



**Vereinte
Dienstleistungs-
gewerkschaft**

Stellungnahme der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft – ver.di

zu den

Eckpunkten der Bund-Länder-Arbeitsgruppe „Gesamtkonzept Gesundheitsfachberufe“

Berlin, 27.04.2020

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

Zusammenfassung

Die Auszubildenden von heute sind die Fachkräfte von morgen. Deshalb gilt es, die Ausbildungen in den Gesundheitsfachberufen attraktiv zu gestalten. Dafür müssen die Ausbildungen an veränderte Anforderungen angepasst und die Bedingungen verbessert werden. Gut, dass die Neuordnung und Stärkung der Ausbildung der Gesundheitsfachberufe endlich in Angriff genommen wird.

Die Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) begrüßt, dass die Bund-Länder-Arbeitsgruppe ein Eckpunktepapier für ein „Gesamtkonzept Gesundheitsfachberufe“ vorgelegt hat. Die Eckpunkte und die Klärung der in ihnen enthaltenen Prüfaufträge können ein wichtiger Schritt für die Neuordnung und Stärkung der Gesundheitsfachberufe sein und die Weichen in Richtung attraktivere Ausbildungen stellen.

Längst überfällig sind die Abschaffung von Schulgeldzahlungen, der Anspruch auf eine angemessene Ausbildungsvergütung und die Stärkung der Ausbildungsqualität. Vorgaben zur Qualifikation der Lehrkräfte, zu den Anforderungen an Ausbildungsstätten und an die Praxisanleitung sind folgerichtig, sollten aber zur Stärkung der Ausbildungsqualität erweitert werden. Erforderlich ist ebenfalls, die Ausbildungen in den Gesundheitsberufen durchlässig auszugestalten. Damit die horizontale und vertikale Durchlässigkeit erhöht wird, braucht es jedoch umfassenderer Maßnahmen.

Für eine abschließende Bewertung wird es auf die konkrete Ausgestaltung der jeweiligen Vorhaben ankommen. Es muss insbesondere gewährleistet sein, dass die Kostenfreiheit der Ausbildung insgesamt gegeben ist und der Anspruch auf eine angemessene Ausbildungsvergütung für die gesamte Dauer der Ausbildung besteht. In Verbindung mit einer durchlässigeren Ausgestaltung der Ausbildungen in den Gesundheitsfachberufen kann dadurch ein Beitrag geleistet werden, soziale Bildungsungleichheiten zu verringern.

Wichtig ist, dass bei der Revision der Berufsgesetze die Ausbildungsstrukturen so weiterentwickelt werden, dass gesetzliche Interessenvertretungen wirksam auf die betriebliche Ausbildung Einfluss nehmen können. Betriebs- und Personalräte und Jugend- und Auszubildendenvertretungen müssen mitreden und mitentscheiden können, wenn es um Fragen der Ausbildungsbedingungen geht. Die praktische Ausbildung ist daher durch schriftliche Ausbildungsverträge der Betriebe mit den Auszubildenden ausbildungs- und arbeitsrechtlich klar zu regeln. Der Betrieb als

Träger der Ausbildung hat sicherzustellen, dass die praktische Ausbildung qualitativ in dem erforderlichen Maße durchgeführt wird und der Lernprozess tatsächlich im Vordergrund steht. Es genügt nicht, eine angemessene Ausbildungsvergütung vorzuschreiben und Vereinbarungen über Schulgeld für nichtig zu erklären, es müssen auch die Vertragspartner – Ausbildungsbetrieb und Auszubildende – eindeutig definiert werden.

Positiv ist, dass die Berufsgesetze möglichst einheitlich modernisiert werden sollen. Das ist ein erster Schritt in die richtige Richtung. Ein „Gesamtkonzept Gesundheitsfachberufe“ bietet jedoch die Chance, die längst überfällige Harmonisierung der Strukturen und Qualitätsstandards der Ausbildungen in den Heilberufen vorzunehmen. Das stärkt die Heilberufe nachhaltig und geht auch mit vielen Vorteilen für die zuständigen Behörden und Einrichtungen einher. Am besten ließen sich die Schutzrechte für die Auszubildenden durch eine Regelung nach Berufsbildungsgesetz (BBiG) gewährleisten. Damit verbunden sind Mindeststandards für die Anforderungen an Ausbildungsbetriebe und die Qualität der betrieblichen Ausbildung. Mindestens ist ein bundesweit einheitlicher Rechtsrahmen für die Heilberufe zu schaffen, der einheitliche Standards nach dem Vorbild BBiG enthält. Den berufsspezifischen Besonderheiten kann durch eine entsprechende Ausgestaltung der Ausbildungsordnungen Rechnung getragen werden.

Die sich verändernde Versorgungslandschaft, die Anforderungen an die Patientensicherheit und die Prozesse der Digitalisierung im Gesundheitswesen erfordern, dass die Entwicklungstendenzen und Anpassungsbedarfe der Berufsbildung in den Gesundheitsberufen systematisch beobachtet werden. Es braucht eine Berufsbildungsforschung, die die notwendigen Erkenntnisse generiert, um die Weiterentwicklung der Berufsausbildungen zu unterstützen. Die Heilberufe sind daher in die Regelförderung des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) einzubeziehen – unter Beteiligung der Sozialpartner.

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

Zu den Eckpunkten im Einzelnen

Zu I. Abschaffung des Schulgeldes

ver.di teilt ausdrücklich die Einschätzung, dass der Zugang zur Ausbildung ohne finanzielle Hürden von großer Bedeutung ist, um junge Menschen für eine Ausbildung in einem Gesundheitsfachberuf zu gewinnen. Es ist absurd, dass in einigen Gesundheitsfachberufen derzeit teilweise noch Schulgeld gezahlt werden muss. Es ist längst überfällig, dass das Schulgeld abgeschafft wird, dies muss flächendeckend erfolgen. ver.di begrüßt, dass auch für das Diätassistentengesetz, das Ergotherapeutengesetz, das Gesetz über den Beruf des Logopäden, das Masseur- und Physiotherapeutengesetz, das MTA-Gesetz, das Orthoptistengesetz, das Gesetz über den Beruf des pharmazeutisch-technischen Assistenten und das Podologengesetz die Regelung aufgenommen werden soll, nach der eine Vereinbarung über die Verpflichtung der oder des Auszubildenden, für die Ausbildung eine Entschädigung, Schulgeld oder vergleichbare Geldzahlungen zu zahlen, nichtig ist. Diese aus dem Berufsbildungsgesetz übernommene Vorschrift setzt eindeutige Vertragsverhältnisse voraus. Es ist daher notwendig, auch weitere Vorgaben für die Vertragsgestaltung festzulegen, wie bspw. im § 16 des Pflegeberufgesetzes (PflBG). Weitergehend muss die Kostenfreiheit der Ausbildung insgesamt gewährleistet sein. Hierfür braucht es eine Vorgabe, die den Ausbildungsträger verpflichtet, den Auszubildenden sämtliche Ausbildungsmittel für die theoretische und praktische Ausbildung zur Verfügung zu stellen.

Zu II. Revision der Berufsgesetze

ver.di teilt die Auffassung, dass die Ausbildungen der Gesundheitsfachberufe attraktiver gestaltet werden müssen, um für die künftige Versorgung auf gut ausgebildete Fachkräfte in hinreichender Zahl zurückgreifen zu können. Die Modernisierung der Berufsgesetze und der jeweiligen Ausbildungs- und Prüfungsverordnungen der Gesundheitsfachberufe sind dafür wichtige Schritte. ver.di begrüßt, dass dies möglichst einheitlich erfolgen soll. Die Neuordnung der Gesundheitsfachberufe bietet die Chance, die Weichen grundlegend neu zu stellen und die Ausbildungen in den Gesundheitsfachberufen stärker anzugleichen. Diese Chance sollte genutzt und einheitliche Qualitätsstandards sowie Strukturen der Ausbildungen in den Heilberufen verankert werden.

Am besten ließen sich die Schutzrechte für die Auszubildenden durch eine Regelung nach Berufsbildungsgesetz gewährleisten. Damit einher gehen Mindeststandards für die Anforderungen

an Ausbildungsbetriebe und die Qualität der betrieblichen Ausbildung. Eine Integration der Schulen des Gesundheitswesens (auf Grundlage von Berufszulassungsgesetzen staatlich anerkannte Schulen) in das System der berufsbildenden Schulen der Länder sorgt auch für den theoretischen Unterricht für eine Angleichung an die dort jeweils geltenden Standards, z. B. hinsichtlich der Qualifikation des Lehrpersonals und der Durchlässigkeit im Bildungssystem durch die Möglichkeit, weiterführende Bildungsabschlüsse zu erwerben.

Im deutschen Berufsbildungssystem hat sich die duale Form der Berufsausbildung außerordentlich bewährt. Sie ist Vorbild für einige europäische Länder und genießt hohes Ansehen auch außerhalb Europas. Hierzulande gelten ihre Strukturmerkmale allerdings nur für die Ausbildungsordnungen nach BBiG und ansatzweise für wenige Heilberufe (Pflegeberufe, Hebammen, Notfallsanitäter*innen, ATA/OTA). Obwohl auch die an Berufsfachschulen nach Landesrecht ausgebildeten Berufe mitunter hohe Praxisanteile aufweisen, gelten die Regelungen des BBiG dort überwiegend nicht. Gerade in den Gesundheitsberufen ist jedoch der Erwerb berufsfachlicher Kompetenzen *im Rahmen der Gesundheitsversorgung* unerlässlich. Daher bietet sich auch hier eine dual organisierte Ausbildung mit betrieblichen Anteilen einerseits und berufsschulischen Anteilen andererseits an.

ver.di spricht sich zumindest für die Einführung eines gemeinsamen Heilberufegesetzes aus, das insbesondere einheitliche Vorgaben zur Formulierung der Ausbildungsziele, zur Qualität der theoretischen und praktischen Ausbildung, für Verträge der Auszubildenden mit den Praxiseinrichtungen, die Rechte und Pflichten regeln, zur Qualifikation der Lehrenden und zur Finanzierung der Ausbildung vorsieht. Damit wird eine einheitliche Rechtsgrundlage und Rechtssicherheit geschaffen sowie notwendige gesetzliche Anpassungen an neue – auch europäische – Entwicklungen vereinfacht. Unter einem solchen „gemeinsamen Dach“ könnten für die einzelnen Heilberufe spezielle Regelungen entsprechend der Anforderungen des jeweiligen Berufs vorgesehen werden, unter anderem zu den berufsspezifischen Kompetenzen oder zum Theorie-Praxis-Verhältnis. Das Berufsbildungsgesetz muss zumindest ergänzend gelten, da es wichtige Schutzbestimmungen für Auszubildende enthält.

Die von der Bund-Länder-Arbeitsgruppe vorgesehenen Punkte einer Anpassung sind folgerichtig, aber nicht ausreichend. Sie sollten zur Stärkung der Ausbildungsqualität erweitert werden.

Ausbildungsziele/Ausbildungsberufsbild

ver.di begrüßt, dass die Ausbildungen der Gesundheitsfachberufe kompetenzorientiert ausgestaltet werden sollen. Bei der Formulierung der Kompetenzen muss es Ziel sein, den Auszubildenden den Erwerb einer umfassenden beruflichen Handlungsfähigkeit zu ermöglichen, die sie befähigt, selbständig, eigenverantwortlich und in Kooperation mit anderen zu agieren. Weitergehend spricht sich ver.di dafür aus, die Zuordnung der bundesrechtlich geregelten dreijährigen Gesundheitsfachberufe im Deutschen Qualifikationsrahmen (DQR) zu überprüfen und eine sachgerechte Zuordnung zum Kompetenzniveau 5 vorzunehmen, wie es von der AG Gesundheit im Rahmen der DQR-Entwicklung empfohlen worden war.

ver.di setzt sich dafür ein, dass die Ausbildung zur eigenverantwortlichen und selbständigen Berufsausübung befähigt. Die während der Ausbildung zu entwickelnden Kompetenzen sind dabei am Ausbildungsberufsbild, das sich aus der Summe der Ausbildungsziele ergibt, auszurichten. Es sind für alle Gesundheitsberufe gemeinsame und berufsspezifische Kompetenzen festzulegen. Ausbildungsberufsbilder sollen sowohl zu einer Profilschärfung der jeweiligen berufsspezifischen Kompetenzen beitragen als auch die interprofessionelle Zusammenarbeit fördern.

Die Ausbildungsziele sollen entsprechend dem allgemein anerkannten Stand wissenschaftlicher, medizinischer und weiterer bezugswissenschaftlicher Erkenntnisse fachliche, personale, soziale und methodische Kompetenzen beinhalten. Eine Abstufung in unterschiedliche Kompetenzniveaus in der Berufsbildung ist dabei nicht sinnvoll.

Kompetenzerweiterung

Um eine qualitativ hochwertige Behandlung und die Berufe zu stärken, ist es geboten, die Kompetenzen der Gesundheitsfachberufe zu erweitern. Damit eine Kompetenzerweiterung die Gesundheitsfachberufe aufwertet und die Versorgung der Patientinnen und Patienten verbessert, müssen die Anforderungen, die sich aus der gesundheitlichen Versorgung ergeben, Maßstab für die Weiterentwicklung der Gesundheitsfachberufe sein. Dazu gehört auch die fachspezifische Ausübung der Heilkunde im Rahmen der in der Ausbildung erworbenen Kompetenzen.

Qualifikation des Lehrpersonals

Die von der Bund-Länder-Arbeitsgruppe vorgesehenen Qualitätsanforderungen an Schulleitungen, Lehrkräfte, Ausbildungsstätten und die Praxisanleitung unterstützen das Vorhaben, die Ausbildungen in den Gesundheitsfachberufen qualitativ hochwertig auszugestalten. ver.di spricht sich dafür aus, dass die Qualifikation der Lehrkräfte für den theoretischen und prakti-

schen Unterricht eine dreijährige Ausbildung im zu unterrichtenden Beruf sowie ein pädagogisches Hochschulstudium mit einem wissenschaftlichen Hochschulabschluss umfassen sollte. Es ist wichtig, dass die Lehrkräfte nah an der Realität der Auszubildenden und der Berufspraxis orientiert unterrichten und damit den Transfer von neuesten wissenschaftlichen Erkenntnissen und Berufspraxis gestalten können. Schulleiter*innen sollten neben der Berufserlaubnis im jeweiligen Beruf über ein pädagogisches Hochschulstudium mit einem wissenschaftlichen Abschluss auf Masterniveau verfügen.

Damit die Qualität der theoretischen Ausbildung sichergestellt ist, ist ein verbindliches Verhältnis von hauptberuflichen Lehrkräften zu Auszubildenden von 1:15 gesetzlich vorzugeben. Das entspricht den Empfehlungen des Europäischen Übereinkommens für die Ausbildung in der allgemeinen Krankenpflege von 1967.

Der vorgesehene Bestandsschutz des bisherigen Ausbildungspersonals ist eine wichtige und richtige Maßnahme.

Praxisanleitung

ver.di begrüßt das Vorhaben, die Praxisanleitung zu stärken bzw. auch für die Gesundheitsfachberufe, in denen diese bisher nicht geregelt war, einzuführen, um eine qualitativ hochwertige praktische Ausbildung zu gewährleisten.

Für eine nachhaltige Stärkung der Praxisanleitung spricht sich ver.di dafür aus, dass Praxisanleiterinnen und Praxisanleiter über eine berufspädagogische Zusatzqualifikation im Umfang von 720 Stunden verfügen sollten. Das entspricht dem Umfang üblicher Weiterbildungsabschlüsse bei den Pflegeberufen und würde den besonderen Anforderungen der betrieblichen Ausbilderinnen und Ausbilder gerecht.

Auch braucht es einer bundeseinheitlichen Mindestvorgabe zum Umfang der Praxisanleitung. Mindestens 20 Prozent der tatsächlichen praktischen Ausbildungszeit müssen in Form von strukturierter und geplanter Praxisanleitung erfolgen. Die Verantwortung zur Dokumentation und die Nachweispflicht obliegt dem Arbeitgeber.

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

Eine Fortbildungspflicht erscheint im Hinblick auf die ständige Weiterentwicklung der Berufe, ihrer Anforderungen und der wissenschaftlichen Erkenntnisse als sinnvoll. Da es sich hier fast ausschließlich um angestelltes Personal handelt, ist Voraussetzung dafür, dass die Arbeitgeber die Fortbildungen unterstützen, indem sie die Beschäftigten dafür unter Lohnfortzahlung freistellen und die Fortbildungskosten übernehmen.

Praxisbegleitung

Wichtig ist ebenfalls die Regelung, dass die Praxisbegleitung durch die Schulen in angemessenem Umfang zu gewährleisten ist. Für eine gute Verzahnung von Theorie und Praxis sollte der erforderliche Umfang konkret festgelegt werden. Auch braucht es einer Definition, was unter Praxisbegleitung verstanden wird. Die Praxisbegleitung dient dazu, die Auszubildenden fachlich und pädagogisch in der praktischen Ausbildung zu betreuen sowie die Inhalte der praktischen und theoretischen Ausbildung miteinander zu verzahnen. Dazu sind auch Gespräche zwischen Lehrkräften, Praxisanleiter*innen und Auszubildenden erforderlich, um den Lernstand zu beraten. Darüber hinaus kann eine kollegiale Beratung zwischen Lehrkräften und Praxisanleiter*innen einen Mehrgewinn sowohl für den Praxis-Theorie-Transfer als auch den Theorie-Praxis-Transfer darstellen. Für diese Verzahnung sind sowohl die Praxisanleiter*innen freizustellen, als auch die notwendigen Finanzierungsbedingungen für die Schulen zu schaffen. Zu den Aufgaben der Praxisbegleitung gehört dagegen ausdrücklich nicht die Beurteilung der Auszubildenden während ihrer Praxiseinsätze. Eine Beurteilung der in der praktischen Ausbildung von den Auszubildenden gezeigten Leistungen sollte den für die Anleitung verantwortlichen Personen überlassen bleiben.

Struktur der Ausbildung

Theorie und Praxis sind gut miteinander zu verzahnen, der Anteil der praktischen Ausbildung muss überwiegen. Die praktische Ausbildung ist durch schriftliche Ausbildungsverträge der Betriebe mit den Auszubildenden ausbildungs- und arbeitsrechtlich klar zu regeln. Die Auszubildenden müssen einen Anspruch auf eine angemessene Ausbildungsvergütung haben, die während der gesamten Ausbildung zu zahlen ist. Dies steigert die Attraktivität der Ausbildung erheblich, sichert die finanzielle Grundlage für alle Auszubildenden, den gewählten Beruf zu erlernen, und leistet damit einen wesentlichen Beitrag zur Fachkräftesicherung.

Der Betrieb als Träger der Ausbildung hat sicherzustellen, dass die praktische Ausbildung qualitativ in dem erforderlichen Maße durchgeführt wird und der Lernprozess tatsächlich im Vordergrund steht. Das Ausbildungsverhältnis sollte mit dem erfolgreichen Bestehen der staatlichen

Prüfung enden. Bei nichtbestandener Prüfung verlängert sich das Ausbildungsverhältnis auf Antrag der/des Auszubildenden bis zum nächsten Prüfungstermin, höchstens um ein Jahr. Die Prüfung kann zweimal wiederholt werden.

Mitbestimmung sichern

Nur bei einer ausbildungsvertraglich abgesicherten betrieblichen Anbindung können die gesetzlichen Interessenvertretungen wirksam auf die betriebliche Ausbildung Einfluss nehmen. Betriebs- und Personalräte und Jugend- und Auszubildendenvertretungen müssen mitreden und mitentscheiden können, wenn es um Fragen der Ausbildungsbedingungen geht. Die betriebliche Mitbestimmung ist daher umfassend zu sichern.

Rahmenpläne

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

Teilzeitausbildung

ver.di begrüßt ausdrücklich, dass auch in den weiteren Heilberufen künftig eine Teilzeitausbildung angeboten werden soll.

Fehlzeitenregelung

Es reicht nicht aus, dass in allen Berufsgesetzen geprüft werden soll, ob eine Regelung bei der Anrechnung von Fehlzeiten zur Vermeidung von besonderen Härten vorgesehen werden soll. Vielmehr ist die Fehlzeitenregelung bei den Heilberufen abzuschaffen. Über 320 auf Grundlage des Berufsbildungsgesetzes geregelte Ausbildungsberufe kommen ohne eine solche starre, gesetzliche Fehlzeitenregelung aus. Die Auszubildenden sind ohnehin verpflichtet, an den Ausbildungsveranstaltungen und der praktischen Ausbildung teilzunehmen. Ein unbegründetes Fernbleiben kann dabei durch den Ausbildungsträger arbeitsrechtlich geahndet werden. Die Fehlzeitenregelung löst einen unbegründeten Druck in Situationen aus, in denen Auszubildende le-

gitime Gründe haben, der Ausbildung fernzubleiben, wie bei Krankheit oder anderen gesetzlichen und tarifliche Freistellungsmöglichkeiten. Entscheidend für die Berufsfähigkeit ist darüber hinaus nicht die Anwesenheit gemessen in Stunden, sondern die Qualität der Ausbildung und das Bestehen der abschließenden Prüfung, da hierdurch die Berufsfähigkeit nachgewiesen wird.

Unbeschadet dieser Grundsatzposition führt die Unterscheidung von Fehlzeiten in Theorie und Praxis – wie sie einige Berufszulassungsgesetze vorsehen – zu vermeidbaren Ungerechtigkeiten. Auch können weitere Fehlzeiten durch die Wahrnehmung staatsbürgerlicher Verpflichtungen oder tarifvertraglicher 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 10 Ausbildungstagen. Zu den Beschäftigten im Sinne dieses Gesetzes gehören auch Auszubildende. Wird die Fehlzeitenregelung beibehalten, sind diese Freistellungsmöglichkeiten ebenso wie die Wahrnehmung grundgesetzlicher Rechte (z. B. Koalitionsfreiheit und die daraus abgeleitete Niederlegung der Arbeit aufgrund eines Arbeitskampfes) auf die Ausbildungszeit anzurechnen.

Zugangsvoraussetzungen

Entbehrlich sind aus unserer Sicht die besonderen Zulassungsvoraussetzungen, wie sie für Heilberufe typisch sind, wie z. B. besondere schulische Voraussetzungen, ein definiertes Lebensalter, das zwischenzeitlich weitgehend aus den Zulassungsvorschriften gestrichen wurde, aber auch besondere persönliche Voraussetzungen wie die gesundheitliche Eignung und Anforderungen an das Verhalten vor der Ausbildung. Soweit die besonderen Voraussetzungen für die Erlaubnis zur Führung der Berufsbezeichnungen für erforderlich erachtet werden, sollten sie zumindest nicht bereits als Hürden für den Zugang zur Ausbildung bestehen und nicht den ansonsten nach der Probezeit bestehenden Kündigungsschutz während der Ausbildung aufheben.

Integration von Zertifikatspositionen

Nach Einschätzung von ver.di reicht es nicht aus, für bestimmte Berufsgruppen lediglich zu prüfen, ob bestimmte (Fortbildungs-)Zertifikate in die Ausbildung eingebunden werden können. Es braucht ausdrücklich eine Integration der (Fortbildungs-)Zertifikate in die Ausbildung, um die Ausbildung in den Gesundheitsfachberufen – hier vor allem in den therapeutischen Berufen – attraktiver zu gestalten. Gut qualifiziertes Lehrpersonal ist für die Integration der Fortbildungsinhalte in die Ausbildung eine wichtige Voraussetzung, ebenso wie eine vorherige evidenzbasierte

Überprüfung der Therapiemaßnahmen, um Zeitressourcen auf relevante und wirksame therapeutische Behandlungsformen fokussieren zu können. Die Ausbildungsordnungen sind generell so zu gestalten, dass alle für die Berufsausübung notwendigen Qualifikationen bereits *im Rahmen der Ausbildung* erworben werden können. Neben einer Reform der Ausbildung bedarf es eines geregelten Fort- und Weiterbildungskonzeptes in den Heilberufen, das Karrierewege für die Beschäftigten öffnet. Bisher führen viele Fort- und Weiterbildungen, vor allem in den therapeutischen Berufen, nicht zu einer höheren Vergütung oder einer realen Kompetenzerweiterung. Fort- und Weiterbildungen sind dabei vom Arbeitgeber zu finanzieren und die Beschäftigten müssen unter Fortzahlung des Entgelts dafür freigestellt werden.

Datenerhebung

Ausreichendes Datenmaterial über den Stand und die Entwicklungen in den Gesundheitsfachberufen ist wichtig, um sich verändernde Aufgaben und Anforderungen in den Berufen frühzeitig zu erkennen und die Ausbildung an aktuelle wissenschaftliche Erkenntnisse anpassen zu können. Derzeit unterliegen Entwicklungstendenzen und Anpassungsbedarf der Berufsbildung in Gesundheitsberufen keiner systematischen Beobachtung durch eine staatliche oder unabhängige wissenschaftliche Instanz. Lediglich mit dem Pflegeberufegesetz wurden erste Voraussetzungen zur Datenerhebung für die Pflegeberufe geschaffen. Weder die Qualität noch die Quantität der Ausbildungen können so ausreichend statistisch erfasst und durch begleitende Maßnahmen politisch beeinflusst werden. ver.di spricht sich daher ausdrücklich dafür aus, dass eine Berufsbildungsforschung in den Heilberufen verankert wird (siehe dazu auch die Ausführungen zu Punkt VI). Für die Neuschneidung von Berufsprofilen und die Schaffung neuer Ausbildungsberufe sind umfassende Berufsfeldanalysen mit entsprechender Datenerhebung erforderlich.

Zu III. Durchlässigkeit

ver.di begrüßt ausdrücklich, dass die Ausbildungen in den Gesundheitsfachberufen durchlässig ausgestaltet werden sollen, um den Auszubildenden die individuelle persönliche und fachliche Weiterentwicklung zu ermöglichen.

Im Sinne der horizontalen Durchlässigkeit ist es zu begrüßen, dass entsprechend der Regelungen in anderen Berufsgesetzen die Anrechnung von erfolgreich abgeschlossenen Ausbildungen im Umfang ihrer Gleichwertigkeit auf Ausbildungen in den Gesundheitsfachberufen ermöglicht werden soll. Hierzu bedarf es eines Rechtsanspruchs auf Anrechnung, die nicht ausschließlich im

Ermessen der zuständigen Behörden liegen darf. Neben der Anrechnung erfolgreich abgeschlossener Ausbildungen sind auch solche Qualifikationen anzurechnen, die im Rahmen von nicht oder nicht erfolgreich abgeschlossenen Ausbildungsgängen erworben worden sind. Darüber hinaus sind auch Kompetenzen zu berücksichtigen, die non-formal oder informell durch Berufserfahrung oder Ausübung von anrechenbaren Tätigkeiten erlangt worden sind.

Hinsichtlich der vertikalen Durchlässigkeit greift es zu kurz, dass die Länder lediglich prüfen sollen, ob die bestehenden landesrechtlichen Regelungen zum Hochschulzugang für beruflich qualifizierte Bewerberinnen und Bewerber ohne schulische Hochschulzugangsberechtigung ausreichen. Die Durchlässigkeit zwischen beruflicher und hochschulischer Ausbildung ist unbedingt zu gewährleisten. ver.di spricht sich ausdrücklich dafür aus, dass für beruflich qualifizierte Bewerberinnen und Bewerber auch ohne formale Hochschulzugangsberechtigung ein Hochschulzugang besteht. Die Studierenden sind zu unterstützen, das Studium erfolgreich abschließen zu können. Des Weiteren ist künftig durch die Integration allgemeinbildender Inhalte zu gewährleisten, dass mit dem Berufsabschluss die allgemeine oder zumindest die fachgebundene Hochschulreife erworben werden kann. Damit wird Auszubildenden mit mittlerem Bildungsabschluss der unmittelbare Übergang in die Hochschule, ggf. unter Anrechnung der im Rahmen der Ausbildung erworbenen beruflichen Kompetenzen zur Verkürzung der Hochschulausbildung, ermöglicht.

Zu IV. Akademisierung und Direktzugang

Akademische Ausbildung

Die Etablierung einer akademischen Ausbildung soll nach Ansicht der Bund-Länder-Arbeitsgruppe für jeden Beruf gesondert geprüft werden. ver.di spricht sich dafür aus, dass für diese Prüfung die Anforderungen, die sich aus der Versorgungspraxis und aus den Anforderungen des Arbeitsmarkts ergeben, maßgeblich sein müssen. Es braucht gesicherte Erkenntnisse, welche Entwicklungstendenzen und welcher Anpassungsbedarf der Berufsbildung in Gesundheitsberufen besteht. Auch braucht es unabhängiger Befragungen bisheriger Studienabsolventinnen und -absolventen, da derzeit zu wenig über ihren Verbleib und ihre Beschäftigungssituation bekannt ist. Aufgrund der bisherigen Erfahrungen ist davon auszugehen, dass die Absolventinnen und Absolventen einer hochschulischen Erstausbildung vorrangig in der Lehre, im Management und Forschung bzw. in speziellen Arbeitsbereichen arbeiten dürften. In der direkten Patientenversorgung gibt es bisher nur sehr eingeschränkte Möglichkeiten eines Einsatzes von hochschulisch qualifiziertem Personal, weil ihr Zusatznutzen nicht erkennbar ist. Nicht immer entsprechen die Hochschulausbildungen den Anforderungen der Versorgungspraxis. Hier sind die Einrichtungen und Hochschulen gefragt, überzeugende Antworten zu liefern. Nach Ansicht der Bund-Länder-

Arbeitsgruppe könnte insbesondere für die Physiotherapie- und Ergotherapie-Ausbildung eine „Teilakademisierung“ in Frage kommen. Überzeugende Antworten, wie sich die Tätigkeitsfelder der beruflich und hochschulisch qualifizierten Berufsangehörigen voneinander unterscheiden sollen, fehlen jedoch ebenso wie eine unabhängige wissenschaftliche Begründung der Notwendigkeit. Damit einher geht die Gefahr einer Spaltung der Berufsgruppe und Abwertung der beruflichen Ausbildung. Es darf nicht weiter den Absolventinnen und Absolventen überlassen werden, nach ihrem Abschluss Arbeitsfelder für sich zu erschließen.

Wenn der Gesetzgeber sich für eine hochschulische Erstausbildung entscheidet, fordert ver.di duale Studiengänge, die nach Berufsbildungsstandards geregelt werden. Eine praxisorientierte Ausbildung kann nur durch ein duales Studium gewährleistet werden. Berufspraktische Tätigkeit und theoretische und praktische Lehrveranstaltungen müssen dabei inhaltlich und zeitlich eng miteinander verzahnt und aufeinander abgestimmt erfolgen. Dies gelingt am besten, wenn die Curricula der Hochschule und der Praxisplan des Ausbildungsbetriebs, der für jede studierende Person zu erstellen ist, in einem wechselseitigen Prozess aufeinander abgestimmt werden. Für eine ausbildungsrechtliche und soziale Absicherung der Studierenden braucht es eine vertragliche Bindung an einen Ausbildungsbetrieb. Der Anspruch der Studierenden auf eine angemessene Vergütung muss für die gesamte Dauer des Studiums bestehen. Damit wird ein Beitrag zur Fachkräftesicherung geleistet. Für eine qualitativ hochwertige berufspraktische Ausbildung braucht es eine gute Praxisanleitung. Entsprechend der beruflichen Ausbildung ist insbesondere eine bundeseinheitliche Vorgabe zum Mindestumfang der Praxisanleitung in den Berufszulassungsgesetzen zu verankern.

Der staatliche Charakter einer Hochschulausbildung in den Heilberufen muss erhalten bleiben bzw. gewährleistet werden. Das gilt gerade auch für das staatliche Prüfungsverfahren. Die Vielfalt der Studienangebote ist durch einheitliche staatliche Vorgaben zu harmonisieren, um eine möglichst einheitliche Ausbildung für die Heilberufsausübung sicherzustellen.

Direktzugang

ver.di hat sich bereits wiederholt für die Erprobung des Direktzugangs und einer anschließenden Evaluation ausgesprochen. Dadurch wird die Möglichkeit eröffnet zu überprüfen, inwieweit die Qualität der Versorgung verbessert werden kann. Wichtig ist, dass eine unabhängige, wissenschaftliche Evaluierung der Modellprojekte nach verbindlich im Gesetz festgelegten Kriterien erfolgt. Voraussetzung für die Einführung des Direktzugangs ist, dass die Inhalte der Aus- und Weiterbildung entsprechend weiterentwickelt werden. Die Zulassung zum Direktzugang sollte künftig

an zu schaffende Weiterbildungsangebote und umfassende Berufserfahrung geknüpft sein – nicht nur an einen wissenschaftlichen Hochschulabschluss eines primärqualifizierenden Studienganges.

Zu V. Ausbildungsvergütung

ver.di begrüßt ausdrücklich, dass für die Gesundheitsfachberufe eine Ausbildungsvergütung verankert werden soll. Der Anspruch der Auszubildenden auf eine angemessene Ausbildungsvergütung muss für die gesamte Ausbildungszeit gesetzlich geregelt werden, wie es in den Pflegeberufen und anderen Ausbildungsberufen längst selbstverständlich ist. Damit kann die Attraktivität der Ausbildungen erheblich gesteigert und ein wesentlicher Beitrag zur Fachkräftesicherung geleistet werden. Auch trägt eine Ausbildungsvergütung dazu bei, die Auszubildenden bei der Lebenshaltung finanziell zu unterstützen. Ebenso ist im Falle einer hochschulischen Ausbildung der Anspruch auf eine angemessene Ausbildungsvergütung vorzusehen. Der Anspruch auf Leistungen nach dem Bundesausbildungsförderungsgesetz ist einer Ausbildungsvergütung nicht gleichzusetzen. So hängt die Förderungsfähigkeit beispielsweise von familiären Unterstützungsmöglichkeiten ab. Junge Menschen am Anfang ihres Berufslebens sollen ihre berufliche Ausbildung und ihren Einstieg in ein eigenständiges Leben unabhängig von Eltern gestalten können. Aufgrund des hohen Praxisanteils in den Gesundheitsfachberufen bietet sich daher bei einer hochschulischen Ausbildung die Etablierung dualer Studiengänge mit einem Rechtsanspruch auf eine angemessene Ausbildungsvergütung an.

Zu VI. Neue zu regelnde Berufe

ver.di teilt ausdrücklich die Einschätzung, dass gegenwärtig kein Bedarf an weiteren Ausbildungen auf Assistenz- oder Helferniveau besteht. ver.di steht für qualifizierte Ausbildungen in den Gesundheitsfachberufen und deren kontinuierliche Weiterentwicklung. Da die Anforderungen an die Versorgung steigen, spricht sich ver.di grundsätzlich gegen Ausbildungsberufe unterhalb des Niveaus einer dreijährigen Fachausbildung auch im Gesundheitswesen aus. Befürwortet werden dagegen Qualifizierungsmaßnahmen, die den Berufszugang zu Fachausbildungen erleichtern.

Der Schaffung eines neu zu regelnden Berufs muss grundsätzlich eine empirische Untersuchung im Rahmen einer Berufsfeldanalyse vorausgehen, bei der insbesondere die Versorgungs- und Arbeitsmarkterfordernisse und die Patientensicherheit maßgebliche Kriterien sind. Eine „Prüfung“ durch die Landes- oder Bundesbehörden allein wird nicht ausreichen. Die Entwicklungsprozesse und die sich verändernden Anforderungen in der Praxis müssen dabei systematisch in den Blick

genommen werden. Dafür braucht es eine Berufsbildungsforschung, die die notwendigen Erkenntnisse generiert, um die Weiterentwicklung der Berufsausbildungen zu unterstützen. ver.di spricht sich daher ausdrücklich dafür aus, die Heilberufe in die Regelförderung des Bundesinstituts für Berufsbildung einzubeziehen – unter Beteiligung der Sozialpartner. Dafür ist eine angemessen ausgestattete Abteilung am Bundesinstitut für Berufsbildung notwendig. Neben der Berufsbildungsforschung, -planung und -berichterstattung gehören auch die Beobachtung der Entwicklungen im Gesundheitswesen zu den zentralen Aufgaben.

Zu VII. Finanzierung

Die Umsetzung des „Gesamtkonzeptes Gesundheitsfachberufe“ erfordert eine sachgerechte Finanzierung der Ausbildungskosten. Die Eckpunkte bleiben in dieser Frage hinter den notwendigen Maßnahmen zurück. ver.di spricht sich dafür aus, die Finanzierung an das System der dualen Ausbildung anzunähern. Der schulische Anteil der Ausbildungskosten sollte durch die Länder getragen werden. Die Finanzierung der betrieblichen Ausbildungskosten, einschließlich der Kosten der Praxisanleitung und der Ausbildungsvergütung, sollte den Leistungserbringern obliegen. Die Ausbildungskosten der Gesundheitseinrichtungen sollen über einen Ausgleichsfonds, der auch von nicht-ausbildenden Betrieben gespeist wird, durch die zuständigen Kostenträger refinanziert werden. Die tatsächlichen Ausbildungskosten müssen bei wirtschaftlicher Betriebsführung erstattet werden. Auszubildende dürfen nicht auf Stellen für ausgebildetes Personal angerechnet werden.