



## **Stellungnahme des AWO Bundesverbandes e. V.**

zum Referentenentwurf für ein Gesetz über die Einführung einer bundeseinheitlichen Pflegeassistentenausbildung [alternativ: Pflegehilfeausbildung]<sup>1</sup>) (Pflegeassistenteneinführungsgesetz – PflAssEinfG [alternativ: Pflegehilfeeinführungsgesetz – PflHilfeEinfG])

Blücherstr. 62/63  
10961 Berlin  
Telefon: (+49) 30 – 263 09 – 0  
Telefax: (+49) 30 – 263 09 – 325 99  
E-Mail: [info@awo.org](mailto:info@awo.org)  
Internet: [awo.org](http://awo.org)

Ansprechpartner\*innen: [REDACTED] (Referentin für Altenhilfe), [REDACTED] (Leiter der Abteilung Gesundheit, Alter und Behinderung)  
E-Mail: [REDACTED]

© AWO Bundesverband e. V.

Berlin, 02.08.2024

Der Arbeiterwohlfahrt (AWO) Bundesverband e. V. bedankt sich für die Möglichkeit zum Referentenentwurf für ein Gesetz über die Einführung einer bundeseinheitlichen Pflegeassistentenausbildung [alternativ: Pflegehilfeausbildung] (Pflegeassistenteneinführungsgesetz – PflAssEinfG [alternativ: Pflegehilfeeinführungsgesetz – PflHilfeEinfG]) Stellung nehmen zu können und macht von dieser Möglichkeit gerne Gebrauch.

Die AWO begrüßt ausdrücklich die Einführung einer bundeseinheitlichen und generalistischen Pflegeassistentenausbildung<sup>1</sup>, die zur Steigerung der Attraktivität des Pflegeassistentenberufes und damit zu einer Verbesserung der personalen Situation in der Pflege und zur Umsetzung des Qualifikationsmixes im Rahmen des Personalbemessungsinstrumentes nach § 113c SGB XI maßgeblich beitragen kann. Begrüßt wird indes, dass vorgesehen ist die Pflegeassistentenausbildung anschlussfähig in ein kohärentes Ausbildungssystem der generalistischen Ausbildung einzubinden.

Folgende grundlegende Vorbemerkungen sind aus Sicht der AWO zentral:

- **Ausbildungsdauer**

Die AWO spricht sich, wie bereits in ihrem [Eckpunktepapier](#) vom November 2023 ausgeführt, für eine einjährige Pflegeassistentenausbildung aus. In Bundesländern mit einer einjährigen (generalistischen) Assistentenausbildung werden die in § 4 beschriebenen Kompetenzen [ohne Streichung im Rahmen der Alternativen] bereits erfolgreich vermittelt. Es gilt, im Rahmen der Gesetzgebung diese Realitäten anzuerkennen. Die AWO spricht sich daher ausdrücklich dafür aus, die Ausbildungsziele bzw. das Kompetenzprofil aus § 4 vollumfänglich im Rahmen einer einjährigen Pflegeassistentenausbildung einzuführen. Schließlich muss der Heilberufe-Status und damit die Möglichkeit der bundeseinheitlichen Regelung sichergestellt werden. Die Einführung einer bundeseinheitlichen, generalistischen und anschlussfähigen Pflegeassistentenausbildung hat aus Sicht der AWO höchste Priorität.

Der im Entwurf vorgeschlagene eingeschränkte Kompetenzbereich für die 12-monatige Ausbildung bringt keinen Mehrwert für die Pflegepraxis, da eine Entlastung der Pflegefachpersonen und Attraktivitätssteigerung beider Berufe durch die sehr eingeschränkte eigenständige Übernahme von Tätigkeiten bzw. Delegationsbefugnisse nicht erfolgt und wird daher klar abgelehnt.

Die 18-monatige Ausbildung wäre in dem Falle vorzuziehen, falls im Rahmen einer einjährigen Ausbildung der Kompetenzrahmen wie im Entwurf vorgezeichnet eingeschränkt werden müsste und die Gesetzgebungskompetenz des Bundes und damit die bundeseinheitliche Regelung infrage stünde. Die Verkürzungs- und Anerkennungstatbestände für erfahrene Pflegehelfer\*innen müssten dann zwingend umfassend eingeführt werden. Die Nachteile einer verlängerten Ausbildung bezüglich der Schul- und Lehrkapazitäten, der zeitlichen Einbindung und Durchlässigkeit und mit Blick auf die Mehrkosten blieben bestehen.

---

<sup>1</sup> Unabhängig von den beiden im Referentenentwurf genannten Bezeichnungen, wird von Seiten der AWO in dieser Stellungnahme nur die Bezeichnung „Pflegeassistentenperson“ verwendet. Die Gründe hierfür werden im Rahmen der Stellungnahme benannt.

- **Bezeichnung „Pflegehelfer/Pflegehelferin“**

Die AWO spricht sich, unabhängig von der Dauer der Ausbildung, ausdrücklich gegen die Bezeichnung „Pflegehelfer/Pflegehelferin“ aus. Der Begriff ist bereits durch ungelernete, in der Pflege Beschäftigte belegt und trägt damit nicht zur intendierten Attraktivitätssteigerung bei.

- **Ausbildungskostenumlage**

Die AWO begrüßt die Sicherstellung der Finanzierung der Ausbildung für Auszubildende und Pflegeschulen durch die Anbindung an den Ausbildungsfonds. Die grundsätzliche Beibehaltung der Finanzierungslogik jedoch lässt die Kosten für pflegebedürftigen Menschen weiter steigen. Somit ist die Aussage unter E. 1 nicht korrekt, dass den Bürger\*innen keine bezifferbaren Mehrkosten entstehen. Laut vdek zahlen pflegebedürftige Menschen im Bundesdurchschnitt monatlich einen Eigenanteil von 2.871 Euro im ersten Aufenthaltsjahr in einer stationären Pflegeeinrichtung (01.07.2024).

Im Rahmen des Gesetzgebungsvorhaben ist es aus Sicht der AWO daher notwendig, die Ausbildungskosten aus den Eigenanteilen herauszunehmen, wie dies im Koalitionsvertrag vereinbart ist. Laut Bericht der Bundesregierung vom 12.02.2024 beliefen sich die Kosten der Ausbildung, die auf pflegebedürftige Menschen umgelegt werden im Jahr 2022 auf 1,41 Milliarden Euro [[Drucksache 20/10339](#)]. Noch nicht berücksichtigt sind die durch das PfStudStG eingeführte Finanzierung des Pflegestudiums im Rahmen der Ausbildungskostenumlage, sodass die Kosten (für pflegebedürftige Menschen) bereits jetzt höher liegen dürften bzw. perspektivisch u. a. durch die Einführung der Pflegeassistentenausbildung weiter steigen werden.

- **Ausbildungskostenumlage in der Tagespflege**

In mehreren Bundesländern ist in den Tagespflegeeinrichtungen ein Problem bei der Berechnung des Umlagebetrags aufgetreten. Die Tagespflegen müssen vielfach bei geringerer Auslastung in Vorleistung gehen, was diese in der finanziell angespannten Lage vor große Herausforderungen stellt. Ein Ansatz in gleicher Höhe wie für die vollstationäre Pflege ist nicht sachgerecht und gefährdet die Versorgungsstrukturen. Die AWO regt daher an, im Zuge dieses Gesetzgebungsverfahrens, die Umlagekosten für die Tagespflege bundeseinheitlich mit einem Faktor von 0,5 zu berechnen.

## *Artikel 1 Gesetz über die bundeseinheitliche Pflegeassistentenausbildung [alternativ: Pflegehilfeausbildung]*

### **Zu § 1 Führen der Berufsbezeichnung und § 50 Fortgeltung der Berufsbezeichnung**

Unabhängig von der Dauer der Ausbildung ist die Bezeichnung „Pflegehelfer/Pflegehelferin/Pflegehilfeperson“ hier abzulehnen. Der Begriff wird bereits im Bereich der Basisqualifikation (QN 2) verwendet, ist damit irreführend, wenig wertschätzend und trägt nicht zur intendierten Attraktivitätssteigerung des Berufsfeldes bei.

Die AWO spricht sich daher für die Bezeichnung „Pflegeassistentenzperson“ wertschätzender, treffender in der Abgrenzung und genderneutral ist.

#### **Lösungsvorschlag:**

Wer die Berufsbezeichnung „~~Pflegefachassistentin~~“, „~~Pflegefachassistent~~“ oder „~~Pflegefachassistentenzperson~~“ [~~alternativ: „Pflegehelferin“, „Pflegehelfer“ oder „Pflegehilfeperson“~~] führen will, bedarf der Erlaubnis.

### **Zu § 4 Absatz 3 Ausbildungsziel**

Die Vorschrift regelt das Ausbildungsziel sowohl für die Pflegeschulen als auch für den Träger der praktischen Ausbildung sowie die sonstigen an der Ausbildung beteiligten Einrichtungen und differenziert u. a. in Absatz 3 nicht abschließend die charakteristischen Aufgaben des Berufes. Insbesondere bezüglich des Rahmens der eigenständigen Durchführung behandlungspflegerischer Maßnahmen.

Aus Sicht der AWO ist das hier beschriebene, charakteristische Kompetenzprofil im Rahmen einer 12-monatigen Ausbildung zu erwerben. Das Kernprofil einer generalistischen Assistentenausbildung muss und kann die zu erwerbenden Kompetenzen abgestimmt auf die beruflichen Handlungsanforderungen ausschildern und muss getragen sein von einer berufspraktischen, fachlichen Begleitung im jeweiligen Tätigkeitsfeld. In diesem Zusammenhang gilt es die Pflegefachperson darin zu stärken, die Planung und Steuerung des Pflegeprozesses sowie die Anleitung der Assistentenzperson durchführen zu können. Schließlich trägt die Pflegefachperson grundsätzlich die Verantwortung und trifft Entscheidungen darüber, wie in konkreten Pflegesituationen vorzugehen ist. Einer Pflegeassistentenzperson, der es nicht erlaubt ist, eigenständig bspw. subkutane Injektionen und Medikamente zu verabreichen oder Kompressionsstrümpfe anzulegen ggf. nach fachlicher Anleitung, bringt wenig Potenzial zur Entlastung der Pflegefachperson mit sich.

Weiterhin erschließt sich nicht, warum eine Pflegeassistentenzperson unabhängig von der Ausbildungsdauer nicht berechtigt sein soll, im Pflegeteam unterstützend an der Bedarfserhebung, Pflegeplanung, und Evaluation des Pflegeprozesses beteiligt mitzuwirken. Im Rahmen der Dokumentation nach dem Strukturmodell würde dies z. B. bedeuten, dass diese Person nicht einmal i Eintragungen im Berichtblatt vornehmen dürfte und damit als Akteur mit einer dann heilberuflichen Ausbildung im Pflegeteam

außen vor bliebe. Ein Ausschluss von diesen zentralen fachlichen Prozessen trägt weder zur Attraktivitätssteigerung bei, noch führt er in der Praxis zu einem funktionierenden Qualifikationsmixmodell im Pflgeteam. Derartige Beteiligungs- und Unterstützungsaufgaben sind indes als fachliche Weiterentwicklungsprozesse im Praxisalltag zu verstehen und fördern sowohl die Reflexions- als auch die Kommunikationsfähigkeit der Beteiligten im Team. Dies betrifft dann auch die interprofessionelle Zusammenarbeit.

Da es sich bei Pflegesituationen um veränderbare Zustände handelt, sollten Pflegeassistenzpersonen befähigt sein, sich anbahnende Veränderungen (von der nicht komplexen zur komplexen Situation) frühzeitig zu erkennen und entsprechend zu kommunizieren.

Die AWO betont hier nochmals, dass die einjährige Ausbildung nur unter der Voraussetzung vertretbar ist, insofern die Pflegeassistenzausbildung das gesamte Kompetenzprofil abbildet sowie in der Praxis die Delegation sogenannter „Behandlungspflege“ ermöglicht.

### **Lösungsvorschlag:**

Die Ausbildungsziele bzw. das Kompetenzprofil und die daraus resultierenden Aufgaben aus § 4 Absatz 3 vollumfänglich [ohne Streichung] in die einjährige Pflegeassistenzausbildung zu integrieren.

**§ 4 Abs. 3** Die Ausbildung soll insbesondere dazu befähigen:

1. die folgenden Aufgaben unter Beachtung der Pflegeprozessverantwortung einer Pflegefachperson nach dem Pflegeberufegesetz in nicht komplexen Pflegesituationen selbstständig durchzuführen und in komplexen Pflegesituationen an ihrer Durchführung mitzuwirken:
  - a) Unterstützung bei der Erhebung und Feststellung des individuellen Pflegebedarfs und der Planung der Pflege, ~~[alternativ streichen]~~
  - b) Durchführung von körpernahen Pflegemaßnahmen,
  - c) Dokumentation und gezielte mündliche Informationsweitergabe durchgeführter Pflegemaßnahmen und selbst erhobener pflegebezogener Daten,
  - d) ~~Beteiligung an Unterstützung bei~~ der Evaluation des Pflegeprozesses durch eine aussagekräftige Dokumentation und weitere praxisorientierte Instrumente, ~~[alternativ streichen]~~
  - e) Berücksichtigung qualitätssichernder Durchführungsstandards im eigenen Handlungsbereich (Verantwortungs- und Aufgabenbereich),
  - f) Durchführung präventiver und gesundheitsfördernder Maßnahmen (zum Beispiel Prophylaxen),
  - g) Durchführung von Maßnahmen zur Erhaltung und Stärkung der eigenständigen Lebensführung und Alltagskompetenz mit zu pflegenden Menschen,

h) **Beteiligung an der** Durchführung rehabilitativer Pflegemaßnahmen, ~~[alternativ streichen]~~

i) Unterstützung von zu pflegenden Menschen bei der Lebensgestaltung und Ermöglichung von Teilhabe sowie Autonomie,

j) Begleitung von Menschen in palliativen Pflegesituationen und in der letzten Lebensphase,

k) Einleitung lebenserhaltender Sofortmaßnahmen bis zum Eintreffen der Ärztin oder des Arztes und Durchführung von Maßnahmen in Krisen- und Katastrophensituationen,

**l) Erkennen von Veränderungen des Gesundheitszustandes,**

2. ärztlich angeordnete, zur Übertragung geeignete ~~[alternativ: einfache medizinisch-diagnostische]~~ Maßnahmen nach Übertragung durch die Ärztin oder den Arzt oder Weiterübertragung durch die Pflegefachperson eigenständig durchzuführen,

3. intra- und interprofessionell ~~[alternativ: intraprofessionell]~~ zu kommunizieren und effektiv im Pflorgeteam und mit anderen Berufsgruppen ~~[alternativ streichen]~~ zusammenzuarbeiten.

### **Zu § 5 Dauer und Struktur der Ausbildung in Verbindung mit § 6 Durchführung der praktischen Ausbildung**

Wie bereits eingangs ausgeführt, spricht sich die AWO unter gewissen Voraussetzungen (vollständiges Kompetenzprofil nach § 4; Verschärfung von Verkürzungstatbeständen nach § 11 Abs. 1; Berufsbezeichnung „Pflegeassistentin“) für die 12-monatige Pflegeassistentenausbildung aus. Analog wäre die Dauer des Anpassungslehrganges aus §§ 26,27 anzupassen.

Die AWO begrüßt indes ausdrücklich, die vorgesehene generalistische Ausrichtung der Ausbildung, um die notwendige Kohärenz und Durchlässigkeit im System der Ausbildungen in der Pflege zu schaffen.

Die AWO weist jedoch darauf hin, dass die Gewährleistung der praktischen Pflichteinsätze bereits jetzt ein Problem darstellt, welches sich durch die Ausbildung von Pflegeassistenten noch verschärfen dürfte. Die AWO spricht sich daher für Pflichteinsätze in zwei der drei großen Einsatzbereiche aus. In diesem Zusammenhang wird die Idee der „Stunden zur freien Verfügung“ begrüßt, so dass der dritte Praxiseinsatz je nach Verfügbarkeit und Interesse offener gewählt und flexibler gestaltet werden kann. Der generalistische Ansatz wird hiermit betont. Ganz grundsätzlich sollte die Wahl der Pflichteinsätze nach Art und Umfang entsprechend der lokalen Kooperationspartner und Verbünde vor Ort flexibler ermöglicht werden.

#### **Lösungsvorschlag:**

**§ 5 Abs. 1** Die Ausbildung zur Pflegefachassistentin, zum Pflegefachassistenten oder zur Pflegefachassistentin ~~[alternativ: Pflegehelferin, Pflegehelfer oder~~

**Pflegehilfeperson]** dauert unabhängig vom Zeitpunkt der staatlichen Abschlussprüfung in Vollzeitform ~~18~~ **[alternativ: 12]** Monate, in Teilzeitform höchstens ~~36~~ **[alternativ: 24]** Monate. Sie besteht aus theoretischem und praktischem Unterricht und einer praktischen Ausbildung; der Anteil der praktischen Ausbildung überwiegt.

**§ 5 Abs. 3** Die praktische Ausbildung wird in den Einrichtungen nach § 6 auf der Grundlage eines vom Träger der praktischen Ausbildung zu erstellenden Ausbildungsplans durchgeführt. Sie gliedert sich in ~~drei-zwei~~ Pflichteinsätze und Stunden zur freien Verfügung ~~[alternativ streichen]~~.

**§ 6 Abs. 2** Ein Einsatz, der kein Pflichteinsatz ist, kann auch in anderen, zur Vermittlung der Ausbildungsinhalte geeigneten Einrichtungen durchgeführt werden. Insgesamt soll der überwiegende Teil der praktischen Ausbildung beim Träger der praktischen Ausbildung stattfinden. ~~[alternativ streichen]~~. Das Nähere regelt die Ausbildungs- und Prüfungsverordnung nach § 47 Absatz 1.

### **Zu § 8 Mindestanforderungen an Pflegeschulen**

Die im Entwurf enthaltenden Mindestanforderungen an die Qualifikation des Lehrpersonals analog der Pflegefachausbildung ist mit Blick auf die Einführung einer bundeseinheitlichen Assistenzausbildung nachvollziehbar, jedoch mit Blick auf den gewünschten Kapazitätsausbau auch in der Pflegefachausbildung für die Pflegeschulen nur schwerlich umsetzbar. Wichtig und begrüßenswert sind zwar die umfassenden Übergangs- und Bestandsschutzregelungen aus § 51, diese allein werden jedoch den darüber hinaus notwendigen Personalaufwuchs in den Schulen nicht kompensieren – zumal bereits jetzt durch den Mangel an Lehrpersonen eine angespannte Lage in den Schulen herrscht. Es bedarf also grundsätzlich und weiterhin eines Ausbaus an Studienplätzen für Lehrpersonal auf Masterniveau. Die zeitlich gesteckten Vorgaben (sowohl bei der Pflegeassistentenausbildung als auch bei der Pflegefachausbildung) sind daher entsprechend der vorhandenen Kapazitäten an Lehrpersonal und Studienplätzen ggf. zu überprüfen und anzupassen, um einen Engpass bei den Ausbildungskapazitäten zu vermeiden. Zudem sollten die Übergangsregelungen bezüglich der Mindestanforderungen an die Pflegeschulen um das Bachelorniveau ergänzt und bereits im Gesetz festgeschrieben werden, um eine einheitliche Umsetzung zu gewährleisten.

#### **Lösungsvorschlag:**

**§ 8 Abs. 3** Sie können für die Lehrkräfte für die Durchführung des theoretischen Unterrichts nach Absatz 1 Nummer 2, **zunächst** befristet bis zum 31. Dezember 2035 **regeln**, inwieweit die erforderliche Hochschulausbildung nicht oder nur für einen Teil der Lehrkräfte auf Master **bzw. Bachelor** oder vergleichbarem Niveau vorliegen muss.

## Zu § 10 Voraussetzungen für den Zugang zur Ausbildung

Die AWO begrüßt ausdrücklich das Ansinnen aus § 10 Abs. 2, Menschen ohne Schulabschluss den Zugang zur Ausbildung zu gewähren, insofern eine positive und sachlich begründete Prognose der Pflegeschule vorliegt. Laut Statistischem Bundesamt (Destatis) lag die Zahl der Schulabgänger\*innen ohne Abschluss im Jahr 2021 bei rund 47 500 Schüler\*innen, ein Anteil von 6,2 Prozent. Es ist wichtig und richtig diesen Menschen Angebote für den Zugang zum Arbeitsmarkt und damit Perspektiven zu eröffnen.

Die AWO spricht sich allerdings auch dafür aus, diese Zugangsmöglichkeit gerade auch für die einjährige Ausbildung zu ermöglichen. In einem bayerischen Schulversuch wird aktuell der Zugang zur einjährigen Ausbildung auch ohne Schulabschluss bei Eignung der Person ermöglicht. Weiterhin bleibt zu bedenken, wie Angebote der Länder zum Erwerb allgemeinbildender Inhalte kombiniert werden könnten.

Wichtig ist nicht nur in diesem Zusammenhang, dass flexible Teilzeit-Ausbildungsmodelle tatsächlich vorhanden sind und in Anspruch genommen werden können. Hierbei gilt es die Pflegeschulen finanziell zu stärken, damit entsprechende Kurse und Modelle sich etablieren können. Auch müssen Förderungen für Teilzeit-Ausbildungen bspw. im Rahmen von „Umschulung“ bzw. Weiterqualifizierung angestoßen werden, da eine (reduziertes) Ausbildungsvergütung für bereits Berufstätige ggf. mit Familie nicht auskömmlich ist.

Besonders mit Blick auf das Schülerklientel ohne Schulabschluss, aber auch ganz grundsätzlich gilt es, unterstützende Angebote flächendeckend einzuführen. Um einer Überforderung von Auszubildenden und unnötigen Abbrüchen in allen Ausbildungen entgegenzuwirken, ist es notwendig Schulsozialarbeit für alle Schüler\*innen regelhaft anzubieten und zu finanzieren.

### **Lösungsvorschlag:**

**§ 10 Abs. 2** Abweichend von Absatz 1 wird der Zugang zur Ausbildung gewährt, wenn eine positive und sachlich begründete Prognose der Pflegeschule vorliegt, dass die Ausbildung von der auszubildenden Person erfolgreich absolviert und die staatliche Abschlussprüfung bestanden werden kann. ~~[alternativ streichen]~~

**§ 53 Abs. 1** Das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend und das Bundesministerium für Gesundheit evaluieren bis zum 31. Dezember 2031 die Wirkungen des § 10 Absatz 2 auf wissenschaftlicher Grundlage. ~~[alternativ streichen]~~

## Zu § 11 Anrechnung gleichwertiger Ausbildungen und Berufserfahrung und § 12 Anrechnung gleichwertiger Ausbildungen (PflBG)

Die AWO begrüßt ausdrücklich die durch die vorgesehenen Anrechnungs- und Verkürzungstatbestände geschaffene Durchlässigkeit im Ausbildungssystem, um allen Interessierten die Möglichkeit zu geben nach ihren Fähigkeiten und Möglichkeiten den eigenen Weg zu nehmen und nicht aufgrund von Hürden die Idee einer Tätigkeit in der

Pflege aufgeben zu müssen. Die vorgesehene generalistische Ausrichtung schafft dabei die Grundlage für ein kohärentes, miteinander verzahntes Ausbildungssystem.

Besonders hervorgehoben, seien die geschaffenen Möglichkeiten zur Qualifizierung erfahrener Pflegehilfskräfte ohne Ausbildung, welche dringend für die Umsetzung des Personalbemessungsinstrumentes benötigt werden. Aber auch die Möglichkeit der Weiterqualifizierung von Pflegeassistenten im Rahmen einer verkürzten Pflegefachausbildung ist zu begrüßen. Die Anrechnung bzw. Verkürzung einer sich an die Assistenzausbildung anschließenden Pflegefachausbildung, erscheint aus Sicht der AWO jedoch nur sinnvoll und vertretbar, wenn es gelingt, die Inhalte einer generalistischen Assistenzausbildung grundsätzlich mit den Inhalten des ersten Ausbildungsjahres der Pflegefachausbildung zu synchronisieren.

Auch ist der Wechsel von der Pflegefach- zur Pflegeassistentenbildung wichtig und notwendig, um junge, interessierte Menschen in der Pflege zu halten, auch wenn die Anforderungen der Pflegefachausbildung sich als zu hoch erweisen. Sicherlich wäre hierbei eine direkte Anerkennung der Zwischenprüfung als Abschluss der Pflegeassistenten wünschenswert und ggf. perspektivisch umsetzbar, indem im Rahmen der Zwischenprüfung die staatlich anerkannte Prüfung der Pflegeassistenten mitabgenommen wird. Dies entlastet nicht nur Schulen und Auszubildende, sondern gibt auch Auszubildenden der Pflegefachausbildung die Sicherheit bei Nichtbestehen der Abschlussprüfung, einen Abschluss vorweisen zu können – analog der Erreichung der mittleren Reife auf Gymnasien.

Allerdings hält die AWO bei Verkürzung der 12-monatigen Ausbildung auf nur noch neun Monate entsprechend Absatz 1 die Kompetenzfeststellung für grundsätzlich und zusätzlich notwendig, um die Eignung für einen erfolgreichen Abschluss nach nur neun Monaten Ausbildungszeit sicherzustellen. Die AWO schlägt vor die Kompetenzfeststellung aus § 11 Abs. 1 Nummer 3 kumulativ zu den Voraussetzungen aus Nummer 1 und 2 zu betrachten. Im Falle einer 18-monatigen Ausbildung und Verkürzung auf 12 Monate wären die Voraussetzungen als solche jedoch sachgerecht.

Daneben erscheint die in Absatz 2 Nummer 2 genannte Voraussetzung zur Anrechnung bei Vorliegen einer sachlich begründeten positiven Prognose der Pflegeschule relativ hochgesteckt bzw. unverhältnismäßig hoch mit Blick auf die zahlreichen Teilzeitbeschäftigten in der Pflege.

Die Erfahrungen aus verschiedenen Bundesländern zeigen zudem, dass ein Vorbereitungskurs von 160 Stunden zur Vorbereitung auf die staatliche Prüfung zumeist ausreichend ist, um diese erfolgreich im Rahmen einer Externenprüfung abzuschließen.

An dieser Stelle sei auch darauf hingewiesen, dass eine 12-monatige Ausbildung sich zyklisch besser integrieren ließe mit Blick auf Wechsel innerhalb des Systems. So ist es deutlich schwieriger, bei der 18-monatigen Ausbildung die Ausbildungsinhalte ohne etwaige Wartezeiten miteinander zu verzahnen.

### **Lösungsvorschlag:**

**§ 11 Abs. 1** Die zuständige Behörde kann auf Antrag die Dauer einer Ausbildung nach § 5 Absatz 1 Satz 1 um bis zu ein ~~Drittel~~ ~~[alternativ: Viertel]~~ verkürzen, wenn

1. eine andere erfolgreich abgeschlossene Ausbildung oder erfolgreich abgeschlossene Teile einer Ausbildung vorliegen im Umfang ihrer Gleichwertigkeit, ~~oder~~
2. eine mindestens 24 Monate dauernde praktische ~~Vollzeit~~Tätigkeit in der Pflege in einer oder mehreren Einrichtungen nach § 6 Absatz 1 ~~oder eine mindestens 48 Monate dauernde praktische Teilzeittätigkeit~~ im Umfang von mindestens 50 Prozent der regelmäßigen Vollzeittätigkeit in einer oder mehreren Einrichtungen nach § 6 Absatz 1 und der Nachweis vorliegt, dass das Ende der ~~Vollzeit- oder der Teilzeit~~Tätigkeit bei Antragstellung nicht länger als 36 Monate zurückliegt, ~~oder und~~
3. ~~anderweitig erworbene~~ Kompetenzen in entsprechendem Umfang vorliegen, die in einem Kompetenzfeststellungsverfahren festgestellt worden sind; das Nähere zum Kompetenzfeststellungsverfahren regeln die Länder.

**§ 11 Abs. 2** Die zuständige Behörde kann auf Antrag, bei Vorliegen einer sachlich begründeten positiven Prognose der Pflegeschule hinsichtlich des erfolgreichen Abschlusses der Pflegeassistentenausbildung ~~[alternativ: Pflegehilfeausbildung]~~ mit Bestehen der staatlichen Abschlussprüfung, die Dauer der praktischen Pflegeassistentenausbildung ~~[alternativ: Pflegehilfeausbildung]~~ durch Anrechnung um den vollen Umfang und die Dauer des theoretischen und praktischen Unterrichts auf ~~320~~ 160 Stunden verkürzen (Vorbereitungskurs), wenn

1. eine Ausbildung nach Pflegeberufegesetz erst nach dem Ende des zweiten Ausbildungsjahres abgebrochen wurde und der Nachweis vorliegt, dass die Ausbildung bei Antragstellung nicht länger als 36 Monate zurückliegt, ~~oder~~
2. eine mindestens 60 Monate dauernde praktische ~~Vollzeit~~Tätigkeit in der Pflege in einer oder mehreren Einrichtungen nach § 6 Absatz 1 ~~oder eine mindestens 90 Monate dauernde praktische Teilzeittätigkeit in der Pflege~~ im Umfang von mindestens 50 Prozent der regelmäßigen Vollzeittätigkeit in einer oder mehreren Einrichtungen nach § 6 Absatz 1 und der Nachweis vorliegt, dass das Ende der ~~Vollzeit- oder der Teilzeit~~Tätigkeit bei Antragstellung nicht länger als 36 Monate zurückliegt.

### **Zu § 47 Ausbildungs- und Prüfungsverordnung, Finanzierung; Verordnungsermächtigungen**

**Praxisanleitung (PA):** Die Anzahl der Praxisanleiter\*innen ist trotz enorm gesteigener Ausbildungskapazitäten für die Ausbildung von PA immer noch zu gering. Die Fluktuation in diesem Bereich ist hoch. Teilweise ist diese Zusatzqualifikation angesichts der Bezahlung und der Folgen des allgemeinen Fachkräftemangels in der Pflege nicht attraktiv. Dagegen ist der fachliche und pädagogische Anspruch an diese Tätigkeit hoch, ebenso der Aufwand zur inhaltlichen Abstimmung mit den Trägern der schulischen Ausbildung und zur Prüfungsbeteiligung. Die bundeseinheitliche

Pflegeassistentenausbildung wird weitere Ressourcen im Bereich der Praxisanleitung erfordern. Daher schlägt die AWO folgende Maßnahmen zur Verbesserung der Situation der Praxisanleitung grundsätzlich vor:

Im Grundverständnis sollte die Praxisanleitung als Gesamtaufgabe einer Abteilung/eines Wohnbereiches/eines Teams verstanden werden. Praxisanleiter\*innen benötigen eine generalistisch übergeordnete Fachlichkeit. Daher widerspricht die Voraussetzung für Praxisanleiter\*innen, dass deren Berufserfahrung im jeweiligen Ausbildungsbereich liegen soll (vgl. § 4 Abs. 2 PflAPrV) dem generalistischen Grundsatz und sollte überprüft und angepasst werden. Daneben liegt die Kompetenz pflegfachlicher Spezifika bei den Pflegefachpersonen, die dann auch ohne spezifische Qualifizierung bezüglich des eigenen Tätigkeitsfeldes in die Praxisanleitung einbezogen werden sollten. Die AWO schlägt zudem vor, Peergroup-Learning in die Ausbildung zu integrieren (Auszubildende lernen von Auszubildenden) und das Training von Pflegekompetenzen in Sim- und Skills-Labs auch in der praktischen Ausbildung auszubauen.

Ganz grundsätzlich sind aber auch Anreize und Unterstützung für Träger der praktischen Ausbildung (finanzieller oder personeller Natur), nötig, um Praxisanleiter\*innen zu qualifizieren und in der Praxis für ihre Tätigkeit freistellen zu können.