



Baden-Württemberg

MINISTERIUM FÜR SOZIALES, GESUNDHEIT UND INTEGRATION

Aktuelle Informationen zur Praxisanleitung nach dem PfIBG (Stand Januar 2024)

Seit Inkrafttreten des Pflegeberufgesetzes am 1. Januar 2020 haben sich die Aufgaben der Praxisanleitenden erweitert und wurden dadurch deutlich aufgewertet. Die Praxisanleitung ist der wesentliche Bestandteil der praktischen Ausbildung. Den Praxisanleitenden kommt damit eine bedeutende Rolle beim Kompetenzerwerb der Auszubildenden zu. Sie haben in der Ausbildungsarbeit und im Prüfungsgeschehen eine verantwortungsvolle Aufgabe, für die sie die Unterstützung der Einrichtungsleitung und der Pflegefachkräfte aus dem gesamten Team im jeweiligen Versorgungsbereich (allgemeine stationäre Akutpflege, allgemeine stationäre Langzeitpflege, allgemeine ambulante Akut- und Langzeitpflege) benötigen. Eine qualitativ hochwertige Ausbildung in der Pflege kann nur gelingen, wenn ein gemeinsames Ausbildungsverständnis in einem Ausbildungsbetrieb vorhanden ist und alle Pflegefachkräfte sich engagieren, indem sie die Praxisanleitenden bei der Ausbildungsarbeit unterstützen.

Die folgenden Informationen richten sich primär an die Träger der praktischen Ausbildung.

Gliederung:

1. Allgemeine Informationen zur Praxisanleitung und rechtliche Grundlagen
2. Aufgaben der Praxisanleitenden
 - 2.1 Anleitung der Auszubildenden
 - 2.2 Beurteilung und Bewertung der Auszubildenden
 - 2.3 Mitglied im Prüfungsausschuss
 - 2.4 Weitere Aufgaben
3. Umfang der Praxisanleitung
4. Qualifikation von Praxisanleitenden
 - 4.1 Praxisanleitende / Anerkannte Berufsausbildungen und Berufserfahrung
 - 4.2 Berufspädagogische Zusatzqualifikation
 - 4.3 Jährliche Fortbildungspflicht
 - 4.4 Bestandsschutz: Berufspädagogische Zusatzqualifikation vor 2020
(§ 4 Abs. 3 S. 2 PflAPrV)
 - 4.5 Rechtslage bei ruhenden Arbeitsverhältnissen
 - 4.6 Unvorhergesehener Ausfall
5. Freistellung und Refinanzierung der Praxisanleitung
6. Exkurs: Arbeitnehmerüberlassung im Rahmen von Kooperationsmodellen bei externen Praxisanleitenden
7. Nützliche Adressen für weitere Informationen

1. Allgemeine Informationen zur Praxisanleitung und rechtliche Grundlagen

Im Pflegeberufegesetz (PflBG) und in der Ausbildungs- und Prüfungsverordnung für die Pflegeberufe (PflAPrV) sind bundesweit die rechtlichen Vorgaben bzgl. der Praxisanleitung innerhalb der beruflichen Ausbildung in der Pflege verankert.

Gemäß §§ 6 Abs. 3 und 8 Abs. 3 Nr. 2 PflBG hat der Träger der praktischen Ausbildung eine gesetzliche Verpflichtung, über Vereinbarungen mit den weiteren an der praktischen Ausbildung beteiligten Einrichtungen zu gewährleisten, dass

- die vorgeschriebenen Einsätze der praktischen Ausbildung gemäß Anlage 7 zur PflAPrV in den weiteren an der praktischen Ausbildung beteiligten Einrichtungen durchgeführt werden können und
- die Ausbildung auf der Grundlage eines Ausbildungsplans zeitlich und sachlich gegliedert so durchgeführt werden kann, dass das Ausbildungsziel gemäß § 5 PflBG in der vorgesehenen Zeit erreicht werden kann.

Hierzu bedarf es einer geplanten und strukturierten Praxisanleitung beim Träger der praktischen Ausbildung und bei den Kooperationspartnern in den vorgesehenen Einsatzbereichen (Ausbildungsplan), in denen die Auszubildenden schrittweise an die Wahrnehmung der beruflichen Aufgaben als Pflegefachfrau oder Pflegefachmann herangeführt werden sollen. Alle Einrichtungen, die sich an der praktischen Ausbildung beteiligen, stellen die Praxisanleitung im Umfang von mindestens 10 Prozent der während eines Einsatzes zu leistenden praktischen Ausbildungszeit sicher (§ 4 Abs. 1 PflAPrV). Die qualifizierte Anleitung wird im von den Auszubildenden zu führenden Ausbildungsnachweis dokumentiert (§ 17 Nr. 3 PflBG).

Der Träger der praktischen Ausbildung muss sicherstellen, dass die nach § 6 Abs. 3 Satz 3 PflBG zu gewährleistende Praxisanleitung der oder des Auszubildenden im Umfang von mindestens 10 Prozent der während eines Einsatzes zu leistenden praktischen Ausbildungszeit stattfindet (§ 18 Abs. 1 Nr. 3 PflBG).

Die Stundenverteilung im Rahmen der praktischen Ausbildung ergibt sich aus § 7 Abs. 1 PflBG in Verbindung mit § 1 Abs. 2 Nr. 2 PflAPrV in Verbindung mit der Anlage 7 zur PflAPrV.

2. Aufgaben der Praxisanleitenden

Die praxisanleitenden Personen führen die Auszubildenden schrittweise an die Wahrnehmung der in § 5 Absatz 3 PflBG beschriebenen Aufgaben heran. Die Praxisanleitung besteht aus Vorbereitung, Durchführung, Reflexion und Dokumentation. Um dies sicherstellen zu können, wird empfohlen, die zeitliche und personelle Planung der Anleitungen im Dienstplan zu vermerken und zu berücksichtigen. Neben der Anleitung haben die Praxisanleitenden die Aufgabe der Beurteilung und

Bewertung, sind in der Funktion der Fachprüferin oder des Fachprüfers Mitglied im Prüfungsausschuss und sind für weitere Aufgaben verantwortlich.

2.1 Anleitung der Auszubildenden

Hauptaufgabe der Praxisanleitenden ist die Anleitung der Auszubildenden zur Befähigung der selbständigen Ausführung der Aufgaben nach § 5 PflBG (Ausbildungsziel) insbesondere in Verbindung mit § 4 PflBG (Vorbehaltene Tätigkeiten).

Dafür planen und strukturieren die Praxisanleitenden die Anleitungszeit zeitlich und inhaltlich so, dass sichergestellt ist, dass die gemeinsam mit den Auszubildenden für den jeweiligen Einsatz festgelegten Ausbildungsziele und Kompetenzen gemäß Rahmenausbildungsplan für die praktische Ausbildung erreicht werden können (siehe Rahmenpläne der Fachkommission nach § 53 PflBG vom 1. August 2019 sowie Anlagen 1 bis 4 PflAPrV). Hierbei ist insbesondere zu berücksichtigen, dass die praktische Ausbildung auf einem stetig steigenden Niveau stattfindet, sodass die Auszubildenden zu Beginn ihrer Ausbildung mit leichteren Pflegesituationen einen Einstieg finden (zunächst Menschen mit geringerem Pflegegrad und geringem Risiko, s. Rahmenlehrplan) und im weiteren Verlauf immer komplexere Pflegesituationen zunehmend selbstständiger ausführen können.

Zur Anleitung gehören vor allem die gemeinsame Planung und Absprachen mit den Auszubildenden zu Beginn der Praxisphase und die Auswahl geeigneter Pflegesituationen insbesondere im Erstgespräch. Einzelne Pflegesituationen dürfen im Auftrag der praxisanleitenden Person an geeignete Pflegefachkräfte und fachlich qualifizierte Personen, z. B. auch Wundmanager oder Stoma-Therapeutinnen und Therapeuten, delegiert werden; die Aufsicht bleibt dabei stets bei den Praxisanleitenden, die für die Anleitung verantwortlich sind.

Das gemeinsame Abschlussgespräch und ggf. auch ein Zwischengespräch sind ebenfalls wichtige Bestandteile der Anleitung.

2.2 Beurteilung und Bewertung der Auszubildenden

Die Auszubildenden erhalten Jahreszeugnisse mit einer Note für die praktische Ausbildung. In die Notenbildung fließt die Bewertung des praktischen Einsatzes ein. Dazu erstellen die Praxisanleitenden am Ende des Einsatzes eine qualifizierte Leistungseinschätzung nach § 6 Abs. 2 PflAPrV und erteilen eine Beurteilung (§ 6 PflSchNVO).

Grundlage für die Notenbildung sind zu gleichen Teilen die anlässlich der Praxisbegleitung nach § 5 PflAPrV sowie die in den qualifizierten Leistungseinschätzungen nach § 6 Absatz 2 PflAPrV durch die Praxisanleitenden vorgenommenen Beurteilungen. Bei ihren Beurteilungen stellen

Praxisbegleitende und Praxisanleitende das Benehmen mit den weiteren auszubildenden Personen der jeweiligen Einsatzstelle her.

Die Praxisanleitenden führen ein Abschlussgespräch mit den Auszubildenden, in dem sie die Leistungseinschätzung erläutern.

2.3 Mitglied im Prüfungsausschuss

Die Praxisanleitenden übernehmen im Prüfungsausschuss die Funktion der Fachprüferin oder des Fachprüfers und erteilen eine Note für den praktischen Teil der staatlichen Prüfung (§ 10 Abs. 1 Nr. 4 und § 16 Abs. 6 PflAPrV).

2.4 Weitere Aufgaben

Die Praxisanleitenden weisen die Auszubildenden auf das Führen des Ausbildungsnachweises hin (§ 4 Abs. 1 S. 2 PflAPrV).

Die Praxisanleitenden halten Verbindung mit den zuständigen Lehrkräften der Schule (§ 4 Abs. 1 S. 2 PflAPrV) während deren Praxisbegleitung und nehmen an gemeinsamen Besprechungen teil.

Die Praxisanleitenden nehmen an insbesondere berufspädagogischen Fortbildungen im Umfang von mindestens 24 Stunden pro Jahr teil (§ 4 Abs. 3 PflAPrV).

Der Träger der praktischen Ausbildung kann noch andere Aufgaben an seine Praxisanleitenden delegieren, beispielsweise Aufgaben zur Organisation und Sicherstellung der Ausbildung nach § 8 PflBG, oder zur individuellen Förderung der Auszubildenden.

3. Umfang der Praxisanleitung

Die Praxisanleitung erfolgt im Umfang von mindestens zehn Prozent der während eines Einsatzes zu leistenden praktischen Ausbildungszeit (§ 4 PflAPrV). Die zu leistende praktische Ausbildungszeit ist die Zeit, die in der Anlage 7 zur PflAPrV pro Einsatz aufgelistet ist. Beträgt die vorgeschriebene Einsatzzeit beispielsweise in der stationären Akutpflege 400 Stunden, hat die Praxisanleitung im Umfang von mindestens 40 Stunden (entsprechend der Anlage 7) zu erfolgen. Gleiches gilt, wenn die tatsächlich geleistete Einsatzzeit beispielsweise 500 Stunden beträgt; auch hier müssen mindestens 40 Stunden Praxisanleitung erbracht und nachgewiesen werden. Findet Praxisanleitung in Kleingruppen statt, ist die jeweilige Zeit der Praxisanleitung für jeden teilnehmenden Auszubildenden anzurechnen.

Sollte ein praktischer Einsatz aufgrund von Fehlzeiten tatsächlich weniger als die Mindeststunden beinhalten, hat dies keine entsprechende Reduktion der Anleitungsstunden zur Folge.

Die Angaben der Anlage 7 PflAPrV sind als Berechnungsgrundlage für die Anleitungszeit maßgeblich. Dies bedeutet, dass beispielsweise bei einem tatsächlichen Einsatz von 300 Stunden (Pflichtvorgabe: 400 Stunden) mindestens 40 Stunden Praxisanleitung zu erbringen sind. Für die Praxisanleitenden kommt zu diesem Umfang ein angemessener Zeitaufwand für die Vor- und Nachbereitung je Auszubildender oder Auszubildendem und Ausbildungsjahr hinzu. Diese Zeiten sind nicht den Stunden der nachzuweisenden Praxisanleitung zuzuordnen.

Praxisanleitung findet geplant und strukturiert statt (§ 4 Abs. 1 PflAPrV). Sollte eine geplante Praxisanleitung durch Krankheit oder sonstige vom Auszubildenden nicht zu vertretenden Gründen ausfallen, ist die Praxisanleitung nachzuholen.

Zum Umfang der Praxisanleitung zählen keine originären organisatorischen Tätigkeiten, wie beispielsweise eine Führung durch die Räumlichkeiten der jeweiligen Einrichtungen, die Teilnahme an Brandschutzübungen oder das Vorstellen der Teammitglieder.

4. Qualifikation von Praxisanleitenden

4.1 Praxisanleitende / Anerkannte Berufsausbildungen und Berufserfahrung

Während des Orientierungseinsatzes zu Beginn der Ausbildung beim Träger der praktischen Ausbildung und während der Pflichteinsätze nach § 7 Abs. 1 PflBG (stationäre Akutpflege, ambulante Akut- und Langzeitpflege, stationäre Langzeitpflege) sowie im Vertiefungseinsatz im dritten Ausbildungsjahr erfolgt die Praxisanleitung durch Personen, die über eine Berufsankennung in der Pflege, eine Befähigung zur Praxisanleiterin oder zum Praxisanleiter und mindestens ein Jahr Berufserfahrung innerhalb der letzten fünf Jahre verfügen (vgl. § 4 Abs. 2 PflAPrV).

Zu den anerkannten Berufsbezeichnungen gemäß § 4 Abs. 2 PflAPrV zählen

- Pflegefachfrau oder Pflegefachmann
- Altenpflegerin oder Altenpfleger
- Gesundheits- und Krankenpflegerin oder Gesundheits- und Krankenpfleger oder
- Gesundheits- und Kinderkrankenpflegerin oder Gesundheits- und Kinderkrankenpfleger.

Die Berufserfahrung der Praxisanleitenden soll im jeweiligen Einsatzbereich erworben worden sein, in dem angeleitet wird.

In den Pflichteinsätzen Pädiatrie, Psychiatrie und in den weiteren Einsätzen im dritten Ausbildungsjahr darf die Praxisanleitung im vorgeschriebenen Umfang von 10 Prozent auch durch entsprechend qualifizierte Fachkräfte sichergestellt werden.

4.2 Berufspädagogische Zusatzqualifikation

Die Befähigung zum Praxisanleitenden nach § 4 Abs. 3 PflAPrV ist nachzuweisen durch eine berufspädagogische Zusatzqualifikation in einem Umfang von mindestens 300 Stunden.

Pflegepädagoginnen und Pflegepädagogen sind aufgrund ihres Studiums als ausreichend qualifiziert zu erachten, sodass sie keine zusätzliche Weiterbildung im Umfang von 300 Stunden absolvieren müssen. Lehrformate, die selbstgesteuertes Lernen oder E-Learning beinhalten, dürfen als pädagogische Hilfsmittel bei der Konzeption der berufspädagogischen Zusatzqualifikation in angemessenem Umfang berücksichtigt werden. Der Bund geht davon aus, dass maximal 10 Prozent als angemessen zu erachten sind.

Um noch bestehende pandemiebedingte Engpässe in Praxiseinrichtungen auszugleichen, wird übergangsweise zugelassen, dass Personen, die mindestens 100 Stunden an berufspädagogischer Zusatzqualifikation abgeleistet haben, als Praxisanleitende tätig werden. Voraussetzung hierfür ist, dass sie die Weiterbildung in einem Zeitraum von einem Jahr nach Aufnahme der Tätigkeit abschließen werden. Dadurch kann theoretisches berufspädagogisches Wissen unmittelbar mit der Praxiserfahrung verknüpft werden.

4.3 Jährliche Fortbildungspflicht

Die Befähigung zum Praxisanleitenden ist ferner nachzuweisen durch kontinuierliche, insbesondere berufspädagogische Fortbildungen im Umfang von mindestens 24 Stunden pro Jahr. Dabei entspricht eine Fortbildungsstunde 45 Minuten Fortbildungszeit.

Die Nachweispflicht der jährlichen Fortbildungen beginnt nicht bereits im Nachweisjahr, in dem die Weiterbildung bzw. das Studium der Pflegepädagogik abgeschlossen wurde, sondern erst im Folgezeitraum.

Aufgrund coronabedingter Erschwernisse wurde der Nachweiszeitraum für die Fortbildungen im Jahr 2022 auf folgende Zeiträume festgelegt: 1. Juli 2022 bis 30. September 2023.

Für die nachfolgenden Jahre wird der Zeitraum wieder an den ursprünglichen Zeitbeginn zur Jahresmitte angepasst:

- 1. Juli 2023 bis 30. Juni 2024 (für das Nachweisjahr 2023)
- 1. Juli 2024 bis 30. Juni 2025 (für das Nachweisjahr 2024)
- 1. Juli 2025 bis 30. Juni 2026 (für das Nachweisjahr 2025)

Sollten die Fortbildungen für das jeweilige Nachweisjahr bereits vor Ablauf des Zeitraums zum Ende Juni vollständig erbracht worden sein, kann mit den Fortbildungen für das darauffolgende Nachweisjahr bereits vorzeitig begonnen werden.

Die vorgeschriebenen jährlichen Fortbildungen können neben den in § 4 Abs. 3 PflAPrV geforderten berufspädagogischen Inhalten auch berufsfachliche und berufspolitische Inhalte in einem Umfang von maximal 12 Stunden enthalten. Personen, die ein Studium der Pflegepädagogik absolvieren, sind in dem Nachweisjahr, in dem das Studium stattfindet, von der Fortbildungspflicht ausgenommen.

Ein Studium der Pflegewissenschaften kann aufgrund berufsfachlicher Inhalte bis zu 12 Stunden auf die Fortbildungspflicht für die Dauer des Studiums angerechnet werden.

Die Fortbildungen dürfen ausgehend von § 4 Absatz 4 S. 2 PflAPrV vollständig in digitaler Form (z. B. Online-Seminare oder Webinare) durchgeführt werden. Die Fortbildungen dienen dazu, die Ausbildungsqualität zu sichern.

Deshalb wird empfohlen, längere zeitlich zusammenhängende Fortbildungsstunden zu absolvieren. Die Fortbildungsnachweise verbleiben bis auf Weiteres bei den ausbildenden Einrichtungen, die gemäß § 3 Absatz 4 PflAPrV eine qualifizierte Praxisanleitung zu gewährleisten haben.

Fortbildungsnachweise sind jedoch auf Verlangen des jeweils zuständigen Regierungspräsidiums vorzulegen. Hierbei handelt es sich um eine Übergangsregelung in Baden-Württemberg.

Wird die jährliche Fortbildung nicht erbracht, verlieren die Praxisanleitenden nicht ihre grundsätzliche Eignung zur Praxisanleitung. Sie dürfen die Praxisanleitung vorübergehend nicht mehr ausüben. Solange die Fortbildungspflicht nach § 4 Abs. 3 PflAPrV im jeweiligen Nachweiszeitraum nicht erfüllt ist, darf nicht angeleitet werden. Sobald die Fortbildungsstunden erbracht werden, kann die Anleitung wieder aufgenommen werden.

4.4 Bestandsschutz: Berufspädagogische Zusatzqualifikation vor 2020

(§ 4 Abs. 3 Satz 2 PflAPrV)

Für Personen, die am 31. Dezember 2019 nachweislich über die Qualifikation zur Praxisanleitung für die Ausbildungen nach dem Altenpflegegesetz oder nach dem Krankenpflegegesetz in der am 31. Dezember 2019 geltenden Fassung (Umfang mindestens 200 Stunden) verfügen, wird diese der berufspädagogischen Zusatzqualifikation gleichgestellt.

Die jährliche Fortbildungspflicht gilt für alle Praxisanleitenden gleichermaßen.

4.5 Rechtslage bei ruhenden Arbeitsverhältnissen

Wenn das Arbeitsverhältnis z. B. infolge von Zeiten des Mutterschutzes, Erziehungsurlaubs, wegen langandauernder Krankheit von mehr als einem Monat, Beschäftigungswechsel in einen anderen

Bereich des Arbeitgebers, in dem keine ausbildende Tätigkeit erbracht wird oder aus ähnlichen Gründen ruht, entfällt auch die Verpflichtung zur Fortbildung.

Es wird den Trägern der praktischen Ausbildung dennoch empfohlen, auch den Praxisanleitenden, die in einzelnen Jahren nicht ausbilden, eine Fortbildung anzubieten.

Wird das Arbeitsverhältnis und die praxisanleitende Tätigkeit nach der Auszeit wieder aufgenommen, löst dies die Fortbildungspflicht aus. Im Aufnahmejahr müssen jedoch nicht sämtliche 24 Stunden erbracht werden, sondern lediglich zwei Stunden pro Beschäftigungsmonat des laufenden Nachweiszeitraums, es sei denn, die praxisanleitende Tätigkeit wird nach einer Auszeit von mehr als fünf Jahren wieder aufgenommen. Vor Beginn der anleitenden Tätigkeit sollte hier mindestens eine Fortbildung im Umfang von 12 Stunden stattgefunden haben. Gleiches gilt, wenn die Grundqualifikation zur Praxisanleitung (Berufserfahrung und Weiterbildung) vorgewiesen wird, die Tätigkeit jedoch nicht ausgeübt wurde.

Die Fortbildungspflicht gilt nicht für sonstige entsprechend geeignete Fachkräfte gemäß § 4 Abs. 2 Satz 2 PflAPrV, sondern nur für Praxisanleitende mit einer berufspädagogischen Weiterbildung zur Praxisanleitung (§ 4 Abs. 3 PflAPrV).

4.6 Unvorhergesehener Ausfall

Bei einem planwidrigen bzw. unvorhergesehenen Ausfall der Praxisanleitung in einem Einsatzort kann im Ausnahmefall für einen Übergangszeitraum die anleitende Tätigkeit stattdessen von einer entsprechend qualifizierten Pflegefachkraft übernommen werden und ggf. bis zum Ende des Einsatzes fortgeführt werden, wenn andernfalls aufgrund des Ausfalls der an sich eingeplanten praxisanleitenden Person die Ausbildung nicht durchführbar wäre. Damit sollen insbesondere Erschwernisse oder gar Abbrüche während eines bestehenden Ausbildungsverhältnisses verhindert werden. Vorrangig ist jedoch die Durchführung der Praxisanleitung durch Personen mit den relevanten (formalen) Qualifikationen.

5. Freistellung und Refinanzierung der Praxisanleitung

Die Träger der praktischen Ausbildung müssen dafür Sorge tragen, dass die qualifizierten Praxisanleitenden ausreichend zeitliche Kapazitäten haben, um eine Praxisanleitung für alle Auszubildenden im Haus bzw. in der Einrichtung sicherzustellen. Dies betrifft gleichermaßen die Praxisanleitung für die „eigenen“ Auszubildenden als auch die Praxisanleitung für die Auszubildenden anderer Träger der praktischen Ausbildung, die für Praxiseinsätze in das Haus bzw. in die Einrichtung kommen. Die hierfür erforderliche Freistellung umfasst dabei auch die Vor- und Nachbereitung der Praxisanleitung. Ausfallzeiten durch Urlaub, Krankheit, Arbeitsplatzwechsel etc.

sollten dabei berücksichtigt werden, da ansonsten die Praxisanleitung nicht sichergestellt werden kann.

Die Träger sind damit auch in der Pflicht, für ausreichende Kapazitäten von qualifizierten Praxisanleitenden in ihren Ausbildungsbetrieben zu sorgen, damit die Ausbildung ohne Ausfall der Praxisanleitenden gewährleistet ist.

Daher sollten Träger der praktischen Ausbildung frühzeitig dafür sorgen, dass möglichst viele geeignete Fachkräfte für eine Weiterbildung zur Praxisanleitung gewonnen werden können (Bereitstellung attraktiver Angebote, wie z. B. Freistellung für Ausbildungsaufgaben, Arbeitsplatzbeschreibung für Praxisanleitende, finanzielle Anreize schaffen etc.).

Die Kosten für die praktische Ausbildung werden in pauschalierter Form gemäß § 26 Abs. 1 i. V. m. § 30 PflBG im Rahmen monatlicher Ausgleichszahlungen aus dem Ausgleichsfonds-Baden-Württemberg (AFBW) refinanziert. Die Pauschalen pro Jahr betragen derzeit:

Pauschalen für die Kosten der praktischen Ausbildung je Auszubildenden und Jahr	Träger der praktischen Ausbildung		
	Krankenhaus	Stationäre Pflegeeinrichtung	Ambulanter Dienst
Pauschale 2022	8.973,06 EUR	9.164,12 EUR	9.290,80 EUR
Pauschale 2023	9.212,42 EUR	9.408,57 EUR	9.538,63 EUR
Pauschale 2024	9.728,48 EUR	9.993,48 EUR	10.131,30 EUR
Pauschale 2025	9.954,43 EUR	10.255,19 EUR	10.396,77 EUR

Die Pauschalen beinhalten neben den Sachkosten und Organisationskosten für die praktische Ausbildung vor allem die Kosten für die Praxisanleitung einschließlich Freistellung und Qualifizierung der Praxisanleitenden. Der Finanzierungsanteil für die praktische Ausbildung beinhaltet dabei auch die Kosten der Praxisanleitung in den externen Einsatzstellen. Dieser Teilbetrag (siehe nachfolgend) ist vom Träger der praktischen Ausbildung an die externen Einsatzstellen weiterzuleiten. Das Nähere zur Vergütung des externen Einsatzes vereinbaren Träger der praktischen Ausbildung und externe Einsatzstelle vor dem Einsatz in ihrem Kooperationsvertrag, wobei dringend empfohlen ist, die landeseinheitlichen Empfehlungen der Einrichtungsträgerverbände zur Höhe der Vergütung eines externen Einsatzes im Krankenhaus, in einer stationären Einrichtung oder bei einem ambulanten Pflegedienst zu übernehmen („Empfehlungen der Leistungserbringerverbände in Baden-Württemberg zu Erstattungen von Trägern der praktischen Ausbildung (TdpA) für (externe) Praxiseinsatzstellen im Rahmen der Pflegeausbildung“). Diese leiten sich rechnerisch aus den o.g. Pauschalen ab und berücksichtigen, dass der Qualifizierungsaufwand für kleine Einrichtungen relativ höher liegt.

Deshalb ist der Stundensatz für den ambulanten Dienst am höchsten, gefolgt von der Einsatzpauschale in den stationären Pflegeeinrichtungen und im Krankenhaus:

An Einsatzstelle zu zahlender Satz je Pflichteinsatzstunde	Einsatzstelle		
	Krankenhaus	Stationäre Pflege	Ambulanter Dienst
Verrechnung je Pflicht-Einsatzstunde 2022	8,32 EUR	9,08 EUR	9,85 EUR
Verrechnung je Pflicht-Einsatzstunde 2023	8,54 EUR	9,32 EUR	10,11 EUR
Verrechnung je Pflicht-Einsatzstunde 2024	9,02 EUR	9,90 EUR	10,74 EUR
Verrechnung je Pflicht-Einsatzstunde 2025	9,23 EUR	10,16 EUR	11,02 EUR

Voraussetzung für die Anwendung der vorgenannten Sätze ist immer, dass die Praxiseinsatzstelle die **Praxisanleitung erbringt**. Weitere Informationen zur Refinanzierung der Ausbildungskosten über den AFBW sind unter folgendem Link einsehbar: <https://www.afbw-gmbh.de/>

6. Exkurs: Arbeitnehmerüberlassung im Rahmen von Kooperationsmodellen bei externen Praxisanleitenden

Bei den nachstehenden Ausführungen handelt es sich um einen Auszug zur Arbeitnehmerüberlassung im Rahmen von Kooperationsmodellen bei externen Praxisanleitenden, der in der aktualisierten Handreichung des Bundesinstituts für Berufsbildung „Kooperationsverträge in der beruflichen Pflegeausbildung“ erschienen ist.

„Insbesondere für kleinere ausbildende Einrichtungen kann sich das Problem stellen, dass z. B. aufgrund einer angespannten Personalsituation nicht immer genügend Praxisanleitende für die Auszubildenden zur Verfügung stehen. Um auch kleinere Pflegeeinrichtungen als Kooperationspartner für die praktische Ausbildung zu gewinnen, sind einige Einrichtungen dazu übergegangen, im Rahmen von Kooperationsmodellen kleineren Einrichtungen mit externen Praxisanleitenden auszuweichen. Bei der Ausgestaltung solcher Kooperationsmodelle zwischen den praktischen Einrichtungen ist jedoch darauf zu achten, dass es sich um eine erlaubnispflichtige Arbeitnehmerüberlassung gem. § 1 Abs. 1 Satz 1 Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) handelt.

Eine Arbeitnehmerüberlassung im Sinne von § 1 Abs. 1 Satz 1 AÜG liegt stets dann vor, wenn ein Arbeitgeber bei ihm angestellte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vorübergehend einem

Dritten zur Arbeitsleistung überlässt und die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in dessen Betrieb eingegliedert sind und ihre Arbeit nach Weisungen des Dritten ausführen. Die überlassene Arbeitnehmerin oder der überlassene Arbeitnehmer soll vom Dritten „wie ein eigener Arbeitnehmer“ nach seinen Vorstellungen und Zielen eingesetzt werden können.

Beabsichtigen die ausbildenden Einrichtungen (z. B. Krankenhäuser oder Pflegeeinrichtungen) ihr Kooperationsmodell erlaubnisfrei auszugestalten, ist also stets darauf zu achten, dass eine Weisungsgebundenheit insbesondere hinsichtlich Inhalt, Durchführung, Zeit und Dauer der Tätigkeit ausgeschlossen ist und die externen Praxisanleitenden nicht in den Betrieb der praktischen Einrichtung eingegliedert sind.

- ▶ Weisungsgebundenheit: Die externen Praxisanleitenden müssen die Praxisanleitung in eigener Verantwortung bzw. der alleinigen Verantwortung der abgebenden Einrichtung durchführen. Insbesondere dürfen sie hinsichtlich der Gestaltung ihrer Tätigkeit nicht an die Weisung der aufnehmenden Einrichtung gebunden sein. Die einsetzende Einrichtung ist nur gegenüber ihren Auszubildenden weisungsbefugt, nicht jedoch gegenüber den externen Praxisanleitenden. Vergleichbar ist dies etwa mit der Beauftragung einer externen Schulung. Auch in diesem Fall kann die beauftragende Einrichtung keine Weisungen gegenüber der externen Lehrkraft erteilen. Davon unberührt bleiben organisatorische Vorkehrungen wie etwa die Zurverfügungstellung eines Raumes oder der Arbeitsmittel. Zudem muss hier strikt zwischen der Tätigkeit als Praxisanleitung und der einer Pflegefachkraft getrennt werden. Übernehmen die externen Praxisanleitenden neben der Praxisanleitung auch pflegerische Aufgaben in der einsetzenden Einrichtung, wird in der Regel von einer Weisungsgebundenheit und vom Erfordernis einer Erlaubnis zur Arbeitnehmerüberlassung auszugehen sein.
- ▶ Eingliederung in den Betrieb: Ein Indiz kann sein, ob die Praxisanleitung in den Dienstplan der praktischen Einrichtung integriert ist. Auch hier muss strikt zwischen der Tätigkeit als Praxisanleitung und der einer Pflegefachkraft getrennt werden.

Ob es sich um eine erlaubnisfreie Form des drittbezogenen Personaleinsatzes handelt, ist von der tatsächlichen Durchführung und nicht von der Bezeichnung in Verträgen abhängig.

Bei Zweifelsfällen sollte der Rechtsrat von Angehörigen der rechtsberatenden Berufe eingeholt werden. Liegt eine Arbeitnehmerüberlassung vor, ist vor der Überlassung eine Erlaubnis bei der Bundesagentur für Arbeit zu beantragen. Die Bearbeitungszeit beträgt mehrere Wochen, die Erlaubniserteilung ist mit einer Gebühr für eine zunächst auf ein Jahr befristete Erlaubnis verbunden. Eine nicht erlaubte Arbeitnehmerüberlassung hat gravierende Rechtsfolgen und kann etwa dazu führen, dass zwischen den externen Praxisanleitenden und der praktischen Einrichtung gesetzlich ein Arbeitsverhältnis zustande kommt (vgl. § 9 Abs. 1 Nummer 1, § 10 AÜG). Zudem droht ein Bußgeld von bis zu 30.000 Euro (vgl. § 16 Abs. 1 Nummer 1, Abs. 2 AÜG). Weitere Informationen, auch zur Beantragung einer Erlaubnis zur Arbeitnehmerüberlassung, können unter

<https://www.arbeitsagentur.de/unternehmen/personalfragen/arbeitnehmerueberlassung> abgerufen werden.“

7. Nützliche Adressen für weitere Informationen

„Empfehlungen für Praxisanleitende im Rahmen der Pflegeausbildung nach dem Pflegeberufegesetz (PflBG)“, Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB), erschienen 2021
<https://www.bibb.de/dienst/veroeffentlichungen/de/publication/show/17241>

„Handreichung für die Pflegeausbildung am Lernort Praxis“, Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB), erschienen 2021
<https://www.bibb.de/dienst/veroeffentlichungen/de/publication/show/17175>

„Musterentwurf zum Ausbildungsnachweis“, Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB), erschienen 2019
<https://www.bibb.de/dokumente/pdf/Musterentwurf-Ausbildungsnachweis.pdf>

„Umsetzungshilfe für die praktische Pflegeausbildung“, Zentrum für Schulqualität und Lehrerbildung Baden-Württemberg (ZSL), erschienen 2021
https://www.blgsev.de/assets/php/CMS_DATA/10932/assets/unte9e2af1bae58.pdf

„Die neue Pflegeausbildung gestalten“, Projekt CurAP, Projekt NEKSA, erschienen 2020
https://www.eh-berlin.de/fileadmin/Redaktion/2_PDF/FORSCHUNG/Projekt_CurAP/Handreichung_fuer_Praxisanleitende_barrierefreies_PDF_.pdf

„Arbeitshilfe für die praktische Pflegeausbildung“, Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben (BAFzA), erschienen 2019
https://www.pflegeausbildung.net/fileadmin/de.altenpflegeausbildung/content.de/Publikationen/Broschuere_Arbeitshilfe_Pflegeeinrichtungen.pdf

„Positionspapier des BLGS Landesverband Baden-Württemberg“, erschienen 2020
https://www.blgsev.de/assets/php/CMS_DATA/10932/assets/609e2ade42970.pdf