

VdPB | Prinzregentenstraße 24 | 80538 München

BMFSFJ – Referat 305
BMG – Referat 423

per E-Mail

VdPB - Entwurf eines Gesetzes über die Einführung einer bundeseinheitlichen Pflegeassistentenausbildung – Referentenentwurf

05.08.2024

Sehr geehrte Damen und Herren,

gerne nehmen wir Stellung Entwurf der bundeseinheitlichen Regelung einer Pflegeassistentenqualifikation.

Im Fokus des Entwurfs und damit unserer Stellungnahme steht die Frage, welche Variante einer Assistenzqualifikation realisiert werden soll. **Die VdPB spricht sich hier nachdrücklich für die Variante einer 18-monatigen Pflegeassistentenausbildung aus.** Dafür maßgeblich sind u.E. folgende Argumente:

- Der Referentenentwurf skizziert in der Einleitung zutreffend die erheblichen qualitativen und quantitativen Herausforderungen künftiger pflegerischer Versorgung. Diese steigenden fachlichen Anforderungen erfordern eine fundierte Wissensbasis und berufliche Handlungskompetenzen. Das hierfür beschriebene Kompetenzniveau der Pflegeassistentenqualifikation halten wir für angemessen und notwendig, um eine fach- und sachgerechte Ausführung der Pflege sicherzustellen und bedarf mindestens der vorgeschlagenen Ausbildungsdauer von 18 Monaten.
- Nur die Pflegeassistentenqualifikation ermöglicht die Berufstätigkeit bei Menschen aller Altersgruppen. Sowohl zur langfristigen Versorgungssicherung wie auch bzgl. der Anschlussfähigkeit und Durchlässigkeit zur Pflegeausbildung halten wir diese breite, generalistische Ausrichtung für essenziell und unverzichtbar.
- Weiterhin sind die erhöhten Kompetenzen der Pflegeassistenten bei der Zuarbeit in der Pflegeprozesssteuerung, der Umsetzung rehabilitativer Maßnahmen, der Übernahme ärztlich veranlasster Maßnahmen sowie die stärkere interprofessionelle Verortung sowohl fachlich



wie in der betrieblichen Realität ausschlaggebende Faktoren für Einsetzbarkeit und Akzeptanz der Pflegeassistentenpersonen.

Die sehr wenigen uns bisher genannten Gründe gegen die 18-monatige Variante beziehen sich ausschließlich auf Aspekte evtl. schwieriger Organisation und Realisierbarkeit Seitens der Schulen und evtl. mangelnder Akzeptanz bei potenziellen Auszubildenden. Angesichts der Tatsache, dass bereits in etlichen Bundesländern 18-monatige Ausbildungen erfolgreich etabliert und akzeptiert sind (vgl. Jürgensen 2023), erscheinen uns diese Argumente jedoch wenig stichhaltig. Maßgeblich relevant muss u.E. sein, welches Kompetenzniveau die Rolle der Pflegeassistentenperson im Versorgungsgeschehen haben soll – und die beschriebenen und hinlänglich bekannten zunehmenden fachlichen Anforderungen sprechen eindeutig für das höhere Kompetenzniveau.

Nachfolgend weisen wir noch auf weitere u.E. wichtige Aspekte im Referentenentwurf hin, die im weiteren Gesetzgebungsverfahren auch durch die Länder einer Klärung zugeführt werden sollten:

- Zu § 4 Ausbildungsziel
 - o In § 4 Abs. 1 Satz 1 wird der Grad der Selbstständigkeit der Pflegeassistentenperson (PAP) von der Komplexität der Pflegesituation abhängig gemacht („selbständigen Durchführung von Pflegemaßnahmen in nicht komplexen Pflegesituationen sowie für die Mitwirkung an Pflegemaßnahmen in komplexen Pflegesituationen“). Wir halten diese Regelung für wenig zweckdienlich und praxistauglich. Der Begriff bzw. das Verständnis pflegerischer Komplexität wird pflegewissenschaftlich kontrovers diskutiert, ist inhaltlich als abstraktes Merkmal nicht definiert, geschweige in der Praxis anwendbar operationalisiert. Mit der Nutzung dieses unbestimmten Begriffes an zentraler Stelle schafft der Gesetzgeber mithin eine uneindeutige Regelung, die unnötige Unsicherheiten schafft und mannigfaltige Interpretationsspielräume öffnet.
Vorschlag: Im Sinne von Normenklarheit und Handhabbarkeit sollte die Delegationsverantwortung der Pflegefachperson (PFP) hier maßgeblich für den Grad der Selbstständigkeit der PAP sein. Eine mögliche Formulierung wäre z.B.:
„Die Pflegeassistentenausbildung vermittelt die [...] erforderlichen Kompetenzen zur selbstständigen Durchführung von oder Mitwirkung an Pflegemaßnahmen, nach Maßgabe der Pflegefachpersonen und auf Basis der geplanten Versorgung“.
Mit dieser Regelung würde die zuvor bereits (richtigerweise) betonte Pflegeprozessverantwortung der PFP im Rahmen der Vorbehaltsaufgaben gem. § 4 PflBG nochmals gestärkt. Die PFP kann und muss aus ihrer Fachkompetenz und Letztverantwortung heraus entscheiden, mit welchem Maß an Selbstständigkeit die PAP in der jeweiligen Versorgungssituation tätig werden soll und darf. Diskussionen um abstrakte Definition von „pflegerischer Komplexität“ würden hierdurch obsolet und die Entscheidung über den Grad der Selbstständigkeit der PAP sinnvollerweise in die individuelle Fallsituation verlagert.
 - o In Abs. 2 Nr. 1d sollte das Wort „aussagekräftig“ und in Abs. 2 Nr. 3 das Wort „effektiv“ gestrichen werden. Beide Attribute unterstellen, dass Dokumentation bzw.

Zusammenarbeit per se nicht aussagekräftig bzw. effektiv seien. Dieser implizite und pauschale Vorwurf ist inakzeptabel.

- Zu § 5 Dauer und Struktur der Ausbildung
 - **Zu Abs. 1 plädieren wir nachdrücklich für die Qualifikation zur Pflegefachassistenz, wie oben ausgeführt.**
 - Zu Abs. 3 unterstützen wir die Konzeption mit drei Pflichteinsätzen und Stunden zur freien Verfügung im Grundsatz. Bedenken zur Umsetzbarkeit sind nachfolgend zu § 6 ausgeführt. **Die Verpflichtung zur Praxisanleitung analog zum PflBG begrüßen wir ausdrücklich.**
- Zu § 6 Durchführung der praktischen Ausbildung
 - Zu Abs. 1 unterstützen wir grds. die generalistische Ausrichtung durch Praxiseinsätze in den drei genannten Versorgungsfeldern.
 - Zu Abs. 2 begrüßen wir, dass der überwiegende Teil der praktischen Ausbildung beim Träger der praktischen Ausbildung (TdpA) absolviert werden soll. Aufgrund der noch fehlenden Konzeption einer Ausbildungs- und Prüfungsverordnung (APrV) ist aber unklar, wie das erreicht werden soll. Wenn die vorgesehenen drei Pflichteinsätze alle gleich lang sind, dürfte es schwierig werden, dieses Ziel zu erreichen.
 - **Vorschlag:** Bei Entwicklung der APrV sollte erwogen werden, einen längeren (ggf. auch teilbaren) Einsatz beim TdpA und zwei kürzere Einsätze in den jeweils anderen Versorgungsbereichen vorzusehen. Die Stunden zur freien Verfügung könnten hierfür auch entfallen, um in allen drei Einsätzen angemessene Einsatzdauern zu erreichen. Damit würde dem (richtigem und wichtigem) generalistischen Ansatz weiterhin entsprochen, gleichzeitig aber auch das berechtigte Interesse des TdpA an einem überwiegenden Anteil der praktischen Ausbildung realisiert. Weiterhin ermöglicht eine solche Lösung auch eine deutlich erhöhte Ausbildungskontinuität, die wir angesichts der kurzen Ausbildungsdauer für einen wesentlichen Erfolgsfaktor einer erfolgreichen Ausbildung halten.
 - Zu Abs. 3 ist unverständlich, warum die Kriterien der Geeignetheit von Einrichtungen als TdpA zu fungieren, landesrechtlich geregelt werden sollte. Es erschließt sich nicht, inwiefern Länderspezifika hier zu unterschiedlichen Voraussetzungen führen sollten und dürfen.

Vorschlag: Die Kriterien für die Geeignetheit von Einrichtungen als TdpA, inklusive des angemessenen Verhältnisses von Azubi zu PFP und PAP, sollten zur Sicherstellung gleichwertiger Ausbildungsverhältnisse einheitlich durch den Bund geregelt werden.
 - Zu Abs. 4 ist unklar, warum überhaupt eine Ombudsstelle und diese auch noch beim jeweiligen Ausbildungsfonds angesiedelt sein soll. Im Gesetzestext wird explizit auf Streitigkeiten zwischen Azubi und TdpA abgestellt. Dabei wird es primär um fachliche, pädagogische und/oder arbeitsrechtliche Divergenzen gehen. Zur Beilegung solcher Streitigkeiten erscheint die zuständige Stelle nach § 26 Abs. 4 PflBG fachlich wenig geeignet und zudem viel zu weit von der Ausbildungspraxis entfernt. Für Streitigkeiten zwischen Auszubildenden und TdpA gibt es betriebliche

Interessensvertretungen, in Form der Jugend- und Auszubildenden- bzw. Personalvertretungen. Diese haben als Interessensvertretungen im Betrieb eine klare Zuständigkeit für die Klärung von Problemen bei der Einhaltung, Kontrolle und Durchsetzung von geltenden Gesetzen und vertraglichen Vereinbarungen. Eine zusätzliche Stelle mit identischen Zuständigkeiten zu schaffen ist insofern überflüssig und zudem bedenklich hinsichtlich der Wahrung geltender Mitbestimmungsgesetze. Diese dürfen nicht beschnitten oder durch Parallelstrukturen ersetzt werden.

Vorschlag: Abs. 4 sollte ersatzlos gestrichen werden.

- Zu § 10 Zugangsvoraussetzungen
 - o Zu Abs. 1 halten wir den Hauptschulabschluss als Zugangsvoraussetzung für angemessen, aber auch eine Mindestvoraussetzung. Die Ausbildungsziele und das angestrebte Kompetenzniveau setzen u.E. ein Mindestmaß an schulischer Bildung voraus, um eine Ausbildungsfähigkeit sicherzustellen
 - o Zu Abs. 2 sehen wir den vorgesehenen Zugang zur Ausbildung auch ohne Schulabschluss kritisch, erkennen jedoch an, dass es gewisse persönliche Konstellationen geben kann, in denen ein solcher Zugang sinnvoll sein könnte. Ob die vorgesehene „positive und sachlich begründete Prognose der Pflegeschule“ geeignet sein kann, die Ausbildungsfähigkeit zu ermitteln, ist mangels vorliegender Konzepte nicht einzuschätzen. In Bayern (und sicherlich auch anderen Bundesländern) gibt es zudem staatlich anerkannte Ausbildungen (z.B. die Sozialpflege), die bei erfolgreichem Abschluss den Zugang auch zur Pflegeassistentenausbildung ermöglichen. Dies sollte u.E. der primär zu beschreitende Zugangsweg zur Ausbildung bleiben, wenn kein regulärer Schulabschluss vorliegt. **Vorschlag:** Sollte diese Regelung bestehen bleiben, würden wir dringend anraten, die nach § 45 Abs. 2 vom BIBB zu entwickelnde Konzeption der Prognoseentscheidung mit hoher Verbindlichkeit auszustatten, um auch hier ein bundeseinheitliches Mindestmaß der Ausbildungsfähigkeit zu gewährleisten.
- Zu § 11 Anrechnung gleichwertiger Ausbildungen und Berufserfahrungen
 - o Grundsätzlich begrüßen wir die Anrechenbarkeit bereits erworbener Qualifikationen bzw. Erfahrungen, um den Zugang bzw. die Durchlässigkeit der Ausbildungen zu erhöhen.
 - o Zu Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 sollte bundeseinheitlich definiert werden, für welche anderen abgeschlossenen Ausbildung eine Anrechnung überhaupt möglich ist und woran sich „Gleichwertigkeit“ bemisst. Ferner sollte definiert werden, ob die Bedingungen der Nr. 1 und Nr. 2 eine logische „und“ oder eine „oder“-Verknüpfung darstellen.
 - o Zu Abs. 1 Satz 1 Nr. 3 äußern wir ebenfalls Bedenken, analog zu § 10 Abs. 2 (s.o.). **Vorschlag:** Sollte diese Regelung bestehen bleiben, raten wir auch hier dringend dazu, durch das BIBB ein verbindliches Kompetenzfeststellungsverfahren entwickeln zu lassen, um diese Verkürzungsoption bundeseinheitlich auszugestalten.
 - o Zu Abs. 2 sehen wir die dort vorgesehene massive Verkürzungsoption, mit der die Ausbildung auf einen „Vorbereitungskurs“ reduziert wird, ebenfalls äußerst kritisch.

Bei aller Wertschätzung und allem Respekt vor in der Berufspraxis erworbenen Handlungskompetenzen, verkennt diese Verkürzungsoption den dennoch erheblichen Anteil von theoretischem Fachwissen, das auch in der Pflegeassistentenqualifikation notwendig erworben werden muss.

Vorschlag: Die Regelung sollte zunächst gestrichen werden. In einem strukturierten fachwissenschaftlichen und -pädagogischen Diskussionsprozess sollte die Idee diskutiert und evtl. konzipiert werden und dann ggf. zu einem späteren Zeitpunkt in das Gesetz aufgenommen werden.

- Zu § 13 Weiterentwicklung des Pflegeassistentenberufs
 - o Insgesamt erscheinen Anlass und Zielsetzung möglicher Modellvorhaben zur Weiterentwicklung des Pflegeassistentenberufs unklar und sind auch nicht aus dem Begründungsteil (S. 72) nicht erkennbar. Sollte es lediglich um die Erprobung der Verlagerung von Teilen des theoretischen Unterrichts in den Fernunterricht gehen, erscheint die Regelung insgesamt überdimensioniert. Sollte die Intention darin liegen, durch Modellvorhaben den Schulen die Umstellung auf die neue Ausbildung zu erleichtern, hätte dies eine gewisse Sinnhaftigkeit.
 - o Angesichts der jahrelangen Bemühungen um eine Vereinheitlichung der Pflegeassistentenqualifikation, die mit diesem Gesetz nun endlich einen Endpunkt findet, erscheint es andererseits wenig sinnvoll, noch vor Wirksamwerden der Neuerungen bereits wieder eine Weiterentwicklung zu ermöglichen.

Vorschlag: Der Gesetzgeber sollte die Zielsetzungen und Intentionen der Modellvorhaben konkretisieren. Ohne eine definierte Zielstellung sollte § 13 u.E. ersatzlos gestrichen werden. Nach erfolgter Evaluierung der Ausbildung gem. § 53 erscheint ein passender Zeitpunkt für Überlegungen zur Weiterentwicklung des Berufs bzw. der Ausbildung.
- Zu § 24 Finanzierung
 - o Die in Satz 2 hinterlegte volle Refinanzierung der Kosten der Ausbildungsvergütung begrüßen wir ausdrücklich. Für das Engagement der Einrichtungen, als TdPA zu fungieren, dürfte dies ein wesentlicher Motivationsfaktor sein.
- Zu § 27 Kenntnisprüfung oder Anpassungslehrgang
 - o Zu Abs. 1 Nr. 2 ist unverständlich, warum ein eventueller Anpassungslehrgang die gleiche Zeitdauer der Ausbildung umfasst. Dies erscheint inhaltlich schwer begründbar, da ja nur eine Anpassung, aber keine vollständige Ausbildung erforderlich sein wird. Zudem würde die Regelung in der Praxis kaum Anwendung finden, da es dann für die betreffenden Personen regelhaft sinnvoller ist, die reguläre und vergütete Ausbildung zu absolvieren.

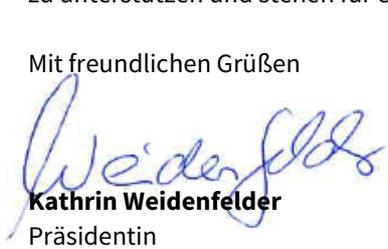
Vorschlag: Der Gesetzgeber sollte hier fachlich begründet eine angemessene Zeitdauer des Anpassungslehrgangs vorsehen.

Alle weiteren Regelungen des Artikel 1 zum PflAssG konnten nur grob gesichtet werden, erscheinen uns jedoch weitestgehend sinnvoll, konsistent und somit unkritisch.

Auch die Artikel 2 bis 10 konnten wir nur übersichtsartig anschauen. Da es sich mehrheitlich um Folgeänderungen handelt, erscheinen uns diese stimmig. Zu begrüßen ist die in Artikel 4 hinterlegte, vom PflAssG unabhängige, Änderung der Anlage 7 PflAPrV.

Wir hoffen, mit unserer Stellungnahme Ihre Einschätzung des Referentenentwurfs fachlich ergänzend zu unterstützen und stehen für einen weiteren Austausch selbstverständlich gerne zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen



Kathrin Weidenfelder
Präsidentin

Michael Wittmann
Geschäftsführer

Bernhard Krautz
Stabsstelle Professionsentwicklung