

Stellungnahme

Entwurf eines Gesetzes über die Einführung einer bundeseinheitlichen Pflegefachassistentenausbildung

Die Arbeitnehmerkammer Bremen und die Arbeitskammer des Saarlandes als Vertretung der abhängig Beschäftigten in den Ländern Bremen und Saarland begrüßen eine bundesweit einheitliche Regelung einer Pflegeassistentenausbildung.

Eine Vereinheitlichung von Ausbildungsdauer und -inhalten ist angesichts der höheren Verantwortung, die dieser Ausbildung zukünftig zukommen wird, sowohl berufs- als auch versorgungspolitisch überfällig. Es ist ein notwendiger Schritt, um bundesweit vergleichbare Arbeitsbedingungen in der Pflege zu schaffen und ein Berufsbild zu etablieren, das für Beschäftigte attraktiv ist und Entwicklungsperspektiven bietet, räumliche Mobilität ermöglicht und nicht zuletzt die Qualität der pflegerischen Versorgung sicherstellt.

Dauer der Ausbildung (§ 5 PflFAssG)

Zukünftig wird in der Pflege in allen Versorgungsbereichen dringend mehr Personal benötigt. Mit der schrittweisen Einführung des wissenschaftlich fundierten Personalbemessungsverfahrens für die stationäre Langzeitpflege ist die Hoffnung verbunden, dass eine bessere Personalausstattung für die Pflege erreicht wird. Hierfür ist in Kauf genommen worden, dass der Mehrpersonalbedarf durch qualifizierte Assistenzkräfte gedeckt wird. Auch die Personalbemessungsverordnung für die Krankenhäuser sieht zukünftig einen Hilfskraftanteil von bis zu 20 Prozent in der Pflege vor.

Dies wird jedoch nur dann möglich sein, wenn die Berufsgruppe, die in der Versorgung am Bett zukünftig eine deutlich stärkere Bedeutung haben wird, auch fundiert und hochwertig ausgebildet ist. Pflegefachkräfte werden Tätigkeiten zukünftig stärker an Pflegeassistentenkräfte delegieren müssen, behalten aber die Verantwortung für den Pflegeprozess. Dies kann nur dann effektiv zu der dringend notwendigen Entlastung der Pflegefachkräfte führen, wenn Pflegeassistentenkräfte nach verlässlichen und einheitlichen Ausbildungsstandards ausgebildet sind und Fachkräfte sich entsprechend auf die Kompetenz der Assistenzkräfte verlassen können. Um die größere Verantwortung der Pflegeassistentenkräfte zu gewährleisten, bedarf es einer hochwertigen und umfassenden Qualifizierung. Dafür braucht es ausreichend Zeit, um sich fundierte Kompetenzen anzueignen und ein professionelles Selbstverständnis zu entwickeln.

Die Arbeitnehmerkammer hat sich im Vorfeld des Referentenentwurfes und auch bei den bisherigen landespolitischen Lösungen für eine **bundeseinheitliche 24-monatige Assistentenausbildung** stark gemacht. Das deutsche Berufsbildungssystem umfasst viele dreijährig ausgebildete Berufe, die mit deutlich niedrigerer Verantwortung einhergehen. Die geforderten fachlichen Kompetenzen, die der Pflegeassistentenberuf voraussetzt, dürfen nicht

unterschätzt und abgewertet werden. Da die Ausbildung auch Personen mit geringer Vorbildung einen Zugang in die Pflegeausbildung ermöglichen soll, ist es umso wichtiger ausreichend Zeit für eine gute Qualifizierung dieser Personen zu schaffen. Die Dauer der Ausbildung hat auch einen Einfluss auf die beruflichen Perspektiven der Pflegenden, die immer noch überwiegend weiblich sind. Nur mit einer 24-monatigen Ausbildung können die Auszubildenden einen vollwertigen Berufsabschluss im Sinne des Berufsbildungsgesetzes erlangen. Auch die Durchlässigkeit zur Fachausbildung wird dadurch erleichtert.

Dass der Entwurf sich nun auf 18 Monate festlegt, bedauern wir. Gleichzeitig sehen wir die Notwendigkeit eines Kompromisses zwischen den pflegfachlichen Ansprüchen und dem Erfordernis, dass in absehbarer Zeit mehr Assistenzkräfte zur Verfügung stehen müssen. Leider wurde sich an dieser Stelle zugunsten der betrieblichen Erfordernisse auf Kosten einer hochwertigen Ausbildung entschieden. Das birgt die **Gefahr einer Dequalifizierung** mit all ihren Folgen, wie die fachliche Überforderung der Assistenzkräfte, die Verschlechterung der pflegerischen Outcomes, das Absinken der Patient*innensicherheit etc. Eine weitere Verkürzung der ohnehin schon kurzen Ausbildungsdauer lehnen wir daher ausdrücklich ab.

Zugangsvoraussetzungen (§ 10 PflFAssG)

Für den Zugang zur Pflegeassistentenausbildung muss grundsätzlich ein Hauptschulabschluss erforderlich sein. In § 10 Absatz 2 wird der Zugang zur Ausbildung auch für Personen ohne abgeschlossenen Hauptschulabschluss geöffnet. Das ermöglicht insbesondere zugewanderten Menschen ohne formalen Nachweis eines Schulabschlusses den Einstieg in den Pflegeberuf. Gleichzeitig besteht die Gefahr, dass die Inhalte und Anforderungen der Ausbildung Menschen ohne formalen Schulabschluss überfordern. Auch die beruflichen Anschlussperspektiven für die Weiterqualifizierung als Pflegefachperson sind ohne Berufsabschluss eingeschränkt.

Für die Gruppe der Menschen ohne formalen Schulabschluss sollte die Ausbildung daher nur in Ausnahmefällen möglich sein und nur, wenn der Erwerb eines allgemeinbildenden Schulabschlusses im Rahmen der Ausbildung nachgeholt wird. Dafür muss die Ausbildungsdauer für diese Personen ausgeweitet werden. So können fehlendes schulisches Wissen und pflegfachliche Kompetenzen der Ausbildung parallel erlernt und die Durchlässigkeit zur Fachausbildung gewährleistet werden.

Anrechnung von Ausbildung und Berufserfahrung (§ 11 PflFAssG)

Eine Anrechnung der Pflegefachausbildung ist grundsätzlich zu begrüßen. Die Abbruchquoten in der Fachausbildung sind hoch. Neben Maßnahmen, um die Bedingungen und Unterstützung während der Ausbildung zu verbessern, braucht es anschlussfähige Perspektiven für die Auszubildenden. Die Anrechnung ihrer Erfahrungen für die Pflegeassistentenausbildung ist eine gute Möglichkeit, eine qualifizierte Tätigkeit in der Pflege auszuüben. Die Voraussetzung dafür ist, dass beide Ausbildungen – Pflegefach- und Pflegeassistentenausbildung – aufeinander abgestimmt sind und Anrechenbarkeit und Durchlässigkeit in beide Richtungen ermöglicht werden.

Auch die ausschließlich praktische Tätigkeit als un- oder angelernte Pflegehilfsperson kann für die Pflegeassistentenausbildung angerechnet werden. Diese vermittelt jedoch nur begrenzt

theoretisches berufliches Fachwissen. Die Verkürzung der ohnehin schon geringen Ausbildungsdauer kann zu einer unzureichenden Vorbereitung und fachlichen Überforderung der Pflegeassistenzkräfte führen. Auch wenn der Bedarf an qualifizierten Pflegeassistenzpersonen hoch ist und schnelle Lösungen gesucht werden, darf dies nicht auf Kosten einer fundierten Ausbildung der pflegefachlichen Kompetenzen und theoretischen Wissens der Pflegeassistenzpersonen gehen. Die erweiterten Anrechnungsmöglichkeiten in § 11 PflFAssG sind daher kritisch zu bewerten.

Durchlässigkeit zur Pflegefachausbildung (§ 12 PflBG)

Die Durchlässigkeit von der Assistenzausbildung zur Fachausbildung ist ein wichtiger Faktor, um den ausgebildeten Assistenzkräften berufliche Perspektiven zu ermöglichen und zur Nachwuchssicherung bei den weiterhin stark nachgefragten Pflegefachpersonen beizutragen. Eine Anrechenbarkeit der neuen Ausbildung auf die Pflegefachausbildung soll zwar zukünftig wie bisher bestehen (§ 12 Abs. 2 PflBG), dies wird aktuell in der Praxis jedoch kaum umgesetzt. Es besteht die Gefahr, dass dies auch zukünftig der Fall sein wird. Um dem entgegenzuwirken muss die bundeseinheitliche Assistenzausbildung auf die generalistische Fachausbildung abgestimmt werden. Nur wenn die Curricula aufeinander abgestimmt sind, kann eine abgeschlossene Assistenzausbildung auch in der Praxis auf die Dauer der Fachausbildung angerechnet werden.

Ausbildungsvergütung (§ 17 PflFAssG)

Die Vergütung der Ausbildung während der gesamten Zeit der Ausbildung sowie die Gleichstellung der Auszubildenden zu den zur Berufsausbildung Beschäftigten im Sinne sozialversicherungsrechtlicher Bestimmungen ist zu begrüßen.

Finanzierung der Ausbildung (§ 24 PflFAssG)

Eine fondsgebundene Finanzierung ist zu begrüßen. Diese darf jedoch nicht einseitig von den Beitragszahlenden der Pflege- und Krankenversicherung getragen werden oder als Teil der Eigenanteile an Pflegebedürftige ausgelagert werden. Die Ausbildungskostenumlage ist sowohl für die Fach- als auch die Assistenzausbildung aus den Eigenanteilen herauszunehmen. Eine Steuerfinanzierung mit einer gesamtgesellschaftlichen Lastenverteilung ist zu prüfen.

Übergangsfristen (§ 52 PflFAssG)

In § 52 PflFAssG ist eine Übergangsfrist für landesrechtlich geregelte Ausbildungsabschlüsse noch bis zum Jahr 2030 vorgesehen. Angesichts der Dringlichkeit, die Ausbildung im Bereich der Pflege-assistenz zu steigern und Kompetenzen bundeseinheitlich zu stärken, ist die Länge dieser Übergangsfrist nicht nachvollziehbar. Sowohl für die Sicherung der pflegerischen Versorgung als auch für die Umsetzung der neuen Personalbemessung in der stationären Langzeitpflege ist eine kürzere Übergangsfrist anzustreben.

Qualifikationsanforderungen an Lehrkräfte (§ 9 PflBG)

Die Ausbildungskapazitäten für die Pflegeassistentenausbildung sollen perspektivisch gesteigert werden. Dafür braucht es mehr Lehrpersonal, das derzeit nur begrenzt verfügbar ist. Vor diesem Hintergrund wurden die Qualifikationsanforderungen auf Masterniveau für Lehrkräfte in der Durchführung des theoretischen Unterrichts in § 9 PflBG befristet geöffnet. Diese Regelung läuft bis zum 31. Dezember 2029 und soll mit dem vorliegenden Gesetz bis zum 31.12.2035 verlängert werden. Wir bewerten diese Verlängerung kritisch und sprechen uns für eine kürzere Frist aus. Dem Mangel an Lehrpersonal muss stattdessen mit wirksamen Maßnahmen begegnet werden, um die Ausbildungs- und Arbeitsbedingungen an den Pflegeschulen attraktiver zu gestalten.

Möglichkeit einer Einstiegsqualifizierung (§ 54a SGB III)

Die Heterogenität der Pflegeauszubildenden – ihrer Hintergründe, Ressourcen und Startbedingungen – wächst, nicht nur in der Fach- sondern auch in der Assistenz Ausbildung. Eine vorbereitende Einstiegsphase vor Beginn der Ausbildung, in der sprachliche und praktische Elemente vermittelt werden, kann die Auszubildenden für den Start der Ausbildung stärken. Diese ‚Vorphase‘ im Rahmen der Einstiegsqualifizierung (EQ) und kombiniert mit Sprachangeboten leistet einen wichtigen Beitrag für die Start- und Erfolgsbedingungen der Auszubildenden. Die Förderfähigkeit der Pflegeassistentenausbildung als Einstiegsqualifizierung (§ 54a SGB III) ist daher ausdrücklich zu begrüßen.

Fazit

Die bundeseinheitliche Ausgestaltung der Pflegeassistentenausbildung ist grundsätzlich zu begrüßen. Auch wenn das Ziel einer 24-monatigen Ausbildung verfehlt wurde, ist die Dauer von 18 Monaten eine wichtige Untergrenze. Alles, was darunter liegt, würde die Arbeits- und Versorgungsqualität in der Pflege gefährden, die Unzufriedenheit der Beschäftigten erhöhen und den Teufelskreis von schlechten Arbeitsbedingungen und Berufsflucht weiter befeuern. Eine bundeseinheitliche Pflegeassistentenausbildung muss berufliche Perspektiven schaffen und fachliche Kompetenzen stärken, damit die Pflege als Frauenberuf nicht abgewertet wird.

Juli 2025

Arbeitnehmerkammer Bremen
Politikberatung – Referat Pflege und Gesundheit
Bürgerstr. 1, 28195 Bremen
www.arbeitnehmerkammer.de

Arbeitskammer Saarland
Abteilung Gesellschaftspolitik – Referat Pflege
Fritz-Dobisch-Str. 6–8, 66111 Saarbrücken
www.arbeitskammer.de