



Arbeitshilfe für die praktische Pflegeausbildung

**))((BERATUNGSTEAM
PFLEGEAUSBILDUNG**

Unser Angebot



- fundierte Informationen zum neuen Pflegeberufegesetz und effiziente Beratung zur Vorbereitung auf die zukünftige Pflegeausbildung und zur reibungslosen Gestaltung des Übergangs
- aktuelle Informationen zu Rahmenbedingungen der Ausbildung und Qualifizierung in der Pflege, insbesondere zu Kosten, Finanzierung und Fördermöglichkeiten, den gesetzlichen Grundlagen sowie allen länderspezifischen Regelungen und Verordnungen
- unabhängige Beratung über Strategien zur Gewinnung von Auszubildenden durch systematisches Ausbildungsmarketing
- Beratung zu Aufbau und zur effektiven Gestaltung von Kooperationen und lokalen Netzwerken zur Bündelung der Kräfte und effektiveren Durchführung der Ausbildung
- Unterstützung bei der Optimierung der Ausbildungsqualität durch Beratung und die Bereitstellung von Arbeitshilfen für eine erfolgreiche Pflegeausbildung
- Vorträge und Fortbildungen über die Gewinnung von Auszubildenden und zur Gestaltung einer attraktiven Ausbildung – auch als Inhouse-Veranstaltungen – für Träger und Verbände
- Teilnahme an Messen und Berufsorientierungsveranstaltungen, um Interessierte unabhängig und neutral für eine Ausbildung in der Pflege zu gewinnen

In den Jahren 2015 bis 2018 wurden insgesamt fast 51.000 Personen durch das Beratungsteam Pflegeausbildung beraten. Mehr als 3.100 Einrichtungen der Pflege und andere Organisationen nahmen allein im Jahr 2018 die verschiedenen Leistungen des Beratungsteams in Anspruch.

Sprechen Sie uns an. Wir freuen uns auf Ihre Kontaktaufnahme. Die Adressen Ihrer regionalen Beraterinnen und Berater finden Sie auf den Seiten 36 – 39 oder im Internet auf

pflegeausbildung.net

Eine Arbeitshilfe für Pflegeeinrichtungen und -dienste

Durch demografische, epidemiologische und strukturelle Entwicklungen und Veränderungen in den Versorgungsstrukturen wandeln sich auch die Anforderungen an das Pflegepersonal. Um den Bedarf an Pflegefachkräften nachhaltig zu sichern, ist es wichtig, die Attraktivität der Pflegeausbildungen zu steigern.

Das Pflegeberufegesetz schafft die erforderliche Grundlage für zukunftsfähige Pflegeausbildungen, die notwendige Verbesserung der Pflegequalität und die Steigerung der Attraktivität der Pflegeberufe.

Moderne, sich wandelnde Versorgungsstrukturen erfordern eine übergreifende pflegerische Qualifikation. Die künftige Pflegeausbildung zur Pflegefachfrau beziehungsweise zum Pflegefachmann soll die notwendigen Kompetenzen zur Pflege von Menschen aller Altersgruppen unter Berücksichtigung des pflegewissenschaftlichen Fortschritts vermitteln und somit den flexiblen Einsatz in allen Versorgungsbereichen ermöglichen.

Mit dieser Arbeitshilfe wollen wir vom Beratungsteam Pflegeausbildung des Bundesamtes für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben Ihnen und Ihrer Pflegeeinrichtung dabei helfen, die richtigen Fragen zu stellen, damit Sie die Ausbildungssituation in Ihrem Unternehmen gründlich analysieren und zur Erfüllung der neuen Anforderungen weiter entwickeln können.

Inhalt

Glossar	4
Verantwortung der Leitung	10
1. Vorbehaltene Tätigkeiten	12
2. Ausbildungsverständnis	14
3. Praxisanleitung	16
4. Lernortkooperation	18
5. Ausbildungsplan	20
6. Ausbildungsorganisation und -gestaltung	22
7. Finanzierung	24
8. Akquise, Einstieg und Übernahme	26
9. Evaluation	28
10. Sonstiges	30
11. Melde- und Abrechnungsfristen	32
12. Attraktiver Kooperationspartner	34
Beratungsteam Pflegeausbildung	36

Glossar

Abschlüsse und Berufsbezeichnungen

Mit einer erfolgreich abgeschlossenen Ausbildung nach dem Pflegeberufegesetz erhält der beziehungsweise die Auszubildende die Erlaubnis, die Berufsbezeichnung „Pflegefachmann“ beziehungsweise „Pflegefachfrau“ zu führen (↗ **Generalistik**).

Hat sich der beziehungsweise die Auszubildende für die ↗ **Spezialisierung** im Bereich Altenpflege entschieden, so lautet die Berufsbezeichnung „Altenpfleger“ beziehungsweise „Altenpflegerin“.

Bei einer Spezialisierung im Bereich der Pädiatrie ist die Berufsbezeichnung „Gesundheits- und Kinderkrankenpfleger“ beziehungsweise „Gesundheits- und Kinderkrankenpflegerin“.

Ausbildungsvergütung

Der ↗ **Träger der praktischen Ausbildung** hat der oder dem Auszubildenden für die gesamte Dauer der Ausbildung eine angemessene Ausbildungsvergütung zu zahlen.

Dauer der Ausbildung

Eine Ausbildung nach dem Pflegeberufegesetz dauert drei Jahre als Vollzeitausbildung. Als Teilzeitausbildung kann sie bis zu fünf Jahre dauern.

Auf Antrag kann die Ausbildung verkürzt werden, indem eine andere erfolgreich abgeschlossene Ausbildung oder erfolgreich abgeschlossene Teile einer anderen Ausbildung im Umfang ihrer Gleichwertigkeit auf bis zu zwei Drittel der Ausbildungsdauer angerechnet werden.

Die Ausbildung ist auf Antrag um ein Drittel ihrer Dauer zu verkürzen bei einer erfolgreich abgeschlossenen Ausbildung in Assistenz- und Helferberufen der Pflege, die bestimmten Mindestanforderungen genügt, die von den Konferenzen der Arbeits- und Sozialminister beziehungsweise der Gesundheitsminister der Länder festgelegt wurden.

Finanzierung

Nach dem Pflegeberufegesetz (PflBG) und der Pflegeberufe-Ausbildungsfinanzierungsverordnung (PflAFinV) ist eine einheitliche Finanzierung der beruflichen Pflegeausbildung vorgesehen, an denen alle bisherigen Kostenträger auch weiterhin finanziell beteiligt sind. Durch ein Umlageverfahren wird sichergestellt, dass ausbildende Einrichtungen in gleichem Maße an der Finanzierung beteiligt sind wie Einrichtungen, die nicht ausbilden.

Generalistik

Generalistik bedeutet die Zusammenführung mehrerer Berufe zu einem gemeinsamen Berufsbild. Mit dem Pflegeberufegesetz entsteht ein neues Berufsbild Pflege durch die Zusammenführung der drei bisherigen Pflegefachberufe in den Bereichen der „Altenpflege“, „Gesundheits- und Krankenpflege“ und „Gesundheits- und Kinderkrankenpflege“.

Die neue, generalistische Ausbildung befähigt die Auszubildenden zur Pflege von Menschen aller Altersstufen in allen Versorgungsbereichen. Damit stehen diesen Auszubildenden auch im Berufsleben mehr Einsatz- und Entwicklungsmöglichkeiten offen. Aufgrund der automatischen Anerkennung des generalistischen Berufsabschlusses gilt dieser auch in anderen Mitgliedsstaaten der EU.

Lernortkooperation

Der ↗ **Träger der praktischen Ausbildung**, die Pflegeschule und die weiteren Einsatzorte der praktischen Ausbildung sichern untereinander durch Kooperationsverträge die planmäßige Durchführung der Ausbildung. Ein gemeinsames Verständnis von Ausbildung, die Kommunikation untereinander, regelmäßige ↗ **Praxisanleitung**, einheitliche Standards zur Sicherung der Ausbildungsqualität und die Refinanzierung der Ausbildungskosten an den weiteren Einsatzorten werden miteinander vereinbart.

In einem Ausbildungsverbund kann die Kooperation der verschiedenen Orte der Ausbildung auf eine dauerhafte, stabile und vertraglich geregelte Basis gestellt werden.

Praxisanleitung

Eine geplante und strukturierte Praxisanleitung ist wesentlich für den Ausbildungserfolg. Sie erfolgt auf der Grundlage des Ausbildungsplans. An jedem Ausbildungsort müssen mindestens 10 % der Ausbildungszeit auf diese Form der Praxisanleitung entfallen. Sie wird ergänzt durch die situative Praxisanleitung im alltäglichen Einsatz.

Die Erstellung von qualifizierten Leistungseinschätzungen und die Rolle eines Fachprüfers beziehungsweise einer Fachprüferin in der praktischen Prüfung können auch zu den Aufgaben der Praxisanleiterinnen und Praxisanleiter gehören.

Die Kosten der Praxisanleitung werden den ausbildenden Einrichtungen aus dem Ausgleichsfonds ersetzt.

Schulgeld

Für die Auszubildenden ist die berufliche Pflegeausbildung kostenlos. Das Schulgeld wird überall abgeschafft. Es wird eine ↗ **Ausbildungsvergütung** gezahlt.

Spezialisierung

Auszubildende, die durch die Wahl eines entsprechenden Vertiefungseinsatzes in der stationären Langzeitpflege oder in der ambulanten Pflege mit Ausrichtung auf die Langzeitpflege den Schwerpunkt ihrer Ausbildung auf die Pflege alter Menschen gelegt haben, erhalten vor Beginn des letzten Drittels ihrer Ausbildung ein ↗ **Wahlrecht**. Sie können entscheiden, ob sie die begonnene generalistische Ausbildung zum Pflegefachmann / zur Pflegefachfrau fortsetzen oder ob sie ihre Ausbildung neu ausrichten auf einen Abschluss als Altenpfleger / Altenpflegerin. In diesem Fall werden sie im letzten Drittel der Ausbildung speziell zur Pflege alter Menschen ausgebildet. Eine entsprechende Regelung gilt für die Pädiatrie.

Über dieses Wahlrecht muss im Ausbildungsvertrag informiert werden. Das Wahlrecht steht ausschließlich der oder dem Auszubildenden zu. Es soll vier Monate und kann frühestens sechs Monate vor Beginn des letzten Ausbildungsdrittels ausgeübt werden. Bis dahin hat die oder der Auszubildende alle maßgeblichen Einsatzbereiche bereits einmal kennengelernt.

Wird das Wahlrecht von der oder dem Auszubildenden ausgeübt, ist der Ausbildungsvertrag entsprechend anzupassen. Die Festschreibung einer Spezialisierung bereits zu Beginn der Ausbildung ist unzulässig und bindet den beziehungsweise die Auszubildende nicht.

Der Abschluss als „Altenpfleger/-in“ ist ebenso wie der Abschluss als „Gesundheits- und Kinderkrankenpfleger/in“ in Bezug auf die **➤ Vorbehaltsaufgaben** dem Abschluss als Pflegefachmann / Pflegefachfrau gleichgestellt. Es fehlen die universelle Einsetzbarkeit in allen Bereichen der Pflege und die EU-weite Anerkennung.

Start der neuen Ausbildung

Das Pflegeberufegesetz gilt für alle Ausbildungen, die ab dem 1. Januar 2020 begonnen werden. Ausbildungen nach dem Altenpflege- oder dem Krankenpflegegesetz, die bis zum 31. Dezember 2019 begonnen werden, werden in der Regel noch nach den Regelungen des Altenpflege- oder des Krankenpflegegesetzes abgeschlossen.

Struktur der Ausbildung

Die Ausbildung gliedert sich in einen schulischen und einen betrieblichen Teil. Der theoretische und praktische Unterricht findet an einer staatlichen oder staatlichen anerkannten Pflegeschule statt und hat einen Umfang von mindestens 2.100 Stunden. Ihm liegt ein schulinternes Curriculum zugrunde.

Die praktische Ausbildung ist mit mindestens 2.500 Stunden deutlich umfangreicher. Sie wird auf der Basis eines Ausbildungsplans durchgeführt, der vom Träger der praktischen Ausbildung zu erstellen ist und sich am schulinternen Curriculum orientiert. Sie gliedert sich in:

• Orientierungseinsatz beim Träger der praktischen Ausbildung	400 Stunden
• Pflichteinsätze in der allgemeinen	
– Akutpflege in stationären Einrichtungen	400 Stunden
– Langzeitpflege in stationären Einrichtungen	400 Stunden
– ambulanten Akut- und Langzeitpflege	400 Stunden
• Pflichteinsätze in den speziellen Bereichen der	
– pädiatrischen Versorgung	120 Stunden ¹
– allgemein-, geronto-, kinder- oder jugendpsychiatrischen Versorgung	120 Stunden
• Vertiefungseinsatz	500 Stunden
• weitere Einsätze	160 Stunden

Der Orientierungseinsatz und die Pflichteinsätze in der allgemeinen Pflege dürfen nur in Einrichtungen stattfinden, die Träger der praktischen Ausbildung sein können. Die Pflichteinsätze in der speziellen Pflege und die weiteren Einsätze können dagegen auch in anderen Einrichtungen durchgeführt werden, die zur Vermittlung der Ausbildungsinhalte geeignet sind. Der **➤ Vertiefungseinsatz** soll beim Träger der praktischen Ausbildung stattfinden.

Die Pflichteinsätze in der allgemeinen Pflege und der Pflichteinsatz in der pädiatrischen Versorgung müssen bis zum Ende des zweiten Ausbildungsdrittels absolviert werden.

¹ Der Einsatz in der Pädiatrie kann bis Ende 2024 mit 60 Stunden, höchstens 120 Stunden eingeplant werden. Die gegebenenfalls frei werdenden Stunden erhöhen entsprechend die Stunden des Orientierungseinsatzes.

Studium

Ergänzend zur beruflichen Pflegeausbildung wird es das berufsqualifizierende Pflegestudium geben. Das Studium dauert mindestens drei Jahre und schließt mit der Verleihung des akademischen Grades ab; die staatliche Prüfung zur Erlangung der Berufszulassung ist Bestandteil der hochschulischen Prüfung. Die Berufsbezeichnung „Pflegefachfrau“ beziehungsweise „Pflegefachmann“ wird in Verbindung mit dem akademischen Grad geführt.

Der Zugang zum Pflegestudium bestimmt sich nach den landesrechtlichen Regelungen zum Hochschulzugang. Gleichwertige Leistungen können auf das Pflegestudium angerechnet werden. Eine erfolgreich abgeschlossene berufliche Pflegeausbildung soll das Pflegestudium um die Hälfte verkürzen.

Träger der praktischen Ausbildung

Mit dem Begriff „Träger der praktischen Ausbildung“ wird der Betrieb bezeichnet, der den Ausbildungsvertrag mit dem oder der Auszubildenden abschließt und damit die Verantwortung für die praktische Ausbildung übernimmt.

Diese Einrichtungen können Träger der praktischen Ausbildung sein:

- zur Versorgung zugelassene Krankenhäuser der Akutversorgung,
- voll- und teilstationäre Pflegeeinrichtungen, die einen Versorgungsvertrag mit den Pflegekassen abgeschlossen haben,
- ambulante Pflegedienste, die Versorgungsverträge mit den Pflege- und mit den Krankenkassen abgeschlossen haben.

Der Träger der praktischen Ausbildung trägt die Verantwortung für die Organisation und Durchführung der praktischen Ausbildung. Zu seinen wesentlichen Aufgaben gehört:

- die Sicherstellung aller Praxiseinsätze an den anderen praktischen Lernorten,
- die Sicherstellung der gesamten zeitlich und inhaltlich gegliederten Durchführung der praktischen Ausbildung auf der Grundlage eines Ausbildungsplans.

Wenn der Träger der praktischen Ausbildung nicht selbst eine Pflegeschule betreibt, muss er einen Kooperationsvertrag mit einer Pflegeschule über die Durchführung des Unterrichts abschließen.

Die Durchführung der praktischen wie der schulischen Ausbildung ist auch für den Fall der Ausübung des Wahlrechts mit anschließender Spezialisierung auf die Pflege alter Menschen oder von Kindern und Jugendlichen durch den Träger der praktischen Ausbildung sicher zu stellen

Umschulungen

Umschulungen in die neuen Pflegeberufe können auf Dauer dreijährig durch die Agenturen für Arbeit und die Jobcenter gefördert werden. Umschülerinnen und Umschüler erhalten wie alle Auszubildenden eine **➤ Ausbildungsvergütung**.

Die dreijährige Förderung von Umschulungen im Bereich des Altenpflegegesetzes wurde bis zum 31. Dezember 2019 (Datum des Eintritts in die Ausbildung) verlängert.

Vertiefungseinsatz

Die zukünftigen, generalistisch ausgebildeten Pflegefachkräfte werden in der Lage sein, in allen Bereichen der Pflege (Akutpflege, Kinderkrankenpflege, stationäre oder ambulante Langzeitpflege sowie psychiatrische Versorgung) tätig zu werden.

Auch in der generalistischen Ausbildung werden im Rahmen der praktischen Ausbildung mit der Wahl der Ausbildungseinrichtung und eines Vertiefungseinsatzes (↗ **Spezialisierung**) in einem Bereich besondere Kenntnisse erworben. Ein Vertiefungseinsatz ist jedoch keine Bedingung für eine spätere Berufstätigkeit in dem entsprechenden Bereich, und er schließt umgekehrt eine spätere Berufstätigkeit in einem anderen Pflegebereich nicht aus.

Vorbehaltsaufgaben

Im Pflegeberufegesetz werden erstmals Vorbehaltsaufgaben für Pflegefachkräfte definiert, Aufgaben also, die nur durch Pflegefachkräfte (Pflegefachfrauen und Pflegefachmänner, Altenpflegerinnen und Altenpfleger, Gesundheits- und Krankenpflegerinnen und -pfleger, Gesundheits- und Kinderkrankenpflegerinnen und -pfleger) durchgeführt werden dürfen.

Vorbehaltsaufgaben sind:

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

Die Durchführung pflegerischer Maßnahmen ist keine Vorbehaltsaufgabe.

In den Vorbehaltsaufgaben spiegelt sich der Pflegeprozess wider als berufsspezifische Arbeitsmethode der systematischen Strukturierung und Gestaltung der Pflegearrangements. Die Definition von Vorbehaltsaufgaben bedeutet eine wesentliche Aufwertung des Pflegeberufs. Die charakteristischen Kernaufgaben der beruflichen Pflege dürfen nur durch zielgerichtet ausgebildetes Pflegepersonal wahrgenommen werden, das aufgrund seiner Ausbildung über die notwendigen Kompetenzen verfügt.

Arbeitgeber dürfen Beschäftigten, die keine Pflegefachkräfte sind, Vorbehaltsaufgaben weder übertragen noch deren Durchführung durch diese Personen dulden.

Wahlrecht

(↗ **Spezialisierung**)

Zugangsvoraussetzungen

Zugang zur Pflegeausbildung haben alle Schülerinnen und Schüler mit einer erfolgreich abgeschlossenen zehnjährigen allgemeinen Schulbildung. Für Schülerinnen und Schüler mit einem 9-jährigen Hauptschulabschluss bietet die Pflegehelferinnen- und Pflegehelferausbildung beziehungsweise Pflegeassistentenausbildung einen Einstieg. Bei einer Entscheidung für eine darauffolgende weitergehende Ausbildung zur Pflegefachkraft erfolgt auf Antrag des Auszubildenden/der Auszubildenden Anrechnung der Ausbildungszeit (↗ **Dauer der Ausbildung**).

Auch die Kombination aus Hauptschulabschluss und einer erfolgreichen abgeschlossenen Berufsausbildung mit einer Mindestdauer von zwei Jahren eröffnet den Zugang zur Pflegeausbildung.

Zwischenprüfung

Nach zwei Dritteln der Ausbildungszeit legen alle Auszubildenden eine schulische Zwischenprüfung ab. Den Ländern wird es so ermöglicht, die bis dahin erworbenen Fähigkeiten im Rahmen einer Pflegehelfer- oder Pflegeassistentenausbildung anzuerkennen. Das Bestehen der Zwischenprüfung ist aber keine Voraussetzung, um die Ausbildung weiterführen zu können. Das Nähere regeln die Länder.

Verantwortung der Leitung

Die Neugestaltung der Pflegeausbildungen in den ambulanten und stationären Pflegeeinrichtungen ist eine primäre Aufgabe der Einrichtungsleitungen. Als verantwortliche Personen haben die Einrichtungsleitungen den Handlungsauftrag, die Pflegeeinrichtungen bis zum Jahr 2020 auf die neuen Ausbildungen nach dem Pflegeberufgesetz vorzubereiten. Es liegt in der Verantwortung der Leitung, diesen Umstellungsprozess anzustoßen und zu begleiten. Wichtige Aspekte sind in diesem Zusammenhang:

- Auswahl und Benennung der für die Umsetzung verantwortlichen Personen
- Festlegung der Kommunikations- und Entscheidungsprozesse
- Festlegung der Ziele des Umstellungsprozesses und Definition der notwendigen Meilensteine (zum Beispiel Ausbildungskonzept entwickeln oder überarbeiten, Bedarf an Praxisanleitungen ermitteln, Anzahl der Ausbildungsplätze planen, Kriterien für die Auswahl von Kooperationspartnern entwickeln, Kooperationsregeln erarbeiten, Controlling der Ausbildung aus- oder aufbauen)
- Ausbildung als sekundäres Geschäftsziel definieren und nach innen und außen kommunizieren
- Ressourcen für den Umstellungsprozess und die neuen Pflegeausbildungen bereitstellen
- Überprüfung der Entwicklungsfortschritte

„Ausbildung ist Chefsache...“

Die Leiterinnen und Leiter von Pflegeeinrichtungen sind dafür verantwortlich, ihre Einrichtungen bis 2020 auf die neuen Pflegeausbildungen vorzubereiten und sie fit für die Zukunft zu machen.



Hinweise zur Nutzung

Themenbereiche

Für die Vorbereitung auf die neuen Pflegeausbildungen haben wir wichtige Fragen für eine qualitätsgesteuerte Gestaltung der Ausbildung aus verschiedenen Themenbereichen formuliert.

Indikatoren

Anhand der Indikatoren kann man feststellen, wie weit eine Pflegeeinrichtung in ihrem Umstellungsprozess schon gekommen ist.

Wichtige Meilensteine

Hier kann eine Pflegeeinrichtung die Meilensteine benennen, die für eine gelingende Umstellung der Ausbildung in der Einrichtung erforderlich sind. Um die Arbeit zu erleichtern, werden in jedem Themenbereich einige Meilensteine vorgeschlagen.

Die Meilensteine, die grün unterlegt sind, können sofort bearbeitet werden. Bei den anderen Meilensteinen kann die konkrete Arbeit erst zu einem späteren Zeitpunkt begonnen werden. So kann ein Ausbildungsplan für die gemeinsame Pflegeausbildung erst erstellt werden, wenn das Curriculum der Pflegeschule vorliegt und alle Pflichteinsätze und erweiterten Einsätze für einen Auszubildenden verbindlich festgelegt sind.

Zu erledigen

In dieser Rubrik sollten die nächsten Schritte der Pflegeeinrichtung festgehalten werden, damit sichergestellt ist, dass alle Verantwortlichen und Beteiligten wissen, welche Aufgaben als nächstes abzuarbeiten sind.

1. Vorbehaltene Tätigkeiten

Information an alle im Hause tätigen Pflegefachkräfte und Pflegemitarbeitende über die vorbehaltenen Tätigkeiten nach § 4 Pflegeberufgesetz und Anpassung der Stellenbeschreibungen bis zum 31. Dezember 2019.

Sind alle Beschäftigten im Unternehmen über die „vorbehaltenen Tätigkeiten“ ausreichend informiert?

Indikatoren:

- Die Stellenbeschreibungen und Einarbeitungsprozesse der Pflegekräfte enthalten die „vorbehaltenen Tätigkeiten“.
- Alle Beschäftigten kennen die „vorbehaltenen Tätigkeiten“.
- Das Qualitätshandbuch berücksichtigt die „vorbehaltenen Tätigkeiten“.
- Es ist allen bekannt, dass die Regelungen zu den „vorbehaltenen Tätigkeiten“ ab dem 01.01.2020 zu beachten sind.
- Die Auswirkungen der Regelung zu den vorbehaltenen Tätigkeiten auf die Gestaltung des Pflegealltags werden mit allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Pflorgeteam erörtert.
- Die vorbehaltenen Tätigkeiten werden auch innerhalb des Ausbildungsprozesses besprochen und deren Einhaltung vermittelt.

Hinweis:

Werden in einer Pflegeeinrichtung Vorbehaltspflichten von dazu nicht berechtigten Personen ausgeführt, handelt nur der Arbeitgeber ordnungswidrig, nicht aber die handelnde Person. Die Ordnungswidrigkeit kann mit einer Geldbuße in Höhe von bis zu 10.000 € belegt werden (§ 57 PflBG).

Wichtige Meilensteine

	Ja	trifft nicht zu	Verantwortlich	Zu erledigen bis
Die Stellenbeschreibungen der Pflegekräfte sind überprüft und angepasst.				
Die Einarbeitungsprozesse der Pflegekräfte sind überprüft und angepasst.				
Das Qualitätshandbuch ist überprüft und angepasst.				
Alle Beschäftigten der Pflegeeinrichtung wurden über die Einführung der „vorbehaltenen Tätigkeiten“ und die daraus resultierenden Veränderungen informiert.				
Das Thema „vorbehaltene Tätigkeiten“ wurde auf den Dienstbesprechungen thematisiert.				

Zu erledigen

	Verantwortlich	Zu erledigen bis

2. Ausbildungsverständnis

Ein wichtiges Element bei der Gewinnung von Fachkräften in der Pflege ist eine erfolgreiche Ausbildungsarbeit. Mittel- und langfristig genügend Auszubildende für die eigene Pflegeeinrichtung zu finden und dauerhaft an sich zu binden, kann jedoch nur gelingen, wenn die Pflegeeinrichtungen eine positive Einstellung zu ihrer Ausbildungsarbeit entwickeln und diese sowohl nach innen als auch außen vertreten.

Welchen Stellenwert hat Ausbildung im Unternehmen?

Indikatoren:

- Im Leitbild des Unternehmens ist die Ausbildungsarbeit positiv verankert.
- In der Pflegeeinrichtung gibt es ein Ausbildungskonzept.
- In der Pflegeeinrichtung gibt es betriebliche und individuelle Ausbildungspläne.
- Alle Beschäftigten kennen die Wichtigkeit der Ausbildungsarbeit.
- Alle Beschäftigten unterstützen die Praxisanleitung und die Auszubildenden.
- Alle Beschäftigten sind über die Veränderungen in der Ausbildungsarbeit durch die neuen Pflegeausbildungen ausreichend informiert.
- Die Öffentlichkeit wird über die Ausbildungsarbeit in geeigneter Weise informiert.

Rahmenbedingungen:

- Die Pflegeeinrichtung stellt die notwendigen Ressourcen für die Ausbildungsarbeit bereit.
- Die Pflegeeinrichtung verfügt über genügend Praxisanleiterinnen und Praxisanleiter.
- Die Praxisanleiterinnen und Praxisanleiter erhalten die für ihre Ausbildungsarbeit notwendigen zeitlichen Freistellungen.
- Die Praxisanleiterinnen und Praxisanleiter erhalten eine finanzielle Zulage.

Wichtige Meilensteine

	Ja	trifft nicht zu	Verantwortlich	Zu erledigen bis
In der Pflegeeinrichtung gibt es ein Ausbildungskonzept.				
Im Leitbild des Unternehmens ist die Ausbildungsarbeit positiv verankert.				
Alle Beschäftigten sind über die Veränderungen in der Ausbildungsarbeit durch die neuen Pflegeausbildungen ausreichend informiert.				

Zu erledigen

	Verantwortlich	Zu erledigen bis

3. Praxisanleitung

Die Praxisanleiterinnen und Praxisanleiter übernehmen die Anleitung der Auszubildenden im Rahmen der praktischen Ausbildung. Anhand des Ausbildungsplans werden die Auszubildenden in alle pflegerischen Aufgaben eingewiesen und angeleitet. Die Praxisanleiterinnen und Praxisanleiter sind Pflegefachkräfte, verfügen über die entsprechende berufspädagogische Zusatzqualifikation sowie eine mindestens einjährige Berufserfahrung, die im jeweiligen Bereich innerhalb der letzten 5 Jahre erworben wurde und nehmen an den vorgeschriebenen jährlichen Fortbildungen teil. Für die Erfüllung der Aufgaben als Praxisanleitung bestehen in der Pflegeeinrichtung adäquate Rahmenbedingungen.

Wird die Praxisanleitung im Unternehmen als wichtige Aufgabe verstanden?

- Indikatoren:**
- Die Aufgaben der Praxisanleitung (PAL) sind in der Pflegeeinrichtung erarbeitet und in einer Aufgabenbeschreibung festgestellt.
 - Es gibt zum Beispiel einen Gesprächsleitfaden, in dem geregelt ist, wann und zu welchem Zweck die Praxisanleiterinnen und Praxisanleiter Gespräche mit den Auszubildenden führen sollen (zum Beispiel nach einem Schulblock, vor Beurteilungen, aus konkreten Anlässen).
 - Es gibt eine (Teil-)Stellenbeschreibung für Praxisanleiterinnen und Praxisanleiter.
 - Bei der Aufgabenübertragung an eine Pflegefachkraft wird der Stellenanteil der PAL festgelegt.
 - Die Praxisanleiterinnen und Praxisanleiter erhalten eine Zulage für ihre Ausbildungsarbeit.
 - Zeiten der Praxisanleitung sowie die notwendige Vor- und Nachbereitung werden im Dienstplan der Praxisanleiterinnen und Praxisanleiter festgehalten.
 - Zeiten der Praxisanleitung (mind. 10 %) werden im Dienstplan der Auszubildenden festgehalten.
 - Es ist geklärt, wie viele Auszubildende eine Praxisanleiterin beziehungsweise ein Praxisanleiter maximal betreuen soll. Entsprechend der Auszubildendenzahl (eigene und fremde) stehen ausreichend Praxisanleiterinnen und Praxisanleiter zur Verfügung.
 - Der Bedarf an Praxisanleiterinnen und Praxisanleiter wird jährlich überprüft.
 - Kontinuierlich werden neue Praxisanleiterinnen und Praxisanleiter unter den Pflegefachkräften gewonnen und entsprechend qualifiziert.
 - Es gibt eine verbindliche Vertretungsregelung für alle Praxisanleiterinnen und Praxisanleiter.
 - Die Leitung informiert alle (neuen) Beschäftigten über die Wichtigkeit der Ausbildungsarbeit.
 - Alle Beschäftigten sind von der Leitung über die Aufgaben der Praxisanleiterinnen und Praxisanleiter aufgeklärt worden und angehalten, sie bei ihrer Ausbildungsarbeit zu unterstützen.
 - Sachliche Ressourcen für die Ausbildungsarbeit (Räumlichkeiten, Arbeitsplätze, Internetzugang, Lehr- und Lernmittel etc.) werden bereitgestellt.
 - Der Fort- und Weiterbildungsbedarf für Praxisanleitungen wird regelmäßig erfasst und im jährlichen Fortbildungsplan berücksichtigt.
 - Die Praxisanleiterinnen und Praxisanleiter erhalten die Möglichkeit, sich untereinander in der eigenen Pflegeeinrichtung, mit Praxisanleiterinnen und Praxisanleitern aus kooperierenden Ausbildungseinrichtungen und mit den Pflegeschulen auszutauschen.
 - Die Praxisanleiterinnen und Praxisanleiter sind in die Auswahl von Auszubildenden eingebunden.
 - Die Praxisanleiterinnen und Praxisanleiter sind über die Aufgabe der Erstellung von Leistungseinschätzungen und ihre Rolle als Fachprüfer/in in der praktischen Prüfung informiert. Sie erhalten die dazu notwendigen Fortbildungen.

Wichtige Meilensteine

	Ja	trifft nicht zu	Verantwortlich	Zu erledigen bis
Es gibt eine Stellenbeschreibung für die Praxisanleitung.				
Die Praxisanleitung im Umfang von mindestens 10 % der praktischen Ausbildungszeit ist sichergestellt.				
Es wird geprüft, ob genug Praxisanleiterinnen und Praxisanleiter in der Pflegeeinrichtung vorhanden sind.				
Alle Beschäftigten in der Pflegeeinrichtung sind über die Aufgaben der Praxisanleiterinnen und Praxisanleiter informiert und angehalten, sie bei ihrer Ausbildungsarbeit zu unterstützen.				
Es wird jährlich geprüft, ob die Praxisanleiterinnen und Praxisanleiter die vorgeschriebenen jährlichen Fortbildungen besuchen und die sonstigen Voraussetzungen noch erfüllen.				

Zu erledigen

	Verantwortlich	Zu erledigen bis

4. Lernortkooperation

Die Pflegeausbildungen nach dem Pflegeberufgesetz erfordern eine enge Zusammenarbeit der Pflegeschule, des Trägers der praktischen Ausbildung sowie den weiteren, an der Ausbildung beteiligten Einrichtungen (Pflichteinsätze und weitere Einsätze). Um diese Zusammenarbeit abzusichern und erfolgreich zu gestalten, schließen die Beteiligten entsprechende Kooperationsverträge. Zwischen den für die Praxisbegleitung zuständigen Lehrkräften der Pflegeschule und den Praxisanleiterinnen und Praxisanleitern des Trägers der Ausbildung sowie den anderen Ausbildungseinrichtungen sollte auf Grundlage der Kooperationsverträge ein regelmäßiger Austausch erfolgen, damit die Ausbildung auf hohem Niveau gewährleistet werden kann.

Hat das Unternehmen die Lernortkooperation mit allen notwendigen Kooperationspartnern erfolgreich auf den Weg gebracht?

Indikatoren:

- Die Pflegeeinrichtung hat die für sie wichtigen Elemente identifiziert, die in Kooperationsverträgen geregelt werden sollen.
- Kriterien für die Auswahl von Kooperationspartnern sind entwickelt und festgelegt.
- Es gibt eine Liste der möglichen Kooperationspartner in der Region.
- Es wurden mit allen in Frage kommenden Kooperationspartnern Gespräche über die Möglichkeiten der Zusammenarbeit geführt.
- Es wurden die Pflegeeinrichtungen ausgewählt, mit denen man bei der Ausbildung zusammenarbeiten möchte.
- Wenn notwendig wurde ein Kooperationsvertrag mit mindestens einer Pflegeschule wurde abgeschlossen.
- Es gibt ein Verfahren, in dem geklärt ist, wann und wie Auszubildende ihren Vertiefungseinsatz oder ihren Ausbildungsabschluss verändern können und welche Auswirkungen das für den Träger der Ausbildung hat.
- Kooperationsverträge mit den weiteren an der Ausbildung beteiligten Einrichtungen wurden abgeschlossen, die u.a. die Praxisanleitung und die Übernahme des Ausbildungsplans sicherstellen.
- Ein gemeinsames Ausbildungsverständnis zur Durchführung der Ausbildung wurde entwickelt und abgestimmt.
- Kommunikations- und Informationsstrukturen sowie -regeln wurden vereinbart und umgesetzt.
- Verständigung über einheitliche Prozesse und Dokumentationen (zum Beispiel Vordrucke) wurde erzielt.
- Es wird eine Austausch- und Informationsplattform für Praxisanleiterinnen und Praxisanleiter genutzt.
- Die Regeln des Datenschutzes werden beim Informationsaustausch beachtet.
- Alle Kooperationspartner verzichten auf aktive Abwerbung.
- Ein Ausbildungsverbund zur dauerhaften Lernortkooperation wurde gegründet.
- Es wurde abgeklärt, welche Pflegeschulen die Spezialisierungen in der Altenpflege und Gesundheits- und Kinderkrankenpflege im letzten Ausbildungsdrittel anbieten.
- Bei der Gestaltung von Kooperationsverträgen werden eventuell landesrechtliche Vorgaben beachtet
- Es wurde entschieden, ob die Organisation der Ausbildung selbst vorgenommen oder auf eine Pflegeschule übertragen wird.

Zum Thema Lernortkooperation beachten Sie bitte auch unsere Empfehlungen in Punkt 12 „Attraktiver Kooperationspartner“ (Seite 34).

Wichtige Meilensteine

	Ja	trifft nicht zu	Verantwortlich	Zu erledigen bis
Kriterien für die Auswahl der Kooperationspartner sind entwickelt und festgelegt.				
Die in Frage kommenden Kooperationspartner (Pflegeeinrichtungen) in der Region wurden identifiziert und in eine Liste aufgenommen.				
Kooperationsverträge mit den weiteren an der Ausbildung beteiligten Einrichtungen wurden abgeschlossen (Pflichteinsätze, weitere Einsätze).				
Es wurde geprüft, ob die Organisation der Lernortkooperation an eine Pflegeschule übertragen werden soll und ob die Pflegeeinrichtung einem Ausbildungsverbund beitreten möchte.				
Ein gemeinsames Ausbildungsverständnis zur Durchführung der Ausbildung wurde entwickelt beziehungsweise abgestimmt.				
Eine Austausch- und Informationsplattform für Praxisanleiterinnen und Praxisanleiter wurde etabliert.				
Ein gemeinsames Verständnis im Umgang mit Wechselwünschen von Auszubildenden wurde entwickelt (Verzicht auf aktive Abwerbung).				

Zu erledigen

	Verantwortlich	Zu erledigen bis

5. Ausbildungsplan

Der Träger der praktischen Ausbildung trägt die Verantwortung für die Organisation und Durchführung der praktischen Ausbildung einschließlich der Koordination mit den anderen an der praktischen Ausbildung beteiligten Einrichtungen. Er erstellt einen Ausbildungsplan, auf dessen Grundlage die praktische Ausbildung erfolgt. Der Ausbildungsplan muss zeitlich und sachlich so gegliedert sein, dass das Ausbildungsziel erreicht werden kann. Der Ausbildungsplan muss den Anforderungen des Curriculums der Pflegeschule entsprechen. Die Wahrnehmung der Aufgaben der Planung und der Koordination der verschiedenen Einsätze kann vom Träger der praktischen Ausbildung auf eine Pflegeschule übertragen werden.

Hat das Unternehmen für alle Auszubildenden einen Ausbildungsplan für die gemeinsame Pflegeausbildung erstellt?

Indikatoren:

- Für jeden Auszubildenden gibt es einen Ausbildungsplan.
- Die Ausbildung ist zeitlich und sachlich so gegliedert, dass das Ausbildungsziel in der vorgesehenen Zeit erreicht werden kann.
- Die Pflichteinsätze in der allgemeinen Akutpflege in stationären Einrichtungen, der allgemeinen Langzeitpflege in stationären Einrichtungen, der allgemeinen ambulanten Akut- und Langzeitpflege sowie der Pflichteinsatz in der pädiatrischen Versorgung sind in den ersten beiden Ausbildungsdritteln eingeplant.
- Bei Auszubildenden, die im letzten Ausbildungsdrittel eine Spezialisierung wählen dürfen, sind die Einsätze so geplant, dass zum Zeitpunkt der Wahl (6 bis 4 Monate vor dem letzten Ausbildungsdrittel) jeweils bereits mindestens 50 % der Pflichteinsätze in der allgemeinen Akutpflege, der stationären Langzeitpflege, der ambulanten Akut- und Langzeitpflege sowie der pädiatrischen Versorgung absolviert sind.
- Der Ausbildungsplan wurde durch die Pflegeschule geprüft.
- Es gibt ein Verfahren, in dem geregelt ist, wie der Träger der Ausbildung sicherstellt, dass die eigenen Auszubildenden eine ausreichende Praxisanleitung auch in den anderen an der Ausbildung beteiligten Einrichtungen erhalten (Pflichteinsätze).
- Die Ausbildung wird bei allen Ausbildungspartnern auf der Grundlage des Ausbildungsplans und unter Berücksichtigung des individuellen Ausbildungsstandes durchgeführt.
- Die Wahrnehmung der Aufgaben der Planung und der Koordination der verschiedenen Einsätze wurde durch Vereinbarung ganz oder teilweise auf eine Pflegeschule übertragen. Die korrekte Wahrnehmung der Aufgaben durch die Pflegeschule wird durch den Träger der Ausbildung überprüft.
- Der Ausbildungsnachweis wird über die gesamte Ausbildungsdauer kontinuierlich durch die Praxisanleitung und die Pflegeschule überprüft.
- Die Einplanung des Nachtdienstes erfolgt in der zweiten Hälfte der Ausbildung und muss 80 bis 120 Stunden umfassen. Bei unter 18 Jährigen werden die Bestimmungen des Jugendarbeitsschutzgesetzes beachtet.

Wichtige Meilensteine

	Ja	trifft nicht zu	Verantwortlich	Zu erledigen bis
Die erforderlichen Einsätze der praktischen Ausbildung sind für jeden Auszubildenden verbindlich vereinbart und können durchgeführt werden.				
Es ist sichergestellt, dass alle Ausbildungspartner nach dem Ausbildungsplan ausbilden und für jeden Praxis-einsatz Praxisanleitung vorhanden beziehungsweise gewährleistet ist.				
Ein Ausbildungsplan liegt für jeden Auszubildenden vor.				
Die Wahrnehmung der Ausbildungsplanung wurde durch Vereinbarung auf eine Pflegeschule übertragen.				
Die Praxisanleitung überprüft monatlich die Ausbildungsnachweise der Auszubildenden (eigene und fremde).				

Zu erledigen

	Verantwortlich	Zu erledigen bis

6. Ausbildungsorganisation und -gestaltung

Damit eine (Pflege-) Ausbildung positiv verlaufen kann und die Auszubildenden nach dem erfolgreichen Abschluss ihrer Ausbildung eine Festanstellung bei ihrem Ausbildungsbetrieb anstreben, muss das Unternehmen seine Ausbildung so organisieren und gestalten, dass der Ausbildungsgedanke im Vordergrund steht und die Auszubildenden eine positive Einstellung zu ihrer Ausbildung und ihrem Ausbildungsbetrieb entwickeln.

Wird den Auszubildenden eine positive Einstellung zur eigenen Ausbildung und zum eigenen Unternehmen vermittelt?

Indikatoren:

- Die Auszubildenden erhalten eine angemessene Ausbildungsvergütung. Die einschlägige, tarifliche, branchenübliche oder in kirchlichen Arbeitsvertragsrichtlinien festgelegte Vergütung wird nicht um mehr als 20 Prozent unterschritten.
- Leistungen nach SGB II beziehungsweise SGB III werden auf die Höhe der Ausbildungsvergütung nicht angerechnet.
- Mit der gemeinsamen Pflegeausbildung werden dem Träger der praktischen Ausbildung die Mehrkosten der Ausbildungsvergütung erstattet. Höhere Ausbildungsvergütungen verursachen deshalb keine steigenden Personalkosten.
- Auszubildende werden nur ausnahmsweise über die vereinbarte regelmäßige oder tägliche Ausbildungszeit hinaus beschäftigt.
- Es wird darauf geachtet, dass die gesetzlichen Bestimmungen zur Arbeitszeit und zum Arbeitsschutz eingehalten werden (z.B. Pausen- und Ruhezeiten, tägliche Arbeitszeiten, Nachdienst).
- Durch den Besuch von schulischen Veranstaltungen entstehen den Auszubildenden keine Minusstunden.
- Die Ausbildungsmittel werden den Auszubildenden kostenlos zur Verfügung gestellt (Fachbücher sowie Instrumente und Apparate, die zur praktischen Ausbildung und zum Ablegen der Prüfung erforderlich sind).
- Die Auszubildenden werden für die Teilnahme an Ausbildungsveranstaltungen der Pflegeschule und für die Teilnahme an Prüfungen freigestellt.
- Bei der Gestaltung der Ausbildung wird auf die Lern- und Vorbereitungszeiten Rücksicht genommen.
- Den Auszubildenden werden nur Aufgaben übertragen, die dem Ausbildungszweck und dem Ausbildungsstand entsprechen.
- Es ist sichergestellt, dass sich die Auszubildenden mit einem Wahlrecht für das letzte Ausbildungsdrittel frei entscheiden können. Es wird kein Druck ausgeübt.
- Die übertragenen Aufgaben sind den physischen und psychischen Kräften der Auszubildenden angemessen.
- Den Auszubildenden ist bekannt, wann und wie sie ihren Erholungsurlaub nehmen können. Sie werden bei den Regelungen zur Urlaubsgewährung den sonstigen Beschäftigten – wenn möglich – gleichgestellt.

Wichtige Meilensteine

	Ja	trifft nicht zu	Verantwortlich	Zu erledigen bis
Den Auszubildenden wird eine angemessene Ausbildungsvergütung gezahlt.				
Es ist sichergestellt, dass die Auszubildenden für schulische Veranstaltungen und Prüfungen freigestellt werden und ihnen keine Minusstunden dadurch entstehen. Die erforderlichen Lern- und Vorbereitungszeiten werden berücksichtigt.				
Überstunden werden nur ausnahmsweise von Auszubildenden verlangt und durch Freizeit oder besondere Vergütung ausgeglichen.				

Zu erledigen

	Verantwortlich	Zu erledigen bis

7. Finanzierung

Das Pflegeberufegesetz regelt in den §§ 26 ff die bundeseinheitliche Refinanzierung der Ausbildungskosten über länderspezifische Ausgleichsfonds. Die tatsächlichen Kosten der praktischen Ausbildung sowie die Mehrkosten der Ausbildungsvergütungen werden den Trägern der Ausbildung erstattet. Da der Träger der praktischen Ausbildung auch die Kosten für die Teile der Ausbildung erstattet bekommt, die seine Auszubildenden bei anderen Ausbildungseinrichtungen verbringen, muss der Träger der praktischen Ausbildung mit den anderen Ausbildungspartnern eine Regelung zur Refinanzierung der dort entstandenen Ausbildungskosten treffen.

Alle Krankenhäuser, stationären Altenpflegeeinrichtungen und ambulanten Pflegedienste müssen Umlagebeiträge für die Ausbildung – nach Weisung der zuständigen Stelle im Land – an den Ausgleichsfonds abführen. Auszubildende Einrichtungen erhalten Ausgleichszuweisungen aus dem Ausgleichsfonds.

Die Bestimmungen des PflBG zur Refinanzierung der Ausbildungskosten werden in der Pflegeberufe-Ausbildungsfinanzierungsverordnung des Bundes (PflAFinV) näher ausgestaltet. Die Höhe des Ausbildungsbudgets, das der Träger der praktischen Ausbildung zur Refinanzierung seiner Ausbildungskosten erhält, wird auf Landesebene vereinbart: entweder als einheitliches Pauschalbudget oder als Individualbudget spezifisch für jeden Ausbildungsbetrieb. Das Nähere zur Organisation und Gestaltung des Ausgleichsfonds regeln die Länder.

In Vorbereitung der Budgetverhandlungen sollten sich die Träger der praktischen Ausbildung einen genauen Überblick über die Kosten der Ausbildung verschaffen und eine verantwortliche Person für den Bereich Ausbildungsfinanzierung benennen.

Ist der Betrieb bereit für die neuen Regelungen zur Finanzierung der gemeinsamen Pflegeausbildung?

Indikatoren:

- Eine verantwortliche Person für die Refinanzierung der Ausbildungskosten ist benannt.
- Die genauen Kosten der Ausbildung sind bekannt.
- Die Übermittlung der notwendigen Daten für das Refinanzierungsverfahren (siehe „Melde- und Abrechnungsfristen“ auf Seite 32) und die Überwachung der Zahlung der Umlagebeträge beziehungsweise der Erstattungen sind vorbereitet.
- Mit den anderen an der Ausbildung beteiligten Einrichtungen wird verbindlich geklärt, ob, wann und in welchem Umfang finanzielle Zahlungen erfolgen sollen (§ 4. Lernortkooperation).
- Es ist gesichert, dass bis zum 15. Juni des Festsetzungsjahres alle erforderlichen Daten an die zuständige Stelle im Land gesendet werden.
- Es ist gesichert, dass innerhalb des Finanzierungsjahrs Veränderungen bei der Zahl der Auszubildenden der zuständigen Stelle im Land unverzüglich mitgeteilt werden.
- Es ist gesichert, dass die Einzahlungen in den Ausgleichsfonds bis zum 10. eines Monats erfolgen.
- Es ist gesichert, dass bis zum 30. Juni eines Jahres die Abrechnung des Vorjahres an die zuständige Stelle im Land erfolgt (Rechnungslegung).

Wichtige Meilensteine

	Ja	trifft nicht zu	Verantwortlich	Zu erledigen bis
Eine verantwortliche Person für die Ausbildungsfinanzierung ist benannt.				
Die genauen Kosten der Ausbildung sind erhoben.				
Die Erfassung und Übermittlung der notwendigen Daten sind vorbereitet.				
Es wird geprüft, inwieweit die Ausbildungspauschale (Pauschalbudget) die tatsächlichen Kosten der Ausbildung beim Träger der Ausbildung abdeckt.				
Es ist sichergestellt, dass eine Interessensvertretung des Trägers der praktischen Ausbildung bei den Budgetverhandlungen darüber informiert wird, ob die vereinbarte Pauschale für die praktische Ausbildung ausreichend ist.				

Zu erledigen

	Verantwortlich	Zu erledigen bis

8. Akquise, Einstieg und Übernahme

Die Werbung um Auszubildende und die Auswahl der Auszubildenden sollte in jedem Unternehmen systematisch durchgeführt werden. Mit einem Ausbildungsmarketing kann man die Effizienz und die Transparenz bei der Suche nach geeigneten Auszubildenden erhöhen. Durch definierte Einarbeitungsprozesse wird sichergestellt, dass neue Auszubildende umfassend informiert, vorgestellt und eingearbeitet werden. Gegen Ende der Ausbildung ist es wichtig, rechtzeitig sicherzustellen, dass geeignete Auszubildende auch nach ihrer erfolgreichen Ausbildung im Unternehmen bleiben.

Gibt es systematische Prozesse zur Gewinnung, Begleitung und Übernahme von Auszubildenden?

Indikatoren:

- Es gibt im Unternehmen klare Regelungen und Zuständigkeiten für die Akquise von Auszubildenden.
- Das Unternehmen hat ein gemeinsames Verständnis davon entwickelt, welche Eigenschaften ein Bewerber oder eine Bewerberin mitbringen muss.
- Es ist geklärt, ob das Unternehmen Teilzeitausbildungen anbieten kann. Bei dieser Frage müssen auch die Kooperationspartner im Ausbildungsverbund eingebunden werden, da Teile der praktischen Ausbildung und die schulische Ausbildung in der Regel nicht beim Träger der praktischen Ausbildung stattfinden.
- Es ist geklärt, ob das Unternehmen Pflegehilfe- oder Pflegeassistentenausbildungen anbieten kann.
- Die Pflegeeinrichtung macht an exponierten Stellen (zum Beispiel am Haupteingang, in Publikationen, im Internetauftritt, an Dienstfahrzeugen) auf sich als Ausbildungsbetrieb aufmerksam.
- Schülerpraktika werden angeboten und begleitet.
- Schnuppertage, gesonderte Angebote wie Boys' Day werden genutzt, um auf den Beruf und die Ausbildung in der Pflege aufmerksam zu machen und zu informieren.
- Die neuen Auszubildenden werden in der Einrichtung begrüßt und vorgestellt.
- Es gibt im Unternehmen ein Einarbeitungskonzept für den gelingenden Start von neuen Auszubildenden (eigene Auszubildende und die Auszubildenden der Kooperationspartner im Ausbildungsverbund bei ihren Pflichteinsätzen).
- Die Probezeit wird aktiv genutzt und Auszubildende werden rechtzeitig darüber informiert, wenn sie die Erwartungen nicht erfüllen.
- Bei Problemen werden die Auszubildenden über externe Hilfsangebote informiert (Ausbildungsbegleitende Hilfen, VerA, ggf. Ombudsstelle des Landes etc.).
- Kündigungen werden im Benehmen mit den Pflegeschulen durchgeführt. Darüber hinaus werden alle an der jeweiligen Ausbildung beteiligten Kooperationspartner umgehen informiert.
- Ausbildungsabschlüsse werden in der Pflegeeinrichtung angemessen gefeiert und öffentlichkeitswirksam dargestellt.
- Es gibt ein Verfahren, mit dem sichergestellt ist, dass allen Auszubildenden während der gesamten Ausbildungszeit das Gefühl vermittelt wird, dass die Pflegeeinrichtung sie wertschätzt und ein Interesse an einer Übernahme nach Ausbildungsende hat. Dabei sollten auch die laufende Ausbildung reflektiert und die Verwendungswünsche der Auszubildenden nach Ausbildungsende erfasst werden.
- Rechtzeitig vor Ausbildungsende erhalten geeignete Auszubildende konkrete Angebote für eine Weiterbeschäftigung nach ihrem erfolgreichen Ausbildungsende.

Wichtige Meilensteine

	Ja	trifft nicht zu	Verantwortlich	Zu erledigen bis
Es gibt im Unternehmen klare Regelungen und Zuständigkeiten für die Akquise von Auszubildenden.				
Die Probezeit wird aktiv genutzt und Auszubildende werden rechtzeitig darüber informiert, wenn sie die Erwartungen nicht erfüllen.				
Schülerpraktika werden angeboten und begleitet.				
Die Pflegeeinrichtung macht an exponierten Stellen (zum Beispiel am Haupteingang, in Publikationen, im Internetauftritt, an Dienstfahrzeugen) auf sich als Ausbildungsbetrieb aufmerksam.				
Ausbildungsabschlüsse werden in der Pflegeeinrichtung angemessen gefeiert und öffentlichkeitswirksam dargestellt.				

Zu erledigen

	Verantwortlich	Zu erledigen bis

9. Evaluation

Die Beurteilung der eigenen Ausbildungsarbeit ist für die Sicherung der Ausbildungsqualität im eigenen Unternehmen wichtig. Dabei sind sowohl die internen als auch die externen Rückmeldungen wichtig. Für einen langfristigen Erfolg der Ausbildungsarbeit ist es wichtig zu wissen, wie die eigenen Ausbildungsleistungen im Vergleich zu den Ausbildungsleistungen der anderen Ausbildungseinrichtungen im Ausbildungsverbund sind und gesehen werden.

Wird die Ausbildungsarbeit im Unternehmen reflektiert?

Indikatoren:

- Im Betrieb sowie mit Kooperationspartnern und Pflegeschule(n) wird die eigene Ausbildungsarbeit reflektiert.
- Gespräche und schriftliche Befragungen zur Ausbildungsqualität werden regelmäßig mit den Auszubildenden durchgeführt.
- Ein regelmäßiger Austausch über die Ausbildungsprozesse und -ergebnisse innerhalb der Lernortkooperation beziehungsweise des Ausbildungsverbundes findet statt.
- Die Ergebnisse der Reflexion und der Befragungen werden im Unternehmen bekanntgemacht.
- Die bei der Reflexion erkannten Verbesserungspotentiale werden aufgegriffen und in konkrete Verbesserungsmaßnahmen einfließen.
- Übernahmequote und Einarbeitungszeit werden zur Bestimmung der Ausbildungsqualität herangezogen.

Wichtige Meilensteine

	Ja	trifft nicht zu	Verantwortlich	Zu erledigen bis
Es ist festgelegt, wie und in welchen zeitlichen Abständen die eigene Ausbildungsarbeit reflektiert wird.				
Ein regelmäßiger Austausch über die Ausbildungsprozesse und -abläufe innerhalb des Ausbildungsverbundes findet statt.				
Es ist sichergestellt, dass erkannte Verbesserungspotentiale durch geeignete Maßnahmen in der Ausbildungspraxis verwirklicht werden.				

Zu erledigen

	Verantwortlich	Zu erledigen bis

10. Sonstiges

Hier können Sie die für die Pflegeeinrichtung relevanten Aspekte eintragen, die in den vorherigen Ausführungen noch nicht aufgeführt wurden.

Wichtige Meilensteine

	Ja	trifft nicht zu	Verantwortlich	Zu erledigen bis

Zu erledigen

	Verantwortlich	Zu erledigen bis

11. Melde- und Abrechnungsfristen

Bis zum 15.06. des Festsetzungsjahres an die zuständige Stelle im Land (Fondsverwalter)

1. Die Träger der praktischen Ausbildung melden

- die voraussichtliche Zahl der Ausbildungsverhältnisse (evtl. unter Angabe relevanter Differenzierungen nach § 5 Pflegeberufe-Ausbildungsfinanzierungsverordnung)
- die vertraglich vorgesehene Ausbildungsvergütung jedes Auszubildenden, den Arbeitgeberbruttobetrag, die Mehrkosten der Ausbildungsvergütung jedes Auszubildenden, aufgeschlüsselt nach Monaten sowie das durchschnittliche Fachkraftgehalt der Pflegeeinrichtung bzw. des Trägers der praktischen Ausbildung
- das Gesamtbudget der Pflegeeinrichtung nach § 30 Abs. 4 PflBG
- in Ausbildung befindliche Personen (Name, Geburtsdatum, Geschlecht) einschließlich des Datums des Ausbildungsbeginns und -endes mit Ausbildungsumfang sowie Zeitpunkt und Art des Abschlusses.

2. Alle Pflegeeinrichtungen melden zur Ermittlung der Einzahlungen in den Ausgleichsfonds

- Stationäre Pflegeeinrichtungen:
 - Anzahl der Vollzeitäquivalente (VZÄ) der Pflegefachkräfte, die am 15.12. des Vorjahres in der Einrichtung beschäftigt oder eingesetzt worden sind
 - die für die jeweilige Einrichtung nach den geltenden Vergütungsvereinbarungen zum 01.05. des Festsetzungsjahres vorzuhaltenden Pflegefachkräfte (VZÄ)
- Ambulante Pflegeeinrichtungen:
 - Anzahl der Vollzeitäquivalente der Pflegefachkräfte, die am 15.12. des Vorjahres in der Einrichtung beschäftigt oder eingesetzt worden sind
 - Anteil an den Vollzeitäquivalenten des Vorjahres, die für Leistungen nach SGB XI benötigt wurden
 - Anzahl der Punkte oder Zeitwerte, für die Leistungen nach SGB XI abgerechnet wurden.

Die gemeldeten Angaben zu den Auszubildenden müssen 2 Monate vor der Zahlung des ersten Betrags aktualisiert werden. Danach ist jede Veränderung unverzüglich der zuständigen Stelle im Land mitzuteilen.

Bis zum 30.06. des Jahres nach dem Finanzierungsjahr an die zuständige Stelle im Land (Fondsverwalter)

1. Abrechnung der Träger der praktischen Ausbildung

- Die Endabrechnung über die Einnahmen aus dem Ausgleichsfonds und die im Ausbildungsbudget vereinbarten Ausbildungskosten nach § 34 Abs. 5 und 6 PflBG.
- Für private und freigemeinnützige Träger der praktischen Ausbildung ist der Jahresabschlussprüfernachweis verpflichtend, sofern bereits vorhanden (Begründung zu § 16 Abs. 1 PflAFinV).
- Auf Anforderung hat der Träger der Ausbildung Nachweise wie Ausbildungsverträge vorzulegen.

2. Alle Pflegeeinrichtungen: Abrechnung der Umlagebeträge mit Angabe des Differenzbetrages

- Vorlage der Abrechnung der Umlagebeträge mit Angabe des Differenzbetrages zwischen den geleisteten Umlagebeträgen und den in Rechnung gestellten Ausbildungszuschlägen.
- Für private oder freigemeinnützige Träger der praktischen Ausbildung ist der Jahresabschlussprüfernachweis dabei verpflichtend.

12. Attraktiver Kooperationspartner

Eine gelingende Lernortkooperation kann nur entstehen, wenn alle Kooperationspartner sich darüber bewusst sind, was sie in den Prozess dauerhaft einbringen müssen, und bereit sind, aufeinander zuzugehen. Deshalb sollte sich jede ausbildende Pflegeeinrichtung die Frage stellen, wie sie ein attraktiver Kooperationspartner werden kann.

- Überarbeiten Sie Ihr Ausbildungskonzept mit Blick auf die neuen Ausbildungen. Wenn Sie noch kein Ausbildungskonzept für Ihre Pflegeeinrichtung haben, sollten Sie ein Ausbildungskonzept erstellen. Falls Sie Fragen dazu haben, können Sie sich gerne an das Beratungsteam Pflegeausbildung wenden.
 - Legen Sie fest, welche Kompetenzen Sie entsprechend dem Lehrplan der Pflegeschule und dem Ausbildungsplan in Ihrer Pflegeeinrichtung vermitteln können. Klären Sie in diesem Zusammenhang auch, ob Auszubildende in Ihrer Pflegeeinrichtung Nachtdienste ableisten können.
 - Halten Sie genug Praxisanleiterinnen und Praxisanleiter vor, um alle Auszubildenden gut anleiten zu können.
 - Überlegen Sie, ob Sie mit anderen Pflegeeinrichtungen bei der Gestaltung der Praxisanleitung zusammenarbeiten möchten (z.B. Ausbildungsmethoden, Ausbildungsinhalte, gemeinsame Praxisanleitung, Fortbildungen für Praxisanleiterinnen und Praxisanleiter).
 - Ermöglichen Sie Ihren Praxisanleiterinnen und Praxisanleitern Hospitationen innerhalb des Ausbildungsverbundes und die Gestaltung einer gemeinsamen Kommunikationsplattform.
 - Signalisieren Sie Ihre Bereitschaft zur Gestaltung eines gemeinsamen Kooperationsvertrags, gemeinsamer Verfahrensweisungen und Formulare innerhalb eines Ausbildungsverbundes.
 - Verständigen Sie sich mit den anderen Kooperationspartnern darüber, wie viele Auszubildende Ihre Pflegeeinrichtung zu Pflichteinsätzen aufnehmen kann und für wie viele eigene Auszubildende Sie Plätze für Pflichteinsätze in anderen Pflegeeinrichtungen brauchen.
 - Klären Sie intern ab, wer die Ausbildungsplanung innerhalb der Lernortkooperation übernehmen soll (Träger der praktischen Ausbildung oder Pflegeschule). Wenn Sie sich entscheiden, die Ausbildungsplanung abzugeben, müssen Sie akzeptieren, dass die Pflegeschule Ihre Auszubildenden verbindlich einplant.
- Beteiligen Sie sich aktiv an der inhaltlichen und organisatorischen Gestaltung der neuen Lernortkooperation (z. B. beim Aufbau einer Kommunikations- und Informationsstruktur, bei der Entwicklung eines gemeinsamen Ausbildungsverständnisses, der Entwicklung von Qualitätsstandards, der Organisation der Einsätze, der Ausbildungsplanung, der Kontrolle des Ausbildungsnachweises, der Erstellung von qualifizierten Leistungseinschätzungen, der Entwicklung von gemeinsamen Kriterien für die Bewerberauswahl, der Praxisbegleitung, beim Umgang mit Wechselwünschen, der Gestaltung von gemeinsamen Formularen, Verfahrensregelungen etc.).
 - Verständigen Sie sich mit den anderen Kooperationspartnern frühzeitig und konstruktiv über den finanziellen Ausgleich für die Praxiseinsätze der fremden Auszubildenden.
 - Verständigen Sie sich mit den Partnern rechtzeitig darüber, ob und wie Sie gemeinsam eine Teilzeitausbildung anbieten können.
 - Entwickeln Sie mit Ihren Kooperationspartnern Lösungen zum Thema Mobilität bei Auszubildenden. Wie können Einsatzorte, die von Auszubildenden schwer zu erreichen sind, trotzdem berücksichtigt werden (z. B. Dienstwagen, Shuttle-Service, organisierte Fahrgemeinschaften, Übernachtungsmöglichkeiten)?
 - Erklären Sie Ihren Verzicht auf aktive Abwerbung von fremden Auszubildenden innerhalb des Ausbildungsprozesses.
 - Gestalten Sie Ihre Ausbildungen attraktiv und stellen Sie den Ausbildungsgedanken in den Vordergrund. Nehmen Sie Rücksicht auf Lern- und Vorbereitungszeiten der Auszubildenden. Stellen Sie sicher, dass Auszubildende während eines Blockunterrichts oder an Schultagen vom Dienst freigestellt werden.
 - Entwickeln Sie Prozesse zur Unterstützung von Auszubildenden mit besonderen Lernbedarfen.

Beratungsteam Pflegeausbildung

Baden-Württemberg

Andreas Boecker
Telefon: 07195 135280
Mobil: 0172 2957549
andreas.boecker@bafza.bund.de

Susanne Erb
Telefon: 07821 909527
Mobil: 0173 594399
susanne.erb@bafza.bund.de

Klaus Dorda
Telefon: 07823 960219
Mobil: 0162 2015215
klaus.dorda@bafza.bund.de

Ute Reichelt
Telefon: 07071 3659109
Mobil: 0174 1705660
ute.reichelt@bafza.bund.de

Bayern

Thomas Döbler
Telefon: 09174 970342
Mobil: 0172 2507110
thomas.doebler@bafza.bund.de

Dagmar Sautner
Telefon: 08283 9982308
Mobil: 0160 99223074
dagmar.sautner@bafza.bund.de

Helmut Gernert
Telefon: 09381 7188219
Mobil: 01520 9107776
helmut.gernert@bafza.bund.de

Anja Wilhelm
Telefon: 08669 1307584
Mobil: 01515 4163245
anja.wilhelm@bafza.bund.de

Christine Halbig
Telefon: 08571 9249097
Mobil: 0174 3893799
christine.halbig@bafza.bund.de

Berlin und Brandenburg

Sindy Beer
Telefon: 03332 5816610
Mobil: 01520 2780820
sindy.beer@bafza.bund.de

Roberto Tscherner
Telefon: 030 41701142
Mobil: 0173 5493108
roberto.tscherner@bafza.bund.de

Matthias Döring
Telefon: 030 64160080
Mobil: 0173 5493166
matthias.doering@bafza.bund.de

Kristin Vogel
Telefon: 035455 865610
Mobil: 0152 02788604
kristin.vogel@bafza.bund.de

Bremen

Ludmilla Dause
0421 59750714
Mobil: 0174 3895212
ludmilla.dause@bafza.bund.de

Thomas Knäpper
Telefon: 05507 915861
Mobil: 0173 5493134
thomas.knaepper@bafza.bund.de

Hessen

Norbert Mauer
Telefon: 069 50699491
Mobil: 0173 5493146
norbert.mauer@bafza.bund.de

Jochen Weimer
Telefon: 0641 3011272
Mobil: 0173 2977103
jochen.weimer@bafza.bund.de

Ina Peter
Telefon: 0561 40033439
Mobil: 01520 2788328
ina.peter@bafza.bund.de

Mecklenburg-Vorpommern

Katja Gehrke
Telefon: 03867 6129881
Mobil: 0162 2407650
katja.gehrke@bafza.bund.de

Ute Hümming
Telefon: 039976 552898
Mobil: 0175 9357469
ute.huemmling@bafza.bund.de

Niedersachsen

Ludmilla Dause
Telefon: 0421 59750714
Mobil: 0174 3895212
ludmilla.dause@bafza.bund.de

Thomas Knäpper
Telefon: 05507 915861
Mobil: 0173 5493134
thomas.knaepper@bafza.bund.de

Kathrin Hirschert
Telefon: 0511 47320846
Mobil: 0162 2499637
kathrin.hirschert@bafza.bund.de

Maike Höft
Telefon: 04762 9235035
Mobil: 0175 9355176
maike.hoeft@bafza.bund.de

Nordrhein-Westfalen

Thomas Cüpper
Telefon: 02202 1085499
Mobil: 0173 5493129
thomas.cuepper@bafza.bund.de

Rabea Graf
Telefon: 0521 80186460
Mobil: 01520 2788208
rabea.graf@bafza.bund.de

Klaus Jung
Mobil: 0174 1640819
klaus.jung@bafza.bund.de

Rheinland-Pfalz und Saarland

Susanne Arenz
Telefon: 0261 1336403
Mobil: 0173 5493106
susanne.arenz@bafza.bund.de

Ines Kopp
Mobil: 01520 2788308
ines.kopp@bafza.bund.de

Sachsen

Roland Kehrer
Telefon: 037208 877870
Mobil: 0173 5426511
roland.kehrer@bafza.bund.de

Martina Pfaff
Telefon: 03563 5949022
Mobil: 0173 5493112
martina.pfaff@bafza.bund.de

Ludger Traud
Telefon: 0221 17049005
Mobil: 0173 8584832
ludger.traud@bafza.bund.de

Georgios Vasios
Telefon: 02234 9369034
Mobil: 0173 5493144
georgios.vasios@bafza.bund.de

Silke Sommerer
Mobil: 0173 3908574
silke.sommerer@bafza.bund.de

Antje Zahrend
Telefon: 0341 30692945
Mobil: 0173 3958661
antje.zahrend@bafza.bund.de

Anett Peuthert
Mobil: 0152 02788179
anett.peuthert@bafza.bund.de

Sachsen-Anhalt

Antje Zahrend
Telefon: 0341 30692945
Mobil: 0173 3958661
antje.zahrend@bafza.bund.de

Schleswig-Holstein

Sebahat Öner
Telefon: 040 65045628
Mobil: 0173 5493163
sebahat.oener@bafza.bund.de

Maja Schendel
Telefon: 04336 9996488
Mobil: 01515 5255766
maja.schendel@bafza.bund.de

Thüringen

Sebastian Gröbe
Telefon: 05605 9299785
Mobil: 0172 8640167
sebastian.groebe@bafza.bund.de

Lydia Hirsemann
Telefon: 0361 65351904
Mobil: 0173 3958643
lydia.hirsemann@bafza.bund.de



Impressum

Herausgeber

Bundesamt für Familie und
zivilgesellschaftliche Aufgaben (BAFzA)
An den Gelenkbogenhallen 2 – 6, 50679 Köln



Für weitere Fragen nutzen Sie unser
Servicetelefon: 0221 3673-0
Fax: 0221 3673-4661
E-Mail: service@bafza.bund.de

www.bafza.de
www.pflegeausbildung.net

Gestaltung und Redaktion

BAFzA

Bildnachweis

Titel, Seite 11: BMFSFJ
Seite 2: BAFzA

Stand

September 2019, Version 2.1