

# Stellungnahme



Stellungnahme des Deutschen Gewerkschaftsbundes zum  
Referentenentwurf

## Entwurf eines Gesetzes zur Reform der Pflegeberufe (PfIBG)

09.12.2015

zur Erörterung des  
Bundesministeriums für Gesundheit

und des  
Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend

Deutscher Gewerkschaftsbund  
Bundesvorstand  
Abteilung Sozialpolitik

Marco Frank  
Referatsleiter Pflegepolitik

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

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

Henriette-Herz-Platz 2  
D – 10178 Berlin

am 11. Dezember 2015



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

Der DGB setzt sich für die Verbesserung der Leistungen für Pflegebedürftige, pflegende Angehörige sowie für verbesserte Rahmenbedingungen beruflich Pflegenden ein. Mit dem vorliegenden Referentenentwurf für ein Pflegeberufsgesetz (PflBG) sollen die drei bisherigen Ausbildungsberufe der Gesundheits- und Krankenpflege, Gesundheits- und Kinderkrankenpflege und Altenpflege in einer neuen generalisierten Pflegeausbildung zusammengefasst werden. Künftig soll es nur noch einen Berufsabschluss mit einer einheitlichen Berufsbezeichnung zur Pflegefachfrau/Pflegefachmann sowie einer im Zeugnis ausgewiesenen Vertiefung im Wahlbereich geben. Der Gesetzgeber verspricht sich mit der Vereinheitlichung des Berufsbildes eine Aufwertung des Pflegeberufes, indem dieser universell einsetzbar und somit attraktiver werden soll.

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften setzen sich seit vielen Jahren für eine Weiterentwicklung der Pflegeberufe ein. Der demografische Wandel bringt große Herausforderungen für die Neujustierung der Pflegeberufe mit sich. Nach neuesten Studien steigt die Zahl der Pflegebedürftigen in Deutschland noch stärker als bislang angenommen. Im Jahr 2060 werden geschätzt 4,52 Millionen Menschen pflegebedürftig sein. Das sind 221.000 mehr, als bisherige Prognosen erwarten ließen – dabei basieren die Zahlen noch auf dem jetzigen Pflegebedürftigkeitsbegriff.<sup>1</sup> Gleichzeitig weitet sich der Fachkräftemangel in der Pflege massiv aus. Bereits heute fehlen 130.000 Pflege-Vollzeitkräfte, davon 30.000 Fachkräfte in der ambulanten und stationären Versorgung. Bis zum Jahr 2030 werden es nach Experten-Schätzungen insgesamt 500.000 sein.

Die Entwicklung verdeutlicht, dass die Pflegebranche in Zukunft zu einem der größten Arbeitsfelder gehören wird. Um dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken bedarf es hoher Ausbildungszahlen in der Pflege, die eine qualitativ gute Versorgung von Patienten und Pflegebedürftigen gewährleisten. Vor diesem Anspruch – hohe Fachlichkeit und Professionalisierung für eine qualitativ gute Versorgung – setzt sich der DGB für das Modell der integrierten Berufsausbildung in der Pflege ein. Dieses Modell beinhaltet eine mindestens dreijährige Ausbildung, die auf einer ein- bis zwei-jährigen einheitlichen Grundausbildung mit anschließender Schwerpunktsetzung in allgemeiner Pflege, Kinderkrankenpflege oder Altenpflege basiert. Die unterschiedlichen Berufsabschlüsse sowie deren Bezeichnungen sind für die berufliche Identität in ihrer jeweiligen Spezia-

---

<sup>1</sup> siehe: BARMER GEK PFEGEREPORT 2015, S. 97.



lisierung maßgeblich und wichtig. Der DGB warnt vor einer bloßen Zusammenlegung der drei unterschiedlichen Professionen bei gleichzeitiger Beibehaltung der dreijährigen Ausbildungsdauer. Damit besteht die Gefahr einer Schmalspurausbildung, die die Berufsfähigkeit nach Abschluss der Ausbildung gefährdet.

Die einseitige Orientierung des Gesetzgebers an den Belangen und Interessen der Krankenpflege wird der Notwendigkeit der unterschiedlichen pflegfachlichen Anforderungen der Kinderkrankenpflege und der Altenpflege nicht gerecht. Die inhaltliche Differenz z.B. zwischen Langzeit- und Akutpflege sowie zwischen medizinisch orientierter Pflege und geronto-psychiatrischer Pflege findet in der generalisierten Ausbildung zu wenig Berücksichtigung. Der DGB verweist darauf, dass die unterschiedlichen Pflegearrangements auch unterschiedliche Kompetenzen und Fähigkeiten erfordern, die in den verschiedenen Versorgungssettings von den künftigen Pflegefachkräften erwartet werden. Auch wenn die eigenständigen Berufsbilder der Kinder- und Altenpflege verschwinden, bleiben die hochkomplexen Anforderungen der unterschiedlichen Situationen in der Pflege bestehen. Wenn das notwendige Fachwissen innerhalb der regulären Ausbildungszeit nicht vermittelt werden kann, müsste es in einer Nachqualifikation im Anschluss an die Ausbildung erworben werden. Diese wäre jedoch nicht verpflichtend und von der Freistellungs- und Finanzierungsbereitschaft der Arbeitgeber abhängig. Der DGB sieht die Gefahr, dass Kompetenzen künftig ‚on demand‘ nach den Anforderungen der unterschiedlichen Einrichtungen erworben werden und die spezifischen Fachkenntnisse zwar in der Breite, nicht jedoch in der notwendigen Tiefe zu vermitteln sind.

Der DGB weist darauf hin, dass es zur Sicherung der Qualität der Ausbildung unerlässlich ist, die betriebliche Mitbestimmung zu erhalten und auszubauen. Nur bei einer ausbildungsvertraglich abgesicherten betrieblichen Anbindung können die gesetzlichen Interessenvertretungen wirksam auf die betrieblichen Abläufe Einfluss nehmen. Probleme der im Betrieb stattfindenden praktischen Ausbildung – bspw. eine fehlende oder unzureichende Praxisanleitung kann eine Pflegeschule nicht sanktionieren. Der Gesetzentwurf ist insofern nachzubessern, als ein Bekenntnis zur betrieblichen Mitbestimmung nicht nur in der Begründung zum Pflegeberufsgesetz, sondern auch im Gesetzestext explizit benannt werden muss.

Ergänzend zur beruflichen Ausbildung soll eine hochschulische Pflegeausbildung eingeführt werden, welche die Inhalte der generalistischen Ausbildung integriert. Diese mindestens dreijährige akademische Ausbildung soll zusätzliche wissenschaftliche Kompetenzen vermitteln. Ihre Ausgestaltung inklusive der



praktischen Ausbildung unterliegt jedoch allein den Hochschulen. Der DGB setzt sich für den Erhalt eines einheitlichen Berufsbildes ein, welches auf zwei Wegen – der beruflichen Ausbildung und der hochschulischen Ausbildung – zu einem gleichwertigen Berufsabschluss führt. Dabei ist darauf zu achten, dass in Bezug auf die praktische Ausbildung die gleichen ausbildungsrechtlichen Standards für die Hochschulausbildung wie für die betrieblich-schulische Ausbildung gelten. So würden mehr Chancen zur Durchlässigkeit in der Pflege entstehen, die den Durchstieg von der Pflegehilfskraft zur Pflegefachkraft und weiter zur akademischen Leitungsfunktion, bzw. für eine wissenschaftliche Karriere eröffnen.

Ein weiterer wesentlicher Schwerpunkt des Pflegeberufgesetzes ist die finanzielle Neuordnung der vereinheitlichten Pflegeausbildung. Dabei sollen die bisherigen Finanzierungsanteile der beteiligten Kostenträger (Pflegedienste, stationäre Einrichtungen, Krankenhäuser) sowie der Länder und erstmalig auch der Pflegeversicherung mittels Pauschalen ausgehandelt werden. Damit besteht mittel- und langfristig die Gefahr der Unterfinanzierung. Der DGB spricht sich stattdessen für die Erstattung der tatsächlichen Ausbildungskosten aus. Der schulische Anteil der Ausbildungskosten sollte demzufolge durch die Länder getragen werden und die Finanzierung der betrieblichen Ausbildungskosten 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.

Der DGB begrüßt in diesem Zusammenhang die Einführung der lange geforderten Ausbildungumlage sowie die längst überfällige Schulgeldfreiheit für alle Auszubildenden in der Pflege. Zur Steigerung der Attraktivität der Pflege im Allgemeinen und zur Aufwertung der Pflegeberufe im Besonderen ist nach Auffassung des DGB aber vor allem eine Verbesserung der Arbeitssituation im Sinne einer Verringerung der Belastung und einer Verbesserung der Bezahlung in Angriff zu nehmen. Eine am Versorgungsauftrag orientierte personelle Ausstattung der Pflegeeinrichtungen und Pflegedienste ist insbesondere vor dem Hintergrund der Einführung des neuen Pflegebedürftigkeitsbegriffes dringend notwendig. Der DGB fordert in diesem Zusammenhang eine gesetzlich quantitative wie qualitative Personalbemessung für alle Beschäftigten im Krankenhaus und in der Altenpflege.

Der DGB kritisiert, dass die Ausbildungs- und Prüfungsverordnung, die für eine abschließende Bewertung des Gesetzentwurfes unerlässlich ist, nicht vorgelegt wurde.



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

### Führen der Berufsbezeichnung (§1 PflBG)

Der DGB spricht sich grundsätzlich für eine integrierte Ausbildung und damit für die Beibehaltung der bisherigen Berufszeichnungen aus. Sofern an dem Vorhaben einer generalistischen Ausbildung festgehalten wird, wäre die Berufsbezeichnung „Pflegefachkraft“ mit Angabe des jeweiligen Schwerpunkts zielführender.

### Vorbehaltene Tätigkeiten (§4 PflBG)

Der DGB begrüßt, dass mit dem Pflegeberufsgesetz erstmalig vorbehaltene Tätigkeiten geregelt werden sollen. Allerdings wird damit intendiert, dass die eigentliche Durchführung der Pflege von Pflegeassistenten geleistet wird und die Fachkräfte den Prozess lediglich erheben, organisieren, steuern und evaluieren sollen. Eine Vorbehaltsregelung ist aus Sicht des DGB jedoch nur sinnvoll, wenn der gesamte Pflegeprozess einbezogen wird, wie er als Ausbildungsziel in § 5 Abs. 3 Nr. 1 formuliert ist.

### Dauer und Struktur der Ausbildung (§6 PflBG)

Der DGB begrüßt, dass die praktische Ausbildung auf der Grundlage eines vom Träger der praktischen Ausbildung zu erstellenden Ausbildungsplans durchgeführt wird. Somit können die Auszubildenden nachweisen, welche Ausbildungsinhalte sie absolviert haben und welche nicht. Allerdings sollten die Anforderungen an den Ausbildungsplan konkret benannt werden (z.B. alle Einsatzgebiete in der vorgesehenen Reihenfolge und Dauer).

Die obligatorische Installation einer Praxisanleitung ist aus gewerkschaftlicher Sicht unerlässlich und wird vom DGB ausdrücklich begrüßt. Insbesondere die verbindliche Festlegung auf einen Umfang von mindestens zehn Prozent der während eines Einsatzes zu leistenden praktischen Ausbildungszeit steht dabei im Vordergrund. Wichtig ist, dass die Praxisanleitung strukturiert und geplant erfolgt und dass die Praxisanleiter für die Erfüllung ihrer Aufgaben von der Pflegearbeit freigestellt werden bzw. die für die Anleitung erforderliche Zeit zur Verfügung haben. Unabhängig davon ist Anleitung auch in alltäglichen Lernsituationen sicherzustellen. Die Vorgabe einer berufspädagogischen Zusatzqualifikation der Praxisanleiter sollte weiter gesetzlich vorgeschrieben sein.



Für die Praxisbegleitung ist ein Stundendeputat pro Auszubildenden bundeseinheitlich festzulegen. Gleichzeitig sollte der erforderliche Umfang der Praxisbegleitung konkretisiert werden. Analog der Praxisanleitung bedarf es einer Definition, was unter Praxisbegleitung gemeint ist. § 6 Abs. 3 S. 4 ist entsprechend zu konkretisieren.

#### Träger der praktischen Ausbildung (§8 PflBG)

Der DGB setzt sich dafür ein, dass die Träger der praktischen Ausbildung nach dem Vorbild des dualen Systems in ihrer Ausbildungsverantwortung gestärkt werden. Nur in Betrieben können die gesetzlichen Interessenvertretungen wirksam auf die betrieblichen Abläufe Einfluss nehmen und zur Sicherung der Ausbildungsqualität beitragen. Eine Pflegeschule hat keine rechtlichen Durchsetzungsmöglichkeiten, um die Probleme der im Betrieb stattfindenden praktischen Ausbildung zu lösen.

Der DGB spricht sich in diesem Sinne dagegen aus, dass die Aufgaben des Trägers der praktischen Ausbildung von einer Pflegeschule wahrgenommen werden können (bei Trägeridentität oder Aufgabenübertragung). Damit die betriebliche Mitbestimmung gewährleistet bleibt und in der Praxis nicht ausgeschlossen oder erschwert wird, ist § 8 Abs. 4 ersatzlos zu streichen.

#### Mindestanforderungen an Pflegeschulen (§9 PflBG)

Der DGB begrüßt, dass der Nachweis einer fixen Anzahl pädagogisch qualifizierter Lehrkräfte mit entsprechender pflegepädagogischer Hochschulausbildung auf Master- oder vergleichbarem Niveau für die Durchführung des theoretischen Unterrichts vorgesehen ist. Nicht sachgerecht ist eine abweichende Vorgabe für die Durchführung des praktischen Unterrichts.

Damit die Qualität der theoretischen Ausbildung sichergestellt ist, fordern wir ein verbindliches Verhältnis von Lehrkräften zu Auszubildenden von 1:15, wie es sich in einigen Bundesländern (z.B. Berlin) bereits bewährt hat.



#### Gesamtverantwortung der Pflegeschule (§10 PflBG)

Der DGB spricht sich grundsätzlich für eine Stärkung der betrieblichen Verantwortung in der Pflege aus. Die Gesamtverantwortung der Pflegeschule sollte daher auf die Koordination des Unterrichts mit der praktischen Ausbildung begrenzt bleiben.

Der Ausbildungsplan für die praktische Ausbildung und der Lehrplan der Schule sind aufeinander abzustimmen. Hierzu bedarf es eines wechselseitigen Abstimmungsprozesses. Eine Überprüfung des Betriebes durch die Schule ist in der Realität nicht möglich. Sie ist nicht befugt in den Verantwortungsbereich der Träger der praktischen Ausbildung korrigierend einzugreifen und hat dafür weder Personal noch Mittel. § 10 Abs. 1 Satz 2 ist daher zu streichen.

#### Voraussetzungen für den Zugang zur Ausbildung (§11 PflBG)

Der DGB begrüßt es ausdrücklich, dass die bisherigen niedrighschwelligigen Zugangsvoraussetzungen für den Pflegeberuf beibehalten werden, wobei eine Evaluation bis 01.01.2023 vorgesehen ist (siehe § 63). Er vertritt die Auffassung, dass nicht die Anzahl der Schuljahre vor der Ausbildung, sondern allein das Bestehen der Abschlussprüfung für die Fachlichkeit maßgeblich sind.

Durch die zunehmende Komplexität der generalisierten Ausbildung kann es künftig trotzdem zu einer inhaltlichen Überforderung der Auszubildenden kommen, die bislang im Berufsfeld der Altenpflege den gestellten Anforderungen durchaus gerecht wurden. Deshalb spricht sich der DGB an dieser Stelle noch einmal vehement für die integrierte Ausbildung mit einer Spezialisierung in einem der drei Pflegeberufe aus.

#### Ausbildungsvertrag (§16 PflBG)

Aus Sicht des DGB ist die Dauer der täglichen oder wöchentlichen Ausbildungszeit gem. §16 Abs. 2 Nr. 6 für die praktische Ausbildung anzugeben. Sie darf auch im theoretischen Unterricht nicht überschritten werden. Positiv ist, dass gem. §16 Abs. 2 Nr. 11 ein Hinweis auf die zugrundeliegenden tariflichen Bestimmungen und Dienstvereinbarungen erfolgen soll. Es fehlt hier allerdings der ergänzende Hinweis auf Betriebsvereinbarungen.



Der DGB hält es für wichtig darauf hinzuweisen, dass die wechselnden Einsatzorte einen erhöhten Aufwand für die Auszubildenden mit sich bringen werden. Insbesondere in ländlichen Gebieten muss darauf geachtet werden, dass mit stark erhöhten Fahrtzeiten und damit einhergehende Kosten keine erneuten Ausbildungs-Hürden entstehen.

Nicht zielführend ist, dass der Ausbildungsvertrag zu seiner Wirksamkeit im Falle des § 8 Abs. 2 Nr. 2 der Zustimmung der Pflegeschule bedarf. § 16 Abs. 6 sollte daher ersatzlos gestrichen werden.

#### Pflichten des Trägers der praktischen Ausbildung (§18 PflBG)

Grundsätzlich begrüßt der DGB die vorgesehenen Schutzrechte für die Auszubildenden. Die Vorgabe eines Ausbildungsplans ist ausdrücklich zu begrüßen. Die Dokumentationspflicht der praktischen Ausbildung liegt beim Träger der praktischen Ausbildung, weshalb ergänzend in §18 Abs. 1 Nr. 2 diese Nachweispflicht aufgenommen werden sollte. Die Dokumentationspflicht sollte nicht beim Auszubildenden liegen. §17 Nr.3 ist daher zu streichen. Positiv ist, dass die Ausbildungsmittel auch weiterhin kostenlos zur Verfügung gestellt werden sollen. Es ist allerdings im Zusammenspiel der §§ 9, 18 sicherzustellen, dass dies für die gesamte Ausbildung gilt.

#### Probezeit (§20 PflBG)

In Anlehnung an das Berufsbildungsgesetz spricht sich der DGB für eine Probezeit von höchstens vier Monaten aus. Sollte an den sechs Monaten festgehalten werden, ist eine Probezeit von „höchstens“ sechs Monaten vorzusehen.

#### Ende des Ausbildungsverhältnisses (§21 PflBG)

Der DGB spricht sich dafür aus, das Ausbildungsverhältnis mit dem Zeitpunkt der staatlichen Prüfung zu beenden. Gerade im Hinblick auf den Fachkräftemangel erscheint es nicht sinnvoll, Auszubildende nach abgelegter staatlicher Abschlussprüfung noch an ein auslaufendes Ausbildungsverhältnis zu binden. Nach Bestehen der Prüfung werden Auszubildende bereits heute wie Fachkräfte eingesetzt und sollten künftig auch dementsprechend vergütet werden können.





### Grundsätze der Finanzierung (§26 PfIBG)

Ein wesentlicher Schwerpunkt des Pflegeberufsgesetzes ist die finanzielle Neuordnung der vereinheitlichten Pflegeausbildung. Dabei sollen die bisherigen Finanzierungsanteile der beteiligten Kostenträger (Pflegedienste, stationäre Einrichtungen, Krankenhäuser) sowie der Länder und erstmalig auch der Pflegeversicherung mittels Pauschalen ausgehandelt werden. Damit besteht mittel- und langfristig die Gefahr der Unterfinanzierung. Der DGB spricht sich stattdessen für die Erstattung der tatsächlichen Ausbildungskosten aus. Der schulische Anteil der Ausbildungskosten sollte demzufolge durch die Länder getragen werden und die Finanzierung der betrieblichen Ausbildungskosten 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.

### Ausbildungskosten (§27 PfIBG)

Der DGB spricht sich für die Streichung von § 27 Abs. 2 aus. Eine Anrechnung der Auszubildenden auf die Stellen für ausgebildetes Personal im Pflegebereich darf nicht erfolgen.

### Umlageverfahren (§28 PfIBG)

Der DGB begrüßt ausdrücklich die geplante Einführung eines Umlageverfahrens. Es entspricht einer langjährigen gewerkschaftlichen Forderung zur Finanzierungsgerechtigkeit in der Altenpflegeausbildung und wird in diesem Sinne bereits in einigen Bundesländern erfolgreich umgesetzt.

### Ausbildungsziele (§37 PfIBG)

Ergänzend zur beruflichen Ausbildung soll eine hochschulische Pflegeausbildung eingeführt werden, welche die Inhalte der generalistischen Ausbildung integriert. Diese mindestens dreijährige hochschulische Ausbildung soll zusätzliche wissenschaftliche Kompetenzen vermitteln. Es stellt sich jedoch die Frage, wie bei gleicher Ausbildungsdauer und gleichem Umfang der praktischen Ausbildung zusätzlich erweiterte Kompetenzen realistisch vermittelt werden sollen. Die wöchentliche Studien- und Arbeitsbelastung Studierender soll entsprechend



der ECTS Regelungen 39 Stunden nicht überschreiten. Auch Studierende haben ein Recht auf eine gesunde Work-Life-Balance. Von daher ist eine Mindeststudiodauer von sieben Semestern für das die Inhalte der generalistischen Ausbildung integrierende Bachelorstudium aus Sicht des DGB dringend geboten.

Der DGB setzt sich für den Erhalt eines einheitlichen Berufsbildes ein, welches auf zwei Wegen – der beruflichen Ausbildung und der hochschulischen Ausbildung – zu einem gleichwertigen Berufsabschluss führt. Dabei ist darauf zu achten, dass in Bezug auf die praktische Ausbildung die gleichen ausbildungsrechtlichen Standards für die Hochschulausbildung wie für die betrieblich-schulische Ausbildung gelten. Dies beinhaltet auch eine entsprechende Ausbildungsvergütung und eine Praxisanleitung im gleichen Umfang wie für die berufliche Pflegeausbildung. Insgesamt würden durch einen gleichwertigen Berufsabschluss mehr Chancen zur Durchlässigkeit in der Pflege entstehen, die den Durchstieg von der Pflegehilfskraft zur Pflegefachkraft und weiter zur akademischen Pflegefachkraft, bzw. für eine wissenschaftliche Karriere eröffnen.

#### Durchführung des Studiums (§38 PflBG)

Für die Studierenden in der Pflege gibt es keine betriebliche Anbindung, keinen Ausbildungsvertrag und keine Ausbildungsvergütung. Dem DGB erschließt sich nicht, warum trotz Anstrebens einer gleichwertigen Ausbildung für die hochschulische Ausbildung deutlich schlechtere Bedingungen im Vergleich zur beruflichen Pflegeausbildung vorgesehen sind.

Der DGB setzt sich für gleiche ausbildungsrechtliche Standards und den Anspruch auf eine angemessene Ausbildungsvergütung ein. Nur so werden die wesentliche betriebliche Anbindung sowie die Rechte der Studierenden in der praktischen Ausbildung sichergestellt. Der Hinweis in der Begründung zum BAföG greift zu kurz. Aufgrund des hohen Umfangs praktischer Ausbildung ist von der Form her ein duales ausbildungsintegriertes Studium zielführender. Nur so kann sichergestellt werden, dass die Hochschulabsolventen neben den wissenschaftlichen auch gleichwertige berufspraktische Kompetenzen erwerben.

Insgesamt sind die Vorgaben zur hochschulischen Pflegeausbildung für einen Heilberuf zu knapp, erfüllt werden müssen nur die Ausbildungsziele und Vorgaben der europäischen Berufsankennungsrichtlinie. Dies führt zu einer unüberschaubaren Vielfalt an Ausbildungsvarianten, über die alleine die Hochschulen entscheiden könnten.



Der DGB fordert daher neben der Geltung des 2. Teils des Gesetzentwurfes die uneingeschränkte Anwendung der Ausbildungs- und Prüfungsverordnung. Nur so kann gewährleistet werden, dass an den Hochschulen eine gleichwertige Ausbildung organisiert wird, die zur Berufsfähigkeit führt.

#### Fachkommission; Erarbeitung von Rahmenplänen (§53 PflBG)

Der DGB begrüßt ausdrücklich, dass es künftig Rahmenpläne für die Pflege-Ausbildung geben soll. Für die etwa 320 auf Grundlage des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) geregelten Berufe ist das schon lange eine Selbstverständlichkeit. Im Unterschied hierzu soll der Rahmenausbildungsplan jedoch nur empfehlende Wirkung haben. Der DGB spricht sich jedoch für eine verbindliche Vorgabe aus.

Eine Einbindung der zuständigen Fachgewerkschaft ver.di in die Arbeit der Fachkommission hält der DGB für unumgänglich.

#### Beratung, Aufbau unterstützender Angebote und Forschung (§54 PflBG)

Der DGB begrüßt ausdrücklich, dass das Bundesinstitut für Berufsbildung die Aufgabe der Beratung sowie des Aufbaus unterstützender Angebote und Forschung übernehmen soll.

#### Nichtanwendung des Berufsbildungsgesetzes (§58 PflBG)

Der DGB spricht sich für die Streichung des §58 aus. Das Berufsbildungsgesetz enthält Schutzbestimmungen für die Auszubildenden. Es gibt keinen sachlichen Grund, weshalb es nicht ergänzend zum Pflegeberufsgesetz gelten sollte.