

## **Stellungnahme des Arbeitgeberverbandes Pflege e.V. zum Referentenentwurf eines Entwurfes eines Gesetzes über die Einführung einer bundeseinheitlichen Pflegefachassistentenausbildung des Bundesministeriums für Gesundheit und des Bundesministeriums für Bildung, Familie, Senioren und Frauen vom 05.06.2025**

### **Zusammenfassung**

Wie bereits in der ersten Stellungnahme zum Entwurf aus dem August 2024 begrüßt der Arbeitgeberverband Pflege e.V. (AGVP) den Vorstoß der Bundesregierung, eine einheitliche Ausbildung für Pflegeassistenten zu schaffen. Gerade mit Blick auf die demografische Entwicklung – Zunahme der Pflegebedürftigen bei gleichzeitigem altersbedingtem Ausscheiden der Mitarbeitenden – ist eine einheitliche Ausbildung und damit die Durchlässigkeit und Anerkennungsfähigkeit der mindestens einjährig qualifizierten Pflegepersonen zwingend notwendig. Allerdings ist unverständlich, weshalb sich der Gesetzgeber nicht an den bereits existierenden Ausbildungen im Assistenzbereich orientiert und eine Ausbildungsdauer wählt, die effizient die notwendigen Kenntnisse und Kompetenzen vermittelt, um diese dann schnell in der Praxis einsetzen zu können. Ziel des Gesetzgebers zur Einführung einer bundeseinheitlichen Ausbildung in der Pflegeassistenz sollte sein, das, was in den Ländern gut läuft als Blaupause zu nutzen.

Da auf Bundesebene ein Mindeststandard und keine Maximalqualifikation geregelt werden sollte, plädiert der AGVP für eine Vereinheitlichung der Bezeichnung der Abschlüsse und damit für eine einheitliche 12-monatige generalistische Pflegeassistentenausbildung. Somit erhalten die Absolventen die Möglichkeit, später ihre Kompetenzen anrechnen zu lassen und die dreijährige Pflegefachausbildung zu verkürzen. Im Vergleich mit anderen Bundesländern unterscheiden sich die aktuell geltenden Inhalte und Abschlüsse überwiegend im verliehenen Titel nach erfolgreichem Abschluss – in einigen Bundesländern ist es die Pflegefachassistenz, in anderen die Pflegehilfe oder auch Pflegefachhilfe. Bei den Ausbildungen, die länger als 12 Monate laufen, sind hauptsächlich mehr Stunden in der Praxis zu absolvieren.

Nach Auswertung des AGVP und Rückmeldungen von Ausbildungsbetrieben hat das Bundesland Nordrhein-Westfalen eine sinnvolle Ausbildungsordnung für eine 12-monatige Qualifikation zur Pflegefachassistenz mit generalistischer Grundlage eingeführt, die Durchlässigkeit und Anerkennung schafft. Dieses Best-Practice-Beispiel gilt es, als Grundlage für die bundeseinheitliche Ausbildung zu wählen und umzusetzen. Sie ist dem Qualifikationsniveau 3 (QN 3) zuzuordnen und erfüllt damit die Voraussetzung, die Pflegefachkräfte nach der neuen Personalbemessung zu entlasten.

Des Weiteren ist eine einjährige Qualifizierung ein Zeitraum, den sich Personen als Vollzeitausbildung vorstellen können, insbesondere dann, wenn sie schon mitten im Berufsleben stehen und entsprechende Fixkosten haben. Weiterqualifizierungen, insbesondere zu Versorgungsbereichen mit besonderen Bedarfen, finden heute bereits statt und sollten auch zukünftig als Weiterqualifizierung geregelt sein.

In den heute schon existierenden einjährigen Pflegehelferausbildungen werden Kompetenzen zur Erbringung der Behandlungspflege und der medizinischen Behandlungspflege gelehrt und dürfen dann in der Praxis angewendet werden. Das gilt es, auch künftig bei einer einheitlichen Ausbildung zu realisieren, denn dies sind Tätigkeiten, die Pflegefachpersonen entlasten. Die unter einem Jahr qualifizierten Personen sollen künftig als Pflegehilfspersonen betitelt werden. Somit bleibt der niedrighschwellige Zugang zur Pflegehilfeausbildung bestehen und die mindestens einjährige Qualifizierung wird als Pflegeassistentenausbildung vereinheitlicht. Und das Wichtigste: Die Pflegefachassistentenpersonen können zeitnah als solche in den

Stand: 07.07.2025

---

Pflegeeinrichtungen und ambulanten Diensten eingesetzt werden, wo sie dringend benötigt werden. Weniger Bürokratie und mehr Pragmatismus!

Als sinnvoll erachtet der AGVP, die Anerkennungsverfahren in dem Zuge zu überprüfen und auch Pflegepersonen aus Drittstaaten als Pflegefachassistentenpersonal einsetzen zu können. Bisher ist dafür eine mindestens zweijährige Ausbildung notwendig. Der AGVP schlägt vor, eine Ausnahmeregelung von der zweijährigen Ausbildung einzuführen und den Zutritt zum Arbeitsmarkt in der Pflege zu erleichtern. Die Bundesagentur für Arbeit hat in ihrem Arbeitsmarktbericht zur Pflege (Mai 2024) bereits festgestellt, dass der Personalzuwachs seit 2022 ausschließlich über den Zuzug ausländischer Pflegepersonen erreicht werden konnte. Wer mehr helfende Hände am Bett und in der Pflege will, muss dafür auch die Voraussetzungen schaffen.

Zudem wäre es sinnvoll, ausländische Pflegefachpersonen in Anerkennung automatisch als Pflegehilfspersonen 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 Hilfspersonal angerechnet werden dürfen.

Des Weiteren ist es an der Zeit, Pflegebedürftige zu entlasten und diesen Gesetzesentwurf dafür zu nutzen, die Ausbildungskosten aus den Eigenanteilen der Pflegebedürftigen herauszulösen und über die Länder zu finanzieren.

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

**Artikel 1 Gesetz über die bundeseinheitliche Pflegeassistentenausbildung  
Teil 2 Abschnitt 1 Ausbildung**

---

**Zu § 5 Dauer und Struktur der Ausbildung**

Im Vergleich mit anderen Bundesländern unterscheiden sich die Inhalte und Abschlüsse der bereits existierenden Pflegehelfer- und Pflegeassistentenausbildungen überwiegend im verliehenen Titel nach erfolgreichem Abschluss – in einigen Bundesländern ist es die Pflegeassistentin, in anderen die Pflegehilfe oder auch Pflegefachhilfe. Bei den Ausbildungen, die länger als 12 Monate laufen, sind hauptsächlich mehr Stunden in der Praxis zu absolvieren. Da auf Bundesebene ein Mindeststandard und keine Maximalqualifikation mit einer einheitlichen „unterdreijährigen“ Ausbildung geregelt werden sollte, plädiert der AGVP für eine Vereinheitlichung der Bezeichnung der Abschlüsse und damit für eine einheitliche 12-monatige Pflegefachassistentenausbildung. Begründet wird dies damit, dass eine einjährige Qualifizierung ein Zeitraum ist, den sich interessierte fachfremde Personen und auch unqualifizierte Pflegehelfer als Vollzeitausbildung vorstellen können, insbesondere dann, wenn sie schon mitten im Berufsleben stehen und entsprechende Fixkosten haben. Auf das Gehalt zu verzichten und dann erstmal ein Ausbildungsgehalt zu erhalten, muss man sich leisten können. Deshalb gilt es, jede Person zu unterstützen, die sich für eine solche Ausbildung entscheidet.

Darüber hinaus werden bereits heute schon Weiterqualifizierungen angeboten, um zusätzliche Qualifikationen zu erreichen. Deshalb sollten diese auch zukünftig ein Zusatz bleiben und dann absolviert werden können, wenn sie erforderlich werden oder wenn sich Personen dafür bewusst entscheiden.

In den heute schon existierenden einjährigen Pflegehelferausbildungen werden Kompetenzen zur Erbringung der Behandlungspflege und der medizinischen Behandlungspflege gelehrt, die dann in der Praxis angewendet werden dürfen. Dies gilt es, auch künftig bei einer einheitlichen Ausbildung zu realisieren, denn das sind Tätigkeiten, die Pflegefachpersonen entlasten. Die unter einem Jahr qualifizierten Personen sollen künftig als Pflegehilfspersonen und die einjährig qualifizierten Personen als Pflegefachassistentenpersonen betitelt werden. Somit bleibt der niedrigschwellige Zugang zur Pflegehilfeausbildung bestehen und die mindestens einjährige Qualifizierung wird als Pflegefachassistentenausbildung vereinheitlicht. Und das Wichtigste: Die Pflegefachassistentenpersonen können zeitnah als solche in den Pflegeeinrichtungen und ambulanten Diensten eingesetzt werden, also genau dort, wo sie mit Blick auf die demografische Entwicklung steigender pflegerischer Versorgung dringend benötigt werden.

Grundlage für diese Entscheidung sieht der AGVP insbesondere am erfolgreichen Beispiel Nordrhein-Westfalens. Das Bundesland hat eine sinnvolle Ausbildung mit entsprechender Prüfungsverordnung für eine 12-monatige Qualifikation zur Pflegefachassistentenperson mit generalistischer Grundlage eingeführt. Dieses Best-Practice-Beispiel gilt es, überall in Deutschland umzusetzen. Es lehnt sich an die Struktur der generalistischen dreijährigen Ausbildung an und ist dem Qualifikationsniveau 3 (QN 3) zuzuordnen. Damit erfüllt die Ausbildung auch die Voraussetzung, die Pflegefachkräfte nach der neuen Personalbemessung (PeBeM) zu entlasten, indem sie delegierbare Tätigkeiten ausführen dürfen.

Was bisher nicht im Gesetzentwurf erhalten ist, ist die Möglichkeit einer sogenannten Externenprüfung. Diese ist 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: ungelernete, aber erfahrene Kräfte, die eine Chance auf beruflichen Aufstieg erhalten, das Pflorgeteam, 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.

#### Änderungsvorschlag zu § 5 PflAssEinfG

Der AGVP schlägt vor, in Absatz (1) eine 12-monatige Pflegefachassistentenausbildung in Vollzeit zu wählen mit der Ergänzung, in maximal 24 Monaten diese Ausbildung in Teilzeit absolvieren zu können.

In Absatz (3) wären dann die drei Pflichteinsätze maßgebend und nicht die frei zur Verfügung stehenden Stunden.

#### Ergänzungsvorschlag zu § 5 PflAssEinfG

Aufgrund der oben aufgeführten Begründung schlägt der AGVP vor, dass die Externenprüfung in einem neuen § 5 und damit in allen Bundesländern eingeführt 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.

#### Zu § 10 Voraussetzungen für den Zugang zur Ausbildung

Die Zugangsvoraussetzung für die Pflegefachassistentenausbildung sollte auch unter den in Punkt (2) vorgesehenen Aspekten möglich sein. Diese Möglichkeit bietet die generalistische Pflegeassistentenausbildung in NRW ebenfalls. Es obliegt dann der Pflegeschule zu entscheiden, wer geeignet ist, eine solche Pflegefachassistentenausbildung auch ohne den formalen Hauptschulabschluss absolvieren zu können. Noch immer sind die Zahlen der Schulabgänger ohne formalen Schulabschluss hoch. Die letzte verfügbare Zahl ist aus dem Jahr 2021 und betraf 47.500 Schülerinnen und Schüler, die es dann schwer haben, überhaupt eine Ausbildung zu beginnen. Die Gründe für den fehlenden Abschluss sind vielfältig. Aber auch diesen Menschen sollte die Perspektive geboten werden, bei persönlicher Eignung die Ausbildung als Pflegefachassistentenzperson zu beginnen und einen anerkannten Abschluss zu erreichen. Deshalb bewertet der AGVP den Punkt (2) als sehr wichtig.

### **Zu § 11 Anrechnung gleichwertiger Ausbildungen und Berufserfahrungen**

Jede auf Landesebene geregelte Helfer- oder Assistenzausbildung in der Pflege ermöglicht bei entsprechendem Vorliegen von Berufserfahrungen oder gleichwertigen Qualifikationen eine Verkürzung der Ausbildungszeit. Im erwähnten Beispiel aus NRW besteht sogar die Möglichkeit, die Ausbildung um bis zu 10 Monate zu verkürzen, z.B. wenn die dreijährige Ausbildung zur Pflegefachperson abgebrochen oder nicht bestanden wurde.

In vielen anderen Ausbildungsverordnungen ist die Verkürzungen um bis zu sechs Monate üblich. Daher plädiert der AGVP dafür, die bereits bestehenden Regelungen als Positivbeispiel zu nutzen und ebenfalls eine Verkürzung um bis zu sechs Monate bei einer Ausbildungsdauer von den von uns vorgeschlagenen 12 Monaten anzubieten. Letztendlich wird die Verkürzung von der Pflegeschule durch die Vorlage der entsprechenden Qualifizierungsnachweise entschieden.

### **Zu § 13 Modellvorhaben zur Weiterentwicklung des Pflegefachassistentenberufes**

Der AGVP begrüßt die Möglichkeit, über Modellvorhaben auch Fernunterricht zuzulassen. Dadurch werden die Ausbildungskapazitäten der Schulen sinnvoll erweitert und auch Auszubildende, die nicht in räumlicher Nähe der Pflegeschule wohnen, erlangen dadurch die Möglichkeit die Ausbildung als Pflegefachassistentenperson absolvieren und Fahrt- oder auch Unterkunftskosten sparen zu können.

## **Abschnitt 2 Ausbildungsverhältnis**

---

### **Zu § 17 Ausbildungsvergütung**

Der AGVP unterstützt die Zahlung einer angemessenen Ausbildungsvergütung. Was als angemessen gilt, sollten jedoch der/die Auszubildende und der Ausbildungsbetrieb vertraglich entscheiden, sollte es keinen Tarifvertrag geben, der entsprechendes regelt. Die in der Begründung aufgeführte Orientierung am Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes sollte nur als Orientierung und nicht als Verpflichtung verstanden werden.

### **Zu § 19 Ende des Ausbildungsverhältnisses i.V.m. § 21 Beschäftigung im Anschluss an das Ausbildungsverhältnis**

In der Vergangenheit hat der Zeitraum zwischen Beendigung des Ausbildungsverhältnisses und der tatsächlichen Erteilung der Berufsausübungsurkunde dazu geführt, dass die ehemaligen Auszubildenden noch nicht gemäß ihrer erfolgreich abgeschlossenen Qualifikation eingesetzt werden konnten. Das Problem bestand und besteht teilweise noch immer darin, dass mit erfolgreich abgelegten Prüfungen nicht auch automatisch die Berufsausübungsurkunde ausgehändigt wird, sondern die zuständige Landesbehörde die Urkunde erst ausstellen muss, wenn das Prüfungsergebnis vorgelegt wird. Das ausgebildete Personal dürfte rechtlich so lange nicht beschäftigt werden, bis sie die Berufsausübungsurkunde haben, weil ohne Urkunde die Beschäftigungsgrundlage fehlt. Daher bitten wir den Gesetzgeber, eine entsprechende Regelung aufzunehmen, dass die erfolgreich ausgebildeten Pflegefachassistentenpersonen bereits als solche in den Pflegeunternehmen eingesetzt werden dürfen, auch wenn die Ausübungsurkunde noch nicht vorliegt, anhand des Zeugnisses und der Prüfungsergebnisse jedoch belegt werden kann, dass die Ausbildung erfolgreich abgeschlossen wurde.

Auch für ausländische Personen, die die Pflegefachassistentenausbildung erfolgreich abgeschlossen haben und dadurch einen neuen Aufenthaltstitel beantragen müssen, ist eine

entsprechende Regelung zur Weiterbeschäftigung wichtig. Um den 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 nicht ausreichend.

#### Verfahrensvorschlag zu § 19 i.V.m. § 21 PflAssEinfG

Der AGVP schlägt vor, einen weiteren Absatz (3) einzufügen, mit dem eine Weiterbeschäftigung im Ausbildungsbetrieb mit der neu erworbenen Qualifikation möglich wird und auch die Weiterbeschäftigung der ausgebildeten ausländischen Pflegefachassistentenpersonen bis zur Erteilung der Berufsausübungsurkunde mit einem Probeaufenthaltstitel nach § 18a AufenthG möglich werden muss. Der Aufenthaltstitel auf Probe soll in einen regulären Aufenthaltstitel nach § 18a AufenthG umgeschrieben werden, sobald die Berufsausübungsurkunde vorgelegt werden kann.

#### Zu § 23 Ausschluss der Geltung von Vorschriften dieses Abschnittes

Vor dem Hintergrund des Gleichbehandlungsgrundsatzes ist es befremdlich, dass der Gesetzgeber Ausnahmeregelungen für einen kleinen Bereich der Pflegeleistung erbringenden Unternehmen aus dem konfessionellen Bereich und der Bundeswehr festlegt. Die Auszubildenden dieser Unternehmen haben dann keinen Anspruch auf die Regelungen nach dem Gesetz, wie z.B. einen Ausbildungsvertrag mit einer angemessenen Vergütung der Ausbildung. Die genannten Unternehmen müssen sich auch nicht an die gesetzlichen Verpflichtungen halten, die alle anderen Ausbildungsbetriebe erfüllen sollen.

Der AGVP lehnt deshalb eine solche Ausnahmeregelung ab und schlägt vor, den § 23 ersatzlos zu streichen. Sollte diese Regelung im Gesetz verbleiben, behält sich der AGVP eine rechtliche Prüfung vor.

### Abschnitt 3 Finanzierung der Pflegeassistentenausbildung

---

#### Zu § 24 Finanzierung

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.

Des Weiteren 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.

#### Verfahrensvorschlag zu § 24 PflAssEinfG

Der AGVP fordert den Gesetzgeber auf, die Ausbildungskosten nicht weiter auf die Pflegebedürftigen abzuwälzen und eine Regelung zur Herauslösung aus den Eigenanteilen zu treffen. Der § 82a SGB XI ist entsprechend anzupassen.

Des Weiteren gilt es, die Aufwände der Pflegeunternehmen mit zu berücksichtigen und in die Haushaltsausgaben der Pflegeversicherung einzupreisen. Für die Mitarbeitenden in der Verwaltung der Pflegeunternehmen entsteht nach Erfahrungswerten ein Zeitaufwand von mindestens 12 Stunden pro Monat; in der Zeit der Einführung des Gesetzes ein entsprechend zeitlich höherer Aufwand. Dies ist entsprechend im Gesetzentwurf aufzunehmen und einzupreisen.

### **Teil 3 Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse**

#### **Abschnitt 1 Außerhalb des Geltungsbereichs des Gesetzes erworbene Berufsabschlüsse**

---

##### **Zu § 25 Gleichwertigkeit und Anerkennung von Ausbildungen**

Es ist sicherzustellen, dass sich die Regelungen des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes nicht mit denen in den § 25 widersprechen und bspw. die Ausübung einer Tätigkeit als Pflegefachassistenzperson nur für Personen aus EU-Ländern gilt.

Die Aufnahme einer Regelung, dass Pflegefachassistenzkräfte in Anerkennung, die aus dem Ausland zugewandert sind, bereits in den Pflegeeinrichtungen und ambulanten Diensten beschäftigt werden können, ist für die Praxis hilfreich und ergänzt die Regelungen in der Weiterentwicklung der Fachkräfteeinwanderung.

Was bisher fehlt, ist die Aufnahme im § 81a AufenthG, dass auch Pflegeassistenzkräfte aus dem Ausland das beschleunigte Fachkräfteverfahren beantragen können. Dies ist momentan nicht möglich, da die Ausbildung nicht unter den Ausnahmeberufen geregelt ist.

Aufgrund der föderalen Strukturen fehlen in Deutschland auch noch immer einheitliche Vorgaben bezüglich der einzufordernden Unterlagen und transparente Entscheidungsprozesse. Daher empfiehlt der AGVP, im § 25 eine Auflistung der einzureichenden Unterlagen festzulegen, um eine einheitliche Entscheidungsgrundlage zu schaffen.

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 Pflegeassistenzperson eingesetzt werden darf. Bisher gibt es immer wieder Diskussionen mit den Heimaufsichten in den Ländern dazu, dass Pflegefachpersonen in Anerkennung gar nicht auf den Stellenschlüssel angerechnet werden können. In der Regel wäre für eine automatische Anerkennung als Pflegehilfs- oder Pflegefachassistenzperson ein separates Anerkennungsverfahren notwendig. Die Pflegefachpersonen in Anerkennungen sind jedoch oftmals so gut qualifiziert, dass die automatische Anerkennung als Hilfs- bzw. Assistenzperson absolut hilfreich für alle Beteiligten wäre, um auch gegenüber der Heimaufsicht Klarheit zu schaffen, wie die ausländischen

Pflegepersonen während der Ausübung der Ausgleichsmaßnahmen oder vor Ablegen der Kenntnisprüfung rechtssicher eingesetzt werden können.

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

#### Verfahrensvorschlag zu § 25 PflAssEinfG

Der AGVP schlägt dem Gesetzgeber vor, eine Anpassung des § 81a AufenthG mit in den Gesetzentwurf zum PflAssEinfG aufzunehmen, sodass das beschleunigte Verfahren auch von ausländischen Pflegefachassistenzkräften genutzt werden kann.

Weiter empfiehlt der AGVP, im § 25 eine Auflistung der einzureichenden Unterlagen festzulegen, um eine einheitliche Entscheidungsgrundlage und Planbarkeit für den Prozess der Anwerbung zu schaffen.

Drittens empfiehlt der AGVP die automatische Anerkennung als Pflegehilfs- oder Pflegefachassistenzperson mit der Teilanerkennung als Pflegefachperson auszustellen und dies ebenfalls gesetzlich zu verankern, um Rechtssicherheit für alle Beteiligten zu schaffen.

#### Zu § 26 Eignungsprüfung oder Anpassungslehrgang

Welche Möglichkeit fehlt, ist die eines sogenannten Kompetenzfeststellungsverfahrens. Lange Wartezeiten für die Anerkennung in vielen Bundesländern erfordern praxisnahe Lösungen.

Anstatt einer langwierigen Prüfung von Unterlagen und Nachweisen, die ggf. gar nicht zu beschaffen sind, bspw. weil die für die Anerkennung in Deutschland geforderten Dokumente im Heimatland nicht existieren oder nicht ausgestellt werden oder weil die Dokumente aus Fluchtgründen zurückgelassen oder im Krieg vernichtet wurden, muss es möglich werden, erworbene Kompetenzen in einem sogenannten Kompetenzfeststellungsverfahren nachweisen zu können. Auch vor dem Hintergrund einer schnelleren Anerkennung setzt sich der AGVP für das im internationalen Kontext oft verwendete Instrument ein.

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 Pflegefachassistenzpersonen als auch für die Anerkennung informell erworbener Qualifikationen der Pflegefachpersonen sinnvoll, um langwierige Nach- und ggf. Doppelqualifizierungen zu vermeiden und den ausländischen Pflegepersonen zu ermöglichen, auch zeitnah ihre Qualifikationen einsetzen und dementsprechendes Gehalt verdienen zu können.

Mit MySkills wurde bereits ein Instrument entwickelt, welches berufsrelevante Kompetenzen für den Bereich der Altenpflegehelfer\*innen erkennt und bewertet. Dieses 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 Pflegefachassistenz- und Pflegefachpersonal vorstellen und fordert den Gesetzgeber auf, die Ergebnisse eines solchen Instrumentes für die Bewertung der Gleichwertigkeit von Qualifikationen in der Pflege zuzulassen.

#### Verfahrensvorschlag zu § 26 PflAssEinfG

Der AGVP schlägt vor, das sogenannte Kompetenzfeststellungsverfahren als Überprüfung zur Qualifikation mit in den Gesetzentwurf aufzunehmen.