

# Stellungnahme

## Entwurf eines Gesetzes über die Einführung einer bundeseinheitlichen Pflegeassistenten- ausbildung [alternativ: Pflegehilfeausbildung]

---

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

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.

Die geplanten Regelungen bewerten wir jedoch als vollkommen unzureichend. Sie sind weder dazu geeignet, die Arbeitsbedingungen in der Pflege zu verbessern, noch setzen sie ein Zeichen in Richtung der dringend notwendigen Aufwertung der professionellen Pflege.

Die Entscheidung über die Dauer einer solchen Ausbildung einer Verbändeanhörung zu überantworten und für die Vorbereitung entsprechender Stellungnahmen eine Frist von nur drei Wochen in der Kernzeit der Sommerferien zu setzen, bewerten wir ebenfalls als sachlich unangemessen. Ein fundiertes Beteiligungsverfahren ist so nicht zu gestalten.

Wie im Referentenentwurf einleitend richtig festgestellt wird, wird in der Pflege zukünftig in allen Versorgungsbereichen dringend mehr Personal benötigt. Ein großes Problem der Pflege liegt jedoch darin, dass aufgrund der belastenden Arbeitsbedingungen viele Pflegekräfte vorzeitig den Beruf verlassen. Dass in einer Verbesserung der Arbeitsbedingungen ein großes Potenzial liegt, Pflegekräfte für den Beruf zurückzugewinnen oder zur Aufstockung ihrer Arbeitszeit zu motivieren, hat eine bundesweite Studie der Arbeitnehmerkammer Bremen, der Arbeitskammer Saarland und des IAT Gelsenkirchen gezeigt.<sup>1</sup> Eine angemessene Personalausstattung ist hierfür ein wesentlicher Faktor.

Mit der schrittweisen Einführung des wissenschaftlich fundierten Personalbemessungsverfahrens für die stationäre Langzeitpflege<sup>2</sup> ist die Hoffnung

---

<sup>1</sup> Vgl. Auffenberg et al.: „Ich pflege wieder, wenn ...“ Potenzialanalyse zur Berufsrückkehr und Arbeitszeitaufstockung von Pflegefachkräften, ein Kooperationsprojekt der Arbeitnehmerkammer Bremen, des Instituts für Arbeit und Technik Gelsenkirchen und der Arbeitskammer des Saarlandes, Bremen, 2022.

<sup>2</sup> Bundesministerium für Gesundheit, Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend: Roadmap zur Verbesserung der Personalsituation in der Pflege und zur schrittweisen Einführung eines Personalbemessungsverfahrens für vollstationäre Pflegeeinrichtungen, Februar 2021, verfügbar unter:

verbunden, dass eine bessere Personalausstattung für die Pflege erreicht wird. Hierfür ist in Kauf genommen worden, dass der Mehrpersonalbedarf durch qualifizierte Hilfskräfte 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 zukünftig stärker Tätigkeiten an Pflegeassistenten-/ Pflegehilfskräfte 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 Assistentenkräfte verlassen können.

Bei den Pflegeassistenten-/ Pflegehilfskräften wird zukünftig eine deutlich größere Verantwortung der pflegerischen Versorgung liegen. Der Gesetzesentwurf sieht bei einer 18-monatigen Ausbildung zudem eine zusätzliche Verantwortung im Bereich der medizinischen Behandlungspflege beziehungsweise die Übertragung ärztlich angeordneter medizinisch-diagnostischer Maßnahmen vor. Wir lehnen dies ab, da die zu delegierenden Tätigkeiten, um die es sich konkret handeln soll, undefiniert bleiben. Gegenüber den aktuellen Regelungen bedeutet dieses Verfahren eine Dequalifizierung im Arbeitsfeld Pflege mit all ihren Folgen, wie Verschlechterung des pflegerischen Outcomes, Absinken der Patientensicherheit etc. Die im Gesetzesentwurf vorgesehene Weiterübertragung ärztlich angeordneter Maßnahmen über eine Fachkraft an eine Pflegeassistenten-/ Pflegehilfskraft (§ 4 Abs. 3 Nr. 2) ist delegations- und haftungsrechtlich problematisch.

Für die angedachten Aufgaben der zukünftigen Pflegeassistentenkräfte sehen wir eine mindestens 23-monatige Ausbildung<sup>3</sup> als unverzichtbar an. Das deutsche Berufsbildungssystem umfasst viele dreijährig ausgebildete Berufe, die mit deutlich niedrigerer Verantwortung einhergehen. In der Begründung wird argumentiert, dass die 18-monatige Ausbildung Personen mit nur geringer Vorbildung einen Zugang in die Pflegeausbildung ermöglichen solle (vgl. S. 52), gleichzeitig wird die Verantwortung gegenüber der 12-monatigen Ausbildung deutlich erhöht. Diese Argumentation zeigt, dass den Vorschlägen keine konsistenten Bildungskonzepte zugrunde liegen. Wir halten es für sehr sinnvoll, Personen mit geringerer Vorbildung eine qualifizierte Beschäftigung in der Pflege zu ermöglichen, gerade diese brauchen jedoch ausreichend Zeit, sich fundiert pflegerische Kompetenzen anzueignen und ein professionelles Selbstverständnis zu entwickeln.

Bei 24-monatiger oder längerer Ausgestaltung, die wir für angemessen halten, ist ergänzend das Qualifizierungschancengesetz in der Form zu ändern, dass auch nach Abschluss einer zweijährigen Assistenzausbildung die Förderung der Aufstiegsausbildung zur Fachkraft ermöglicht wird.

---

[https://www.bundesgesundheitsministerium.de/fileadmin/Dateien/3\\_Downloads/K/Konzertierte\\_Aktion\\_Pflege/Roadmap\\_zu\\_r\\_Einfuehrung\\_eines\\_Personalbemessungsverfahrens.pdf](https://www.bundesgesundheitsministerium.de/fileadmin/Dateien/3_Downloads/K/Konzertierte_Aktion_Pflege/Roadmap_zu_r_Einfuehrung_eines_Personalbemessungsverfahrens.pdf).

<sup>3</sup> Mit 23-monatiger Ausbildung bleibt die Förderfähigkeit der Fachkraftausbildung als Aufstiegsausbildung durch das Qualifizierungschancengesetz erhalten.

## **Fehlende Durchlässigkeit zur Fachkraftausbildung**

Die Durchlässigkeit von der Pflegeassistenten-/Pflegehilfesausbildung zur Fachkraftausbildung ist ein wichtiger Faktor, um den ausgebildeten Assistenz-/Hilfskräften berufliche Perspektiven zu ermöglichen und zur Nachwuchssicherung bei den weiterhin stark nachgefragten Pflegefachkräften beizutragen. Eine Anrechenbarkeit der neuen Ausbildung auf die Pflegefachkraftausbildung soll zwar zukünftig wie bisher bestehen (§ 12 Abs. 2 PflBG). Dies wird jedoch – wie schon jetzt bei den nur 12-monatigen, durch die Länder geregelten Ausbildungen – in der Praxis nicht gegeben sein. Eine reale Verkürzungsmöglichkeit würde zudem eine Abstimmung der Rahmenlehrpläne beider Ausbildungen notwendig machen, die derzeit nicht gegeben ist. Angesichts der hohen Anforderungen der Pflegefachkraftausbildung ist das vor dem Hintergrund einer nur 12- oder 18-monatigen Pflegeassistenten-/Pflegehilfesausbildung auch nicht realisierbar. Da der Bereich der Pädiatrie ausgespart wird, ist die Ausbildung zudem nicht im gleichen Sinne generalistisch wie die Pflegefachkraftausbildung.

## **Dequalifizierung und Kosteneinsparungen**

Die Begründung zum Gesetz stellt in Aussicht, dass es bereits nach wenigen Jahren durch den größeren Einsatz von Pflegeassistentenkräften in der häuslichen Krankenpflege zu deutlichen Kosteneinsparungen kommen wird (S. 4, S. 56 f.). Hier wird deutlich, dass der Wunsch nach Kostensenkung den Gesetzesentwurf leitet und nicht die Sorge um die Aufrechterhaltung einer qualitativ angemessenen Pflege und die Schaffung eines bundeseinheitlichen Berufsbildes, das für Pflegebeschäftigte attraktiv ist. Für die Ausgestaltung als 12-monatige Ausbildung steht ebenfalls die „ressourcenschonende Qualifizierung“ (S. 52) und damit allein die Kostenfrage im Fokus.

Die im vorliegenden Entwurf vorgeschlagene Ausgestaltung der Pflegeassistenten-/Pflegehilfesausbildung als nur 12- oder 18-monatige Kurzausbildung trägt zur Dequalifizierung der Pflege bei. Hier wird ein zukünftig an Bedeutung gewinnender Frauenberuf prekär ausgestaltet.

Die Auszubildenden erwerben mit der Ausbildung keinen vollwertigen Berufsabschluss im Sinne des Berufsbildungsgesetzes und profitieren auch nicht durch den Erwerb eines höheren Schulabschlusses.

## **Finanzierung der Ausbildung**

Eine fondgebundene Finanzierung ist zu begrüßen, allerdings nicht einseitig zulasten der Beitragszahlenden der Pflege- und Krankenversicherung. Eine Steuerfinanzierung mit einer gesamtgesellschaftlichen Lastenverteilung ist zu prüfen.

## **Internationale Vergleichbarkeit**

Bei der Einführung einer bundeseinheitlichen Ausbildung muss darauf geachtet werden, dass die internationale Vergleichbarkeit der Abschlüsse sichergestellt wird. Dazu darf das Ziel einer zwingend fairen Einstufung der Pflegeausbildung im Deutschen Qualifikationsrahmen (DQR) nicht aus den Augen verloren werden. Die bundeseinheitliche Pflegeassistentenausbildung, die zum eigenständigen beruflichen Handeln befähigt, muss dem

Niveau 4 entsprechen. Examinierte Pflegekräfte müssten dann dem DQR-Niveau 5, Pflegefachkräfte mit Fachweiterbildungen dem Niveau 6 zugeordnet werden.

## Übergangsfristen

Angesichts der Dringlichkeit zur Sicherung der pflegerischen Versorgung, die Ausbildung im Bereich der Pflegeassistenz zu steigern, ist die Länge der Übergangsfrist, die landesrechtlich geregelte Ausbildungsabschlüsse noch bis zum Jahr 2030 ermöglichen soll, nicht nachvollziehbar. Im Übrigen sei darauf hingewiesen, dass in § 52 Abs. 2 im Gesetzesentwurf eine Übergangsfrist bis zum 31.12.2030 formuliert ist, in der Einleitung zum Gesetzesentwurf jedoch eine Übergangsfrist bis zum 31.12.2031 anvisiert wird (S. 3). Wir bewerten beide Fristen als zu lang.

## Berufsbezeichnung

Die Bezeichnung „Pflegefachassistenz“ als mögliche Berufsbezeichnung des hier zu regulierenden Berufes lehnen wir ab. Der Begriff weckt die Erwartung einer Fachkompetenz in der Nähe einer Fachkraft, die in der Kürze der Zeit nicht zu erreichen ist.

## Fazit

Der vorgeschlagene Referentenentwurf wird nicht zu einer Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Pflege beitragen, sondern im Gegenteil die Unzufriedenheit der Beschäftigten in der Pflege erhöhen, weitere Berufsaustritte provozieren und damit den Teufelskreis von schlechten Arbeitsbedingungen und Berufsflucht weiter befeuern. Wir fordern das BMFSFJ und das BMG auf, den Gesetzesentwurf in der Form nachzubessern, dass der dringend notwendigen Aufwertung des Pflegeberufes auch unterhalb der Fachkraftausbildung Rechnung getragen wird.

---

**August 2024**

**Arbeitnehmerkammer Bremen**  
Politikberatung – Referat Pflege und Gesundheit  
Bürgerstr. 1, 28195 Bremen  
[www.arbeitnehmerkammer.de](http://www.arbeitnehmerkammer.de)

**Arbeitskammer Saarland**  
Abteilung Gesellschaftspolitik – Referat Pflege  
Fritz-Dobisch-Straße 6–8, 66111 Saarbrücken  
[www.arbeitskammer.de](http://www.arbeitskammer.de)

---