

VDP / Sachsen-Anhalt e.V.  
Otto-von-Guericke-Str. 86a / 39104 Magdeburg

Ministerium für Bildung  
des Landes Sachsen-Anhalt  
Referat 22  
Turmschanzenstraße 32  
39114 Magdeburg

**Chancengleichheit durch Bildungsvielfalt**

Magdeburg, 15.01.2020

## **Stellungnahme des VDP Sachsen-Anhalt zum Entwurf einer Verordnung über Pflegeschulen**

Sehr geehrte Damen und Herren,

zunächst möchte ich mich für die Möglichkeit bedanken, zu dem o.g. Verordnungsentwurf nun auch eine offizielle Stellungnahme abgeben zu dürfen.

**Unsere Mitglieder verbinden hiermit die Hoffnung, dass die entsprechenden Verordnungs-Regelungen nicht nur die Bedürfnisse der oft größer strukturierten bisherigen Krankenpflegeschulen berücksichtigen, sondern auch die der Träger der bisherigen Altenpflegeschulen, die gleichfalls eine sehr wichtige, unverzichtbare Arbeit leisten und die nicht durch unnötige, über die Regelungen des Pflegeberufgesetzes hinausgehende Vorgaben in ihrer Existenz bedroht werden sollten.**

In diesem Kontext gebe ich zum vorliegenden Entwurf der Verordnung über Pflegeschulen namens des VDP Sachsen-Anhalt folgende Stellungnahme ab:

### **1. § 4 Abs. 3 S. 5**

In Satz 5 sollte unbedingt das Wort „hauptberufliche“ gestrichen werden, da auch nebenberufliche Lehrkräfte oder solche auf Honorarbasis durchaus geeignet sind, entsprechende Praxisbegleitungen qualitätsgerecht vorzunehmen. Ein Grund für eine derartige Diskriminierung von „nebenbe-

#### **VDP**

Verband Deutscher Privatschulen  
Sachsen-Anhalt e.V.

Otto-von-Guericke-Str. 86a  
39104 Magdeburg

**T:** 0391 / 731916-0

**F:** 0391 / 731916-1

[VDPLSA@t-online.de](mailto:VDPLSA@t-online.de)  
[www.vdp-sachsen-anhalt.de](http://www.vdp-sachsen-anhalt.de)

#### **Bankverbindung**

Deutsche Kreditbank  
**Konto-Nr.:** 107 334 00  
**BLZ:** 120 300 00

#### **Vereinsregister**

Amtsgericht Stendal  
VR 11611

ruflichen“ Lehrkräften ist nicht ersichtlich. Diese haben selbstverständlich ebenfalls eine wichtige Vertrauensstellung zu den von ihnen unterrichteten Auszubildenden.

## 2. § 5 S. 3

Im Rahmen der Veranstaltung „Landeskonferenz Pflegeberufereform“ am 15.10.2019 wurde ausgeführt, dass die Pflegeschulen zu Beginn der Ausbildung ihr jeweiliges schulinternes Curriculum wegen der knappen Umsetzungszeit noch nicht fertiggestellt haben müssen. Nach Rücksprache mit dem Bildungsministerium wurde diese Aussage auch grundsätzlich bestätigt. **Satz 3** des Entwurfes muss deshalb entweder gestrichen werden oder es muss eine Formulierung eingefügt werden, mit der es den Schulen ermöglicht wird, zunächst nur für das erste Schuljahr ein Curriculum auf der Grundlage des Landeslehrplans vorlegen zu können (analog zu S. 4).

Ferner sollte klargestellt werden, ob es sich bei dem geplanten Landeslehrplan um einen verbindlichen Lehrplan handeln wird oder ob diesem nur ein empfehlender Charakter zukommen soll. Während der Arbeitsgruppen-Treffen zur Vorbereitung dieser Verordnung wurde mehrfach betont, dass der Landeslehrplan nur einen empfehlenden Charakter haben werde und als Art „Arbeitshilfe“ fungieren solle. Dem widersprechend wurde auf einem weiteren Treffen am 10.12.2019 erklärt, dass der (noch nicht vorliegende!) Landeslehrplan nun doch verbindlich sein solle.

Nach unseren Erfahrungen wäre es eher unwahrscheinlich, dass die Schulen, die zunächst ein schulinternes Curriculum unter Berücksichtigung des Rahmenlehrplans des Bundes erstellt haben, jenes nach Veröffentlichung eines empfehlenden Landeslehrplans nochmals kurzfristig umgestalten und hieran anpassen werden. Die Erarbeitung eines lediglich empfehlenden Lehrplans wäre deshalb für das Land sehr wahrscheinlich ein unnötiger Mehraufwand. Sollte es sich hingegen um einen verbindlichen Landeslehrplan handeln, wäre es für die Pflegeschulen unter Berücksichtigung des Lehrkräftemangels und des immensen zeitlichen Aufwandes, der für die Überarbeitung des schulinternen Curriculums erforderlich wäre, nicht zumutbar, dass diese zunächst ein umfassendes Curriculum auf der Grundlage des Bundesrahmenlehrplans zu erarbeiten haben, um dieses hiernach zeitnah an die Vorgaben des Landeslehrplans anpassen zu müssen. Deshalb müssten hierfür zumindest angemessene Übergangsfristen vorgesehen werden.

## 3. § 7 Abs. 5

Der VDP regt an, Absatz 5 zu überarbeiten. Nach dem mittlerweile veröffentlichten Rahmenlehrplan des Bundes weichen die Unterrichtsstunden im dritten Ausbildungsjahr zwischen der generalisierten Pflegeausbildung und der Ausbildung nach Teil 5 des PflBG **nur in den Lernfeldern (LF) 9 und 10** voneinander ab.

Auszubildende, die sich für einen Berufsabschluss in der Gesundheits- und Kinderkrankenpflege oder der Altenpflege entscheiden, müssen lediglich 60 Stunden zusätzlich im LF 9 unterrichtet werden. Dafür entfallen diese 60 Stunden dann im LF 10.

Unter Berücksichtigung des in unserem Bundesland herrschenden Lehrkräftemangels sollte dringend darüber nachgedacht werden, alle Auszubildenden weitestgehend zusammen zu unterrichten und lediglich eine (teilweise) Trennung – falls erforderlich – in den LF 9 und 10 vorzunehmen (s. auch Beispiel Niedersachsen – hier heißt es in § 2 Abs. 3 der Anlage 10 „Ergänzende und abweichende Vorschriften für die Pflegeschulen“ zu § 33 der Verordnung über die berufsbildenden Schulen: *Entscheidet sich eine Schülerin oder ein Schüler einer Klasse, eine Ausbildung zur Gesundheits- und Kinderkrankenpflegerin oder zum Gesundheits- und Kinderkrankenpfleger nach Maßgabe des § 59 Abs. 2 PflBG oder zur Altenpflegerin oder zum Altenpfleger nach Maßgabe des § 59 Abs. 3 PflBG durchzuführen, so kann der Unterricht im letzten Ausbildungsdrittel binnendifferenziert innerhalb einer Klasse stattfinden.*).

#### 4. § 8 Abs. 1

Das Wort „berufsbegleitend“ ist zu streichen, weil es missverständlich ist. Die Ausbildung in Teilzeit kann u.a. auch der besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf dienen und muss daher nicht zwingend berufsbegleitend erfolgen. Bei Beibehaltung des aktuellen Wortlautes könnte ansonsten die Ausbildung jenen potenziellen Auszubildenden verwehrt sein, die ihre Ausbildung in Teilzeit durchführen möchten, ohne anderweitig berufstätig zu sein.

#### 5. § 9 Abs. 2

Mit Befremden nimmt der VDP zur Kenntnis, dass unsere mehrfach zur Reglementierung der Mindestklassenstärke geäußerte Meinung und unsere diesbezüglichen Stellungnahmen - insbesondere auch unsere Hinweise darauf, dass es sich hierbei um einen **unzulässigen Eingriff in die Unternehmens- und Gestaltungsfreiheit der privaten Pflegeschul-Träger** handelt - erneut unberücksichtigt blieben.

Wir weisen deshalb nochmals darauf hin, dass die vorgesehene Reglementierung der Mindest-Klassengröße nicht nur zur Schließung diverser kleinerer Pflegeschulen führen könnte, so dass mit einer solchen (absolut verzichtbaren) Regelung das genaue Gegenteil des Hauptzieles des Pflegeberufgesetzes bewirkt werden würde, sondern dass sie darüber hinaus auch einen **unzulässigen Eingriff in die Privatschulfreiheit gemäß Art. 7 Abs. 4 S. 1 GG** darstellen würde. Der hier normierte Grundrechtsschutz betrifft auch private Schulen, die nicht unter das jeweilige Landesschulgesetz fallen.

Im Falle von Schließungen kleinerer Pflegeschulen müssten potenzielle Auszubildende einen hierdurch bedingten, oft deutlich längeren Schulweg für ihre Ausbildung auf sich nehmen, was die Attraktivität der Ausbildung natürlich nicht erhöhen würde. Zudem ist eine Verteuerung der Ausbildung bei kleineren Klassen nicht zu befürchten, da die Finanzierung der Pflegeschulen vollständig bzw. ganz überwiegend im Rahmen von bereits ausverhandelten Pro-Kopf-Pauschalen erfolgt, so dass es ausschließlich auf die wirtschaftlichen Verhältnisse der jeweiligen Träger ankommt, ab welcher Klassenstärke diese eine Klasse eröffnen können.  
(Wir verweisen diesbezüglich auch auf unsere diversen früheren Stellungnahmen gegenüber Ihrem Haus.)

Als für uns gerade noch zu vertretenden Kompromiss regt der VDP nunmehr folgende Formulierung an:

*Die Mindestschülerzahl/Klassenstärke im ersten Ausbildungsjahr bei Eröffnung der Klasse bleibt unter Berücksichtigung wirtschaftlicher Aspekte dem Schulträger überlassen, jedoch sollten in der Regel Klassen mit weniger als 10 Auszubildenden nur in Ausnahmefällen eröffnet werden.*

Alternativ schlägt der VDP vor, die Regelung zur Mindestklassenstärke analog der divergierenden Schulferienbestimmung in § 14 Abs. 2 zu handhaben und § 9 Abs. 2 wie folgt zu formulieren:

*In Pflegeschulen an öffentlichen berufsbildenden Schulen sollen in einer Klasse zum Ausbildungsbeginn in der Regel nicht weniger als 15 Auszubildende unterrichtet werden. Alle anderen Pflegeschulen können hiervon abweichen.*

## **6. § 12**

Wir bitten zu beachten, dass es verschiedene Gründe für die Wiederholung einer Klasse geben kann, z.B. eine längere Krankheit, das Ziel von Auszubildenden, die eigenen Leistungen zu verbessern oder tatsächlich mangelhafte Leistungen in einem oder mehreren Lernfeldern. Vor dem Hintergrund des sich immer weiter zuspitzenden Fachkräftemangels in der Pflege wäre es sträflich, Auszubildende vorschnell „auszusortieren“. Der VDP Sachsen-Anhalt regt deshalb folgende Formulierung des § 12 an:

*Auf Antrag der oder des Auszubildenden kann die Schulleitung im Einvernehmen mit dem Träger der praktischen Ausbildung eine Wiederholung des jeweiligen Ausbildungsjahres zulassen.*

## **7. § 13 Abs. 3**

Der VDP weist darauf hin, dass es der Schulleitung unbenommen bleiben muss, auch bei anderen als in Abs. 3 genannten schwerwiegenden Verfehlungen der Auszubildenden oder des Auszubildenden (z.B. bei strafrechtlich relevanten Verfehlungen wie Körperverletzungen, Sachbeschädigungen

gen, Bedrohungen oder Diebstahlshandlungen) das schulische Ausbildungsverhältnis zu beenden.

Der VDP regt daher an, Abs. 3 wie folgt zu erweitern:

*„... beendet werden, wenn der Schulträger seinen Vertrag mit dem oder der Auszubildenden aufgrund von erheblichen Verfehlungen fristlos kündigt oder wenn die oder der Auszubildende trotz schriftlicher Mahnung ...“*

## 8. § 14

Abs. 1

Aus der Sicht des VDP Sachsen-Anhalt wäre es wünschenswert, wenn den nicht Satz 1 fallenden Pflegeschulen grundsätzlich ein flexibler Ausbildungsbeginn im Einvernehmen mit den Trägern der praktischen Ausbildung ermöglicht werden würde – insbesondere auch mit Blick auf mögliche Förderungen durch eine Arbeitsagentur oder ein Jobcenter. Zumindest der 01.04. sollte nicht nur einmalig als zusätzlich möglicher Beginnstermin vorgesehen werden, sondern dauerhaft. Wir halten es für angemessen, wenn ebenso wie im Herbst auch im Frühjahr mit zwei mögliche Beginnstermine für die Pflegeausbildung in Frage kommen.

Abs. 3 S. 1

Um Irritationen zu vermeiden, regt der VDP an, dass in diesem Absatz von „unterrichtsfreier Zeit“ und nicht von Ferien gesprochen werden sollte. Die Auszubildenden haben einen Urlaubsanspruch, (Schul-) Ferien im eigentlichen Sinne sind im Rahmen der Ausbildung nicht vorgesehen.

Aus diesem Grund schlägt der VDP folgende Formulierung vor:

*Auszubildende sind in der unterrichtsfreien Zeit in den Praxiseinrichtungen tätig.*

## 9. § 15 Abs. 2

Dem VDP Sachsen-Anhalt erschließt sich nicht, warum im aktuellen Entwurf in S. 1 Nr. 4 wieder die Kompetenzstufe B2 gefordert wird. Der Entwurf vom 21.10.19 sah lediglich die Kompetenzstufe B1 vor. Wir möchten an dieser Stelle auf unsere E-Mail vom 02.09.19 verweisen. In dieser hatten wir darauf hingewiesen, dass § 11 Abs. 2 i.V.m. § 2 Nr. 4 PflIBG regelt, dass der Azubi für die Ausübung des Berufes **über die erforderlichen Kenntnisse** der deutschen Sprache verfügen muss. Ein konkretes Sprachniveau wird hierin jedoch nicht benannt.

Zwar heißt es in der Gesetzesbegründung zum PflIBG: *„Die zu fordernden Sprachkenntnisse sollten sich am Sprachniveau B2 des Gemeinsamen Europäischen Referenzrahmens für Sprachen orientieren.“*, jedoch sind nunmehr auch die Gesetzesbegründungen zu den diversen Gesetzesänderungen für das am 1. März 2020 in Kraft tretende neue **Fachkräfteeinwanderungsgesetz** (insbesondere zu § 16 a) zu beachten: *„Bei einer qualifizierten Berufsausbildung wird ein Nachweis über ausreichende deutsche Sprach-*

*kenntnisse (Niveau **B1** des Gemeinsamen Europäischen Referenzrahmens für Sprachen) verlangt, wenn die für die konkrete qualifizierte Berufsausbildung erforderlichen Sprachkenntnisse weder durch die Bildungseinrichtung geprüft worden sind, noch durch einen vorbereitenden Deutschsprachkurs erworben werden sollen. Deutsche Sprachkenntnisse unterhalb des Niveaus B1 des Gemeinsamen Europäischen Referenzrahmens für Sprachen können beispielsweise genügen, wenn der Ausbildungsbetrieb bestätigt, dass die Sprachkenntnisse des Antragstellers für die Absolvierung der qualifizierten Berufsausbildung ausreichend sind.“*

**Somit würde die (Mindest-)Vorgabe der B2 in der Verordnung gegen eine bundesgesetzliche Regelung verstoßen oder ihr zumindest widersprechen. Es ist deshalb die Sprachniveaustufe B1 in Abs. 2 S. 1 Nr. 4 zu verankern.**

Weiterhin bittet der VDP um eine eindeutige Formulierung, wie mit den beizufügenden/vorzulegenden Unterlagen (insbesondere bezüglich des erweiterten Führungszeugnisses gemäß S. 1 Nr. 2) durch die Pflegeschule nach deren Vorlage verfahren werden soll. Aus Abs. 2 muss eindeutig hervorgehen, ob die geforderten Unterlagen bei der Pflegeschule in einer Art Personalakte der Auszubildenden zu verbleiben haben oder nicht. Aus datenschutzrechtlichen Gesichtspunkten ist jedes Unternehmen zur Datenminimierung verpflichtet (s. § 5 Abs. 1 DSGVO). Gem. Art. 6 Abs. 1 c DSGVO ist die Verarbeitung von personenbezogenen Daten nur dann rechtmäßig, wenn die Verarbeitung zur Erfüllung einer rechtlichen Verpflichtung erforderlich ist. Der Wortlaut des § 15 Abs. 2 lässt nicht erkennen, ob die Pflegeschule zur Aufbewahrung der Unterlagen oder nur zur Einsichtnahme in die Unterlagen (mit anschließender Dokumentation) verpflichtet ist. An dieser Stelle bittet der VDP zu berücksichtigen, dass das Landesschulamt bei routinemäßigen Überprüfungen die Vorlage selbiger Unterlagen vom Schulträger fordern könnte.

Darüber hinaus sollten mögliche Ausnahmetatbestände hinsichtlich des Vorliegens der Nachweise gerade in Bezug auf ausländische Bewerber\*innen bedacht werden. Die **Anerkennung von ausländischen Schulabschlüssen** kann oft erst nach der Einreise (und damit nicht vor dem Ausbildungsbeginn) beantragt werden, wobei die Bearbeitungszeit hierfür durchaus ein Jahr oder länger betragen kann. Es sollte deshalb ermöglicht werden, dass alternativ eine bestätigte Übersetzung des Zensurenbuches sowie der Schulabschlusszeugnisse (durch einen öffentlich bestellten und amtlich beeidigten Übersetzer für die entsprechende Landessprache) nebst Nachweis der Einreichung des Antrags auf Feststellung der Gleichwertigkeit zumindest vorläufig als ausreichend angesehen werden kann.

Der VDP regt daher zu dem letztgenannten Punkt an, entweder in § 15 Abs. 2 S. 2 das Wort „müssen“ durch die Wörter „sollen in der Regel“ zu ersetzen oder nach dem S. 3 nachfolgenden Satz einzufügen: „Ausnahmen von Satz 1 sind in begründeten Fällen zulässig.“

## 10. § 16

Abs. 4 S. 2 und 3

Der VDP schlägt aus Gründen einer einfacheren Lesbarkeit vor, die Sätze 2 und 3 wie folgt zu formulieren: „Die Anrechnung gleichwertiger Ausbildungen gemäß § 12 PflBG sind beim Landesschulamt durch die Auszubildende oder den Auszubildenden zu beantragen, das Landesschulamt entscheidet hierüber binnen eines Monats. Die Entscheidung des Landesschulamts ist der Pflegeschule vorzulegen. Die Pflegeschule entscheidet danach abschließend über die Aufnahme in das betreffende Ausbildungsjahr.“

Bei der bisherigen Altenpflegeausbildung kann die Schule selbst in den Fällen, in denen eine Verkürzung der Ausbildung aufgrund einer Entscheidung des Landesschulamtes aus formalen Gründen möglich wäre, entscheiden, dass die / der Auszubildende dennoch die volle Ausbildungszeit zu durchlaufen hat, wenn ansonsten der erfolgreiche Abschluss der Ausbildung gefährdet wäre. Diese Möglichkeit sollte auch bei der neuen Pflegeausbildung im Sinne der Auszubildenden gegeben sein.

Abs. 5

Der VDP regt nochmals an, dass den Pflegeschulen Hinweise bzw. Handlungsempfehlungen gegeben werden, was als „relevanter Eintrag“ im Sinne dieser Vorschrift anzusehen ist.

## 11. § 17

Zunächst nimmt der VDP Sachsen-Anhalt positiv zur Kenntnis, dass der Absatz 2 des Vor-Entwurfes vom 21.10.19 gestrichen wurde. Der Verzicht auf die Festlegung eines Lehrer-Schüler-Verhältnis von 1:17 trägt nicht nur der mehrheitlichen Meinung der Arbeitsgruppenmitglieder Rechnung, sondern auch der sowieso schon **prekären Lehrkräftesituation, die unter keinen Umständen weiter verschärft werden sollte**. Zudem beruht auch das ausverhandelte Budget für die Pflegeschulen in Sachsen-Anhalt nicht auf der Annahme eines noch geringeren Lehrer-Schüler-Verhältnisses als im Pflegeberufegesetz vorgesehen. **Eine derartige Regelung hätte somit die Existenz zahlreicher Pflegeschulen bedroht.**

Im Entwurf vom 21.10.19 war in Abs. 2 S. 1 vor dem Wort „Hochschule“ noch (*Fach-*) gesetzt, so dass ggf. auch Absolventen mit Fachhochschulabschlüssen im Unterricht eingesetzt werden können, zumal diese dort ebenfalls Bachelor- und Masterabschlüsse erworben haben können. Dies sollte unbedingt in Abs. 2 wieder Berücksichtigung finden.

## 12. § 18 Abs. 2 S. 3

Es sei nochmals darauf verwiesen, dass die in S. 3 vorgesehenen 10 m<sup>2</sup> pro Lehrkraft nicht Gegenstand der Erstattung von Miet- bzw. Investitionskosten nach dem Landesausführungsgesetz sind. **Diese Regelung ist deshalb zu streichen, es sei denn, das Landesausführungsgesetz wird noch um**

**eine entsprechende zusätzliche Erstattungsregelung ergänzt.** Der entsprechende zusätzliche Raumbedarf für Lehrkräfte (bei 6 parallel unterrichteten Klassen ginge es immerhin um zusätzliche 60 m<sup>2</sup>) wird aktuell weder über das ausverhandelte Budget noch über das Landesausführungsgesetz finanziert.

### **13. § 19 Abs. 1 S. 2**

Gegen die kostenfreie Zurverfügungstellung der Lehr- und Arbeitsmaterialien bestehen grundsätzlich keine Bedenken, jedoch sollte darauf verzichtet werden, eine konkrete Pauschale gesetzlich zu fixieren. Alternativ könnte stattdessen die Formulierung „von bis zu 200 Euro“ verwendet werden. So fallen z.B. Kosten für Lehrbücher nicht zwangsläufig jährlich neu an, da der Schulträger diese ja an die Auszubildenden verleihen könnte.

### **14. § 21 Abs. 4**

Die Pflicht zur Erteilung eines Abgangszeugnisses sollte – wie auch bislang üblich – **nur im letzten Ausbildungsjahr** bestehen.

Die aktuelle Formulierung hätte zur Folge, dass ein Abgangszeugnis selbst dann erteilt werden müsste, wenn die / der Auszubildende die Ausbildung bereits nach 3 Wochen abbrechen sollte. Dies wäre für die Schulträger ein kaum zu vertretender zusätzlicher Aufwand.

### **15. § 22 - § 24 Zwischenprüfung**

Die Ergebnisse der Zwischenprüfung sind für den weiteren Werdegang der Auszubildenden nicht bzw. kaum von Bedeutung. Dennoch würden die aktuellen Vorgaben zur Zwischenprüfung einen immensen Aufwand nicht nur für die Pflegeschulen, sondern auch für das Land darstellen. Spätestens, wenn der erste Ausbildungsjahrgang seine Abschlussprüfung ablegt und parallel dazu Zwischenprüfungen im nachfolgenden Jahrgang organisiert werden müssen, ist dies für die Pflegeschulen kaum noch umsetzbar. Geht man dann noch davon aus, dass eine Pflegeschule an zwei Terminen im Jahr mit der Ausbildung beginnt, wäre in der Zwischen- und Abschlussprüfungsphase ein normaler Unterrichtsbetrieb kaum noch zu gewährleisten.

Der VDP regt daher an, die vorgesehenen Regelungen zur Zwischenprüfung zu vereinfachen und schlägt vor, auf den mündlichen Teil der Zwischenprüfung zu verzichten. Hier könnte man sich an den Zwischenprüfungsmodalitäten der IHK oder HWK orientieren. Es sei zudem auf die Regelung unseres Nachbarlandes Niedersachsen verwiesen. § 3 der Anlage 10 zu § 33 Verordnung über die berufsbildenden Schulen bestimmt dort, dass die Zwischenprüfung nach § 6 Abs. 5 PflGB durch die Pflegeschulen in eigener Verantwortung durchgeführt wird. Weitere Regularien wurden in unserem Nachbarbundesland nicht getroffen!

## 16. § 27

### Abs. 1

Der VDP regt an, vor dem Wort „Abschlussprüfung“ das Wort „schriftliche“ einzufügen, um damit für die praktischen Abschlussprüfungen ein zusätzliches (und dringend notwendiges) ein Zeitfenster zu öffnen. Durch die Vorgabe von lediglich drei Monaten für die genannten Abschlussprüfungen ist es denkbar, dass diese genau in die Haupturlaubszeit fallen, so dass eine ordnungsgemäße Prüfungsabnahme möglicherweise nicht gewährleistet werden kann. Der VDP Sachsen-Anhalt empfiehlt deshalb außerdem, in Abs. 1 das Wort „drei“ durch das Wort „fünf“ zu ersetzen.

### Abs. 2b

Zur besseren Planbarkeit der gesamten Ausbildung für die Auszubildenden, den Ausbildungsbetrieb und die Pflegeschule wäre es wünschenswert, wenn die oberste Schulbehörde die jeweiligen Prüfungstermine bereits drei Monate vor Beginn eines jeden Bildungsganges bekannt geben würde.

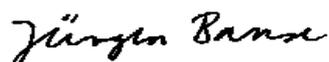
## 17. § 32

Berücksichtigt man, dass eine Nichtschülerprüfung den Erwerb eines staatlich anerkannten Bildungsabschlusses durch eine Prüfung ohne vorangegangenen Besuch einer entsprechenden Schule ermöglicht, wäre hier auch zu regeln, unter welchen Voraussetzungen es möglich ist, den Abschluss als Pflegefachkraft zu erwerben, ohne vorher Schüler\*in eben dieses Bildungsganges gewesen zu sein.

Die Nichtschülerprüfung zum Pflegehelfer/Pflegehelferin kann aktuell noch nicht geregelt werden, da es in Sachsen-Anhalt bislang keinen Bildungsabschluss Pflegehelfer/Pflegehelferin gibt und die Entscheidung über deren Einführung noch nicht abschließend getroffen wurde (s. Satz 2).

Soweit zu unserer Stellungnahme. Für eventuelle Rückfragen stehe ich Ihnen sehr gern zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen



Jürgen Banse  
- Geschäftsführer -