

Stellungnahme des Arbeitgeberverbandes Pflege e.V. zum Referentenentwurf einer Ausbildungs- und Prüfungsverordnung für die Pflegefachassistenz (Pflegefachassistenz-Ausbildungs- und Prüfungsverordnung – PflFAssAPrV) des Bundesministeriums für Bildung, Familie, Senioren, Frauen und Jugend und des Bundesministeriums für Gesundheit mit Bearbeitungsstand vom 20.10.2025

Zusammenfassung

Wie bereits in der ersten Stellungnahme zur Einführung einer bundeseinheitlichen Pflegefachassistenzausbildung begrüßt der Arbeitgeberverband Pflege e.V. (AGVP) die Schaffung einheitlicher Grundlagen. Diese sollten sich auch in der Ausführung widerspiegeln. Der AGVP begrüßt, dass in dem Entwurf einer Ausbildungs- und Prüfungsverordnung Mindestanforderungen sowie Regelungen zu den Prüfungen und Anerkennungsverfahren getroffen werden sollen. Allerdings lassen die vorgeschlagenen Regelungen, insbesondere bei den Anerkennungsverfahren, sehr viel Raum für individuelle Entscheidungen, welche dem Ansatz einheitlicher Verfahren widersprechen.

Praxisnahe Regelungen sind aus Sicht des Verbandes wichtig, um das dringend benötigte Assistenzpersonal zur Umsetzung der Personalbemessung in den Ländern ausbilden und entsprechend einsetzen zu können. Zudem müssen die Rahmenbedingungen so attraktiv gestaltet werden, dass auch ungelerntes Pflegehilfspersonal genügend Anreize hat, sich weiter zu qualifizieren. Dies erlangt man in der Regel mit niedrighschwelligem Angeboten und praktikabler Durchführung, weshalb es noch einige Fragestellungen zu klären gibt, die bisher nicht im Entwurf berücksichtigt wurden. Dazu zählen u.a. folgende:

- Wie können die Fahrtwege zu den einzelnen Praxisstationen (Langzeitpflege ambulant und stationär, Akutpflege und spezialisierte Pflegebereiche) in ländlichen Gebieten vom Ausbildungsbetrieb organisiert und finanziert werden? Insbesondere in Spät- und Nachtschichten reicht der öffentliche Nahverkehr oftmals nicht aus, weil dieser nicht fährt.
- Wie können die praktischen Einsätze sichergestellt werden, wenn keine öffentlichen Verkehrsmittel zum Erreichen der Einsatzstationen vorhanden sind? Wer finanziert die dann zusätzlich anfallenden Kosten, z.B. für einen Fahrdienst oder eine entsprechende Unterkunft?
- Ist eine Förderung für außergewöhnliche Belastungen bei den Fahrt- und Unterkunftskosten, ähnlich den Regelungen in der generalistischen, dreijährigen Ausbildung, vorgesehen?
- Was passiert, wenn Bundeslandgrenzen überschritten werden müssen? Wie ist dies versicherungstechnisch geregelt?
- Wie wird mit Unternehmen umgegangen, die eine Kooperation mit einem anderen Ausbildungsbetrieb verweigern?
- Können Kooperationen mit Unternehmen vereinbart werden, wenn diese selbst nicht ausbilden?

Zudem weist der AGVP darauf hin, dass die Kosten, die künftig für nichtausbildende Betriebe entstehen, sehr wahrscheinlich auf die Preise der Pflegeleistungen aufgeschlagen und sich dadurch insbesondere in der ambulanten Pflege die Preise erhöhen werden. Vor allem kleine Betriebe im ambulanten Bereich oder auch Einzelunternehmer haben oft nicht die personellen und wirtschaftlichen Möglichkeiten, eigenes Personal auszubilden. Künftig werden diese Unternehmen jedoch in die Pflicht genommen, für eine Ausbildung zu zahlen, die sie selbst nicht anbieten können. In den Ländern und auch bei den Pflegeunternehmen wird das Umlageverfahren zu weiteren bürokratischen Aufwänden führen. Die finanziellen Aufwände der Pflegeunternehmen sind bisher in den Haushaltsausgaben nicht berücksichtigt.

Stand: 25.11.2025

Als sinnvoll erachtet der AGVP, die Anerkennungsverfahren und begleitenden Gesetze des Aufenthaltsrechts und der Beschäftigtenverordnung (BeschV) zu überprüfen, denn bisher ist es bspw. Pflegepersonen aus Drittstaaten nicht möglich, das beschleunigte Verfahren nach § 81a AufenthG zu wählen, weil die Qualifikation nicht als qualifizierte Beschäftigung im Sinne einer mindestens zweijährigen Ausbildung gilt.

Zudem wäre es sinnvoll, ausländische Pflegefachpersonen in Anerkennung automatisch als Pflegehilfs- oder Pflegefachassistentenpersonen anzuerkennen. Bisher ist in den Bundesländern dafür ein separates Anerkennungsverfahren notwendig. Das bedeutet für die Arbeitgeber regelmäßige Diskussionen mit der Heimaufsicht, ob die Pflegefachpersonen in Anerkennung als Hilfs- oder Assistenzpersonal auf den Stellenschlüssel angerechnet werden dürfen.

Wer mehr helfende Hände am Bett und in der Pflege will, muss dafür auch die Voraussetzungen auf allen Ebenen schaffen.

Zu obigem Entwurf nimmt der Arbeitgeberverband Pflege e.V. (AGVP) zu den einzelnen Paragraphen wie folgt Stellung:

Teil 1 Ausbildung zur Pflegefachassistentin, zum Pflegefachassistent oder zur Pflegefachassistentenzperson

Abschnitt 1 Ausbildung und Leistungsbewertung

Zu § 2 Gliederung der Ausbildung

Der AGVP begrüßt ausdrücklich die Fokussierung auf die praktische Ausbildung und die Durchführung der praktischen Stunden überwiegend beim Ausbildungsträger. Insbesondere bei einer Ausbildung, die 18 Monate dauert, ist es wichtig, davon den größten Teil beim Ausbildungsbetrieb zu absolvieren, um die Arbeitsstätte, die Arbeitsweisen und das Team intensiv kennenlernen und in alle unternehmensspezifischen Prozesse eingebunden werden zu können. Der Stundenumfang von 1.280 Stunden ist eine Erhöhung zu den bisher auf Landesebenen geregelten Pflegeassistentenausbildungen. Vorbild scheint die bereits 18-monatige Berliner Pflegeassistentenausbildung gewesen zu sein, in der bereits ähnliche Stundenkontingente vereinbart sind.

Insbesondere für die 120 Stunden, die zur freien Verfügung in einem spezialisierten Bereich durchgeführt werden können, begrüßt der AGVP die Bandbreite der wählbaren Einsatzgebiete. Allerdings wird es insbesondere in ländlichen Regionen eine deutliche Herausforderung darstellen, die Einsatzorte überhaupt zu erreichen. Gegebenenfalls müssen Bundeslandgrenzen überschritten werden und die Wahl der entsprechenden Kooperationspartner wird eingeschränkt sein.

In ländlichen Regionen, in denen ggf. nicht alle Anbieter zur Durchführung der praktischen Einsätze vorhanden sind und daher Fahrtwege für die Auszubildenden in andere Regionen anfallen werden, sieht der Entwurf keine Lösung vor. Dadurch werden teils unüberwindbare Hürden für ausbildungswillige Betriebe aufgestellt und eines der Ziele, die Fachassistentenausbildung in der Pflege attraktiv zu gestalten und das aufgrund der Umsetzung der Personalbemessung dringend benötigte Personal auszubilden, nicht ausreichend berücksichtigt.

Folgende Fragestellungen sieht der AGVP noch nicht mit dem Entwurf geklärt:

- Wie können die Fahrtwege zu den einzelnen Praxisstationen (Langzeitpflege ambulant und stationär, Akutpflege und spezialisierte Pflegebereiche) in ländlichen Gebieten vom Ausbildungsbetrieb organisiert und finanziert werden? Insbesondere in Spät- und Nachtschichten reicht der öffentliche Nahverkehr oftmals nicht aus, weil dieser nicht fährt.
- Wie können die praktischen Einsätze sichergestellt werden, wenn keine öffentlichen Verkehrsmittel zum Erreichen der Einsatzstationen vorhanden sind? Wer finanziert die dann zusätzlich anfallenden Kosten, z.B. für einen Fahrdienst?
- Ist eine Förderung für außergewöhnliche Belastungen bei den Fahrt- und Unterkunftskosten, ähnlich den Regelungen in der generalistischen, dreijährigen Ausbildung, vorgesehen?
- Was passiert, wenn Bundeslandgrenzen überschritten werden müssen? Wie ist dies versicherungstechnisch geregelt?
- Wie wird mit Unternehmen umgegangen, die eine Kooperation mit einem anderen Ausbildungsbetrieb verweigern?
- Können Kooperationen mit Unternehmen vereinbart werden, wenn diese selbst nicht ausbilden?

Verfahrensvorschläge zu § 2:

Die im Rahmen der Kooperationsverpflichtung auftretenden Herausforderungen und Schwierigkeiten für die an der Ausbildung beteiligten Unternehmen und Pflegeschulen sind vor Inkrafttreten der Pflegefachassistentenausbildung i.V.m. der Ausbildungs- und Prüfungsordnung abzuklären und Lösungswege dafür zu finden. Dieses Vorgehen trägt dazu bei, dass unter den neuen Bedingungen deutschlandweit weiter ausgebildet und die qualitätsgesicherte Versorgung pflegebedürftiger Menschen für die Zukunft sichergestellt werden kann. Zudem sind praxisnahe Regelungen wichtig, um das dringend benötigte Assistenzpersonal zur Umsetzung der Personalbemessung ausbilden zu können.

Zu § 5 Praxisanleitung

Aus dem Entwurf geht nicht hervor, ob die Praxisanleiterinnen und die Praxisanleiter, die der Ausbildungsbetrieb bereits im Rahmen der generalistischen Ausbildung beschäftigt, für die Praxisanleitung der Pflegefachassistentenausbildung eingesetzt werden kann. Aus Sicht des Verbandes wäre es nur sinnvoll, die bereits vorhandenen Kapazitäten zu nutzen und nicht zusätzliche Fort- oder Weiterbildungsverpflichtungen für den Ausbildungsbetrieb festzulegen.

Verfahrensvorschlag zu § 5:

Der AGVP schlägt vor, eine entsprechende Erläuterung in die Begründung zum § 5 aufzunehmen, dass ausgebildete Praxisanleiterinnen und -anleiter, die bereits Auszubildende aus der generalistischen Ausbildung anleiten, ebenfalls für die Anleitung des Pflegefachassistentenpersonals eingesetzt werden können. Nähere Ausführungen dazu regelt der § 6 zur Qualifikation der Praxisanleitung.

Zu § 6 Qualifikation zur Praxisanleitung

Positiv bewertet der AGVP, dass bereits Praxisanleiterinnen und Praxisanleiter, die im Rahmen der generalistischen Pflegeausbildung dazu qualifiziert wurden, auch zur Praxisanleitung der Pflegefachassistentenpersonen eingesetzt werden können. Nicht direkt hervor geht, weshalb die Einschränkung gemacht wird, dass mindestens ein Jahr Berufserfahrung vorliegen muss. Wer nach dem Pflegeberufegesetz die Qualifizierung zur Praxisanleitung erfolgreich abgeschlossen hat, ist aus Sicht des Verbandes ab dem Tag qualifiziert genug, an dem die Fortbildungsmaßnahme erfolgreich abgeschlossen wurde. Die nach dem Pflegeberufegesetz ausgebildeten Praxisanleiterinnen und -anleiter müssen nicht ein Jahr warten, um die Auszubildenden nach dem Pflegeberufegesetz anleiten zu können.

Änderungsvorschlag zu § 6:

Der AGVP schlägt entsprechend der Argumentation vor, den Satzteil in Absatz 1 „[...] über mindestens ein Jahr Berufserfahrung [...]“ zu streichen.

Zu begrüßen ist ausdrücklich, dass die berufspädagogischen Zusatzqualifikationen, die im Rahmen der aktuell noch gültigen Ausbildungsordnungen der einzelnen Bundesländer erworben wurden, anerkannt werden können, um sich als Praxisanleitung zu qualifizieren. Zudem ist auch der Übergangszeitraum bis Ende 2029 zu begrüßen, der für Personen gilt, die bereits ihre Ausbildung zur Pflegefachperson erfolgreich abgeschlossen haben und über ein Jahr Praxiserfahrung verfügen. Diese Regelung wird insbesondere kleineren ambulanten Pflegediensten helfen, die ggf. aktuell nicht nach dem Pflegeberufegesetz ausbilden und daher keine qualifizierte Praxisanleitung beschäftigen, künftig jedoch Pflegefachassistentenpersonen ausbilden wollen. Allerdings wäre eine Verlängerung um weitere zwei Jahre bis 2031 sinnvoll, um bis dahin mehr Zeit zu gewinnen, dass mehr Beschäftigte die benötigte Qualifizierung erwerben zu können.

Stand: 25.11.2025

Da nicht nur die berufspädagogische Zusatzqualifikation von mindestens 300 Stunden abzuleisten sind, sondern auch jährlich 24 Stunden berufspädagogische Fortbildungsstunden, muss bedacht werden, dass auch die Weiter- und Fortbildungsanbieter entsprechenden Vorlauf und Lehrpersonal für die Kurse benötigen. Bereits heute ist Lehrpersonal knapp, deshalb sollte ebenfalls mit bedacht werden, die Entstehung entsprechender Angebote auf Länderebene zu fördern.

Änderungsvorschlag zu § 6:

Der AGVP schlägt vor, den Übergangszeitraum auf 2031 zu verlängern, damit mehr Betriebe die Chance haben, mit Inkrafttreten des Gesetzes die Praxisanleitung sicherstellen und sich entsprechend der neuen Vorgaben qualifizieren können. Insbesondere im ambulanten Bereich würde man damit die Betriebe deutlich entlasten.

Zu § 8 Leistungseinschätzung

In den verschiedenen Bundesländern gibt es bereits Muster, die Pflegeschulen als auch Ausbildungsbetriebe für die aktuellen Pflegehilfs- und Pflegeassistentenausbildungen nutzen. Im Zuge der Einführung einer bundeseinheitlichen Pflegefachassistentenausbildung wäre es sinnvoll, ein einheitliches Muster für die Betriebe und Schulen bereitzustellen. Wie auch in der Ausbildung nach dem Pflegeberufgesetz wäre es sinnvoll, das Bundesinstitut für Berufliche Bildung (BiBB) mit der Erstellung eines solchen Musters zur Leistungseinschätzung zu beauftragen. Dadurch könnte Bürokratie und zusätzliche Arbeitslast für die Ausbildungsbetriebe und Pflegeschulen reduziert und ein bundeseinheitliches Muster gewährleistet werden.

Verfahrensvorschlag zu § 8:

Der AGVP schlägt entsprechend der aufgeführten Argumentation vor, in den Entwurf den Arbeitsauftrag für das BiBB mit der Erstellung eines bundeseinheitlichen Musters für die Ausbildungsbetriebe und Pflegeschulen zu beauftragen.

Teil 2 Staatliche Prüfung

Abschnitt 1 Allgemeines und Organisatorisches

Zu § 13 Zusammensetzung des Prüfungsausschusses

Da eine bundeseinheitliche Pflegefachassistentenausbildung eingeführt wird, wäre zu überlegen, inwiefern aufgrund der Lehrkräfteknappheit und damit auch einer voraussichtlichen Knappheit von Fachprüferinnen und Fachprüfern ein Prüfungsausschuss auf Bundeslandebene errichtet werden könnte. Als Vorbild könnte die Struktur des Prüfungsausschusses der Industrie- und Handelskammer (IHK) dienen. Dort sind ehrenamtliche Prüferinnen und Prüfer bestellt, die die Prüfungen abnehmen und bewerten. Der Prüfungsausschuss besteht paritätisch aus gleichvielen Vertretern der Arbeitgeber und Arbeitnehmer sowie mindestens einer Lehrkraft einer berufsbildenden Schule, die gemeinsam die Prüfungsleistungen (schriftlich, mündlich, praktisch) bewerten und über das Bestehen entscheiden. Das wäre auch für die Pflegefachassistentenausbildung ein gangbarer Weg und würde deutlich weniger Lehrkräfte binden, als wenn jede Pflegeschule einen individuellen Prüfungsausschuss aufstellen müsste.

Die in Absatz 4 genannte Regelung, dass Fachprüferinnen und Fachprüfer die Lehrkräfte und praxisanleitenden Personen sein sollen, die die zu prüfende Person überwiegend unterrichtet oder ausgebildet hat, ist einerseits nachzuvollziehen. Sollte es jedoch aus unterschiedlichsten Gründen persönliche Differenzen zwischen den Beteiligten bestehen, muss es möglich sein, dass stattdessen mindestens eine Person als Fachprüferin oder als Fachprüfer eingesetzt werden darf, die bisher zu keiner direkten Beziehung mit der auszubildenden Person stand, jedoch über die notwendige Qualifizierung verfügt, um als Fachprüferin oder Fachprüfer aufgestellt zu werden. Dies würde auch der auszubildenden Person eine gewisse Chance bieten, die Prüfungsleistung möglichst objektiv bewertet zu bekommen.

Ergänzungsvorschlag zu § 13:

Der AGVP schlägt vor, je Bundesland einen Prüfungsausschuss nach dem Vorbild der IHK-Struktur zu etablieren, anstatt einen Prüfungsausschuss je Pflegeschule.

Sollte dies nicht möglich sein, schlägt der AGVP aufgrund der obig aufgeführten Argumente vor, den Absatz 4 um Fachprüferinnen und Fachprüfer zu erweitern, die im Falle festgestellter persönlicher Differenzen eingesetzt werden können, um eine möglichst objektive Bewertung der Prüfungsleistung zu erreichen.

Zu § 17 Zulassung zur staatlichen Prüfung

Die in Absatz 4 vorgeschlagene Frist, wann die auszubildende Person über die Zulassung zur staatlichen Prüfung informiert wird, bewertet der AGVP als zu kurz. Die Sicherheit für die auszubildende Person, ob sie zugelassen ist, ist so wichtig, um sich entsprechend vorbereiten zu können. Die Prüfung ist ein wegweisendes und bedeutendes Ereignis sowohl für die auszubildende Person als auch den Ausbildungsbetrieb, weshalb der AGVP eine Frist von spätestens 30 Tagen vor Beginn der staatlichen Prüfung als angemessen ansieht und vorschlägt.

In der Regel beginnt die Frist erst mit Zustellung der elektronischen oder schriftlichen Mitteilung mit Eingang bei der auszubildenden Person. Es bedarf im Entwurf der PflFAssAPrV noch der Präzisierung, ob die Frist mit der Absendung durch die dem Prüfungsausschuss vorsitzenden Person oder mit Eingang bei der auszubildenden Person beginnt.

Stand: 25.11.2025

Änderungsvorschlag zu § 17:

Entsprechend der aufgeführten Argumente schlägt der AGVP vor, die Frist von spätestens zwei Wochen auf spätestens 30 Tage in Absatz 4 zu ändern.

Zudem schlägt der AGVP vor im Entwurf zu präzisieren, ab wann die Frist beginnt.

Teil 3 Erlaubnisurkunde

Zu § 47 Ausstellung der Erlaubnisurkunde

In der Praxis geraten die betreffenden Ausbildungsbetriebe und ausgebildeten Personen immer wieder in das Dilemma, dass die Prüfung zwar erfolgreich abgelegt werden konnte, aber die Ausstellung der Berufsausübungsurkunde, bzw. der Erlaubnisurkunde nicht zeitgleich erfolgt. Jedoch erlaubt erst die erteilte Erlaubnisurkunde der ausgebildeten Person, als Pflegefachassistent bei einem Arbeitgeber eingesetzt werden und auch auf den Stellenschlüssel angerechnet werden zu können. Es gibt in den Bundesländern unterschiedliche Ergänzungsvereinbarungen, dass die Person bspw. in der Zwischenzeit zwischen erfolgreich abgelegter Prüfung und der Erteilung der Erlaubnisurkunde bereits als entsprechend ausgebildete Fachperson eingesetzt werden kann. Jedoch wäre es sinnvoller, dies bereits in der PflAssAPrV mit aufzunehmen, damit für alle Beteiligten Klarheit herrscht. Denn der Einsatz als ausgebildete Pflegefachassistent ohne Vorliegen der entsprechenden Erlaubnisurkunde könnte im Streitfall (z.B. Haftung, Pflegefehler, Prüfung durch die Heimaufsicht) dazu führen, dass die unklaren gesetzlichen Vorgaben rechtliche Streitigkeiten nach sich ziehen. Zudem herrscht keine Rechtssicherheit für Arbeitgeber und ausgebildete Pflegefachassistenten. Deshalb schlägt der AGVP folgendes Vorgehen vor:

Ergänzungsvorschlag zu § 47:

Der AGVP schlägt vor, die Ausstellung der Erlaubnisurkunde taggleich mit der erfolgreich abgeschlossenen Prüfung zu übersenden. Sollte dies nicht möglich sein, sollte stattdessen eine vorläufige Erlaubnisurkunde ausgestellt werden, die die Berufsausübung als Pflegefachassistent rechtlich absichert, obwohl der finale Behördenbescheid noch fehlt. Die vorläufige Erlaubnisurkunde wird dann durch die nach § 47 ausgestellte Erlaubnisurkunde nach dem Muster der Anlage 6 ersetzt.

Des Weiteren gibt der AGVP zu bedenken, dass aktuell eine Lücke im Aufenthaltsrecht auftritt, wenn eine Ausbildung als Pflegefachassistentenperson von einer ausländischen Person erfolgreich abgeschlossen wurde und damit auch der Wechsel des Aufenthaltstitels erfolgen muss. Die Problematik besteht darin, dass nicht klar geregelt ist, ab wann der Wechsel stattfinden kann – mit Vorliegen des Zeugnisses oder erst, wenn auch die Berufsausübungsurkunde vorliegt –, weshalb die örtlich zuständigen Ausländerbehörden dies unterschiedlich handhaben. Da die örtlich zuständigen Ministerien die Berufsausübungsurkunde aufgrund fehlenden Personals oft erst deutlich zeitverzögert (bis zu sechs Monate nach erfolgreich abgelegter Prüfung und Aushändigung der Zeugnisse) ausstellen, entsteht eine rechtliche Lücke für die ausgebildete ausländische Pflegefachassistentenpersonen und für den Arbeitgeber. In der Regel dürften die fertig ausgebildeten Pflegefachassistentenpersonen nach erfolgreich abgeschlossener Berufsausbildung nicht mehr im Ausbildungsbetrieb, also beim Arbeitgeber, tätig sein, da der Zweck, für den die Aufenthaltserlaubnis erteilt wurde, entfällt. Die erfolgreich abgeschlossene Prüfung der Ausbildung bedingt den Wechsel des Aufenthaltstitels. Um den neuen Aufenthaltstitel und damit auch wieder die Erlaubnis zur Aufnahme einer Beschäftigung zu erhalten, benötigt die Ausländerbehörde in der Regel die Berufsausübungsurkunde. Das Zeugnis als Bestätigung des erfolgreichen Abschlusses der Ausbildung ist für reglementierte Berufe nicht ausreichend. Aufgrund der langen Wartezeiten bis zur Ausstellung der Berufsausübungsurkunde und des damit verbundenen Beschäftigungsverbot wird dringend eine praktikable und flexible Lösung benötigt. Daher schlägt der AGVP folgendes vor:

Verfahrensvorschlag zur erforderlichen Anpassung des Aufenthaltsgesetz:

Der AGVP schlägt vor, im Benehmen mit den Ländern die Verfahrenshinweise des Aufenthaltsgesetzes so anzupassen, dass eine Weiterbeschäftigung der ausgebildeten

Stand: 25.11.2025

Pflegefachassistentenperson bis zur Erteilung der Berufsausübungsurkunde mit einem Probeaufenthaltstitel gemäß AufenthG möglich werden muss. Der Aufenthaltstitel auf Probe wird in einen regulären Aufenthaltstitel umgeschrieben, sobald die Erlaubnisurkunde vorgelegt wird.

Teil 4 Anerkennung von ausländischen Abschlüssen, erforderliche Anpassungsmaßnahmen und Erbringung von Dienstleistungen

Abschnitt 2 Verfahren

Zu § 50 Erforderliche Unterlagen

Der AGVP begrüßt, dass es auch Personen aus dem EU-Ausland und sogenannten Drittstaaten möglich werden soll, als Pflegefachassistenten in Deutschland tätig werden zu können. Des Weiteren begrüßt der AGVP ausdrücklich, die Anerkennungsverfahren soweit wie möglich zu standardisieren und planbar zu machen, bspw. durch die Auflistung der erforderlichen einzureichenden Unterlagen für die Anerkennung der entsprechend erworbenen Qualifikationen im Heimatland. Unverständlich ist, dass jedoch in den Absätzen 2 und 3 wieder individuelle Spielräume für die Länder eingeräumt werden, zusätzliche Unterlagen einfordern zu können. Das unterstützt nicht den Sinn von zügigen und standardisierten sowie planbaren Verfahren.

Änderungsvorschlag zu § 50:

Der AGVP schlägt vor, im Sinne tatsächlich durchgeführter strukturierter und einheitlicher Verfahren die individuellen Entscheidungsspielräume der Länder nur für begründete Einzelfälle festzulegen.

Zu § 51 Frist der Behörde für die Entscheidung über den Antrag

Der AGVP begrüßt die klare Fristsetzung zur Entscheidung über den Antrag sehr. Was jedoch im § 51 fehlt, sind Maßnahmen, die der oder die Antragsteller/in unternehmen kann, wenn die Frist nicht eingehalten werden kann.

Bisher ist gesetzlich nicht geregelt, wie verfahren wird, wenn die gesetzlich festgelegten Fristen von den zuständigen Behörden nicht eingehalten werden können. Entweder sollte die zuständige Behörde begründen, weshalb keine Entscheidung in der gesetzlichen Frist erfolgen konnte, oder (ähnlich wie im Krankenversicherungsrecht 2013 eingeführt) der Antrag müsste als genehmigt gelten.

Ergänzungsvorschlag zu § 51:

Der AGVP schlägt daher vor, den § 51 um den Absatz (3) folgendermaßen zu ergänzen:
„Können die in § 51 Abs. (1) und Abs. (2) gesetzten Fristen von der zuständigen Behörde nicht eingehalten werden, ist dies der Antragstellerin/dem Antragsteller rechtzeitig schriftlich zu begründen. Liegen keine triftigen Gründe vor, gilt der Visumsantrag als bestätigt.“

Des Weiteren begrüßt der AGVP ausdrücklich, dass der Gesetzgeber vorsieht, die Anerkennung als Pflegefachassistentenz mittels des beschleunigten Verfahrens nach § 81a AufenthG beantragen zu können. Dies wurde bisher von den Bundesländern mit Verweis auf die Regelung einer qualifizierten Beschäftigung im Sinne des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes abgelehnt, wenn die Pflegeassistentenausbildung nicht mindestens zwei Jahre im Heimatland betrug und damit den Anforderungen einer qualifizierten Beschäftigung in Deutschland entsprach.

Verfahrensvorschlag zu § 51:

Mit der Einführung der 18-monatigen bundeseinheitlichen Pflegeassistentenausbildung wird eine abweichende Regelung zur bisherigen mindestens zweijährigen Ausbildungsdauer gesetzlich festgelegt. Daher müsste auch der § 81a im Aufenthaltsgesetz entsprechend angepasst werden sowie die Ausnahme im § 8 der BeschV aufgenommen werden. Des Weiteren gilt es mit dem Bundesministerium des Innern und dem Bundesministerium für

Stand: 25.11.2025

Arbeit und Soziales abzuklären, inwiefern der § 22a BeschV für die neue bundeseinheitliche Pflegefachassistentenausbildung gelten wird oder ob es einer Änderung der Beschäftigungsverordnung bedarf.

Zudem wird mit dem Entwurf der PflFAssAPrV noch nicht klargestellt, ob im Ausland ausgebildete Pflegefachpersonen die Anerkennung als Pflegefachassistent beantragen und damit dauerhaft als Pflegeassistentenpersonen arbeiten können. Hintergrund ist, dass in Niedersachsen Anträge auf Anerkennung bereits abgelehnt wurden, da die dauerhafte Beschäftigung als Pflegefachassistentenperson unterhalb der im Heimatland erworbenen Qualifikation der Pflegefachperson liegen würde und damit keine vergleichbare qualifizierte Beschäftigung ausgeübt werden würde.

Ergänzungsvorschlag zu § 51:

Der AGVP wäre dem Gesetzgeber dankbar, wenn mit einer entsprechenden Klarstellung, bspw. als Erklärung in der Begründung zur Verordnung, klargestellt wird, dass die erwerbstätige Person selbst entscheiden darf, für welchen Beruf eine Anerkennung erfolgt und damit auch den freien Wunsch ausüben kann, trotz vergleichbarer Fachkraftausbildung die Anerkennung als Pflegefachassistent zu beantragen und als ebendiese dann auch tätig sein zu können, bspw. weil über diesen Weg keine Defizite im Anerkennungsverfahren beschieden würden, sondern eine direkte Anerkennung und eine schnellere Berufsausübung möglich wären.

Was bisher nicht in der Ausbildungs- und Prüfungsverordnung für die Pflegefachassistenz enthalten ist:

Möglichkeit einer Externenprüfung

Aus Sicht des AGVP ist die Möglichkeit einer sogenannten Externenprüfung sinnvoll, um Wahlmöglichkeiten für die Arbeitnehmenden zu schaffen, die bereits langjährig als Pflegehilfskräfte in der Altenpflege tätig sind. Eine weitere Ausbildung in Vollzeit kann oftmals eine Hürde für Arbeitnehmende darstellen, die aus den unterschiedlichsten Gründen abgelehnt wird. Die Externenprüfung entspricht den rechtlichen Prüfungsinhalten einer regulären Abschlussprüfung im Rahmen der staatlich anerkannten Berufsausbildung. Sie ist eine sinnvolle Möglichkeit für die Arbeitnehmenden, insbesondere mit mehreren Jahren relevanter Berufserfahrung in der Pflege, sich weiterzuentwickeln, einen staatlich anerkannten Berufsabschluss zu erlangen und dafür auch höher vergütet zu werden.

Das Land Nordrhein-Westfalen hat die Externenprüfung im Jahr 2021 eingeführt. Gesundheitsminister Karl-Josef Laumann sagt dazu: „Nordrhein-Westfalen ist mit der Möglichkeit zur Externenprüfung bundesweiter Vorreiter bei der Anerkennung von Leistung und Praxiserfahrung in der Pflege. Hiervon profitieren alle Seiten: ungelernte, aber erfahrene Kräfte, die eine Chance auf beruflichen Aufstieg erhalten, das Pflegeteam, das fachlich versierte Verstärkung bekommt, und die zu Pflegenden. Denn mit den nachgewiesenen Kompetenzen in der Pflegefachassistenz wachsen der Aufgaben- und Verantwortungsbereich und damit auch die Qualität der Pflege.“ Schleswig-Holstein ist ein weiteres Beispiel, wo es die Möglichkeit gibt, Berufserfahrung anerkennen zu lassen.

Ergänzungsvorschlag zur PflFAssPrV

Aufgrund der oben aufgeführten Begründung schlägt der AGVP vor, dass die Externenprüfung in die PflFAssPrV aufgenommen wird, um die Kompetenzen der bereits erfahrenen und für die Ausübung des Berufes fähigen Pflegehilfskräfte ohne langwierige Vollzeitausbildung anzuerkennen und dadurch eine Schnellspur zur Weiterqualifizierung als Pflegefachassistenz zu schaffen.

Pflegefachperson mit Teilanerkennung automatisch als Pflegehilfs- oder Pflegeassistentenperson einsetzen

Die Pflegeunternehmen weisen uns darüber hinaus immer wieder darauf hin, dass es aus verschiedenen Gründen hilfreich wäre, wenn eine ausländische Pflegefachperson mit Teilanerkennung automatisch als Pflegehilfs- oder Pflegeassistentenperson eingesetzt werden dürfte. Bisher gibt es immer wieder Diskussionen mit den Heimaufsichten in den Ländern dazu, dass Pflegefachpersonen in Anerkennung nicht im Stellenschlüssel berücksichtigt werden könnten. In der Regel wäre für eine Anerkennung als Pflegehilfs- oder Pflegefachassistentenperson ein separates Anerkennungsverfahren notwendig. Die Pflegefachpersonen in Anerkennungen sind jedoch oftmals so gut qualifiziert, dass die automatische Anerkennung als Hilfs- bzw. Assistentenperson, wenn die Anerkennung als Pflegefachperson beantragt wurde, hilfreich für alle Beteiligten wäre, wie das ausländische Fachpersonal während der Ausübung der Ausgleichsmaßnahmen oder vor Ablegen der Kenntnisprüfung rechtssicher eingesetzt werden könne.

Dass eine Teilanerkennung als Fachkraft grundsätzlich einer Vollanerkennung als Hilfskraft entsprechen kann, zeigen zum Beispiel Teilanerkennungsbescheide aus Baden-Württemberg.

Aufgrund der föderalen Strukturen fehlen in Deutschland auch noch immer einheitliche Vorgaben bezüglich der einzufordernden Unterlagen und transparente Entscheidungs-

prozesse. Daher empfiehlt der AGVP, im § 25 eine Auflistung der einzureichenden Unterlagen festzulegen, um eine einheitliche Entscheidungsgrundlage zu schaffen.

Ergänzungsvorschlag zum Pflegeberufegesetz:

Der AGVP empfiehlt, die automatische Anerkennung als Pflegehilfs- oder Pflegefachassistentenperson mit der Teilanerkennung als Pflegefachperson auszustellen und dies entsprechend im Pflegeberufegesetz zu ergänzen.

Kompetenzfeststellungsverfahren für ausländische Pflegefachassistentenpersonen

Es fehlt die Möglichkeit, Kompetenzen im Rahmen eines sogenannten Kompetenzfeststellungsverfahrens prüfen zu können, für die bspw. keine Unterlagen aus dem Heimatland vorliegen oder die erst im Laufe der Berufsausübung im Heimatland erworben, aber nicht beurkundet wurden (sogenannte informelle Qualifikationen).

Das Deutsche Institut für angewandte Pflegeforschung e.V. (DIP) führt bereits solche Kompetenzfeststellungsverfahren durch, wenn es um die Beurteilung einer Ausbildungsverkürzung geht. Über ein solches Verfahren kann abgeprüft werden, welche Kompetenzen in der Pflege informell erworben wurden. Im § 7 AltPflG (alt) war ein solches Instrument zur Verkürzung der Ausbildung bereits vorgesehen. Ein Kompetenzfeststellungsverfahren wäre sowohl für die Pflegehilfs- und Pflegefachassistentenpersonen als auch für die Anerkennung informell erworbener Qualifikationen sinnvoll, um langwierige Nach- oder Doppelqualifizierungen zu vermeiden und den ausländischen Pflegepersonen zu ermöglichen, zeitnah nach Antragstellung entsprechend ihrer Qualifikationen eingesetzt werden zu können.

Mit MySkills wurde bereits ein Instrument entwickelt, welches berufsrelevante Kompetenzen für den Bereich der Altenpflegehelfer*innen erkennt und bewertet. Dieses Instrument wird in der Beratung der Bundesagentur für Arbeit erfolgreich bei der Analyse der Kompetenzen von Migrantinnen und Migranten eingesetzt. Ein ähnliches Instrument kann sich der AGVP auch für die Bewertung der informell erworbenen Kompetenzen für Pflegefachassistenten- und Pflegefachpersonal aus dem Ausland vorstellen.

Verfahrensvorschlag zur PflFAssAPrV

Daher schlägt der AGVP dem Gesetzgeber vor, das sogenannte Kompetenzfeststellungsverfahren zur Bewertung der Gleichwertigkeit von Qualifikationen in der Pflegefachassistenten zuzulassen und in die PflFAssAPrV mit aufzunehmen.

Ausbildungsumlage muss Ländersache werden

Der AGVP gibt zu bedenken, dass die Ausbildungskosten bisher anteilig von den Pflegebedürftigen in der Altenpflege zu tragen sind. In der vergangenen Legislatur war zwar vorgesehen, dass die Ausbildungskosten aus den Eigenanteilen der Pflegebedürftigen herausgelöst und anderweitig finanziert werden sollen. Aber bisher wurde dazu vom Gesetzgeber noch nichts auf den Weg gebracht. Demzufolge treten auch für die Pflegebedürftigen mit der vorgesehenen Regelung einer Finanzierung über die Ausbildungsfonds der Länder Mehrkosten auf. Diese Mehrkosten und damit verbundene Kostenerhöhungen müssen in der Altenpflege vorher in einem angemessenen Zeitraum den Pflegebedürftigen angekündigt und der Heimbeirat darüber informiert werden. Mit Blick auf die permanent steigenden Zuzahlungen für die Pflegebedürftigen sieht der AGVP es nun geboten, im Zuge der Einführung einer bundeseinheitlichen Pflegefachassistentenausbildung endlich die Ausbildungskosten aus den Eigenanteilen herauszulösen.