

Andreas Frodl

# Professionelle Ausbildung in Gesundheitsberufen

Gewinnung, Schulung und  
Betreuung von Auszubildenden



Springer Gabler

---

# Professionelle Ausbildung in Gesundheitsberufen

---

Andreas Frodl

# Professionelle Ausbildung in Gesundheitsberufen

Gewinnung, Schulung und Betreuung von Auszubildenden



**Springer** Gabler

Andreas Frodl  
Erding, Deutschland

ISBN 978-3-658-28764-1      ISBN 978-3-658-28765-8 (eBook)  
<https://doi.org/10.1007/978-3-658-28765-8>

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de> abrufbar.

Springer Gabler

© Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH, ein Teil von Springer Nature 2020

Das Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung, die nicht ausdrücklich vom Urheberrechtsgesetz zugelassen ist, bedarf der vorherigen Zustimmung des Verlags. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Bearbeitungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen.

Die Wiedergabe von allgemein beschreibenden Bezeichnungen, Marken, Unternehmensnamen etc. in diesem Werk bedeutet nicht, dass diese frei durch jedermann benutzt werden dürfen. Die Berechtigung zur Benutzung unterliegt, auch ohne gesonderten Hinweis hierzu, den Regeln des Markenrechts. Die Rechte des jeweiligen Zeicheninhabers sind zu beachten.

Der Verlag, die Autoren und die Herausgeber gehen davon aus, dass die Angaben und Informationen in diesem Werk zum Zeitpunkt der Veröffentlichung vollständig und korrekt sind. Weder der Verlag, noch die Autoren oder die Herausgeber übernehmen, ausdrücklich oder implizit, Gewähr für den Inhalt des Werkes, etwaige Fehler oder Äußerungen. Der Verlag bleibt im Hinblick auf geografische Zuordnungen und Gebietsbezeichnungen in veröffentlichten Karten und Institutionsadressen neutral.

Springer Gabler ist ein Imprint der eingetragenen Gesellschaft Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH und ist ein Teil von Springer Nature.

Die Anschrift der Gesellschaft ist: Abraham-Lincoln-Str. 46, 65189 Wiesbaden, Germany

---

## Vorwort

Fehlendes Personal wird in Gesundheitseinrichtungen zum immer größer werdenden Problem. Es wird dadurch verschärft, dass die Gesundheitsbranche bereits jetzt der größte volkswirtschaftliche Sektor ist, der zudem weiter wächst. Entsprechend groß ist der Personalbedarf in den nächsten Jahren, zumal die Generation der auch im Gesundheitswesen tätigen „Babyboomer“ vor der Verrentung steht. Dieses zusätzliche strukturelle Problem trifft auf einen Ausbildungsmarkt, der sich demografisch bedingt grundsätzlich gewandelt hat: Das Bild des Lehrherrn, der großzügig in seinem Betrieb eine Ausbildung gewährt, hat ausgedient. Die Auszubildenden können sich heutzutage die Ausbildungsstätte und das für sie passende Angebot weitgehend aussuchen.

In dieser Situation wird eine gute Ausbildung im Gesundheitsbetrieb und damit die Gewinnung, Schulung und Betreuung junger Menschen in Gesundheitsfachberufen wichtiger denn je. Es gilt nicht nur ihr Interesse zu wecken, sondern sie auch durch eine qualitativ hochwertige und moderne Ausbildung für steigende Anforderungen beruflich zu befähigen und durch attraktive Perspektiven möglichst langfristig an die Gesundheitseinrichtung zu binden.

Dazu bedarf es einer prozessualen Sichtweise, die von der Auszubildendenwerbung über die Anwendung spezifischer pädagogischer und didaktischer Ausbildungskonzepte bis hin zum Personaleinsatz mit den geeigneten Qualifikationen auf der richtigen Stelle reicht. Das geplante Buch umfasst daher neben den notwendigen rechtlichen, inhaltlichen und organisatorischen Ausbildungsgrundlagen

- das Ausbildungsmarketing mit Zielgruppendefinition, Konzeption und Instrumenteneinsatz,
- den Themenbereich Ausbildungsmethodik und –didaktik unter anderen mit Lernzieldefinition, Ausbildungsbeurteilung bzw. Lernfortschrittskontrolle und dem Einsatz digitaler Ausbildungsmedien im Gesundheitswesen,
- die Führung von Auszubildenden mit geeigneten Führungstechniken und -instrumenten, richtiger Konfliktbehandlung in der Ausbildung und den Besonderheiten im Verhältnis zu den Patienten sowie

- den Personaleinsatz von Auszubildenden mit den speziellen Einsatzanforderungen im Gesundheitswesen und den wichtigen Umgang mit Ausbildungsfluktuation und -kündigung.

Für den „Schnellzugriff“ enthält ein Glossar am Ende des Buches Kurzbeschreibungen wichtiger Ausbildungsfachbegriffe.

Anstelle der Begriffe „Ausbilder“ und „Ausbilderin“ wird aus Gründen der besseren Lesbarkeit gelegentlich auch die neutrale Bezeichnung „Ausbildende“ verwendet, wodurch somit nicht die berufsbildungsrechtliche Unterscheidung zwischen dem/der Auszubildenden (nach dem BBiG „derjenige, der andere Personen zur Berufsausbildung einstellt“) und von ihm beauftragte Ausbilder/Ausbilderinnen wiedergegeben werden soll.

Erding, Deutschland  
September 2019

Andreas Frodl

---

# Inhaltsverzeichnis

|          |                                                           |           |
|----------|-----------------------------------------------------------|-----------|
| <b>1</b> | <b>Ausbildungsgrundlagen</b>                              | <b>1</b>  |
| 1.1      | Gesundheitsbetriebe als Ausbildungseinrichtungen          | 1         |
| 1.2      | Rechtliche Grundlagen gesundheitsbetrieblicher Ausbildung | 6         |
| 1.2.1    | Berufsbildungsrecht                                       | 6         |
| 1.2.2    | Jugendarbeitsschutz                                       | 13        |
| 1.2.3    | Ausbildungsordnungen                                      | 17        |
| 1.2.4    | Jugend- und Auszubildendenvertretung                      | 21        |
| 1.2.5    | Ausbildungsfinanzierung der Krankenhäuser                 | 24        |
| 1.3      | Duale Ausbildungssysteme im Gesundheitswesen              | 26        |
| 1.4      | Ärztliche und Zahnärztliche Ausbildung                    | 29        |
|          | Literatur                                                 | 36        |
| <b>2</b> | <b>Ausbildungsmarketing</b>                               | <b>39</b> |
| 2.1      | Ausbildungszielgruppen                                    | 39        |
| 2.2      | Ausbildungsmarketing-Konzeption                           | 42        |
| 2.3      | Instrumente im Ausbildungsmarketing                       | 48        |
|          | Literatur                                                 | 56        |
| <b>3</b> | <b>Ausbildungsstätte und –personal</b>                    | <b>59</b> |
| 3.1      | Gesundheitsbetriebliche Ausbildungsstätten                | 59        |
| 3.2      | Anforderungen an Ausbildende in Gesundheitsbetrieben      | 68        |
| 3.2.1    | Ausbildungsbefähigung und -berechtigung                   | 68        |
| 3.2.2    | Ausbildereignungsprüfung                                  | 73        |
| 3.2.3    | Anforderungen an die Praxisanleitung                      | 74        |
|          | Literatur                                                 | 77        |
| <b>4</b> | <b>Ausbildungsverhältnis</b>                              | <b>79</b> |
| 4.1      | Ausbildungsvertrag                                        | 79        |
| 4.2      | Pflichten der Ausbildenden und Auszubildenden             | 82        |
| 4.3      | Ausbildungsvergütung                                      | 87        |
| 4.4      | Ausbildungsbeginn und -ende                               | 89        |
|          | Literatur                                                 | 91        |

|          |                                                                                                   |     |
|----------|---------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| <b>5</b> | <b>Ausbildungsdurchführung</b>                                                                    | 93  |
| 5.1      | Ausbildungsplanung                                                                                | 93  |
| 5.1.1    | Ausbildungsrahmenplanung                                                                          | 93  |
| 5.1.2    | Betrieblicher Ausbildungsplan                                                                     | 107 |
| 5.2      | Abschluss- und Zwischenprüfungen                                                                  | 110 |
| 5.3      | Ausbildungsbeispiele                                                                              | 114 |
| 5.3.1    | Diätassistent/Diätassistentin                                                                     | 114 |
| 5.3.2    | Ergotherapeut/Ergotherapeutin                                                                     | 125 |
| 5.3.3    | Fachangestellter/Fachangestellte für Bäderbetriebe                                                | 135 |
| 5.3.4    | Fachangestellter/Fachangestellte für Medien- und Informationsdienste – Medizinische Dokumentation | 143 |
| 5.3.5    | Kaufmann/Kauffrau im Gesundheitswesen                                                             | 148 |
| 5.3.6    | Logopäde/Logopädin                                                                                | 156 |
| 5.3.7    | Masseur und medizinischer Bademeister/Masseurin und medizinische Bademeisterin                    | 162 |
| 5.3.8    | Medizinischer Fachangestellter/Medizinische Fachangestellte                                       | 171 |
| 5.3.9    | Medizinisch-technischer Assistent/Medizinisch-technische Assistentin Funktionsdiagnostik          | 174 |
| 5.3.10   | Medizinisch-technischer Laboratoriumsassistent/Medizinisch-technische Laboratoriumsassistentin    | 183 |
| 5.3.11   | Medizinisch-technischer Radiologieassistent/Medizinisch-technische Radiologieassistentin          | 193 |
| 5.3.12   | Orthoptist/Orthoptistin                                                                           | 202 |
| 5.3.13   | Pflegefachmann/Pflegefachfrau                                                                     | 207 |
| 5.3.14   | Physiotherapeut/Physiotherapeutin                                                                 | 214 |
| 5.3.15   | Podologe/Podologin                                                                                | 223 |
| 5.3.16   | Zahnmedizinischer Fachangestellter/Zahnmedizinische Fachangestellte                               | 234 |
|          | Literatur                                                                                         | 243 |
| <b>6</b> | <b>Ausbildungsorganisation und -methoden</b>                                                      | 247 |
| 6.1      | Organisatorische und methodische Grundlagen                                                       | 247 |
| 6.2      | Methoden der Praxisanleitung                                                                      | 252 |
| 6.3      | Ausbildungsbeurteilung und Lernfortschrittskontrolle                                              | 255 |
| 6.4      | Digitalisierung der Ausbildung im Gesundheitswesen                                                | 261 |
|          | Literatur                                                                                         | 264 |
| <b>7</b> | <b>Führung von Auszubildenden</b>                                                                 | 267 |
| 7.1      | Grundlagentheorien und-psychologie in der Ausbildung                                              | 267 |
| 7.2      | Prinzipien und Instrumente zur Führung von Auszubildenden                                         | 273 |
| 7.3      | Umgang mit Konflikten in der Ausbildung                                                           | 282 |
| 7.4      | Besonderheiten im Verhältnis Patienten/Auszubildende                                              | 285 |
|          | Literatur                                                                                         | 289 |

---

|                                                          |     |
|----------------------------------------------------------|-----|
| <b>8 Personaleinsatz von Auszubildenden.</b>             | 291 |
| 8.1 Quantitativer und qualitativer Auszubildendenbedarf. | 291 |
| 8.2 Spezielle Einsatzanforderungen im Gesundheitswesen   | 294 |
| 8.3 Gestaltung des Arbeitsumfelds für Auszubildende.     | 297 |
| 8.4 Umgang mit Ausbildungsfluktuation und –kündigung.    | 300 |
| Literatur                                                | 304 |
| <b>Glossar</b>                                           | 305 |
| <b>Stichwortverzeichnis.</b>                             | 313 |

---

## Abkürzungsverzeichnis

|                |                                                                                 |
|----------------|---------------------------------------------------------------------------------|
| AdA            | Ausbildung der Ausbilder                                                        |
| ÄApprO         | Approbationsordnung für Ärzte                                                   |
| AktG           | Aktiengesetz                                                                    |
| AltPflAPrV     | Altenpflege-Ausbildungs- und Prüfungsverordnung                                 |
| AltPflG        | Altenpflegegesetz                                                               |
| ArbMedVV       | Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge                                    |
| ArbSchG        | Arbeitsschutzgesetz                                                             |
| ArbStättV      | Arbeitsstättenverordnung                                                        |
| ASiG           | Arbeitssicherheitsgesetz                                                        |
| ASR            | Technische Regeln für Arbeitsstätten                                            |
| ASTA           | Ausschuss für Arbeitsstätten                                                    |
| AU             | Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung                                                |
| AugenoptAusbV  | Augenoptiker-Ausbildungsverordnung                                              |
| AusbEignV      | Ausbilder-Eignungsverordnung                                                    |
| BäderFAngAusbV | Verordnung über die Berufsausbildung zum/zur Fachangestellten für Bäderbetriebe |
| BÄO            | Bundesärzteordnung                                                              |
| BAnz           | Bundesanzeiger                                                                  |
| BAuA           | Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin                              |
| BBiG           | Berufsbildungsgesetz                                                            |
| BBW            | Berufsbildungswerk                                                              |
| BetrSichV      | Betriebssicherheitsverordnung                                                   |
| BetrVG         | Betriebsverfassungsgesetz                                                       |
| BIBB           | Bundesinstitut für Berufsbildung                                                |
| BioStoffV      | Biostoffverordnung                                                              |
| BMBF           | Bundesministerium für Bildung und Forschung                                     |
| BOD            | Berufsverband Orthoptik Deutschland e. V.                                       |
| BPersVG        | Bundespersönlichkeitsvertretungsgesetz                                          |
| dbl            | Deutscher Bundesverband für Logopädie e. V.                                     |
| DGUV           | Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung                                         |

---

|                |                                                                                                                                    |
|----------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| DHV            | Deutscher Hebammenverband e. V.                                                                                                    |
| DiätAss-APrV   | Ausbildungs- und Prüfungsverordnung für Diätassistentinnen und Diätassistenten                                                     |
| DiätAssG       | Diätassistentengesetz                                                                                                              |
| DIHK           | Deutscher Industrie- und Handelskammertag                                                                                          |
| DKG            | Deutsche Krankenhausgesellschaft                                                                                                   |
| DVMD           | Deutscher Verband für Dokumentation und Informationsmanagement in der Medizin e. V.                                                |
| DVTA           | Dachverband für Technologen/-innen und Analytiker/-innen in der Medizin Deutschland e. V.                                          |
| EEG            | Elektroencephalografie                                                                                                             |
| EKG            | Elektrokardiografie                                                                                                                |
| ErgThAPrV      | Ergotherapeuten-Ausbildungs- und Prüfungsverordnung                                                                                |
| ErgThG         | Ergotherapeutengesetz                                                                                                              |
| EuGH           | Europäischer Gerichtshof                                                                                                           |
| FAMI           | Fachangestellte für Medien- und Informationsdienste                                                                                |
| GefStoffV      | Gefahrstoffverordnung                                                                                                              |
| GG             | Grundgesetz                                                                                                                        |
| HebG           | Hebammengesetz                                                                                                                     |
| HebRefG        | Hebammenreformgesetz                                                                                                               |
| HebStPrV       | Studien- und Prüfungsverordnung für Hebammen                                                                                       |
| HeimG          | Heimgesetz                                                                                                                         |
| HörAkAusbV     | Verordnung über die Berufsausbildung zum Hörakustiker und zur Hörakustikerin                                                       |
| IHK            | Industrie- und Handelskammer                                                                                                       |
| JArbSchG       | Jugendarbeitsschutzgesetz                                                                                                          |
| JArbSchUV      | Jugendarbeitsschutzuntersuchungsverordnung                                                                                         |
| JAV            | Jugend- und Auszubildendenvertretung                                                                                               |
| KEK            | Krankenhaus-Ethikkomitee                                                                                                           |
| KfIDiAusbV     | Verordnung über die Berufsausbildung für Kaufleute in den Dienstleistungsbereichen Gesundheitswesen sowie Veranstaltungswirtschaft |
| KHEntgG        | Krankenhausentgeltgesetz                                                                                                           |
| KHG            | Krankenhausfinanzierungsgesetz                                                                                                     |
| KiGw           | Kaufmann/Kauffrau im Gesundheitswesen                                                                                              |
| KJPsychTh-APrV | Ausbildungs- und Prüfungsverordnung für Kinder- und Jugendlichenpsychotherapeuten                                                  |
| KMK            | Ständige Konferenz der Kultusminister und -senatoren der Länder                                                                    |
| KrPflAPrV      | Ausbildungs- und Prüfungsverordnung für die Berufe in der Krankenpflege                                                            |
| KrPflG         | Krankenpflegegesetz                                                                                                                |

---

|                  |                                                                                                                                                       |
|------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| LasthandhabV     | Lastenhandhabungsverordnung                                                                                                                           |
| LogAPrO          | Ausbildungs- und Prüfungsordnung für Logopäden                                                                                                        |
| LogopG           | Logopädengesetz                                                                                                                                       |
| MB-APrV          | Ausbildungs- und Prüfungsverordnung für Masseure und medizinische Bademeister                                                                         |
| MedFAngAusbV     | Verordnung über die Berufsausbildung zum Medizinischen Fachangestellten/zur Medizinischen Fachangestellten                                            |
| MedInfoFAngAusbV | Verordnung über die Berufsausbildung zum Fachangestellten für Medien- und Informationsdienste/zur Fachangestellten für Medien und Informationsdienste |
| MFA              | Medizinische Fachangestellte/Medizinischer Fachangestellter                                                                                           |
| MPHG             | Masseur- und Physiotherapeutengesetz                                                                                                                  |
| MTA-APrV         | Ausbildungs- und Prüfungsverordnung für technische Assistenten in der Medizin                                                                         |
| MTA-F            | Medizinisch-technischer Assistent/Medizinisch-technische Assistentin Funktionsdiagnostik                                                              |
| MTLA             | Medizinisch-technischer Laboratoriumsassistent/Medizinisch-technische Laboratoriumsassistentin                                                        |
| MTRA             | Medizinisch-technischer Radiologieassistent/Medizinisch-technische Radiologieassistentin                                                              |
| OrthoptAPrV      | Ausbildungs- und Prüfungsverordnung für Orthoptistinnen und Orthoptisten                                                                              |
| OrthoptG         | Orthoptistengesetz                                                                                                                                    |
| OStrV            | Verordnung zum Schutz der Beschäftigten vor Gefährdungen durch künstliche optische Strahlung                                                          |
| PflAPrV          | Pflegeberufe-Ausbildungs- und -Prüfungsverordnung                                                                                                     |
| PflBG            | Pflegeberufegesetz                                                                                                                                    |
| PharmKfmAusbV    | Verordnung über die Berufsausbildung zum Pharmazeutisch-kaufmännischen Angestellten und zur Pharmazeutisch-kaufmännischen Angestellten                |
| PhysTh-APrV      | Ausbildungs- und Prüfungsverordnung für Physiotherapeuten                                                                                             |
| PKV              | Verband der privaten Krankenversicherung                                                                                                              |
| PodAPrV          | Ausbildungs- und Prüfungsverordnung für Podologinnen und Podologen                                                                                    |
| PodG             | Podologengesetz                                                                                                                                       |
| PSA-BV           | PSA-Benutzungsverordnung                                                                                                                              |
| PsychTh-APrV     | Ausbildungs- und Prüfungsverordnung für Psychologische Psychotherapeuten                                                                              |
| PTA-APrV         | Ausbildungs- und Prüfungsverordnung für pharmazeutisch-technische Assistentinnen und pharmazeutisch-technische Assistenten                            |
| SächsGfbWBG      | Sächsisches Weiterbildungsgesetz Gesundheitsfachberufe                                                                                                |

|              |                                                                                                                       |
|--------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| SächsGfbWBVO | Sächsische Weiterbildungsverordnung Gesundheitsfachberufe                                                             |
| SGB          | Sozialgesetzbuch                                                                                                      |
| StrlSchG     | Strahlenschutzgesetz                                                                                                  |
| StrlSchV     | Strahlenschutzverordnung                                                                                              |
| VDD          | Verband der Diätassistenten e. V.                                                                                     |
| VDP          | Verband Deutscher Podologen e. V.                                                                                     |
| VMF          | Verband medizinischer Fachberufe e. V.                                                                                |
| VPT          | Verband Physikalische Therapie – Vereinigung für die<br>physiotherapeutischen Berufe e. V.                            |
| ZÄPrO        | Approbationsordnung für Zahnärzte                                                                                     |
| ZahnmedAusbV | Verordnung über die Berufsausbildung zum Zahnmedizinischen<br>Fachangestellten/zur Zahnmedizinischen Fachangestellten |
| ZFA          | Zahnmedizinische Fachangestellte                                                                                      |
| ZTechAusbV   | Verordnung über die Berufsausbildung zum Zahntechniker/zur<br>Zahntechnikerin                                         |

## 1.1 Gesundheitsbetriebe als Ausbildungseinrichtungen

Medizinische Versorgungszentren, Arztpraxen, Zahnarztpraxen, Pflegeeinrichtungen, heilpraktische Einrichtungen, Krankenhäuser etc. sind Gesundheitseinrichtungen mit nahezu allen betrieblichen Merkmalen. Ihnen ist gemeinsam, dass sie in sich geschlossene Leistungseinheiten zur Erstellung von Behandlungs- oder Pflegeleistungen an Patienten oder Pflegebedürftigen darstellen, die dazu eine Kombination von Behandlungseinrichtungen, medizinischen Produkten und Arbeitskräften einsetzt. Zum Einsatz können auch Betriebsmittel, Stoffe und sonstige Ressourcen gelangen, die nur mittelbar zur Erstellung der Behandlungs- oder Pflegeleistungen beitragen. Typische betriebliche Funktionen von Gesundheitsbetrieben sind somit Personalwesen, Marketing, Finanzwesen, Materialwirtschaft, Rechnungswesen und vieles andere mehr (vgl. Tab. 1.1).

Die einzelnen Betriebsarten oder –typologien sind nicht immer eindeutig voneinander abgrenzbar: Häufig bieten beispielsweise Spezialkliniken ambulante und stationäre Behandlungsleistungen gleichzeitig an und ein städtisches Klinikum der Vollversorgung wird in der Regel sowohl arbeits- als auch anlagenintensiv betrieben.

Die Leistungserstellung von Gesundheitsbetrieben lässt sich beispielsweise folgendermaßen konkretisieren: Nach der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) sind unter ärztlichen Heilbehandlungen oder Heilbehandlungen im Bereich der Humanmedizin Tätigkeiten zu verstehen, die dem Zweck der Vorbeugung, Diagnose, Behandlung und möglichen Heilung von Krankheiten oder Gesundheitsstörungen bei Menschen dienen (vgl. Europäischer Gerichtshof 2013). Dies gilt unabhängig von

**Tab. 1.1** Typologie von Gesundheitsbetrieben (vgl. Frodl 2017, S. 6)

| Einteilungskriterium | Betriebsarten                                                                               | Beispiele                                                                          |
|----------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------|
| Größe                | Kleinbetriebe, Großbetriebe                                                                 | Arztpraxis, Polyklinik                                                             |
| Rechtsform           | Betriebe in öffentlicher Rechtsform, als Personen- oder Kapitalgesellschaft                 | Landkreisklinik als Eigenbetrieb, Gemeinschaftspraxis, Klinikum AG                 |
| Leistungsumfang      | Betriebe mit ambulanter Versorgung, Betriebe mit stationärer Versorgung                     | Tagesklinik, Tagespflege, Krankenhaus mit verschiedenen Abteilungen bzw. Stationen |
| Leistungsart         | Betriebe für medizinische Grundversorgung, Vollversorgung                                   | Hausarztpraxis, Pflegedienst, stationäre Pflegeeinrichtung                         |
| Spezialisierungsgrad | Betriebe für allgemeine Behandlungsleistungen, Betriebe für spezielle Behandlungsleistungen | Allgemeinarztpraxis, HNO-Praxis, Kieferorthopädische Praxis, Augenklinik           |
| Einsatzfaktoren      | Arbeitsintensive Betriebe, anlagenintensive Betriebe                                        | Pflegeeinrichtung, Diagnosezentrum, Röntgenpraxis                                  |

**Tab. 1.2** Gesundheitspersonal ausgewählter Gesundheitsbetriebe in Deutschland im Jahr 2016 (vgl. Statistisches Bundesamt 2018a)

| Betriebe                                              | Beschäftigte |
|-------------------------------------------------------|--------------|
| Krankenhäuser                                         | 1.134.000    |
| Vorsorge- oder Rehabilitationseinrichtungen           | 121.000      |
| Arztpraxen                                            | 687.000      |
| Zahnarztpraxen                                        | 351.000      |
| Pflegedienste ambulant                                | 365.000      |
| Pflegeeinrichtungen teilstationär/stationär           | 697.000      |
| Einrichtungen nichtärztlicher Therapie und Heilkunde* | 400.000      |
| Gesamt                                                | 3.755.000    |

\*Physiotherapie, Ergotherapie, Sprachtherapie, Heilkunde- und Homöopathie, Diät- und Ernährungstherapie, Musik- und Kunsttherapie etc

- der Art der Leistung (Behandlung, Attest, Untersuchung etc.),
- dem Behandelten/Adressaten (Patient, Sozialversicherung, Gericht etc.),
- dem Leistungsersteller (Heilpraktiker, Krankenhäuser, Physiotherapeut, freiberuflicher/angestellter Arzt oder Zahnarzt etc.).

Die Mitarbeiterzahlen der Gesundheitsbetriebe in Deutschland machen deutlich, wie groß der Personalbestand und damit die im Laufe der Zeit zu rekrutierende Mitarbeitermenge sowie der dazugehörige **Ausbildungsbedarf** sind (vgl. Tab. 1.2).

Hinsichtlich der demografischen Entwicklung wird prognostiziert, dass bis 2030 die Anzahl der 17- bis 25-Jährigen, die die Ausbildungsplatznachfrage im Wesentlichen bestimmen, von 7,7 Millionen auf 6,2 Millionen und damit um 19,7 % sinken wird. Gleichzeitig wird die Nachfrage an Fachkräften im Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen bis zum Jahr 2030 zusätzlich um ca. 700.000 Arbeitskräfte ansteigen. Für den Berufszweig Medizin, Medizinische Dienste bzw. Sonstige im Gesundheitswesen wird bis dahin ein spezifischer Personalmangel und ein Defizit an Arbeitskräften von bis zu 22 % angenommen (vgl. Bundesärztekammer 2010, S. 8 f.).

Im Schuljahr 2016/2017 befanden sich insgesamt 216.484 Schülerinnen und Schüler in einer Ausbildung in Berufen des Gesundheitswesens (vgl. Bundesministerium für Bildung und Forschung 2018, S. 86).

Beispielsweise betrug im Jahre 2017 die Zahl der Auszubildenden und Abgänger mit bestandener Abschlussprüfung bei den Medizinischen Fachangestellten 39.948 und bei den Zahnmedizinischen Fachangestellten 31.686 (vgl. Statistisches Bundesamt 2018b).

In den Gesundheitsbetrieben befinden sich überwiegend junge Frauen in vollzeitschulischen Berufsausbildungen, insbesondere in den Berufen des Gesundheits-, Erziehungs- und Sozialwesens. Der Frauenanteil beträgt dort 77,0 % für die schulische Berufsausbildung. So befanden sich beispielsweise im Jahr 2016 18.919 Schülerinnen im ersten Jahr einer Ausbildung zur Gesundheits- und Krankenpflegerin und 18.110 im ersten Jahr einer Ausbildung zur Altenpflegerin. Für Frauen ebenfalls sehr bedeutsam sind auch die Berufe Altenpflegehelferin (6043), Physiotherapeutin (5039), oder Ergotherapeutin (3233). Für Männer spielen diese Berufe eine geringere Rolle, dennoch befanden sich immerhin 6020 Schüler im ersten Jahr einer Ausbildung zum Altenpfleger und 4729 im ersten Jahr einer Ausbildung zum Gesundheits- und Krankenpfleger (vgl. Bundesministerium für Bildung und Forschung 2018, S. 47 f.).

Noch sind in den Berufen des Gesundheits-, Erziehungs- und Sozialwesens die Anfängerzahlen nahezu konstant (im Vergleich von 2016 zu 2017: -695 bzw. -0,4 %). Verglichen mit 2005 verzeichneten sie sogar einen Anstieg (+33.227 bzw. +23,3 %). Diese positive Entwicklung ist vor dem Hintergrund des demografischen Wandels und des zunehmenden Bedarfs an Fachkräften im Gesundheitswesen einschließlich Altenpflege zu sehen (vgl. Bundesministerium für Bildung und Forschung 2018, S. 50). Doch es darf bezweifelt werden, dass sie anhalten oder gar den prognostizierten Bedarf in den nächsten Jahrzehnten decken können wird.

Die **Gesamtzahlen** der Schülerinnen und Schüler in den einzelnen Ausbildungsberufen entwickeln sich zudem unterschiedlich (vgl. Tab. 1.3).

Die Ausbildungen in Berufen des Gesundheitswesens, einschließlich des Bereichs der Altenpflege, werden an Schulen des Gesundheitswesens sowie – aufgrund der unterschiedlichen Strukturen im föderalen Schulsystem – an Berufsfachschulen und Fachschulen durchgeführt. Die Gesundheitsbetriebe übernehmen dabei in der Regel die Funktion der praktischen Ausbildungsstätten.

**Tab. 1.3** Entwicklung von Schülerzahlen in ausgewählten Ausbildungsberufen im Schuljahr 2016/2017 (vgl. Bundesministerium für Bildung und Forschung 2018, S. 86 f.)

| Berufe                                   | Gesamtzahl | Veränderung im Vergleich zum Vorjahr |
|------------------------------------------|------------|--------------------------------------|
| Gesundheits- und Krankenpfleger/in       | 64.258     | + 1,0 %                              |
| Altenpfleger/in                          | 68.260     | + 0,3 %                              |
| Gesundheits- und Kinderkrankenpfleger/in | 7155       | + 1,2 %                              |
| Altenpflegehelfer/in                     | 8392       | + 5,3 %                              |
| Krankenpflegehelfer/in                   | 4658       | + 4,9 %                              |
| Pflegeassistent                          | 2813       | – 4,3 %                              |
| Hebammen und Entbindungspfleger          | 2131       | + 4,8 %                              |
| Physiotherapeut/in                       | 21.812     | + 1,4 %                              |
| Diätassistent/in                         | 1729       | + 3,1 %                              |

Die Zahl der Krankenhäuser mit **Ausbildungsstätten** belief sich 2016 auf 970 mit insgesamt 100.356 Ausbildungsplätzen (vgl. Statistisches Bundesamt 2018c).

Nach dem Krankenhausfinanzierungsgesetz (KHG) gelten als mit Krankenhäusern notwendigerweise verbundene Ausbildungsstätten bzw. staatlich anerkannte Einrichtungen an Krankenhäusern zur Ausbildung für die Berufe

- Ergotherapeut, Ergotherapeutin,
- Diätassistent, Diätassistentin,
- Hebamme, Entbindungspfleger,
- Krankengymnast, Krankengymnastin, Physiotherapeut, Physiotherapeutin
- Gesundheits- und Krankenpflegerin, Gesundheits- und Krankenpfleger,
- Gesundheits- und Kinderkrankenpflegerin, Gesundheits- und Kinderkrankenpfleger,
- Krankenpflegehelferin, Krankenpflegehelfer,
- medizinisch-technischer Laboratoriumsassistent, medizinisch-technische Laboratoriumsassistentin,
- medizinisch-technischer Radiologieassistent, medizinisch-technische Radiologieassistentin,
- Logopäde, Logopädin,
- Orthoptist, Orthoptistin,
- medizinisch-technischer Assistent für Funktionsdiagnostik, medizinisch-technische Assistentin für Funktionsdiagnostik,

wenn die Krankenhäuser Träger oder Mitträger der Ausbildungsstätte sind (vgl. § 2 KHG).

Für die Kalkulation der Ausbildungskosten nach § 17a KHG wird beispielsweise zwischen mehreren Ausbildungsstättentypen unterschieden (vgl. Tab. 1.4). Sie konkretisieren die für die Ausbildungskostenkalkulation relevanten Strukturparameter der Einrichtungen und geben damit auch zu großen Teilen den in die Kalkulation einzubeziehenden Kostenumfang vor. Für die Zwecke der Kalkulation wird daher jede Einrichtung einem

**Tab. 1.4** Ausbildungsstättentypen zur Kalkulation der Ausbildungskosten für Zwecke nach § 17a KHG (vgl. Institut für das Entgeltsystem im Krankenhaus 2009, S. 8 f.)

| Typ | Definition                                                                                                                                                    | Erläuterung                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
|-----|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| A   | Die mit einem Krankenhaus verbundene Einrichtung führt den theoretisch-praktischen Unterricht nur für die Schüler dieses Krankenhauses durch.                 | Die Auszubildenden stehen in einem Vertragsverhältnis mit der Ausbildungsstätte oder dem verbundenen Krankenhaus. Die praktische Ausbildung findet in dem verbundenen Krankenhaus statt. Zwischen der Ausbildungsstätte und dem verbundenen Krankenhaus bestehen betriebliche Verflechtungen.       |
| B   | Die mit einem Krankenhaus verbundene Einrichtung führt den theoretisch-praktischen Unterricht für die Schüler mehrerer kooperierender Krankenhäuser durch.    | Die Auszubildenden stehen in einem Vertragsverhältnis mit der Ausbildungsstätte oder den beteiligten Krankenhäusern. Die praktische Ausbildung findet in den beteiligten Krankenhäusern statt. Zwischen der Ausbildungsstätte und dem verbundenen Krankenhaus bestehen betriebliche Verflechtungen. |
| C   | Die Einrichtung ist nicht mit einem Krankenhaus verbunden und führt den theoretisch-praktischen Unterricht für die Schüler aus mehreren Krankenhäusern durch. | Die Auszubildenden stehen in einem Vertragsverhältnis mit der Ausbildungsstätte oder den beteiligten Krankenhäusern. Die praktische Ausbildung findet in den beteiligten Krankenhäusern statt.                                                                                                      |

Ausbildungsstättentyp zugeordnet (vgl. Institut für das Entgeltsystem im Krankenhaus 2009, S. 8).

Als Ausbildungseinrichtungen in der **Altenpflege**, in denen die praktische Ausbildung vermittelt wird, gelten Heime im Sinne des § 1 des Heimgesetzes (HeimG) oder stationäre Pflegeeinrichtungen im Sinne des § 71 Abs. 2 des Elften Buches Sozialgesetzbuch (SGB XI), wenn es sich dabei um Einrichtungen für alte Menschen handelt, und ambulante Pflegeeinrichtungen im Sinne des § 71 Abs. 1 SGB XI, wenn deren Tätigkeitsbereich die Pflege alter Menschen einschließt. Abschnitte der praktischen Ausbildung können in weiteren Einrichtungen, in denen alte Menschen betreut werden, stattfinden. Dazu gehören insbesondere:

- psychiatrische Kliniken mit gerontopsychiatrischer Abteilung oder andere Einrichtungen der gemeindenahen Psychiatrie,
- Allgemeinkrankenhäuser, insbesondere mit geriatrischer Fachabteilung oder geriatrischem Schwerpunkt, oder geriatrische Fachkliniken,
- geriatrische Rehabilitationseinrichtungen oder
- Einrichtungen der offenen Altenhilfe (vgl. § 4 AltPflG).

Danach werden nicht nur die Betriebe gekennzeichnet, die ausbilden können, sondern auch gleichzeitig bestimmt, dass die Ausbildung in einer ambulanten und in einer stationären Einrichtung durchgeführt werden muss.

**Ausbildungseinrichtung** ist somit jeder Betrieb, in dem ein Abschnitt der Ausbildung absolviert wird. Davon zu unterscheiden ist der Träger der praktischen Ausbildung, der

zusätzlich das Ausbildungsverhältnis mit der auszubildenden Person begründet (vgl. Bundesministerium für Familien, Senioren, Frauen und Jugend [2014](#), S. 20).

---

## 1.2 Rechtliche Grundlagen gesundheitsbetrieblicher Ausbildung

### 1.2.1 Berufsbildungsrecht

Eine wesentliche rechtliche Grundlage der Ausbildung in Gesundheitsbetrieben ist das Berufsbildungsgesetz (BBiG), soweit die Ausbildung nicht in berufsbildenden Schulen durchgeführt wird, die den Schulgesetzen der Länder unterstehen, sie in berufsqualifizierenden oder vergleichbaren Studiengängen an Hochschulen auf der Grundlage des Hochschulrahmengesetzes und der Hochschulgesetze der Länder oder in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis durchgeführt wird (vgl. § 3 BBiG). Auch wenn das BBiG in seiner allgemeingültigen Anwendung somit eingeschränkt ist, kann es eine wichtige Orientierungshilfe für die notwendigen Grundlagen und Voraussetzungen der Ausbildung im Gesundheitswesen bieten, die letztendlich der Ausbildungsqualität zugute kommen kann.

Nach dem BBiG hat die **Berufsausbildung** die für die Ausübung einer qualifizierten beruflichen Tätigkeit in einer sich wandelnden Arbeitswelt notwendigen beruflichen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten (berufliche Handlungsfähigkeit) in einem geordneten Ausbildungsgang zu vermitteln. Sie hat ferner den Erwerb der erforderlichen Berufserfahrungen zu ermöglichen. Die **Berufsausbildungsvorbereitung** dient dabei dem Ziel, durch die Vermittlung von Grundlagen für den Erwerb beruflicher Handlungsfähigkeit an eine Berufsausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf im Gesundheitswesen heranzuführen (vgl. § 1 BBiG). Sie richtet sich an lernbeeinträchtigte oder sozial benachteiligte Personen, deren Entwicklungsstand eine erfolgreiche Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf noch nicht erwarten lässt. Sie muss nach Inhalt, Art, Ziel und Dauer den besonderen Erfordernissen dieses Personenkreises entsprechen und durch umfassende sozialpädagogische Betreuung und Unterstützung begleitet werden (vgl. § 68 BBiG).

Als **Lernorte** dienen die Gesundheitsbetriebe der Angehörigen freier Berufe (Ärzte, Zahnärzte etc.) bzw. öffentliche Gesundheitseinrichtungen (Öffentlicher Dienst), die berufsbildenden Schulen (schulische Berufsbildung), aber auch sonstige Berufsbildungseinrichtungen außerhalb der schulischen und betrieblichen Berufsbildung, wobei vollständig außerbetriebliche und außerschulische Ausbildungsgänge aufgrund ihrer geringen Häufigkeit im Gesundheitswesen eine untergeordnete Rolle spielen. Die Lernorte wirken bei der Durchführung der Ausbildung zusammen (Lernortkooperation). Grundsätzlich können auch Teile der Berufsausbildung im Ausland durchgeführt werden, wenn dies dem Ausbildungsziel dient. Jedoch soll ihre Gesamtdauer ein Viertel der in der jeweiligen Ausbildungsordnung festgelegten Ausbildungsdauer nicht überschreiten (vgl. § 2 BBiG).

Für einen anerkannten Ausbildungsberuf im Gesundheitswesen darf nur nach der jeweiligen **Ausbildungsordnung** ausgebildet werden. In anderen als anerkannten Ausbil-

dungsberufen dürfen Jugendliche unter 18 Jahren nicht ausgebildet werden, soweit die Berufsausbildung nicht auf den Besuch weiterführender Bildungsgänge vorbereitet. (vgl. § 4 BBiG).

Für die Ausbildung der Fachangestellten im Bereich der Gesundheitsdienstberufe sind jeweils für ihren Bereich die Ärzte- und Zahnärztekammern **Zuständige Stellen** im Sinne des BBiG (vgl. § 71 BBiG). Sie überwachen beispielsweise die Durchführung der Berufsausbildung, fördern diese durch Beratung der an der Berufsbildung beteiligten Personen oder teilen der Aufsichtsbehörde nach dem Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG) Wahrnehmungen mit, die für seine Durchführung von Bedeutung sein können (vgl. § 76 BBiG). Zu ihren weiteren Aufgaben gehören unter anderem

- die Überwachung, dass die Eignung der Ausbildungsstätte sowie die persönliche und fachliche Eignung vorliegen (vgl. § 32 BBiG);
- die Einrichtung und Führung eines Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse für anerkannte Ausbildungsberufe, in das die Berufsausbildungsverträge einzutragen sind (vgl. § 34 BBiG);
- das Errichten von Prüfungsausschüssen für die Abnahme der Abschlussprüfung, wobei mehrere zuständige Stellen bei einer von ihnen gemeinsame Prüfungsausschüsse errichten können (vgl. § 39 BBiG);
- das Erlassen einer Prüfungsordnung für die Abschlussprüfung und deren Genehmigung durch die jeweils zuständige oberste Landesbehörde (vgl. § 47 BBiG);
- das Errichten eines Berufsbildungsausschusses (vgl. § 77 BBiG), der in allen wichtigen Angelegenheiten der beruflichen Bildung zu unterrichten und zu hören ist und der im Rahmen seiner Aufgaben auf eine stetige Entwicklung der Qualität der beruflichen Bildung hinzuwirken hat (vgl. § 79 BBiG);

Darüber hinaus enthält das BBiG zum Beispiel auch Ausführungen zu den Themen **Berufsausbildungsverhältnis** (Begründung des Ausbildungsverhältnisses, Vertrag, Vertragsniederschrift, nichtige Vereinbarungen, Pflichten der Auszubildenden, Verhalten während der Berufsausbildung, Pflichten der Ausbildenden, Freistellung, Zeugnis, Vergütung, Vergütungsanspruch, Bemessung und Fälligkeit der Vergütung, Fortzahlung der Vergütung, Beginn und Beendigung des Ausbildungsverhältnisses, Probezeit, Beendigung, Kündigung, Schadensersatz bei vorzeitiger Beendigung, Weiterarbeit) und **Eignung von Ausbildungsstätte und Ausbildungspersonal** (Eignung der Ausbildungsstätte, Eignung von Ausbildenden, Persönliche Eignung, Fachliche Eignung, Überwachung der Eignung, Untersagung des Einstellens und Ausbildens).

Bei einzelnen Gesundheitsfachberufen ist die Ausbildung durch spezielle Gesetze geregelt: Die Berufsausbildung beispielsweise zum/zur **Gesundheits- und Krankenpfleger/in**, Gesundheits- und Krankenpflegehelfer/in oder auch zum/zur **Altenpfleger/in** fand bislang auf der Grundlage des Krankenpflegegesetzes (KrPflG) bzw. des Altenpflegegesetzes (AltPflG) statt. Das Pflegeberufegesetz (PflBG) löst ab dem 1. Januar 2020 das Altenpflegegesetz und das Krankenpflegegesetz ab (vgl. Bundesministerium für Familien,

Senioren, Frauen und Jugend 2018, S. 1). Für die Ausbildung nach dem PflBG findet das BBiG keine Anwendung (vgl. § 63 PflBG).

Als Ausbildungsziel soll die Ausbildung zur **Pflegefachfrau** oder zum **Pflegefachmann** die für die selbstständige, umfassende und prozessorientierte Pflege von Menschen aller Altersstufen in akut und dauerhaft stationären sowie ambulanten Pflegesituationen erforderlichen fachlichen und personalen Kompetenzen einschließlich der zugrunde liegenden methodischen, sozialen, interkulturellen und kommunikativen Kompetenzen und der zugrunde liegenden Lernkompetenzen sowie der Fähigkeit zum Wissenstransfer und zur Selbstreflexion vermitteln. Insbesondere soll sie zur selbstständigen Ausführung folgender Aufgaben befähigen:

- Erhebung und Feststellung des individuellen Pflegebedarfs und Planung der Pflege;
- Organisation, Gestaltung und Steuerung des Pflegeprozesses;
- Durchführung der Pflege und Dokumentation der angewendeten Maßnahmen;
- Analyse, Evaluation, Sicherung und Entwicklung der Qualität der Pflege;
- Bedarfserhebung und Durchführung präventiver und gesundheitsfördernder Maßnahmen;
- Beratung, Anleitung und Unterstützung von zu pflegenden Menschen bei der individuellen Auseinandersetzung mit Gesundheit und Krankheit sowie bei der Erhaltung und Stärkung der eigenständigen Lebensführung und Alltagskompetenz unter Einbeziehung ihrer sozialen Bezugspersonen;
- Erhaltung, Wiederherstellung, Förderung, Aktivierung und Stabilisierung individueller Fähigkeiten der zu pflegenden Menschen insbesondere im Rahmen von Rehabilitationskonzepten sowie die Pflege und Betreuung bei Einschränkungen der kognitiven Fähigkeiten;
- Einleitung lebenserhaltender Sofortmaßnahmen bis zum Eintreffen der Ärztin oder des Arztes und Durchführung von Maßnahmen in Krisen- und Katastrophensituationen;
- Anleitung, Beratung und Unterstützung von anderen Berufsgruppen und Ehrenamtlichen in den jeweiligen Pflegekontexten sowie Mitwirkung an der praktischen Ausbildung von Angehörigen von Gesundheitsberufen;
- eigenständige Durchführung ärztlich angeordnete Maßnahmen, insbesondere Maßnahmen der medizinischen Diagnostik, Therapie oder Rehabilitation;
- interdisziplinär fachliche Kommunikation und effektive Zusammenarbeit mit anderen Berufsgruppen und dabei Entwicklung individueller, multidisziplinärer und berufsübergreifender Lösungen bei Krankheitsbefunden und Pflegebedürftigkeit sowie deren teamorientierte Umsetzung (vgl. § 5 PflBG).

Die Ausbildung dauert unabhängig vom Zeitpunkt der staatlichen Abschlussprüfung in Vollzeitform drei Jahre, in Teilzeitform höchstens fünf Jahre und besteht aus theoretischem und praktischem Unterricht sowie einer praktischen Ausbildung. Der theoretische und praktische Unterricht wird an staatlichen, staatlich genehmigten oder staatlich anerkannten Pflegeschulen erteilt. Die praktische Ausbildung wird in nach § 7 PflBG benann-

ten Einrichtungen auf der Grundlage eines vom Träger der praktischen Ausbildung zu erstellenden Ausbildungsplans durchgeführt, gliedert sich in Pflichteinsätze, einen Vertiefungseinsatz sowie weitere Einsätze, wobei wesentlicher Bestandteil der praktischen Ausbildung die von den Einrichtungen zu gewährleistende Praxisanleitung ist (vgl. § 6 PflBG).

Die Pflichteinsätze in der allgemeinen Akutpflege in stationären Einrichtungen, der allgemeinen Langzeitpflege in stationären Einrichtungen und der allgemeinen ambulanten Akut- und Langzeitpflege werden in zur Versorgung nach SGB zugelassenen Krankenhäusern, stationären Pflegeeinrichtungen und ambulanten Pflegeeinrichtungen durchgeführt. Die Pflichteinsätze in den speziellen Bereichen der pädiatrischen Versorgung und der allgemein-, geronto-, kinder- oder jugendpsychiatrischen Versorgung sowie weitere Einsätze können auch in anderen, zur Vermittlung der Ausbildungsinhalte geeigneten Einrichtungen durchgeführt werden (vgl. § 7 PflBG).

Voraussetzung für den Zugang zu der Ausbildung zur Pflegefachfrau oder zum Pflegefachmann ist

- der mittlere Schulabschluss oder ein anderer als gleichwertig anerkannter Abschluss oder
- der Hauptschulabschluss oder ein anderer als gleichwertig anerkannter Abschluss, zusammen mit dem Nachweis einer erfolgreich abgeschlossenen Berufsausbildung von mindestens zweijähriger Dauer, einer erfolgreich abgeschlossenen landesrechtlich geregelten Assistenz- oder Helferausbildung in der Pflege von mindestens einjähriger Dauer, die die von der Arbeits- und Sozialministerkonferenz und von der Gesundheitsministerkonferenz als Mindestanforderungen beschlossenen „Eckpunkte für die in Länderzuständigkeit liegenden Ausbildungen zu Assistenz- und Helferberufen in der Pflege“ erfüllt, einer bis zum 31.12.2019 begonnenen, erfolgreich abgeschlossenen landesrechtlich geregelten Ausbildung in der Krankenpflegehilfe oder Altenpflegehilfe von mindestens einjähriger Dauer oder einer auf der Grundlage des KrPflG erteilten Erlaubnis als Krankenpflegehelferin oder Krankenpflegehelfer oder
- der erfolgreiche Abschluss einer sonstigen zehnjährigen allgemeinen Schulbildung (vgl. § 11 PflBG).

Auf Antrag kann eine andere erfolgreich abgeschlossene Ausbildung oder erfolgreich abgeschlossene Teile einer Ausbildung im Umfang ihrer Gleichwertigkeit bis zu zwei Dritteln der Dauer einer Ausbildung angerechnet werden, wobei das Erreichen des Ausbildungsziels durch die Anrechnung nicht gefährdet werden darf (vgl. § 12 PflBG).

Zwischen dem Träger der praktischen Ausbildung und der oder dem Auszubildenden ist ein schriftlicher Ausbildungsvertrag zu schließen (vgl. § 16 PflBG) und der Träger der praktischen Ausbildung hat der oder dem Auszubildenden für die gesamte Dauer der Ausbildung eine angemessene Ausbildungsvergütung zu zahlen (vgl. § 19 PflBG). Für beide Seiten ergeben sich darüber hinaus weitere Verpflichtungen nach dem PflBG (vgl. § 17 und § 18 PflBG).

Das Ausbildungsverhältnis beginnt mit der Probezeit, die sechs Monate beträgt, sofern sich aus tarifvertraglichen Regelungen keine andere Dauer ergibt (vgl. § 20 PfIBG).

Es endet unabhängig vom Zeitpunkt der staatlichen Abschlussprüfung mit Ablauf der Ausbildungszeit (vgl. § 21 PfIBG).

Ist im Ausbildungsvertrag ein Vertiefungseinsatz im

- speziellen Bereich der pädiatrischen Versorgung vereinbart, kann sich die oder der Auszubildende für das letzte Ausbildungsdrittel entscheiden, statt die bisherige Ausbildung fortzusetzen, eine Ausbildung zur Gesundheits- und Kinderkrankenpflegerin oder zum Gesundheits- und Kinderkrankenpfleger durchzuführen,
- im Bereich der allgemeinen Langzeitpflege in stationären Einrichtungen oder der allgemeinen ambulanten Akut- und Langzeitpflege mit der Ausrichtung auf den Bereich der ambulanten Langzeitpflege vereinbart, kann sich die oder der Auszubildende für das letzte Ausbildungsdrittel entscheiden, statt die bisherige Ausbildung fortzusetzen, eine Ausbildung zur Altenpflegerin oder zum Altenpfleger durchzuführen (vgl. § 59 PfIBG).

Wählt die oder der Auszubildende, eine Ausbildung zur Gesundheits- und Kinderkrankenpflegerin oder zum Gesundheits- und Kinderkrankenpfleger durchzuführen, gilt für die weitere Ausbildung, dass die Kompetenzvermittlung speziell zur Pflege von Kindern und Jugendlichen erfolgt. Die praktische Ausbildung des letzten Ausbildungsdrittels ist in Bereichen der Versorgung von Kindern und Jugendlichen durchzuführen und der theoretische und praktische Unterricht des letzten Ausbildungsdrittels ist an diesem Ausbildungsziel auszurichten (vgl. § 60 PfIBG).

Wählt die oder der Auszubildende, eine Ausbildung zur Altenpflegerin oder zum Altenpfleger durchzuführen, gilt für die weitere Ausbildung die Maßgabe, dass die Kompetenzvermittlung speziell zur Pflege alter Menschen erfolgt. Die praktische Ausbildung des letzten Ausbildungsdrittels ist in Bereichen der Versorgung von alten Menschen durchzuführen und der theoretische und praktische Unterricht des letzten Ausbildungsdrittels ist an diesem Ausbildungsziel auszurichten (vgl. § 61 PfIBG).

Die primärqualifizierende Pflegeausbildung an Hochschulen befähigt zur unmittelbaren Tätigkeit an zu pflegenden Menschen aller Altersstufen und verfolgt gegenüber der beruflichen Pflegeausbildung ein erweitertes Ausbildungsziel. Sie vermittelt die für die selbstständige umfassende und prozessorientierte Pflege von Menschen aller Altersstufen in akut und dauerhaft stationären sowie ambulanten Pflegesituationen erforderlichen fachlichen und personalen Kompetenzen auf wissenschaftlicher Grundlage und Methodik. Sie umfasst die Kompetenzen der beruflichen Pflegeausbildung und befähigt darüber hinaus insbesondere

- zur Steuerung und Gestaltung hochkomplexer Pflegeprozesse auf der Grundlage wissenschaftsbasierter oder wissenschaftsorientierter Entscheidungen;
- vertieftes Wissen über Grundlagen der Pflegewissenschaft, des gesellschaftlich-institutionellen Rahmens des pflegerischen Handelns sowie des normativ-institutionellen

Systems der Versorgung anzuwenden und die Weiterentwicklung der gesundheitlichen und pflegerischen Versorgung dadurch maßgeblich mitzugestalten;

- sich Forschungsgebiete der professionellen Pflege auf dem neuesten Stand der gesicherten Erkenntnisse erschließen und forschungsgestützte Problemlösungen wie auch neue Technologien in das berufliche Handeln übertragen zu können sowie berufsbezogene Fort- und Weiterbildungsbedarfe zu erkennen;
- sich kritisch-reflexiv und analytisch sowohl mit theoretischem als auch praktischem Wissen auseinandersetzen und wissenschaftsbasiert innovative Lösungsansätze zur Verbesserung im eigenen beruflichen Handlungsfeld entwickeln und implementieren zu können und
- an der Entwicklung von Qualitätsmanagementkonzepten, Leitlinien und Expertenstandards mitzuwirken (vgl. § 37 PfIBG).

Das Studium dauert mindestens drei Jahre und umfasst theoretische und praktische Lehrveranstaltungen an staatlichen oder staatlich anerkannten Hochschulen anhand eines modularen Curriculums sowie Praxiseinsätze in Einrichtungen nach dem PfIBG. Die Praxiseinsätze gliedern sich in Pflichteinsätze, einen Vertiefungseinsatz sowie weitere Einsätze, wobei wesentlicher Bestandteil der Praxiseinsätze die von den Einrichtungen zu gewährleistende Praxisanleitung ist. Die Hochschule unterstützt die Praxiseinsätze durch die von ihr zu gewährleistende Praxisbegleitung, trägt die Gesamtverantwortung für die Koordination der theoretischen und praktischen Lehrveranstaltungen mit den Praxiseinsätzen, ist auch für die Durchführung der Praxiseinsätze verantwortlich und schließt hierfür Kooperationsvereinbarungen mit den Einrichtungen der Praxiseinsätze ab (vgl. § 38 PfIBG).

Das Studium schließt mit der Verleihung des akademischen Grades durch die Hochschule ab (vgl. § 39 PfIBG).

Auch für die Ausbildung als **Masseur/in und medizinische(r) Bademeister/in** ist ein eigenes Gesetz, das Masseur- und Physiotherapeutengesetz (MPhG) maßgeblich. Danach soll die Ausbildung als Ausbildungsziel entsprechend der Aufgabenstellung des Berufs insbesondere dazu befähigen, durch Anwenden geeigneter Verfahren der physikalischen Therapie in Prävention, kurativer Medizin, Rehabilitation und im Kurwesen Hilfen zur Heilung und Linderung, zur Wiederherstellung oder Verbesserung der Arbeits- und Erwerbsfähigkeit, zu gesundheitsförderndem Verhalten und zum Kurerfolg zu geben (vgl. § 3 MPhG).

Die Ausbildung besteht aus einem Lehrgang, der theoretischen und praktischen Unterricht und eine praktische Ausbildung umfasst, sowie aus einer praktischen Tätigkeit. Der Lehrgang wird in staatlich anerkannten Schulen durchgeführt. Er dauert zwei Jahre und schließt mit der staatlichen Prüfung ab. Die praktische Tätigkeit dauert sechs Monate (vgl. § 4 MPhG).

Voraussetzungen für den Zugang zur Ausbildung sind die gesundheitliche Eignung zur Ausübung des Berufs und der Hauptschulabschluss oder eine gleichwertige Schulbildung oder eine abgeschlossene Berufsausbildung von mindestens einjähriger Dauer (vgl. § 5 MPhG).

Die praktische Tätigkeit ist nach bestandener staatlicher Prüfung in zur Annahme von Praktikanten ermächtigten Krankenhäusern oder anderen geeigneten medizinischen Einrichtungen unter Aufsicht eines Masseurs und medizinischen Bademeisters und, soweit ein solcher nicht zur Verfügung steht, eines Krankengymnasten oder Physiotherapeuten abzuleisten. Die Ermächtigung zur Annahme von Praktikanten setzt voraus, dass die Krankenhäuser oder vergleichbaren Einrichtungen über Patienten in der zur Erreichung des Ausbildungsziels erforderlichen Zahl und Art, eine ausreichende Anzahl Masseure und medizinische Bademeister und, soweit ein solcher nicht zur Verfügung steht, eines Krankengymnasten oder Physiotherapeuten sowie die notwendigen Räumlichkeiten und Einrichtungen und eine der medizinischen Entwicklung entsprechende apparative Ausstattung verfügen. Auf Antrag kann eine außerhalb des Geltungsbereichs des MPhG abgeleistete praktische Tätigkeit in der Massage im Umfang ihrer Gleichwertigkeit ganz oder teilweise auf die praktische Tätigkeit angerechnet werden (vgl. § 7 MPhG).

Ebenfalls maßgeblich ist das MPhG für die Ausbildung als **Physiotherapeut/in**. Die Ausbildung soll als Ausbildungsziel entsprechend der Aufgabenstellung des Berufs insbesondere dazu befähigen, durch Anwenden geeigneter Verfahren der Physiotherapie in Prävention, kurativer Medizin, Rehabilitation und im Kurwesen Hilfen zur Entwicklung, zum Erhalt oder zur Wiederherstellung aller Funktionen im somatischen und psychischen Bereich zu geben und bei nicht rückbildungsfähigen Körperbehinderungen Ersatzfunktionen zu schulen (vgl. § 8 MPhG).

Die Ausbildung dauert drei Jahre und besteht aus theoretischem und praktischem Unterricht und einer praktischen Ausbildung. Sie wird durch staatlich anerkannte Schulen vermittelt und schließt mit der staatlichen Prüfung ab. Schulen, die nicht an einem Krankenhaus eingerichtet sind, haben die praktische Ausbildung im Rahmen einer Regelung mit Krankenhäusern oder anderen geeigneten medizinischen Einrichtungen sicherzustellen (vgl. § 9 MPhG).

Voraussetzungen für den Zugang zur Ausbildung sind die gesundheitliche Eignung zur Ausübung des Berufs und der Realschulabschluss oder eine gleichwertige Ausbildung oder eine andere abgeschlossene zehnjährige Schulbildung, die den Hauptschulabschluss erweitert, oder eine nach Hauptschulabschluss oder einem gleichwertigen Abschluss abgeschlossene Berufsausbildung von mindestens zweijähriger Dauer (vgl. § 10 MPhG).

Auf die Ausbildung sind auf Antrag mit sechs Monaten anzurechnen eine an einer staatlich anerkannten Lehranstalt abgeschlossene, mindestens zweijährige Ausbildung als Turn- und Sportlehrer, eine an einer staatlich anerkannten Lehranstalt abgeschlossene, mindestens zweijährige Ausbildung als Gymnastiklehrer. Auf Antrag kann eine andere Ausbildung im Umfang ihrer Gleichwertigkeit auf die Dauer einer Ausbildung angerechnet werden, wenn die Durchführung der Ausbildung und die Erreichung des Ausbildungsziels dadurch nicht gefährdet werden (vgl. § 12 MPhG).

Durch das Hebammenreformgesetz (HebRefG) soll die Ausbildung zur **Hebamme/** zum **Entbindungspfleger** attraktiver und moderner werden. Die Reform setzt zugleich die Berufsanerkennungsrichtlinie der Europäischen Union um. Die Ausbildung erfolgt in

einem dualen Studium, wodurch ein wissenschaftliches Studium mit einer beruflichen Ausbildung verbunden werden kann. Dabei hat das Studium einen hohen Praxisanteil, denn die vorgesehenen Praxiseinsätze finden im Krankenhaus und im ambulanten Bereich, z. B. bei einer freiberuflichen Hebamme oder in einem „Geburtshaus“ statt. Es umfasst mindestens sechs und höchstens acht Semester, wird mit einem Bachelor und einer staatlichen Prüfung abgeschlossen, was Voraussetzung ist, um die Berufsbezeichnung „Hebamme“ führen zu dürfen. Das Studium kann grundsätzlich jeder beginnen, der eine zwölfjährige allgemeine Schulausbildung bzw. eine abgeschlossene Ausbildung in einem Pflegeberuf hat (vgl. Bundesministerium für Gesundheit 2019, S. 1).

Die Studien- und Prüfungsverordnung für Hebammen (HebStPrV) enthält entsprechende Detailregelungen, insbesondere zur Struktur und zum Inhalt des Studiums sowie zur staatlichen Prüfung.

### 1.2.2 Jugendarbeitsschutz

Für die Beschäftigung von Jugendlichen während ihrer Ausbildung in Gesundheitsbetrieben ist insbesondere das **Jugendarbeitsschutzgesetz** (JArbSchG) maßgeblich. Es gilt unter anderem in der Berufsausbildung für die Beschäftigung von Personen, die noch nicht 18 Jahre alt sind (vgl. § 1 JArbSchG).

Bezüglich der zulässigen **Arbeitszeitdauer** dürfen Jugendliche nicht mehr als acht Stunden täglich und nicht mehr als 40 Stunden wöchentlich beschäftigt werden. Wenn in Verbindung mit Feiertagen an Werktagen nicht gearbeitet wird, damit die Beschäftigten eine längere zusammenhängende Freizeit haben, so darf die ausfallende Arbeitszeit auf die Werktage von fünf zusammenhängenden, die Ausfalltage einschließenden Wochen nur dergestalt verteilt werden, dass die Wochenarbeitszeit im Durchschnitt dieser fünf Wochen 40 Stunden nicht überschreitet. Die tägliche Arbeitszeit darf hierbei achteinhalb Stunden nicht überschreiten. Wenn an einzelnen Werktagen die Arbeitszeit auf weniger als acht Stunden verkürzt ist, können Jugendliche an den übrigen Werktagen derselben Woche achteinhalb Stunden beschäftigt werden (vgl. § 8 JArbSchG).

Für den **Berufsschulbesuch** sind die Jugendlichen für die Teilnahme am Berufsschulunterricht freizustellen. Die Jugendlichen dürfen nicht beschäftigt werden vor einem vor 9 Uhr beginnenden Unterricht; dies gilt auch für Personen, die über 18 Jahre alt und noch berufsschulpflichtig sind, an einem Berufsschultag mit mehr als fünf Unterrichtsstunden von mindestens je 45 Minuten, einmal in der Woche, in Berufsschulwochen mit einem planmäßigen Blockunterricht von mindestens 25 Stunden an mindestens fünf Tagen; zusätzliche betriebliche Ausbildungsveranstaltungen bis zu zwei Stunden wöchentlich sind zulässig. Auf die Arbeitszeit werden angerechnet Berufsschultage mit acht Stunden, Berufsschulwochen mit 40 Stunden, im Übrigen die Unterrichtszeit einschließlich der Pausen. Ein Entgeltausfall darf durch den Besuch der Berufsschule nicht eintreten (vgl. § 9 JArbSchG).

Die Jugendlichen sind für **Prüfungsteilnahmen** und Ausbildungsmaßnahmen, die auf Grund öffentlich-rechtlicher oder vertraglicher Bestimmungen außerhalb der Ausbildungsstätte durchzuführen sind, an dem Arbeitstag, der der schriftlichen Abschlussprüfung unmittelbar vorangeht, freizustellen. Auf die Arbeitszeit werden angerechnet die Zeit der Teilnahme einschließlich der Pausen bzw. acht Stunden. Ein Entgeltausfall darf dadurch nicht eintreten (vgl. § 10 JArbSchG).

Jugendlichen müssen im Voraus feststehende **Ruhepausen** von angemessener Dauer gewährt werden. Die Ruhepausen müssen mindestens 30 Minuten bei einer Arbeitszeit von mehr als viereinhalb bis zu sechs Stunden, 60 Minuten bei einer Arbeitszeit von mehr als sechs Stunden, betragen. Als Ruhepause gilt nur eine Arbeitsunterbrechung von mindestens 15 Minuten. Die Ruhepausen müssen in angemessener zeitlicher Lage gewährt werden, frühestens eine Stunde nach Beginn und spätestens eine Stunde vor Ende der Arbeitszeit. Länger als viereinhalb Stunden hintereinander dürfen Jugendliche nicht ohne Ruhepause beschäftigt werden. Der Aufenthalt während der Ruhepausen in Arbeitsräumen darf den Jugendlichen nur gestattet werden, wenn die Arbeit in diesen Räumen während dieser Zeit eingestellt ist und auch sonst die notwendige Erholung nicht beeinträchtigt wird (vgl. § 11 JArbSchG).

Bei der Beschäftigung Jugendlicher darf die **Schichtzeit** 10 Stunden nicht überschreiten (vgl. § 12 JArbSchG).

Nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit dürfen Jugendliche nicht vor Ablauf einer ununterbrochenen **Freizeit** von mindestens 12 Stunden beschäftigt werden (vgl. § 13 JArbSchG).

Zur Einhaltung der **Nachtruhe** dürfen Jugendliche nur in der Zeit von 6 bis 20 Uhr beschäftigt werden. Nach vorheriger Anzeige an die Aufsichtsbehörde dürfen in Betrieben, in denen die übliche Arbeitszeit aus verkehrstechnischen Gründen nach 20 Uhr endet, Jugendliche bis 21 Uhr beschäftigt werden, soweit sie hierdurch unnötige Wartezeiten vermeiden können. Nach vorheriger Anzeige an die Aufsichtsbehörde dürfen ferner in mehrschichtigen Betrieben Jugendliche über 16 Jahre ab 5:30 Uhr oder bis 23:30 Uhr beschäftigt werden, soweit sie hierdurch unnötige Wartezeiten vermeiden können (vgl. § 14 JArbSchG).

Jugendliche dürfen nur an fünf Tagen in der Woche beschäftigt werden. Die beiden wöchentlichen **Ruhetage** sollen nach Möglichkeit aufeinander folgen (vgl. § 15 JArbSchG).

Die Beschäftigung Jugendlicher an Samstagen ist in Krankenanstalten sowie in Alten-, Pflege- und Kinderheimen, im ärztlichen Notdienst oder bei außerbetrieblichen Ausbildungsmaßnahmen zulässig. Zur übrigen **Samstagsruhe** sollen mindestens zwei Samstage im Monat beschäftigungsfrei bleiben. Werden Jugendliche am Samstag beschäftigt, ist ihnen die Fünf-Tage-Woche durch Freistellung an einem anderen berufsschulfreien Arbeitstag derselben Woche sicherzustellen. In Betrieben mit einem Betriebsruhetag in der Woche kann die Freistellung auch an diesem Tag erfolgen, wenn die Jugendlichen an diesem Tag keinen Berufsschulunterricht haben (vgl. § 16 JArbSchG).

Die Beschäftigung Jugendlicher an Sonntagen ist in Krankenanstalten sowie in Alten-, Pflege- und Kinderheimen und im ärztlichen Notdienst zulässig. Zur Einhaltung der **Sonntagsruhe** soll jeder zweite Sonntag und müssen mindestens zwei Sonntage im Monat beschäftigungsfrei bleiben. Werden Jugendliche am Sonntag beschäftigt, ist ihnen die Fünf-Tage-Woche durch Freistellung an einem anderen berufsschulfreien Arbeitstag derselben Woche sicherzustellen. In Betrieben mit einem Betriebsruhetag in der Woche kann die Freistellung auch an diesem Tag erfolgen, wenn die Jugendlichen an diesem Tag keinen Berufsschulunterricht haben (vgl. § 17 JArbSchG).

Zur Einhaltung der **Feiertagsruhe** dürfen Jugendliche am 24. und 31. Dezember nach 14 Uhr und am 25. Dezember, am 1. Januar, am ersten Osterfeiertag und am 1. Mai nicht beschäftigt werden. An den übrigen Feiertagen ist eine Beschäftigung Jugendlicher in Krankenanstalten sowie in Alten-, Pflege- und Kinderheimen und im ärztlichen Notdienst zulässig. Für die Beschäftigung an einem gesetzlichen Feiertag, der auf einem Werktag fällt, ist der Jugendliche an einem anderen berufsschulfreien Arbeitstag derselben oder der folgenden Woche freizustellen. In Betrieben mit einem Betriebsruhetag in der Woche kann die Freistellung auch an diesem Tag erfolgen, wenn die Jugendlichen an diesem Tag keinen Berufsschulunterricht haben (vgl. § 18 JArbSchG).

Den Jugendlichen ist für jedes Kalenderjahr ein bezahlter **Erholungsurlaub** zu gewähren. Der Urlaub beträgt jährlich mindestens 30 Werktage, wenn der Jugendliche zu Beginn des Kalenderjahrs noch nicht 16 Jahre alt ist, mindestens 27 Werktage, wenn der Jugendliche zu Beginn des Kalenderjahrs noch nicht 17 Jahre alt ist, mindestens 25 Werktage, wenn der Jugendliche zu Beginn des Kalenderjahrs noch nicht 18 Jahre alt ist. Der Urlaub soll Berufsschülern in der Zeit der Berufsschulferien gegeben werden. Soweit er nicht in den Berufsschulferien gegeben wird, ist für jeden Berufsschultag, an dem die Berufsschule während des Urlaubs besucht wird, ein weiterer Urlaubstag zu gewähren (vgl. § 19 JArbSchG).

Bei der Beschäftigung Jugendlicher mit vorübergehenden und unaufschiebbaren Arbeiten in Notfällen, soweit erwachsene Beschäftigte nicht zur Verfügung stehen, sind **Ausnahmen** von bestimmten Regelungen des JArbSchG zulässig (vgl. § 21 JArbSchG), ebenso wie abweichende Regelungen in einem Tarifvertrag oder auf Grund eines Tarifvertrages in einer Betriebsvereinbarung (vgl. § 21a JArbSchG).

Jugendliche dürfen nicht beschäftigt werden mit **gefährlichen Arbeiten**, die ihre physische oder psychische Leistungsfähigkeit übersteigen, und mit Arbeiten, bei denen sie sittlichen Gefahren ausgesetzt sind. Mit Arbeiten, die mit Unfallgefahren verbunden sind, von denen anzunehmen ist, dass Jugendliche sie wegen mangelnden Sicherheitsbewusstseins oder mangelnder Erfahrung nicht erkennen oder nicht abwenden können, mit Arbeiten, bei denen ihre Gesundheit durch außergewöhnliche Hitze oder Kälte oder starke Nässe gefährdet wird, mit Arbeiten, bei denen sie schädlichen Einwirkungen von Lärm, Erschütterungen oder Strahlen ausgesetzt sind, mit Arbeiten, bei denen sie schädlichen Einwirkungen von Gefahrstoffen im Sinne der Gefahrstoffverordnung ausgesetzt sind, und mit Arbeiten, bei denen sie schädlichen Einwirkungen von biologischen Arbeitsstoffen im

Sinne der Biostoffverordnung ausgesetzt sind, dürfen sie unter anderem nur beschäftigt werden, sowie dies zur Erreichung ihres Ausbildungszieles erforderlich ist und ihr Schutz durch die Aufsicht eines Fachkundigen gewährleistet ist. Werden Jugendliche in einem Gesundheitsbetrieb beschäftigt, für den ein Betriebsarzt oder eine Fachkraft für Arbeitssicherheit verpflichtet ist, muss ihre betriebsärztliche oder sicherheitstechnische Betreuung sichergestellt sein (vgl. § 22 JArbSchG).

Wer Jugendliche beschäftigt oder im Rahmen der Ausbildung beaufsichtigt und anweist, darf sie nicht körperlich züchtigen. Wer Jugendliche beschäftigt, muss das **Züchtigungsverbot** einhalten und sie vor körperlicher Züchtigung und Misshandlung und vor sittlicher Gefährdung durch andere bei ihm Beschäftigte und durch Mitglieder seines Haushalts an der Arbeitsstätte und in seinem Haus schützen (vgl. § 31 JArbSchG).

Ein Jugendlicher, der in das Berufsleben eintritt, darf nur beschäftigt werden, wenn er innerhalb der letzten vierzehn Monate von einem Arzt untersucht worden ist und dem Arbeitgeber eine von diesem Arzt ausgestellte Bescheinigung über diese **Erstuntersuchung** vorliegt (vgl. § 32 JArbSchG).

Ein Jahr nach Aufnahme der ersten Beschäftigung hat sich der Arbeitgeber die Bescheinigung eines Arztes darüber vorlegen zu lassen, dass der Jugendliche nachuntersucht worden ist. Diese **Erste Nachuntersuchung** darf nicht länger als drei Monate zurückliegen. Der Arbeitgeber soll den Jugendlichen neun Monate nach Aufnahme der ersten Beschäftigung nachdrücklich auf den Zeitpunkt, bis zu dem der Jugendliche ihm die ärztliche Bescheinigung vorzulegen hat, hinweisen und ihn auffordern, die Nachuntersuchung bis dahin durchführen zu lassen. Legt der Jugendliche die Bescheinigung nicht nach Ablauf eines Jahres vor, hat ihn der Arbeitgeber innerhalb eines Monats unter Hinweis auf das Beschäftigungsverbot schriftlich aufzufordern, ihm die Bescheinigung vorzulegen. Je eine Durchschrift des Aufforderungsschreibens hat der Arbeitgeber dem Personensorgeberechtigten und dem Betriebs- oder Personalrat zuzusenden. Der Jugendliche darf nach Ablauf von 14 Monaten nach Aufnahme der ersten Beschäftigung nicht weiterbeschäftigt werden, solange er die Bescheinigung nicht vorgelegt hat (vgl. § 33 JArbSchG). Nach Ablauf jedes weiteren Jahres nach der ersten Nachuntersuchung kann sich der Jugendliche erneut nachuntersuchen lassen. Der Arbeitgeber soll ihn auf diese Möglichkeit weiterer Nachuntersuchungen rechtzeitig hinweisen und darauf hinwirken, dass der Jugendliche ihm die Bescheinigung über die weitere Nachuntersuchung vorlegt (vgl. § 34 JArbSchG).

Bei einem **Arbeitgeberwechsel** darf der neue Arbeitgeber den Jugendlichen erst beschäftigen, wenn ihm die Bescheinigung über die Erstuntersuchung und, falls seit der Aufnahme der Beschäftigung ein Jahr vergangen ist, die Bescheinigung über die erste Nachuntersuchung vorliegen (vgl. § 36 JArbSchG).

Der Arbeitgeber hat die ärztlichen **Bescheinigungen** bis zur Beendigung der Beschäftigung, längstens jedoch bis zur Vollendung des 18. Lebensjahrs des Jugendlichen aufzubewahren und der Aufsichtsbehörde sowie der Berufsgenossenschaft auf Verlangen zur Einsicht vorzulegen oder einzusenden. Scheidet der Jugendliche aus dem Beschäftigungs-

verhältnis aus, so hat ihm der Arbeitgeber die Bescheinigungen auszuhändigen (vgl. § 41 JArbSchG).

Der Arbeitgeber hat den Jugendlichen für die Durchführung der ärztlichen Untersuchungen freizustellen. Ein Entgeltausfall darf hierdurch nicht eintreten (vgl. § 43 JArbSchG).

Arbeitgeber, die regelmäßig mindestens einen Jugendlichen beschäftigen, haben zur **Bekanntmachung** einen Abdruck des JArbSchG und die Anschrift der zuständigen Aufsichtsbehörde an geeigneter Stelle im Gesundheitsbetrieb zur Einsicht auszulegen oder auszuhängen (vgl. § 47 JArbSchG). Arbeitgeber, die regelmäßig mindestens drei Jugendliche beschäftigen, haben einen Aushang über Beginn und Ende der regelmäßigen täglichen Arbeitszeit und der Pausen der Jugendlichen an geeigneter Stelle im Gesundheitsbetrieb anzubringen (vgl. § 48 JArbSchG).

Arbeitgeber haben **Verzeichnisse** der bei ihnen beschäftigten Jugendlichen unter Angabe des Vor- und Familiennamens, des Geburtsdatums und der Wohnanschrift zu führen, in denen das Datum des Beginns der Beschäftigung bei ihnen enthalten ist (vgl. § 49 JArbSchG). Der Arbeitgeber ist verpflichtet, der Aufsichtsbehörde auf Verlangen die zur Erfüllung ihrer Aufgaben erforderlichen Angaben wahrheitsgemäß und vollständig zu machen, die Verzeichnisse, die Unterlagen, aus denen Name, Beschäftigungsart und -zeiten der Jugendlichen sowie Lohn- und Gehaltszahlungen ersichtlich sind, und alle sonstigen Unterlagen, die sich auf die zu machenden Angaben beziehen, zur Einsicht vorzulegen oder einzusenden. Die Verzeichnisse und Unterlagen sind mindestens bis zum Ablauf von zwei Jahren nach der letzten Eintragung aufzubewahren (vgl. § 50 JArbSchG).

Die Regelungen der **Jugendarbeitsschutzuntersuchungsverordnung** (JArbSchUV) sind maßgeblich für die Durchführung der ärztlichen Untersuchungen nach dem JArbSchG. Danach ist beispielsweise geregelt, dass für die ärztliche Bescheinigung für den Arbeitgeber der Arzt bei einer Erstuntersuchung einen Vordruck nach dem Muster der Anlage 4 in weißer Farbe, bei einer Nachuntersuchung einen Vordruck nach dem Muster der Anlage 4a in roter Farbe zu verwenden hat (vgl. § 6 JArbSchUV), die vom Arbeitgeber einzufordern, bis zur Beendigung der Beschäftigung, längstens jedoch bis zur Vollendung des 18. Lebensjahrs des Jugendlichen aufzubewahren und der Aufsichtsbehörde sowie der Berufsgenossenschaft auf Verlangen zur Einsicht vorzulegen oder einzusenden sind.

### 1.2.3 Ausbildungsordnungen

Als Grundlage für eine geordnete und einheitliche Berufsausbildung erkennt das Bundesministerium für Wirtschaft und Energie oder das sonst zuständige Fachministerium im Einvernehmen mit dem Bundesministerium für Bildung und Forschung durch Rechtsverordnung, die nicht der Zustimmung des Bundesrates bedarf, Ausbildungsberufe im Gesundheitswesen staatlich an und erlässt hierfür **Ausbildungsordnungen**. Für einen anerkannten Ausbildungsberuf im Gesundheitswesen darf nur nach der Ausbildungsordnung