HESSEN
Hessisches Ministerium für Familie, Senioren, Sport, Gesundheit und Pflege

Bundesagentur für Arbeit
Regionaldirektion Hessen
bringt weiter.

bpa

LPR
Landespflegerat Hessen

BAFzA
BERATUNGSTEAM PFLEGEAUSBILDUNG

BLGS
Bundesverband Lehrende Gesundheits- und Sozialberufe

Mission Leben
AKADEMIE
für Pflege- und Sozialberufe

ABVP
Arbeitgeber- und BerufsVerband Privater Pflege e.V.

KNAPPSCHAFT
für meine Gesundheit!

ver.di
Landesbezirk Hessen

bad e.V.

VDAB
PFLEGE MUSS GEPFLEGT WERDEN!

INFORMATIONEN ZUM PFLEGEBERUFEGESETZ

„Arbeitshilfe für die Ausbildung im ambulanten Pflegedienst“

Merkblatt Nr. 10

vdek
Die Ersatzkassen

AOK
Die Gesundheitskasse.

PKV
Verband der Privaten Krankenversicherung

DPV
DEUTSCHER PFLEGEVERBAND

Hessische Krankenhausgesellschaft e.V. HKG

IKK classic

BKK
Landesverband Süd

AWO

caritas

Diakonie

PARITÄT

DEUTSCHES ROTES KREUZ

Landesverband der Jüdischen Gemeinden in Hessen K.d.ö.R.

Wiesbaden, 01. August 2023

In Zusammenarbeit des Hessischen Ministeriums für Familie, Senioren, Sport, Gesundheit und Pflege (HMFG) mit den Partnern des landesweiten Koordinierungsgremiums Pflegeberufe

Inhalt

Einleitung 3

a. Es gibt zwei Wege der Ausbildungsbeteiligung 4

b. Grundlagen zur Finanzierung 5

c. Ausbildungs- und Kooperationsvertrag 8

d. Praxisanleitung 9

e. Weitere Hinweise für die Umsetzung 12

a. Wo erhalte ich weitere Informationen 19

Abkürzungsverzeichnis 21

Letzte Aktualisierung

02.06.2024 Aktualisierung der Kontaktdaten

01.08.2023 Aktualisierung der Kontaktdaten

Einleitung

Ambulante Pflegedienste stellen in der pflegerischen Versorgung eine starke Säule dar. Umso mehr sind sie aufgerufen, sich an der Ausbildung zukünftiger Pflegefachkräfte zu beteiligen. Dieses Merkblatt soll dazu beitragen, die Träger der praktischen Ausbildung (TdpA) bei dem Einstieg in die Ausbildung zu unterstützen und damit zusätzliche Ausbildungskapazitäten zu erschließen, die angesichts des Fachkräftemangels so dringend benötigt werden.

Jeder ambulante Pflegedienst mit Zulassung nach SGB V und SGB XI kann sich an der Ausbildung von Pflegefachkräften beteiligen. Die Zahl der beschäftigten Mitarbeitenden oder zu betreuenden Pflegebedürftigen spielt dabei keine Rolle. Je mehr ambulante Pflegedienste sich an der Pflegeausbildung beteiligen, desto mehr Fachkräfte können ausgebildet werden. Bitte beachten Sie: Alle Auszubildenden müssen in der neuen generalistischen Ausbildung mindestens 400 Stunden ihrer Praxiseinsätze in der ambulanten Pflege absolvieren. Die Ausbildung künftiger Kolleginnen und Kollegen sollte nicht an Engpässen im ambulanten Bereich scheitern!

Ausbilden lohnt sich!

Sie haben die Chance, sich den Auszubildenden als attraktiver Arbeitgeber zu präsentieren und für Ihren Betrieb oder dieses Arbeitsfeld Werbung zu betreiben. Viele Auszubildende lernen erst im Rahmen des Praxiseinsatzes den ambulanten Bereich kennen und dann auch schätzen. Vielleicht entscheiden diese sich später für Sie als Arbeitgeber!

Sie können bereits langjährig bei Ihnen angestellte Mitarbeiter durch eine Ausbildung zu neuen zukünftigen Fachkräften weiterqualifizieren.

Wenn Sie eigene Auszubildende beschäftigen, stehen Ihnen diese nach bestandener Prüfung sofort als qualifizierte Pflegefachkräfte zu Verfügung.

Die Mühen einer umfangreichen und aufwendigen Einarbeitung entfallen.

Eine gute Ausbildung und die Zusammenarbeit mit Ihren Kooperationspartnern unterstützen die Professionalität in Ihrem Betrieb.

Durch eine konstruktive Zusammenarbeit von Ausbildungsträgern und Praxisstellen in Lernortkooperationen oder Ausbildungsverbünden können Arbeitsaufwand und Energie für den jeweiligen Betrieb gebündelt werden. Es können Synergieeffekte entstehen, die für die Beteiligten von Vorteil sind, wie zum Beispiel:

- Gemeinsame Nutzung von Praxisanleitung
- Gemeinsames Entwickeln von Ausbildungsverständnis, -inhalten und –abläufen
- Aufbau von Kommunikations- und Informationsstrukturen zwischen den TdpA
- Vereinfachung der Ausbildungsorganisation durch gemeinsame Gestaltung

Eine ausführliche Broschüre des BAFzA (Arbeitshilfe für die praktische Ausbildung), die die TdpA in sehr vielen Fragen rund um die Ausbildung unterstützt, kann auf der Homepage des BAFzA heruntergeladen werden.[1]

a. Es gibt zwei Wege der Ausbildungsbeteiligung

- Als Ausbildungsbetrieb und somit als Träger der praktischen Ausbildung mit eigenen Auszubildenden auf Grundlage eines Ausbildungsvertrages (§§ 8, 16 PflBG).
- Als Einsatzstelle für Praxiseinsätze externer Auszubildender im Rahmen einer Zusammenarbeit mit Trägern der praktischen Ausbildung auf Basis von Kooperationsverträgen (§ 6 Abs. 4 PflBG sowie Anlage 7 PflAPrV). Sie müssen also nicht unbedingt eigene Auszubildende beschäftigen, um sich als Praxiseinsatzstelle an der Ausbildung zu beteiligen!

[1] https://www.pflegeausbildung.net/beratung-und-information/publikationen.html

Gerade für in der Ausbildung noch unerfahrene Pflegedienste bietet der Weg als Einsatzstelle für Praxiseinsätze externer Auszubildender eine gute Möglichkeit, um Erfahrungen mit der Ausbildung zu sammeln und sich auf zukünftige eigene Auszubildende vorzubereiten. Wenn Sie sich für diesen Weg entscheiden, wird der TdpA mit Ihnen einen Kooperationsvertrag schließen. Darin sind bspw. der zeitliche und inhaltliche Ablauf der Ausbildung und die Erstattung der Kosten für die Praxisanleitung geregelt.

b. Grundlagen zur Finanzierung[2]

Das System der Finanzierung der Pflegeausbildung nach dem Pflegeberufegesetz ist so gestaltet, dass die TdpA für die Erbringung der Ausbildungsleistung keine finanzielle Mehrbelastung gegenüber nicht ausbildenden Einrichtungen zu tragen haben. Die Kosten der Erstqualifizierung der Praxisanleitung wie z.B. die Weiterbildung zur PA oder der jährlichen Fortbildungsverpflichtungen sind in ein Pauschalbudget eingepreist.

Gemäß § 26 Abs. 3 PflBG werden alle zugelassenen Krankenhäuser, stationären und ambulanten Pflegeeinrichtungen, die soziale Pflegeversicherung und die private Pflege Pflichtversicherung sowie das Land zur gemeinsamen Finanzierung des Pflegeausbildungsfonds herangezogen. Aus dem Fonds werden die Aufwendungen der Ausbildungsbetriebe (TdpA) sowie der Pflegeschulen refinanziert.

Aufgrund der jährlich vorzunehmenden Datenmeldung beim HLfGP wird der jeweilige einrichtungsindividuelle Umlagebetrag ermittelt und per Bescheid mitgeteilt, wer welchen Betrag zu bezahlen hat.

[2] Die Finanzierungsregelung sind im Merkblatt Nr. 2 Finanzierung ausführlicher dargestellt.

Der Umlagebetrag errechnet sich im ambulanten Bereich aus der Anzahl der beschäftigten Pflegefachkräfte umgerechnet in Vollzeitstellen sowie der Gesamtsumme der im vorherigen Kalenderjahr abgerechneten Punkte bzw. Zeitwerte nach dem SGB XI.

Die eingezahlten Umlagebeträge können durch einen Ausbildungsumlage-Zuschlag (ABU-Z) auf die Punkt- bzw. Zeitvergütung (ambulant) angerechnet werden. Die ambulanten Pflegedienste haben also die Möglichkeit, die Aufwendungen für die Umlage in Gänze über den ABU-Z refinanzieren zu können.

Merke: Alle ausbildenden Betriebe profitieren von der neuen gesetzlichen Regelung, da sie durch den Pflegeausbildungsfonds einen Großteil der Ausbildungskosten erstattet bekommen.

Berücksichtigung des Wertschöpfungsanteils bei der Refinanzierung der Ausbildungsvergütung

Das PflBG geht davon aus, dass Auszubildende ab dem zweiten Ausbildungsjahr in einem gewissen Umfang zur personellen Entlastung in der pflegerischen Versorgung beitragen. Aus diesem Grund ist im zweiten und dritten Ausbildungsjahr eine Anrechenbarkeit auf den Personalschlüssel des ambulanten Pflegedienstes im Umfang von 14 zu 1 auf die Stelle einer voll ausgebildeten Pflegefachkraft möglich (§ 27 Abs. 2 PflBG). Das erste Ausbildungsjahr ist hinsichtlich einer Wertschöpfung komplett anrechnungsfrei. Die Ausbildungsvergütungen werden daher abzüglich eines entsprechenden Wertschöpfungsanteils an den Träger der praktischen Ausbildung zurückerstattet. Für die Berechnung des Wertschöpfungsanteils werden die Gehaltskosten einer Pflegefachkraft des jeweiligen ambulanten Dienstes entsprechend des obigen Anrechnungsschlüssels herangezogen.

Refinanzierung der Ausbildungskosten für die TdpA

Die TdpA bekommen folgende Kosten der Ausbildung aus den Mitteln des Pflegeausbildungsfonds erstattet:

- Kosten der Ausbildungsvergütung inkl. AG-Anteil zur Sozialversicherung (abzüglich des Wertschöpfungsanteils im 2. und 3. Ausbildungsjahr). Hierbei ist nur die Berücksichtigung einer angemessenen Ausbildungsvergütung möglich, d.h. die Ausbildungsvergütung sollte sich am Auszubildendentarif für den öffentlichen Dienst (Ausbildungsentgelt gem. § 8 Abs 1 TVAöD – BT Pflege) orientieren. Eine zu geringe Ausbildungsvergütung wird durch die fondsverwaltende Stelle abgelehnt, eine zu hohe Ausbildungsvergütung in der Regel nur anteilig refinanziert.
- Pauschalbudget zur Refinanzierung vor allem der Kosten der Praxisanleitung. Das Pauschalbudget wird regelmäßig für den Zeitraum von zwei Jahren neu vereinbart und erstattet vor allem die Kosten der Praxisanleitung, also Personal- und Sachkosten für die Anleitung der Auszubildenden.

Jahr	Pauschalbudget TdpA pro Azubi*ne pro Jahr
2021	8.390,00 EUR
2022	8.609,40 EUR
2023	8.824,68 EUR
2024	9.600,00 EUR
2025	10.000 EUR

Welche Fördermöglichkeiten gibt es für Pflegeeinrichtungen im Rahmen der Pflegeausbildung?[3]

Auch in der neuen Pflegeausbildung gibt es nach dem PflBG Fördermöglichkeiten seitens der Arbeitsagenturen. Die bisherigen WeGebAU-Regelungen wurden durch das sogenannte Qualifizierungschancengesetz ersetzt. Eine Förderung über die gesamte Ausbildungsdauer von drei Jahren ist möglich. Allerdings

[3] Alle Fördermöglichkeiten auf einen Blick finden Sie im Merkblatt Nr. 6.

nur dann, wenn es sich um Personen handelt, die bereits vor Beginn der Ausbildung in der Einrichtung tätig waren, z.B. als Pflegehilfskräfte (§ 180 Abs. 4 Satz 3 SGB III).

Die Förderung durch die Arbeitsagenturen umfasst weiterhin vor allem die Übernahme von Lehrgangskosten und eines Arbeitsentgeltzuschusses. Insbesondere der Arbeitsentgeltzuschuss stellt einen Anreiz für die Auszubildenden dar, denn er gleicht den Unterschied zwischen der Ausbildungsvergütung und dem vorherigen Arbeitsentgelt aus. Der ambulante Pflegedienst muss in jedem Fall einen Ausbildungsvertrag mit dem/r Auszubildenden abschließen (siehe unten). Für eine Beratung zu den Fördermöglichkeiten empfehlen wir eine Kontaktaufnahme mit dem Arbeitgeberservice der örtlichen Arbeitsagentur. Auch die Höhe der Förderung wird im Einzelfall entschieden.

c. <u>Ausbildungs- und Kooperationsvertrag</u>

1. Ausbildungsvertrag:

Die TdpA sind gesetzlich verpflichtet mit jedem/r eigenen Azubi*ne einen Ausbildungsvertrag abzuschließen (§§ 8, 16 PflBG).

Geprüfte Musterausbildungsverträge sind über die Verbände oder die Schulen erhältlich und können für den eigenen Betrieb angepasst werden.

2. Kooperationsvertrag:

Die TdpA müssen mit jeder Praxiseinsatzstelle (z.B. Altenheim, Krankenhaus etc.) und der Pflegeschule einen Kooperationsvertrag schließen.

Ambulante Pflegedienste, die ausschließlich als Einsatzorte für externe Auszubildende zur Verfügung stehen, haben die Möglichkeit, alle organisatorischen Vorgaben der Ausbildung (z.B. die Ausgleichzahlungen) über Kooperationsverträge mit den TdpA zu gestalten (§ 6 Abs. 4 PflBG sowie Anlage7 PflAPrV).

Entsprechende Musterkooperationsverträge werden vom Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) oder den Verbänden zu Verfügung gestellt.[4]
Merke: Anstatt der Einigung durch Kooperationsverträge kann der Ausbildungsbetrieb auch einem Ausbildungsverbund beitreten, bei dem sich alle Partner auf die gleichen Bedingungen geeinigt haben.

d. Praxisanleitung

Zum Thema Praxisanleitung gibt es ein eigenes Merkblatt[5], sowie eine vom BIBB erstellte Empfehlung für Praxisanleitung im Rahmen neuen der Pflegeausbildung[6]. Hier sind alle Details beschrieben. Dieses vorliegende Merkblatt wird sich daher auf einige wesentliche Fragen beschränken.

1. Bedeutung der Praxisanleitung für die Ausbildung

Neben der theoretischen Ausbildung hat die Ausbildung in der Praxis eine wesentliche Bedeutung. Diese wird neben der Praxisbegleitung der Auszubildenden durch die Pflegeschulen zusätzlich durch pädagogisch qualifizierte Praxisanleiterinnen und Praxisanleiter (PA) sichergestellt. In der praktischen Ausbildung wird aus der schulischen „Laborsituation“ der Transfer in die reale Situation der Arbeit mit zu pflegenden Menschen und ihrer Lebenssituation hergestellt. Praxisbegleitung und Praxisanleitung bekommen bei der Umsetzung dieses Transfers daher einen enormen Stellenwert in der Unterstützungsleistung für unsere zukünftigen Mitarbeiter*innen und stellen sich zudem als Qualitätssicherungselement bei der Vertragserfüllung der ambulanten Pflegedienste dar.

2. Wie definiert sich Praxisanleitung und was gehört zur 10%igen Anleitungszeit?

[4] https://www.bibb.de/de/86408.php
https://lit.bibb.de/vufind/Record/DS-184381.
[5] Merkblatt 7 – Praxisanleitung: https://hlfgp.hessen.de/pflegefachberufe/generalistische-pflege-altenpflege-und-kinderkranken-pflege
[6] https://www.bibb.de/de/82236.php

Unter qualifizierter Praxisanleitung ist ein geplantes, gezieltes und reflektiertes Lehren und Lernen am Lernort Praxis zu verstehen. Die Praxisanleiterinnen und Praxisanleiter führen demnach vor der Anleitungssituation ein Vorgespräch und reflektieren im Anschluss die Durchführung mit der/dem Auszubildenden[7].
Mit dieser Struktur der Praxisanleitung, inklusive der Vor- und Nachbereitung, wird der Forderung des PflBG nach einer qualifizierten Praxisanleitung im Umfang von mindestens 10 % der während eines Einsatzes zu leistenden praktischen Ausbildungszeit entsprochen (§ 6 Abs. 3 PflBG). Im Vorgehen ist eine Praxisanleitung also handlungsorientiert, prozesshaft und methodisch aufbereitet. Eine Praxisanleitung kann sowohl als Einzel- oder in gezielten Situationen auch als Gruppenanleitung durchgeführt werden.

3. Welche Qualifikation wird für eine PA gebraucht?

Die Praxisanleitung erfolgt durch Pflegefachkräfte, die mindestens ein Jahr Berufserfahrung im jeweiligen Einsatzbereich[8] innerhalb der letzten fünf Jahre vorweisen können und die Befähigung zur Praxisanleitung durch eine Zusatzqualifikation erworben haben. In Hessen wird eine Weiterbildung zum/r Praxisanleiter*in angeboten, die im Rahmen der Hessische Weiterbildungs- und Prüfungsordnung für die Pflege (WPO-Pflege) staatlich geregelt ist. Neben dieser Weiterbildung können jedoch auch andere berufspädagogische Weiterbildungen im Umfang von 300 Stunden absolviert werden, da Personen, die gemäß den Bestimmungen des PflBG anrechenbare qualifizierte Praxisanleitung durchführen möchten, nicht über den Abschluss einer staatlich geregelten Weiterbildung verfügen müssen.
Eine Bewertung nicht staatlich geregelter Weiterbildung hinsichtlich inhaltlicher und struktureller Anforderungen zur Erfüllung der gesetzlichen Bestimmungen nimmt das HLfGP vor.

[7] Vgl.: Hessisches Sozialministerium VIII 13a 18b - 2614 - Staatsanzeiger für das Land Hessen 52/2000 S. 4377, 25. Dezember 2000: Empfehlung des Fachbeirats Pflege zur Durchführung der praktischen Ausbildung in den Krankenpflegeberufen in Verbindung mit: Empfehlung des Fachbeirates Pflege zur Durchführung der praktischen Ausbildung in den Gesundheits- und Krankenpflegeberufen vom 27. Oktober 2011.
[8] Der Begriff Einsatzbereich bezieht sich auf die Nomenklatur des Gesetzes (allgemeine Akutpflege in stationären Einrichtungen, allgemeine Langzeitpflege in stationären Einrichtungen, allgemeine ambulante Akut- oder Langzeitpflege, pädiatrische Versorgung und psychiatrische Versorgung) und nicht auf eine konkrete Krankenstation oder den konkreten Dienst oder Arbeitgeber.

Für PA, die ihre Weiterqualifizierung vor dem 01.01.2020 abgeschlossen haben, besteht keine Nachqualifizierungspflicht. Sie genießen Bestandsschutz.
Für alle PA besteht ab 2020 eine jährliche Fortbildungspflicht von 24 Stunden. Sinnvollerweise werden dabei pädagogische wie fachliche Themen behandelt.

4. In welchem Umfang muss die Praxisanleitung freigestellt werden?

Der Umfang der Freistellung bezieht sich auf die Sicherstellung des Umfangs von 10% der im Gesetz vorgeschriebenen Einsatzzeit der/des Auszubildenden in den jeweiligen Praxiseinsätzen. Dabei orientiert sich die Tätigkeit an den o.g. Qualitätskriterien des Anleitungsprozesses. Zudem bemisst sich der Umfang der Freistellung an der Zahl der zu betreuenden Auszubildenden. Die vorzuhaltende Praxisanleiterkapazität richtet sich weiterhin nach der gesetzlich vorgeschrieben Bereitstellung von Praxisanleiterinnen und -anleitern für den Prüfungsausschuss aus (§ 10 Abs. 1. 4. PflAPrV).[9]

5. Welche Kosten bei der Praxisanleitung werden erstattet?

Die Kosten für die PA sind über die Ausgleichszuweisung aus dem Pflegeausbildungsfonds refinanziert. Sowohl für die direkten Kosten der qualifizierten Praxisanleitung inklusive der erforderlichen Freistellung für die Tätigkeit der strukturierten Praxisanleitung wie auch für die Ausbildungs- und Fortbildungskosten gibt es also umfassende Refinanzierungsregelungen (siehe auch: Abschnitt Refinanzierung der Ausbildungskosten für die TdpA im Kapitel b. Grundlagen zur Finanzierung).

Wenn der ambulante Dienst nicht selbst TdpA ist, hat er Anspruch auf Durchleitung von Mitteln aus dem Fonds von den TdpA, deren Auszubildende er für den Pflichteinsatz ambulante Akut- und Langzeitpflege aufnimmt, um die Praxisanleitung während des Einsatzes refinanziert zu bekommen. Die Leistungserbringer (Liga der freien Wohlfahrtspflege, Bundesverband privater Anbieter und die

[9] Siehe Merkblatt 7 Praxisanleitung

Hessische Krankenhausgesellschaft) geben Empfehlungen zu Höhe der Kosten einer Stunde Praxisanleitung. Sie erhalten die Empfehlungen bei Ihrem Verband.

6. Was kann über Kooperationen geregelt werden?

Eine Sicherstellung der Praxisanleitung und der staatlichen Prüfung kann auch über Ausbildungsverbünde bzw. Kooperationen mit Pflegeschulen oder anderen Betrieben erfolgen. Kooperationsverträge bzw. Ausbildungsverbundverträge sollten dabei Näheres (z.B. zeitliche und inhaltliche Ausbildungsplanung, Entsendung der Praxisanleitung des TdpA in Kooperationsbetriebe, Aufgabenprofil, Zugangsrechte in Kooperationsbetriebe, Datenschutz) regeln. Falls Sie keine zweite PA in Ihrem Betrieb angestellt haben, können Sie über eine Kooperation mit einer anderen Pflegeeinrichtung oder Pflegeschule eine Regelung anstreben, durch die eine PA dieser Einrichtungen sie unterstützt. Damit ist den gesetzlichen Forderungen nach einer zusätzlichen PA Rechnung getragen, obwohl nur eine PA bei Ihnen angestellt ist. Grundsätzlich empfehlen wir Ihnen, möglichst viele Ihrer Mitarbeitenden als PA weiterzubilden.

e. Weitere Hinweise für die Umsetzung

Dürfen Auszubildenden alleine Touren fahren und welche Leistungen können sie erbringen?

Grundsätzlich sind Auszubildenden primär Auszubildende und keine Arbeitskräfte. Der Charakter der Ausbildung überwiegt in der Gestaltung des Pflichteinsatzes. Auszubildenden dürfen grundsätzlich nur Aufgaben übertragen werden, die dem Ausbildungszweck und dem Ausbildungsstand des Auszubildenden entsprechen; die übertragenden Aufgaben müssen darüber hinaus den physischen und psychischen Kräften der Auszubildenden angemessen sein. (§ 18 Abs. 2 PflBG). D.h.:

Während der praktischen Einsätze sollen Auszubildende die Kompetenzen erwerben, die zur Erreichung des Ausbildungszieles erforderlich sind. Die übertragenen Aufgaben sind überwiegend auf die Lernziele auszurichten. Während der

praktischen Einsätze sollen die Auszubildenden befähigt werden, die im Unterricht und in der praktischen Ausbildung erworbenen Kompetenzen aufeinander zu beziehen (§ 3 Abs. 1 PflAPrV), die Lernsituationen sollten entsprechend ausgesucht und gestaltet werden.
Da Auszubildende sehr unterschiedliche Vorerfahrungen in die Praxiseinsätze mitbringen, muss zu Beginn jedes Einsatzes der individuelle Lernstand bezogen auf den Ausbildungsplan durch die Praxisanleitung ermittelt und im Ausbildungsnachweis dokumentiert werden[10].
Sofern der Ausbildungszweck überwiegt und die o.g. Vorgaben eingehalten werden, können Auszubildende unter der Verantwortung der Pflegefachkraft auch selbständig Aufgaben übernehmen.

Neben den vorgenannten ausbildungsrechtlichen Vorgaben sind in diesem Rahmen insbesondere die die **leistungs- und haftungsrechtlichen Vorgaben zu beachten**:
Die Vorgaben zu den Qualifikationsanforderungen von Seiten der Kranken- und Pflegekassen bei der Leistungserbringung sind im SGB V und SGB XI unterschiedlich:
SGB V: Aktuell gibt es keine speziellen Regelungen für die Erbringung von SGB V- Leistungen durch Auszubildende im ambulanten Bereich. Berücksichtigung finden muss die Leistungsbeschreibung und Vergütungsvereinbarung der Leistungen der Grund- und Behandlungspflege gemäß dem Rahmenvertrag nach § 132a SGB V. Von Auszubildenden ohne vorherige Qualifikation (v.a. als APH oder KPH) können aktuell nur die Leistungen, die auch sonstige geeignete Pflegehilfskräfte erbringen können, eigenständig geleistet werden. Auszubildende mit einer vorherigen Qualifikation als APH oder KPH können alle Leistungen erbringen, die für diese Vorqualifikation vereinbart sind.
SGB XI: Die Abrechnung von durch Auszubildende erbrachte Leistungen der Grundpflege im SGB XI Bereich ist grundsätzlich möglich. Nicht delegierbare

[10] Bibb: Handreichung für die Pflegeausbildung am Lernort Praxis, S. 24f., https://www.bibb.de/dienst/veroeffentlichungen/de/publication/show/17175

Leistungen (wie die Pflegeplanung, Beratung usw.) sind ausschließlich entsprechend qualifizierten Pflegefachkräften vorbehalten.

Merke: Die Aufgaben und zu erbringenden Leistungen müssen dem Ausbildungszweck dienen und dem individuellen Ausbildungsstand entsprechen (§§ 4, 18 PflBG).

Grundsätzlich sollten Auszubildende, die ihren Einsatz in der ambulanten Pflege im ersten Drittel ihrer Ausbildung haben, nur in Begleitung einer Pflegefachkraft bzw. einer Praxisanleitung eingesetzt werden.

Im letzten Ausbildungsdrittel (Vertiefungseinsatz) können Auszubildende unter der Verantwortung der Pflegefachkraft oder Praxisanleitung selbstständig (Teil-) Aufgaben und Leistungen oder selbständig Touren übernehmen.

Selbständige Touren sind nur in einem vertretbaren Umfang zulässig, denn auch im dritten Ausbildungsjahr muss der Charakter der Ausbildung überwiegen (10% qualifizierte Anleitung und Sicherstellung der Erreichung des Ausbildungsziels). Es ist zu beachten, dass besonders im letzten Drittel der Ausbildung das Kompetenzniveau erreicht werden muss, das mit Blick auf die Anforderungen der Prüfung für die Wahrnehmung der vorbehaltenen Tätigkeiten gemäß § 4 PflBG und der Durchführung von behandlungspflegerischen Maßnahmen erforderlich sind (Anlage 2 PflAPrV).

Merke**:**

Selbständige Touren in einem vertretbaren Umfang sind zulässig

- sofern die Auszubildenden die theoretischen Inhalte sicher erlernt haben,
- die für die Übertragung der Aufgabe erforderliche qualifizierte Praxisanleitung erhalten haben (Dokumentation im Ausbildungsnachweis) und
- ausreichend Kompetenzen für deren selbständige Erbringung unter der Verantwortung der Pflegefachkraft oder Praxisanleitung nachweislich erlangt haben (§§ 6,18 PflBG sowie §§ 2,3 PflAPrV) und

- die haftungs- und leistungsrechtlichen Bedingungen erfüllt werden.

Grundsätzlich nicht zulässig ist für Auszubildende die selbständige Ausübung von nicht delegierbaren Leistungen nach SGB XI, der Behandlungspflege nach SGB V sowie die Ausübung vorbehaltener Tätigkeiten nach § 4 PflBG.

Ausbildungsplan in ambulanten Pflegediensten

Im Rahmen der Implementierung der generalistischen Ausbildung wurden von einer Fachkommission Rahmenlehrpläne für den theoretischen und praktischen Unterricht für die Pflegeschulen und Rahmenausbildungspläne für die praktische Ausbildung für die Pflegeeinrichtungen gemäß § 53 PflBG erstellt. Sie dienen als Orientierungshilfen für die Entwicklung der schulinternen Curricula einerseits und der Erstellung der Ausbildungspläne in der Praxis andererseits.

Die Erstellung eines Ausbildungsplans ist eine gesetzliche Vorgabe, die in folgenden Paragraphen des PflBG ausdifferenziert wird:

§ 6 Abs. 3 PflBG: „Die praktische Ausbildung wird (…) auf der Grundlage eines **vom Träger der praktischen Ausbildung zu erstellenden** Ausbildungsplans durchgeführt.“

§ 16 Abs. 2 Nr. 4 PflBG: „Der Ausbildungsvertrag muss eine Darstellung der **inhaltlichen und zeitlichen Gliederung der praktischen Ausbildung** (Ausbildungsplan) beinhalten“.

§ 18 Abs.1 PflBG: „(1) Der Träger der praktischen Ausbildung ist verpflichtet, die Ausbildung in einer durch ihren Zweck gebotenen Form auf der Grundlage des Ausbildungsplans **zeitlich und sachlich gegliedert** so durchzuführen, dass **das Ausbildungsziel** in der vorgesehenen Zeit **erreicht werden kann**, …“

Der Ausbildungsplan der Betriebe besteht aus der:

- Zeitlichen Gliederung der praktischen Ausbildung
  (Benennung der Einrichtung und des konkreten Zeitraums für alle Einsätze der praktischen Ausbildung)

- Inhaltlichen Gliederung der praktischen Ausbildung
  (Angaben zu den Aufgabenstellungen für alle Einsätze)

Die Verantwortung für die Erstellung eines angemessenen Ausbildungsplanes und die Durchführung der praktischen Ausbildung liegt in der Verantwortung des Trägers der praktischen Ausbildung (TdpA). Der Ausbildungsplan ist dem Ausbildungsvertrag beizufügen. Die Aufgaben der Ausbildungsplanung und die Koordination der weiteren Einsätze können auf Basis von Kooperationsverträgen von einer Pflegeschule wahrgenommen werden, wenn Trägeridentität besteht oder der TdpA darüber mit der Schule eine entsprechende Vereinbarung geschlossen hat. Der TdpA muss aber immer mit allen an der Ausbildung beteiligten Betrieben einen Kooperationsvertrag abschließen oder einem Kooperationsverbund beitreten. Diese Aufgabe kann nicht von der Schule übernommen werden.
Der jeweilige Ausbildungsplan des TdpA sollte sich inhaltlich an den Vorgaben des Rahmenlehrplans und am Curriculum der kooperierenden Schule orientieren. Hilfestellung erhalten Sie bei

- Ihrer Pflegeschule,
- Ihrem Verband oder
- den Veröffentlichungen des BIPP auf deren Homepage.

Können auch 17-jährige Auszubildende einen Einsatz im ambulanten Bereich absolvieren?

Unter Berücksichtigung des Gesetzes zum Schutze der arbeitenden Jugend (Jugendarbeitsschutzgesetz – JArbSchG) ist grundsätzlich auch der Einsatz von noch nicht volljährigen Auszubildenden möglich. Individuelle Lösungen bezüglich der Arbeitszeit können in Absprache mit der Pflegeschule getroffen werden, wie bspw. Eine Verlängerung des Praxiseinsatzes, wenn sonst die Ruhezeiten nicht eingehalten werden können oder eine 5 Tage Woche nicht anders umsetz-

bar wäre. Diese Absprache sollte vor den Einsätzen erfolgen. Das Nicht-Vorhandensein eines Führerscheins kann ggf. auch Einschränkungen bei der Einsetzbarkeit bedeuten.

Umgang mit unterschiedlichen Arbeitszeiten bei Trägern der praktischen Ausbildung und externen Praxiseinsätzen.[11]

In der Regel variieren die ausbildungsvertraglich festgelegten Arbeitszeiten zwischen 37 und 40 Wochenstunden. Die Frage, wie mit diesen Differenzen umzugehen ist, wurde im Rahmen einer Bund-Länder-Abstimmung im Juli 2019 folgendermaßen vereinbart:

Grundsätzlich ist die im Ausbildungsvertrag festgelegte Arbeitszeit verbindlich.

Eine Arbeitswoche beim jeweiligen Einsatzort gilt als erfüllt, wenn die erbrachte Wochenarbeitszeit mindestens 37 Stunden beträgt.

Mit eventuell auftretenden Mehrarbeits- bzw. Minderstunden am jeweiligen Einsatzort wird wie folgt verfahren:

Umgang mit Minderstunden: Ist die am jeweiligen Einsatzort zu erbringende Wochenarbeitszeit kürzer als die im Ausbildungsvertrag vereinbarte Wochenarbeitszeit, beträgt aber mindestens 37 Stunden, sind diese nicht nachzuarbeiten.

Umgang mit Mehrarbeitsstunden: Ist die Wochenarbeitszeit am jeweiligen Einsatzort höher, als die im Ausbildungsvertrag vereinbarte Wochenarbeitszeit, kann der/die Auszubildende mit Erfüllung seiner vertraglich vereinbarten Wochenarbeitszeit entsprechen früher gehen (z.B. täglich). Sollte der/die Auszubildende die volle Arbeitszeit des externen Einsatzortes arbeiten und damit Mehrarbeitsstunden aufbauen, sind diese am externen Einsatzort abzubauen.

Welche Inhalte können im ambulanten Bereich besonders vermittelt werden / Was können Auszubildende nur im ambulanten Bereich lernen?

[11] vgl.: Rundschreiben HMSI vom 8. August 2019, Umsetzung PflBG – Umgang mit unterschiedlichen Arbeitszeiten bei Trägern der praktischen Ausbildung und externer Praxiseinsätze.

Während des Einsatzes von Auszubildenden in ambulanten Pflegediensten besteht die Möglichkeit, originär ambulante Aufgaben und Besonderheiten kennen zu lernen. Dies sollte in den Lernaufgaben berücksichtigt werden. Dazu zählt zum Beispiel, dass Auszubildende in den Praxiseinsätzen erstmals die Versorgung von Pflegebedürftigen in deren Häuslichkeit und die damit verbundenen spezifischen Herausforderungen kennen lernen. Weitere thematisierbare Besonderheiten sind leistungsrechtliche Besonderheiten von ambulanter Pflege, Tourenplanung, Abrechnung, Pflegeberatung, Abschluss von Pflegeverträgen und spezielle multiprofessionelle Zusammenarbeit.

Ausbildung in der Praxis findet nicht nur in der direkten Pflege statt, sondern hat im Kontext des Pflegeprozesses auch reflektierende und theoretische Elemente. Die Ausbildungszeit muss nicht ausschließlich in Pflegesituationen (also direkt bei pflegebedürftigen Klienten) geplant und absolviert werden. Auch die Erledigung von Lernaufgaben (z.B. zum Medikamentenmanagement, zur Hilfsmittelbestellung, zur Pflegeplanung, usw.), eine Hospitation bei administrativen Mitarbeitenden oder bei einer Fallbesprechung sind Lernmöglichkeiten, die genutzt und geschaffen werden können. Damit kann i.d.R. gewährleistet werden, dass die erforderlichen mindestens 37 Wochenstunden Ausbildungszeit in zusammenhängender täglicher Arbeitszeit erreicht werden. Zur Entwicklung oben genannter Lernideen oder bei Fragen bzgl. der Einhaltung der Arbeitszeit kontaktieren Sie die jeweilige Schule, die Sie dabei unterstützt, das Lernen für diesen Bereich zu gestalten.

f. Wo erhalte ich weitere Informationen

Einen Überblick über Informationsveranstaltungen in Ihrer Nähe und allgemeine Beratung erhalten Sie beim Beratungsteam Pflegeausbildung des Bundesamts für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben (BaFzA):

Nobert Mauer

Berater Pflegeausbildung Hessen –

Regierungsbezirk Darmstadt

Postfach 500811

60396 Frankfurt a. M

Tel: 069 50699491

Mobil: 0173 5493146

E-Mail: norbert.mauer@bafza.bund.de

Urs Georg

Berater Pflegeausbildung Hessen –

Regierungsbezirk Gießen

Am Borngraben 4

35075 Gladenbach

Telefon: 06462 9164458

Mobil: 0160 91000251

E-Mail: Urs.Georg@bafza.bund.de

Ina Peter

Beraterin Pflegeausbildung Hessen –

Regierungsbezirk Kassel

Postfach 410118

34063 Kassel

Telefon: 0561 40033439

Mobil: 01520 2788328

E-Mail: ina.peter@bafza.bund.de

https://www.pflegeausbildung.net/beratung-und-information/beratungsteam-pflegeausbildung/Hessen.html

Bei Rückfragen zum Thema „Durchführung der Ausbildung“ wenden Sie sich bitte an das Hessische Landesamt für Gesundheit und Pflege:

Abteilung IV Gesundheitsberufe

Dezernat 3 (Pflegeberufe)

Tel.: 0611 3259 1000

E-Mail: pflegeberufe-hessen@hlfgp.hessen.de

https://hlfgp.hessen.de/pflegefachberufe/generalistische-pflege-altenpflege-und-kinderkrankenpflege

Bei Rückfragen zum Thema „Finanzierung“ wenden Sie sich bitte an das Hessische Landesamt für Gesundheit und Pflege:

Abteilung IV Gesundheitsberufe

Dezernat 5 (Ausbildungsfinanzierung nach dem PflBG)

Tel.: 0611 3259 1599

E-Mail: Pflegeberufegesetz@hlfgp.hessen.de

https://hlfgp.hessen.de/pflegefachberufe/ausbildungsfinanzierung-pflegeberufegesetz

Bei weiteren Fragen kontaktieren Sie gerne das Hessische Ministerium für Familie, Senioren, Sport, Gesundheit und Pflege:

Abt. V 8B Gesundheits- und Pflegeberufe

Nicole Benthin

E- Mail: pflegeberufe@hmfg.hessen.de

Bundesinstitut für Berufsbildung: https://www.bibb.de/pflegeberufe

Weitere Merkblätter zur Umsetzung der generalistischen Pflegeausbildung finden Sie zum Download unter: Generalistische Pflege, Altenpflege und Kinderkrankenpflege | HLfGP. hessen.de

… und sofern Sie Mitglied bei einem Verband sind, auch bei diesem.

Abkürzungsverzeichnis

Das Abkürzungsverzeichnis weist alle in den unterschiedlichen Merkblättern verwendeten Abkürzungen aus.

abH	ausbildungsbegleitende Hilfen
ABU-Z	Ausbildungsumlage-Zuschlag
AGZ	Ausgleichszuweisung
ArbSchG	Arbeitsschutzgesetz
BAFzA	Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben
BAnz	Bundesanzeiger
BGBl.	Bundesgesetzblatt
BiBB	Bundesinstitut für Berufsbildung
BvB	Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahme
BZRG	Bundeszentralregistergesetzes
DGUV	Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (Spitzenverband)
EQ	Einstiegsqualifizierung
EU	Europäische Union
GER	Gemeinsamer Europäischer Referenzrahmen für Sprachen
GKV	Gesetzliche Krankenversicherung
GUV-R	Regel der Gesetzlichen Unfallversicherung
GVBl.	Gesetz- und Verordnungsblatt des Landes Hessen
HAlt-PflG	Hessisches Altenpflegegesetz
HKM	Hessisches Kultusministerium
HKPHG	Hessisches Krankenpflegehilfegesetz
HLfGP	Hessisches Landesamt für Gesundheit und Pflege
HMFG	Hessisches Ministerium für Familie, Senioren, Sport, Gesundheit und Pflege
HMSI	Hessisches Ministerium für Soziales und Integration
PA	pädagogisch qualifizierte Praxisanleiterin / Praxisanleiter
PflAFinV	Pflegeberufe-Ausbildungsfinanzierungsverordnung
PflAPrV	Ausbildungs- und Prüfungsordnung für die Pflegeberufe
PflBG	Gesetz über die Pflegeberufe (Pflegeberufegesetz)
PflegeschulenV	Verordnung über die Ausbildung an Pflegeschulen des Landes Hessen
PSA-BV	PSA-Benutzungsverordnung (Verordnung über Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Benutzung persönlicher Schutzausrüstungen bei der Arbeit)
RP	Regierungspräsidium
SchuB	(Lernen und Arbeiten in) Schule und Betrieb
SGB	Sozialgesetzbuch
SGB XI	Sozialgesetzbuch XI, Soziale Pflegeversicherung
TdpA	Träger der praktischen Ausbildung
TRBA 250	Technische Regel 250 - Biologische Arbeitsstoffe im Gesundheitswesen und in der Wohlfahrtspflege
UStG	Umsatzsteuergesetz