

# Bayerisches Staatsministerium für Gesundheit und Pflege



Bayerisches Staatsministerium für Gesundheit und Pflege  
Postfach 80 02 09, 81602 München

Per E-Mail

An die  
Fachstellen für Pflege- und Behinderteneinrichtungen – Qualitätsentwicklung und Aufsicht (FQA)

**Name**  
Isabell Kreuzer  
**Telefon**  
+49 (89) 540233-436  
**Telefax**  
  
**E-Mail**  
Isabell.Kreuzer@stmgp.bayern.de

Ihr Zeichen

Unser Zeichen  
G43f-G8300-2019/616-11

München,  
15.12.2020

Ihre Nachricht vom

Unsere Nachricht vom

**Berücksichtigung von Auszubildenden** bei der ordnungsrechtlichen Fachkraftquote in Pflegeeinrichtungen im Hinblick auf das Pflegeberufegesetz

Sehr geehrte Damen und Herren,

aufgrund des zum 01.01.2020 in Kraft getretene Pflegeberufegesetz (PfIBG) möchten wir Sie darüber informieren, wie die Auszubildenden zum Pflegefachmann bzw. zur Pflegefachfrau bei der Berechnung der Fachkraftquote nach § 15 Abs. 1 Satz 2 AVPfleWoqG in vollstationären Pflegeeinrichtungen zu berücksichtigen sind.

In vollstationären Pflegeeinrichtungen kann von der ordnungsrechtlichen Fachkraftquote abgewichen werden, wenn die Unterschreitung der Fachkraftquote nur aufgrund der Einsetzung von Auszubildenden zum Pflegefachmann bzw. zur Pflegefachfrau im zweiten und dritten Ausbildungsdrittel beruht und insbesondere keine gravierenden pflegerischen, wiederholten, erneuten oder erheblichen Mängel vorliegen. Die Abweichung kann bis zu der Höhe des Wertschöpfungsanteils nach § 27 Abs. 2 Satz 1 PfIBG festgelegten „Anrechnung“ genehmigt werden.

**Dienstgebäude München**  
Haidenauplatz 1, 81667 München  
Telefon 089 540233-0  
**Öffentliche Verkehrsmittel**  
S-Bahn: Ostbahnhof  
Tram 19: Haidenauplatz

**Dienstgebäude Nürnberg**  
Gewerbemuseumsplatz 2, 90403 Nürnberg  
Telefon 0911 21542-0  
**Öffentliche Verkehrsmittel**  
U 2, U3: Haltestelle Wöhrder Wiese  
Tram 8: Marientor

**E-Mail**  
poststelle@stmgp.bayern.de  
**Internet**  
www.stmgp.bayern.de

Hintergrund ist § 27 Abs. 2 PflBG, in dem Folgendes geregelt ist:

*„Bei der Ermittlung der Mehrkosten der Ausbildungsvergütung sind Personen, die nach Teil 2 dieses Gesetzes in der Pflege ausgebildet werden, in Krankenhäusern und in stationären Pflegeeinrichtungen im Verhältnis 9,5 zu 1 auf die Stelle einer voll ausgebildeten Pflegefachkraft anzurechnen; bei ambulanten Pflegeeinrichtungen erfolgt eine Anrechnung im Verhältnis von 14 zu 1. Die Anrechnung nach Satz 1 erfolgt nicht für Personen im ersten Ausbildungsdrittel.“*

Ausbildende Einrichtungen erhalten die entstandenen Mehrkosten für die Ausbildung durch finanziellen Ausgleich mithilfe des Ausgleichsfonds erstattet. Befinden sich die Auszubildenden im zweiten oder dritten Ausbildungsdrittel, so reduziert sich die Erstattung, und zwar, in dem die in Ausbildung befindliche Kraft im Verhältnis 9,5 zu 1 auf eine Pflegefachkraftstelle angerechnet wird (Wertschöpfungsanteil).

Diese Neuregelung ist ordnungsrechtlich nachzuvollziehen, da die Pflegeeinrichtungen andernfalls mit erheblichen finanziellen Verlusten rechnen müssten.

Aus diesem Grund wurde die o. g. Regelung getroffen, die zu einer geringfügigen Verringerung der Anzahl der erforderlichen Fachkräfte führt, so dass die Versorgung der Bewohnerinnen und Bewohner in der Regel gewährleistet bleibt (§ 51 Abs. 4 AVPfleWoqG). Mithilfe dieser Regelung wird zudem der Einsatz von Auszubildenden gefördert.

Pflegeeinrichtungen können daher entsprechende Abweichungsanträge stellen, die von der FQA genehmigt werden sollen, es sei denn, es bestehen im Einzelfall Anhaltspunkte, die einer Abweichungsgenehmigung entgegenstehen, insbesondere bei Vorliegen eines gravierenden pflegerischen, wiederholten, erneuten oder erheblichen Mangels, der zum Zeitpunkt der Entscheidung über die Abweichungsgenehmigung besteht. Die

FQA hat nach Aktenlage zu prüfen, ob einer der Mangelarten vorliegt. Für die Entscheidung kann sie den letzten Prüfbericht verwenden, auch wenn dieser nicht aktuell ist, vorausgesetzt es liegen keine neueren Erkenntnisse vor. Der Abweichungsbescheid als Dauerverwaltungsakt kann an die Bedingungen der Beschäftigung von Auszubildenden sowie des Nichtvorliegens einer der o. g. Mangelarten geknüpft werden. Im Antrag und in der Begründung des Abweichungsbescheides kann auf dieses GMS verwiesen werden, sodass der Arbeitsaufwand möglichst gering bleibt.

Sollten im Einzelfalls Gründe vorliegen, die die Annahme rechtfertigen, dass die Versorgung bei einer Genehmigung der Abweichung nicht mehr gewährleistet ist, kann von dieser Regelung abgewichen und die Genehmigung versagt werden.

Eine ordnungsrechtliche Anrechnung von Auszubildenden zum Pflegefachmann bzw. zur Pflegefachfrau im zweiten und dritten Ausbildungsdrittel auf die Fachkraftquote kommt nicht in Betracht, da die Auszubildenden aufgrund ihres Ausbildungsstatus eben gerade noch keine Fachkräfte sind. Vielmehr fehlen ihnen Fertigkeiten, Fähigkeiten und Kenntnisse, die sie bis zum Abschluss ihrer Ausbildung erst noch erwerben (Vorbehaltspflichten nach dem PflBG dürfen ihnen nicht übertragen werden). Aus diesem Grund stehen den Auszubildenden bis zum Abschluss ihrer Ausbildung Praxisanleiter im Umfang von 10 % der praktischen Ausbildungszeit zur Seite, um sie während der Ausbildung zu begleiten und unterstützen.

So würde die ordnungsrechtliche Anrechnung auf die Fachkraftquote den betroffenen Auszubildenden einen Fachkraftstatus verleihen, der sie dazu berechtigen würde, alleine in Schichten, z. B. im Nachtdienst, tätig zu sein. Das würde dazu führen, dass Auszubildende allein ohne Unterstützung im Nachtdienst eingesetzt werden können. Nachtdienste dürfen ausschließlich unter unmittelbarer Aufsicht von Pflegefachpersonen und überhaupt erst in der zweiten Hälfte der Ausbildung im Rahmen von 80 bis 120 Stunden erfolgen. Bei unter 18-jährigen Auszubildenden gelten die Bestimmungen des Jugendarbeitsschutzgesetzes (§ 1 Abs. 6 PflAPrV).

Träger und Einrichtungen sind angehalten der Pflegeschule die Stundenanzahl zu melden, die jeder oder jede Auszubildende im Nachtdienst leistet und diese im Ausbildungsnachweis zu erfassen.

Darüber hinaus würde die ordnungsrechtliche Anerkennung von Auszubildenden als Fachkraft, wenn auch nur zu einem Teil, dem Ausbildungsziel der Vermittlung von Ausbildungsinhalten zuwiderlaufen. Zudem ist das Ordnungsrecht vom Leistungsrecht unabhängig.

Auszubildende im ersten Ausbildungsdrittel werden nicht auf die Fachkraftquote angerechnet, auch nicht als Hilfskräfte.

Die Regelung der Abweichungsmöglichkeit ist in gleicher Höhe auf die Studierenden des primärqualifizierenden bzw. des dualen Studiengangs Pflegewissenschaft nach dem PfIBG zu übertragen.

Es gilt allgemein der Appell an die ausbildenden Einrichtungen, die Chancen der Pflegeberufereform zu nutzen und eine fundierte Ausbildung anzubieten, insbesondere indem eine hochwertige nunmehr auch durch den Pflegeausbildungsfonds refinanzierte Praxisanleitung sichergestellt wird. Das ist die Chance, Interesse für den Pflegeberuf zu wecken und Nachwuchs zu gewinnen!

Die Ausbildung nach dem PfIBG erfolgt nach einem strukturierten Ausbildungsplan, der sich nicht nach den betrieblichen Bedürfnissen des Trägers der praktischen Ausbildung richtet. Der Ausbildungsplan enthält die Einteilung der praktischen Ausbildung auf die verschiedenen Einsatzorte und ist zwingender Bestandteil des Ausbildungsvertrages. Des Weiteren ist die oberste Pflicht eines jeden Trägers der praktischen Ausbildung die Durchführung und Sicherstellung einer ordnungsgemäßen Ausbildung innerhalb der vorgesehenen Ausbildungszeit nach den Regelungen des PfIBG. Den Auszubildenden ist der Einsatz bei weiteren Einsatzorten in Übereinstimmung mit den Festlegungen im jeweiligen Ausbildungsplan daher unbedingt und auch in Zeiten der Pandemie zu ermöglichen. Eine einseitige Abwei-

chung vom Ausbildungsplan ist nicht möglich und würde sowohl einen Vertragsbruch als auch eine Verletzung der Pflicht als Ausbilder darstellen. Während der Zeit des Einsatzes bei einem weiteren Einsatzort ist der Auszubildende diesem unterstellt und muss nicht zusätzlich beim Träger der praktischen Ausbildung Arbeitsstunden ableisten. Eine Überforderung des Auszubildenden ist in jedem Fall zu vermeiden.

Die oben genannten Regelungen gelten nicht für vollstationäre Einrichtungen für volljährige Menschen mit Behinderung, da sich die Auszubildenden allenfalls drei Monate in diesen Einrichtungen zur praktischen Ausbildung befinden können. Nach § 7 Abs. 2 PflBG können Pflichteinsätze in den speziellen Bereichen der pädiatrischen Versorgung und der allgemein-, geronto-, kinder- oder jugendpsychiatrischen Versorgung sowie weitere Einsätze auch in anderen, zur Vermittlung der Ausbildungsinhalte geeigneten Einrichtungen durchgeführt werden; diese betragen einen Zeitraum von 120 Stunden.

Die Verbände der öffentlichen und freien Wohlfahrtspflege sowie die privaten Pflegeverbände erhalten einen Abdruck dieses Schreibens.

Mit freundlichen Grüßen

gez.  
Swantje Reiserer  
Ministerialrätin