Stellungnahme

des dbb beamtenbund und tarifunion

zum Entwurf eines Gesetzes über die Einführung einer bundeseinheitlichen Pflegefachassistenzausbildung (PflFAssG)

Berlin, 3. Juli 2025

dbb beamtenbund und tarifunion
Friedrichstraße 169 - 10117 Berlin - Tel.: +49 30 4081 40 - Fax: +49 30 4081 4999
http://www.dbb.de

Allgemeine Einschätzung

Der dbb begrüßt die zügige Wiederaufnahme der in der vergangenen Legislaturperiode angestoßenen Gesetzgebungsverfahren zur Einführung einer bundeseinheitlichen Pflegefachassistenzausbildung sowie des Pflegekompetenzgesetzes. Dies ist insbesondere vor dem Hintergrund der pressierenden Probleme in der Pflegeversicherung sachgerecht.

Die zahlreichen Gesetzgebungsverfahren der vergangenen Legislaturperiode zeigen, wie vielschichtig die Probleme in der Pflege sind. In keinem anderen Zweig der Sozialversicherung potenzieren sich stark steigende Leistungsausgaben, die deutliche Zunahme an Anspruchsberechtigten sowie der Fachkräftemangel. Unterschiedliche Ausbildungsinhalte, Zulassungsvoraussetzungen und Finanzierungswege erschweren konzertierte Verbesserungen.

Der vorliegende Gesetzentwurf eines Pflegefachassistenzausbildungsgesetzes verfolgt das Ziel, die Personalsituation in der Kranken- und der stationären Altenpflege zu verbessern und gleichzeitig ein hohes Maß an Versorgungsqualität und Professionalität zu erhalten. Auch wenn der dbb im Hinblick auf eine Delegation der medizinischen Behandlungspflege auf Assistenzkräfte Bedenken bezüglich der Versorgungsqualität und des hierfür zusätzlich erforderlichen Praxisanleitungsaufwandes hegt, sind die Regelungen zur Stärkung des Personalmixes in der Pflege im Grundsatz zu begrüßen.

Die Vergangenheit hat gezeigt, dass das Arbeitskräftepotenzial besonders in den Gesundheitsberufen limitiert ist. So konnte beispielsweise das mit dem Gesundheitsversorgungsweiterentwicklungsgesetz zum 1. Januar 2021 initiierte Förderprogramm für bis zu 20.000 Pflegehilfskräfte trotz vollständiger Refinanzierung nicht ausgeschöpft werden. Umso wichtiger sind folglich Attraktivitätssteigerung und die in der Öffentlichkeit wahrgenommene Wichtigkeit der Profession.

Der dbb sieht die Einführung einer **bundeseinheitlichen** Pflegefachassistenzausbildung deshalb grundsätzlich positiv. Eine solche Ausbildung trägt dazu bei, Pflegekräfte besser auf die vielfältigen Aufgaben vorzubereiten und gleichzeitig die Flexibilität im Berufseinsatz zu erhöhen. Ein Flickenteppich aus 27 verschiedenen einzelnen Ausbildungsregelungen ist nicht mehr zeitgemäß.

Der dbb hatte die im ursprünglichen Gesetzentwurf vorgesehene optionale Einführung einer 12-monatigen Ausbildung scharf kritisiert und begrüßt die nun erfolgte Festlegung auf eine einheitliche 18-monatige Ausbildungsdauer. Selbstverständlich schließt dies nicht die Verkürzung der Ausbildungsdauer bei Vorliegen entsprechender einschlägiger Berufserfahrung bzw. Vorqualifikation aus.

Die in § 5 Abs. 1 PflFAssG vorgesehene Möglichkeit einer bis zu 36-monatigen Ausbildung in Teilzeit ist zu begrüßen, da diese Regelung auch für Menschen mit zeitlich begrenzten Ressourcen, insbesondere für Eltern mit Fürsorgeverantwortung,

wie etwa alleinerziehende Mütter und Väter, eine realistische Chance auf Qualifizierung und berufliche Teilhabe schafft.

Darüber hinaus begrüßt der dbb ausdrücklich die in § 12 Abs. 23 PflFAssG vorgesehene Einräumung eines Ermessensspielraumes, sollte die Ausbildungszeit aufgrund mutterschutzrechtlicher Beschäftigungsverbote sowie Fehlzeiten aufgrund von Krankheit oder aus anderen, vom Auszubildenden nicht zu vertretenden Gründen unterbrochen worden sein. Somit können besondere Härten vermieden werden, wenn das Erreichen des Ausbildungsziel dennoch wahrscheinlich erscheint.

Die genannten Erleichterungen bei der Assistenzausbildung (Teilzeitausbildungsmöglichkeit sowie Anrechnung von Fehlzeiten) werden ebenso begrüßt wie die in § 17 Abs. 1 PflFAssG aufgeführte einheitliche Regelung zu einer angemessenen Ausbildungsvergütung. Dies steigert die Attraktivität des Assistenzberufs und kann einen Beitrag dazu leisten, dem Fachkräftemangel zumindest auf Assistenzniveau entgegenzuwirken.

Dennoch gibt der dbb zu bedenken, dass Assistenzkräfte allein den Fachkräftemangel in der Pflege nicht beheben werden. Vielmehr sieht der dbb die Gefahr, dass Pflegefachkräfte zunehmend durch Assistenz- oder sogar Hilfskräfte substituiert werden. Dann droht eine Aufweichung des Fachkräftegebotes. Dies gilt insbesondere für den Bereich der medizinischen Behandlungspflege. Die entsprechende Regelung in § 4 Abs. 3 Nr. 2 PflFAssG sollte entsprechend nur in enger Abstimmung mit Stationsleitung und Praxisanleitenden und unter Berücksichtigung der aktuellen Personalsituation Anwendung finden. Die Arbeitssituation der Praxisanleiterinnen und Praxisanleiter ist eng mit Änderungen in den Ausbildungswegen verbunden. Die Anleitung und Begleitung während des praktischen Teils der Ausbildung erfordert nicht nur ein hohes Maß an Kompetenz und Einfühlungsvermögen; sie erfordert vor allem Zeit. Dies gilt insbesondere dann, wenn Assistenzkräfte, wie vorgesehen, auch Teile medizinischer Behandlungspflege übernehmen sollen.

Bereits im Rahmen der „Konzertierten Aktion Pflege“ hatte der dbb seine Sorge zum Ausdruck gebracht, dass Personalschlüssel das Risiko in sich tragen, aufgrund eines zunehmenden Mangels an Fachkräften immer weiter zu Gunsten der Hilfs- und Assistenzkräfte aufgeweicht zu werden. Eine perspektivische Aufweichung bestehender Quotenvorgaben gemäß §§ 137k und 137i SGB V sowie § 113c SGB XI ist aus Sicht des dbb nicht auszuschließen, jedoch unbedingt zu vermeiden.

Dem Fachkräftemangel darf nicht mit Hilfe einer Absenkung des Anforderungsprofils begegnet werden. Der dbb fordert seit Jahren stattdessen bessere Arbeits- und Rahmenbedingungen, wie beispielsweise eine auf Schichtdienste abgestimmte Kinderbetreuung auch in Randzeiten. Verbesserter Arbeitsschutz mit besonderem Fokus auf psychischer Gefährdungsbeurteilung sowie bessere individu-

elle Gestaltungsmöglichkeiten der Einsatzzeiten können dazu beitragen, die angespannte Personalsituation zu entspannen, indem vorzeitige Ruhestandseintritte oder sogar eine Berufsaufgabe verhindert werden.

Anmerkungen zu einzelnen, aus Sicht des dbb bedeutenden, Regelungen:

Anerkennungsverfahren

Der dbb begrüßt die bereits mit dem Pflegestudiumstärkungsgesetz in Angriff genommene und nun in Teil 3 des vorliegenden Gesetzentwurfes (§§ 25ff PflFAssG) etwa durch die Schaffung eines einheitlichen Anerkennungsverfahrens weiter aufgegriffene erleichterte Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse uneingeschränkt, da hiermit einer langjährigen Forderung des dbb und seiner Gesundheitsfachgewerkschaften Rechnung getragen wird.

Allerdings bedeuten mangelnde Sprachkenntnisse von Kolleginnen und Kollegen aus der EU oder Drittstaaten eine zusätzliche Arbeitsbelastung. Dies gilt insbesondere für die Einarbeitung und Praxisanleitung. Aus diesem Grund begrüßt der dbb die in § 2 Abs. 1 Nr. 4 PflFAssG enthaltene Voraussetzung der für die Ausübung des Berufs erforderlichen Kenntnisse der deutschen Sprache für die Erlaubnis zur Führung der Berufsbezeichnung der Pflegefachassistenz.

Die in § 5 Abs. 3 Satz 5 PflFAssG geschaffene Möglichkeit, einen kleinen Teil der praktischen Ausbildung durch praktische Lerneinheiten in der Pflegeschule zu ersetzen, ist einer stringenten Ausbildung nicht förderlich und folglich zu streichen.

Zugangsvoraussetzungen und Durchlässigkeit

Im vorliegenden Gesetzentwurf findet sich in § 10 Abs. 2 PflFAssG eine Öffnungsklausel, die das Erfordernis eines Hauptschul- oder gleichwertigen Schulabschlusses als Mindestzugangsvoraussetzung für eine Pflegeassistenzausbildung unter bestimmten Voraussetzungen aufhebt.

Künftig soll es möglich sein, bei einer „positiven und sachlich begründeten Prognose hinsichtlich eines erfolgreichen Ausbildungsabschlusses durch die Pflegeschule“ die Ausbildung auch ohne Hauptschulabschluss antreten zu können.

Der dbb sieht das Vorhaben ausgesprochen kritisch, denn zunächst bleibt vage, wie eine positive und sachlich begründete Prognose zu Stande kommt.

Natürlich verkennt der dbb nicht die Tatsache, dass auch Menschen mit abgebrochener schulischer Karriere für den Pflegeberuf geeignet sein können. Dennoch

sollte die Auswahl möglicher Kandidaten für eine Pflegeassistenz- oder Pflegehilfeausbildung mit äußerster Sorgfalt vorgenommen werden. Ausbildungsabbrüche stellen nicht nur für die Betroffenen ein einschneidendes Erlebnis und eine persönliche Niederlage dar, sie binden auch Ausbildungskapazitäten für aussichtsreiche Berufsanwärterinnen und Berufsanwärter, denn in der Regel bedeutet eine nicht abgeschlossene schulische Ausbildung einen deutlich erhöhten Beschulungsaufwand im theoretischen Teil.

Auch wenn begrüßenswerterweise in § 54 PflFAssG eine Evaluierung bis zum 31. Dezember 2031 vorgesehen ist, vergehen rund sieben Jahre bevor man erste Schlüsse aus diesem Unterfangen ziehen kann.

Unabhängig von möglichen negativen Konsequenzen für die Ausbildungsqualität und -kontinuität in den Pflegeschulen ist die Außenwirkung für den Pflegeberuf aus Sicht des dbb der größte Kritikpunkt an der Öffnungsklausel.

Wie bereits eingangs erwähnt, darf es nicht zu einer Aufweichung der Zugangsvoraussetzungen kommen, durch die der Eindruck entsteht, der Pflegeberuf wäre nicht anspruchsvoll. Denn genau das Gegenteil ist der Fall: Die vielen Kolleginnen und Kollegen, egal ob in der Kranken-, der Kinderkranken- oder der Altenpflege, geben täglich mit viel Hingabe und Leidenschaft alles für die ihnen anvertrauten Menschen. Sie haben ein hohes Fachwissen und eine umfangreiche, fundierte Ausbildung und sind durch die derzeitige extreme Arbeitsüberlastung täglich der Gefahr ausgesetzt, Fehler zu begehen. Die psychischen Auswirkungen werden leider häufig nicht gesehen. Pflege ist selbstverständlich. Wenn nun aufgrund einer Niveauabsenkung der Zugangsvoraussetzungen für Assistenzkräfte das Fundament unserer Gesundheitsversorgung (noch) weiter aushöhlt wird, sagen wir als dbb: Nein!

Natürlich braucht es in der Pflege Assistenzkräfte. Sie sind, sofern solide ausgebildet, eine wichtige Stütze für die Pflegefachkräfte. Menschen, die sich für den Pflegeberuf begeistern, sollten gefördert werden. Deshalb ist die Durchlässigkeit innerhalb der Pflegeausbildungssystematik ein entscheidender Faktor für die Attraktivität des Pflegeberufs und die berufliche Entwicklung der Pflegekräfte. Der dbb setzt sich dafür ein, dass die Pflegefachassistenzausbildung als ein erster Schritt in eine weiterführende pflegerische Qualifikation angesehen wird und entsprechend im Laufe der weiteren Pflegekarriere anerkannt wird.

Aus diesem Grund begrüßt der dbb die in § 11 PflFAssG vorgesehene Anrechnungsmöglichkeit einer abgeschlossenen Pflegeassistenzausbildung auf ein Drittel der Ausbildung zur Pflegefachkraft ausdrücklich. Wünschenswert wäre aus Sicht des dbb aber auch die Anrechnung von pflegerischen Kompetenzen, die im informellen, familiären Kontext entstehen. Der informellen Pflege wird immer noch zu wenig Bedeutung beigemessen, dabei sind dort erworbene Kompetenzen, wie beispielsweise Körperpflege, Kommunikation, Dokumentation sowie psychosoziale

Betreuung essenzieller Bestandteil aller pflegerischen Ausbildungsgänge und sollten zumindest teilweise angerechnet werden können.

Praxisanleitung

Ein weiterer, zentraler Aspekt der Ausbildungsqualität betrifft die Rolle der Praxisanleiterinnen und Praxisanleiter. Diese müssen über eine entsprechende pädagogische Qualifikation verfügen und in der Lage sein, die Auszubildenden nicht nur fachlich, sondern auch in ihrer persönlichen und beruflichen Entwicklung zu unterstützen. Der dbb setzt sich daher für eine verstärkte Qualifizierung, Anerkennung und Aufwertung der Praxisanleitenden ein. Dies schließt auch eine (Teil-) Freistellung ein, damit die Praxisanleitung fokussiert und nicht „nebenbei“ erfolgen kann, denn mit der Betreuungsintensität steht und fällt das gesamte Vorhaben, mehr Personal im Gesundheitswesen zu integrieren und zu halten.

Die in § 5 Abs. 3 PflFAssG vorgenommene Festschreibung eines Mindestumfangs von 10 Prozent Praxisanleitungsanteil am gesamten Ausbildungsumfang ist zwar grundsätzlich positiv zu bewerten, allerdings nicht ausreichend.
Ähnlich wie bei den Personaluntergrenzen gilt auch hier, dass der vorgesehene Mindestumfang nicht zur Regel werden, sondern nur in Ausnahmefällen als Minimum zu verstehen sein darf. Der dbb spricht sich für einen höheren Anteil aus, um die theoretischen Kenntnisse in die Praxis umzusetzen und die Auszubildenden auf die Herausforderungen des Pflegealltags besser vorzubereiten zu können. Diese dafür entstehenden Kosten sieht der dbb bislang noch nicht ausreichend im Abschnitt zur Finanzierung abgebildet.

Ausbildungsvergütung

Ein weiterer wichtiger Aspekt ist die Vergütung der Auszubildenden. Eine angemessene Ausbildungsvergütung ist nicht nur eine Frage der Gerechtigkeit, sondern auch ein wesentlicher Faktor für die Attraktivität des Pflegeberufs.

Die Attraktivität des Pflegeberufs hängt maßgeblich von den Ausbildungs- und Arbeitsbedingungen ab. Die Diskussion um eine faire Ausbildungsvergütung ist aus gewerkschaftlicher Sicht von zentraler Bedeutung, insbesondere im Kontext der Pflegeassistenzausbildung. Eine angemessene Vergütung während der Ausbildung ist nicht nur eine Frage der finanziellen Anerkennung, sondern auch ein zentrales Element der Wertschätzung und Motivation zukünftiger Pflegekräfte. Entsprechend fordert der dbb, dass die 18-monatige Ausbildung zur Pflegeassistenzfachkraft eine tarifvertragliche Einbettung erhält.

Diese kann am TVAöD Pflege (und auch am TVA-L) angelehnt werden, gilt aber nicht automatisch. Insofern ist das Gesetz in § 17 Abs. 1 zu vage formuliert, wenn

es nur von einer „angemessenen Ausbildungsvergütung“ spricht. In der Gesetzesbegründung wird angenommen, dass eine Pflegeassistenzfachkraft in der Ausbildung in etwa 16,5 Prozent weniger verdienen wird als eine Pflegefachkraft in Ausbildung. Das wird aus dem Umstand abgeleitet, dass eine Pflegeassistenzfachkraft mit einjähriger Ausbildung aktuell nach dem TVöD in EG P6 in etwa 16,5 Prozent weniger verdient als eine Pflegefachkraft in EG P7. Daraus wird deutlich, dass der Gesetzgeber von einer zu schaffenden tarifvertraglichen Regelung ausgeht. Ob der Abstand der Entgelte zwischen Pflegeassistenz-Auszubildendem und Pflegefachkraft-Auszubildendem letztlich bei 16,5 Prozent liegen wird, kann nur den Tarifverhandlungen überlassen bleiben. Der Abstand von 16,5 Prozent bei ausgebildeten Kräften geht auch im Verhältnis von einer 12-monatigen zu einer 36-monatigen Ausbildung aus.

Natürlich muss ein Gesetzentwurf auch Kostenfolgeabschätzungen beinhalten. Dennoch stößt die Annahme, dass man mit abgesenkten Vergütungswerten operieren könnte, beim dbb auf Unverständnis, denn sie verkennt die vom Verfassungsgeber vorgesehene Realität, wie Entgelte ausgehandelt werden. Ausbildungsentgelte werden tarifvertraglich geregelt. Hier sind sie richtig verortet. Im Gesetzesentwurf mit fiktiven extra niedrig angesetzten Werten zu operieren, schadet dem gesamten Projekt und gefährdet dessen erfolgreiche Umsetzung.

Im Anschluss an die Verabschiedung des Gesetzes über die Einführung einer bundeseinheitlichen Pflegefachassistenzausbildung wird der dbb deshalb die Zuständigen auf Arbeitgeberseite (VKA, TdL, Universitätskliniken) zur Aufnahme von entsprechenden Tarifverhandlungen auffordern.

Fazit:

Eine bundeseinheitliche Ausbildungsgrundlage für Pflegeassistenzkräfte zu schaffen ist richtig und wird begrüßt. Der Beruf der Pflegeassistenz kann einen ersten Einstieg in den Pflegeberuf ermöglichen. Die vorgesehene Anrechnung von Ausbildungszeiten auf eine anschließend darauf aufbauende Ausbildung zur Pflegefachkraft ist richtig und wichtig, um die Durchlässigkeit zu erhöhen und Perspektiven für Berufseinsteigerinnen und Berufseinsteiger zu ermöglichen. Der dbb spricht sich für spezielle Förderprogramme aus, um Menschen mit abgeschlossener Fachassistenzausbildung den Einstieg in eine Ausbildung zur Pflegefachkraft zu erleichtern.

Von elementarer Bedeutung ist aus Sicht des dbb jedoch eine klare Abgrenzung der Aufgaben- und Verantwortungsbereiche von Pflegefachkräften im Vergleich zu Assistenz- und Hilfskräften. Dies ist auch im Hinblick auf die Vergleichbarkeit unterschiedlicher Qualifikationsniveaus innerhalb der Europäischen Union sinnvoll. Verbesserungen bei der Anerkennung ausländischer Bildungsabschlüsse ent-

sprechen einer langjährigen Forderung des dbb und werden unterstützt. Im Gesetzentwurf finden sich diesbezüglich allerdings zu viele unbestimmte Rechtsbegriffe wie „geeignete Maßnahmen“ oder „komplexe bzw. nicht-komplexe Pflegesituationen.“

Der potenzielle Mehrwert der vorliegenden gesetzlichen Regelungen hängt maßgeblich von den in § 8 PflFAssG genannten Mindestanforderungen an die Pflegeschulen ab. Hier gilt es auf eine angemessene Anzahl fachlich und pädagogisch qualifizierter Lehrkräfte zu achten. Dies gilt besonders vor dem Hintergrund der Möglichkeit, auch Auszubildende ohne Hauptschulabschluss zu unterrichten.

Die Aufweichung der Zugangsvoraussetzungen für die Fachassistenzausbildung ist kontraproduktiv und abzulehnen, sendet sie doch das Signal an Bestandspersonal und Öffentlichkeit, dass man dem Fachkräftemangel nur mit einer Niveauabsenkung begegnen könne. Aus Sicht des dbb ist der Fachkräftemangel in den Pflegeberufen zu prekär, als dass man die Zeit für „learning by doing“ hätte. Es bedarf stattdessen konkreter Maßnahmen, um den Pflegeberuf attraktiver zu machen. Einige Vorschläge werden in dieser Stellungnahme angerissen. Der dbb steht gerne für einen weiteren diesbezüglichen Dialog zur Verfügung.