkräftemangel wirksam zu begegnen, müssen in erster Linie die zentralen Ursachen gezielt gelöst werden. Immer mehr qualifizierte Pflegekräfte verlassen ihren Beruf oder reduzieren 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 Pflegefachpersonen aufgezeigt, die unter bestimmten Bedingungen bereit sind, in ihren Beruf zurückzukehren bzw. ihre Arbeitszeit aufzustocken.

Mit dem Pflegefachassistenzgesetz soll ein eigenständiges und einheitliches Berufsprofil für die Pflegeassistenz als Heilberuf geschaffen werden. Dies ist sinnvoll, um den derzeitigen „Flickenteppich“ an landesrechtlichen Regelungen abzulösen. Die großen und weiter steigenden Anforderungen in der pflegerischen Versorgung erfordern jedoch eine hohe Fachlichkeit. Grundsätzlich spricht sich die Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) daher gegen Ausbildungsberufe unterhalb des Niveaus einer dreijährigen Fachausbildung aus. Wenn eine bundeseinheitliche Pflegefachassistenzausbildung etabliert werden soll, muss diese gut gestaltet sein.

Der Referentenentwurf ist hinsichtlich der Ausbildungsdauer nachzubessern. Wer dabei unterstützt, Menschen zu pflegen, übernimmt eine verantwortungsvolle und fordernde Aufgabe. Eine Ausbildung von zwei Jahren ist das Mindeste. Eine 18-monatige Ausbildung, wie bisher vorgesehen, reicht dafür nicht. Es braucht eine fachlich fundierte Ausbildung mit anschließenden Weiterentwicklungsmöglichkeiten. Kürzere als zweijährige Ausbildungen gibt es im Geltungsbereich des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) und unter den Gesundheitsfachberufen (Heilberufen) bisher nicht.

Für eine zumindest 24-monatige Ausbildung spricht auch, dass die Pflegefachassistenzausbildung generalistisch ausgerichtet sein und zur Pflege und Betreuung aller Altersstufen qualifizieren soll. Ein Schwerpunkt sollte dabei auf die ambulante und stationäre Langzeitpflege gelegt werden. Fach- und Hilfstätigkeiten sind sinnvoll voneinander abzugrenzen. Für eine patient\*innen- bzw. bewohner\*innenorientierte Pflege ist eine Bezugspflege zu ermöglichen. Dies setzt

eine enge, teamorientierte Zusammenarbeit von Pflegefach- und Pflegeassistentenpersonen voraus. Keinesfalls darf es in der weiteren Umsetzung zu einer Abwertung pflegerischer Tätigkeit kommen. Betroffen davon wären vor allem Frauen, da ihr Anteil unter den Pflegekräften weiterhin überwiegt.

Die Weiterqualifikation zur Pflegefachperson muss systematisch gefördert werden. Wichtig ist, dass hierfür die Schnittstelle zur Arbeitsmarkt- und Berufsförderung im Prozess mitgedacht wird und entsprechende gesetzliche Anpassungen vorgenommen werden. Eine hohe Durchlässigkeit zwischen den Pflegeberufen ist unbedingt zu gewährleisten. Eine abgeschlossene Pflegefachassistentenausbildung ist 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. Um für die Absolvent\*innen weitere berufliche Perspektiven zu eröffnen, muss in Zusammenhang mit der Pflegeassistentenausbildung die Möglichkeit bestehen, einen allgemeinbildenden (mittleren) Schulabschluss zu erwerben, sofern dieser noch nicht gegeben ist.

Für eine qualitativ hochwertige Ausbildung sind die Standards im Pflegefachassistentengesetz weiter zu erhöhen. Schutzrechte für die Auszubildenden ließen sich am besten durch eine Regelung nach BBiG gewährleisten, da hiermit auch Mindeststandards an die Qualität der betrieblichen Ausbildung verbunden sind. Zumindest muss das Ausbildungsverhältnis konsequent arbeitsrechtlich im Betrieb verankert sein, damit Auszubildende über ihre Interessenvertretungen Einfluss auf ihre Ausbildungsbedingungen nehmen können. Ausdrücklich begrüßt ver.di, dass der Anspruch auf eine angemessene Ausbildungsvergütung und die Schulgeldfreiheit verankert werden sollen.

Auszubildende sind zu unterstützen und individuell zu fördern. Notwendig dafür ist insbesondere ein Mindestumfang geplanter und strukturierter Praxisanleitung von 30 Prozent, zudem ist die situative Anleitung in alltäglichen Lernsituationen durch ständige Anwesenheit qualifizierten Fachpersonals sicherzustellen. Wird der Mindestumfang nicht eingehalten, braucht es Konsequenzen – die Ausbildungsbetriebe müssen in diesem Fall sanktioniert werden. In diesem Sinne ist auch das Pflegeberufegesetz nachzubessern. Damit wäre zugleich ein wichtiger Beitrag geleistet, um die Attraktivität der Pflegeausbildung zu verbessern.

Zur Finanzierung der Ausbildung ist es grundsätzlich folgerichtig, dass der praktische Teil der Pflegefachassistentenausbildung in das bestehende Finanzierungssystem der beruflichen Pflegeausbildung integriert wird. Der schulische Anteil der Ausbildungskosten sollte jedoch durch die Länder getragen werden. Die Kostenverteilung zur Finanzierung der praktischen Ausbildungskosten

ist zu überprüfen, da der weitaus größte Teil der Absolvent\*innen einer Pflegefachassistentenausbildung in die stationäre und ambulante Langzeitpflege einmünden dürfte. Dringend erforderlich ist eine Lösung, damit pflegebedürftige Menschen in den ambulanten und stationären Pflegeeinrichtungen künftig nicht mehr über Eigenanteile Ausbildungskosten tragen müssen. Positiv ist, dass über das Umlageverfahren Nachteile im Wettbewerb zwischen ausbildenden und nicht ausbildenden Einrichtungen vermieden werden sollen und die Kosten der Ausbildungsvergütung ohne Anrechnung eines Wertschöpfungsanteils finanziert werden. Die muss entsprechend auch für die berufliche Ausbildung nach Pflegeberufegesetz geregelt werden. Die Ausbildung muss im Vordergrund stehen.

Das Ziel einer sachgerechten Zuordnung der Berufsabschlüsse in der Pflege zum Deutschen Qualifikationsrahmen (DQR) muss parallel zur Regelung einer bundeseinheitlichen Pflegefachassistentenausbildung 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.

## Zu den Regelungen im Einzelnen

### Zu Artikel 1 – Gesetz über den Pflegefachassistentenberuf

#### Zu § 1 – Führen der Berufsbezeichnung

ver.di spricht sich – sofern eine lediglich 18-monatige Ausbildungsdauer beibehalten wird – für die Berufsbezeichnung „Pflegeassistentin“, „Pflegeassistent“ oder „Pflegeassistentenperson“ aus. Mit der Bezeichnung Pflegefachassistentenperson entsteht der Eindruck, dass die neue Pflegeassistentenausbildung sich nahe an der Fachausbildung bewegt, was angesichts der Kürze der Ausbildungsdauer jedoch nicht gegeben ist.

#### 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 Pflegefachassistentenausbildung 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 Pflegeberufgesetz 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 aus, wobei ein Schwerpunkt der Ausbildung auf die ambulante und stationäre Langzeitpflege gelegt werden sollte. 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 Selbständigkeit der pflegebedürftigen Menschen sein: Je weniger diese in der Lage sind, Aktivitäten des täglichen Lebens selbständig auszuführen, desto stärker ist der Einsatz von Pflegefachpersonen gefragt. Ziel muss eine aktivierende Pflege sein.

Die Unterscheidungskriterien „komplexe“ und „nicht komplexe Pflegesituationen“ sind dagegen nicht geeignet, 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. Pflegefachassistent\*innen müssen daher auch in komplexen Pflegesituationen selbständig und sicher handeln können. Das gilt insbesondere in der ambulanten Pflege, wo Pflegepersonen weitgehend auf sich gestellt beruflich handlungsfähig sein müssen.

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 in administrativen Bereichen 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 Pflegeassistenten übernommen werden.

### **Zu Nummer 1**

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

### **Zu Buchstabe a**

Die Erhebung des Pflegebedarfs ist in der Ausbildung in Gänze zu erlernen – unabhängig von der späteren Ausübung. Ein pflegerischer Heilberuf muss in die Lage versetzt werden, den Pflegebedarf selbständig zu erheben und auf Veränderungen zu reagieren. Da das Ausbildungsziel jedoch die Vorbehaltstätigkeiten nach Pflegeberufegesetz berührt, ist in der späteren beruflichen Praxis die notwendige enge, teamorientierte Zusammenarbeit zwischen Pflegefachperson und Pflegefachassistenten zu stärken. Um dies bereits im Ausbildungsziel zum Ausdruck zu bringen, sollte die Formulierung „in enger Zusammenarbeit mit Pflegefachpersonen“ ergänzt werden.

### **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, dieser wird eher in der Laienpflege verwendet. Der Begriff ist daher zu definieren; eine Konkretisierung in der Ausbildungs- und Prüfungsverordnung ist unbedingt erforderlich.

### **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 Pflegefachassistenz gehören, auch nicht im Delegationsverfahren. 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 zu unspezifisch und weitreichend. Soweit es sich um ärztlich angeordnete pflegerische Maßnahmen handeln soll, sollte dies auch so benannt werden.

### **Zu Nummer 3**

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 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. Angesichts der verantwortungsvollen Aufgabe ist eine fachlich fundierte Ausbildung, die Weiterentwicklungsmöglichkeiten bietet, notwendig. Eine Ausbildung von zwei Jahren ist das Mindeste. 18 Monate reichen für einen Heilberuf nicht. Der Anspruch, generalistisch für alle Altersgruppen und in allen Pflegesettings eigenständig in der Pflegefachassistenz handeln zu können, ist in 18 Monaten nicht erfüllbar. Bereits in der dreijährigen Ausbildung sind diesbezügliche Defizite erkennbar.

Die Weiterqualifikation zur Pflegefachkraft muss systematisch gefördert werden. Wichtig dafür ist, dass die Schnittstelle zur Arbeitsmarkt- und Berufsförderung bei einer 24-monatigen Pflegefachassistentenausbildung mitgedacht wird. Nach der Engpassanalyse der Bundesagentur für Arbeit (2025) besteht im Bereich der Pflegefachkräfte ein deutlicher Engpass, der aufgrund des niedrigen Substituierbarkeitspotentials der Pflegeberufe fortbestehen dürfte (vgl. Arbeitsmarktsituation im Pflegebereich, S. 21 ff.). Nötig sind daher durchlässige Qualifizierungswege, mit denen sich Pflegeassistent\*innen nahtlos zur Pflegefachperson ausbilden können. Hierauf sind die Förderbedingungen nach SGB III auszurichten. Es braucht eine begrenzte Öffnung der Weiterbildungsförderung gem. § 81 Abs. 2 SGB III, die grundsätzlich für den Erwerb des darauf aufbauenden Fachkraftabschlusses zugänglich ist. Unzureichend bliebe, wenn die Förderung gem. § 81 Abs. 2 SGB III lediglich für die Förderung einer 24-monatigen Pflegeassistentenausbildung offenstehen würde. Eine solche gesetzliche Anpassung würde dem großen Fachkräftebedarf in den Pflegeberufen Rechnung tragen und zugleich die bestehende Förderpraxis absichern, die einen Schwerpunkt bei der Förderung der vollständigen Fachkraftausbildung legt. Um die Förderung von einer Assistentenausbildung bis hin zur Fachkraftausbildung nahtlos zu ermöglichen, darf auch die zweijährige Ausschlussfrist gem. § 82 Abs. 1 Nr. 3 SGB III nicht greifen, da diese ansonsten eine unnötige Hürde bildet.

Positiv ist, dass die Ausbildung auch in Teilzeit absolviert werden kann und der Anteil der praktischen Ausbildung überwiegt. Zu bedenken ist, dass die Begrenzung der Teilzeitform auf 36 Monate im Einzelfall zu eng sein kann. Bereits heute arbeitet ein hoher Anteil des Pflegeassistenten-

personals besonders in der ambulanten Pflege in Teilzeitarbeitsverhältnissen. Deshalb sollte zumindest die Ausbildungsdauer auf Verlangen der Auszubildenden auch über die Höchstdauer der Ausbildungszeit bis zur nächstmöglichen Abschlussprüfung verlängert werden können (vgl. § 7a Abs. 3 BBiG).

### **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. Die Vorgabe von mindestens 10 Prozent greift 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. Zudem ist im Gesetz klarzustellen, 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 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. Die Ausbildung ist allerdings – wie oben beschrieben – mit 18 Monaten zu kurz, um Berufsfähigkeit zu gewährleisten.

### **Zu Absatz 3**

Für einheitliche Standards in der Pflegeausbildung braucht es konkretere Vorgaben zur Geeignetheit von Einrichtungen. Ebenso ist die Verhältniszahl von Auszubildenden zu Pflegefachpersonen dahingehend zu konkretisieren, dass die Zahl der Auszubildenden nie die der anwesenden Pflegefachpersonen übersteigen darf. Sanktionsmöglichkeiten sollten über die Untersagung der Ausbildung hinaus erweitert werden.

### **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 allenfalls 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 umfassend 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, die beim Träger der praktischen Ausbildung liegt. Es ist sachgerecht, dass die Verantwortung 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.

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 Pflegefachassistentenausbildung der Erwerb eines allgemeinbildenden Schulabschlusses (mittlere Reife) ermöglicht wird. Deshalb sollte im Pflegefachassistentengesetz zumindest darauf verwiesen werden, dass die Länder den Erwerb eines allgemeinbildenden Schulabschlusses parallel regeln können. Der bisherige Hinweis in der Begründung zum Referentenentwurf, dass die Länder für Auszubildende nach dem Pflegefachassistentengesetz ohne Schulabschluss parallel die Möglichkeit zum Erwerb eines Hauptschulabschlusses vorsehen können, um eine Durchlässigkeit zur Fachkraftausbildung zu ermöglichen, greift zu kurz.

## **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. Im Detail sind die Regelungen jedoch nachzubessern.

### **Zu Nummer 1**

ver.di begrüßt die Vorschrift zur Anrechnung gleichwertiger Ausbildungen. Weitergehend ist jedoch ein Rechtsanspruch auf Anrechnung zu verankern. Als erfolgreich absolviert gelten Ausbildungsteile, die mindestens mit „ausreichend“ bewertet wurden.

### **Zu Nummer 2**

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. Ausschlaggebend für die Anrechenbarkeit müssen allerdings die tatsächlich erlangten Kompetenzen während der praktischen Tätigkeit in der Pflege und nicht deren Dauer sein. Der Zeitraum, in dem die anrechenbare Tätigkeit zurückliegt, sollte auf fünf Jahre erweitert werden. Praktische Berufserfahrungen verfallen nicht so schnell wie bspw. kurzzeitig angelerntes Unterrichtswissen.

### **Zu Nummer 3**

Wichtig ist, dass das Nähere zu den Kompetenzfeststellungsverfahren möglichst einheitlich geregelt wird.

### **Zu Absatz 2**

Die geplanten Regelungen sind nachzubessern. In Satz 2 ist die Voraussetzung des Vorliegens einer „sachlich begründeten positiven Prognose der Pflegeschule“ zu streichen. Es liegt nicht im Aufgabenbereich einer Pflegeschule hinsichtlich eines erfolgreichen Abschlusses der Pflegefachassistentenausbildung prognostisch zu befinden. Zugleich fehlt es hier an einheitlichen Kriterien, anhand derer die Prognose erfolgen soll.

### **Zu Nummer 1**

Positiv bewerten wir, dass die zuständige Behörde auf Antrag die Stunden der praktischen Pflegefachassistentenausbildung durch Anrechnung um den vollen Umfang verkürzen kann, wenn eine Ausbildung nach Pflegeberufegesetz nach der Hälfte der Ausbildungsdauer abgebrochen wurde. Die Vorgabe, dass der Abbruch der Ausbildung nicht länger als 36 Monate zurückliegen darf, ist entbehrlich. Maßgeblich ist das Bestehen der Abschlussprüfung zur Pflegefachassistentenz. 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.

Grundsätzlich muss im Fokus stehen, dass die Auszubildenden nach Pflegeberufegesetz unterstützt werden, die Fachausbildung erfolgreich abschließen zu können. Es ist unbedingt sicherzustellen, dass die Auszubildenden nicht dazu gedrängt werden, ihre Ausbildung abubrechen.

### **Zu Nummer 2**

Für die Anrechenbarkeit müssen die erlangten Kompetenzen während der praktischen Tätigkeit in der Pflege ausschlaggebend sein – und nicht deren Dauer. Die Gleichstellung von unregelmäßiger praktischer Tätigkeit im Umfang von 36 Monaten und einer geordneten praktischen Ausbildung entwertet die Berufsausbildung und reduziert sie auf praktische Erfahrungen. Wichtig ist, dass der theoretische und praktische Unterricht („Vorbereitungskurs“) im Umfang von 320 Stunden stärker praktisch orientiert wird durch ausgewählte Praxisphasen in der Versorgung unter gezielter Anleitung.

### **Zu Absatz 3**

Die vorgesehene Verkürzungsregelung ist grundsätzlich sinnvoll, darf allerdings nicht dazu führen, dass sich die Zahl vorzeitiger Ausbildungsabbrüche weiter erhöhen wird. Ziel muss bleiben, dass die Auszubildenden unterstützt werden, die dreijährige berufliche Pflegeausbildung erfolgreich abzuschließen. Soweit sich nach dem Ergebnis der Zwischenprüfung nach Pflegeberufegesetz abzeichnet, dass die Erreichung des Ausbildungsziels gefährdet ist, sind die Auszubildenden durch geeignete Fördermaßnahmen im Rahmen der wöchentlichen Ausbildungszeit zu unterstützen. Dazu sind der Träger der praktischen Ausbildung und die Pflegeschule in der Pflicht. Die Maßnahmen dürfen zu keiner zusätzlichen Belastung der Auszubildenden führen. § 7 PflAPrV ist in diesem Sinne nachzuschärfen. Zugleich ist sicherzustellen, dass die Zwischenprüfung nach

Pflegeberufegesetz auch künftig ausschließlich eine pädagogische Funktion hat; sie dient der Ermittlung des Ausbildungsstandes und ist bei Bedarf mit Fördermaßnahmen zu verbinden.

## **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. In der hochschulischen Pflegeausbildung ist sie wie bei der Hebammenausbildung ganz entfallen. Auch die 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. Eine Zulassung zur Abschlussprüfung sollte in der Regel erfolgen, wenn die Ausbildung absolviert wurde. Nur in Ausnahmefällen sehr langer Fehlzeiten ist eine Einzelfallentscheidung etwa zur Ausbildungsverlängerung sinnvoll und notwendig. Eine Entscheidung im Einzelfall ist unter Würdigung der jeweiligen Umstände und des Standes der Kompetenzentwicklung sachgerechter als pauschale Regelungen, die in Stundenzahlen gemessen werden.

### **Zu Absatz 1**

Unbeschadet dieser Grundsatzposition führt die Unterscheidung von Fehlzeiten in Theorie und Praxis zu vermeidbaren Ungerechtigkeiten. Während anrechenbare Fehlzeiten von zweimal 9,9 Prozent Fehlstunden zur Prüfungszulassung führen, können 11 Prozent Fehlzeit in einem Bereich bspw. in der Praxis bei vollständigem Absolvieren des Unterrichts eine Zulassung verhindern.

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. In Satz 2 ist klarzustellen, dass es sich um eine Ausbildungsverlängerung auf Verlangen des/der Auszubildenden nach § 19 Abs. 2 handelt, die nicht vom Träger der praktischen Ausbildung oder der Pflegeschule einseitig verfügt werden kann.

## **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 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.

Es sollte genügen, wenn der Träger der praktischen Ausbildung die von ihm eingestellten Auszubildenden bei der mit ihm vertraglich verbundenen Schule anmeldet. Ein gesondertes Auswahlverfahren bei der Schule ist überflüssig und führt im Konfliktfall zu unnötigen Ausbildungsplatzverlusten. 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 angemessen. 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. Soweit Auszubildende zur Führung der Ausbildungsnachweise verpflichtet werden, ist ihnen die dafür notwendige Zeit während der Ausbildungszeit einzuräumen und dies entsprechend zu regeln.

## **Zu § 16 – Pflichten des Trägers der praktischen Ausbildung**

### **Zu Absatz 1**

Grundsätzlich begrüßt ver.di die vorgesehenen Regelungen.

### **Zu Nummer 1**

Die Vorgabe eines Ausbildungsplans trägt zur Verbesserung der Ausbildungsqualität bei.

### **Zu Nummer 3**

Positiv ist, dass die Sicherstellung des vorgegebenen Mindestumfangs der Praxisanleitung als Pflicht des Trägers der praktischen Ausbildung verankert wird. Es kann nicht sinnvoll sein, dass

Auszubildende sich selbst um die Organisation der notwendigen Praxisanleitung kümmern müssen, wie dies gelegentlich praktiziert wird. Um die Verantwortung des Trägers der praktischen Ausbildung zu unterstreichen, ist ergänzend die Vorgabe zu verankern, dass auch die Dokumentationspflicht der praktischen Ausbildung beim Träger der praktischen Ausbildung liegt.

#### **Zu Nummer 4**

ver.di begrüßt ausdrücklich, 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.

#### **Zu Nummer 5**

Positiv ist ebenfalls 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 sollte nicht nur für die praktische Ausbildung gelten.

#### **Zu Absatz 2**

ver.di begrüßt die Regelung als eine wichtige Schutzregelung für Auszubildende.

#### **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**

Eine Probezeit von vier Monaten ist bei einer Ausbildungsdauer von 18 Monaten zu lang. Das BBiG sieht bei in der Regel dreijährigen Ausbildungen eine zu vereinbarende Probezeit von einem bis vier Monaten vor. Bei einer derart kurzen Ausbildung sollte ein Monat genügen.

### **Zu § 19 – Ende des Ausbildungsverhältnisses**

ver.di spricht sich dafür aus, dass das Ausbildungsverhältnis mit dem Zeitpunkt der staatlichen Prüfung endet. Auszubildende sollten nach erfolgreich abgelegter staatlicher Abschlussprüfung nicht noch an ein auslaufendes Vertragsverhältnis gebunden werden. Bei dem in den Versorgungsbereichen bestehenden großen Personalbedarf wird so eine schnellere Einmündung in den Arbeitsmarkt ermöglicht. § 19 Absatz 1 sollte wie folgt formuliert werden: „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 die Regelung in § 19 Absatz 2. Der Rechtsanspruch auf Ausbildungsverlängerung muss auch gegenüber der Pflegeschule gelten. Dies ist im Pflegeberufegesetz entsprechend zu regeln.

### **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. Ebenso ist klarzustellen, dass auch das Erheben von Gebühren für Prüfungen ausgeschlossen ist.

### **Zu § 23 – Ausschluss der Geltung von Vorschriften dieses Abschnitts**

Die Qualität der Ausbildung und der Schutz der Auszubildenden sind untrennbar miteinander verbunden. Sie bilden das Fundament für eine qualifizierte berufliche Entwicklung und müssen deshalb einheitlich, transparent und verbindlich geregelt sein – für alle Menschen, gleich aus welchem beruflichen oder gesellschaftlichen Umfeld sie kommen.

Finanzierungsfragen, wie sie etwa im Zusammenhang mit Ausbildungsverhältnissen bei der Bundeswehr thematisiert werden, dürfen nicht dazu führen, bewährte Regelungen zum Ausbildungsverhältnis zu unterlaufen. Sie müssen im Rahmen der Finanzierungsmechanismen gelöst werden, nicht auf Kosten rechtlicher Standards.

Wir fordern daher, den Referentenentwurf an dieser Stelle zu überarbeiten und die Geltung ausbildungsrechtlicher Schutzvorschriften für alle Auszubildenden uneingeschränkt sicherzustellen. Diese Einschätzung gilt entsprechend für die vorgesehene Regelung im Pflegeberufegesetz.

### **Zu § 24 – Finanzierung**

Es ist grundsätzlich folgerichtig, dass die Finanzierung des praktischen Teils der Pflegefachassistentenausbildung 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 weitestgrößte Teil der Absolvent\*innen einer Pflegefachassistentenausbildung dürfte in die stationäre und ambulante Langzeitpflege einmünden. Dafür braucht es ein neues Gutachten zur Ausbildungsfinanzierung, das die derzeitigen Kosten der Länderausbildungen und ihre Verteilung erfasst, um eine reelle Prognose für die Pflegefachassistentenausbildung 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 Pflegefachassistentenausbildung. Bereits in der letzten Wahlperiode war angekündigt, dass die Ausbildungskostenumlage aus den Eigenanteilen herausgenommen und durch Steuermittel finanziert wird. Die Sicherung von Pflegekräften, sowohl von Pflegefachpersonen als auch von Pflegeassistentenpersonen, 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 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 in der Regel auch qualitativ hochwertigere Ausbildungsstätten benachteiligt und zu Kostensenkungen gezwungen werden („Spirale nach unten“). Erforderlich ist vielmehr die Erstattung der tatsächlichen Ausbildungskosten bei wirtschaftlicher Betriebsführung.

Im Gegensatz zur beruflichen Ausbildung nach Pflegeberufegesetz werden die Kosten der Ausbildungsvergütung ohne Anrechnung eines Wertschöpfungsanteils, wie auch in der hochschulischen Ausbildung nach Pflegeberufegesetz, finanziert. Diese Regelung ist zu begrüßen. Zwingend notwendig ist, dass dies entsprechend für die beruflichen Ausbildungen nach Pflegeberufegesetz geregelt wird. Die Anrechnung auf voll ausgebildete Pflegefachpersonen muss entfallen. Es gibt keinen sachlichen Grund für eine differenzierte Regelung zwischen beruflicher und hochschulischer Ausbildung nach Pflegeberufegesetz sowie einer Pflegefachassistentenausbildung. In allen Fällen muss die Ausbildung im Vordergrund stehen. Im Übrigen obliegt es den Tarifvertragsparteien, die Höhe der Ausbildungsvergütung zu vereinbaren. Die Annahme im Referentenentwurf einer um 16,5 Prozent niedrigeren Ausbildungsvergütung ist spekulativ. Sie wäre nach den vom BAG in ständiger Rechtsprechung festgelegten Kriterien zur Funktion von Ausbildungsvergütungen auch nicht vertretbar.

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 – Fachkommission**

ver.di begrüßt, dass Rahmenpläne für die Pflegefachassistentenausbildung 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, ist es erforderlich, einen verbindlichen Ausbildungsrahmenplan zu entwickeln – unter Beteiligung der Sozialpartner und des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) analog zu den Vorgaben im BBiG.

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

ver.di begrüßt, dass das BIBB die Aufgabe der Beratung und Information zur Pflegefachassistentenausbildung sowie die Aufgabe des Aufbaus unterstützender Angebote und Strukturen zur Organisation der Pflegefachassistentenausbildung übernimmt. Wichtig ist, dass die Standards zur Berufsbildungsforschung aus dem BBiG ebenfalls auf die Gesundheits(fach)berufe übertragen werden.

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

ver.di begrüßt grundsätzlich die Ermächtigung zum Erlass einer Statistikverordnung für die Pflegefachassistentenausbildung. 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.

### **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 Pflegefachassistentengesetz gelten sollte.

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

Die Vorschrift zum Fortgelten der Erlaubnis zum Führen der Berufsbezeichnung für Helfer- oder Assistenzbildungen in der Pflege von mindestens einjähriger Dauer ist sachgerecht.

### **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 Mindeststan-

dards 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 wurden, müssen diese ebenfalls nach den bis dahin geltenden Vorschriften abgeschlossen werden können.

### **Zu § 54 – 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**

### **Zu Nummer 1**

Es ist notwendig, die seit Langem bestehenden Probleme in der Lehrer\*innen-Bildung zu lösen; eine Verlängerung der Übergangsfrist ändert nichts an den Herausforderungen. Dringend geboten ist es, unverzüglich wirksame Maßnahmen zu ergreifen, um für eine ausreichende Zahl an fachlich und pädagogisch qualifizierten Lehrkräften an den Pflegeschulen zu sorgen. Es braucht in den Ländern gebührenfreie Studienplätze, die den notwendigen Qualitätsstandards entsprechen.

### Zu Nummer 3

ver.di begrüßt, dass die Durchlässigkeit der Pflegefachassistentenausbildung in die Pflegefachausbildung nach dem Pflegeberufegesetz gewährleistet werden soll. Eine abgeschlossene Pflegefachassistentenausbildung 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.

#### Weiterer Regelungsbedarf mit Blick auf das Pflegeberufegesetz

Junge Menschen für die Pflegeausbildung zu gewinnen und sie dauerhaft im Beruf zu halten, ist für die Fachkräftesicherung entscheidend. Für eine nachhaltige Stärkung der Pflegeausbildung muss das Pflegeberufegesetz wie nachfolgend aufgeführt nachgebessert werden:

- Die Einführung eines Mindestumfangs zur geplanten und strukturierten Praxisanleitung im Pflegeberufegesetz war ein wichtiger Schritt. Doch es besteht dringender Handlungsbedarf, damit die Praxisanleitung quantitativ und qualitativ im erforderlichen Umfang flächendeckend umgesetzt wird. Erforderlich sind Konsequenzen bei Nichteinhaltung des Mindestumfangs, die Ausbildungsbetriebe müssen in diesem Fall sanktioniert werden. Angesichts der großen Bedeutung der Praxisanleitung für eine gelingende Ausbildung ist der Mindestumfang für Praxisanleitung von 10 Prozent auf 30 Prozent zu erhöhen. Daneben ist die situative Anleitung in alltäglichen Lernsituationen durch ständige Anwesenheit qualifizierten Fachpersonals sicherzustellen. Die Praxisanleiter\*innen sind für die Erfüllung ihrer Aufgaben inklusive der Vor- und Nachbereitungszeiten von der Pflegearbeit freizustellen.

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.

- Das „angemessene Verhältnis“ von Fachkräften zu Auszubildenden ist im Sinne der hierzu erfolgten Rechtsprechung festzulegen (vgl. § 5 Abs. 3).
- Die Ausbildung muss im Vordergrund stehen. Auszubildende dürfen nicht auf Stellen für ausgebildetes Personal angerechnet werden. Entsprechend der hochschulischen Ausbildung nach

Pflegeberufegesetz braucht es auch für die berufliche Ausbildung eine Regelung, dass die Kosten der Ausbildungsvergütung ohne Anrechnung eines Wertschöpfungsanteils finanziert werden.

- Im Rahmen der Umsetzung der generalistischen Ausbildung besteht für die Einsätze im ambulanten Bereich dringender Handlungsbedarf. Aus der Praxis wird wiederholt berichtet, dass Auszubildende oftmals allein zu den pflegebedürftigen Menschen fahren müssen. Um dieser Praxis zu begegnen, ist eine Klarstellung im Gesetz angebracht, dass die Ausbildung immer unter Aufsicht und Anleitung einer Pflegefachperson erfolgen muss. Damit wird eine wichtige Voraussetzung geschaffen, dass die Ausbildung im Vordergrund steht.
- In der Ausbildung nach Pflegeberufegesetz scheinen aufgrund der Rückmeldungen aus der Praxis wichtige Querschnittskompetenzen, die für die Berufsausübung generell erforderlich sind, nicht in ausreichendem Umfang vermittelt zu werden. Dies betrifft insbesondere die Kompetenzfelder „Arbeits- und Tarifrecht“. Diese grundlegenden Kompetenzen könnten in Anlehnung an die Standardberufsbildpositionen der dualen Ausbildungsberufe in der Ausbildungspraxis vermittelt werden, ggf. sind sie auf die Besonderheiten der Heilberufe entsprechend anzupassen. Ergänzend sollten auch die Kenntnisse zum Berufs- und Ausbildungsrecht ausgeweitet werden. Damit könnten die Auszubildenden für ihr späteres Berufsleben gestärkt werden.
- Es gibt keinen sachlichen Grund für eine differenzierte Anwendung der Fehlzeitenregelung. Analog zur hochschulischen Pflegeausbildung ist auch in der beruflichen Pflegeausbildung auf die starre Fehlzeitenregelung zu verzichten. Die Berufsfähigkeit wird durch das Bestehen der abschließenden Prüfung nachgewiesen. Die Anwesenheit gemessen in Stunden ist dagegen nicht entscheidend.

Immer wieder wird von Problemen berichtet, Jugend- und Auszubildendenvertretungen auch während der theoretischen Ausbildungszeit an Pflegeschulen für ihre Aufgaben freizustellen. Auf Grund der engen Verzahnung von theoretischem Unterricht und praktischer Ausbildung genügt es zur Erfüllung ihrer gesetzlichen Aufgaben nicht, sie allein während der Praxisphasen freizustellen. Gerade bei diesen engagierten Auszubildenden führt die rigide Fehlzeitenregelung dazu, dass sie Gefahr laufen, nicht zur Abschlussprüfung zugelassen zu werden.

## **Zu Artikel 10 – 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. Unbeschadet der grundsätzlichen Positionierung müsste die Regelung aus Gründen der Rechtssicherheit und Rechtsklarheit im Pflegeberufgesetz erfolgen.