



Vereinte
Dienstleistungs-
gewerkschaft

Stellungnahme der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft – ver.di

zum

Referentenentwurf des Bundesministeriums für Bildung, Familie, Senioren, Frauen und Jugend und des Bundesministeriums für Gesundheit

Ausbildungs- und Prüfungsverordnung für die Pflegefachassistentz (Pflegefachassistentz-Ausbildungs- und Prüfungsverordnung – PflFAssAPrV)

Berlin, 25. November 2025

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

Gesamteinschätzung

Patient*innen und pflegebedürftige Menschen erwarten zu Recht eine qualitativ hochwertige Versorgung, die sich an ihren individuellen Bedürfnissen ausrichtet. Die großen und weiter steigenden Anforderungen in der pflegerischen Versorgung erfordern eine hohe Fachlichkeit. In allen Versorgungsbereichen braucht es dafür ausreichend und vor allem auch gut qualifiziertes Personal. Um dem Fachkräftemangel wirksam zu begegnen, müssen in erster Linie die zentralen Ursachen gezielt gelöst werden. Der Teufelskreis aus Personalmangel, Überlastung und Berufsflucht aus der Pflege muss endlich durchbrochen werden.

Eine wichtige Stellschraube gegen den Fachkräftemangel ist eine gute Ausbildung. Doch hier ist noch viel „Luft nach oben“, wie der aktuell von ver.di veröffentlichte Ausbildungsreport Pflegeberufe 2024 zeigt ([Ausbildungsreport Pflegeberufe | Gesundheit, Soziale Dienste, Bildung und Wissenschaft](#)). Die Unzufriedenheit mit den Ausbildungsbedingungen in der Pflege ist deutlich höher als in anderen Berufen. Die Ausbildungsqualität leidet unter der allgegenwärtigen Personalsituation. Mit Blick auf das Pflegefachassistentengesetz gilt es daher, von Beginn an eine hohe Ausbildungsqualität und klares Berufsbild zu etablieren. Dies gilt umso mehr, damit eine Weiterqualifikation zur Pflegefachperson systematisch gefördert werden kann.

Die Ausbildungs- und Prüfungsverordnung für die Pflegefachassistenz regelt insbesondere die Mindestanforderungen an die Ausbildung. Das angestrebte Ziel, ein klares Berufsbild zu gestalten, wird mit dem vorgelegten Entwurf nicht erreicht. Grundlegender Nachbesserungsbedarf besteht bei dem Inhalt der Ausbildung und den damit verbundenen Kompetenzen für die Pflegefachassistenz. Wie bereits im Rahmen des Gesetzgebungsverfahrens ausgeführt, ist eine Unterscheidung zwischen Aufgaben, die Pflegeassistentenpersonen in nicht komplexen Pflegesituations selbstständig durchführen, sowie Aufgaben, an denen sie in komplexen Pflegesituations mitwirken, nicht geeignet. Pflegesituations in der Akutversorgung und in der Langzeitpflege sind fast immer komplex und können sich in der Praxis schnell ändern. Eine Arbeitsteilung nach „Komplexitätsgraden“ ist bislang nicht etabliert. Sie ist daher auch nicht zur Definition von Berufsbildern geeignet. Fach- und Assistenztätigkeiten werden nicht sinnvoll voneinander abgegrenzt. In der Praxis dürfte es zu erheblichen Unsicherheiten kommen und die Aufgaben- und Verantwortungsbereiche der verschiedenen Qualifikationsniveaus in der Pflege laufen Gefahr, sich zu „vermischen“. Hinzu kommt, dass die Formulierungen im Kompetenzkatalog häufig unklar gefasst sind und unnötigen Spielraum zur Auslegung bieten.

Der Kompetenzkatalog ist für eine 18-monatige Ausbildung zu umfangreich. Es zeigt sich auch hier sehr deutlich, dass eine zumindest 24-monatige Ausbildung geboten ist. Dafür spricht auch,

dass die Pflegefachassistenzausbildung generalistisch ausgerichtet sein und zur Pflege und Betreuung aller Altersstufen qualifizieren soll. Es braucht eine fachlich fundierte Ausbildung mit anschließenden Weiterentwicklungsmöglichkeiten. Kürzere als zweijährige staatlich geregelte Ausbildungen gibt es bisher weder im Geltungsbereich des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) noch unter den Gesundheitsfachberufen (Heilberufen). Zu bedenken ist auch, dass nach Art. 74 Abs. 1 Nr. 19 GG geregelte Heilberufe das Bundesverfassungsgericht in seinem Urteil zum Altenpflegegesetz (BVerfG, 24.10.2002 - 2 BvF 1/01) besondere Anforderungen gestellt hat. Darin wurde bereits 2002 festgestellt, dass insbesondere ein Mangel an Pflegefachkräften bestehe (Rn. 51). Dem Urteil zufolge genügt es für einen Heilberuf nicht, „unter Anleitung einer Pflegefachkraft“ oder wie es hier heißt „unter Pflegeprozessverantwortung“ tätig zu werden (Rn. 239). Fraglich ist, ob die „in nicht komplexen Pflegesituationen selbständig durchzuführenden“ Aufgaben (körpernahe Pflegemaßnahmen, Prophylaxen) den vom BVerfG festgestellten Anforderungen an einen Heilberuf genügen.

Für eine gute Ausbildung ist eine gute Praxisanleitung ein Schlüssel. ver.di begrüßt daher ausdrücklich, dass die Praxisanleitung in der Pflegefachassistenzausbildung gesetzlich verankert wird und geplant und strukturiert zu erfolgen hat. Die Vorgabe von mindestens 10 Prozent greift jedoch – wie von uns bereits im Gesetzgebungsverfahren ausgeführt – deutlich zu kurz. Aufgrund der großen Bedeutung von Praxisanleitung für eine gute Ausbildung – wie auch die Ergebnisse des Ausbildungsreports Pflegeberufe 2024 belegen – müssen mindestens 30 Prozent der tatsächlichen Ausbildungszeit sichergestellt werden.

Die Anleitung von Auszubildenden ist eine ständige Aufgabe. Die Anleitung muss daher auch im alltäglichen Ablauf ermöglicht werden. Das erfordert, dass die praktische Ausbildung unter ständiger Anwesenheit einer angemessenen Zahl qualifizierten Fachpersonals erfolgt. Durch die Einrichtungen ist zu gewährleisten, dass die Praxisanleiter*innen für die Erfüllung ihrer Aufgaben von ihrer Arbeit freigestellt werden bzw. ihnen die für die Anleitung erforderliche Zeit zur Verfügung steht.

Um eine nachhaltige Stärkung der Praxisanleitung zu erhalten und den gestiegenen Anforderungen an die Praxisanleitung gerecht werden zu können, muss die Weiterbildung zur Praxisanleitung einen vergleichbaren Umfang wie andere geregelte Weiterbildungsabschlüsse im Pflegebereich haben. Dies entspricht einer berufspädagogischen Zusatzqualifikation von mindestens 720 Stunden. Die im Verordnungsentwurf angelegte Unterscheidung von verschiedenen Qualifikationsniveaus zur Praxisanleitung oder gar der übergangsweise Verzicht auf das Vorhandensein einer berufspädagogischen Zusatzqualifikation lehnt ver.di ab. Notwendig sind zudem einheitliche Anforderungen in allen Einsätzen.

Die Anforderungen an die pflegerische Versorgung steigen. Es braucht daher eine qualitativ hochwertige Ausbildung, die den Absolvent*innen gute Bedingungen und einen nahtlosen Einstieg in die Fachausbildung bietet. Hieran misst ver.di den vorgelegten Referentenentwurf.

Zu den Regelungen im Einzelnen

Zu § 1 – Inhalt der Ausbildung

Nach § 1 befähigt die Ausbildung zur Pflegefachassistentin, zum Pflegefachassistent oder zur Pflegefachassistentenzperson die auszubildende Person in Erfüllung des Ausbildungsziels zur selbstständigen Durchführung von Pflegemaßnahmen in nicht komplexen Pflegesituationen sowie zur Mitwirkung an Pflegemaßnahmen für Menschen aller Altersstufen unter Beachtung der Pflegeprozessverantwortung von Pflegefachpersonen in akut und dauerhaft stationären sowie ambulanten Pflegesituationen. Die hierfür erforderlichen Kompetenzen sind in Anlage 1 konkretisiert.

Wie bereits zum Entwurf des Pflegefachassistenzeinführungsgesetzes ausgeführt, ist eine Unterscheidung zwischen Aufgaben, die Pflegeassistentenzpersonen in nicht komplexen Pflegesituationen selbstständig durchführen, sowie Aufgaben, an denen sie in komplexen Pflegesituationen mitwirken, nicht geeignet. Um Pflegesituationen in diese Kategorien einteilen zu können, braucht es weitere Forschung und eine stärkere Operationalisierung der jeweiligen Komplexitätsgrade. Hinzu kommt, dass Pflegesituationen in der Akutversorgung und in der Langzeitpflege fast immer komplex sind und diese sich in der Praxis schnell ändern können. Pflegefachassistent*innen müssen daher auch in komplexen Pflegesituationen selbstständig und sicher handeln können. Das gilt insbesondere in der ambulanten Pflege. Pflegepersonen müssen hier, da sie weitgehend auf sich gestellt sind, beruflich handlungsfähig sein. Wird an dem Unterscheidungskriterium festgehalten, dürfte es zu erheblichen Unsicherheiten und unterschiedlichen Auslegungen in der alltäglichen Praxis kommen. Fach- und Assistenztätigkeiten werden nicht sinnvoll von einander abgegrenzt, ein klares Berufsbild kann so nicht etabliert werden.

Für eine patient*innen- bzw. bewohner*innenorientierte Pflege ist eine Bezugspflege zu ermöglichen. Dies setzt eine enge, teamorientierte Zusammenarbeit von Pflegefach- und Pflegeassistentenzpersonen voraus. Es gilt, ein sinnvolles Miteinander von unterschiedlich qualifizierten Pflege(fach)personen zu gestalten.

Zu Anlage 1 – Kompetenzen für die Ausbildung zur Pflegefachassistentin, zum Pflegefachassistenten oder zur Pflegefachassistentenzperson

Der Kompetenzkatalog nach Anlage 1 ist zu umfangreich für eine 18-monatige Ausbildung. In der Gesamtbetrachtung zeigt sich sehr deutlich, dass eine zumindest 24-monatige Ausbildung geboten ist. Dafür spricht auch, dass die Pflegefachassistentenausbildung generalistisch ausgerichtet ist und zur Pflege und Betreuung aller Altersstufen qualifizieren soll. Mit einem solch umfangreichen Kompetenzkatalog ist eine strukturelle Überforderung der Auszubildenden von Beginn an angelegt.

Problematisch ist auch, dass die Abgrenzung zur beruflichen Ausbildung nach Pflegeberufege-setz nicht eindeutig ist. Die Formulierungen im Kompetenzkatalog sind häufig unklar gefasst und bieten Spielraum zur Auslegung. In der Folge dürften sich in der Praxis die Verantwortungsbereiche nicht klar voneinander abgrenzen lassen. Die verschiedenen Qualifikationsniveaus laufen damit Gefahr, dass sie sich „vermischen“ und es zu Unsicherheiten und verschiedenen Auslegungen in dem Aufgaben- und Verantwortungsbereich kommt.

Zu den Vorgaben des Kompetenzkatalogs im Einzelnen:

Zu I.: Es ist ergänzend klarzustellen, wer die Planung der Pflegeprozesse vornimmt bzw. vorgenommen hat. Eine von anderen Pflegepersonen geplante Pflege wird in ihrer Durchführung schwerlich als eigenverantwortliche Berufsausübung zu betrachten sein.

Zu I., Nummer 1, Buchstabe c: Der Begriff „Assessmentverfahren“ ist unklar und muss konkretisiert werden.

Zu I., Nummer 1, Buchstabe f: Es sollte näher definiert werden, was unter Beteiligung an der Evaluation des Pflegeprozesses durch weitere praxisorientierte Instrumente verstanden wird.

Zu I., Nummer 3, Buchstabe d) und e): Die Durchführung eines individualisierten Pflegeprozesses mit schwerstkranken und sterbenden Menschen in verschiedenen Handlungsfeldern ist eine anspruchsvolle Aufgabe und muss daher Pflegefachpersonen obliegen. Pflegefachassistent*innen sollten über grundlegendes Wissen verfügen, die Befähigung zur Mitwirkung durch Pflegefachassistent*innen ist hingegen zu weitreichend, solange nicht festgelegt ist, worin die „Mitwirkung“ bei schwerstkranken und sterbenden Menschen bestehen soll.

Zu I., Nummer 4, Buchstabe a): Bei der Formulierung „Absolventinnen und Absolventen treffen in lebensbedrohlichen Situationen erforderliche Interventionsentscheidungen und leiten lebenserhaltende Sofortmaßnahmen bis zum Eintreffen der Ärztin oder des Arztes ein“ handelt es sich

nicht um ein Ausbildungsziel, sondern um eine Regelung der Berufsausübung. Erforderlich lebensrettende Maßnahmen müssen unabhängig vom Eintreffen ärztlichen Personals gelernt und beherrscht werden.

Zu II., Nummer 2: Eine 18-monatige Ausbildung reicht nicht, um die vorgesehenen Kompetenzen zu erwerben. Dies betrifft insbesondere das selbständige Anleiten zu pflegender Menschen aller Altersstufen zur Durchführung der Selbstpflege und von Bezugspersonen und freiwillig Engagierten zur Fremdpflege.

Zu III, Nummer 1: Um die Durchführungs- und Mitwirkungsverantwortung in qualifikationsheterogenen Teams übernehmen zu können, braucht es ein klar definiertes Berufsbild, dessen Aufgaben- und Verantwortungsbereich sich eindeutig von dem beruflich qualifizierter Pflegefachpersonen abgegrenzt. Ansonsten können die eigenen Handlungsspielräume und Grenzen nicht oder nicht hinreichend erkannt werden. Wie ausgeführt, sind dafür eindeutige Unterscheidungsmerkmale zur beruflichen Ausbildung nach Pflegeberufegesetz notwendig. Zudem müssen Begriffe wie „Mitwirkung“ oder „unter Aufsicht und Anleitung von Pflegefachpersonen“ in den Rechtsgrundlagen definiert werden. Eine kollegiale Beratung beruht auf Gegenseitigkeit, die Formulierung „und nehmen sie an“ ist daher zu streichen. Einen „Rat“ anzunehmen, ist im Übrigen kein Ausbildungsziel oder Berufskompetenz.

Zu III., Nummer 2: Grundsätzlich sollten ärztliche Tätigkeiten nicht zu dem Aufgabenbereich der Pflegefachassistenz gehören, auch nicht im Delegationsverfahren. Letztlich bleibt die Ärztin bzw. der Arzt verantwortlich und muss sich auch im Falle der – rechtlich problematischen – Weiterdelegation durch eine Pflegefachperson von der Qualifikation der*des Delegationsempfänger*in überzeugen. Das wird in der Praxis nicht umsetzbar sein – mit den ggf. damit verbundenen haftungsrechtlichen Folgen. ver.di spricht sich daher für eine Streichung von Nummer 2 im Kompetenzbereich III aus.

Zu IV.: Es fehlen wichtige Querschnittskompetenzen, die für die Berufsausübung generell erforderlich sind. Dies betrifft insbesondere die Kompetenzfelder „Arbeits- und Tarifrecht“. Diese grundlegenden Kompetenzen könnten in Anlehnung an die Standardberufsbildpositionen der dualen Ausbildungsberufe in der Ausbildungspraxis vermittelt werden, ggf. sind sie auf die Besonderheiten der Heilberufe entsprechend anzupassen. Ergänzend sollten auch die Kenntnisse zum Berufs- und Ausbildungsrecht ausgeweitet werden. „Grundlegendes Wissen zu den historischen Entwicklungen des Pflegeberufs“ wird bei rechtlichen Fragen in der Berufspraxis kaum weiterhelfen.

Zu § 2 – Gliederung der Ausbildung

Zu Absatz 1: Positiv ist, dass die praktische Ausbildung überwiegt.

Zu Anlage 3: Stundenverteilung im Rahmen der praktischen Ausbildung

Die Möglichkeit, den Pflichteinsatz in der allgemeinen Langzeitpflege in stationären Einrichtungen sowie in der ambulanten Akut- und Langzeitpflege auf 120 Stunden zu reduzieren, ist abzulehnen. Es ist davon auszugehen, dass künftige Pflegefachassistent*innen insbesondere in der Langzeitpflege in stationären Einrichtungen und in der ambulanten Langzeitpflege tätig sein werden.

Zu Absatz 3: Nach § 2 Abs. 3 können Fehlzeiten angerechnet werden, soweit diese einen Umfang von 25 Prozent der Stunden eines Pflichteinsatzes nicht überschreiten. Wie bereits im Rahmen des Gesetzgebungsverfahrens eingebracht, spricht sich ver.di nachdrücklich dafür aus, die starre Fehlzeitenregelung in den Gesundheits(fach)berufen abzuschaffen bzw. gar nicht erst einzuführen. In der hochschulischen Pflegeausbildung ist sie wie bei der Hebammenausbildung ganz entfallen. Auch die über 320 auf Grundlage des BBiG geregelte Ausbildungsberufe kommen i.d.R. ohne eine solche starre Fehlzeitenregelung aus. Entscheidend ist nicht die Anwesenheit gemessen in Stunden, sondern das Bestehen der abschließenden Prüfung. Dadurch wird die Berufsfähigkeit nachgewiesen. Eine Zulassung zur Abschlussprüfung sollte in der Regel erfolgen, wenn die Ausbildung absolviert wurde. Nur in Ausnahmefällen sehr langer Fehlzeiten ist eine Einzelfallentscheidung etwa zur Ausbildungsverlängerung sinnvoll und notwendig. Eine Entscheidung im Einzelfall ist unter Würdigung der jeweiligen Umstände und des Standes der Kompetenzentwicklung sachgerechter als pauschale Regelungen, die in Stundenzahlen gemessen werden. Eine weitergehende Vorgabe zu den Fehlzeiten in der Ausbildungs- und Prüfungsverordnung lehnen wir ab.

Zu Absatz 5: Der Absatz sollte gestrichen werden. Zumindest sind die Ausführungen in der Begründung zum Jugendarbeitsschutzgesetz im Verordnungstext aufzunehmen, da sie wesentliche Schutzvorschriften enthalten. Die Erläuterung allein in der Begründung ist nicht ausreichend.

Grundsätzlich ist eine Klarstellung angebracht, dass die Ausbildung immer, also nicht nur im Nachtdienst, unter Anleitung und Aufsicht einer Pflegefachperson erfolgen muss.

Zu § 3 – Theoretischer und praktischer Unterricht

Zu Absatz 1: § 3 Abs. 1 S. 3 sieht vor, die Entwicklung der erforderlichen personalen Kompetenz einschließlich der Sozialkompetenz während des Unterrichts zu fördern. Nicht nachvollziehbar ist, warum die Förderung nur auf die Zeiträume der Unterrichtsstunden begrenzt ist. Vielmehr sollten Auszubildende in dieser für jeden Pflegeberuf elementaren Kompetenz während der gesamten Ausbildungszeit gefördert werden.

Zu Absatz 4: Ermöglicht werden Lehrformate, die selbstgesteuertes Lernen oder E-Learning beinhalten – in „angemessenem Umfang“. Die Begründung konkretisiert den unbestimmten Rechtbegriff „angemessener Umfang“ mit maximal 10 Prozent.

Es ist durchaus sinnvoll, die klassischen Lehrformate in Präsenz um digitale Elemente zu ergänzen. Zugleich ist zu beachten, dass digitale Formate keinen Präsenzunterricht ersetzen können und sollen. Es sind qualitative Kriterien für digitale Formate in dem Sinne zu formulieren und zu ergänzen, dass diese den Präsenzunterricht in geeigneter Weise unterstützen und besonders Kompetenzen des lebenslangen Lernens fördern. Es ist sicherzustellen, dass das Ausbildungsziel auch mit den digitalen Lehrformaten in gleicher Weise erreicht wird wie durch Unterrichtsveranstaltungen, die in Präsenz erfolgen. Die Ausbildungsqualität ist zu gewährleisten. Darüber hinaus ist zu konkretisieren, was „in einem angemessenen Umfang“ bedeutet. Es reicht nicht aus, eine Empfehlung für eine maximale Obergrenze lediglich in der Begründung zu geben.

Des Weiteren sind die Voraussetzungen zu schaffen, damit Lehrkräfte und Auszubildenden die digitalen Möglichkeiten tatsächlich nutzen können. Dies umfasst sowohl materielle und infrastrukturelle Voraussetzungen als auch didaktische Kompetenzen des Lehrpersonals. Da nicht vorausgesetzt werden kann, dass alle Auszubildenden privat über die notwendige digitale Infrastruktur und Hardware verfügen, sind entsprechende Arbeitsplätze in den Schulen einzurichten und vorzuhalten. Diese Ausstattung fällt zwar unter Lehr- und Lernmittel nach § 8 Abs. 1 Nr. 3 S. 1 PfIFAssG, die den Auszubildenden kostenlos zur Verfügung zu stellen sind; jedoch sollte dies zur Klarstellung und Rechtssicherheit ausdrücklich auch in § 3 Abs. 4 aufgenommen werden.

Lehrkräfte sind in der Erstellung von E-Learning-Angeboten und in der didaktischen Aufbereitung von Inhalten für die digitale Lehre zu qualifizieren und zu unterstützen. Entsprechende Fortbildungen sind sicherzustellen und zu refinanzieren. Den Lehrenden muss ausreichend Zeit für die Konzeption, Vorbereitung und Betreuung der digitalen Unterrichtsformate zur Verfügung stehen, da diese Formate einen erhöhten Aufwand erfordern. Ebenfalls sind Auszubildenden im Umgang mit digitalen Lehrformaten zu qualifizieren.

Durch entsprechende Vorgaben ist sicherzustellen, dass digitale Lehrformate zu keiner Entgrenzung der Ausbildungszeiten führen und auch nicht zur Kompensation des Lehrkräftemangels genutzt werden. Auch im Rahmen digitaler Formate müssen Lehrende als Lernbegleitung für die Auszubildenden zu vereinbarten Zeiten erreichbar sein.

Zu § 4 – Praktische Ausbildung

Zu Absatz 1: Wie bereits im Gesetzgebungsverfahren ausgeführt, lehnt ver.di ab, dass ein geringer Anteil der praktischen Ausbildung durch praktische Lerneinheiten an der Pflegeschule oder beim Träger der praktischen Ausbildung ersetzt werden kann. Das gilt insbesondere bei einer Ausbildung unter drei Jahren. In der Theorie lässt sich der unmittelbare Kontakt mit zu Pflegenden nicht erlernen. Ungeachtet dieser grundsätzlichen Positionierung ist zumindest der unbestimmte Rechtsbegriff „geringerer Anteil“ in der Verordnung klar zu definieren. Die derzeitige Vorgabe, dass das Ziel des jeweiligen Praxiseinsatzes nicht gefährdet werden darf, eröffnet einen zu weitgehenden Entscheidungsspielraum.

Zu § 5 – Praxisanleitung

ver.di begrüßt die Vorgabe, dass die Einrichtungen der praktischen Ausbildung die Praxisanleitung sicherstellen müssen. Ebenso positiv ist die ergänzende Vorgabe, dass die Praxisanleitung von mindestens 10 Prozent der während eines Einsatzes leistenden praktischen Ausbildungszeit geplant und strukturiert auf der Grundlage eines vereinbarten Ausbildungsplanes erfolgen muss. Allerdings greift – wie im Gesetzgebungsverfahren ausgeführt – die Vorgabe von mindestens 10 Prozent deutlich zu kurz. Aufgrund der großen Bedeutung von Praxisanleitung für eine gute Ausbildung müssen mindestens 30 Prozent der tatsächlichen Ausbildungszeit sichergestellt werden.

Die Anleitung von Auszubildenden ist allerdings eine ständige Aufgabe. Ergänzend muss daher ausdrücklich in der Verordnung verankert werden, dass die Anleitung auch in alltäglichen Lernsituationen ermöglicht wird. Die praktische Ausbildung muss unter ständiger Anwesenheit einer angemessenen Zahl qualifizierten Fachpersonals erfolgen. Durch die Einrichtungen ist zu gewährleisten, dass die verantwortlichen Personen dienstplanmäßig entsprechend eingeplant werden und die erforderliche Zeit zur Verfügung steht. Praxisanleiter*innen müssen für die Erfüllung ihrer Aufgaben von ihrer Arbeit freigestellt werden bzw. ihnen die für die Anleitung erforderliche Zeit zur Verfügung steht.

Zu § 6 – Qualifikation zur Praxisanleitung

Zu Absatz 1: ver.di spricht sich dafür aus, dass Praxisanleiter*innen über mindestens zwei Jahre statt wie bisher vorgesehen mindestens ein Jahr Berufserfahrung verfügen müssen. Nicht sachgerecht ist, dass es unterschiedliche Anforderungen an die Qualifikation der Praxisanleiter*innen je nach Einsatz geben soll. Die Auszubildenden müssen in allen Einsätzen – auch in den weiteren Einsätzen – durch qualifizierte Pflegefachkräfte angeleitet werden. Auch ist nicht klar, was unter „entsprechend qualifiziert“ verstanden wird.

Zu Absatz 2: Nach § 6 Abs. 2 Satz 1 ist die Voraussetzung für die Befähigung zur* zum Praxisanleiter*in der Nachweis über eine berufspädagogische Zusatzqualifikation im Umfang von mindestens 300 Stunden sowie die kontinuierliche, insbesondere berufspädagogische Fortbildung im Umfang von mindestens 24 Stunden jährlich.

Die angesetzte Stundenzahl von mindestens 300 Stunden für die pädagogische Zusatzausbildung ist nicht ausreichend. Um eine nachhaltige Stärkung der Praxisanleitung zu erhalten, spricht sich ver.di dafür aus, dass die Weiterbildung zur Praxisanleitung einen vergleichbaren Umfang wie andere geregelte Weiterbildungsabschlüsse im Pflegebereich haben sollte. Dies entspricht einer berufspädagogischen Zusatzqualifikation von mindestens 720 Stunden.

Dass sich die Praxisanleiter*innen kontinuierlich fortbilden müssen, ist grundsätzlich richtig. Zugleich ist jedoch festzuschreiben, dass die vorgeschriebene Fortbildung von 24 Stunden jährlich durch die Einrichtung zu finanzieren ist und die Praxisanleiter*innen dafür unter Fortzahlung der Vergütung freigestellt werden. Es ist zu konkretisieren, ob es sich bei der Vorgabe „jährlich“ um das Kalenderjahr handelt.

Zu Absatz 3: § 6 Abs. 3 regelt, dass auf die zusätzlichen Qualifikationsanforderungen an die Praxisanleiter*innen bis 31.12.2029 verzichtet werden kann, sofern sie über einen Berufsabschluss nach dem Pflegeberufegesetz bzw. einem diesen gleichgestellten Berufsabschluss verfügen. Diese Regelung ist zu streichen. Die Ausbildungsqualität kann bei fehlender berufsfachlicher Qualifikation der Praxisanleitung nicht sichergestellt werden.

Zu Absatz 4: Nach dieser Regelung sollen auch Personen mit einem Berufsabschluss nach dem Pflegefachassistentengesetz bzw. mit einem Berufsabschluss in einer Ausbildung, die die von Arbeits- und Sozialministerkonferenz 2012 und von der Gesundheitsministerkonferenz 2013 als Mindestanforderungen beschlossenen „Eckpunkte für die in Länderzuständigkeit liegenden Ausbildungen zu Assistenz- und Helferberufen in der Pflege“ erfüllt, die Praxisanleitung in Höhe von bis zu 50 Prozent übernehmen können. Aufgrund der zu kurzen Ausbildungsdauer von 18 Monaten nach dem Pflegefachassistentengesetz bzw. der mitunter noch kürzeren Ausbildungsdauer

nach den genannten landesrechtlichen Regelungen lehnt ver.di die Regelung ab. Hinzu kommt, dass nach den Erfahrungen aus der Praxis eine Differenzierung der Vorgaben zur Praxisanleitung weder praktikabel noch zielführend ist. Wichtig ist vielmehr, dass Pflegefachassistent*innen und andere ausgebildete Pflegehelfer*innen bzw. Assistenzkräfte dabei unterstützt werden, sich zu Pflegefachpersonen weiterqualifizieren zu können.

Zu Absatz 5: Die Regelung eröffnet die Möglichkeit, Qualifizierungsmaßnahmen zur Praxisanleitung in Form des selbstgesteuerten Lernens oder des E-Learnings in einem angemessenen Umfang durchzuführen. Die Begründung konkretisiert den unbestimmten Rechtbegriff „angemessener Umfang“ mit maximal 10 Prozent, wobei eine vollständige digitale Durchführung für die berufspädagogische Fortbildung hingegen zulässig ist.

ver.di sieht die geplanten Regelungen kritisch. Maßgeblicher Anteil der Fort- und Weiterbildung von Praxisanleiter*innen sind berufspädagogische Inhalte, die sich grundsätzlich besser für Präsenzformate eignen. Positiv ist, dass zumindest für die Weiterbildung der Einsatz digitaler Lehrformaten begrenzt sein soll. Allerdings ist im Gesetz zu konkretisieren, was „in einem angemessenen Umfang“ bedeutet. Es reicht nicht aus, eine Empfehlung für eine maximale Obergrenze lediglich in der Begründung zu geben. Zugleich sind die digitalen Formate auf Inhalte zu begrenzen, die fachlich und didaktisch keine Präsenz erfordern.

Eine vollständige digitale Durchführung der berufspädagogischen Fortbildung lehnt ver.di ausdrücklich ab. Es kann nicht sichergestellt werden, dass die berufspädagogischen Inhalte mit den digitalen Lehrformaten in gleicher Weise vermittelt werden können, wie durch Fortbildungen, die in Präsenz erfolgen. Zudem ist der Austausch mit Praxisanleiter*innen aus anderen Einrichtungen sehr wertvoll und kann über digitalen Lehrformaten nicht in gleicher Weise erfolgen wie über eine Präsenzfortbildung.

Wichtig ist schließlich auch, dass die für diese Lehrformate erforderliche materielle und technische Ausstattung für die Zusatzqualifikation Praxisanleitung kostenfrei zur Verfügung gestellt wird.

Zu § 7 – Praxisbegleitung

ver.di begrüßt, dass eine Praxisbegleitung in angemessenen Umfang erfolgen muss. Erforderlich ist jedoch, dass die Praxisbegleitung näher definiert wird. Die Praxisbegleitung dient dazu, die Auszubildenden fachlich und pädagogisch zu betreuen sowie die theoretische und praktische Ausbildung miteinander zu verzahnen. Dazu sind auch Gespräche zwischen Lehrkräften, Praxisanleiter*innen und der*dem Auszubildenden erforderlich, um den Lernstand zu beraten. Auch

eine kollegiale Beratung zwischen Lehrkräften und Praxisanleiter*innen gehört dazu. Zu den Aufgaben der Lehrkräfte gehört dagegen ausdrücklich nicht die Beurteilung der Auszubildenden in der Praxis, die Wörter „und zu beurteilen“ sind daher zu streichen.

Die persönliche Anwesenheit der Lehrkräfte ist für jeden Einsatz mindestens einmal erforderlich, um diese Aufgaben in einem angemessenen Umfang erfüllen zu können. Diese Vorgabe zur Mindestzahl von Besuchen einer Lehrkraft in den Einrichtungen der praktischen Ausbildung ist verpflichtend zu verankern. Eine Soll-Vorschrift reicht nicht aus. Der Arbeitszeitaufwand für die Praxisbegleitung inkl. Wegezeit ist bei der zu refinanzierenden Stellenbemessung in der Schule zu berücksichtigen.

Zu § 9 – Jahreszeugnisse

§ 9 sieht zum Ende des ersten Ausbildungsjahrs ein Zeugnis mit Noten vor.

Zu Absatz 1: ver.di spricht sich gegen die Erstellung von Zeugnissen mit Noten nach dem ersten Ausbildungsjahr aus. Es ist ausreichend, dass die Auszubildenden ein Zeugnis über die bestandene staatliche Prüfung zum Ende ihrer Ausbildung erhalten. Es handelt sich um eine unnötige Verschulung der Ausbildung, die für betrieblich-arbeitsrechtlich ausgestaltete Ausbildungsverhältnisse untypisch ist.

Sofern die Regelung beibehalten wird, sollte auf Noten verzichtet werden. Regelmäßige Einschätzungen des Ausbildungsstandes sowie weiterer Entwicklungsmöglichkeiten in Form von Gesprächen zwischen dem Ausbildungspersonal und den Auszubildenden sind sinnvoller. Bei benoteten Jahreszeugnissen besteht zudem die Gefahr, dass Auszubildende zu einem vorzeitigen Ausbildungsabbruch gedrängt werden, obwohl noch Chancen für einen erfolgreichen Abschluss bestehen. Ziel muss sein, dass alle Auszubildenden unterstützt werden, die Ausbildung erfolgreich abzuschließen. Hierzu sind die Auszubildenden ggf. durch geeignete (individuelle) Fördermaßnahmen in Theorie und Praxis im Rahmen der wöchentlichen Ausbildungszeit zu unterstützen.

Absatz 2: Es erschließt sich nicht, wieso die Pflegeschule an der Notenbildung auch für die praktische Ausbildung beteiligt ist. Da die Noten aus den Jahreszeugnissen über die Vornote in die staatliche Prüfung einfließen, kann die Notenbildung ausschließlich aus den qualifizierten Leistungseinschätzungen gewonnen werden. Ihre „besondere Berücksichtigung“ reicht dazu nicht aus. Nach den Grundsätzen der Rechtsprechung kann eine Benotung nur erfolgen, wenn die Bewertung auf der Basis eigener Anschauung beruht. Punktuelle Beobachtungen während

der Praxisbegleitung stellen kein Äquivalent zur qualifizierten Leistungseinschätzung durch das betriebliche Ausbildungspersonal dar.

Zu § 10 – Kooperationsverträge

Kooperationsvereinbarungen sind wichtig, um eine enge Zusammenarbeit zwischen den an der Ausbildung beteiligten Akteuren zu regeln und eine bestmögliche Verzahnung von theoretischem und praktischem Unterricht mit der praktischen Ausbildung zu gewährleisten. In Absatz 1 ist klarzustellen, dass der Abschluss der Kooperationsverträge mit der Schule und mit den weiteren an der praktischen Ausbildung beteiligten Einrichtungen dem Träger der praktischen Ausbildung obliegt.

Darüber hinaus sollte die Regelung – zum Beispiel nach dem Vorbild des § 10 Abs. 2 MTAPrV – den Mindestinhalt eines Kooperationsvertrags enthalten, also Vorgaben zum Ausbildungsplan, zu den Vereinbarungen, die der Träger der praktischen Ausbildung mit weiteren Einrichtungen abzuschließen hat, um die praktische Ausbildung sicherzustellen, zur Durchführung der Praxisanleitung und zur Durchführung der Praxisbegleitung haben. Zu den Mindestinhalten der Kooperationsvereinbarungen sollten auch die Rechte und Pflichten der Vertragspartner und ein gemeinsames Ausbildungsverständnis gehören. Positiv ist die Regelung in § 10 Abs. 2 insofern, als dass sie eine regelmäßige Abstimmung der für die Ausbildung relevanten Akteure verlangt.

Zu § 13 – Zusammensetzung des Prüfungsausschusses

§ 13 Abs. 1 regelt die Zusammensetzung des Prüfungsausschusses.

In § 13 Abs. 1 Nummer 1 ist die fachliche Eignung wie folgt zu ergänzen: „einer fachlich geeigneten Vertreterin oder einem fachlich geeigneten Vertreter der zuständigen Behörde [...]\”. Allein eine Vertretung aus der zuständigen Behörde reicht nicht aus.

§ 13 Abs. 1 Nummer 2 sollte weiter gefasst werden. Es muss sich nicht zwingend um ein Mitglied der Schulleitung handeln, das die Schule vertritt. Es könnte sich auch um eine Lehrgangschefin handeln. Entscheidend ist die einschlägige Qualifikation.

In § 13 Abs. 1 Nummer 3 b) spricht sich ver.di dafür aus, dass mindestens zwei Personen praktische Fachprüfer*in sein müssen.

§ 13 Abs.5 sieht vor, dass schulische und praktische Fachprüfer*innen von der Pflegeschule vorgeschlagen werden sollen. Diese Regelung muss angepasst werden: Die praktischen Fachprüfer*innen müssen von der auszubildenden Einrichtung (dem Träger der praktischen Ausbildung als Vertragspartner der Auszubildenden) vorgeschlagen werden.

Zu § 14 – Bestimmung der einzelnen Fachprüferinnen und Fachprüfer für die einzelnen Prüfungsteile der staatlichen Prüfung

Die Bestellung der Fachprüfer*innen sollte der zuständigen Behörde obliegen.

Zu § 15 – Teilnahme der vorsitzenden Person an Teilen der staatlichen Prüfung

§ 15 Satz 2 entbindet die vorsitzende Person des Prüfungsausschusses von der Anwesenheitspflicht an Teilen der staatlichen Prüfung. Satz 2 sollte gestrichen werden. Zumindest muss die Regelung dahingehend ergänzt werden, dass die vorsitzende Person an der Notenfindung nicht beteiligt werden darf, sofern sie während der Teile der Prüfung nicht anwesend war.

Zu § 17 – Zulassung zur staatlichen Prüfung

§ 17 regelt die Zulassungsvoraussetzungen. Die Prüfungszulassung ist von der zuständigen Behörde zu entscheiden.

Der Verweis auf die Fehlzeiten in § 17 Abs. 2 Nummer 3 ist zu streichen.

§ 17 Abs. 4 regelt die Frist, innerhalb der die Entscheidung über die Zulassung mitgeteilt werden muss. § 17 Abs. 4 ist so zu gestalten, dass auch für die Nicht-Zulassung zur Prüfung eine verbindliche Frist vorgeschrieben wird, die mindestens vier Wochen vor Prüfungsbeginn liegt, damit die zu prüfenden Personen die Möglichkeit haben, gegen die Nicht-Zulassung Rechtsmittel einzulegen. Ergänzend muss die Mitteilung einen Rechtsbehelf beinhalten.

Zu § 19 – Prüfungsort der staatlichen Prüfung

Nach § 19 Abs. 2 kann Prüfungsort für den praktischen Teil der staatlichen Prüfung der Träger der praktischen Ausbildung oder eine andere für die praktische Prüfung geeignete Einrichtung sein. Gerade mit Blick auf die kurze Ausbildungszeit ist es nicht hilfreich, Auszubildende in der Prüfungssituation mit einer neuen Einrichtung zu konfrontieren. Diese Möglichkeit sollte daher

in Absatz 2 gestrichen werden bzw. zumindest festgelegt werden, dass es sich um eine Einrichtung handeln muss, in der Teile der Ausbildung absolviert worden sind.

§ 19 Abs. 3 ermöglicht es der zuständigen Behörde, weitere Prüfungsorte für den schriftlichen, mündlichen und praktischen Teil der staatlichen Prüfung festzulegen. Diese Ausnahmeregelung ist ebenfalls zu streichen, da sie für die Auszubildenden in der Prüfungssituation eine unnötige Herausforderung bedeutet.

Zu § 25 – Vornoten

Statt Vornoten sollte besser ein System der Ausbildungsstandkontrolle verbunden mit einem qualifizierten Feedback für die Auszubildenden eingeführt werden. Unabhängig von dieser grundsätzlichen Bewertung ist es nicht nachvollziehbar, weshalb die zu prüfende Person nach § 25 Abs. 4 erst spätestens drei Werktagen vor Beginn der staatlichen Prüfung ihre Vornoten mitgeteilt bekommt. Hierfür ist eine angemessene Zeit, mindestens vier Wochen vor Prüfungsbeginn, vorzusehen.

Zu § 27 – Inhalt des schriftlichen Teils

Die in § 27 Abs. 5 festgelegte Dauer der Aufsichtsarbeiten muss in einem angemessenen Verhältnis stehen. Die Dauer der ersten Aufsichtsarbeit von 180 Minuten ist zu lang. Angemerkt sei an dieser Stelle, dass in der generalistischen Ausbildung gem. § 14 Abs. 3 Pflegeberufe-Ausbildungs- und Prüfungsverordnung nur 120 Minuten vorgesehen sind.

Zu §§ 31, 37 und 42 – Wiederholung von Prüfungsteilen

Eine Wiederholung des nicht bestandenen Prüfungsteils sollte wie in fast allen Berufsausbildungen zweimal möglich sein – und nicht nur einmal wie bisher vorgesehen. Mit Blick auf die kurze Ausbildungszeit sollte der Zeitrahmen für die Wiederholungsprüfung auf längstens drei Monate (bisher: sechs Monate) reduziert werden. Eine Verlängerungsmöglichkeit von bis zu 12 Monaten (Abs. 4) steht in keinem Verhältnis zur vorgesehenen Regelausbildungsdauer von 18 Monaten.

Zu § 39 – Durchführung des praktischen Teils

Die Prüfungsaufgaben des praktischen Teils sollten nicht auf Vorschlag der Pflegeschule, sondern auf Vorschlag der Fachprüfer*innen, die für die Praxisanleitung qualifiziert und verantwortlich sind, erfolgen. Das wäre sachgerecht und würde die Bedeutung der praktischen Ausbildung und der in diesem Rahmen durchgeführten praktischen Anleitung für die gesamte Ausbildung entsprechen.

Beide Fachprüfer*innen, die den praktischen Teil abnehmen, sollten zum Zeitpunkt der Prüfung als praxisanleitende Person tätig sein.

Zu § 46 – Aufbewahrung der Prüfungsunterlagen und Einsichtnahme

ver.di begrüßt die Regelung in Absatz 2, derzufolge nach Abschluss der staatlichen Prüfung der betroffenen Person auf Antrag Einsicht in die sie betreffenden Prüfungsunterlagen zu gewähren ist.

Zu § 91 – Erarbeitung und Inhalt der Rahmenlehrpläne

ver.di begrüßt, dass es Rahmenpläne geben soll. Statt einer empfehlenden Wirkung ist jedoch eine verbindliche Vorgabe nötig.

Zu § 93 – Beratungs- und Unterstützungsmaßnahmen des Bundesinstituts für Berufsbildung

ver.di begrüßt, dass das Bundesinstitut für Berufsbildung über die Pflegefachassistentenausbildung berät sowie unterstützende Angebote und Strukturen zur Organisation der Pflegefachassistentenz-ausbildung aufbaut.