



Informationen zum Pflegeberufegesetz

Wissenswertes, Tipps und Empfehlungen zur
Bildungsreform für die Pflegeberufe

Inhalt

Einführung	02
Das Pflegeberufegesetz	03
Ausbildungs- und Prüfungsverordnung	05
Berufliche Ausbildung	05
Hochschulische Ausbildung	08
Finanzierung	09
Vorbereitungen in den Schulen	10
Vorbereitungen bei den Trägern	12



Informationen zum Pflegeberufegesetz

Wissenswertes, Tipps und
Empfehlungen zur Bildungs-
reform für die Pflegeberufe

Mit engem Zeitplan geht die Pflegebildungsreform 2020 an den Start. Da ist es gut, sich vorab gründlich zu informieren, was sich verändert und welche Auswirkungen die neuen Regelungen zur Folge haben werden.

Einführung

Nach zähem Ringen im Bundestag wurde zum Ende der Legislaturperiode 2013-2017 das Pflegeberufegesetz verabschiedet. Es stellt einen Kompromiss dar und wird zum 1.1.2020 in allen Teilen in Kraft getreten sein. Bis dahin waren nach Abschluss des Gesetzgebungsverfahrens noch einige Meilensteine zu erreichen. Dazu gehören die Ausbildungs- und Prüfungsverordnung, die im Juli 2018 beschlossen worden ist, sowie die Ausgestaltung der Finanzierungsregelungen (Ausbildungsfonds), für die im Herbst 2018 die ‚Pflegeberufe-Ausbildungsfinanzierungsverordnung‘ erlassen wurde.

Der DBfK stellt in einer Reihe von Informationsblättern, die hier zusammengefasst sind, das Pflegeberufegesetz und seine Umsetzung vor. Dabei geht es zunächst um die Grundbestandteile des Gesetzes. In weiteren Teilen werden die Ausbildungs- und Prüfungsverordnung, die Finanzierung sowie die erforderlichen Vorbereitungen bei den Trägern der praktischen Ausbildung und bei den Schulen thematisiert werden.

Verlauf der Pflegebildungsreform

22. Juni 2017:	Das Pflegeberufegesetz wird im Bundestag verabschiedet und passiert wenig später auch den Bundesrat.
24. Juli 2017:	Das Pflegeberufegesetz wird als Artikel 1 des Pflegeberufereformgesetzes im Bundesgesetzblatt veröffentlicht.
10. Oktober 2018:	Die Ausbildungs- und Prüfungsverordnung sowie die Finanzierungsverordnung werden im Bundesgesetzblatt veröffentlicht. Während die Ausbildungs- und Prüfungsverordnung ein gestuftes Inkrafttreten bis zum 1. Januar vorsieht, tritt die Finanzierungsverordnung bereits zum 1. Januar 2019 in Kraft.
21. November 2018:	Zu diesem Termin haben das Bundesministerium für Gesundheit und das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend die ehrenamtlichen Mitglieder der Fachkommission nach dem Pflegeberufegesetz eingesetzt.
31. Dezember 2019:	Pflegesschulen, die an diesem Tag nach den Vorschriften des Kranken- bzw. Altenpflegegesetzes in der geltenden Fassung staatlich anerkannt sind, gelten weiterhin als staatlich anerkannt, wenn die Anerkennung nicht nach Maßgabe des Absatzes 3 widerrufen wird.
01. Januar 2020:	Das Pflegeberufegesetz tritt bundesweit in Kraft.
31. Dezember 2024:	Eine Kranken- bzw. Altenpflegeausbildung, die vor Ablauf des 31. Dezember 2019 begonnen wurde, kann bis Ende 2024 auf der Grundlage der Vorschriften des Kranken- bzw. Altenpflegegesetzes in der 2019 geltenden Fassung abgeschlossen werden.
31. Dezember 2024:	Bis zu diesem Datum wird von den beiden zuständigen Bundesministerien die Wirkung des § 11 Abs.1 Nr. 3 (Zugangsvoraussetzungen) wissenschaftlich evaluiert. Weitere Evaluationen folgen 2025 und 2029.
2025:	Evaluierung der Abschlüsse Altenpfleger/in und Gesundheits- und Kinderkrankenpfleger/in

Das Pflegeberufegesetz

Berufsbezeichnung, vorbehaltene Tätigkeiten, Ausbildungsziel, Struktur der Ausbildung mit den unterschiedlichen Abschlüssen, Rolle Träger/Schulen, Ausbildungsvertrag, Praxisanleitung, Regelungen hochschulische Ausbildung.

Das Pflegeberufegesetz (PflBG) ist ein **Berufszulassungsgesetz**, das im Kern den Schutz der Berufsbezeichnung regelt (§ 1). Es setzt die Berufeuerkennungsrichtlinie der EU (2005/36/EU in der Fassung von 2013/55/EU) um und sichert dadurch, dass alle Absolvent/innen mit dem generalistischen Berufsabschluss innerhalb der EU einen Rechtsanspruch darauf haben, den Abschluss automatisch anerkannt zu bekommen. Neu im Gesetz ist, dass vorbehaltene Tätigkeiten definiert werden, also Tätigkeiten, die nur Menschen mit einer Ausbildung nach dem PflBG ausführen dürfen. Das Gesetz benennt die vorbehaltenen Tätigkeiten mit:

- Erhebung, Feststellung des individuellen Pflegebedarfs
- Organisation, Gestaltung und Steuerung des Pflegeprozesses
- Analyse, Evaluation, Sicherung und Entwicklung der Qualität der Pflege (§ 2).

Die neuen **Berufsbezeichnungen** lauten Pflegefachfrau/Pflegefachmann. Diese Berufsbezeichnung dürfen nur die Absolvent/innen der generalistischen Ausbildung (mit Vertiefung) führen. Es gibt allerdings für die beiden Sonderfälle im neuen Gesetz auch die Berufsbezeichnungen Altenpfleger/in und Gesundheits- und Kinderkrankenpfleger/in (§ 60/61).

Das **Ausbildungsziel** (§ 5) unterscheidet selbständige (Pflege), mitverantwortliche (Medizin) und interdisziplinäre sowie berufsethische Bereiche und berufliches Selbstverständnis. Es ist dabei weitgehend an die Berufeuerkennungsrichtlinie der EU angelehnt und ähnelt von der Struktur dem Ausbildungsziel im Krankenpflegegesetz. Neu hinzugekommen ist ein Ziel zu Berufsethik und beruflichem Selbstverständnis.

Das Gesetz sieht als Normalfall eine **generalistische**

Ausbildung vor. In der beruflichen Ausbildung können die Auszubildenden vor Ausbildungsbeginn eine **Vertiefung** wählen. Wird eine Vertiefung gewählt, ist dies neben der Berufsbezeichnung in der Urkunde aufzunehmen.

Zusätzlich können Auszubildende, die eine Vertiefung gewählt haben, als **Sonderfall** zwischen dem 18. und 20. Ausbildungsmonat entscheiden, ob sie statt der jeweiligen Vertiefung einen eigenständigen Abschluss Altenpfleger/in bzw. Gesundheits- und Kinderkrankenpfleger/in machen wollen. Der Unterschied zwischen beiden ist, dass sich bei der Vertiefung die praktische Ausbildung im 3. Jahr auf diese bezieht. Beim eigenständigen Abschluss würde neben dem praktischen auch der theoretische Teil der Ausbildung im 3. Jahr anders gestaltet werden.

Nach fünf Jahren wird evaluiert, wie viele Auszubildende die beiden Sonderwege gewählt haben. Vor diesem Hintergrund ist – zumindest aus Sicht des DBfK – den Schulen dringend anzuraten, nur die generalistische Ausbildung ohne Vertiefung anzubieten.



Fachschulische Pflegeausbildung ab 2020				
Vor Ausbildungsbeginn:	1. Jahr	2. Jahr	3. Jahr	Berufsbezeichnung
Ausbildungsvertrag Falls Vertiefung angestrebt wird, ist das hier festzulegen.	Generalistische Ausbildung in Theorie und Praxis		Kinderkrankenpflege	Gesundheits- und Kinderkrankenpfleger/in
			Vertiefung Pädiatrie	Pflegefachfrau/ Pflegefachmann
			Generalistik mit Vertiefung Vertiefung Altenpflege	
			Altenpflege	Altenpfleger/in

Am Ende des zweiten Ausbildungsjahres findet eine schulinterne **Zwischenprüfung** statt. Diese hat keinerlei Konsequenzen. Falls ein/e Auszubildende/r nach der Prüfung die Ausbildung abbricht, haben die Länder grundsätzlich die Möglichkeit, dies teilweise auf eine Pflegeassistentenausbildung anzurechnen. Dies lehnt der DBfK ab.

Träger der Ausbildung sind Krankenhäuser, ambulante Pflegedienste und Pflegeheime. Sie schließen mit den Auszubildenden einen Ausbildungsvertrag ab, der der Zustimmung der Schule bedarf. Die Auszubildenden haben Anspruch auf eine Ausbildungsvergütung. Es muss kein Schulgeld mehr bezahlt werden. 10% der praktischen Ausbildung sind als **Praxisanleitung** durch qualifizierte Praxisanleiter/innen durchzuführen (= 250 Stunden in 3 Jahren).

Mit mindestens einer Schule schließt der Träger einen **Kooperationsvertrag**. Dieser ist die Voraussetzung dafür, dass ausgebildet werden darf. Weitere Kooperationsvereinbarungen sind mit Trägern in Fachbereichen erforderlich, bei denen laut Gesetz ein spezifischer Praxiseinsatz stattfinden muss. Die Träger der

Ausbildung erstellen einen Ausbildungsplan. Die Schule prüft diesen Ausbildungsplan und kann Änderungen verlangen, falls er nicht mit den gesetzlichen Vorgaben übereinstimmt. Die Schule ist verantwortlich für die Koordinierung des Unterrichts mit der praktischen Ausbildung.

Die Praktische Ausbildung gliedert sich in Pflichteinsätze (stationäre Akutpflege, stationäre Langzeitpflege, ambulante Akut-/Langzeitpflege sowie pädiatrische und psychiatrische Versorgung) sowie einen Vertiefungseinsatz (in einem der genannten Bereiche). Darüber hinaus gibt es weitere Einsätze, z. B. Rehabilitation, Palliative Versorgung, Pflegeberatung.

Die Lehrenden für den theoretischen Unterricht und die Schulleitung an den (Berufsfach)-**Schulen** müssen einen Hochschulabschluss (Master) nachweisen. Es gibt hierzu eine Übergangsfrist bis 2029. Bei der Schulleitung wird eine pädagogische, keine pflegerische Qualifikation verlangt. Unabhängig davon besteht für Lehrende und Leitende Bestandsschutz. Das Verhältnis Lehrende zu Ausbildungsplätze muss mindestens 1:20 betragen.

Die Ausbildungsaufwendungen (Mehrkosten Ausbildungsvergütung, Praxisanleitung und Betriebskosten der Pflegeschulen – ohne Investitionskosten!) werden durch einen **Ausbildungsfonds** finanziert, der auf Landesebene verwaltet wird. In diesen zahlen Krankenhäuser, Pflegedienste, Pflegeheime, die Pflegeversicherung und die Länder ein. Alle Einrichtungen, die ausbilden, erhalten Zahlungen aus dem Fonds.

In der **hochschulischen Ausbildung** gibt es ausschließlich den generalistischen Abschluss, auch keine Vertiefung. Für die hochschulische Ausbildung sind zusätzlich zu den Zielen in § 5 erweiterte Ausbildungsziele formuliert worden (§ 37). Die Gesamtverantwortung für das Studium liegt bei der Hochschule. Die Studierenden sind nicht auf den Stellenplan angerechnet und erhalten keine Ausbildungsvergütung. Das Studium führt sowohl zur Berufszulassung als auch

zum Bachelor. Die erfolgreichen Absolvent/innen führen die Berufsbezeichnung Pflegefachfrau / Pflegefachmann und zusätzlich den akademischen Grad Bachelor.

Nächster Schritt war die Verordnung zur **Ausbildungsfinanzierung** der Bundesregierung. Im Frühjahr 2018 sollte die **Ausbildungs- und Prüfungsverordnung** folgen, die vom Bundestag genehmigt werden muss. Beschlossen wurde sie allerdings dann erst im Juli 2018. Darauf basierend erstellt eine Fachkommission **Rahmenlehr- und -ausbildungspläne**. Im Anschluss können die Länder weitere Regelungen treffen. Erst danach können auch die Schulen ihre Curricula fertigstellen.

Ausbildungs- und Prüfungsverordnung (PflAPrV)

Nachdem das Pflegeberufegesetz (PflBG) 2017 verabschiedet wurde, hat der Bundestag im Juli 2018 die Ausbildungs- und Prüfungsverordnung (PflAPrV) zum Gesetz beschlossen. Der Bundesrat hat dieser am 21. September 2018 zugestimmt. Das Gesetz kann damit am 01. Januar 2020 wie geplant in Kraft treten. Es ist zu erwarten, dass die Mehrheit der Schulen die neue Ausbildung erst ab Herbst 2020 anbieten wird, um noch zusätzlich Vorbereitungszeit zu gewinnen.

Die Ausbildungs- und Prüfungsverordnung regelt Details der Gestaltung von Ausbildung und Prüfungen. Sie kann sich nur im Rahmen der Vorgaben im Pflegeberufegesetz bewegen und durch Landesregelungen noch ergänzt bzw. konkretisiert werden.

Zu den Regelungen im Einzelnen:

Berufliche Ausbildung

Die Stundenverteilung für den Unterricht (2.100 Stunden) und die praktische Ausbildung (2.500 Stunden) ist in zwei Anlagen konkretisiert.

Die Schulen haben ein schulinternes **Curriculum** unter Berücksichtigung etwaiger Vorgaben des Landes zu erstellen. Im Unterricht sind die verschiedenen Altersgruppen und Versorgungsbereiche entsprechend zu berücksichtigen. Curricular zu regeln ist auch die **Praxisbegleitung** durch die Lehrenden. Die PflAPrV verlangt, dass in den Orientierungs-, Pflicht- und Vertiefungseinsätzen mindestens eine Praxisbegleitung stattfindet.

Trotz bestehenden Besitzstandswahrung und Übergangsregelungen ist die **Personalentwicklung der Lehrenden** eine zentrale Aufgabe für die Schulen. Insbesondere kleinere Schulen werden zum Teil Kooperationen mit anderen Schulen eingehen müssen, um das gesamte verlangte Spektrum an Unterricht anbieten zu können.

Die ersten beiden Ausbildungsjahre sind für alle Auszubildenden **generalistisch** zu gestalten. Im 3. Ausbildungsjahr greift, soweit im Ausbildungsvertrag geregelt, eine gewählte **Vertiefung** bzw. der gesonderte Abschluss, falls zwischen 18. und 22. Ausbildungsmonat vom **Wahlrecht** Gebrauch gemacht wird.

Stundenverteilung Unterricht in der beruflichen Ausbildung: (Anlage 6 PflAPrV)

Kompetenzbereich	1. und 2. Ausbildungsjahr	3. Ausbildungsjahr	Gesamt
I. Pflegeprozess und Pflegediagnostik in akuten und dauerhaften Pflegesituationen verantwortlich planen, organisieren, gestalten, durchführen, steuern und evaluieren.	680 Std.	320 Std.	1.000 Std.
II. Kommunikation und Beratung personen- und situationsbezogen gestalten.	200 Std.	80 Std.	280 Std.
III. Intra- und interprofessionelles Handeln in unterschiedlichen Kontexten verantwortlich gestalten und mitgestalten.	200 Std.	100 Std.	300 Std.
IV. Das eigene Handeln auf der Grundlage von Gesetzen, Verordnungen und ethischen Leitlinien respektieren und	80 Std.	80 Std.	160 Std.
V. Das eigene Handeln auf der Grundlage von wissenschaftlichen Erkenntnissen und berufsethischen Werthaltungen und Einstellungen reflektieren und begründen.	100 Std.	60 Std.	160 Std.
Stunden zur Verteilung	140 Std.	60 Std.	200 Std.
Gesamtsumme	1.400 Std.	700 Std.	2.100 Std.

Auf das Wahlrecht ist rechtzeitig durch die Aufsichtsbehörde schriftlich hinzuweisen, es darf aber niemand zu dieser Entscheidung gezwungen werden. Wird einer der beiden Spezialabschlüsse gewählt, ist – anders als bei der Vertiefung, die sich nur in der praktischen Ausbildung auswirkt – auch der theoretische Unterricht entsprechend zu gestalten, was zur Aufteilung von Klassen führt. Das Wahlrecht bezieht sich immer nur auf die gewählte Vertiefung. Allerdings wird es nicht überall möglich sein, im dritten Ausbildungsjahr im Unterricht parallel zwei oder drei Fachrichtungen anzubieten. Es kann also passieren, dass bei Entscheidung für einen der beiden Abschlüsse ein Schulwechsel erforderlich wird. Darauf muss auch der Träger der praktischen Ausbildung vorbereitet sein.

Für die **praktische Ausbildung**¹ sind im 1. und 2. Ausbildungsjahr 400 Std. für den Orientierungseinsatz beim Träger der praktischen Ausbildung, danach je 400 Std. in der stationären Akutpflege (Krankenhaus), stationären Langzeitpflege (Pflegeheim) und ambulanten Pflege vorgesehen. In diesem Zeitraum ist auch der Einsatz in der Pädiatrie von 120 Std.² geplant. Im

3. Ausbildungsjahr gibt es einen Pflichteinsatz von 120 Std. in der Psychiatrie, einen Vertiefungseinsatz von 500 Std. je nach im Ausbildungsvertrag gewählter Vertiefung und 80 Std. zur freien Verteilung auf weitere Einsatzbereiche (z.B. Pflegeberatung).

In der 2. Ausbildungshälfte soll ein Ausbildungseinsatz im **Nachtdienst** von 80 bis 120 Std. erfolgen.

Die praktische Ausbildung ist so zu gestalten, dass das **Ausbildungsziel** lt. Pflegeberufegesetz (§ 5) erreicht werden kann. Als Anlagen zur PflAPrV werden unterschiedliche Kompetenzkataloge für die Zwischenprüfung und die verschiedenen Abschlüsse (Pflegefachfrau/mann – mit Vertiefungen, Altenpfleger/in, Gesundheits- und Kinderkrankenpfleger/in) vorgegeben. Ein Satz in der Begründung zur PflAPrV steht in gewissem Widerspruch dazu: „Allgemein ist sicherzustellen, dass das Niveau der Pflegeausbildung mit dem Niveau des Schulabschlusses korrespondiert, der den Zugang zur Ausbildung eröffnet.“³ Damit wird das Niveau Hauptschulabschluss als Messlatte für die Ausbildung aller Auszubildenden festgelegt. Verstärkt wird das noch in Anlage 4 bei den Kompetenzen für

den eigenständigen Abschluss ‚Altenpflegerin/Altenpfleger‘. In der Konsequenz wird das Qualifikationsniveau bei diesem Abschluss dauerhaft niedriger sein als bei den generalistischen Abschlüssen und dem Abschluss ‚Gesundheits- und Kinderkrankenpflegerin/Gesundheits- und Kinderkrankenpfleger‘. Das hat auch der Bundesrat kritisiert und eine Änderung gefordert. Die Absenkung ist angesichts der Anforderungen an eine gute Versorgung auch und gerade in der Langzeitpflege nicht nachvollziehbar. Der Maßstab für die Ausbildung muss der Versorgungsbedarf sein!

Zu organisieren gilt auch die **Praxisanleitung**. Gesetz und Verordnung schreiben 10% der praktischen Ausbildung als Praxisanleitung vor, die durch Praxisanleiter strukturiert zu gestalten ist. Der Aufwand für die Praxisanleitung wird auch refinanziert. Es muss die entsprechende Zahl von qualifizierten Praxisanleiter/innen vorhanden sein. Ab 1. Januar 2020 steigt die Qualifizierungsanforderung auf 300 Stunden (bisher 200 Stunden; es gibt eine Besitzstandswahrung für bisherige Praxisanleiter/innen). Die Praxisanleiter/innen müssen über spezifische Berufserfahrung (mindestens ein Jahr) verfügen und sind zudem zu jährlich 24 Stunden berufspädagogischer Fortbildung verpflichtet. Aber auch die Planung der Praxisanleitung muss geregelt werden. Sie bedeutet nämlich Freistellung von der Versorgungsaufgabe für die Anleitungszeit sowie deren Vor- und Nachbereitung. Die Auszubildenden sind verpflichtet, einen Ausbildungsnachweis zur Dokumentation der praktischen Ausbildung zu führen, anhand dessen die Schule überprüfen muss, ob der Ausbildungsplan eingehalten wird.

Es gibt **Jahreszeugnisse** mit Noten zum Unterricht und zur praktischen Ausbildung, die auch die Fehlzeiten festhalten. Die Noten haben keine Konsequenz für den Ausbildungsfortgang, aber für die Zulassung zur Abschlussprüfung bzw. Prüfungsnote.

Laut Gesetz gibt es eine **Zwischenprüfung**. Die Details dazu regeln die Länder. Da die Zwischenprüfung keine Konsequenzen hat ist zu hoffen, dass die Länder hier minimalistische Vorgaben machen.

Am Ende der Ausbildung steht die **staatliche Prüfung**, die aus drei Teilen besteht. Die praktische Prüfung findet in der Regel in der Einrichtung des Vertiefungseinsatzes statt. An jeder Schule wird ein Prü-

fungsausschuss gebildet. Zu den Prüfenden gehören neben den Lehrenden auch Praxisanleiter/innen.

Die **Zulassung zur Prüfung** setzt voraus, dass die Fehlzeiten nicht überschritten wurden, der Ausbildungsnachweis ordnungsgemäß geführt wurde und die Durchschnittsnote der Jahreszeugnisse mindestens ‚ausreichend‘ beträgt. Aus den Jahreszeugnissen werden Vornoten gebildet, die zu 25% auf die drei **Prüfungsnoten** angerechnet werden.

Die **schriftliche Prüfung** besteht aus drei Aufsichtsarbeiten von jeweils 120 Minuten, die an drei aufeinanderfolgenden Tagen durchgeführt werden. Die **mündliche Prüfung** erfolgt als Bearbeitung einer komplexen Aufgabe. Sie dauert zwischen 30 und 45 Minuten. Es können auch zwei Auszubildende gleichzeitig geprüft werden. Die **praktische Prüfung** umfasst die Versorgung von mindestens zwei Personen und soll im Bereich des Vertiefungseinsatzes stattfinden.

Den verschiedenen Prüfungsteilen sind unterschiedliche Kompetenzbereiche zugeordnet.

Maßstab für die Ausbildung muss der Versorgungsbedarf sein!

Die Prüfung ist bestanden, wenn alle drei Prüfungsteile jeweils mit mindestens ‚ausreichend‘ bewertet werden. Die **Gesamtnote** der staatlichen Prüfung errechnet sich als arithmetisches Mittel der drei Noten der Prüfungsteile. Wird eine der drei schriftlichen Prüfungsaufgaben, die mündliche und/oder die praktische Prüfung schlechter als mit ‚ausreichend‘ bewertet, kann sie einmal wiederholt werden.

Alle Absolvent/innen mit der Berufsbezeichnung Pflegefachfrau/Pflegefachmann sind für die Pflege von Menschen aller Altersstufen und in allen Settings qualifiziert. Eine geplante fundierte **Einarbeitung** ist in jedem Einsatzbereich nach der Ausbildung erforderlich, unabhängig vom Lebensalter der zu Pflegenden oder dem Versorgungsbereich. Ein Haftungsrisiko des Arbeitgebers entsteht nur bei unzulänglicher Einar-

¹ Für das 1. Ausbildungsjahr soll – anders als noch im PflBG – geregelt die Anrechnung auf den Stellenplan entfallen.

² Befristet wird bis 31.12.2024 die Stundenzahl für den Pädiatrieeinsatz auf mindestens 60 Stunden reduziert.

³ Aus der Begründung zur Ausbildungs- und Prüfungsverordnung (BT-Drucksache 19/2707)

beitung, nicht wenn eine Pflegefachfrau ohne Vertiefung Pädiatrie in der Pflege von Kindern eingesetzt wird!

Hochschulische Ausbildung

Für die hochschulische Ausbildung gibt es eine Reihe von Vorgaben, die sich von der beruflichen Ausbildung unterscheiden. So ist alleine die Hochschule für die Ausbildung verantwortlich und koordiniert theoretische und praktische Ausbildung. Studierende erhalten trotz Anteils an vorgeschriebenen Praxisstunden dafür keine Vergütung. Auch ist die Finanzierung der Praxisanleitung nicht geregelt. An den Hochschulen wird **ausschließlich generalistisch** ausgebildet und dies qualifiziert für die Pflege von Menschen aller Altersstufen. Es gibt erweiterte Kompetenzen, die in einer eigenen Anlage definiert sind.

Im Studium finden mindestens 2.100 Stunden an **Lehrveranstaltungen** statt und mindestens 2.300 Stunden **Praxiseinsätze**. In der Praxis sind jeweils mindestens 400 Stunden in der allgemeinen Akutpflege stationär, der allgemeinen Langzeitpflege stationär und der ambulanten Pflege zu absolvieren.

Die Hochschule kann bis zu 200 Stunden der praktischen Ausbildung durch **praktische Lerneinheiten** an der Hochschule (z. Bsp. Skills Lab) ersetzen (§38 (4) PflBG). Sie muss in diesem Fall der Aufsichtsbehörde nachweisen, dass dadurch die Praxisbefähigung nicht gefährdet wird.

Die Hochschulen schließen schriftliche **Kooperationsvereinbarungen** mit den Praxisorten, die auch die **Praxisanleitung** gewährleisten. Praxisanleitende sind in der Regel hochschulisch qualifizierte Pflegefachpersonen (bis einschl. 2029 können die Länder davon Abweichendes regeln).

Die Hochschule stellt die **Praxisbegleitung** sicher. Die Studierenden dürfen nur mit Aufgaben betraut werden, die dem Ausbildungszweck dienen.

Die **staatliche Prüfung** gliedert sich in einen schriftlichen, mündlichen und praktischen Teil. Die Hochschule legt mit Zustimmung der zuständigen Behörde die für die Überprüfung der im PflBG definierten erweiterten Kompetenzen, relevanten Module und die Modulprüfung fest. Die **Bachelorarbeit** ist nicht Teil der staatlichen Prüfung.

Es wird an der Hochschule ein **Prüfungsausschuss** gebildet, dem neben der Behörde mindestens ein/e für das Fach berufene/r Professor/in und eine Person mit Hochschulprüfungsberechtigung angehören sowie eine Person mit Eignung für die praktische Prüfung. Alle drei müssen über eine pflegerische Berufszulassung verfügen (bis einschl. 2029 können die Länder Ausnahmen genehmigen). Es gibt einen gemeinsamen Prüfungsvorsitz von der/dem Vertreter/in der Behörde und der Hochschule. Die Zulassung zur Prüfung regelt das Studiengangskonzept.

Die **schriftliche Prüfung** besteht aus drei Aufsichtsarbeiten von jeweils 120 Minuten Dauer, die in der Regel an drei aufeinanderfolgenden Tagen durchzuführen sind. Die **mündliche Prüfung** erfolgt als Bearbeitung einer Fallsituation. Sie dauert zwischen 30 und 45 Minuten. Es können auch zwei Studierende gleichzeitig geprüft werden. Eine angemessene Vorbereitungszeit ist einzuplanen. Die **praktische Prüfung** findet in einer Praxiseinrichtung statt, in der der Vertiefungseinsatz stattgefunden hat. Sie umfasst die Pflege von mindestens zwei Personen.

Die hochschulische Pflegeausbildung ist erfolgreich abgeschlossen, wenn hochschulischer und staatlicher Prüfungsteil bestanden sind. Zur **Berufszulassung** müssen sowohl das Studium als auch die staatliche Prüfung erfolgreich abgeschlossen werden.

Die PflAPrV regelt darüber hinaus Details zu Anerkennung ausländischer Abschlüsse, zu Arbeitsweise und Aufgaben der Fachkommission sowie Übergangs- und Schlussvorschriften. Daneben enthält sie noch eine Reihe von Anlagen mit Kompetenzkatalogen und Vor drucken für Urkunden usw.

Angesichts des zunehmenden Pflegepersonalmangels und der steigenden Anforderungen sind alle Träger gut beraten, Auszubildenden und Studierenden attraktive Ausbildungsbedingungen zu bieten – bei Studierenden bis hin zu einer freiwilligen Praktikumsvergütung. Denn wer sich als guter Ausbilder präsentiert, hat bessere Chancen, als Arbeitgeber nach Ende der Ausbildung in Betracht gezogen zu werden.



Finanzierung

Mit dem Pflegeberufegesetz wird es eine einheitliche Finanzierung der beruflichen Ausbildung geben. Die Bundesregierung hat als Ergänzung zu den Regelungen der Finanzierung im Pflegeberufegesetz eine **Pflegeberuf-Ausbildungsfinanzierungsverordnung** erlassen (PflAFinV), die Details regelt.

Zur Regelung der Ausbildungskosten wird ein **Ausbildungsfonds** errichtet. Krankenhäuser, stationäre und ambulante Pflegeeinrichtungen, das Land und die Pflegeversicherung zahlen in den Ausbildungsfonds ein. Alle, die ausbilden, erhalten aus diesem Fonds die Ausbildungskosten erstattet. Der Ausbildungsfonds wird auf Landesebene organisiert und verwaltet. Auch die Verhandlungen über die Höhe der Abgaben bzw. der Erstattungsbeträge finden auf Landesebene statt. In den meisten Bundesländern ist bereits entschieden, welche Stelle den Fonds als Sondervermögen verwaltet wird. Diese Stelle verwaltet nicht nur die Mittel, sondern ermittelt den Finanzbedarf für das gesamte Bundesland, organisiert die Verhandlungen über die Höhe der Leistungen und prüft die Verwendung der Mittel. Die Höhe der Verwaltungskosten ist mit 0,6% gesetzlich festgelegt. Es wird 2019 eine Liquiditätsreserve in Höhe von 3% der jährlichen Mittel gebildet, die in den Folgejahren ggf. angepasst werden muss.

Mit der neuen Ausbildungsfinanzierung wird es endgültig bundesweit **kein Schulgeld** in der (Alten-)Pflegeausbildung mehr geben.

Die **Leistungen des Ausbildungsfonds** starten ab Ausbildungsbeginn im Jahr 2020. Eine auch vom DBfK geforderte Anschubfinanzierung für die Schulen und die Träger der praktischen Ausbildung für die Vorbereitung auf die neue Ausbildung war bisher politisch nicht durchsetzbar.

Ein Teil der Ausbildungsvergütung wird durch die **Anrechnung der Schüler/innen** auf den Stellenplan gegenfinanziert. In der stationären Pflege werden noch neun Lernende auf eine Planstelle angerechnet. Das heißt, eine Planstelle wird nicht durch eine Pflegefachperson besetzt, sondern durch neun Lernende. In der ambulanten Pflege ist der Anrechnungsschlüssel 1:14,5. Ende 2018 hat der Bundestag zur Steigerung der Ausbildungsbereitschaft gesetzlich geregelt, dass

die Anrechnung im ersten Ausbildungsjahr entfällt. Der DBfK ist der Auffassung, dass es während der gesamten Ausbildung keine Anrechnung geben sollte, damit die Versuchung, Lernende als Arbeitskräfte einzusetzen, verringert wird. **Ausbildungsvergütungen** in Höhe tariflicher Abschlüsse gelten als wirtschaftlich, können also vom Fonds auch bei nicht-tarifgebundenen Trägern nicht kritisiert werden.

In der Ausbildung sollte es keine Anrechnung von Lernenden auf den Stellenplan geben!

Ausbildungskosten laut Gesetz sind bei den Trägern der praktischen Ausbildung die Kosten für die Ausbildungsvergütung, soweit sie nicht durch die Anrechnung gedeckt sind, und die Kosten der Praxisanleitung. Die Schulen erhalten Kosten für das Personal sowie für Sachkosten und Instandhaltung ersetzt. Nicht erstattet werden **Investitionskosten**. Eine detaillierte Übersicht enthält Anlage 1 zur PflAFinV. Soweit Schulen dem Kultusministerium zugeordnet sind, trägt dieses die Investitionskosten. Bei den heutigen Krankenpflegesschulen gibt es möglicherweise eine Investitionskostenfinanzierung aus dem Krankenhausbudget. Die Zahlungen aus dem Fonds erfolgen monatlich. Die Budgets sind so auszustatten, dass die Vorgaben des Pflegeberufegesetzes und die Vorgaben des Landes erfüllt werden können.

Es gibt **zwei Wege**, das **Ausbildungsbudget** zu verhandeln: Pauschalbudgets und Individualbudgets. Das PflBG geht von Pauschalbudgets als Regelfall aus. Individualbudgets können verhandelt werden, wenn das Land dies so beschließt bzw. wenn alle an den Verhandlungen Beteiligten das übereinstimmend beschließen.

Pauschalbudgets bedeuten, dass landeseinheitlich Kostenerstattungen geregelt werden, also ein pauschaler Betrag pro Schüler/in. Die Mehrkosten für die Ausbildungsvergütung werden allerdings nicht pauschaliert erstattet, sondern individuell beim Träger ermittelt. Grundlage des Pauschalbudgets ist eine Vereinbarung. Es gibt für den Fall der Nichteinigung eine Schiedsstelle. Die Pauschalen müssen alle zwei Jahre angepasst werden.

Individualbudgets werden verhandelt zwischen Träger der praktischen Ausbildung und/oder der Pflegeschule, der zuständigen Behörde des Landes und den Kranken- und Pflegekassen. Schulen und Träger der praktischen Ausbildung können vereinbaren, dass der Träger der praktischen Ausbildung das Schulbudget

mitverhandelt. Kommt es binnen zwei Monaten nicht zu einem Verhandlungsergebnis, entscheidet innerhalb von sechs Wochen die Schiedsstelle.

Berechnungsgrundlage der Zahlungen sind die **geplanten Ausbildungsplätze**. Verringert sich die Zahl der Schüler/innen an der Schule während des Schuljahres, werden an den Schulen die Leistungen nicht gekürzt, da die meisten Kosten ja klassenbezogen und nicht bezogen auf einzelne Lernende entstehen. Die Verwendung der Mittel muss im Folgejahr nachgewiesen werden.

Neben den Finanzierungsregelungen wird im PflAFinV auch die Erhebung statistischer Daten zur Ausbildung geregelt, u.a. zu Gründen eines Ausbildungsabbruchs.

Vorbereitungen in den Schulen

Die Vorbereitung auf die Umsetzung an den Schulen fokussiert zwei Perspektiven: inhaltlich für den Unterricht und organisatorisch für die Kooperation mit Trägern der praktischen Ausbildung und ggfs. anderen Schulen. Zur Vorbereitung des Unterrichts sind die Schulen auf das Rahmencurriculum der Fachkommission angewiesen (es hat aber nur empfehlenden Charakter) und – soweit vorhanden – auf Rahmenlehrpläne des jeweiligen Bundeslandes. Beide sind nicht zuletzt wegen der schwierigen Diskussion um die Ausbildungs- und Prüfungsverordnung und die verzögerte Regierungsbildung nach der letzten Wahl noch nicht fertig (Stand Februar 2019). Formal hat die Fachkommission bis Ende Juni 2019 Zeit, den Rahmenlehr- und -ausbildungsplan vorzulegen. Es ist daher davon auszugehen, dass einzelne Bundesländer schon frühzeitig eigene Vorgaben entwickeln werden. Allerdings bieten auch das Ausbildungsziel im Gesetz im Verbund mit der Ausbildungsprüfungsverordnung und dort insbesondere den unterschiedlichen Kompetenzkatalogen eine gute Grundlage für die Planung des Unterrichts und die ggfs. erforderliche zusätzliche Qualifizierung bzw. Akquise von Lehrenden. Es gibt auch aus den Modellversuchen mit generalistischer Ausbildung Informationen zum theoretischen Unterricht.

In der organisatorischen Vorbereitung ist insbesondere die Gestaltung der Kooperation mit den unterschiedlichen Trägern der praktischen Ausbildung und der

praktischen Einsatzorte bedeutsam. Grundsätzlich ist es Aufgabe der Träger der praktischen Ausbildung, durch Kooperationsverträge sicherzustellen, dass die Anforderungen an die praktische Ausbildung erfüllt werden. Diese Aufgabe kann an eine Schule übertragen werden, was bei Trägeridentität unproblematisch ist, bei unterschiedlichen Trägern jedoch einer vertraglichen Grundlage bedarf.

Die Einführung des Pflegeberufegesetzes wird für alle Schulen eine große Umstellung bedeuten.

Die Schule hat an zwei Stellen direkte Einflussmöglichkeiten: bei der Genehmigung des Ausbildungsplanes und bei den Ausbildungsverträgen. Der Ausbildungsplan des Trägers der praktischen Ausbildung muss von der Schule genehmigt und nachgebessert werden, wenn er den Ausbildungsvorgaben nicht entspricht. Der Ausbildungsvertrag wird erst mit der Unterschrift der Schule gültig. Hier sollte die Schule Ver-

träge nicht blanko unterschreiben, sondern sich über eine Beteiligung an der Bewerberauswahl selber ein Bild von der Eignung von Bewerber/innen machen.

Zu planen ist ebenfalls die Praxisbegleitung. Dazu erforderlich sind die Verankerung im Curriculum, die Strukturierung der Planung der Begleitung und möglicherweise eine Schulung der Lehrenden. (Schriftliche) Absprachen mit den Praxisorten sind erforderlich.

Der Ausbildungsfonds verursacht einen gewissen administrativen Aufwand in Zusammenhang mit der Budgetplanung und-verwaltung. Zusätzlicher Aufwand entsteht bei Individualbudgets – allerdings ist derzeit davon auszugehen, dass wohl flächendeckend Pauschalbudgets verhandelt werden. Es ist sinnvoll, frühzeitig mit der jeweiligen verhandlungsberechtigten Trägerorganisation Kontakt aufzunehmen, um Informationen zum geplanten Vorgehen zu erhalten.

Die geänderten Voraussetzungen des PflBG bezüglich der Qualifikation der Lehrenden erfordern trotz der Besitzstandswahrung für die heutigen Lehrenden eine Personalentwicklung. Bei Neueinstellungen ist darauf zu achten, dass die gesetzlichen Anforderungen berücksichtigt werden. Zur Qualitätssicherung und zur Mitarbeiterbindung ist es wünschenswert, dass Lehrende, die einen akademischen Grad (zusätzlich) erwerben wollen, vom Arbeitgeber dabei unterstützt und gefördert werden.

Die Einführung des Pflegeberufgesetzes wird für alle Schulen eine große Umstellung bedeuten. Einige Schulen haben sich seit langem vorbereitet oder schon modellhaft generalistisch oder integriert ausgebildet. In den meisten Bundesländern hat die Landesregierung Arbeitsgruppen eingerichtet, um die Schulen bei der Umstellung auf das Pflegeberufgesetz zu unterstützen. Der Fokus in der Vorbereitung liegt voraussichtlich erst einmal auf den ersten beiden Ausbildungsjahren. Zwischenprüfung und Ausdifferenzierung des Unterrichts für die beiden Sonderabschlüsse werden eine geringere Priorität haben.

Die Schulen bzw. Schulträger müssen sich grundsätzlich darauf verständigen, welche fünf Ausbildungsgänge sie anbieten wollen, um einen der drei Berufsabschlüsse zu erreichen. Möglich sind:

1. Pflegefachfrau/Pflegefachmann
2. Pflegefachfrau/Pflegefachmann mit Vertiefung Langzeitpflege



3. Pflegefachfrau/Pflegefachmann mit Vertiefung Kinderkrankenpflege
4. Altenpflegerin/Altenpfleger
5. Gesundheits- und Kinderkrankenpflegerin/ Gesundheits- und Kinderkrankenpfleger

Es gibt einige Diskussionen darum, welche dieser Ausbildungen man anbieten kann oder muss. Nach Auffassung des DBfK muss nur eine Ausbildung nach 1. zwingend angeboten werden; 4. oder 5. sind optional und nicht zwingend an jeder Schule anzubieten.

Für die hochschulische Ausbildung entfällt der Vertrag zwischen Studierenden und Träger der praktischen Ausbildung. Hier besteht ausschließlich eine vertragliche Verbindung mit der Hochschule. Diese regelt in bilateralen Verträgen mit den Praxisorten die Bedingungen der praktischen Ausbildung inklusive der Gewährleistung der gesetzlichen Anforderungen, zum Beispiel die Praxisanleitung. Vertraglich zu regeln wären mögliche über die Anforderungen des Gesetzes hinausgehende Absprachen wie zum Beispiel eine Praktikumsvergütung.

Vorbereitungen bei den Trägern

Die Träger der praktischen Ausbildung müssen sich die Frage stellen, wie viele Lernende sie ausbilden wollen. Diese Planung muss berücksichtigen, dass ein angemessenes Verhältnis der Anzahl von Pflegefachpersonen und Lernenden vorhanden ist. Laut Gesetz dürfen Lernende nur mit Aufgaben betraut werden, die dem Ausbildungszweck dienen.

Lernende dürfen nur mit Aufgaben betraut werden, die dem Ausbildungszweck dienen.

Es muss vom Träger der praktischen Ausbildung ein Ausbildungsplan entwickelt werden, der von der kooperierenden Schule zu genehmigen ist. Verlangt die Schule Änderungen, sind diese vorzunehmen. Diese Aufgabe kann laut Gesetz auch von einer Schule übernommen werden. Der Ausbildungsplan ist nicht nur Grundlage für die Praxiseinsätze der Lernenden, sondern auch für die notwendigen – in der eigenen Einrichtung nicht vorhandenen – Einsatzgebiete. Dies ist durch bilaterale Verträge mit anderen Praxiseinrich-

tungen zu regeln. Die Verantwortung, dass auch dort die Anforderungen eingehalten werden, trägt primär der Träger der praktischen Ausbildung.

Grundlage für die Ausbildung ist ein Ausbildungsvertrag zwischen Träger der praktischen Ausbildung und Lernenden. Die zu regelnden Inhalte bestimmt das PflBG. Der Vertrag bedarf zur Gültigkeit der Zustimmung der Schule, an der die theoretische Ausbildung stattfindet. Um diese Zustimmung abzusichern, sollte die Schule in die Bewerberauswahl miteinbezogen werden.

Aus der Anzahl der Lernenden bzw. dem Stundenumfang, den sie während der praktischen Ausbildung leisten, errechnet sich die Anzahl der Stunden Praxisanleitung (10%) und daraus die Anzahl der vorzuhaltenden Praxisanleiter/innen. Sollte die Zahl der vorhandenen Praxisanleiter/innen nicht ausreichen, müssen diese bereits im Vorgriff qualifiziert werden. Dabei ist es ratsam, auch eine gewisse Fluktuation einzukalkulieren, um stets die Praxisanleitung gemäß PflBG und PflAPrV gewährleisten zu können.

Die Lernenden sind verpflichtet, einen von der Fachkommission entwickelten Ausbildungsnachweis zu führen. Dieser ist vom Träger der praktischen Ausbildung bereitzustellen und dient auch dem Nachweis der erfüllten Ausbildungsanforderungen bei der Zulassung zur Abschlussprüfung.



Impressum

Herausgeber:

Deutscher Berufsverband für Pflegeberufe

- DBfK Bundesverband e.V.

Alt-Moabit 91

10559 Berlin

Telefon: +49 (0)30-2191570

Telefax: +49 (0)30-21915777

E-Mail: dbfk@dbfk.de

Internet: www.dbfk.de

Bildnachweis:

Titel: iStock/jovan_epn

Seiten 1, 3,8, 11, 12: pixabay.com

© 2019. Das Werk und seine Teile sind urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung in anderen als den gesetzlich zugelassenen Fällen bedarf deshalb der vorherigen schriftlichen Einwilligung des Urhebers.

- 2. Korrigierte Auflage vom 25.02.2019 -



Deutscher Berufsverband für Pflegeberufe

- DBfK Bundesverband e.V.

Alt-Moabit 91

10559 Berlin

Telefon: +49 (0)30-2191570

Telefax: +49 (0)30-21915777

E-Mail: dbfk@dbfk.de

www.dbfk.de

www.facebook.com/dbfk.de

[@DBfK_Pflege](#)