APH Bundesverband e.V.

Ihre kompetente Interessenvertretung für
stationäre Einrichtungen und ambulante Dienste

APH Bundesverband e.V. | Karlsruher Straße 2b | 30519 Hannover

Bundesministerium für Bildung, Familie,
Senioren, Frauen und Jugend
Referat 305

Bundesministerium für Gesundheit
Referat 425

11055 Berlin

per E-Mail an: **305@bmfsfj.bund.de**
425@bmg.bund.de

Hannover, 7. Juli 2025

Entwurf eines Gesetzes über die Einführung einer bundeseinheitlichen Pflegefachassistenzausbildung

[redacted]

sehr geehrte Damen und Herren,

der APH Bundesverband e.V. bedankt sich für die Übersendung des Gesetzesentwurfs und die damit verbundene Möglichkeit der Stellungnahme, die wir gerne wie folgt wahrnehmen:

1 Vorbemerkungen

Vorab möchten wir anmerken, dass gem. § 47 Gemeinsame Geschäftsordnung der Bundesministerien GGO unter anderem Verbände an der Entwurfsfassung eines Gesetzes so früh wie möglich zu beteiligen sind, damit sie ihre Positionen einbringen und fachliche Argumente vorbringen und so mit ihrer Expertise zu einer besseren Qualität des Gesetzentwurfs beitragen können. Zwar gibt es keine fest vorgeschriebene Frist, eine Beteiligung sollte jedoch so erfolgen, dass eine sinnvolle und fundierte Stellungnahme möglich ist, weswegen eine Frist von vier Wochen üblich ist.

Die den Verbänden eingeräumte Stellungnahmefrist von acht Tagen für einen 56 Seiten umfassenden Gesetzesentwurf zuzüglich einer 55 seitigen Begründung erachten wir als nicht auskömmlich. Dies nicht zuletzt auch vor dem Hintergrund, dass bereits im Juli 2024 ein Stellungnahmeverfahren zu diesem Gesetz eingeleitet wurde, die Änderungen in der Neufassung

aber auch auf Nachfrage nicht kenntlich gemacht wurden und somit der Gesetzentwurf nebst Begründung nochmals vollständig durchgearbeitet werden musste.

Die gesetzte kurze Stellungnahmefrist erweckt bei uns den Anschein, dass eine Beteiligung der Verbände nicht gewünscht bzw. diese von der Abgabe einer Stellungnahme abgehalten werden sollen.

Dies vorausgeschickt, nehmen wir zu dem Entwurf wie folgt Stellung:

1.1 Allgemeines

Wir begrüßen, dass mit dem Gesetz über die Einführung einer bundeseinheitlichen Pflegefachassistenzausbildung nunmehr auch für qualifizierte Pflegekräfte eine bundeseinheitliche Ausbildungsgrundlage geschaffen werden soll. Seit geraumer Zeit haben wir vor allem in der Altenpflege einen Fachkräftemangel zu verzeichnen, der sich nicht nur auf examinierte Pflegefachkräfte (mit einer dreijährigen Ausbildung) beschränkt, sondern zunehmend auch die sogenannten Pflegehilfskräfte umfasst.

Das zum 01.01.2023 - vor allem mit Wirkung für die stationäre Langzeitpflege - in Kraft getretene Personalbemessungsverfahren (PeBeM) hat deutlich gemacht, dass der außerordentliche Bedarf an ausgebildeten Pflegehilfskräften, der sich aus den in § 113c Abs. 1 SGB XI bestimmten Personalanhaltswerten ergibt, derzeit nicht annähernd gedeckt werden kann. Unter anderem bestehen bisher in den Bundesländern oft keine hinreichenden Strukturen für eine umfassende Ausbildung von Pflegehilfskräften auf QN3-Niveau (Pflegehilfskräfte mit einer mindestens einjährigen Ausbildung).

Durch die mit dem Gesetzesentwurf angestrebte Ausbildung von Pflegefachassistenzpersonen wird nicht nur die Grundlage für die gerade in der vollstationären Langzeitpflege akut benötigten 100.000 QN3-Kräfte geschaffen.

Darüber hinaus wird der Pflegeberuf hierdurch auch unterhalb der Pflegefachkraft aufgewertet. Die angehenden Pflegefachassistenzpersonen werden aufgrund der erworbenen Qualifikation befähigt, eigenständig verantwortungsvollere Tätigkeiten ausüben und können zudem auch in die Gestaltung des Pflegeprozesses mit eingebunden werden, ohne sich einer dreijährigen Ausbildung zu unterziehen.

Dies dient letztlich auch der Entlastung der Pflegefachkräfte.

1.2 Ablehnung der generalistischen Ausbildung

Um hinreichend viele Personen zu einer Aus- bzw. Weiterbildung zu motivieren, erachten wir es für erforderlich, diese so attraktiv wie möglich zu gestalten. Mit einer Ausbildungsdauer von 18 Monaten für die Pflegefachassistenzausbildung ist dies lediglich teilweise gelungen, da der Gesetzesentwurf eine generalistische Ausbildung vorsieht.

Bereits bei den Pflegefachkräften sind mit der Einführung der generalistischen Ausbildung durch das Pflegeberufegesetz (PflBG) die Ausbildungszahlen für die Altenpflege nachweislich und besorgniserregend gesunken. Zudem ist zu verzeichnen, dass die Zahl der Ausbildungsabbrecher im Vergleich zu den Abbrechern nach dem Altenpflegegesetz steigend ist.

Seitens unserer Mitgliedseinrichtungen erhalten wir diesbezüglich die Rückmeldung, dass Auszubildende zunehmend unzufrieden mit der Ausbildungssituation, insbesondere dem Wechsel zwischen den verschiedenen Ausbildungsstellen, sind. Zudem fühlen sich die Auszubildenden auch nicht hinreichend auf ihre Aufgaben in dem Bereich vorbereitet, in dem sie später tätig sein möchten, da aufgrund des Umfangs des Lehrplans verschiedene Themen nur oberflächlich behandelt werden können.

Überdies schrecken die zusätzlichen medizinischen Inhalte aus dem Krankenhausbereich viele junge Menschen ab, die sich ursprünglich bewusst für die Altenpflege entschieden hatten, jedoch ab dem zweiten Ausbildungsjahr nicht in dem selbstgewählten Orientierungsbereich arbeiten können.

Zu berücksichtigen ist auch, dass die Ausbildung zur Pflegefachassistenzkraft ein niedrigeres Schulniveau voraussetzt als die der Pflegefachkräften. Erfordert nunmehr die Ausbildung auch eine Tätigkeit in den anderen Fachgebieten, die in ihrem Umfang über ein Praktikum (zur Orientierung und zum Erwerb eines Überblicks in den jeweiligen anderen Fachbereichen) hinausgeht, und wird diese noch durch eine entsprechende theoretische Ausbildung ergänzt, so steht zu befürchten, dass angesichts der Ausbildungsdauer von 18 Monaten die Auszubildenden sich (fachlich) überfordert fühlen. Dieses wird dann noch verstärkt, wenn die Auszubildenden aufgrund mindestens 18-monatiger Tätigkeit in der Pflege die Ausbildung auf bis zu 12 Monate verkürzen können.

Wir erachten es daher als dringend erforderlich, eine Balance zwischen einer qualitativen Vermittlung der erforderlichen Kompetenzen einer Pflegefachassistenzperson einerseits und einer kurzen Ausbildungsdauer anderseits zu finden. Dies kann unserer Ansicht nach nur dadurch erzielt werden, dass der Fokus der Ausbildung - je nach Wunsch des / der Auszubildenden - entweder auf die stationäre Langzeitpflege oder aber auf die Akutpflege gelegt und der Pflichteinsatz auf das ambulante Setting beschränkt wird.

Durch die Konzentration der Ausbildung kann zudem eine zeitliche Beschränkung der Ausbildung auf ein Jahr - für Personen mit einer mindestens zweijährigen Berufserfahrung in der Pflege auf neun Monate - erfolgen, ohne die für die Langzeit- oder die Akutpflege erforderlich zu vermittelnden Kompetenzen zu reduzieren.

Dies kommt vor allem den Auszubildenden zugute, die bereits vorher in einem Pflegeberuf tätig waren, sich jedoch entschließen, eine qualifizierende Ausbildung zu machen und für den Zeitraum der Ausbildung allerdings Einkommenseinbußen in nicht unerheblicher Höhe nicht in Kauf nehmen wollen.

Einen über die Dauer eines kurzen Praktikums hinausgehenden Einsatz in dem jeweiligen anderen Fachgebiet erachten wir somit - nicht zuletzt aufgrund der hierdurch erforderlichen längeren Ausbildungszeit - als nicht zweckdienlich.

Am Rande möchten wir in diesem Zusammenhang noch erwähnen, dass es bereits jetzt für kleinere Pflegedienste und stationäre Einrichtungen der Langzeitpflege in ländlichen Gebieten eine große Herausforderung ist, Praxisstellen in Kliniken und im Bereich der Kinderpflege für die Auszubildenden zur Pflegefachkraft zu organisieren. Diese sind im ländlichen Raum nur wenig vorhanden. Zudem werden Ausbildungsplätze in der Akutpflege zumeist mit eigenen Auszubildenden der Krankenhäuser besetzt.

Eine Verbesserung ist schon vor dem Hintergrund des geplanten Abbaus von Krankenhäusern nicht zu erwarten.

2 Zu den einzelnen Paragraphen

Dies vorausgeschickt, nehmen wir zu einzelnen Paragraphen wir folgt Stellung:

2.1 Zu § 4 - Ausbildungsziel

Die Erweiterung der durch die Ausbildung zu erwerbenden Kompetenzen begrüßen wir ausdrücklich.

Wir begrüßen weiter die Berufsbezeichnung Pflegefachassistenzperson. Durch die hiermit einhergehende Aufwertung des Berufsbildes kann zum einen das Interesse vor allem junger Menschen an einem Beruf in der Pflege geweckt werden, zum anderen werden den Auszubildenden aber auch weitergehende Kompetenzen vermittelt, die im Alltag der stationären und ambulanten Altenpflege dringend erforderlich sind, um die Pflegefachkräfte zu entlasten.

Insbesondere begrüßen wir auch die durch § 4 Abs. (3) Nr. 1 litt. a eingefügte Einbindung in die Pflegeplanung. Infolge ihres Aufgabenbereiches haben die Pflegefachassistenten eine andere Sichtweise auf den jeweiligen Pflegebedürftigen und können so Aspekte einbringen, die bei den Pflegefachkräften nicht im Vordergrund stehen.

Dies kann zu einer Optimierung der Pflegequalität im Interesse des Bewohners aber auch des Pflegeprozesses führen.

Ergänzend und in Anlehnung an eine Kompetenzmatrix aus Niedersachsen schlagen wir vor, den Absatz 3 Nr. 2 um die folgenden Beispiele zu den ärztlicherseits übertragbaren Aufgaben zu ergänzen:

- Blutdruckmessung
- Blutzuckermessung
- Flüssigkeitsbilanzierung
- Klysma / Klistier

- Anlegen und Abnehmen eines Kompressionsverbandes
- Stützverband abnehmen
- An- oder Ablegen von ärztlich verordneten Bandagen und Orthesen
- Inhalationen
- Einreibungen
- Kälteträger auflegen
- Dermatologische Bäder
- Kompressionsstrümpfe/-strumpfhosen an- bzw. ausziehen
- Medikamente verabreichen/eingeben.

2.2 Zu § 5 Absatz 1- Dauer der Ausbildung

Wie bereits unter Ziffer 1.2 eingehend erläutert, lehnen wir eine generalistische Ausbildung ab und empfehlen stattdessen die Beschränkung der Ausbildung entweder auf die Langzeit- oder aber auf die Akutpflege.

In der Folge sind den Auszubildenden nur die für die gewählte Tätigkeit erforderlichen Kompetenzen zu vermitteln, so dass die Ausbildung dann auf 12 Monate in Vollzeitform, alternativ 24 Monate in Teilzeitform, verkürzt werden kann.

Eine Verkürzung um ein Drittel der derzeit vorgesehenen Dauer von 18 Monaten auf 12 Monate hätte auch zur Folge, dass im gleichen Zeitraum letztlich bis zu 50 % mehr Kräfte ausgebildet werden können.

Angesichts des schon jetzt besorgniserregenden Personalmangels, der sich in den kommenden Jahren durch den demografischen Wandel - aufgrund Eintritt in das Rentenalter stehen einerseits immer weniger Pflegekräfte zur Verfügung, wogegen andererseits immer mehr Personen einen Pflegebedarf haben werden - nochmals verstärken wird, ist es an der Zeit, weniger auf hochqualifizierte Kräfte mit einem generalistischen - für die gewählte Fachrichtung jedoch in Teilen überflüssigen - Wissen zu setzen, sondern stattdessen den Fokus auf eine auskömmliche Zahl an zur Verfügung stehenden Kräften in der Pflege zu legen.

2.3 Zu § 5 Abs. 2 - Unterricht an staatlichen, staatlich genehmigten oder staatlich anerkannten Pflegeschulen

Schon für die Ausbildung nach dem PflBG fehlen bereits jetzt in vielen Teilen des Bundesgebietes - gerade aber auch im ländlichen Raum - ausreichende Plätze an Pflegeschulen. Der Grund hierfür liegt in den fehlenden Lehrkräften auf diesem Gebiet.

Die Auszubildenden müssen lange Fahrtwege in Kauf nehmen.

Dies führt dazu, dass große Träger, insbesondere aber auch Krankenhäuser, Ausbildungsplätze „einkaufen" und kleine Träger, vor allem aber familiengeführte Einrichtungen in der stationären Altenpflege und ambulante Dienste, nicht ausbilden können, da keine Plätze für die theoretische Ausbildung zur Verfügung stehen.

Diese Situation wird sich durch die Einführung der Pflegefachassistenzausbildung noch deutlich verschärfen.

Daher weisen wir darauf hin, dass der der Bund aber auch die Länder dringend gehalten sind, eine zeitnahe Lösung für die Schaffung einer auskömmlichen Zahl von Ausbildungsplätzen an den Schulen zu erarbeiten - beispielsweise im Rahmen einer neu zu errichtenden Bund-Länder-Arbeitsgruppe „Pflegekräfte".

Des Weiteren ist eine Lösung zu erarbeiten, dass diese uneingeschränkt für Auszubildende aller Träger der praktischen Ausbildung zur Verfügung stehen.

Zumindest für eine Übergangszeit könnten zudem neue Lehrkräfte beispielsweise dadurch gewonnen werden, dass nicht (mehr) aktiv in der Pflege tätige Pflegefachkräfte (z.B. Ruheständler, MD-Mitarbeiter etc.) im Wege einer Weiterbildung für die Aufgaben als Lehrkraft qualifiziert werden.

2.4 Zu § 5 Abs. 3 - Erstellung von Ausbildungsplänen durch den Träger der praktischen Ausbildung

Eine Vielzahl der Pflegeeinrichtungen, insbesondere kleinere Einrichtungen, sind bereits zum jetzigen Zeitpunkt mit einer Fülle von Aufgaben, die nur mittelbar mit der Pflege von Personen zu tun haben, belastet. Soweit die Erstellung der Ausbildungspläne nun auch auf die Einrichtungen übertragen wird, steht zu befürchten, dass dies gerade für kleinere Einrichtungen personell nicht mehr darstellbar ist.

Wir empfehlen daher eine Erstellung der jeweiligen Ausbildungspläne bzw. zur Verfügung Stellung von Musterausbildungsplänen durch die Pflegeschulen in Zusammenarbeit mit der jeweiligen ausbildenden Einrichtung.

2.5 Zu § 6 Absatz 3 - angemessenes Verhältnisse von Auszubildenden zu Pflegefachkräften und Pflegefachassistenzkräften

Eine zahlenmäßige Beschränkung von Auszubildenden zu Pflegefachkräften oder Pflegefachassistenzkräften innerhalb einer Einrichtung in Gestalt eines „angemessenen Verhältnis" lehnen wir vollumfänglich ab.

Die derzeitige katastrophale Lage in Bezug auf die in der Pflege tätigen Kräfte lässt eine derartige Beschränkung in keiner Form zu.

Zudem ist die Bezeichnung „angemessenes Verhältnis" nicht bestimmt und bedarf einer Konkretisierung.

Darüber hinaus stehen in den ersten Jahren der Pflegefachassistenzausbildung eben gerade keine Pflegefachassistenzpersonen zur Verfügung, da sich diese ja gerade in der Ausbildung befinden.

Da die zur Versorgung zugelassenen Einrichtungen, die zur Ausbildung von Pflegefach- und Pflegefachassistenzkräften geeignet und berechtigt sind, bereits in § 6 Absatz 1 genannt sind und es einer weiteren landesspezifischen Regelung unseres Erachtens nicht bedarf, empfehlen wir, den Absatz 3 zu streichen.

2.6 Zu § 7 - Träger der praktischen Ausbildung

Der Träger der praktischen Ausbildung hat mit einer Pflegeschule einen Vertrag über die Durchführung des theoretischen und praktischen Unterrichts zu schließen.

Es muss daher zum einen gewährleistet sein, dass gerade auch im ländlichen Raum flächendeckend Pflegeschulen vorhanden sein müssen. Zudem muss auch eine ausreichende Anzahl von Schulplätzen für Auszubildende zur Verfügung stehen, die ihre Ausbildung in Einrichtungen machen, die nicht Träger einer Schule sind.

Insoweit verweisen wir auf unsre Ausführungen zu § 5 Abs. 2 unter 2.2.

2.7 Zu § 11 - Anrechnung gleichwertiger Ausbildung und Berufserfahrung

Die Option der Anrechnung einer gleichwertigen Ausbildung und Berufserfahrung begrüßen wir ausdrücklich.

Insbesondere begrüßen wir die die Verringerung der Dauer einer Vollzeittätigkeit von 90 Monaten im Vorentwurf auf nunmehr 36 Monate für die Kürzung der Ausbildung auf einen 320 Stunden umfassenden Vorbereitungskurs (§ 11 Abs. 2 Nr. 2).

Durch eine derartige Verkürzung werden zum einen die Pflegeschulen entlastet. Zum anderen sehen wir auch einen hohen Anreiz zur Weiterqualifikation gerade für jüngere Pflegehilfskräfte, da der Zeitraum der Einkommenseinbußen (Vergütung als Pflegehilfskraft zumindest in Höhe des gesetzlichen Pflegemindestlohns von derzeit 16,10 Euro abzüglich der Ausbildungsvergütung) hier überschaubar ist.

Dies gilt ebenso für die Verkürzung der Ausbildungszeit für die Personen, die eine Ausbildung nach dem PflBG ohne Abschuss beendet haben, soweit das Ergebnis der Zwischenprüfung das Ausbildungszeit zur Pflegefachassistenzperson nicht gefährdet (§ 11 Abs. 3)

Für beide Fälle wünschen wir uns jedoch eine Öffnungsklausel für die 36-Monatsfrist zwischen Ende der Tätigkeit (§ 11 Abs. 2 Nr. 2) bzw. Prüfung (§ 11 Abs. 3) und Antragstellung für begründete Fälle.

So ist z.B. denkbar, dass die Ausbildung nach PflBG aufgrund Schwangerschaft nicht beendet wurde und die Person im Anschluss in einen Erziehungsurlaub ging. Dauert dieser einschließlich des Mutterschutzes länger als drei Jahre, kann die Pflegekraft nicht von diesem Vorteil profitieren.

Da in jedem Fall eine Abschlussprüfung abzulegen ist, wird auf diesem Wege die Qualifikation der Pflegefachassistenzkraft belegt werden.

2.8 Zu § 13 - Modellvorhaben zur Weiterentwicklung des Pflegefachassistenzberufs

Die Durchführung von Modellvorhaben, erst recht auf Länderebene, wie in § 13 vorgesehen erachten wir nicht für erforderlich. Wie bereits in der vergangenen Zeit gezeigt, werden bei derartigen Vorhaben auch keine neueren wesentlichen Erkenntnisse gewonnen, die den Prozess erleichtern.

Auch hat sich gezeigt, dass die Auswertung zumeist sehr kostenintensiv ist.

Wir schlagen daher die ersatzlose Streichung des § 13 vor und empfehlen, die ersparten Kosten in den Aufbau von Schulen fließen zu lassen und damit die Vermittlung der theoretischen Kompetenzen zu fördern.

2.9 Zu § 16 - Pflichten des Trägers der praktischen Ausbildung

Der Paragraf sieht vor, dass die Praxisanleitung der auszubildenden Person im Umfang von 10 Prozent der praktischen Ausbildungszeit erfolgen soll.

In den Einrichtungen sind einerseits die Bewohner zu versorgen anderseits ist Praxisanleitung zu leisten, welche Freistellung und Weiterbildung der Kräfte erfordert und folglich Ressourcen bindet.

Wir erachten es daher als sinnvoll, wenn die auszubildenden Personen auch durch Fachkräfte ohne eine entsprechende Weiterbildung zum Praxisanleiter angeleitet werden können.

2.10 Zu § 25 - Gleichwertigkeit und Anerkennung von Ausbildungen

Wir möchten darauf hinweisen, dass auch im Hinblick auf die Anerkennung einer (außer)-europäischen Ausbildung zwischen Qualität und Bürokratie abgewogen werden muss.

Dass in Deutschland ein allgemeiner Mitarbeitermangel, vor allem auch in den Gesundheits- und Pflegeberufen besteht, ist allgemein bekannt. Aus diesem Grund darf insbesondere die bürokratische Messlatte nicht übermäßig hoch gelegt werden.

Im Ausland erworbene Berufsabschlüsse werden zudem nicht unter den gleichen Bedingungen erworben wie in Deutschland. Bei der Feststellung der Gleichwertigkeit der Ausbildung ist daher vorrangig auf das Gesamtbild zu achten. Unvollständigkeiten in einzelnen Ausbildungsbereichen müssen daher durch eine höhere Qualifikation in anderen Bereichen kompensierbar sein.

Ergänzend empfehlen wir, im Rahmen der Ausbildung für ausländische Kräfte Angebote für berufsbegleitende Sprachkurse zu schaffen, in welchen insbesondere auch fachspezifische Begriffe vermittelt werden.

2.11 Zu § 26 - Eignungsprüfung oder Anpassungslehrgang

Wir möchten darauf hinweisen, dass schon für die Anerkennung nach dem PflBG schon jetzt in vielen Teilen des Bundesgebietes - gerade aber auch im ländlichen Raum - ausreichende Lehrgangsplätze fehlen.

Der Grund hierfür liegt nicht zuletzt auch in den fehlenden Lehrkräften auf diesem Gebiet.

Aufgrund des Fachkräftemangels werben gerade auch Krankenhäuser in großem Stil Fachkräfte aus dem Ausladen an und „kaufen" entsprechende Lehrgangsplätze bei den Schulen ein.

Dies führt dazu, dass große Träger, insbesondere aber auch Krankenhäuser, Ausbildungsplätze „einkaufen" und kleine Träger, vor allem aber familiengeführte Einrichtungen in der Altenpflege und ambulante Dienste nicht ausbilden können, da keine Plätze für die theoretische Ausbildung zur Verfügung stehen.

Diese Situation wird sich durch die Einführung der Pflegefachassistenzausbildung noch deutlich verschärfen.

Daher weisen wir darauf hin, dass der der Bundesgesetzgeber gehalten ist, eine ausreichende Zahl an Ausbildungsplätzen an den Schulen zu schaffen wie auch dafür zu sorgen, dass diese uneingeschränkt für Auszubildende aller Träger der praktischen Ausbildung zur Verfügung stehen.

Insoweit verweisen wir auf unsre Ausführungen zu § 5 Abs. 2 unter 2.2.

3 Fazit

Die (Personal)-Situation in der Pflege ist alarmierend. Es besteht daher ein hoher Handlungsbedarf - auch - in Bezug auf die Ausbildung der dringend benötigten Pflegefachassistenzkräfte.

Dies bedeutet, dass zum einem das Gesetz zeitnah umgesetzt werden muss, zum anderen aber auch, die Ausbildung der ebenfalls benötigten Lehrkräfte unbürokratisch zu erfolgen hat

Die Hinweise und Warnungen der Leistungserbringerverbände, wie kritisch es um die Pflege steht wurden in den vergangenen Jahren seitens der Politik meist ignoriert, die bürokratischen Anforderungen an die Pflegeeinrichtungen stattdessen sogar teils noch erhöht.

Nun ist der Zeitpunkt erreicht, an dem akuter Handlungsbedarf besteht, wollen wir die in den nächsten Jahren pflegebedürftig werdenden Personen noch gepflegt und versorgt wissen.

Wir erachten es daher zumindest für einen Übergangszeitraum für erforderlich, den Fokus auf die Zahl der auszubildenden Pflegefachassistenzkräfte zu setzen und in einem zweiten Schritt zu

evaluieren, ob eine 1-jährige fachspezifische Ausbildung ausreichend hinsichtlich der Qualifikation der Kräfte, ist statt zunächst auf eine generalistische Ausbildung zu setzen, an deren Ende weniger Kräfte stehen.

Mit freundlichen Grüßen
Ihr APH Bundesverband e. V.