

Gesetzentwurf

der Fraktion der SPD

Gesetz über die Einführung einer Ausbildung zur Pflegeassistentkraft in Baden-Württemberg (Pflegeassistentengesetz)

A. Zielsetzung

Sowohl in der Krankenpflege als auch in der Altenpflege existiert ein enormer Personalmangel und das sowohl im ambulanten, im teilstationären als auch im stationären Bereich. Seit Jahren bemühen sich die Beteiligten mit mehr oder minder großem Erfolg, Maßnahmen für mehr Personal umzusetzen. Insbesondere wurde in Federführung des Bundes unter den Beteiligten die „Konzertierte Aktion Pflege“ vereinbart. Vor allem mit „mehr Personal, mehr Geld, mehr Ausbildung, mehr Verantwortung und mehr Digitales“ wollen die Akteure nicht nur den Personalmangel, sondern auch andere Probleme in der Pflege angehen. Im Bereich der Berufsausbildung wurden mit der „Konzertierten Aktion“, aber auch schon zuvor Fortschritte erzielt. Unter anderem wurden für Personen mit Hochschulreife Bachelor- und Masterstudiengänge in den Pflegewissenschaften eingeführt und aktuell deutlich ausgebaut. Für Personen mit mindestens mittlerem Schulabschluss wurde mit Wirkung zum 1. Januar 2020 durch das Pflegeberufegesetz die generalistische Pflegeausbildung eingeführt. Auf der Ebene der Helfer- und Assistenzbildungen, für die die Länder die Gesetzgebungskompetenz haben, gibt es bisher in Baden-Württemberg immer noch die notwendige Weiterentwicklung. Hier existiert die einjährige Ausbildung in der Krankenpflegehilfe und die einjährige Ausbildung in der Altenpflegehilfe, für die jeweils massiver und drängender Reformbedarf besteht.

Mit dem vorliegenden Gesetz sollen erstens die beiden bisherigen Helferausbildungen in eine höherwertige und an die generalistische Pflegeausbildung aus dem Pflegeberufegesetz angepasste Assistenzausbildung überführt werden, damit die Zusammenarbeit mit Fachkräften besser gelingt und der Übergang für diejenigen, die eine Fachkraftausbildung anschließen wollen, wieder besser gewährleistet wird. Zweitens soll mit einer längeren und verbesserten Ausbildung sowie Definition von selbstständigen und delegierbaren Tätigkeiten die Kompetenzen in einem neuen Berufsbild erstmals gesetzlich festgeschrieben und somit eine Einordnung zwischen Pflegehilfskräften und den Fachkräften erreicht werden. Und drittens soll mit einer aufgewerteten und längeren Pflegeausbildung für Personen mit Hauptschulabschluss und Ausbildungswillige mit einer vergleichbaren im

der praktischen Ausbildung verfassten Stellungnahme der Pflegeschule.

§ 15

Anrechnung von Fehlzeiten

(1) Auf die Dauer der Ausbildung werden Urlaubszeiten, einschließlich Freistellungszeiten nach dem Bildungszeitgesetz Baden-Württemberg vom 17. März 2015 (GBl. 2015, 161), zuletzt geändert durch Gesetz vom 4. Februar 2021 (GBl. S. 117), in der jeweils geltenden Fassung, angerechnet.

(2) Fehlzeiten auf Grund von Erkrankungen der oder des Auszubildenden oder eines von ihr oder ihm zu beaufsichtigenden, zu betreuenden oder zu pflegenden Kindes bis zum 12. Lebensjahr oder aus anderen, von der oder dem Auszubildenden nicht zu vertretenden Gründen werden bis zu höchstens 10 Prozent der Stunden des theoretischen und praktischen Unterrichts sowie höchstens 10 Prozent der Stunden der praktischen Ausbildung nach Maßgabe der Ausbildungs- und Prüfungsverordnung auf die Dauer der Ausbildung angerechnet.

(3) Auf die Dauer der Ausbildung sind Fehlzeiten auf Grund eines wichtigen Grundes ebenfalls anzurechnen. Hierzu gehören insbesondere

1. Fehlzeiten auf Grund mutterschutzrechtlicher Beschäftigungsverbote,
2. Fehlzeiten auf Grund kurzzeitiger Arbeitsverhinderung wegen der Pflege von Angehörigen nach § 2 des Pflegezeitgesetzes vom 28. Mai 2008 (BGBl. I S. 874, 896), das zuletzt durch Artikel 2 des Gesetzes vom 23. März 2022 (BGBl. I S. 482) geändert worden ist, in der jeweils geltenden Fassung,
3. Fehlzeiten auf Grund von § 28 und § 28a des Infektionsschutzgesetzes vom 20. Juli 2000 (BGBl. I S. 1045), das zuletzt durch Artikel 4 des Gesetzes vom 18. März 2022 (BGBl. I S. 473) geändert worden ist, in der jeweils geltenden Fassung, die mit unmittelbarer Wirkung gegen die oder den Auszubildenden erlassen wurden,
4. Fehlzeiten wegen Maßnahmen auf Grund einer Katastrophe oder einer Großschadenslage im Sinne des § 1 Absatz 2 des Gesetzes über den Katastrophenschutz vom 22. Juni 1999 (GBl. 1999, 625), zuletzt geändert durch Artikel 1 des Gesetzes vom 17. Dezember 2020 (GBl. S. 1268), in der jeweils geltenden Fassung.

Fehlzeiten nach Satz 2 Nummer 3 und 4 werden nur insoweit angerechnet, wie sie eine Gesamtdauer von sechs Wochen nicht überschreiten.

(4) Auf Antrag kann die zuständige Behörde auch weitergehende Fehlzeiten berücksichtigen, wenn eine besondere Härte vorliegt und das Erreichen des Ausbildungsziels

durch die Anrechnung nicht gefährdet wird. Ist eine Anrechnung der Fehlzeiten nicht möglich, kann die Ausbildungsdauer entsprechend verlängert werden.

(5) Nicht als Fehlzeit gelten Freistellungsansprüche nach dem Betriebsverfassungsgesetz, dem Landespersonalvertretungsgesetz sowie nach den für kirchliche Träger geltenden Regelungen zur Mitarbeitervertretung.

§ 16

Externenprüfung

(1) Ohne die nach diesem Gesetz vorgeschriebene berufliche Ausbildung absolviert zu haben, kann eine antragstellende Person die Prüfung für Externe an der Pflegeschule ablegen,

1. wenn sie die Ausbildung nach dem Pflegeberufegesetz im Umfang des ersten und zweiten Ausbildungsdrittels absolviert hat und diese abbricht oder
2. wenn sie die Ausbildung nach dem Pflegeberufegesetz absolviert und die staatliche Abschlussprüfung endgültig nicht bestanden hat.

(2) Der Abschnitt über das Ausbildungsverhältnis nach diesem Gesetz findet keine Anwendung auf Personen nach Absatz 1.

Abschnitt 3

Ausbildungsverhältnis

§ 17

Ausbildungsvertrag

(1) Zwischen dem Träger der praktischen Ausbildung und der oder dem Auszubildenden ist ein Ausbildungsvertrag nach Maßgabe der Vorschriften dieses Abschnitts zu schließen. Der Ausbildungsvertrag bedarf der Schriftform.

(2) Der Ausbildungsvertrag muss mindestens Folgendes enthalten:

1. die Bezeichnung des Berufs, zu dem nach den Vorschriften dieses Gesetzes ausgebildet wird,
2. den Beginn und die voraussichtliche Dauer der Ausbildung,
3. Angaben über die der Ausbildung zugrundeliegende Ausbildungs- und Prüfungsverordnung,
4. eine Darstellung der inhaltlichen und zeitlichen Gliederung der praktischen Ausbildung (Ausbildungsplan),
5. die Verpflichtung der oder des Auszubildenden zum Besuch der Ausbildungsveranstaltungen der Pflegeschule,

6. die Dauer der regelmäßigen täglichen oder wöchentlichen praktischen Ausbildungszeit,
7. die Dauer der Probezeit,
8. eine Bestimmung, dass sich bei Nichtbestehen der staatlichen Abschlussprüfung das Ausbildungsverhältnis bis zur Wiederholungsprüfung, höchstens aber um ein Jahr verlängert,
9. Angaben über Zahlung und Höhe der Ausbildungsvergütung einschließlich des Umfangs etwaiger Sachbezüge nach § 20 Absatz 2 dieses Gesetzes,
10. den Umfang des Urlaubsanspruchs,
11. die Voraussetzungen, unter denen der Ausbildungsvertrag gekündigt werden kann, und
12. einen in allgemeiner Form gehaltenen Hinweis auf die dem Ausbildungsvertrag gegebenenfalls zugrundeliegenden tariflichen Bestimmungen, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen sowie auf die Rechte als Arbeitnehmer im Sinne von § 5 des Betriebsverfassungsgesetzes oder von § 4 des Landespersonalvertretungsgesetzes des Trägers der praktischen Ausbildung.

(3) Der Ausbildungsvertrag ist von einer vertretungsberechtigten Person des Trägers der praktischen Ausbildung und der oder dem Auszubildenden, bei Minderjährigen auch von deren gesetzlichen Vertretern, zu unterzeichnen. Eine Ausfertigung des unterzeichneten Ausbildungsvertrages ist der oder dem Auszubildenden und deren gesetzlichen Vertretern auszuhändigen.

(4) Auf den Ausbildungsvertrag sind, soweit sich aus seinem Wesen und Zweck sowie aus diesem Gesetz nichts anderes ergibt, die für Arbeitsverträge geltenden Rechtsvorschriften und Rechtsgrundsätze anzuwenden.

(5) Änderungen des Ausbildungsvertrages bedürfen der Schriftform. Die Absätze 2 bis 4 gelten entsprechend.

(6) Der Ausbildungsvertrag bedarf zu seiner Wirksamkeit im Falle des § 9 Absatz 2 Nummer 2 der schriftlichen Zustimmung der Pflegeschule. Die Zustimmung darf erst erteilt werden, wenn die Pflegeschule das Vorliegen der Voraussetzungen nach § 12 festgestellt hat. Liegt die Zustimmung bei Vertragsschluss nicht vor, ist sie unverzüglich durch den Träger der praktischen Ausbildung einzuholen. Hierauf ist die oder der Auszubildende und sind bei minderjährigen Auszubildenden auch deren gesetzliche Vertreter hinzuweisen.

§ 18

Pflichten der Auszubildenden

Die oder der Auszubildende hat sich aktiv zu bemühen, das Ausbildungsziel im Sinne des § 7 zu erreichen. Sie oder er ist insbesondere verpflichtet,

1. an den vorgeschriebenen Ausbildungsveranstaltungen der Pflegeschule teilzunehmen,
2. die ihr oder ihm im Rahmen der Ausbildung übertragenen Aufgaben sorgfältig auszuführen,
3. einen schriftlichen Ausbildungsnachweis zu führen,
4. die für Beschäftigte in den Einrichtungen nach § 9 geltenden Bestimmungen über die Schweigepflicht einzuhalten und über Betriebsgeheimnisse Stillschweigen zu wahren und
5. die Rechte der zu pflegenden Menschen und ihr Selbstbestimmungsrecht zu achten.

§ 19

Pflichten des Trägers der praktischen Ausbildung

(1) Der Träger der praktischen Ausbildung ist verpflichtet,

1. die Ausbildung in einer durch ihren Zweck gebotenen Form auf der Grundlage des Ausbildungsplans zeitlich und sachlich gegliedert so durchzuführen, dass das Ausbildungsziel in der vorgesehenen Zeit erreicht werden kann,
2. zu gewährleisten, dass die Einsätze der praktischen Ausbildung durchgeführt werden können,
3. sicherzustellen, dass die nach § 8 Absatz 4 zu gewährleisten Praxisanleitung der oder des Auszubildenden im Umfang von mindestens fünfzehn Prozent der während eines Einsatzes zu leistenden praktischen Ausbildungszeit stattfindet,
4. der oder dem Auszubildenden kostenlos die Ausbildungsmittel einschließlich der Fachbücher, Instrumente und Apparate zur Verfügung zu stellen, die zur praktischen Ausbildung und zum Ablegen der staatlichen Abschlussprüfung erforderlich sind, und
5. die Auszubildende oder den Auszubildenden für die Teilnahme an Ausbildungsveranstaltungen der Pflegeschule und für die Teilnahme an Prüfungen unter Fortzahlung der Ausbildungsvergütung freizustellen, bei der Gestaltung der Ausbildung auf die erforderlichen Lern- und Vorbereitungszeiten Rücksicht zu nehmen und diese organisatorisch zu ermöglichen.

(2) Der oder dem Auszubildenden dürfen nur Aufgaben übertragen werden, die dem Ausbildungszweck und dem Ausbildungsstand entsprechen; die übertragenen Aufgaben müssen den physischen und psychischen Kräften der Auszubildenden angemessen sein.

§ 20

Ausbildungsvergütung und Sachbezüge

(1) Der Träger der praktischen Ausbildung hat der oder dem Auszubildenden für die gesamte Dauer der Ausbildung eine angemessene Ausbildungsvergütung zu zahlen. Die oder der Auszubildende steht den zur Berufsausbildung Beschäftigten im Sinne sozialversicherungsrechtlicher Bestimmungen gleich.

(2) Sachbezüge können in der Höhe der Werte, die durch Rechtsverordnung nach § 17 Absatz 1 Satz 1 Nummer 4 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch bestimmt sind, angerechnet werden; sie dürfen jedoch 75 Prozent der Bruttovergütung nicht überschreiten. Kann die oder der Auszubildende aus berechtigtem Grund Sachbezüge nicht abnehmen, so sind diese nach den Sachbezugswerten abzugelten. Eine Anrechnung von Sachbezügen ist nur zulässig, soweit dies im Ausbildungsvertrag vereinbart worden ist.

(3) Eine über die vereinbarte regelmäßige tägliche oder wöchentliche Ausbildungszeit hinausgehende Beschäftigung ist nur ausnahmsweise zulässig und besonders zu vergüten oder in Freizeit auszugleichen.

§ 21

Probezeit

Das Ausbildungsverhältnis beginnt mit der Probezeit. Die Probezeit beträgt sechs Monate, sofern sich aus tarifvertraglichen Regelungen keine andere Dauer ergibt.

§ 22

Ende des Ausbildungsverhältnisses

(1) Das Ausbildungsverhältnis endet unabhängig vom Zeitpunkt der staatlichen Abschlussprüfung mit Ablauf der Ausbildungszeit.

(2) Besteht die oder der Auszubildende die staatliche Prüfung nicht oder kann sie oder er ohne eigenes Verschulden die staatliche Prüfung nicht vor Ablauf der Ausbildung ablegen, so verlängert sich das Ausbildungsverhältnis auf schriftliches Verlangen gegenüber dem Träger der praktischen Ausbildung bis zur nächstmöglichen Wiederholungsprüfung, höchstens jedoch um ein Jahr.

§ 23

Kündigung des Ausbildungsverhältnisses

(1) Während der Probezeit kann das Ausbildungsverhältnis von jedem Vertragspartner jederzeit ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist gekündigt werden.

(2) Nach der Probezeit kann das Ausbildungsverhältnis nur gekündigt werden

1. von jedem Vertragspartner ohne Einhalten einer Kündigungsfrist bei Vorliegen eines wichtigen Grundes,
2. von der oder dem Auszubildenden mit einer Kündigungsfrist von vier Wochen.

(3) Die Kündigung bedarf der Schriftform. Bei einer Kündigung durch den Träger der praktischen Ausbildung ist das Benehmen mit der Pflegeschule herzustellen. In den Fällen des Absatzes 2 Nummer 1 sind die Kündigungsgründe anzugeben.

(4) Eine Kündigung aus einem wichtigen Grund ist unwirksam, wenn die ihr zugrundeliegenden Tatsachen der kündigungsberechtigten Person länger als 14 Tage bekannt sind. Ist ein vorgesehene Güteverfahren vor einer außergerichtlichen Stelle eingeleitet, so wird bis zu dessen Beendigung der Lauf dieser Frist gehemmt.

§ 24

Beschäftigung im Anschluss an das Ausbildungsverhältnis

Wird die oder der Auszubildende im Anschluss an das Ausbildungsverhältnis beschäftigt, ohne dass hierüber ausdrücklich etwas vereinbart worden ist, so gilt ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit als begründet.

§ 25

Nichtigkeit von Vereinbarungen

(1) Eine Vereinbarung, die zu Ungunsten der oder des Auszubildenden von den Vorschriften dieses Abschnitts abweicht, ist nichtig.

(2) Eine Vereinbarung, durch die die oder der Auszubildende für die Zeit nach Beendigung des Ausbildungsverhältnisses in der Ausübung ihrer oder seiner beruflichen Tätigkeit beschränkt wird, ist nichtig. Dies gilt nicht, wenn die oder der Auszubildende innerhalb der letzten drei Monate des Ausbildungsverhältnisses für die Zeit nach dessen Beendigung ein Arbeitsverhältnis eingeht.

(3) Nichtig ist auch eine Vereinbarung über

1. die Verpflichtung der oder des Auszubildenden, für die praktische Ausbildung eine Entschädigung oder für die Teilnahme am theoretischen und praktischen Unterricht an der Pflegeschule eine Vergütung oder ein Schulgeld zu zahlen,
2. Vertragsstrafen,
3. den Ausschluss oder die Beschränkung von Schadensersatzansprüchen und
4. die Festsetzung der Höhe eines Schadensersatzes in Pauschalbeträgen.

§ 26

*Ausschluss der Geltung von Vorschriften
dieses Abschnitts*

Die §§ 17 bis 25 finden keine Anwendung auf Auszubildende, die Diakonissen, Diakonieschwestern oder Mitglieder geistlicher Gemeinschaften sind.

Teil 3

Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse;
Dienstleistungserbringung

Abschnitt 1

Außerhalb des Geltungsbereichs erworbene
Berufsqualifikationen

§ 27

*Anerkennung von außerhalb des Geltungsbereichs
abgeschlossenen Ausbildungen*

(1) Eine außerhalb des Geltungsbereichs des Pflegeberufgesetzes und außerhalb eines Mitgliedstaates der Europäischen Union oder eines anderen Vertragsstaates des Abkommens über den Europäischen Wirtschaftsraum oder der Schweiz erworbene Berufsqualifikation erfüllt die Voraussetzungen nach § 2 Nummer 1, wenn

1. sie mit der in diesem Gesetz geregelten Ausbildungsstandes gleichwertig ist oder
2. die antragstellende Person die erforderliche Anpassungsmaßnahme erfolgreich absolviert hat.

(2) Die Überprüfung der Gleichwertigkeit der Berufsqualifikation erfolgt auf der Grundlage der eingereichten Ausbildungsnachweise nach den Vorschriften und unter Berücksichtigung sonstiger nachgewiesener Berufsqualifikationen nach den §§ 29 und 30.

(3) Die zuständige Behörde bestätigt der antragstellenden Person innerhalb eines Monats den Empfang der Unterlagen und teilt gegebenenfalls mit, welche Unterlagen fehlen.

(4) Auf Antrag ist der antragstellenden Person ein gesonderter Bescheid über die Feststellung der Gleichwertigkeit ihrer Berufsqualifikation zu erteilen.

§ 28

Begriffsbestimmungen zu den ausländischen Staaten

(1) Mitgliedstaat im Sinne dieses Gesetzes ist ein Mitgliedstaat der Europäischen Union. Andere Mitgliedstaaten sind alle Mitgliedstaaten außer der Bundesrepublik Deutschland.

(2) Vertragsstaat im Sinne dieses Gesetzes ist ein Vertragsstaat des Abkommens über den Europäischen Wirtschaftsraum. Andere Vertragsstaaten sind alle Vertragsstaaten außer der Bundesrepublik Deutschland.

(3) Drittstaat ist ein Staat, der weder Mitgliedstaat noch Vertragsstaat ist.

(4) Gleichgestellter Staat ist ein Drittstaat, der bei der Anerkennung von Berufsqualifikationen nach dem Recht der Europäischen Union einem Mitgliedstaat gleichgestellt ist.

(5) Herkunftsstaat ist der Mitgliedstaat, der andere Vertragsstaat oder der gleichgestellte Staat, in dem die Berufsqualifikation erworben worden ist.

(6) Aufnahmestaat ist der andere Mitgliedstaat, der andere Vertragsstaat oder der gleichgestellte Staat, in dem eine Pflegeassistentenkraft niedergelassen ist oder Dienstleistungen erbringt.

§ 29

*Ausbildungsnachweise bei Berufsqualifikationen,
die in einem anderen Mitgliedstaat, in einem anderen
Vertragsstaat oder in einem gleichgestellten
Staat abgeschlossen worden sind*

(1) Bei einer Berufsqualifikation, die in einem anderen Mitgliedstaat, in einem anderen Vertragsstaat oder in einem gleichgestellten Staat abgeschlossen worden ist, soll die Überprüfung der Gleichwertigkeit der Berufsqualifikation nur aufgrund der folgenden Ausbildungsnachweise erfolgen:

1. ein Ausbildungsnachweis,

- a) der dem Niveau entspricht, das genannt ist in Artikel 11 Buchstabe a der Richtlinie 2005/36/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 7. September 2005 über die Anerkennung von Berufsqualifikationen (ABl. L 255 vom 30.9.2005, S. 22, L 271 vom 16. 10. 2007, S. 18; L 93 vom 4.4.2008, S. 28; L 33 vom 3.2.2009, S. 49; L 305 vom 24.10.2014, S. 115), die zuletzt durch Delegierten Beschluss (EU) 2017/2113 der Kommission vom 11. September 2017 (ABl. L 317 vom 1. 12. 2017, S. 119) geändert worden ist, in der jeweils geltenden Fassung, und
- b) aus dem hervorgeht, dass die antragstellende Person eine Ausbildung erworben hat, die in diesem Staat für den unmittelbaren Zugang zu einem Beruf erforderlich ist, der dem Beruf der Pflegeassistentenkraft entspricht, oder

2. ein Diplom, aus dem hervorgeht, dass die antragstellende Person eine Ausbildung erworben hat, die in diesem Staat für den unmittelbaren Zugang zu einem Beruf erforderlich ist, der dem Beruf der Pflegeassistentenkraft entspricht.

(2) Diplome im Sinne dieses Gesetzes sind Ausbildungsnachweise nach Artikel 3 Absatz 1 Buchstabe c der Richtlinie 2005/36/EG, die mindestens dem in Artikel 11 Buchstabe b der Richtlinie 2005/36/EG genannten Niveau entsprechen und denen eine Bescheinigung des Herkunftsstaats über das Ausbildungsniveau beigelegt ist.

(3) Als Diplome gelten auch

1. Ausbildungsnachweise oder eine Gesamtheit von Ausbildungsnachweisen, die von einer zuständigen Behörde des Herkunftsstaats ausgestellt worden sind, sofern die Ausbildungsnachweise
 - a) den erfolgreichen Abschluss einer Ausbildung bescheinigen, die in einem Mitgliedstaat, einem Vertragsstaat oder einem gleichgestellten Staat auf Vollzeitbasis oder Teilzeitbasis im Rahmen formaler oder nichtformaler Ausbildungsprogramme erworben worden ist,
 - b) von diesem Herkunftsstaat als gleichwertig anerkannt worden sind und
 - c) in Bezug auf die Aufnahme oder Ausübung des Berufs der Pflegeassistentkraft dieselben Rechte verleihen oder auf die Ausübung dieses Berufs vorbereiten, und
2. Berufsqualifikationen, die zwar nicht den Erfordernissen der Rechts- oder Verwaltungsvorschriften des Herkunftsstaats für die Aufnahme oder Ausübung des Berufs der Pflegeassistentkraft entsprechen, ihrer Inhaberin oder ihrem Inhaber jedoch dieselben Rechte verleihen, die nach dem Recht des Herkunftsstaats erworben worden sind.

§ 30

Ausbildungsnachweise bei Ausbildungen, die in einem Drittstaat abgeschlossen worden sind

(1) Bei einer Berufsqualifikation, die in einem Drittstaat, der kein gleichgestellter Staat ist, abgeschlossen worden ist, sind die Ausbildungsnachweise vorzulegen, die

1. in dem Drittstaat ausgestellt worden sind und
2. mit angemessenem Aufwand beizubringen sind.

(2) Ist die Gleichwertigkeit der Berufsqualifikation bereits in einem anderen Mitgliedstaat, in einem anderen Vertragsstaat oder in einem gleichgestellten Staat anerkannt worden, so ist die entsprechende Bescheinigung im Sinne des Absatzes 1 vorzulegen.

§ 31

Gleichwertigkeit der Berufsqualifikation

Eine Berufsqualifikation, die außerhalb des Geltungsbereichs des Pflegeberufgesetzes abgeschlossen worden

ist, ist gleichwertig mit der der in diesem Gesetz geregelten Ausbildung zur Pflegeassistentkraft, wenn sie

1. keine wesentlichen Unterschiede gegenüber der in Teil 2 und in der Ausbildungs- und Prüfungsverordnung nach § 53 Absatz 1 geregelten Ausbildung aufweist oder
2. wesentliche Unterschiede vollständig durch den Nachweis von Kenntnissen, Fähigkeiten und Kompetenzen aufgrund von Berufserfahrung oder von lebenslangem Lernen ausgeglichen werden.

§ 32

Wesentliche Unterschiede bei der Berufsqualifikation

Wesentliche Unterschiede nach § 31 Nummer 2 liegen vor, wenn

1. die Ausbildung der antragstellenden Person hinsichtlich der beruflichen Tätigkeit Themenbereiche oder Bereiche der praktischen Ausbildung umfasst, die sich hinsichtlich des Inhalts oder aufgrund der Ausbildungsdauer wesentlich von denen unterscheiden, die nach diesem Gesetz und der Ausbildungs- und Prüfungsverordnung nach § 53 Absatz 1 vorgeschrieben sind, oder
2. die auf Grundlage dieses Gesetzes ausgeübten Tätigkeiten eine oder mehrere reglementierte Tätigkeiten umfassen, die im Herkunftsstaat der antragstellenden Person nicht Bestandteil des Tätigkeitsfeldes des Berufes sind, und wenn sich die Ausbildung für diese Tätigkeiten auf Fächer oder Bereiche der praktischen Ausbildung nach diesem Gesetz und der Ausbildungs- und Prüfungsverordnung nach § 53 Absatz 1 bezieht, die sich wesentlich von denen unterscheiden, die von der Ausbildung der antragstellenden Person abgedeckt sind.

§ 33

Ausgleich durch Berufserfahrung oder durch lebenslanges Lernen

(1) Wesentliche Unterschiede können vollständig oder teilweise ausgeglichen werden durch Kenntnisse, Fähigkeiten und Kompetenzen, die die antragstellende Person erworben hat

1. durch Berufserfahrung im Rahmen ihrer tatsächlichen und rechtmäßigen Ausübung des Berufs der Pflegeassistentkraft in Vollzeit oder Teilzeit oder
2. durch lebenslanges Lernen.

(2) Die Anerkennung der nach Absatz 1 Nummer 2 erworbenen Kenntnisse, Fähigkeiten und Kompetenzen setzt voraus, dass sie von einer dafür in dem jeweiligen

Staat zuständigen Stelle formell als gültig anerkannt worden sind.

(3) Für die Anerkennung ist nicht entscheidend, in welchem Staat die jeweiligen Kenntnisse, Fähigkeiten und Kompetenzen erworben worden sind.

§ 34

Anpassungsmaßnahmen

(1) Ist die Berufsqualifikation der antragstellenden Person nicht mit der in diesem Gesetz geregelten Berufsqualifikation gleichwertig, so ist für eine Anerkennung eine Anpassungsmaßnahme durchzuführen.

(2) Dies gilt auch für den Fall, dass die Gleichwertigkeit der Berufsqualifikation nur mit einem unangemessenen zeitlichen oder sachlichen Aufwand festgestellt werden kann, da die antragstellende Person die erforderlichen Unterlagen oder Ausbildungsnachweise aus Gründen, die nicht in der antragstellenden Person liegen, nicht vorlegen kann.

§ 35

Anerkennung der Berufsqualifikation nach Eignungsprüfung oder Anpassungslehrgang

(1) Als Anpassungsmaßnahme bei fehlender Gleichwertigkeit im Sinne des § 31 ist eine Eignungsprüfung oder ein Anpassungslehrgang erforderlich, wenn die antragstellende Person

1. eine Berufsqualifikation nachweist, die in einem anderen Mitgliedstaat, in einem anderen Vertragsstaat oder in einem gleichgestellten Staat erworben worden ist,
2. eine Berufsqualifikation nachweist, die
 - a) in einem Drittstaat, der kein gleichgestellter Staat ist, erworben worden ist und
 - b) bereits in einem anderen Mitgliedstaat, in einem anderen Vertragsstaat oder in einem gleichgestellten Staat anerkannt worden ist, oder
3. die antragstellende Person lediglich über einen Ausbildungsnachweis verfügt, der dem in Artikel 11 Buchstabe a der Richtlinie 2005/36/EG genannten Niveau entspricht.

(2) Die antragstellende Person hat das Recht, zwischen dem Ablegen der Eignungsprüfung oder dem Absolvieren eines Anpassungslehrgangs zu wählen.

§ 36

*Anerkennung der Berufsqualifikation nach
Kenntnisprüfung oder Anpassungslehrgang*

(1) Als Anpassungsmaßnahme ist eine Kenntnisprüfung oder ein Anpassungslehrgang erforderlich, wenn die antragstellende Person eine Berufsqualifikation nachweist, die

1. in einem Drittstaat, der kein gleichgestellter Staat ist, erworben worden ist, und
2. weder in einem anderen Mitgliedstaat noch in einem anderen Vertragsstaat noch in einem gleichgestellten Staat anerkannt worden ist.

(2) Die antragstellende Person hat das Recht, zwischen dem Ablegen der Kenntnisprüfung oder dem Absolvieren eines Anpassungslehrgangs zu wählen.

§ 37

Eignungsprüfung

(1) Die Eignungsprüfung erstreckt sich auf die wesentlichen Unterschiede, die zuvor bei der Ausbildung der antragstellenden Person festgestellt worden sind.

(2) Ist die Eignungsprüfung erfolgreich abgelegt worden und liegen die weiteren Voraussetzungen nach diesem Gesetz vor, so wird die Berufsqualifikation anerkannt.

§ 38

Kenntnisprüfung

(1) Die Kenntnisprüfung erstreckt sich auf den Inhalt der staatlichen Abschlussprüfung.

(2) Ist die Kenntnisprüfung erfolgreich abgelegt worden und liegen die weiteren Voraussetzungen nach diesem Gesetz vor, so wird die Berufsqualifikation anerkannt.

§ 39

Anpassungslehrgang

(1) Den Inhalt und Umfang des Anpassungslehrgangs regelt die auf der Grundlage des § 53 Absatz 1 erlassene Ausbildungs- und Prüfungsverordnung.

(2) Der Anpassungslehrgang darf höchstens zwei Jahre dauern.

(3) Am Ende des Anpassungslehrgangs wird eine Prüfung durchgeführt.

(4) Ist die Prüfung bestanden worden und liegen die weiteren Voraussetzungen nach diesem Gesetz vor, so wird die Berufsqualifikation anerkannt.

Abschnitt 2

Dienstleistungserbringung

§ 40

Dienstleistungserbringung

Eine Staatsangehörige oder ein Staatsangehöriger eines anderen Mitgliedstaates, eines anderen Vertragsstaates oder eines gleichgestellten Staates darf als dienstleistungserbringende Person im Rahmen vorübergehender und gelegentlicher Dienstleistungen im Sinne des Artikels 57 des Vertrages über die Arbeitsweise der Europäischen Union (ABl. C 326 vom 26.10.2012, S. 47) ihren Beruf im Geltungsbereich dieses Gesetzes ausüben, wenn sie oder er nach § 41 zur Dienstleistung berechtigt ist.

§ 41

Berechtigung zur Dienstleistung

Zur Dienstleistungserbringung ist nur berechtigt, wer

1. über eine zur Dienstleistungserbringung berechtigende Berufsqualifikation verfügt,
2. während der Dienstleistungserbringung in einem anderen Mitgliedstaat, in einem anderen Vertragsstaat oder in einem gleichgestellten Staat rechtmäßig niedergelassen ist,
3. sich nicht eines Verhaltens schuldig gemacht hat, aus dem sich die Unzuverlässigkeit zur Ausübung des Berufs der Pflegeassistentkraft ergibt,
4. in gesundheitlicher Hinsicht zur Ausübung des Berufs der Pflegeassistentkraft geeignet ist und
5. über Kenntnisse der deutschen Sprache verfügt, die zur Ausübung des Berufs der Pflegeassistentkraft erforderlich sind.

§ 42

Meldung der Dienstleistungserbringung

(1) Wer beabsichtigt, in Baden-Württemberg als dienstleistungserbringende Person tätig zu sein, ist verpflichtet, dies der zuständigen Behörde vorab schriftlich zu melden.

(2) Bei der erstmaligen Dienstleistungserbringung oder im Falle wesentlicher Änderungen gegenüber der in den bisher vorgelegten Dokumenten bescheinigten Situation ist vorzulegen:

1. ein Nachweis der Staatsangehörigkeit,
2. ein Nachweis der Berufsqualifikation,

3. eine der beiden folgenden Bescheinigungen:
- a) eine Bescheinigung, aus der sich ergibt, dass zum Zeitpunkt der Vorlage
 - aa) eine rechtmäßige Niederlassung im Beruf der Pflegeassistentkraft in einem anderen Mitgliedstaat, in einem anderen Vertragsstaat oder in einem gleichgestellten Staat besteht,
 - bb) die Ausübung dieser Tätigkeit nicht, auch nicht vorübergehend untersagt ist und
 - cc) keine Vorstrafen vorliegen, oder
 - b) ein Nachweis in beliebiger Form darüber, dass eine Tätigkeit, die dem Beruf der Pflegeassistentkraft nach diesem Gesetz entspricht, während der vorhergehenden zehn Jahre mindestens ein Jahr lang rechtmäßig ausgeübt worden ist, falls in dem anderen Mitgliedstaat, in dem anderen Vertragsstaat oder in dem gleichgestellten Staat dieser Beruf oder die Qualifikation zu diesem Beruf nicht reglementiert ist, und
4. eine Erklärung über die zur Berufsausübung erforderlichen Sprachkenntnisse der antragstellenden Person.
- (3) Die zuständige Behörde bestätigt der meldenden Person binnen eines Monats den Empfang der Unterlagen und teilt gegebenenfalls mit, welche Unterlagen fehlen.

§ 43

Zur Dienstleistungserbringung berechtigte Berufsqualifikation

- (1) Zur Dienstleistungserbringung berechtigen folgende Berufsqualifikationen:
- 1. eine abgeschlossene Ausbildung nach diesem Gesetz oder
 - 2. eine Berufsqualifikation, die
 - a) in einem anderen Mitgliedstaat, in einem anderen Vertragsstaat oder in einem gleichgestellten Staat erworben worden ist,
 - b) in dem Staat, in dem sie erworben worden ist, erforderlich ist für den unmittelbaren Zugang zu einem Beruf, der dem Beruf der Pflegeassistentkraft entspricht, und
 - c) entweder nach den §§ 31 bis 33 mit der in diesem Gesetz geregelten Ausbildung gleichwertig ist oder wesentliche Unterschiede nur in einem Umfang aufweist, der nicht zu einer Gefährdung der öffentlichen Gesundheit führt.
- (2) Weist eine Berufsqualifikation wesentliche Unterschiede in einem Umfang vor, der zu einer Gefährdung der öffentlichen Gesundheit führt, so kann die meldende Person zum Erwerb einer zur Dienstleistung berechti-

genden Berufsqualifikation eine Eignungsprüfung nach § 37 ablegen, die sich auf diese wesentlichen Unterschiede erstreckt.

(3) Die meldende Person kann auch dann eine Eignungsprüfung ablegen, wenn die Gleichwertigkeit ihrer Berufsqualifikation nur mit einem unangemessenen zeitlichen oder sachlichen Aufwand festgestellt werden kann, da die Meldung erstattende Person die erforderlichen Unterlagen oder Nachweise aus Gründen, die sie nicht zu verantworten hat, nicht vorlegen kann.

(4) Ist die Eignungsprüfung erfolgreich abgelegt worden und liegen die weiteren Voraussetzungen nach diesem Gesetz vor, so berechtigt die Berufsqualifikation der meldenden Person zur Dienstleistungserbringung.

§ 44

Überprüfen der Berechtigung zur Dienstleistungserbringung

(1) Die zuständige Behörde überprüft, ob die meldende Person berechtigt ist, im Geltungsbereich dieses Gesetzes die Tätigkeit der Pflegeassistentkraft als dienstleistungserbringende Person vorübergehend und gelegentlich auszuüben.

(2) Den vorübergehenden und gelegentlichen Charakter der Dienstleistungserbringung beurteilt die zuständige Behörde im Einzelfall. In ihre Beurteilung bezieht sie Dauer, Häufigkeit, regelmäßige Wiederkehr und Kontinuität der Dienstleistungserbringung ein.

(3) Soweit es für die Überprüfung der Gleichwertigkeit der Berufsqualifikation nach § 43 erforderlich ist, kann die zuständige Behörde bei der zuständigen Behörde des Staates, in dem die meldende Person niedergelassen ist, Informationen über den Ausbildungsgang der meldenden Person anfordern.

(4) Das Verfahren zur Überprüfung der Berufsqualifikation muss so schnell wie möglich abgeschlossen werden, spätestens jedoch drei Monate nach Einreichung der vollständigen Unterlagen.

§ 45

Rechte und Pflichten der dienstleistungserbringenden Person

(1) Ist eine Person berechtigt, den Beruf der Pflegeassistentkraft als dienstleistungserbringende Person vorübergehend und gelegentlich auszuüben, so hat sie beim Erbringen der Dienstleistung in Deutschland die gleichen Rechte und Pflichten wie Personen mit einer Erlaubnis zum Führen der Berufsbezeichnung nach § 1.

(2) Die dienstleistungserbringende Person darf je nach ausgeübter Tätigkeit die Berufsbezeichnung „Pflegeas-

sistentin“ oder „Pflegeassistent“ führen, auch wenn sie nicht die Erlaubnis zum Führen der Berufsbezeichnung nach § 1 besitzt.

(3) Im Übrigen unterliegt die dienstleistungserbringende Person nach Maßgabe des Artikel 5 Absatz 3 der Richtlinie 2005/36/EG im Geltungsbereich dieses Gesetzes den berufsständischen, gesetzlichen und verwaltungsrechtlichen Berufsregeln. Sie ist nach Maßgabe des Artikels 6 Satz 1 der Richtlinie 2005/36/EG von der Zulassung, Eintragung oder Mitgliedschaft bei einer Berufsorganisation befreit.

(4) Die dienstleistungserbringende Person ist verpflichtet, der zuständigen Behörde unverzüglich zu melden:

1. eine Änderung der Staatsangehörigkeit,
2. den Verlust der rechtmäßigen Niederlassung im Beruf der Pflegeassistentkraft in einem anderen Mitgliedstaat, in einem anderen Vertragsstaat oder in einem gleichgestellten Staat,
3. die Tatsache, dass ihr die Ausübung dieses Berufs untersagt ist, auch bei vorübergehender Untersagung,
4. die Tatsache, dass bei ihr eine Vorstrafe vorliegt, oder
5. die Tatsache, dass sie in gesundheitlicher Hinsicht nicht mehr geeignet ist zur Ausübung des Berufs der Pflegeassistentkraft.

§ 46

Pflicht zur erneuten Meldung

Beabsichtigt die dienstleistungserbringende Person nach Ablauf eines Jahres nach der letzten Meldung erneut, vorübergehend und gelegentlich Dienstleistungen im Geltungsbereich dieses Gesetzes zu erbringen, ist die Meldung gegenüber der zuständigen Behörde zu erneuern.

§ 47

Bescheinigung, die erforderlich ist zur Dienstleistungserbringung in einem anderen Mitgliedstaat, einem anderen Vertragsstaat oder in einem gleichgestellten Staat

(1) Üben deutsche Staatsangehörige oder Staatsangehörige eines anderen Mitgliedstaates, eines anderen Vertragsstaates oder eines gleichgestellten Staates den Beruf der Pflegeassistentkraft in Baden-Württemberg auf Grund einer Erlaubnis zum Führen der Berufsbezeichnung nach § 1 Absatz 1 oder § 2 Absatz 1 aus, so wird ihnen auf Antrag eine Bescheinigung von der zuständigen Behörde ausgestellt, damit sie die Möglichkeit haben, in einem anderen Mitgliedstaat, in einem anderen Vertragsstaat oder in einem gleichgestellten Staat ihren Beruf als dienstleistungserbringende Person im Sinne des Artikels 57 des Vertrages über

die Arbeitsweise der Europäischen Union vorübergehend und gelegentlich auszuüben.

(2) Die Bescheinigung hat zu enthalten:

1. die Bestätigung, dass die antragstellende Person rechtmäßig als Pflegeassistentkraft niedergelassen ist,
2. dass der antragstellenden Person die Ausübung dieses Berufs nicht, auch nicht vorübergehend, untersagt ist und
3. dass die antragstellende Person über die berufliche Qualifikation verfügt, die für die Berufsausübung erforderlich ist.

§ 48

Verwaltungszusammenarbeit bei der Dienstleistungserbringung

(1) Im Falle von berechtigten Zweifeln ist die zuständige Behörde berechtigt, für jede Dienstleistungserbringung von den zuständigen Behörden des Niederlassungsmitgliedstaats Informationen über die Rechtmäßigkeit der Niederlassung sowie darüber anzufordern, dass keine berufsbezogenen disziplinarischen oder strafrechtlichen Sanktionen vorliegen. Auf Anforderung der zuständigen Behörden eines Vertragsstaates des Europäischen Wirtschaftsraumes hat die zuständige Behörde nach Artikel 56 der Richtlinie 2005/36/EG der anfordernden Behörde alle Informationen über die Rechtmäßigkeit der Niederlassung und die gute Führung der dienstleistungserbringenden Person sowie Informationen darüber, dass keine berufsbezogenen disziplinarischen oder strafrechtlichen Sanktionen vorliegen, zu übermitteln.

(2) Wird gegen die Pflichten nach § 45 Absatz 4 verstoßen, so hat die nach § 51 zuständige Behörde unverzüglich die zuständige Behörde des Niederlassungsmitgliedstaats dieser dienstleistungserbringenden Person hierüber zu unterrichten.

Teil 4

Finanzierung

§ 49

Grundlagen der Finanzierung

(1) Die Finanzierung der Ausbildung nach dem zweiten Teil richtet sich

1. nach § 17a in Verbindung mit § 2 Absatz 1a Buchstabe g) des Krankenhausfinanzierungsgesetzes in der Fassung der Bekanntmachung vom 10. April 1991 (BGBl. I S. 886), das zuletzt durch Artikel 3 des Gesetzes vom 18. März 2022 (BGBl. I S. 473) geändert worden ist in der jeweils geltenden Fassung, wenn der

Träger der praktischen Ausbildung ein Krankenhaus im Sinne des § 7 Absatz 5 Satz 3 Nummer 1 ist, oder

2. nach § 50, wenn der Träger der praktischen Ausbildung eine stationäre oder ambulante Pflegeeinrichtung nach § 7 Absatz 5 Satz 3 Nummer 2 oder 3 ist.

(2) Der Träger der praktischen Ausbildung nach Absatz 1 Nummer 2 kann die Kosten der Ausbildungsvergütung in der Vergütung der allgemeinen Pflegeleistungen berücksichtigen.

(3) Soweit Ausbildungskosten nach anderen Vorschriften aufgebracht werden, ist dies bei der Finanzierung mindernd zu berücksichtigen.

§ 50

Schulkosten

(1) Die Kosten der Ausbildung in Pflegeschulen, die nicht notwendigerweise mit einem Krankenhaus verbundene Ausbildungsstätten im Sinne des § 2 Nummer 1a des Krankenhausfinanzierungsgesetzes sind, werden anteilig aus Landesmitteln nach Maßgabe der dafür veranschlagten Haushaltsmittel übernommen.

(2) Die Kosten der Ausbildung für Ausbildungsplätze in Pflegeschulen, die notwendigerweise mit einem Krankenhaus verbundene Ausbildungsstätten im Sinne des § 2 Nummer 1a des Krankenhausfinanzierungsgesetzes sind, können ebenfalls anteilig aus Landesmitteln nach Maßgabe des Haushalts übernommen werden, soweit diese Ausbildungsplätze nicht mit in den Krankenhausplan des Landes Baden-Württemberg aufgenommen sind und der Träger der praktischen Ausbildung eine Einrichtung nach § 7 Absatz 5 Satz 3 Nummer 2 oder 3 ist.

Teil 5

Aufgaben, Zuständigkeiten,
Verordnungsermächtigung; Statistik

§ 51

Zuständige Behörde

Zuständig für die Durchführung dieses Gesetzes und der Ausbildungs- und Prüfungsverordnung nach § 53 Absatz 1 sind die Regierungspräsidien.

§ 52

Zuständiges Ministerium

Zuständiges Ministerium nach diesem Gesetz ist das Ministerium für Soziales, Gesundheit und Integration.

§ 53

*Ausbildungs- und Prüfungsverordnung;
Verordnungsermächtigung*

(1) Das zuständige Ministerium wird ermächtigt, durch Rechtsverordnung in einer Ausbildungs- und Prüfungsverordnung für den Beruf der Pflegeassistentkraft

1. die Mindestanforderungen an die Ausbildung nach Teil 2,
2. das Nähere über den Nachweis der sprachlichen Anforderungen nach § 2 Absatz 1 Nr. 4,
3. das Nähere über die Prüfung für Externe nach § 16,
4. die Bildung von Noten,
5. das Nähere über die staatliche Abschlussprüfung nach § 7 Absatz 1 und über die Urkunde nach § 1,
6. die Aufbewahrung der Aufsichtsarbeiten, der Anträge auf Zulassung zur staatlichen Prüfung und Prüfungsniederschriften sowie
7. die Mindestanforderungen nach Teil 3

zu regeln.

(2) In der Rechtsverordnung nach Absatz 1 Nummer 5 ist für Inhaberinnen und Inhaber von Ausbildungsnachweisen, die eine Erlaubnis nach § 2 Absatz 2 und 3 in Verbindung mit §§ 29 und 31 beantragen, Folgendes zu regeln:

1. das Verfahren bei der Prüfung der Voraussetzungen des § 2 Nummer 2 bis 4, insbesondere die Vorlage der von der antragstellenden Person vorzulegenden Nachweise und die Ermittlung durch die zuständige Behörde entsprechend Artikel 50 Absatz 1 bis 3 in Verbindung mit Anhang VII der Richtlinie 2005/36/EG,
2. die Fristen für die Erteilung der Erlaubnis,
3. das Verfahren über die Voraussetzungen zur Dienstleistungserbringung nach Teil 3 Abschnitt 2 dieses Gesetzes sowie
4. die Regelungen zur Durchführung und zum Inhalt der Anpassungsmaßnahmen nach § 27 Absatz 1 Nummer 2 und §§ 34 bis 39.

(3) Das zuständige Ministerium wird ermächtigt, durch Rechtsverordnung

1. die Art und die zuständige Stelle des Nachweises der erforderlichen Sprachkenntnisse nach § 12 Absatz 4,
2. weitere Anforderungen für die Ausbildung an Pflegeschulen nach § 10 Absatz 2,
3. das Nähere zur Geeignetheit von Einrichtungen nach § 8 Absatz 3,
4. die Anforderungen an die Praxisanleitung nach § 7 Absatz 4,

5. das Nähere über die Berechnung des Kostenausgleichs und über das Ausgleichsverfahren nach § 52 Absatz 3,
6. das Nähere über das Verarbeiten personenbezogener Daten durch die zuständige Stelle nach § 52 Absatz 6,
7. die Berufsausübung durch eine entsprechende Berufsordnung und
8. die Finanzierung nach dem vierten Teil zu regeln.

(4) Das zuständige Ministerium wird ermächtigt, für Zwecke dieses Gesetzes jährliche Erhebungen über die bei der zuständigen Stelle zur Erfüllung ihrer Aufgaben nach § 55 Absatz 1 als Landesstatistik anzuordnen. Die Statistik kann folgende Sachverhalte umfassen:

1. die Träger der praktischen Ausbildung, die weiteren an der Ausbildung beteiligten Einrichtungen sowie die Pflegeschulen,
2. die in der Ausbildung befindlichen Personen nach Geschlecht, Geburtsjahr, höchstem Bildungs- und Berufsabschluss, Beginn und Ende der Ausbildung, Grund der Beendigung der Ausbildung, Weiterbildung oder Umschulung, und
3. zusätzliche, nicht von Nummer 1 oder 2 erfasste Erhebungen über Sachverhalte des Pflege- oder Gesundheitswesens.

Auskunftspflichtig ist die zuständige Stelle gegenüber dem Statistischen Amt Baden-Württemberg.

Teil 6

Bußgeldvorschriften

§ 54

Ordnungswidrigkeit

(1) Ordnungswidrig handelt, wer

1. ohne Erlaubnis nach § 1 die Berufsbezeichnung „Pflegeassistentenkraft“ führt oder
2. wer vorsätzlich oder fahrlässig seinen Mitwirkungspflichten im Rahmen der auf Grund von § 52 Absatz 3 erlassenen Rechtsverordnung zuwiderhandelt, soweit die Rechtsverordnung für einen bestimmten Tatbestand auf diese Bußgeldvorschrift verweist.

(2) Die Ordnungswidrigkeit kann in den Fällen des Absatzes 1 mit einer Geldbuße bis zu fünftausend Euro geahndet werden.

Teil 7

Übergangsvorschriften

§ 55

Fortgeltung der Berufsbezeichnung

(1) Eine in Baden-Württemberg durch die zuständige Behörde erteilte Erlaubnis zum Führen der Berufsbezeichnung nach der Ausbildungs- und Prüfungsordnung Altenpflegehilfe vom 18. Juli 2017 (GBl. S. 381), oder nach der Ausbildungs- und Prüfungsordnung Gesundheits- und Krankenpflegehilfe vom 19. November 2015 (GBl. S. 1072), bleibt durch dieses Gesetz unberührt. Die die Erlaubnis nach § 1 dieses Gesetzes betreffenden Vorschriften sind entsprechend anzuwenden.

(2) Personen nach Absatz 1 dürfen Aufgaben nach § 4 Absatz 2 nur entsprechend ihrer Qualifikation beruflich durchführen.

§ 56

*Übergangsvorschriften für begonnene Ausbildungen
in der Altenpflegehilfe und in der Gesundheits-
und Krankenpflegehilfe*

(1) Eine bis zum 30. April 2023 begonnene Ausbildung zur staatlich anerkannten Altenpflegehelferin oder zum staatlich anerkannten Altenpflegehelfer nach der Verordnung des Kultusministeriums und des Sozialministeriums über die Ausbildung und Prüfung an Berufsfachschulen für Altenpflegehilfe kann nach den bisherigen geltenden Vorschriften bis zum 30. April 2027 abgeschlossen werden. Nach Abschluss der Ausbildung erhält die antragstellende Person, wenn die Voraussetzungen des § 2 Nummer 2 bis 4 vorliegen, die Erlaubnis, die Berufsbezeichnung „Altenpflegehelferin“ oder „Altenpflegehelfer“ zu führen.

(2) Eine bis zum 30. April 2023 begonnene Ausbildung zur staatlich anerkannten Gesundheits- und Krankenpflegehelferin oder zum staatlich anerkannten Gesundheits- und Krankenpflegehelfer nach der Verordnung des Sozialministeriums über die Ausbildung und Prüfung an staatlich anerkannten Schulen für Gesundheits- und Krankenpflegehilfe kann nach den bisherigen geltenden Vorschriften bis zum 30. April 2026 abgeschlossen werden. Nach Abschluss der Ausbildung erhält die antragstellende Person, wenn die Voraussetzungen des § 2 Nummer 2 bis 4 vorliegen, die Erlaubnis, die Berufsbezeichnung „Krankenpflegehelferin“ oder „Krankenpflegehelfer“ zu führen.

§ 57

Übergangsvorschriften für Verfahren zur Gleichwertigkeit und Anerkennung von außerhalb des Geltungsbereichs erworbenen Abschlüssen

(1) Die Entscheidung über einen Antrag auf Anerkennung einer außerhalb des Geltungsbereichs dieses Gesetzes und außerhalb eines Mitgliedstaates der Europäischen Union oder eines anderen Vertragsstaates des Abkommens über den Europäischen Wirtschaftsraum oder der Schweiz erworbenen abgeschlossenen Berufsausbildung kann noch bis zum 30. April 2026 auf der Grundlage der Vorschriften der Verordnung des Sozialministeriums über die Ausbildung und Prüfung an staatlich anerkannten Schulen für Gesundheits- und Krankenpflegehilfe oder Verordnung des Kultusministeriums und des Sozialministeriums über die Ausbildung und Prüfung an Berufsfachschulen für Altenpflegehilfe in der jeweils am 30. April 2023 geltenden Fassung getroffen werden.

(2) Die zuständige Behörde weist die antragstellenden Personen nach Absatz 1 oder 2 auf die Voraussetzungen für den Zugang zur Ausbildung und zur Anrechnung gleichwertiger Ausbildungen nach dem Pflegeberufegesetz hin.

§ 58

Inkrafttreten; Außerkrafttreten

Dieses Gesetz tritt am 1. Mai 2023 in Kraft; gleichzeitig treten die Verordnung des Sozialministeriums über die Ausbildung und Prüfung an staatlich anerkannten Schulen für Gesundheits- und Krankenpflegehilfe und die Verordnung des Kultusministeriums und des Sozialministeriums über die Ausbildung und Prüfung an Berufsfachschulen für Altenpflegehilfe außer Kraft.

21.6.2022

Stoch, Binder, Wahl
und Fraktion

Begründung

A. Allgemeiner Teil

Die zweijährige Pflegeassistentenausbildung soll in Baden-Württemberg die bisherigen einjährigen Ausbildungsgänge Gesundheits- und Krankenpflegehilfe sowie Altenpflegehilfe ablösen und ein eigenständiges höherwertiges Berufsbild in der Pflege für Personen mit Hauptschulabschluss oder gleichwertigem im Ausland erworbenen Schulabschluss am oberen Rand des Qualifikationsniveaus 3 schaffen. Die Absolventinnen und Absolventen sind nicht mehr nur Hilfe der Fachkräfte. Sie entlasten Fachkräfte und übernehmen in bestimmten Bereichen selbstständig Verantwortung. Eine Angleichung der Helferausbildung an die Generalistik aus der Fachkraftausbildung ohne eine wirkliche Verbesserung bei den Ausbildungsinhalten würde der Pflege dagegen nicht helfen und am Bedarf der Einrichtungen vorbeigehen. Wird auf die Einführung einer zweijährigen Pflegeassistentenausbildung verzichtet, geht der Übergang der Absolventinnen und Absolventen in das zweite Ausbildungsjahr der Fachkraftausbildung komplett verloren.

Unter der geltenden Rechtslage ist es in Baden-Württemberg für Personen mit Hauptschulabschluss möglich, folgende Helferausbildungen in der Pflege zu absolvieren:

1. Die einjährige Ausbildung nach der Ausbildungs- und Prüfungsordnung Altenpflegehilfe (APrOAltPflHi) mit 720 Stunden theoretischem und praktischem Unterricht und 850 Stunden praktischer Ausbildung, welche mit einer staatlichen Prüfung beendet wird.
2. Die daran angelehnte zweijährige Ausbildung in der Altenpflegehilfe mit intensiver Deutschförderung für Migrantinnen und Migranten.
3. Die einjährige Ausbildung nach der Ausbildungs- und Prüfungsordnung Gesundheits- und Krankenpflegehilfe (APrOGeKrPflHi) mit 600 Stunden theoretischen und 100 Stunden praktischen Unterricht sowie 900 Stunden fachpraktische Ausbildung. Auch sie endet mit einer staatlichen Prüfung.

Voraussetzung für die Ausbildung ist ein Hauptschulabschluss oder eine vergleichbare Qualifikation. Im Schuljahr 2020/2021 gab in Baden-Württemberg knapp 1 500 Auszubildende in der einjährigen Altenpflegehilfeausbildung, gut 1 200 Auszubildende in der zweijährigen Altenpflegehilfeausbildung (also etwa 600 pro Jahrgang) sowie etwa 700 Auszubildende in der Gesundheits- und Krankenpflegehilfeausbildung. Zusammen sind dies etwa 3 400 Auszubildende.

Es ist unbestritten, dass eine eigenständige Pflegeausbildung unterhalb der Fachkraftausbildung weiterhin wichtig bleibt. Nicht jede Tätigkeit in der Pflege muss allein von einer Pflegefachkraft durchgeführt werden und nicht alle für eine Tätigkeit in der Pflege Interessierten haben die Voraussetzungen, eine generalistische Pflegeausbildung zu beginnen bzw. sie erfolgreich abzuschließen.

Für die Einrichtungen zeugt ein Abschluss in der (Alten-)Pflegehilfe für ein bestimmtes Einsatzniveau dieser Beschäftigten, das in der Regel höher liegt als bei Betreuungskräften, die nach den Richtlinien nach § 53b SGB XI ausgebildet wurden, den staatlich anerkannten Alltagsbetreuerinnen und -betreuern oder den lediglich angelernten Kräften.

Mit dem neuen Berufsbild der Pflegeassistenten mit mindestens 1 300 Unterrichtsstunden an theoretischem und praktischem Unterricht und mindestens 1 600 Stunden praktischer Ausbildung soll die bisherige Helferausbildung durch eine Ausbildung auf höherem Niveau abgelöst werden.

Durch die Schaffung eines Berufsbilds der Pflegeassistenten wird für Hauptschülerinnen und Hauptschüler, die die Zugangsvoraussetzungen zur Pflegefachausbildung nicht erfüllen, eine Möglichkeit geschaffen, eine Grundqualifikation für einen Pflegeberuf zu erwerben. Durch den Erwerb der Berufsqualifikation als Pflegeassistentenkraft wird nicht nur eine Einbindung in die sich wandelnde Pflegelandschaft, die durch höhere Kompetenzanforderungen gekennzeichnet ist, geschaffen, sondern insbesondere auch die Absolvierung der Pflegefachausbildung im Anschluss ermöglicht. Aus diesem Grund ist die zweijährige Pflegeassistentenausbildung an den Inhalten und Anforderungen des ersten Jahres der Pflegefachausbildung orientiert.

Zu beachten ist auch, dass davon ausgegangen werden kann, dass zukünftige Personalbemessungssysteme in vollstationären Pflegeeinrichtungen neben der Anzahl der benötigten Pflegefachpersonen auch eine Anzahl von qualifizierte Pflegehilfs- und -assistenzpersonen mit einer landesrechtlich geregelten Helfer- oder Assistenzausbildung vorgeben. Professor Rothgang weist in seinem Abschlussbericht im Projekt „Entwicklung und Erprobung eines wissenschaftlich fundierten Verfahrens zur einheitlichen Bemessung des Personalbedarfs in Pflegeeinrichtungen nach qualitativen und quantitativen Maßstäben gemäß § 113c SGB XI (PeBeM) 2020 für stationäre Pflegeeinrichtungen“ sogar auf Folgendes hin:

„Während sich für Fachkräfte ein nur geringer durchschnittlicher Personalmehrbedarf zeigt, ist dieser für Assistenzkräfte erheblich. Die stärksten Effekte zeigen sich dabei für die Pflegekräfte mit ein- oder zweijährigen Ausbildungen nach Landesrecht.“

Die Beschäftigten haben den Vorteil, dass ihr Lohn in der Regel höher ist als der von weniger qualifizierten Kräften. Nach der Vierten Pflegearbeitsbedingungenverordnung liegt der Pflegemindestlohn für Beschäftigte mit einer anerkannten Helferausbildung ab dem 1. April 2022 bei mindestens 13,20 Euro brutto je Stunde und damit gut 5 % höher als bei geringer Qualifizierten. Das ergibt einen Brutto-Monatsverdienst von etwa 2 300 Euro. In den Tarifverträgen sind erstens noch höhere Anfangsgehälter (z. B. 2 473 Euro mtl.) sowie aufgrund der Erfahrungsstufen Brutto-Monatsverdienste von knapp 3 400 Euro erreichen. Hinzu kommen Nacht- und Sonntagszuschläge sowie die Jahressonderzahlung, sodass Jahresbruttogehälter von bis zu etwa 45 000 Euro möglich sind. Wenn die Tarifparteien anerkennen, dass eine Pflegeassistenz mit zweijähriger Ausbildung höherwertiger ist als einjährige Helferausbildungen könnten hier noch höhere Abschlüsse erreicht werden.

Die bisherigen (Alten-)Pflegehelferinnen und -helfer können nach einem erfolgreichen Abschluss auch ohne mittleren Schulabschluss in die Fachkraftausbildung – jetzt die generalistische Pflegeausbildung – einsteigen und diese als Pflegefachfrau bzw. Pflegefachmann abschließen.

Dieser Zugang über die (Alten-)Pflegehilfeausbildung in die Ausbildung zur Pflegefachfrau oder zum Pflegefachmann ist heute weiter möglich. Denn § 11 des Pflegeberufgesetzes regelt, dass gleichrangig zum Zugang zur Ausbildung mit dem mittleren Schulabschluss auch der Zugang über einen Hauptschulabschluss und „einer erfolgreich abgeschlossenen landesrechtlich geregelten Assistenz- oder Helferausbildung in der Pflege von mindestens einjähriger Dauer, die die von der Arbeits- und Sozialministerkonferenz 2012 und von der Gesundheitsministerkonferenz 2013 als Mindestanforderungen beschlossenen ‚Eckpunkte für die in Länderzuständigkeit liegenden Ausbildungen zu Assistenz- und Helferberufen in der Pflege‘ erfüllt,“ möglich ist. Die genannten Mindestanforderungen werden von den bisherigen baden-württembergischen Helferausbildungen erfüllt.

Absolventinnen und Absolventen der Altenpflegehilfeausbildung, deren Durchschnittsnote im Abschlusszeugnis mindestens 2,5 betrug, konnten unmittelbar in das zweite Ausbildungsjahr der Ausbildung zur Altenpflegerin bzw. zum Altenpfleger eintreten. Die gesamte Ausbildung bis hin zur Altenpflegefachkraft dauerte dann nur drei Jahre (bzw. vier Jahre bei dem Ausbildungsweg mit mehr Deutschunterricht). Eine entsprechende Regelung ist auch in § 12 Pflegeberufgesetz aufgenommen.

An dieser Schnittstelle gibt es jetzt deutliche Probleme: Die Pflegeschulen erkennen, dass ein Übergang in das zweite Ausbildungsjahr der generalistischen Pflegeausbildung selbst bei sehr starken Leistungen in der Altenpflegehilfeausbildung nicht mehr angeraten werden kann. Das ist darin begründet, dass die Curricula der Helferausbildung nicht mehr an die Curricula der Fachkraftausbildung nach dem Pflegeberufgesetz anschlussfähig sind.

Vor diesem Hintergrund soll den Beschlüssen in anderen Bundesländern folgend eine Pflegeassistenzausbildung mit einer verbesserten schulischen Ausbildung und zweijähriger Dauer eingeführt werden. Dabei sollen erstens die beiden bisherigen Helferausbildungen in eine höherwertige und an die generalistische Pflegeausbildung aus dem Pflegeberufgesetz angepasste Ausbildung überführt werden, damit die Zusammenarbeit mit Fachkräften besser gelingt und der Übergang für diejenigen, die eine Fachkraftausbildung anschließen wollen, wieder besser ge-

währleistet wird. Zweitens soll mit einer längeren und verbesserten Ausbildung sowie Definition von selbstständigen und delegierbaren Tätigkeiten die Kompetenzen in einem neuen Berufsbild erstmals gesetzlich festgeschrieben und somit eine Einordnung zwischen Pflegehilfskräften und den Fachkräften erreicht werden. Und drittens soll mit einer aufgewerteten und längeren Pflegeausbildung für Personen mit Hauptschulabschluss und Ausbildungswillige mit einer vergleichbaren im Ausland erworbenen Qualifikation ein eigenständiger Beitrag zur Lösung beim Personalbedarf in der Pflege geleistet werden.

Der Übergang in das zweite Ausbildungsjahr der Fachkraftausbildung nach dem Pflegeberufegesetz wird damit, für diejenigen, die noch die Fachkraftausbildung absolvieren wollen, voll anschlussfähig. Vor dem Übergang zur generalistische Pflegeausbildung kamen in Baden-Württemberg etwa 50 % aller Auszubildenden für die Altenpflege über den Weg der Altenpflegehilfeausbildung in die Fachkraftausbildung. An diese Quoten soll wieder angeknüpft werden.

Damit die bei der Ausbildung zur Pflegeassistentkraft erworbenen Qualifikationen auch als Basis für andere höherwertige Berufsausbildungen Anerkennung finden, sollte ein erfolgreicher Abschluss nicht nur in den reinen Pflegeberufen, sondern auch in anderen Ausbildungsgängen in Sozial- und Gesundheitsberufen in der notwendigen Eingangsqualifikation dem mittleren Schulabschluss gleichgestellt werden.

Die Mehrkosten für den Landeshaushalt bezüglich der schulischen Ausbildung gegenüber der jetzigen Helferausbildung werden auf fünf bis sechs Millionen Euro in 2024 und ab dem Jahr 2025 auf etwa 20 Millionen Euro geschätzt. Diese Beträge sind für die Haushaltsplanung genauer zu erheben. Ein Verzicht auf eine bessere Ausbildung für Auszubildende mit Hauptschulabschluss ist aber keine Alternative, denn Baden-Württemberg braucht mehr qualifiziert Tätige in der Pflege. Bis zum Jahr 2023 ergeben sich noch keine wesentlichen Mehrkosten, weil die alten Ausbildungen wegfallen und in der neuen nur der erste Ausbildungsjahrgang zu berücksichtigen ist.

Es wird angestrebt, die Finanzierung der Pflegeassistentzausbildung mittelfristig an den Ausgleichsfonds des Pflegeberufegesetzes anzubinden. Um dieses Ziel zu erreichen, soll die Landesregierung bis zum Ende der 17. Legislaturperiode eine Einigung mit dem Bund erzielen. Dem Haushaltsgesetzgeber wird vorgeschlagen, die Einrichtungen, die in der Pflegeassistenten außerhalb der Finanzierungsmöglichkeit über das Krankenhausfinanzierungsgesetz ausbilden, pro besetztem Ausbildungsplatz gesondert zu fördern, bis der Anschluss an den Bundesfonds gelungen ist. Sollte der Anschluss an den Bundesfonds nicht möglich sein, so soll nach einer Anpassung von § 22 Landespflegegesetz über eine Umlage ein Ausgleich für die Ausbildungsvergütungen eingeführt werden. Damit wird den Einrichtungen ein Anreiz gegeben, entweder überhaupt oder zusätzliche Ausbildungsplätze unterhalb der Fachkraftausbildung anzubieten.

B. Einzelbegründung

Teil 1 – Allgemeiner Teil:

Der Teil regelt die Voraussetzungen für das Führen der Berufsbezeichnung und die Grundlagen für die Ausbildung zur Pflegeassistentkraft.

Nach der Richtlinie 2018/958/EU über eine Verhältnismäßigkeitsprüfung vor Erlass neuer Berufsreglementierungen ist Teil des Dienstleistungspakets, dass vor der Einführung von neuen oder der Änderung von bestehenden Berufsreglementierungen eine Verhältnismäßigkeitsprüfung durchzuführen ist. In Artikel 3 wird unter Buchstabe a) die „geschützte Berufsbezeichnung“ definiert. Diese bezeichnet eine „Form der Reglementierung eines Berufs, bei der die Verwendung einer Bezeichnung bei der Ausübung einer beruflichen Tätigkeit oder einer Gruppe von beruflichen Tätigkeiten aufgrund von Rechts- und Verwaltungsvorschriften unmittelbar oder mittelbar dem Besitz einer bestimmten Berufsqualifikation unterliegt und bei einer missbräuchlichen Verwendung dieser Bezeichnung Sanktionen verhängt werden“. Bei der nach diesem Gesetz zu erteilenden Berufsbezeichnung „Pflegeassistentkraft“ handelt es sich um eine solche geschützte Berufsbezeichnung.

Diese muss gemäß Artikel 6 gerechtfertigt sein und nach Absatz 2 zählen die Gründe der öffentlichen Gesundheit dazu. Bei der Reglementierung von Gesundheitsberufen, die Auswirkungen auf die Patientensicherheit haben, ist das Ziel der Sicherstellung eines hohen Gesundheitsschutzniveaus zu berücksichtigen. Durch die detaillierten Tätigkeitsbeschreibungen (§ 5) und die Ausbildungsziele (§ 7) wird dies dargelegt und gegenüber anderen Berufsbildern differenziert.

Die weiteren Voraussetzungen liegen vor. Insbesondere wird jede Vorschrift von einer Erläuterung begleitet, sodass die Normbegründung nach Artikel 4 Absatz 3 stattfindet. Bürgerinnen und Bürgern, Dienstleistungsempfängerinnen und Dienstleistungsempfängern und den anderen einschlägigen Interessenträger werden im Laufe des Gesetzgebungsverfahrens auf geeignete Weise im Sinne von Artikel 8 Informationen zur Verfügung gestellt. Durch einen umfassenden Katalog für die Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen sowie zur Ausübung der Dienstleistungen in Baden-Württemberg wird der freie Personen- und Dienstleistungsverkehr gewahrt und Wahlmöglichkeiten für die Verbraucher und die Qualität der bereitgestellten Dienstleistungen geschaffen.

Abschnitt 1 – Erlaubnis und Führen der Berufsbezeichnung

Zu § 1 (Berufsbezeichnung):

Die Norm stellt das Führen der Berufsbezeichnung „Pflegeassistentkraft“ unter Erlaubnisvorbehalt. Damit ist nicht die Ausübung einer bestimmten Tätigkeit, sondern das Führen der Berufsbezeichnung erlaubnispflichtig. Der Schutz der Berufsbezeichnung ist mit der grundgesetzlich verankerten Berufsfreiheit des Artikels 12 GG vereinbar (vgl. BVerwG, Urteil vom 13. Dezember 1979 – 5 C 1/79 –, BVerwGE 59, 213–221, Rn. 16) und entspricht den Regelungen anderer Heil- und Heilhilfsberufe. Das Führen der Bezeichnung ohne erteilte Erlaubnis ist eine Ordnungswidrigkeit und bußgeldbewährt.

Zu § 2 (Erlaubniserteilung):

Die Norm regelt die Voraussetzungen für die Erteilung einer Berufserlaubnis nach § 1. Die einzelnen Voraussetzungen entsprechen denen der Pflegefachkraftausbildung nach dem Pflegeberufegesetz (PflBG), wie auch nach den bisherigen Regelungen in § 31 der Ausbildungs- und Prüfungsverordnung Altenpflegehilfe und in § 23 Ausbildungs- und Prüfungsordnung Gesundheits- und Krankenpflegehilfe.

Entsprechend müssen antragstellende Personen nachweisen, dass sie die Ausbildung abgeleistet und die vorgeschriebene staatliche Abschlussprüfung erfolgreich bestanden haben. Erstmals vorgesehen wird die Möglichkeit, die Prüfung auch ohne die gesetzliche Ausbildung im Rahmen einer Externenprüfung abzulegen. Die einzelnen Voraussetzungen dazu sind unter § 16 geregelt.

Auch dürfen sich antragstellende Personen nicht eines Verhaltens schuldig gemacht haben, aus dem sich die Unzuverlässigkeit zur Ausübung des Pflegeassistentenberufs ergibt. Dies kann durch die Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses nachgewiesen werden.

Des Weiteren ist die gesundheitliche Eignung für die Ausübung des Berufs nachzuweisen. Erforderlich dazu ist, dass die antragstellenden Personen in gesundheitlicher Hinsicht nicht ungeeignet für die Tätigkeiten in dem Berufsfeld des Berufs nach § 1 sind, was die Vorgaben der UN-Behindertenrechtskonvention berücksichtigt. Dies kann vor allem durch die Vorlage einer ärztlichen Bescheinigung nachgewiesen werden.

Klargestellt wird, dass für den Nachweis der erforderlichen Kenntnisse der deutschen Sprache mindestens Kenntnisse des Sprachniveaus B2 notwendig sind. Dies ist für die Berufsausbildung, die Berufsausübung und zum Schutz der Patientinnen und Patienten erforderlich. Geringere Niveaustufen des Gemeinsamen Europäischen Referenzrahmens (GER) haben sich im Arbeitsalltag und unter Patientenschutzaspekten als nicht ausreichend erwiesen. In der Zusammenarbeit mit Kolleginnen und Kollegen, mit Angehörigen anderer Berufe sowie Hilfspersonen müssen sie sich so klar und detailliert ausdrücken können, dass beim Mitwirken

an der ärztlichen Diagnostik und Therapie sowie im arbeitsteiligen Pflegeprozess wechselseitige Missverständnisse sowie hierauf beruhende fehlerhafte Pflegehandlungen ausgeschlossen sind. Dabei müssen sie die deutsche Sprache angemessen lesen und schreiben können, um Pflegedokumentationen bzw. -planungen unter Anleitung ordnungsgemäß führen und ärztliche Verordnungen unter Anleitung umsetzen zu können. Der Nachweis kann durch ein Sprachzertifikat oder einen Schulabschluss an einer deutschsprachigen Schule oder durch einen Berufsabschluss in deutscher Sprache erfolgen. Der Schulabschluss muss allgemeinbildend sein und mindestens dem Hauptschulabschluss oder einem vergleichbaren Abschluss entsprechen. In Betracht kommen dafür alle in Deutschland anerkannten allgemeinbildenden Schulen sowie deutsche Schulen im Ausland, die einer der in § 12 Absatz 1 aufgeführten allgemeinbildenden Schulabschlüsse ausstellen. Die Anforderungen leiten sich von den von der 92. Gesundheitsministerkonferenz 2019 beschlossenen Eckpunkten zur Überprüfung der für die Berufsausbildung erforderlichen Deutschkenntnisse in den Gesundheitsfachberufen (Punkt II.1) ab.

Der Nachweis von Sprachkenntnissen für die Ausübung des Berufs ist europarechtlich zulässig, da die Überprüfung der Sprachkenntnisse hinsichtlich der Berufsausübung Auswirkungen auf die Patientensicherheit hat. Artikel 53 Absatz 3 in Verbindung mit Absatz 1 der Richtlinie 2005/36/EG des Europäischen Parlamentes und des Rates vom 7. September 2005 über die Anerkennung von Berufsqualifikationen ermächtigt dazu. Indem es sich um einen Beruf mit Auswirkungen auf die Patientensicherheit handelt, ist die systematische Überprüfung der Sprachkenntnisse durch die zuständige Behörde zulässig. Diese Voraussetzung steht in einem angemessenen Verhältnis zur hier auszuübenden Tätigkeit und ist zwingend erforderlich, um die Kommunikation mit Patientinnen und Patienten, aber auch ärztlichem und pflegerischem Personal sicherzustellen. Indem keine speziellen pflegerisch-fachsprachlichen Anforderungen gestellt werden, sondern der Nachweis eines allgemeinsprachlichen Zertifikats aus In- oder Ausland genügt, wird erreicht, dass bestehende Angebote an Sprachkursen genutzt werden können.

Zu § 3 (Anerkennung gleichwertiger Abschlüsse):

Zu Absatz 1:

Es wird klargestellt, dass in anderen Bundesländern erworbene Berufsbezeichnungen der Hilfs- und Assistenzberufe geführt werden dürfen. Wer die Befugnis in einem anderen Bundesland erworben hat, begeht somit keine Ordnungswidrigkeit. Dies betrifft beispielweise Altenpflegehelferinnen und Altenpflegehelfer, Krankenpflegehelferinnen und Krankenpflegehelfer, wie auch Pflegefachhelferinnen und -fachhelfer, Gesundheits- und Pflegeassistentkraft.

Aufgrund der unterschiedlichen Ausbildungsinhalte dieser landesrechtlich geregelten Berufe ist es nicht möglich, dass diese Berufsträger die Berufsbezeichnung nach § 1 führen dürfen. Die Norm bezieht sich ausschließlich auf das Führen der in dem anderen Bundesland erworbenen Berufsbezeichnung. Ein Tätigkeitsschutz oder eine gesetzliche Feststellung der Gleichwertigkeit der landesrechtlichen Ausbildungen ist darin nicht enthalten.

Zu Absatz 2:

Die Norm dient der Umsetzung der Berufsanerkennungsrichtlinie 2005/36/EG Titel III Kapitel I („Europaklausel“). Eine außerhalb der Bundesrepublik Deutschland und somit außerhalb des Geltungsbereichs des PflBG abgeschlossene Ausbildung kann zur Erteilung der Berufserlaubnis nach diesem Gesetz berechtigen, wenn die Ausbildung gleichwertig ist. Die Ausbildung muss in einem anderen Mitgliedstaat, einem anderen Vertragsstaat oder einem gleichgestellten Staat abgeschlossen worden sein. Ist der Ausgleich wesentlicher Unterschiede nicht möglich oder kann der unterschiedliche Ausbildungsstand nicht geprüft werden, kann die antragstellende Person eine Anpassungsmaßnahme nach Teil 3 Abschnitt 1 dieses Gesetzes wählen. Die speziellen Regelungen sind im Einzelnen in den §§ 27 bis 39 enthalten.

Zu Absatz 3:

Die Norm dient der Umsetzung des Artikel 4 Absatz 3 in Verbindung mit Artikel 4f der Richtlinie 2005/36/EG. Weist die im Ausland erworbene Ausbildung des Berufsangehörigen Unterschiede zu der Ausbildung nach diesem Gesetz auf, ist aufgrund des Artikel 4f partieller Zugang zu gewähren. Zur Unterscheidung und zur Kenntlichmachung dieses partiell gewährten Berufszugangs ist die ausländische Berufsbezeichnung in deutscher Übersetzung zu führen.

Zu Absatz 4:

Klarestellt wird mit der Regelung in Absatz 5, dass das Berufsqualifikationsfeststellungsgesetz Baden-Württemberg grundsätzlich keine Anwendung findet. Einzelne Normen finden jedoch unmittelbare Anwendung. Dies betrifft im Rahmen der Feststellung vorhandener Berufsqualifikationen die bereits in anderen Bundesländern festgestellte Gleichwertigkeit (§ 10 Absatz 3), die vorzulegenden Unterlagen (§ 12), die Übertragung von Aufgaben durch die zuständige Stelle (§ 13 Absatz 7) und den Einheitlichen Ansprechpartner nach dem EA-Gesetz Baden-Württemberg (§ 13 Absatz 8), die Regelungen über den Europäischen Berufsausweis (§ 15a), die Mitwirkungspflichten der antragstellenden Person (§ 15) sowie die Landesstatistik (§ 16 BQFG-BW). Durch den Verweis wird eine landesweit einheitliche und EU-konforme Verfahrensweise gewährleistet.

Zu § 4 (Rücknahme, Widerruf und Ruhen der Erlaubnis):

Die Norm regelt die Rücknahme, den Widerruf und das Ruhen der Erlaubnis zum Führen der Berufsbezeichnung nach § 1. Die Sonderregelung gegenüber den allgemeinen Vorschriften über Rücknahme und Widerruf eines Verwaltungsaktes nach dem Baden-Württembergischen Verwaltungsverfahrensgesetz ist durch das besondere Interesse am Schutz pflegebedürftiger Menschen begründet.

Für die Anordnung der sofortigen Vollziehung, die gemäß § 80 Absatz 2 Satz 1 Nummer 4 VwGO von der zuständigen Behörde angeordnet werden kann, ist eine über das gefahrenabwehrrechtliche Grundinteresse am Widerruf oder am Ruhenderklären hinausgehende besondere Begründung erforderlich, die insbesondere den verfassungsrechtlichen Anforderungen zur Abwehr einer Interimsgefahr genügen muss. Nach dem Beschluss des Verwaltungsgerichts München (Beschluss vom 2. August 2016 – M 16 S 16.2504 –, Rn. 31, juris, m.w.N.) hat die Anordnung der sofortigen Vollziehung des Widerrufs ein selbständiges vorläufiges Verbot zur Ausübung des Berufes zum Inhalt, das in seinen Wirkungen über diejenigen des Widerrufs selber hinausgeht und damit schwerwiegend in das Grundrecht aus Artikel 12 Absatz 1 GG eingreift. Ein solcher Eingriff ist nur gerechtfertigt, wenn der Sofortvollzug schon vor Rechtskraft des Widerrufs selbst als Präventivmaßnahme zur Abwehr konkreter Gefahren für wichtige Gemeinschaftsgüter erforderlich ist und unter strikter Beachtung des Grundsatzes der Verhältnismäßigkeit erfolgt. Ob diese Voraussetzungen gegeben sind, hängt von einer Gesamtwürdigung der Umstände des Einzelfalles und insbesondere davon ab, ob eine weitere Berufstätigkeit konkrete Gefahren für wichtige Gemeinschaftsgüter befürchten lässt.

Zu Absatz 1:

Lagen zum Zeitpunkt der Erlaubniserteilung die Voraussetzung nach § 2 Nummer 1 oder 2 nicht vor oder war die Ausbildung nicht abgeschlossen, hat die zuständige Behörde die Erlaubnis mit Wirkung für die Vergangenheit aufzuheben.

Zu Absatz 2:

Bei der Rücknahme steht der zuständigen Behörde ein Ermessen zu, wenn bei Erlaubniserteilung eine der Voraussetzungen nach § 2 Nummer 3 oder 4 nicht vorgelegen hat.

Zu Absatz 3:

Hat sich eine Pflegeassistentkraft eines Verhaltens schuldig gemacht, aus dem sich die Unzuverlässigkeit zur Berufsausübung ergibt, hat die zuständige Behörde die Erlaubnis mit Wirkung für die Zukunft zu widerrufen.

Wird eine Pflegeassistentkraft in gesundheitlicher Hinsicht im Nachgang zur Erlaubniserteilung zur Ausübung des Berufs ungeeignet, steht der zuständigen Behörde ein Ermessen zu, die Erlaubnis für die Zukunft zu widerrufen.

Zu Absatz 4:

Die Norm stellt klar, dass die Regelungen des Baden-Württembergischen Verwaltungsverfahrensgesetzes über die Rücknahme eines rechtswidrigen Verwaltungsaktes (§ 48) und über den Widerruf eines rechtmäßigen Verwaltungsaktes (§ 49) als allgemeine Regelungen neben den spezialgesetzlichen Normen dieses Gesetzes Anwendung finden können.

Zu Absatz 5:

Wird gegen eine Pflegeassistentkraft ein Strafverfahren eingeleitet, aus dem sich die Unzuverlässigkeit zur Ausübung des Berufs ergeben kann, steht der zuständigen Behörde ein Ermessen zu, das Ruhen der Erlaubnis anzuordnen. Das Führen der Berufsbezeichnung ist damit für die Dauer des Ruhens untersagt. Damit wird der Patientenschutz gestärkt.

Eine Anordnung zum Ruhen der Erlaubnis ist ein milderer Mittel als der Widerruf der Erlaubnis, sodass die Erlaubnisinhaberin oder der Erlaubnisinhaber davon weniger in seiner grundgesetzlich verankerten Berufsausübungsfreiheit beeinträchtigt wird. Bei der Ausübung ihres Ermessens hat die zuständige Behörde den Schutz pflegebedürftiger Personen gegen das Interesse der Berufsträgerin bzw. des Berufsträgers sorgfältig abzuwägen, da bei Einleitung eines Strafverfahrens zunächst lediglich der Verdacht einer Straftat vorliegt.

Abschnitt 2 – Inhalt der beruflichen Tätigkeit

Zu § 5 (Befähigung im Tätigkeitsbereich):

Die Norm legt für den beruflichen Tätigkeitsbereich des Berufes nach diesem Gesetz notwendige berufliche Kompetenzen in Form der in der Ausbildung nach diesem Gesetz vermittelten Kompetenzen nach § 7 fest. Die Regelung gilt bei der beruflichen Ausübung gegen Entgelt, nicht aber im Falle von Pflege zu Hause oder durch Angehörige. Dies wird durch das Attribut „beruflich“ klargestellt. Vergleichbare Regelungen bestehen im PflBG für die Pflegefachpersonen (§ 4 – Vorbehaltene Tätigkeiten), aber auch im Hebammengesetz (§ 4 – Geburtshilfe als vorbehaltene Tätigkeiten) und im Gesetz über technische Assistenten in der Medizin (§ 9 – Vorbehaltene Tätigkeiten). Diese Regelungen über vorbehaltene Tätigkeiten fassen den Bereich allerdings enger als § 5 dieses Gesetzes und definieren den eng abgrenzbaren Bereich des beruflichen Betätigungsfeldes (vgl. BVerfG, Urteil vom 24. Oktober 2002 – 2 BvF 1/01 –, BVerfGE 106, 62–166, Rn. 251 ff., juris). In Gesetzen, die bestimmte Tätigkeiten Personen vorbehalten, die eine bestimmte Berufsbezeichnung führen, wird ein entsprechender ausdrücklicher Vorbehalt durch das Wort „nur“ zum Ausdruck gebracht. Der Schutz der Berufsbezeichnung nach dem Pflegeassistentengesetz verbietet anderen Personen hingegen nicht die in § 5 und § 6 aufgeführten Tätigkeiten auszuüben. Die hier beschriebenen Aufgaben sind keine Vorbehaltstätigkeiten, da kein Tätigkeitsschutz der beruflichen Tätigkeit nach diesem Gesetz beabsichtigt ist. So enthält auch § 57 nur einen Ordnungswidrigkeitstatbestand für das missbräuchliche Tragen der Berufsbezeichnung.

Teil 2 – Ausbildung und Ausbildungsverhältnis

Der Teil enthält die wesentlichen Regelungen für die Inhalte der Ausbildung sowie die Rechtsverhältnisse zwischen Auszubildenden, Pflegeschulen, Trägern der praktischen Ausbildung sowie weiteren an der Ausbildung beteiligten Einrichtungen.

Abschnitt 1 – Allgemeines

Zu § 6 (Nichtanwendung des Berufsbildungsgesetzes):

Die Norm stellt klar, dass das Berufsbildungsgesetz keine Anwendung findet. Wie schon bei der landesrechtlich geregelten Krankenpflegehilfe und der Altenpflegehilfe sowie auch der bundesrechtlich geregelten Ausbildung nach dem Krankenpflegegesetz oder dem Altenpflegegesetz verbleibt auch die Ausbildung zur Pflegeassistentin außerhalb des Regelsystems der (dualen) beruflichen Ausbildung. Vergleichbare Normen finden sich in § 63 PflBG, § 29 Notfallsanitätergesetz, § 6 Anästhesietechnische- und Operationstechnische-Assistenten-Gesetz.

Abschnitt 2 – Ausbildung

Zu § 7 (Ausbildungsziel):

Die Norm regelt die Ausbildungsziele der neuen Assistenzausbildung, wie sie von den Pflegeschulen und den Trägern der praktischen Ausbildung sowie den weiteren an der Ausbildung beteiligten Einrichtungen vermittelt werden müssen.

Zu Absatz 1:

Sie sind damit verpflichtet, die Vorgaben dieses Gesetzes sowie der Ausbildungs- und Prüfungsverordnung zu erfüllen.

Durch die Einführung der generalistischen Ausbildung ist die Trennung der Ausbildungsziele nach Altersgruppen, wie vor allem in der Altenpflegehilfe, obsolet und die Versorgung und Betreuung pflegebedürftiger Menschen aller Altersstufen ausdrückliches Ausbildungsziel.

Zu Absatz 2:

Die Ausbildung berücksichtigt die zu entwickelnden Kompetenzen in fachlicher und personaler Hinsicht. Dies schließt methodische, soziale, ethische und kommunikative Kompetenzen sowie Lernkompetenzen mit ein. Anders als bei der Ausbildung zur Pflegefachperson nach § 5 Absatz 2 PflBG besteht die Zielgruppe nicht aus zu pflegenden Personen, sondern aufgrund des Vorbehalts in § 4 PflBG aus pflegerisch zu versorgenden Personen. Das Ziel entspricht auch der Vorgabe des § 28 Absatz 3 SGB XI, wonach die Pflegekassen und die Leistungserbringer sicherzustellen haben, dass die Leistungen nach allgemein anerkanntem Stand medizinisch-pflegerischer Erkenntnisse erbracht werden. Der Verweis auf den ICN-Ethikkodex der Pflege soll die ethische Einrahmung in international anerkannte ethische Standards gewährleisten. Der internationale Ethikkodex für Pflegenden wurde erstmals 1953 vom International Council of Nurses (ICN) verabschiedet und seitdem mehrmals überprüft und angepasst, zuletzt 2021. Er stellt ein wichtiges Instrument für Pflegenden dar, um den täglichen Herausforderungen im Pflegealltag zu begegnen.

Zu Absatz 3:

Der Katalog sieht die Vorgaben der von den Ländern auf der 89. Arbeits- und Sozialministerkonferenz 2012 am 28./29. November 2012 und der 6. Gesundheitsministerkonferenz 2013 am 26./27. Juni 2013 gemeinsam beschlossenen „Eckpunkte für die in Länderzuständigkeit liegenden Ausbildungen zu Assistenz- und

Helferberufen in der Pflege“ (BAnz AT 17. Februar 2016 B3) vor. Nur wenn alle diese Mindestinhalte erfüllt werden, kann eine Anrechnung der Ausbildung zur Pflegeassistentin erfolgen und die Ausbildung zur Pflegefachperson nach dem PfflBG verkürzt werden (vgl. dazu § 12 Absatz 2 PfflBG).

Mit der Erfüllung dieser Mindestvoraussetzungen wird eine Vergleichbarkeit der landesrechtlichen Helfer- und Assistenzbildungen geschaffen, sodass – anders als die bisherigen Ausbildungen in der Altenpflegehilfe oder der Krankenpflegehilfe in Baden-Württemberg – auf einem bundesweit gleichen Mindeststand sind.

Der Begriff der Pflegefachperson umfasst Personen, die über einen Berufsabschluss verfügen, der sie zur Ausübung von in § 4 Absatz 2 PfflBG genannten vorbehaltenen Tätigkeiten berechtigt. Darunter fallen neben den in § 1 Absatz 1 und § 58 Absatz 1 und 2 PfflBG genannten Abschlüsse als Pflegefachfrau und Pflegefachmann, auch „Gesundheits- und Kinderkrankenpflegerin“ und „Gesundheits- und Kinderkrankenpfleger“ sowie „Altenpflegerin“ und „Altenpfleger“. Ebenso werden die Berufsbezeichnungen nach dem Krankenpflegegesetz (KrPflG) und dem Altenpflegegesetz (AltPflG) gemäß § 64 PfflBG umfasst; dies betrifft neben den Berufen der „Altenpflegerin“ und des „Altenpflegers“ sowie der „Gesundheits- und Krankenpflegerin“ und des „Gesundheits- und Krankenpflegers“ auch die in den Übergangs- und Anwendungsvorschriften nach § 29 AltPflG und § 23 KrPflG geregelten Berufsbezeichnungen.

Er entspricht auch dem Begriff des Pflegefachkraft des § 71 Absatz 2 Nummer 1, Absatz 3 Satz 1 SGB XI. Der Begriff der Pflegefachperson entstammt den Rahmenplänen der Fachkommission nach § 53 PfflBG für den theoretischen und praktischen Unterricht und wird hier gleichfalls verwendet.

Die Mitwirkung bei der Durchführung ärztlich veranlasster therapeutischer und diagnostischer Verrichtungen umfasst entsprechend der genannten „Eckpunkte für die in Länderzuständigkeit liegenden Ausbildungen zu Assistenz- und Helferberufen in der Pflege“ die Medikamentengabe in Absatz 3 Nummer 3 Buchstabe a). Dies entspricht auch den vereinbarten Möglichkeiten und Grenzen der Delegation ärztlicher Leistungen (§ 4 der Vereinbarung über die Delegation ärztlicher Leistungen an nichtärztliches Personal in der ambulanten vertragsärztlichen Versorgung gemäß § 28 Absatz 1 Satz 3 SGB V vom 1. Oktober 2013 in der Fassung vom 1. Januar 2015).

In Absatz 3 Nummer 3 Buchstabe c) ist das Ziel der Einleitung lebenserhaltender Sofortmaßnahmen bis zum Eintreffen der Ärztin oder des Arztes aufgeführt. Die Vermittlung dieses Ausbildungszieles ist erforderlich, um über die Kenntnisse zum Einleiten der entsprechenden Maßnahmen als Laie zu verfügen. Dies ist vor allem im ambulanten Bereich erforderlich; in der Akutversorgung sowie in der Langzeitversorgung dürfen Pflegeassistentenkräfte ohnehin nicht alleine im Dienst sein und die Pflegefachperson muss die Maßnahmen einleiten und führen. Dies ergibt sich entsprechend aus § 5 Absatz 3 Nummer 1 Buchstabe h) des PfflBG. Vergleichbare Ausbildungsziele für Fachkräfte in den Gesundheitsfachberufen finden sich in § 8 Nummer 1 Buchstabe l) des Anästhesietechnische- und Operationstechnische-Assistenten-Gesetzes (ATA-OTA-G), in § 3 Absatz 2 Nummer 1 Buchstabe d) des außer Kraft getretenen Krankenpflegegesetzes (KrPflG) sowie in Nummer 7 der Anlage 1 zu § 1 Absatz 1 Nummer 1 der Ausbildungs- und Prüfungsverordnung für Notfallsanitäterinnen und Notfallsanitäter (NotSanAPrV).

Unter der Mitwirkung an der Einleitung lebenserhaltender Sofortmaßnahmen ist keine eigenverantwortliche Tätigkeit im Sinne der Ausübung von Heilkunde zu verstehen, sondern lediglich Maßnahmen der Ersten Hilfe in Notfallsituationen. Eine Pflegeassistentenkraft kann auch mit ruhender Berufserlaubnis lebenserhaltende Sofortmaßnahmen als Laie einleiten, sodass kein Wertungswiderspruch zu § 323c StGB (Unterlassene Hilfeleistung) oder weiteren Strafrechtsnormen durch Unterlassen entsteht.

Assessmentinstrumente können nur unter Aufsicht durch eine Pflegefachperson erfolgen, da diese die Risikobeurteilung von Bewohnerinnen und Bewohnern bzw. Patientinnen und Patienten einschätzen kann. Die Aufsicht in Nummer 4 erfordert dabei ein höheres Maß als bei der Überwachung in Nummer 3 durch die Pflegefachperson.

Zu Absatz 4:

Mit der Einführung der Pflegeassistentenausbildung ist auch die Aufwertung des Berufsbildes verbunden, die sich gegenüber anderen Tätigkeiten abgrenzt. Erforderlich ist bereits in der Ausbildung die Entwicklung eines beruflichen und ethisch fundierten Pflegeverständnisses sowie eines beruflichen Selbstverständnisses, um sich neben anderen Gesundheitsberufen und -fachberufen als eigenständige Berufsgruppe selbstbewusst zu positionieren. Diese Ziele entsprechen den Regelungen des Pflegeberufgesetzes für die Pflegefachpersonen, sodass hierbei ein Gleichklang zwischen der bundesrechtlichen Fachkraftausbildung und der landesrechtlichen Assistentenausbildung hergestellt wird.

Der Kompetenzerwerb hat im Rahmen des allgemeinen Stands pflegewissenschaftlicher, medizinischer und weiterer bezugswissenschaftlicher Erkenntnisse zu erfolgen. Nach der Berufsordnung für Pflegekräfte in Baden-Württemberg unterliegen Kräfte unterhalb des Niveaus einer Pflegefachperson derzeit nicht einer expliziten Fortbildungspflicht. Vor dem Hintergrund der Qualitätssicherung und des Patientenschutzes wird auf die Bedeutung der Kompetenzentwicklung und -erhaltung im Rahmen der Ausbildung hingewiesen, denn auch Assistenzkräfte bedürfen der regelmäßigen Fortbildung sowie dem Kompetenzerhalt.

Zu § 8 (Dauer und Struktur der Ausbildung):

Die Norm legt die Ausbildungsdauer sowie ihre Struktur fest, sowie in welchen Krankenhäusern und Einrichtungen die praktische Ausbildung durchgeführt werden kann.

Zu Absatz 1:

Eine Ausbildungsdauer, die den Umfang der bisherigen Ausbildungen in der Alten- und Krankenpflegehilfe von 12 Monaten übersteigt, ist erforderlich, um den gestiegenen Anforderungen an die berufliche Tätigkeit in der Pflege gerecht zu werden. Indem die Ausbildungsinhalte und Kompetenzen der Pflegefachpersonen durch das Pflegeberufgesetz bereits erhöht wurden, müssen in der Konsequenz auch die Inhalte und Kompetenzen der Ausbildung zur Pflegeassistentenz erhöht werden. Denn die Inhalte, die im 1. Ausbildungsjahr nach dem Pflegeberufgesetz vermittelt werden, sind zugleich die Mindestinhalte der Ausbildung nach diesem Gesetz, um die Weiterqualifizierung zur Pflegefachperson mit einem Einstieg in das zweite Ausbildungsjahr nach dem Pflegeberufgesetz zu ermöglichen.

Mit der nach diesem Gesetz geregelten Ausbildung zur Pflegeassistentenz handelt es sich um einen reglementierten Beruf im Sinne des § 3 Absatz 5 des Berufsqualifikationsfeststellungsgesetzes (BQFG-BW; vgl. auch wortgleich § 3 Absatz 5 BQFG).

Das heißt im Falle der neuen baden-württembergischen Pflegeassistentenz, dass die Berufsbezeichnung „Pflegeassistentin“ bzw. „Pflegeassistent“ nur mit einer Berufserlaubnis geführt werden darf. Ein Verstoß wird als Straftat oder Ordnungswidrigkeit geahndet. Die Berufserlaubnis wird auf Antrag durch das Regierungspräsidium als zuständiger Behörde erteilt. Voraussetzung ist u. a., dass die gesetzlich geregelte Ausbildung abgeleistet, die staatliche Prüfung bestanden oder die Externenprüfung nach § 16 erfolgreich bestanden wurde. Bei dem Beruf handelt es sich um einen landesrechtlich geregelten Beruf. Es wird – wie bereits bei den bisherigen Ausbildungen in der Altenpflegehilfe und Krankenpflegehilfe von 12 Monaten – die Erlaubnis zur Führung der Berufsbezeichnung sowie eine Urkunde durch das Landesamt für Soziales als staatliche Behörde erteilt. Der Beruf der Pflegeassistentenz stellt somit mit einer Ausbildungsdauer von 24 Monaten einen Berufsabschluss dar.

Ferner stellt auch das Berufsbildungsgesetz (BBiG) keine Argumentationsgrundlage für die Ausbildungsdauer des hier geregelten Berufs dar. Zum einen basieren in der Regel Gesundheit- und Pflegeberufe nicht auf den Vorschriften des BBiG. Zum anderen soll nach § 5 Absatz 1 Nummer 2 die Ausbildungsdauer für einen nach dem BBiG nicht mehr als drei und nicht weniger als zwei Jahre betragen. Der Wortlaut wie auch die Meinungen in der Literatur gehen hierbei von einer

Soll-Vorschrift aus (vgl. C. S. HERGENRÖDER in: HENSSLER/WILLEMSSEN/KALB, Arbeitsrecht Kommentar, 8. Aufl. 2018, § 5 BBiG, Rn. 2). Maßgebend für die anzusetzende Dauer ist demnach die Zeit, in welcher ein durchschnittlich begabter Hauptschulabgänger in einem durchschnittlich geeigneten Betrieb das Ausbildungsziel mit entsprechenden Berufserfahrungen bei Vollzeitausbildung erreichen kann (HERGENRÖDER a. a. O.).

Eine Ausbildung in Teilzeit ist erforderlich, um auch die Ausbildung oder Weiterqualifizierung neben der Berufstätigkeit oder der Betreuung und Pflege von Angehörigen im Sinne eines Beitrags zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu ermöglichen. Der bisherige Ansatz von maximal drei Jahren in der Altenpflegehilfe ist entsprechend auf 46 Monate erweitert. Die Limitierung auf eine Höchstdauer ist bei der Teilzeitausbildung erforderlich, um der Pflegeschule, dem Träger der praktischen Ausbildung, wie auch den jeweiligen Auszubildenden eine Perspektive zur Planung und zum Abschluss der Ausbildung zu geben.

Die Ausbildungsdauer in Teilzeit kann nur maximal 48 Monate betragen, um eine ungekürzte Förderung im Rahmen des SGB III zu ermöglichen (§ 180 Absatz 4 SGB III). Zudem ist die Fördermöglichkeit nach §§ 81 ff. SGB III zur Weiterqualifikation als Pflegefachperson nach dem PfIBG gegeben.

Zu Absatz 2:

Die berufliche Ausbildung zur Pflegeassistenz beinhaltet theoretische und praktische Unterrichtseinheiten sowie eine praktische Ausbildung. Die Gliederung in Unterricht an Pflegeschulen und praktischer Ausbildung in den Einrichtungen folgt den bundes- und landesrechtlichen Regelungen in den Berufsgesetzen der Gesundheitsberufe, wie auch dem § 6 Absatz 1 des PfIBG. Klargestellt wird damit zugleich, dass es sich nicht um eine schulische Ausbildung handelt, sondern dass vielmehr eine praktische Tätigkeit ausgebildet wird. Für diese Tätigkeit ist eine angemessene Ausbildungsvergütung durch den Träger der praktischen Ausbildung zu zahlen. Die Auszubildenden gelten als Beschäftigte und befinden sich somit in einem sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnis auch im Rahmen der Ausbildung.

Der Mindestumfang für den theoretischen Unterricht ergibt sich aus der Herleitung der Vorgaben des Pflegeberufgesetzes. Danach sind in 12 Monaten 700 Stunden Unterricht an Pflegeschulen und rund 800 Stunden praktische Ausbildung zu absolvieren. Die Erweiterung auf eine Ausbildungsdauer von 24 Monaten ergibt die festgelegten Mindeststunden.

Klargestellt wird bereits in der gesetzlichen Beschreibung der Dauer und Struktur der Ausbildung, dass die Pflegeassistenz mindestens die Inhalte und Kompetenzen enthalten muss, die im 1. Ausbildungsjahr der Fachkraftausbildung nach dem Pflegeberufgesetz enthalten muss. Nur so kann ein Durchstieg in die verkürzte Ausbildung nach § 12 Absatz 2 PfIBG erfolgen.

Zu Absatz 3:

Der Unterricht erfolgt an staatlich anerkannten Pflegeschulen, die entsprechend des § 9 des PfIBG die Mindestanforderungen nach § 10 dieses Gesetzes erfüllen. Durch die Regelungen des § 65 des PfIBG gelten auch die in Baden-Württemberg bestehenden staatlich anerkannten Krankenpflegeschulen und staatlich anerkannten Altenpflegeschulen als Pflegeschulen im Sinne des § 9 PfIBG.

Es kann ein landesweit verbindlicher Rahmenlehrplan erlassen werden, der die Grundlage für schulinterne Curricula der Pflegeschulen darstellt.

Zu Absatz 4:

Die praktische Ausbildung ist auf Grundlage eines Ausbildungsplanes zu strukturieren, den der Träger der praktischen Ausbildung erstellt. Erforderlich ist dazu die Absprache mit der Pflegeschule zur Abstimmung der praktischen Ausbildung auf den Lehrplan der jeweiligen Schule.

Die praktischen Einsätze erfolgen in einem Orientierungseinsatz, der bei Träger der praktischen Ausbildung stattfindet, weiteren Pflichteinsätzen in den allgemeinen und speziellen Bereichen der Versorgung, um die generalistische Ausbildung zu ermöglichen. Hierzu hat der Träger der praktischen Ausbildung die Ausbildung sicher zu stellen und die Pflichteinsätze sowie den Vertiefungseinsatz gegebenenfalls durch Kooperationsverträge mit weiteren Einrichtungen abzuschließen. Dies wird in § 9 Absatz 1 und 3 dieses Gesetzes konkretisiert.

Gesetzlich festgeschrieben wird, dass die Praxisanleitung in den ausbildenden Einrichtungen in einem Umfang von mindestens 15 Prozent der zu leistenden praktischen Ausbildungszeit zu erfolgen hat. Entscheidend ist dabei der zeitliche Umfang, mit dem die Auszubildenden durch die Praxisanleiterinnen und Praxisanleiter vor Ort in die pflegerischen Aufgaben und Tätigkeiten schrittweise anhand des Ausbildungsplanes eingewiesen und angeleitet werden. Vor- und Nachbereitungstätigkeiten sowie Verwaltungstätigkeiten durch die Praxisanleiterinnen und Praxisanleiter sind von diesem Umfang der Ausbildungszeit nicht erfasst.

Damit wird klargestellt, dass die Praxisanleitung eine wesentliche Rolle beim Erwerb der Kompetenzen darstellt. Nur so kann gewährleistet werden, dass die Ausbildung den Patientenschutz sicherstellt und zugleich das Berufsbild der Pflegeassistenz aufwertet.

Vor Ort hat die Pflegeschule die praktische Ausbildung durch die Praxisbegleitung sicherzustellen und gewährleistet damit, dass praktische Ausbildung und der Unterricht an Schulen aufeinander abgestimmt sind. Die Praxisanleitung und die Praxisbegleitung sind im Ausbildungsnachweis nach § 11 Absatz 2 zu dokumentieren.

Um eine Parallelität der Anforderungen zwischen dem Pflegeberufegesetz und der Ausbildung zur Pflegeassistenz zu gewährleisten, gelten die bundesrechtlichen Anforderungen an das praxisanleitende Personal gemäß § 4 der Ausbildungs- und Prüfungsverordnung für die Pflegeberufe (PflAPrV) entsprechend. Danach erfolgt die Praxisanleitung durch Praxisanleiterinnen und -anleiter mit mindestens einem Jahr Berufserfahrung in dem entsprechenden Versorgungsbereich. Die Betätigung zur Praxisanleitung wird gemäß § 4 Absatz 3 PflAPrV durch eine 300 Stunden umfassende berufspädagogische Fortbildung erlangt. Bereits ausgebildete Praxisanleiterinnen und -praxisanleiter, die am 31. Dezember 2019 über die Qualifikation verfügen, unterfallen dem Bestandsschutz des § 4 Absatz 3 PflAPrV.

Zu Absatz 5:

Aufgrund des generalistischen Ansatzes der Ausbildung ist die Zusammenarbeit des Trägers der praktischen Ausbildung, der Pflegeschule sowie der weiteren an der Ausbildung beteiligten Einrichtungen zwingend erforderlich. Zur Absicherung dieser Zusammenarbeit schließen die Beteiligten zivilrechtliche Kooperationsverträge. Somit wird der Austausch von Auszubildenden, praxisanleitenden und praxisbegleitenden Kräften sichergestellt. Diese Systematik folgt dem System der generalistischen Ausbildung nach dem Pflegeberufegesetz.

Zu Absatz 6:

Danach umfasst der praktische Teil der Ausbildung aufgrund der generalistischen Ausrichtung der Ausbildung Einsätze in verschiedene Einrichtungen. Entsprechend der Vorgaben des Pflegeberufegesetzes sind die zur Versorgung nach § 108 des Fünften Buches Sozialgesetzbuch zugelassenen Krankenhäuser (Nummer 1), die zur Versorgung nach § 71 Absatz 2 und § 72 Absatz 1 des Elften Buches Sozialgesetzbuch zugelassenen stationären Pflegeeinrichtungen (Nummer 2) sowie die zur Versorgung nach § 71 Absatz 1 und § 72 Absatz 1 des Elften Buches Sozialgesetzbuch oder nach § 37 des Fünften Buches Sozialgesetzbuch zugelassenen ambulanten Pflegeeinrichtungen (Nummer 3). Um den Gleichlauf der Ausbildung nach diesem Gesetz und nach dem Pflegeberufegesetz zu gewährleisten, erfolgt die dynamische Verweisung auf die bundesrechtlichen Vorgaben des Pflegeberufegesetzes. Somit gelten die durch Landesrecht geregelten Ausnahmen und Klarstellungen im Sinne des § 7 Absatz 5 des Pflegeberufegesetzes auch für die Ausbildung der Pflegeassistenz nach diesem Gesetz.

Weitere Einrichtungen der pädiatrischen Versorgung können über Absatz 7 als geeignete Einrichtungen in Betracht kommen.

Zu Absatz 7:

Die Regelung entspricht der Definition in § 7 Absatz 2 PflBG. Danach können weitere Einrichtungen, die nicht selbst Träger der praktischen Ausbildung sind, über Kooperationsverträge die Ausbildung für die pädiatrischen Anteile sicherstellen. Eine übergangweise Definition weiterer geeigneter Einrichtungen der pädiatrischen Versorgung für die Ausbildung nach dem Pflegeberufegesetz ist in der Saarländischen Verordnung zur Durchführung der beruflichen Pflegeausbildung nach dem Pflegeberufegesetz enthalten. Damit wird möglichen Engpässen bei den Ausbildungsstätten gegengesteuert.

Für diesen weiteren Einsatz kann analog der Vorgaben des Bundesrechts in § 4 PflAPrV vom Vorhandensein weitergebildeter Praxisanleiterinnen oder Praxisanleiter abgesehen werden, da diese bspw. in Kinderarztpraxen oder inklusiven Kindertageseinrichtungen in der Regel nicht vorhanden sind. Vielmehr können entsprechend dieser Vorgaben für den speziellen pädiatrischen Einsatz ausnahmsweise auch geeignete Fachkräfte oder Ärztinnen und Ärzte die Praxisanleitung übernehmen.

Die in der pädiatrischen Versorgung absolvierten Ausbildungsteile entsprechen dem Pflichteinsatz in den speziellen Bereichen der pädiatrischen Versorgung nach § 7 Absatz 2 PflBG i. V. m. § 3 Absatz 3 Satz 2 PflAPrV. Wird dieser Einsatz in vollem Umfang absolviert, müssen die Pflegeassistenzkräfte, die eine Ausbildung zur Pflegefachperson nach dem Pflegeberufegesetz anschließen, im zweiten Ausbildungsdrittel den Pflichteinsatz in der pädiatrischen Versorgung nicht erneut durchlaufen.

Zu Absatz 8:

Inwieweit die Einrichtungen zur Ausbildung geeignet sind, kann durch Rechtsverordnung konkretisiert werden. Gesetzlich Vorgabe ist analog zu § 7 Absatz 5 PflBG, dass ein angemessenes Verhältnis von Pflegefachpersonen zu Auszubildenden zu gewährleisten sein muss. Richtschnur zur Bestimmung des Verhältnisses kann dabei die Empfehlung des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung vom 16. Dezember 2015 zur Eignung der Ausbildungsstätten nach §§ 27 und 32 Berufsbildungsgesetz sowie §§ 21 und 23 der Handwerksordnung darstellen. Diese sieht in Punkt 2.5.1 vor, dass ein Verhältnis zwischen Fachkräften und Auszubildenden angemessen ist, wenn auf eine bis zwei Fachkräfte eine Auszubildende oder ein Auszubildender kommen, auf drei bis fünf Fachkräfte zwei Auszubildende, auf sechs bis acht Fachkräfte drei Auszubildende usw. Die Empfehlung ist im Bundesanzeiger veröffentlicht (BAnz AT 25. Januar 2016 S2) und frei abrufbar.

Liegt die Geeignetheit nicht vor oder begeht die Einrichtung die Ausbildung betreffende Rechtsverstöße, kann ihr die Ausbildung durch die zuständige Behörde untersagt werden. Diese wird anlassbezogen tätig.

Klargestellt wird, dass im Falle der Untersagung der Ausbildung das Ausbildungsverhältnis mit den Auszubildenden nicht erlischt. Vielmehr haben die Auszubildenden einen Anspruch gegenüber ihrem Arbeitgeber auf Durchführung der Ausbildung, die dieser durch Kooperationen mit anderen Einrichtungen sicherzustellen hat.

Zu § 9 (Träger der praktischen Ausbildung):

Die Definition des Trägers der praktischen Ausbildung entspricht den Vorgaben von § 8 PflBG. Nur so kann der Gleichlauf der Ausbildung gewährleistet werden.

Zu Absatz 1:

Darin wird die Ausbildungsverantwortung des Trägers der praktischen Ausbildung geregelt und verdeutlicht, dass ihm die Organisation und Koordination der

an der praktischen Ausbildung beteiligten Einrichtungen obliegt. Klargestellt wird auch, wer den Ausbildungsvertrag mit den Auszubildenden schließt.

Zu Absatz 2:

Der Absatz konkretisiert, dass nur Krankenhäuser mit eigener Pflegeschule, Pflegeeinrichtungen mit eigener Pflegeschule (Nummer 1) sowie weitere Einrichtungen, die durch ein Vertragsverhältnis zu einer Pflegeschule die Ausbildung sicherstellen, Träger der praktischen Ausbildung sein können. Nummer 2 betrifft daher in der Regel Einrichtungen der Altenpflege ohne eigene Pflegeschule.

Zu Absatz 3:

Die Norm konkretisiert die Pflicht des Trägers der praktischen Ausbildung, die Ausbildung auch mittels Kooperationsverträgen sicherzustellen, sodass alle vorgeschriebenen Einsätze durch die Auszubildenden absolviert werden. Er ist verpflichtet, die Ausbildung so zu planen, dass das alle Ausbildungsziele ausgebildet werden und dass die Auszubildenden diese Inhalte bis spätestens zum Ablegen der staatlichen Prüfung erlernen können.

Zu Absatz 4:

Besteht zwischen dem Träger der praktischen Ausbildung und der Pflegeschule Trägeridentität im Sinne des Absatzes 2 Nummer 1, wie dies in der Regel bei Krankenhäusern der Fall ist, kann die dann nur organisatorisch verselbstständigte Pflegeschule die Aufgaben des Trägers der praktischen Ausbildung übernehmen.

Besteht hingegen keine Trägeridentität, wie in den Fällen des Absatzes 2 Nummer 2 vorgesehen, kann die Wahrnehmung der mit der Ausbildung verbundenen Aufgaben an eine Pflegeschule übertragen werden. Somit wird vor allem kleineren Einrichtungen die Rolle des Trägers der praktischen Ausbildung erleichtert werden. Insbesondere kann der Träger der praktischen Ausbildung die Pflegeschule zum Abschluss des Ausbildungsvertrages in seinem Namen bevollmächtigen, sodass die formale Anmeldung zur Ausbildung für die Auszubildenden in einem Schritt erfolgen kann. Die tarifvertraglichen Regelungen des Trägers der praktischen Ausbildung und die betriebliche Zuordnung einschließlich der betrieblichen Mitbestimmungsrechte der Auszubildenden werden dadurch nicht verändert.

Zu Absatz 5:

Die Norm stellt klar, dass die Auszubildenden unabhängig von der Ausgestaltung des Verhältnisses zwischen dem Träger der praktischen Ausbildung, den weiteren an der Ausbildung beteiligten Einrichtungen und der Pflegeschule ihre sich auf die Ausbildung beziehenden Rechte immer bei der Einrichtung ausüben können, bei der auch der überwiegende Teil der praktischen Ausbildung stattfinden soll, nämlich dem Träger der praktischen Ausbildung. Durch den Einsatz in einer anderen Einrichtung infolge der generalistischen Ausbildung bleiben diese Rechte gegenüber dem Träger der praktischen Ausbildung als Arbeitgeber bestehen.

Zu § 10 (Mindestanforderungen an Schulen):

Die Norm regelt die Anforderungen an Pflegeschulen sowie an das an ihr tätige Personal im Bereich der Pflegeausbildungen.

Zu Absatz 1:

Der theoretische und praktische Unterricht findet an Pflegeschulen im Sinne des Pflegeberufgesetzes statt. Somit wird eine Parallelität der Anforderungen an die Ausbildungen nach dem Pflegeberufgesetz und nach diesem Gesetz hergestellt. Hierbei gelten die Anforderungen an die Pflegeschulen hinsichtlich Personal, Schulleitung und Mindestausstattung aus § 9 PflBG entsprechend. Bezüglich der

Qualifikation der Lehrkräfte gilt die landesrechtliche in der baden-württembergischen Pflegeschulenverordnung vom 21. Februar 2020 geregelt und gelten deshalb auch für die Ausbildung nach diesem Gesetz.

Der Bestandsschutz für die an den Schulen tätigen Lehrkräfte und Schulleitungen nach § 65 Absatz 4 PflBG bleibt durch den Verweis auf das Pflegeberufegesetz unberührt. Das entsprechend dieser bundesgesetzlichen Vorgaben tätige Lehrpersonal kann damit auch weiterhin an staatlich anerkannten Pflegeschulen in Baden-Württemberg unterrichten. Klargestellt wird damit zudem, dass die Übergangsregelungen für die bestehenden Krankenpflegeschulen und Altenpflegeschulen nach § 65 Absatz 1 bis 3 PflBG ebenfalls Anwendung finden, um den problemlosen Übergang zu ermöglichen. Es ist kein gesondertes Anerkennungsverfahren für die Ausbildung nach diesem Gesetz zu durchlaufen, wenn die Pflegeschule bereits auf Grundlage des Pflegeberufegesetzes staatlich anerkannt ist.

Zu Absatz 2:

Weitere Mindestanforderungen können durch Rechtsverordnung geregelt werden. Der in der Begründung zu Absatz 1 erläuterte Bestandsschutz für die bisherigen staatlich anerkannten Altenpflege- und Krankenpflegeschulen sowie für ihr Personal gilt gemäß den Vorgaben des Pflegeberufegesetzes. Danach unterfallen Lehrkräfte und Schulleitungen, die am 31. Dezember 2019 rechtmäßig an einer Altenpflege- oder Krankenpflegeschule eingesetzt wurden oder über die erforderliche Qualifikation verfügten, dem Bestandsschutz des § 65 Absatz 4 PflBG. Zu diesem Stichtag staatliche anerkannte Altenpflege- oder Krankenpflegeschulen gelten weiterhin als staatlich anerkannt und können die Ausbildung nach diesem Gesetz durchführen.

Zu § 11 (Gesamtverantwortung der Schule):

Zu Absatz 1:

Die Pflegeschule trägt die Gesamtverantwortung für die Koordination des theoretischen und praktischen Unterrichts mit der praktischen Ausbildung. Sie prüft, ob der Ausbildungsplan, den der Träger der praktischen Ausbildung unter Berücksichtigung der Vorgaben des Lehrplans der Pflegeschule zu erstellen hat, tatsächlich dessen Anforderungen entspricht. Ist dies nicht der Fall, ist der Träger der praktischen Ausbildung zur Anpassung des Ausbildungsplans verpflichtet. Dadurch wird eine optimale inhaltliche und zeitliche Verzahnung von Theorie und Praxis während der Ausbildung erreicht. Die in der Pflegeschule erworbenen Kenntnisse und Fertigkeiten unterstützen die Auszubildenden bei der Umsetzung ihrer Aufgaben in den Einrichtungen.

Zu Absatz 2:

Klargestellt wird, dass die Auszubildenden einen Ausbildungsnachweis zu führen haben. Dieser Ausbildungsnachweis wird regelmäßig durch die Pflegeschule dahingehend überprüft, dass die praktische Ausbildung mit dem schulischen Unterricht und der durch die Pflegeschule zu leistenden Praxisbegleitung abgestimmt ist. Die Abstimmung erfolgt nicht nur mit dem Träger der praktischen Ausbildung, sondern allen an der Ausbildung beteiligten Einrichtungen.

Zu § 12 (Zugang zur Ausbildung):

Die Norm regelt die Zugangsvoraussetzungen zur Ausbildung als Pflegeassistentin.

Personen mit einem Hauptschulabschluss oder einem als gleichwertig anerkannten Abschluss erhalten Zugang zur Ausbildung. Der Erwerb des Hauptschulabschlusses erfolgt in Baden-Württemberg auf Grundlage der Verordnung über die Hauptschulabschlussprüfung vom 4. Juni 2019. Höhere Anforderungen sind nicht erforderlich und sind angesichts des personellen Bedarfs auch nicht erstrebenswert.

Insbesondere ist auch ohne weitergehende Voraussetzungen eine Weiterqualifizierung zur Pflegefachperson nach dem Pflegeberufegesetz möglich, da die vorliegende Pflegeassistentenausbildung die Voraussetzungen des § 11 Absatz 1 Nummer 2 lit. b PflBG erfüllt.

Zu § 13 (Anrechenbarkeit einschlägiger Vorbildung auf die Dauer der Ausbildung):

Mit der Norm wird die Möglichkeit auf eine verkürzte Ausbildung geschaffen. Zum einen können bisherige Alten- oder Krankenpflegehelferinnen und -helfer mit einer abgeschlossenen Ausbildung sich zur Pflegeassistentenkraft nachqualifizieren. Soweit weitere landesrechtlich geregelte Berufe gleichwertige Inhalte aufweisen, können diese ebenfalls im Umfang ihrer Gleichwertigkeit auf die Ausbildung nach diesem Gesetz angerechnet werden, bspw. Pflegehelferinnen und -helfer oder Pflegefachhelferinnen und -helfer mit Abschlüssen aus anderen Bundesländern.

Zum anderen besteht für Personen, die Ausbildungen nach dem Pflegeberufegesetz, dem Krankenpflegegesetz oder dem Altenpflegegesetz nicht abgeschlossen oder nicht bestanden haben, die Möglichkeit, die verkürzte Ausbildung zur Pflegeassistentenz aufzunehmen. Indem die in diesem Gesetz geregelte Ausbildung eine eigenständige darstellt, kann jedoch keine Anrechnung von zwei in Vollzeit absolvierten Ausbildungsjahren erfolgen. Fehlende Ausbildungsinhalte müssen in der verkürzten Ausbildung nachgeholt werden. Die Verkürzung beträgt daher bei einer Ausbildung in Vollzeit 1 Jahr; bei Ausbildungen in Teilzeit ist der Umfang der Anrechnung entsprechend anzupassen.

Eine weitergehende Anrechnung, insbesondere auch informell oder non-formal erworbener Kompetenzen ist nicht möglich, da im Rahmen der Weiterqualifizierung zur Pflegefachperson über § 12 PflBG die Vorgaben von Artikel 31 der Richtlinie 2005/36/EG als Voraussetzung der automatischen Berufsanerkennung für Pflegefachpersonen nicht beachtet würden.

Zu § 14 (Verlängerung der Ausbildungsdauer):

Die Norm schafft die Möglichkeit, in Ausnahmefällen die Ausbildung über die übliche Ausbildungsdauer von 24 Monaten zu verlängern. Die Verlängerung der Ausbildungsdauer kann auf Wunsch einer oder eines Auszubildenden beantragt werden. Dies kann insbesondere dann der Fall sein, wenn sich abzeichnet, dass Ziele der Ausbildung oder die staatliche Abschlussprüfung nicht erfüllt werden können. Im Fall des Nichtbestehens der staatlichen Prüfung verlängert sich das Ausbildungsverhältnis kraft Gesetzes unmittelbar (vgl. BAG zu Ausbildungen nach dem BBiG, Urteil vom 15. März 2000 – 5 AZR 622/98 –, BAGE 94, 66–73).

Ziel der Verlängerung ist es, den Auszubildenden die Möglichkeit zu eröffnen, das Ausbildungsziel auch trotz erheblicher Fehlzeiten oder Ausbildungsrückstände zu erreichen. Dieses Verlangen muss die auszubildende Person gegenüber ihrem Träger der praktischen Ausbildung mitteilen. Die Verlängerung steht unter Antrags-erfordernis durch die oder den Auszubildenden.

Die Pflegeschule verfasst eine Stellungnahme, in der sie insbesondere die erbrachten Leistungen, die vorhandenen Defizite und eine Prognose darstellt und gegenüber der zuständigen Behörde begründet. Sie hat zuvor den Träger der praktischen Ausbildung, bei dem die oder der Auszubildende beschäftigt ist, anzuhören und im Benehmen mit ihm die Stellungnahme zu erstellen. Durch die Verlängerung wird lediglich die Dauer der Ausbildung verändert, alle anderen Vertragsregelungen bleiben unberührt. Die Verlängerung stellt keine Teilzeitregelung im Sinne des § 8 Absatz 1 dar.

Zu § 15 (Anrechnung von Fehlzeiten):

Die Norm regelt die Anrechnung von Unterbrechungen der Ausbildung einschließlich deren maximaler Dauer. Eine Unterbrechung darüber hinaus gefährdet grundsätzlich das Ziel der Ausbildung, was im Sinne der Ausbildungsqualität nicht vertretbar ist.

Zu Absatz 1:

Der Absatz regelt die Anrechenbarkeit von Urlaubs- und Bildungsurlaubszeiten auf die Dauer der Ausbildung. Eine Obergrenze ist hier nicht erforderlich, da zu erwarten ist, dass der maximale Urlaubsanspruch von der Pflegeschule und den an der Ausbildung beteiligten Einrichtungen abgestimmt wird, und sich im Interesse einer lückenlosen und bestmöglichen Vorbereitung auf die staatliche Abschlussprüfung und einen zügigen Abschluss der Ausbildung am gesetzlichen Mindesturlaub orientieren wird. Elternzeit stellt dabei keinen Urlaub im Sinne dieses Absatzes dar.

Zu Absatz 2:

Der Absatz enthält die Regel zur Anrechenbarkeit von eigenen Krankheitszeiten der oder des Auszubildenden oder eines von ihm oder ihr zu betreuenden Kindes bis einschließlich des 11. Lebensjahres. Bei Überschreitung der Grenze von 10 Prozent der jeweiligen Ausbildungszeit ist davon auszugehen, dass das Ziel der Ausbildung gefährdet ist, wenn die aufgrund der Krankheit verpasste Zeit in der Ausbildung nicht nachgeholt wird.

Die Regel für die Anrechenbarkeit von Fehlzeiten aufgrund der Erkrankung des eigenen oder eines zu pflegenden Kindes folgt inhaltlich den bundesrechtlichen Vorgaben des § 45 des Fünften Buches Sozialgesetzbuch. Soweit das Kind behindert und auf Hilfe angewiesen im Sinne des § 45 Absatz 1 des Fünften Buches Sozialgesetzbuch ist, dürfte im Regelfall ein wichtiger Grund nach Absatz 3 vorliegen, der auch die Überschreitung der Grenze von 10 Prozent der Zeit der jeweiligen Ausbildungsbestandteile zu rechtfertigen geeignet ist.

Zu Absatz 3:

Der Absatz enthält einen Katalog in Regelbeispieltechnik für die Anrechnung von Fehlzeiten, die aufgrund eines wichtigen Grundes anfallen. Der Katalog ist nicht abschließend, vergleichbar wichtige Gründe können ebenfalls die Anrechnung von Fehlzeiten ermöglichen. Dabei spielt es keine Rolle, ob der oder die Auszubildende den Grund selbst zu vertreten hat. Wichtige Gründe können jedoch über Zeit entfallen, wenn sich der oder die Auszubildende nicht gemäß § 19 Satz 1 dieses Gesetzes aktiv bemüht, die Ausbildung voranzutreiben. Aus Spezialitätsgründen geht die Norm bei Zusammenfallen mit unbilliger Härte nach Absatz 4 der dortigen Regel vor, solange sich die Fehlzeit innerhalb der zeitlichen Grenzen hält.

Zu Nummer 1:

Unter die mutterschutzrechtlichen Beschäftigungsverbote fallen zum einen die Schutzfristen nach § 3 Absatz 2 und § 6 Absatz 1 des Mutterschutzgesetzes, zum anderen die übrigen Beschäftigungsverbote nach § 3 Absatz 1 und §§ 4 und 6 des Mutterschutzgesetzes.

Zu Nummer 2:

Die Ausbildung kann ferner unterbrochen werden, wenn es erforderlich ist, für einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen in einer akut aufgetretenen Pflegesituation eine bedarfsgerechte Pflege zu organisieren oder eine pflegerische Versorgung in dieser Zeit sicherzustellen (§ 2 des Pflegezeitgesetzes).

Zu den Nummern 3 und 4:

Für den Fall von Katastrophen, Großschadenslagen und Maßnahmen nach dem Infektionsschutzgesetz können ausfallende Ausbildungszeiten als Fehlzeiten im Umfang bis zu sechs Wochen angerechnet werden. Dazu zählen insbesondere Einsätze außerhalb des Ausbildungsbetriebs bei Pandemien, das Schließen von Krankenhäusern und weiteren an der Ausbildung beteiligten Einrichtungen sowie

Fälle von Quarantänemaßnahmen, die die Auszubildenden unmittelbar betreffen. Darüberhinausgehende, länger andauernde Fehlzeiten können im Rahmen der Härtefallregelung nach Absatz 4 im Einzelfall geprüft werden.

Zu Absatz 4:

Zur Vermeidung von unbilligen Härten sollen Unterbrechungen, die über die in den Absätzen 1 bis 3 angegebenen Zeiten oder Gründe hinausgehen, allerdings dann angerechnet werden, wenn nach Abwägung aller Umstände des Einzelfalls eine Anrechnung gerechtfertigt erscheint und die Erreichung des Ausbildungsziels dadurch nicht gefährdet wird. Eine besondere Härte liegt nach ständiger Rechtsprechung nur dann vor, wenn außergewöhnliche, schwerwiegende, atypische und möglichst nicht selbstverschuldete Umstände vorliegen oder diese eine sonstige Notlage hervorrufen würden. Ein Vorliegen der Steigerung in Form einer schweren Härte ist für den Tatbestand dieses Absatzes dagegen nicht erforderlich.

Ist eine Anrechnung nicht möglich, kann die zuständige Behörde die Ausbildungszeit verlängern.

Zu Absatz 5:

Der Absatz stellt klar, dass die aufgezählten Abwesenheitszeiten keine Fehlzeiten im Sinne dieser Norm sind und daher keiner Anrechnung bedürfen. Es handelt sich um die übliche Regelung.

Zu § 16 (Externenprüfung):

Die Norm ermöglicht Auszubildenden einer Ausbildung zur Pflegefachperson nach dem Pflegeberufegesetz die Möglichkeit, die Prüfung zur Pflegeassistenz abzulegen. Da die Ausbildung zur Pflegeassistenz zwar das erste Ausbildungsjahr der Ausbildung nach dem Pflegeberufegesetz abbildet, jedoch eine Vertiefung dieser Inhalte vorsieht, die in dieser Form nicht in der Fachkraftausbildung nach dem Pflegeberufegesetz vorkommen, wird diese Möglichkeit nur für die aufgeführten Fälle eröffnet. Dazu zählen Auszubildende, die nach dem Absolvieren des zweiten Ausbildungsjahres nach dem Pflegeberufegesetz im Fortgang ihrer Ausbildung zur Pflegefachperson die Ausbildung abbrechen (Nummer 1). Umfasst sind zudem die Fälle, in denen eine Auszubildende oder ein Auszubildender die staatliche Prüfung zur Pflegefachperson endgültig nicht bestanden hat (Nummer 2). Somit wird diesen Personen die Möglichkeit des Erwerbs eines Berufsabschlusses eingeräumt, ohne dass sie nochmals eine vollständige Ausbildung durchlaufen müssen. Die Externenprüfung erfolgt durch staatliche Abschlussprüfung, sodass eine Erlaubnis nach § 1 i. V. m. § 2 Absatz 1 durch die zuständige Behörde erteilt wird. Die gesundheitliche Eignung, rechtliche Zuverlässigkeit und erforderlichen Sprachkenntnisse sind für die Erteilung der Berufserlaubnis erforderlich (§ 2 Absatz 1 Nummer 2 bis 4).

Mit Satz 2 wird klargestellt, dass Personen, die eine Externenprüfung absolvieren, keine Auszubildenden nach diesem Gesetz sind und auch keinen gesetzlichen Anspruch auf die Ausbildungsvergütung erhalten.

Abschnitt 3 – Ausbildungsverhältnis

Zu § 17 (Ausbildungsvertrag):

Die Norm regelt die Mindestinhalte für den Ausbildungsvertrag zwischen dem Träger der praktischen Ausbildung und der oder dem Auszubildenden. Sie entspricht vergleichbaren Regelungen in anderen Berufsgesetzen der Gesundheitsberufe.

Die Vertragspartner werden benannt und die Schriftform des Vertrages ausdrücklich verlangt. Das Erfordernis der Schriftform gilt auch bei Änderungen gemäß Absatz 5.

Die erforderlichen Inhalte des Ausbildungsvertrages werden aufgelistet. Sie dienen dem vor allem Schutz der Auszubildenden, indem klare Angaben zu Ausbildungsbeginn, Probezeit, Urlaub, Kündigung sowie der zeitlichen und inhaltlichen Gliederung der Ausbildung bereits bei Vertragsschluss enthalten sein müssen.

Indem Ausbildungsverträge mit Minderjährigen geschlossen werden können, wird klargestellt, dass auch die gesetzlichen Vertreter den Arbeitsvertrag mit zu unterzeichnen haben. Die oder der Auszubildende sowie die gesetzliche Vertretung erhalten jeweils eine Ausfertigung der Vertragsurkunde.

Indem nach Absatz 6 auch die Pflegeschule dem Abschluss des Ausbildungsvertrages zustimmen muss, wird sichergestellt, dass ein Schulplatz vorliegt und die Absprache der Ausbildung mit der Pflegeschule stattfindet. Die Pflegeschule hat zudem die in § 12 Zulassungsvoraussetzungen festzustellen (insbesondere Schulabschluss und ggf. die erforderliche berufliche Vorbildung) sowie über § 12 Absatz 4 die Voraussetzungen nach § 2 Absatz 1 Nummer 2 bis 4 (Führungszeugnis, Gesundheitszeugnis, Sprachkenntnisse). Die erforderlichen Nachweise hat die oder der Auszubildende bei Vertragsschluss beizubringen.

Der Ausbildungsplan wird als notwendiger Bestandteil aufgeführt und definiert. Im Ausbildungsvertrag oder als inkorporierte Anlage zu diesem ist eine Darstellung der inhaltlichen und zeitlichen Gliederung der praktischen Ausbildung aufzunehmen. Damit wird den Auszubildenden die Planung über die Ausbildung vermittelt, um sich auf die Einsätze vorbereiten zu können. Für die Darstellung genügt die schematische Auflistung der einzelnen Ausbildungsabschnitte beim Träger der praktischen Ausbildung, bei weiteren an der praktischen Ausbildung beteiligten Einrichtungen sowie die Zeiten für den Unterricht an der Pflegeschule.

Zu § 18 (Pflichten der Auszubildenden):

Die Norm regelt die Pflichten der Auszubildenden, insbesondere die Teilnahme am Unterricht, aber auch Verschwiegenheitspflichten. Es ist der schriftliche Ausbildungsnachweis zu führen. Ein Muster wird nach Verabschiedung der Ausbildungs- und Prüfungsverordnung erstellt werden.

Zu § 19 (Pflichten des Trägers der praktischen Ausbildung):

Die Norm umschreibt die Pflichten des Trägers der praktischen Ausbildung.

Zu Absatz 1:

Der Träger der praktischen Ausbildung hat die Durchführung der Ausbildung sicherzustellen, indem er ihren Ablauf mittels eines Ausbildungsplanes plant und ggf. durch Kooperationen absichert. Ihm obliegt auch, die Praxisanleitung sicherzustellen, die in jedem Einsatz mindestens fünfzehn Prozent der erforderlichen Ausbildungszeit umfasst.

Die Auszubildenden erhalten die Ausbildungsmittel kostenlos durch den Träger der praktischen Ausbildung. Sie sind für den Unterricht an Pflegeschulen freizustellen, um den Ausbildungserfolg abzusichern. Die Freistellung umfasst auch Reise- und Wegezeiten sowie Lern- und Vorbereitungszeiten. Während der Freistellung ist entsprechend der Regelung des § 20 Absatz 1 die Ausbildungsvergütung fortzuzahlen. Diese Pflicht besteht bis zum Ende der gesetzlichen festgelegten Ausbildungszeit und nicht bereits mit Bekanntgabe des Ergebnisses der Abschlussprüfung (vgl. dazu BFH, Urteil vom 14. September 2017 – III R 19/16 –, BFHE 259, 443, BStBl. II 2018, 131). Bei Verletzung dieser Pflichten können den Auszubildenden privatrechtliche Ansprüche gegenüber dem Träger der praktischen Ausbildung zustehen.

Zu Absatz 2:

Klargestellt wird, dass Auszubildende nur Tätigkeiten und Verrichtungen ausführen dürfen, die dem Ausbildungszweck dienen und ihrem Ausbildungsstand entsprechen. Physische und psychische Überforderung soll vermieden werden. Für Minderjährige gelten zudem die Arbeitsschutzvorschriften des Jugendarbeitsschutzgesetzes.

Zu § 20 (Ausbildungsvergütung und Sachbezüge):

Zu Absatz 1:

Auszubildende haben einen Anspruch auf eine angemessene Ausbildungsvergütung. Die Angemessenheit sollte sich an den Tarifverträgen des öffentlichen Dienstes orientieren, ohne dass dieser Maßstab gesetzlich geregelt wird. Den Vertragsparteien steht somit ein Spielraum in der Vereinbarung der Vergütung zu. Zugleich unterliegt die Frage nach einer angemessenen Ausbildungsvergütung der vollen gerichtlichen Überprüfung. Bei der Beurteilung der Angemessenheit ist die Verkehrsauffassung maßgeblich, wobei das Bundesarbeitsgericht als wichtigsten Anhaltspunkt die einschlägigen Tarifverträge nennt (vgl. Bundesarbeitsgericht Urteil vom 23. August 2011 – 3 AZR 575/09 –, BAGE 139, 89–106, Rn. 37 – juris). Das Bundesarbeitsgericht hat ausgeführt, dass, soweit keine tarifliche Regelung gilt, branchenübliche Sätze oder eine der Verkehrsauffassung des betreffenden Bereichs entsprechende Vergütung zugrunde zu legen sind. Eine vereinbarte Ausbildungsvergütung sei dann unangemessen, wenn sie die einschlägige tarifliche, branchenübliche oder in den kirchlichen Arbeitsvertragsrichtlinien festgelegte Vergütung um mehr als 20 Prozent unterschreitet (vgl. BAG, a. a. O., Rn. 41). Allerdings wird hierdurch der Anspruch der oder des Auszubildenden nicht auf das gerade noch zulässige Maß der Unterschreitung begrenzt. Zweck der Vorschrift ist es, eine angemessene Ausbildungsvergütung sicherzustellen. Das Bundesarbeitsgericht hat dargelegt, dass bei Unterschreitung der Angemessenheitsgrenze der Träger der praktischen Ausbildung die volle tarifliche, branchenübliche oder in den kirchlichen Arbeitsvertragsrichtlinien festgelegte Ausbildungsvergütung zu zahlen hat, (vgl. BAG, Urteil vom 23. August 2011 – 3 AZR 575/09 –, BAGE 139, 89–106, Rn. 41).

Mit der Zahlung der Ausbildungsvergütung eine finanzielle Unterstützung der Auszubildenden erreicht und die Attraktivität der Ausbildung gesteigert.

Zu Absatz 2:

Sachbezüge nach Absatz 2 können nur in dem Umfang gewährt werden, in dem dies durch den Ausbildungsvertrag nach § 17 vorgesehen ist.

Zu Absatz 3:

Bei einer über die vereinbarte regelmäßige tägliche oder wöchentliche Ausbildungszeit hinausgehenden Beschäftigung sind insbesondere die Arbeitszeitsvorschriften des Arbeitszeitgesetzes und des Jugendarbeitsschutzgesetzes zu beachten und entsprechend entweder besonders zu vergüten oder in Freizeit auszugleichen.

Zu § 21 (Probezeit):

Die Norm regelt eine Probezeit von sechs Monaten, was der Struktur der Ausbildung Rechnung trägt. Während der Probezeit kann das Ausbildungsverhältnis jederzeit ohne Beachtung einer Frist gekündigt werden. Soweit andere tarifvertragliche Regelungen beim Träger der praktischen Ausbildung bestehen, gelten diese vorrangig.

Zu § 22 (Ende des Ausbildungsverhältnisses):

Die Norm definiert das Ende des Ausbildungsverhältnisses und bestimmt das Verfahren bei Nichtbestehen der staatlichen Abschlussprüfung. Auch im Falle der Verlängerung infolge des Nichtbestehens besteht der Ausbildungsvertrag fort und der Träger der praktischen Ausbildung ist zur Zahlung der Ausbildungsvergütung weiterhin verpflichtet.

Zu § 23 (Kündigung des Ausbildungsverhältnisses):

Zu Absatz 1 und 2:

Die Norm stellt klar, dass das Ausbildungsverhältnis nach der Probezeit durch die oder den Auszubildenden jederzeit mit einer Frist von vier Wochen gekündigt werden kann, durch den Träger der praktischen Ausbildung nur bei Vorliegen eines wichtigen Grundes. Wichtige Gründe können dabei die in § 2 Nummer 2 bis 4 aufgeführten Gründe sein, wenn diese während der Ausbildung auftreten (Unzuverlässigkeit, gesundheitliche Ungeeignetheit). Rekuriert werden kann bei dieser Norm auf die Vorgaben des § 626 BGB (Fristlose Kündigung aus wichtigem Grund) und der dazu verfestigten Rechtsprechung. Somit gewährt die Regelung des Auszubildenden Schutz während der Ausbildungsdauer, indem nur ein eingeschränktes Kündigungsrecht vorgeschrieben wird. Diese Regelung kann nicht vertraglich abbedungen werden. Während der Probezeit kann hingegen das Ausbildungsverhältnis von beiden Parteien jederzeit gekündigt werden.

Zu Absatz 3:

Das Erfordernis der Schriftform folgt der Regelung des § 623 BGB. Zwar ist das Benehmen der Pflegeschule einzuholen, doch liegt die Kompetenz zur Kündigung letztlich beim Träger der praktischen Ausbildung. Liegt zwischen der Pflegeschule und dem Träger der praktischen Ausbildung kein Einvernehmen vor, besteht für die Pflegeschule keine weitere Einflussmöglichkeit zur Durchsetzung einer Kündigung, auch nicht, wenn diese den Eindruck in der Probezeit gewonnen hat, dass die oder der Auszubildende für die weitere Ausbildung nicht geeignet erscheint.

Zu Absatz 4:

Die Norm entspricht der Vorgabe des § 626 Absatz 2 Satz 1 BGB. Danach wird die außerordentliche Kündigung einer Erklärungsfrist unterworfen mit der Folge, dass bei Versäumen dieser Frist die Kündigung unwirksam wird.

Es handelt sich aber um eine materiell-rechtliche Ausschlussfrist, die mit sicherer Kenntnis der Tatsachen, aus denen sich der wichtige Grund für die Kündigung ergibt, beginnt. Für die Fristberechnung gelten die allgemeinen Vorschriften der §§ 187 ff. BGB.

Eine Ausnahme wird durch Satz 2 normiert. Mit dem Güteverfahren vor einer außergerichtlichen Stelle wird der Ablauf der Frist gehemmt (vgl. § 209 BGB). Die Güteverfahren bedürfen keiner gesetzlichen Regelung, sondern können in den Ausbildungsverträgen, Tarifverträgen oder durch Betriebsvereinbarungen geregelt sein. Ziel des jeweiligen Güteverfahrens muss jedoch sein, dass eine Schlichtung verfolgt wird, wodurch die Kündigung verhindert werden kann. Eine Pflicht zur Einrichtung solcher Gütestellen oder die Vereinbarung über solche Stellen ist von dieser Norm nicht umfasst.

Zu § 24 (Beschäftigung im Anschluss an das Ausbildungsverhältnis):

Die Regelung ist eine Schutzvorschrift zugunsten der Auszubildenden entsprechend dem Regelungsinhalt des § 625 BGB. Eine Weiterbeschäftigung in diesem Sinne liegt vor, wenn die oder der Auszubildende an dem der rechtlichen Beendigung des Ausbildungsverhältnisses folgenden Arbeitstag mit Wissen und Willen oder sogar auf Weisung des Trägers der praktischen Ausbildung arbeitet. Die Norm gilt nicht bei Verlängerung der Ausbildungsdauer nach § 14.

Zu § 25 (Nichtigkeit von Vereinbarungen):

Zu Absatz 1:

Die Norm stellt klar, dass abweichende Regelungen über das Ausbildungsverhältnis nicht zu Ungunsten der Auszubildenden vertraglich abbedungen werden dür-

fen. Damit wird dem besonderen Schutz der Auszubildenden Rechnung getragen, da sie aufgrund der Ausbildung in einem Abhängigkeitsverhältnis und somit in einer schutzbedürftigen Lage befinden.

Zu Absatz 2:

Die Norm regelt, dass Auszubildenden nicht bereits während der Ausbildung ihr Arbeitsverhältnis nach dem Ende der Ausbildungszeit vorfristig regeln und sich an einen Arbeitgeber binden. Somit wird zum einen Artikel 12 Grundgesetz Rechnung getragen, indem die Berufsfreiheit auch insoweit geschützt wird, als die Auszubildenden frei entscheiden können, wie, wo und mit wem es beruflich weitergehen soll.

Zu Absatz 3:

Die Regelungen des Absatz 3 stellen klar, dass kein Schulgeld von den Auszubildenden verlangt werden kann. Erfasst ist dabei nicht nur „Schulgeld“ im engeren Sinne, sondern auch die Vereinbarung sonstiger, von den Auszubildenden regelmäßig zu erbringenden Geldleistungen. Derartige Vereinbarungen über Zahlungen sind nichtig. Damit wird erreicht, dass die Bestimmungen der Ausbildungsvergütung nicht durch Schulgeldzahlungen unterlaufen werden.

Zu § 26 (Ausschluss der Geltung von Vorschriften dieses Abschnitts):

Aufgrund bestehender Sonderregelungen für Auszubildende, die Diakonissen, Diakonieschwester oder Mitglieder geistlicher Gemeinschaften sind, wird deutlich gemacht, dass die Regelungen des 3. Abschnitts über das Ausbildungsverhältnis keine Anwendung finden. Entsprechend dem Autonomiestatut nach Artikel 140 GG in Verbindung mit Artikel 137 Absatz 3 der Weimarer Reichsverfassung finden auf solche Auszubildenden, die zu einer Kirche oder einer sonstigen Religionsgemeinschaft in einem besonderen Rechtsverhältnis stehen, die Vorschriften des 3. Abschnitts keine Anwendung, denn die Kirchen und sonstigen Religionsgemeinschaften haben ein Selbstbestimmungsrecht, das sich auch auf die Vertragsverhältnisse zur Ausbildung bezieht.

Die Rechte und Pflichten dieser Auszubildenden werden durch sogenannte Gestellungsverträge zwischen der geistlichen Gemeinschaft und dem Träger der praktischen Ausbildung im Einzelnen geregelt.

Teil 3 – Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse; Dienstleistungserbringung:

Der Abschnitt regelt die Verfahren bei Personen mit im Ausland erworbenen Qualifikationen, die entweder eine Berufsanerkennung anstreben oder eine Dienstleistung in Baden-Württemberg beruflich erbringen.

Abschnitt 1 – Außerhalb des Geltungsbereichs erworbene Berufsqualifikationen

Zu § 27 (Anerkennung von außerhalb des Geltungsbereichs abgeschlossenen Ausbildungen):

In diesem Abschnitt wird die Erlaubnis zur dauerhaften Berufsausübung des Berufs der Pflegeassistenz für Personen aus einem anderen Staat geregelt.

Die Norm regelt, unter welchen Voraussetzungen eine außerhalb der Bundesrepublik Deutschlands erworbene Qualifikation zum Führen der Berufsbezeichnung erlangt werden kann. Voraussetzung ist, dass der Ausbildungsstand der im Ausland erworbenen Qualifikation gleichwertig ist. Die Prüfung erfolgt im Rahmen eines Ausbildungsvergleichs. Relevant ist der Ausbildungsstand, der neben der formalen Ausbildung auch Berufserfahrung und lebenslanges Lernen umfasst. Werden dabei wesentliche Unterschiede festgestellt, sind diese durch Anpassungsmaßnahmen auszugleichen. Liegen die persönlichen Voraussetzungen nach

§ 2 Nummer 2 bis 4 – insbesondere die Sprachvoraussetzungen – vor, besteht der Anspruch auf Erteilung der Erlaubnis zum Führen der Berufsbezeichnung. Zuständige Behörde hierfür ist nach § 51 das Regierungspräsidium.

Zu § 28 (Begriffsbestimmungen zu den ausländischen Staaten):

Die Norm stellt die Bezeichnungen der unterschiedlichen Staaten in der Anerkennungsrichtlinie 2005/36/EG und dem weiteren EU-Recht dar. Dies erleichtert die Rechtsanwendung.

Zu § 29 (Ausbildungsnachweise bei Berufsqualifikationen, die in einem anderen Mitgliedstaat, in einem anderen Vertragsstaat oder in einem gleichgestellten Staat abgeschlossen worden sind):

Die Norm bestimmt die für die Überprüfung der Gleichwertigkeit erforderlichen Nachweise. Sie entspricht den Definitionen aus Artikel 3 Absatz 1 lit. c), Artikel 11 und 12 der Richtlinie 2005/36/EG.

Nach Artikel 3 Absatz 1 lit. c) sind auch Diplome, Prüfungszeugnisse und sonstige Befähigungsnachweise geeignete Ausbildungsnachweise, wenn sie mindestens dem in Artikel 11 lit. b) genannten Ausbildungsniveau (Zeugnis nach Abschluss einer Ausbildung auf Sekundarniveau) entsprechen. Mit der Umsetzung des Artikels 12 in Absatz 3 wird ermöglicht, auch Berufsqualifikationen anzuerkennen, die von einer zuständigen Behörde in einem anderen Mitgliedstaat als gleichwertig anerkannt worden sind.

Zu § 30 (Ausbildungsnachweise bei Ausbildungen, die in einem Drittstaat abgeschlossen worden sind):

Die Norm entstammt nicht der Richtlinie 2005/36/EG. Sie dient der Rechtssicherheit der zuständigen Behörde für Personen aus Drittstaaten.

Mit der Regelung in Absatz 2 wird klargestellt, dass durch einen EU-Mitgliedstaat, einem Vertragsstaat oder einen gleichgestellten Staat bereits anerkannte Berufsqualifikation aus einem Drittstaat als Ausbildungsnachweis im Sinne des Absatzes 1 zählt. In diesem Fall ist dennoch eine Gleichwertigkeitsprüfung hinsichtlich der Berufsqualifikation erforderlich. Dies entspricht der Regelung in § 35 Absatz 1 Nummer 2.

Insoweit besteht für diese Betroffenen eine Erleichterung aufgrund der bereits erfolgten Feststellung der Gleichwertigkeit der Berufsqualifikation in einem der aufgezählten Staaten.

Zu § 31 (Gleichwertigkeit der Berufsqualifikation):

Eine außerhalb der Bundesrepublik Deutschland erworbene Qualifikation erfüllt die Voraussetzungen nach § 2 Absatz 4 dieses Gesetzes, wenn sie gleichwertig ist, indem keine wesentlichen Unterschiede zwischen ihr und der Ausbildung zur Pflegeassistenz vorliegen. Diese wesentlichen Unterschiede können durch den Nachweis von Kenntnissen, Fähigkeiten und Kompetenzen aufgrund von Berufserfahrung oder auch lebenslangem Lernen gemäß Artikel 3 lit. 1) ausgeglichen werden.

Zu § 32 (Wesentliche Unterschiede bei der Berufsqualifikation):

Die Norm dient der Umsetzung von Artikel 14 Absatz 1 und 4 der Richtlinie 2005/36/EG. Sie definiert, in welchen Fällen wesentliche Unterschiede nach § 31 vorliegen. Sie liegen dann vor, wenn entweder eine zu vermittelnde Kompetenz fehlt oder ein berufspraktischer Teil nicht absolviert wurde, der jedoch für die Ausbildung zur Pflegeassistenz nach diesem Gesetz vorgesehen ist. Voraussetzung ist jeweils, dass diese Teile für die Ausübung des Berufs der Pflegeassistenz wesentlich sind.

Zu § 33 (Ausgleich durch Berufserfahrung oder durch lebenslanges Lernen):

Wesentliche Unterschiede können im Ganzen oder in Teilen ausgeglichen werden, indem die erforderlichen Kenntnisse, Fähigkeiten und Kompetenzen durch Berufserfahrung oder lebenslanges Lernen nachgewiesen werden. Lebenslanges Lernen umfasst gemäß Artikel 3 der Richtlinie 2005/36/ jegliche Aktivitäten der allgemeinen Bildung, beruflichen Bildung, nichtformalen Bildung und des informellen Lernens während des gesamten Lebens, aus denen sich eine Verbesserung von Kenntnissen, Fähigkeiten und Kompetenzen ergibt und zu denen auch Berufsethik gehören kann. Voraussetzung ist allerdings, dass diese Kenntnisse, Fähigkeiten und Kompetenzen, die durch lebenslanges Lernen erworben wurden, von der im jeweiligen Staat zuständigen Stelle auch anerkannt worden sind, so dass eine Bestätigung vorliegt.

Zu § 34 (Anpassungsmaßnahmen):

Werden erhebliche Unterschiede festgestellt, können diese durch Anpassungsmaßnahmen ausgeglichen werden. Dazu kann die zuständige Behörde nach Prüfung der Gleichwertigkeit entweder die Eignungsprüfung (§ 37), die Kenntnisprüfung (§ 38) oder den Anpassungslehrgang (§ 39) verlangen.

Zu § 35 (Anerkennung der Berufsqualifikation nach Eignungsprüfung oder Anpassungslehrgang):

Antragstellerinnen und Antragsteller mit einer Qualifikation aus einem EU-Mitgliedstaat, einem anderen Vertragsstaat oder einem gleichgestellten Staat können zwischen einer Eignungsprüfung und einem Anpassungslehrgang wählen. Verfügt die Antragstellerin oder der Antragsteller lediglich über einen Befähigungsnachweis im Sinne des Artikel 11 lit. a) der Richtlinie (Befähigungsnachweis insbesondere ohne Zeugnis oder Diplom oder ohne vorhergehende Ausbildung oder lediglich Befähigungsnachweis der Allgemeinkenntnisse hat sie eine Anpassungsmaßnahme zu absolvieren. Dies folgt Artikel 14 Absatz 3 der Richtlinie.

Zu § 36 (Anerkennung der Berufsqualifikation nach Kenntnisprüfung oder Anpassungslehrgang):

Hinsichtlich Berufsqualifikationen, die in einem nicht gleichgestellten Drittstaat abgeschlossen worden sind und die aufgrund fehlender Gleichwertigkeit den Nachweis des gleichwertigen Kenntnisstandes erforderlich machen, ist zu unterscheiden, ob sie bereits in einem Mitgliedsstaat, in einem Vertragsstaat oder einem gleichgestellten Staat anerkannt worden sind. In diesem Fall kann die Antragstellerin oder der Antragsteller zwischen einer Eignungsprüfung (§ 35) oder einem Anpassungslehrgang wählen. Ist die Berufsqualifikation nicht bereits als gleichwertig anerkannt worden, kann die Antragstellerin oder der Antragsteller zwischen der Kenntnisprüfung oder einem Anpassungslehrgang nach dieser Vorschrift wählen.

Zu § 37 (Eignungsprüfung):

Die Eignungsprüfung ist gemäß Artikel 3 lit. h) der Richtlinie 2005/36/EG eine von der zuständigen Behörde des Aufnahmemitgliedstaates durchgeführte oder anerkannte Prüfung, welche die beruflichen Kenntnisse, Fähigkeiten und Kompetenzen betrifft und mit der die Fähigkeit der antragstellenden Person, in diesem Mitgliedstaat einen reglementierten Beruf auszuüben, beurteilt werden soll. Bei der Eignungsprüfung muss dem Umstand Rechnung getragen werden, dass der Antragsteller über eine berufliche Qualifikation verfügt. Sie erstreckt sich auf Sachgebiete, die aus dem Verzeichnis ausgewählt werden und deren Kenntnisse wesentliche Voraussetzung für die Ausübung des Berufs im Aufnahmemitgliedstaat ist. Diese Prüfung kann sich auch auf die Kenntnis der sich auf die betreffenden Tätigkeiten im Aufnahmemitgliedstaat beziehenden berufsständischen Regeln erstrecken.

Ist die Eignungsprüfung absolviert und liegen die weiteren Voraussetzungen nach § 2 Absatz 2 bis 4 vor, besteht ein Anspruch auf Erteilung der Berufserlaubnis.

Zu § 38 (Kenntnisprüfung):

Die Kenntnisprüfung umfasst die Inhalte der staatlichen Abschlussprüfung der Pflegeassistentenausbildung. Sie ist mit dieser jedoch nicht identisch. Ist die Kenntnisprüfung absolviert und liegen die weiteren Voraussetzungen nach § 2 Absatz 2 bis 4 vor, besteht ein Anspruch auf Erteilung der Berufserlaubnis.

Zu § 39 (Anpassungslehrgang):

Der Anpassungslehrgang ist gemäß Artikel 3 lit. g) der Richtlinie 2005/36/EG die Ausübung eines reglementierten Berufs, die in dem Aufnahmemitgliedstaat unter der Verantwortung eines qualifizierten Berufsangehörigen erfolgt und gegebenenfalls mit einer Zusatzausbildung einhergeht. Somit kommt dem Anpassungslehrgang Ausbildungscharakter zu, da er auch berufspraktische Teile beinhalten kann. Der Anpassungslehrgang schließt mit einer Prüfung ab. Ist der Anpassungslehrgang absolviert und liegen die weiteren Voraussetzungen nach § 2 Absatz 2 bis 4 vor, besteht ein Anspruch auf Erteilung der Berufserlaubnis. Gemäß § 35 Absatz 2 und § 36 Absatz 2 kann der Anpassungslehrgang sowohl von Angehörigen aus einem EU-Mitgliedstaat, einem Vertragsstaat des Abkommens über den Europäischen Wirtschaftsraum oder einem Drittstaat gewählt werden.

Ein Anspruch auf Ausbildungsvergütung besteht für die Zeit des Anpassungslehrgangs nicht.

Abschnitt 2 – Dienstleistungserbringung

Zu § 40 (Dienstleistungserbringung):

Staatsangehörige eines anderen Mitgliedstaates, eines anderen Vertragsstaates oder eines gleichgestellten Staates dürfen als dienstleistungserbringende Person im Sinne des Artikels 57 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union (AEUV) vorübergehend und gelegentlich den Beruf der Pflegeassistentin ausüben. Voraussetzung ist die Bescheinigung der Berechtigung zur Dienstleistungserbringung von der zuständigen Behörde.

Diesen Personen kann wegen der im Ausland erworbenen Qualifikationen die Berufserlaubnis nicht zurückgenommen, widerrufen oder für ruhend erklärt werden. Soweit jedoch die Voraussetzungen für eine solche Rücknahme, Widerruf oder das Ruhen der Erlaubnis bestehen, besteht die Berechtigung zur Erbringung von Dienstleistungen nicht.

Zu § 41 (Berechtigung zur Dienstleistung):

Die Norm regelt die Voraussetzungen zur vorübergehenden und gelegentlichen Ausübung der Tätigkeit als Pflegeassistentin als dienstleistungserbringende Person. Die Voraussetzungen entsprechen denen über die Erteilung der Berufserlaubnis nach § 2 Nummer 2 bis 4 dieses Gesetzes mit Ausnahme der Gleichwertigkeit der Berufsqualifikation. Das Erfordernis einer Erklärung über ausreichende Sprachkenntnisse ist mit Artikel 7 Absatz 2 lit. f) der Richtlinie 2005/36/EG vereinbar.

Zu § 42 (Meldung der Dienstleistungserbringung):

Die Norm regelt die Pflicht zur Meldung der erstmaligen Dienstleistungserbringung sowie den Inhalt dieser Meldung. Es wird dabei Gebrauch im Interesse des Patientenschutzes von der Möglichkeit gemacht, die Qualifikation des Dienstleistungserbringenden zu prüfen. Gemäß Artikel 7 Absatz 2 lit. f) der Richtlinie 2005/36/EG kann eine Erklärung über die Sprachkenntnisse verlangt werden, da diese ausweislich des § 2 Nummer 4 dieses Gesetzes für die Ausübung des Berufs erforderlich sind. Dabei muss es sich nicht um eine Erklärung der antragstellen-

den Person selbst handeln, sondern kann auch von anderen Personen oder Stellen verlangt werden. Die kurze Frist des Absatz 3 entspricht der Vorgabe des Artikel 51 Absatz 1 der Richtlinie 2005/36/EG.

Zu § 43 (Zur Dienstleistungserbringung berechtigende Berufsqualifikation):

Die Norm regelt die Voraussetzungen der Gleichwertigkeit der Berufsqualifikation.

Zu Absatz 1:

Die erworbene Berufsqualifikation muss im Herkunftsmitgliedstaat unmittelbaren Zugang zur einem Beruf ermöglichen, der dem der Pflegeassistent nach diesem Gesetz entspricht. Sie darf dabei keine wesentlichen Unterschiede aufweisen, die so groß sind, dass die öffentliche Gesundheit gefährdet wäre.

Zu Absatz 2:

Entspricht die Berufsqualifikation nicht der einer in diesem Gesetz geregelten Pflegeassistent, da sie wesentliche Unterschiede aufweist, die geeignet sind, die öffentliche Gesundheit zu gefährden, kann die antragstellende Person eine Eignungsprüfung ablegen. Damit kann sie darlegen, dass sie über ausreichende Kompetenzen verfügt und keine mögliche Gefahr für die öffentliche Gesundheit besteht.

Zu Absatz 3:

Ist die Gleichwertigkeit der Berufsqualifikation nur mit einem unangemessenen zeitlichen oder sachlichen Aufwand festzustellen, kann ein gleichwertiger Kenntnisstand nachgewiesen werden.

Zu Absatz 4:

Die Regelung stellt klar, dass mit erfolgreichem Abschluss der Eignungsprüfung bei Vorliegen der weiteren gesetzlichen Voraussetzungen die Berechtigung zur Dienstleistungserbringung begründet wird.

Zu § 44 (Überprüfen der Berechtigung zur Dienstleistungserbringung):

Die Norm regelt, dass der vorübergehende und gelegentliche Charakter der Dienstleistungserbringung von der zuständigen Behörde im Einzelfall zu beurteilen ist. Übersteigt der Umfang eine vorübergehende und gelegentliche Dienstleistungserbringung, muss die antragstellende Person die Erlaubnis zum Führen der Berufsbezeichnung stellen. Die zuständige Behörde wird ermächtigt, zur Überprüfung der Gleichwertigkeit Informationen über den Ausbildungsgang der antragstellenden Person im Herkunftsmitgliedstaat anzufordern. Die Prüfung des Verfahrens gemäß Absatz 4 hat innerhalb kürzester Frist zu erfolgen und muss spätestens drei Monate nach Einreichung der vollständigen Unterlagen abgeschlossen sein. Diese Vorgabe setzt die Anforderungen des Artikel 51 Absatz 1 und 2 der Richtlinie 2005/36/EG um.

Zu § 45 (Rechte und Pflichten der dienstleistungserbringenden Person):

Dienstleistungserbringende Personen nach diesem Gesetz haben die gleichen Rechte und Pflichten wie Personen mit der Erlaubnis zur Berufsausübung nach §§ 1 und 2. Sie dürfen dabei die Berufsbezeichnung „Pflegeassistentin“ oder „Pflegeassistent“ führen, auch wenn sie nicht über die Berufserlaubnis verfügen.

Die Regelung des Absatz 3 folgt der Vorgabe des Artikel 5 Absatz 3 der Richtlinie 2005/36/EG. Danach unterliegt eine dienstleistungserbringende Person den berufsständischen, gesetzlichen oder verwaltungsrechtlichen Berufsregeln, die

in Baden-Württemberg in unmittelbarem Zusammenhang mit den Berufsqualifikationen für Pflegeassistentenkräfte gelten. Von der Zulassung, Eintragung oder Mitgliedschaft bei einer Berufsorganisation sind die dienstleistungserbringende Pflegeassistentenkräfte gemäß Artikel 6 Satz 1 befreit. Die Pflichten des Absatzes 4 folgen aus den Vorgaben des Artikel 9 der Richtlinie 2005/36/EG.

Zu § 46 (Pflicht zur erneuten Meldung):

Dauert die Dienstleistung länger als ein Jahr, muss erneut die jährliche Meldung an die zuständige Behörde abgegeben werden.

Zu § 47 (Bescheinigung, die erforderlich ist zur Dienstleistungserbringung in einem anderen Mitgliedstaat, einem anderen Vertragsstaat oder in einem gleichgestellten Staat):

Die Norm regelt, dass Personen, die in Baden-Württemberg die Ausbildung als Pflegeassistent abgeschlossen haben, eine Bescheinigung beantragen können, wonach sie für die Dienstleistungserbringung in anderen Staaten gleichgestellt sind. Somit können diese Personen im Ausland eine Dienstleistung mit geringerem Verwaltungsaufwand durchführen.

Zu § 48 (Verwaltungszusammenarbeit bei der Dienstleistungserbringung):

Die Norm regelt die Verwaltungszusammenarbeit und gegenseitigen Unterrichtung zwischen den Behörden der Mitgliedstaaten bei Verletzung von Pflichten Berufsangehöriger. Sie dient der Umsetzung des Artikel 8 der Richtlinie 2005/36/EG.

Teil 4 – Finanzierung

Der Teil regelt die Finanzierung der Ausbildung zur Pflegeassistenten.

Zu § 49 (Grundlagen der Finanzierung):

Die bundesrechtlichen Vorgaben machen es erforderlich, den landesrechtlich geregelten Beruf der Pflegeassistenten in zwei verschiedene Finanzierungssysteme einzuteilen. Eine Finanzierung über den Ausgleichsfonds des Pflegeberufegesetzes ist aufgrund der bestehenden bundesrechtlichen Vorgaben nicht zulässig, da dieser Ausgleichsfonds nach § 26 Absatz 1 PflBG derzeit ausschließlich für die Pflegefachpersonenausbildung (Teil 2 des Pflegeberufegesetzes) Anwendung findet. Infolge dessen ist für die Finanzierung nach diesem Gesetz die Eigenschaft des Trägers der praktischen Ausbildung maßgeblich. Es wird allerdings angestrebt, die Finanzierung der Pflegeassistentenausbildung mittelfristig an den Ausgleichsfonds des Pflegeberufegesetzes anzubinden. Um dieses Ziel zu erreichen, soll die Landesregierung bis zum Ende der 17. Legislaturperiode eine Einigung mit dem Bund erzielen.

Zu Absatz 1:

Ist der Träger der praktischen Ausbildung ein Krankenhaus im Sinne des § 8 Absatz 6 Nummer 1 dieses Gesetzes, erfolgt die Finanzierung nach dem Krankenhausfinanzierungsgesetz (KHG). Nach § 17a KHG werden die Ausbildungskosten in den mit den Krankenhäusern notwendigerweise verbundenen Ausbildungsstätten, die Ausbildungsvergütungen und die Mehrkosten des Krankenhauses infolge der Ausbildung durch Zuschläge finanziert. Für die mit diesem Gesetz neu geschaffene Pflegeassistentenausbildung erfolgt somit eine Übertragung des Finanzierungssystems der bisherigen Krankenpflegehelferausbildung, soweit der Ausbildungsträger ein Krankenhaus ist.

Ist der Träger der praktischen Ausbildung eine stationäre oder ambulante Pflegeeinrichtung im Sinne des § 8 Absatz 6 Nummer 2 oder 3 dieses Gesetzes, erfolgt die Finanzierung nach Absatz 2 und nach § 50 dieses Gesetzes.

Zu Absatz 2:

Ist der Träger der praktischen Ausbildung eine stationäre oder ambulante Pflegeeinrichtung im Sinne des § 7 Absatz 5 Satz 3 Nummer 2 oder 3 dieses Gesetzes, erfolgt die Finanzierung der Ausbildungsvergütung über § 82a Absätze 1 und 2 des Elften Buches Sozialgesetzbuch.

Der Träger der praktischen Ausbildung nach Absatz 1 Nummer 2 kann die Ausbildungsvergütung in der Vergütung der allgemeinen Pflegeleistungen berücksichtigen. Die Finanzierung der Praxisanleitung in diesem Bereich wird über die Vereinbarungen zum Pflegesatz berücksichtigt. Die Praxisanleitung muss getrennt von anderen Ausbildungen, wie der auslaufenden Altenpflegeausbildung oder der Ausbildung nach dem Pflegeberufegesetz, erfolgen, sodass eine doppelte Finanzierung ausgeschlossen wird.

Zu Absatz 3:

Absatz 3 stellt die Subsidiarität der Vorschrift klar. Soweit Ausbildungskosten durch andere Stellen aufgrund anderer Vorschriften getragen werden, so sind diese Kosten nicht über das hier geregelte Finanzierungssystem in Anrechnung zu bringen. Diese Finanzierung aufgrund anderer Vorschriften ist vorrangig und mindert dementsprechend die Zahlungsansprüche. Dies gilt beispielsweise, wenn Ausbildungskosten im Rahmen einer Fördermaßnahme über die Arbeitsmarktförderung nach SGB III finanziert werden. Durch die Formulierung „soweit“ wird klar, dass auch „Mischfinanzierungen“ nicht ausgeschlossen sind, was dem Gedanken des § 82a Absatz 2 Satz 4 Nummer 1 SGB XI entspricht.

Zu § 50 (Schulskosten):

Die Norm regelt die Finanzierung der Schulkosten. Die konkrete Ausgestaltung der Finanzierung erfolgt über die nach § 53 Absatz 3 Nummer 8 zu erlassende Verordnung.

Zu Absatz 1:

Absatz 1 regelt die Finanzierung der Kosten der Ausbildung in den Pflegeschulen, die nicht notwendigerweise mit einem Krankenhaus verbunden sind. Diese werden aus Landesmitteln im Rahmen der dafür jeweils veranschlagten Mittel im Haushaltsplan finanziert. Eine Finanzierung dieser Schulen durch ein Umlageverfahren ist nicht möglich, denn § 82a des Elften Buches Sozialgesetzbuch lässt insoweit ausschließlich Kosten der Ausbildungsvergütungen zu.

Zu Absatz 2:

Absatz 2 regelt die Finanzierung der Kosten der Ausbildung in den Pflegeschulen, die zwar notwendigerweise mit einem Krankenhaus verbunden sind, die jedoch nicht mit allen Ausbildungsplätzen in den Krankenhausplan Baden-Württemberg aufgenommen sind. Es handelt sich dabei um die Ausbildungsplätze dieser Pflegeschulen, bei denen der Träger der praktischen Ausbildung kein Krankenhaus ist. Eine Finanzierung über das KHG ist daher nicht möglich. Über Absatz 2 wird deshalb die Möglichkeit geschaffen, die Kosten der Ausbildung auch für diese Ausbildungsplätze durch Landesmittel sicherzustellen. Die Übernahme erfolgt im Rahmen der dafür im jeweiligen Haushaltsplan veranschlagten Mittel.

Teil 5 – Aufgaben, Zuständigkeiten, Verordnungsermächtigung; Statistik

Der Abschnitt regelt die organisationsrechtlichen Zuständigkeiten und Verordnungsermächtigungen.

Zu § 51 (Zuständige Behörde):

Die Norm regelt die Zuständigkeit der Regierungspräsidien als zuständige Behörde. Die Zuständigkeit der Regierungspräsidien ergibt sich aus § 3 Absatz 1 der Verordnung über Zuständigkeiten im Ausbildungs-, Prüfungs- und Berufsrecht der Heilberufe und Gesundheitsfachberufe.

Zu § 52 (Zuständiges Ministerium):

Die Norm regelt die Zuständigkeit des Ministeriums für Soziales, Gesundheit und Integration.

Zu § 53 (Ausbildungs- und Prüfungsverordnung; Verordnungsermächtigung):

Die Norm enthält die Ermächtigung und die Vorgaben zum Erlass einer Ausbildungs- und Prüfungsverordnung für den Beruf der Pflegeassistenz und weitere Anforderungen nach diesem Gesetz.

Zu Absatz 1 und 2:

Auf Grundlage der Ausbildungs- und Prüfungsverordnung ist der Rahmenlehrplan zu entwickeln und das schulinterne Curriculum abzuleiten. Nummer 3 beinhaltet auch die Ermächtigung, Regelungen für eine zentrale Prüfung durch die zuständige Behörde durchzuführen. Die Ausbildungs- und Prüfungsverordnung hat auch Regelungen zu Anpassungsmaßnahmen bei ausländischen Qualifikationen vorzusehen.

Zu Absatz 3:

Der Absatz enthält die Zusammenfassung der Ermächtigungen zum Erlass von Rechtsverordnungen. Die Ermächtigung der Nummer 1 ermöglicht, dass der Sprachtest bei der für die Erteilung der zuständigen Behörde, einer Berufskammer, einer vergleichbaren Berufsvertretung oder einer anderen autorisierten Stelle (beispielsweise einer entsprechenden Schule des Gesundheitswesens) abgelegt werden kann oder muss. Nummer 7 stellt die Grundlage dar, um eine Berufsordnung zu erlassen oder die Berufsgruppe der Pflegeassistenzkräfte in eine bestehende Berufsordnung mit einzubeziehen.

Zu Absatz 4:

Die Norm beschreibt den statistischen Erhebungsbedarf und -umfang mit Daten u. a. zu den Ausbildungseinrichtungen, den Auszubildenden und zur Ausbildungsvergütung. Mit der vorgegebenen jährlichen Datenerhebung und -auswertung wird die Möglichkeit geschaffen, Probleme und positive Entwicklungen bei der Umsetzung dieses neuen Berufsgesetzes sichtbar zu machen. Die Vorschriften des Krankenhausfinanzierungsgesetzes über statistische Erhebungen werden hierdurch nicht berührt. Näheres kann durch eine Rechtsverordnung bestimmt werden.

Teil 6 – Bußgeldvorschriften

Der Abschnitt regelt die Bußgeldvorschriften im Falle von Ordnungswidrigkeiten.

Zu § 54 (Ordnungswidrigkeiten):

Die Norm regelt die Ordnungswidrigkeiten für die Fälle, dass die geschützte Berufsbezeichnung missbräuchlich geführt wird.

Nach den allgemeinen Regeln des Ordnungswidrigkeitenrechts wird ausschließlich vorsätzliches Handeln erfasst.

Teil 7 – Übergangsvorschriften

Der Teil regelt die Übergangsvorschriften für bestehende Berufsträger der Altenpflege- und Krankenpflegehilfe sowie für begonnene Ausbildungen und für die Anerkennungsverfahren von Personen mit ausländischer Qualifikation.

Zu § 55 (Fortgeltung der Berufsbezeichnung):

Die Vorschrift regelt die Fortgeltung der bisherigen Berufsbezeichnung in der Saarländischen Altenpflegehilfe und der landesrechtlich geregelten Krankenpflegehilfe.

Zu Absatz 1:

Die Bezugnahme auf die Ausbildungs- und Prüfungsverordnung zur Alten- beziehungsweise Krankenpflegehilfe umfasst auch die dort geregelten Übergangs- und Anwendungsvorschriften.

Klargestellt wird durch den Verweis in Satz 2, dass die Regelungen des § 3 über Rücknahme, Widerruf und das Ruhen der Erlaubnis auch für in Baden-Württemberg erteilte Erlaubnisse zum Führen der Bezeichnungen der Krankenpflegehilfe und der Altenpflegehilfe gelten, auch wenn deren jeweilige Rechtsgrundlagen außer Kraft treten. Zudem können auch Absolventinnen und Absolventen von Ausbildungen der Altenpflege- oder Krankenpflegehilfe aus anderen Bundesländern ihre Berufsbezeichnung in Baden-Württemberg führen.

Zu Absatz 2:

Klargestellt wird, dass die bisherigen Absolventinnen und Absolventen der Pflegehilfe sowie aus anderen Bundesländern in Baden-Württemberg grundsätzlich die in § 4 genannten Tätigkeiten beruflich ausführen dürfen, soweit sie dazu qualifiziert sind. Aufgrund der Vielzahl landesrechtlich geregelter Ausbildungen in der Pflegehilfe und Pflegeassistenz bestehen zahlreiche unterschiedliche Ausbildungen mit verschiedenen Kompetenzen, sodass eine konkrete Differenzierung hier nicht gesetzlich geregelt werden kann. Die Feststellung möglicher Verstöße obliegen letztlich den Aufsichtsbehörden über den Einsatz von Personal im Krankenhaus sowie den stationären Einrichtungen und ambulanten Diensten. Sie werden durch diesen Absatz nicht spezifisch verpflichtet.

§ 56 (Übergangsvorschriften für begonnene Ausbildungen in der Altenpflegehilfe und in der Gesundheits- und Krankenpflegehilfe):

Die Norm regelt die Übergangsvorschriften für begonnene Ausbildungen. Ausbildungen der Altenpflege- oder Krankenpflegehilfe, die vor Inkrafttreten dieses Gesetzes in Baden-Württemberg begonnen wurden, schließen die Ausbildung nach den bisherigen Regelungen ab. Der Übergangszeitraum von drei bzw. vier Jahren ist für diese Absolventinnen und Absolventen der einjährigen Ausbildungen so bemessen, dass die bis spätestens 30. April 2023 begonnenen Ausbildungen unter Berücksichtigung von Unterbrechungen (bspw. durch Krankheit, Mutterschutz oder Elternzeit), einer Ausbildung in Teilzeit oder der Ausbildungsvariante mit

intensiver Deutschförderung abgeschlossen werden kann. Für diese Absolventinnen und Absolventen ist der Zugang zur Ausbildung nach dem Pflegeberufegesetz bundesrechtlich durch § 11 Absatz 1 Nummer 2 lit. c) PflBG ausdrücklich zugelassen.

Die bisherigen Finanzierungssysteme sind weiter zu verwenden.

Bereits begonnene Ausbildungen in der Altenpflegehilfe und der Krankenpflegehilfe erfahren keine Finanzierung nach diesem Gesetz.

Zu § 57 (Übergangsvorschriften für Verfahren zur Gleichwertigkeit und Anerkennung von außerhalb des Geltungsbereichs erworbenen Abschlüssen):

Die Norm regelt die Übergangsregelungen für Personen, deren Qualifikation im Ausland erworben wurde.

Zu Absatz 1:

Im Ausland qualifizierte Krankenpflegehelferinnen und -helfer sowie Altenpflegehelferinnen und -helfer können in der Übergangsphase bis zum Abschluss des ersten Jahrgangs der regulären inländischen Ausbildung Ende 2025 wählen, ob sie ihre Ausbildung nach den bisherigen Regelungen der Krankenpflegehilfe anerkennen möchten oder nach der Pflegeassistentenausbildung nach diesem Gesetz.

Zu Absatz 2:

Die Antragstellerinnen und Antragsteller, die sich für eine Anerkennung ihrer Qualifikationen in den Berufen der Altenpflegehilfe oder der Krankenpflegehilfe entscheiden und nicht über eine allgemeinbildende zehnjährige Schulausbildung verfügen (insbesondere Hauptschulabschluss), sind auf die Zugangsvoraussetzungen des Pflegeberufegesetzes hinzuweisen. Nach § 11 Absatz 2 lit. b) und c) kann ohne weitere allgemeinbildende schulische Qualifikation kein Zugang zur Ausbildung nach dem Pflegeberufegesetz erfolgen. Diesen Absolventinnen und Absolventen steht auch keine Möglichkeit zur Anrechnung der bisherigen Ausbildung nach § 12 Absatz 2 PflBG zu.

Auf diese Zugangsvoraussetzungen nach § 11 PflBG sowie auf die fehlenden Voraussetzungen für eine Anrechnung nach §§ 11 und 12 PflBG soll die zuständige Behörde hinweisen. Denn erfolgt die Anerkennung als Pflegeassistent nach diesem Gesetz, sind der Zugang und der sog. Durchstieg in eine laufende Ausbildung nach dem Pflegeberufegesetz möglich.

Der Hinweis kann mittels Aushändigung eines allgemein gefassten Informationsblattes oder im Beratungsgespräch erfolgen, weitergehende Formvorschriften sind nicht erforderlich.

Zu § 58 (Inkrafttreten; Außerkrafttreten):

Die Norm regelt das Inkrafttreten des Gesetzes für die Ausbildung zur Pflegeassistentkraft und das Außerkrafttreten der bisherigen Helferordnungen.