

2. Praxistag Ausbildungscoordination

- 02.10.2025 -

Ergebniszusammenfassung der Workshops

„Passt der Titel „Ausbildungskordinator/in“ zu meinen Aufgaben? Vom Sinn und Zweck einer Funktionsbeschreibung“	S. 2 ff.
„Integration ist leichter gesagt als getan! Ausländische Auszubildende richtig einbinden“	S. 5 ff.
„Wenn etwas in die falsche Richtung läuft! Nichteinhaltung von Gesetzen und Verordnungen begegnen“	S. 14 ff.

Im Rahmen der Präsenzveranstaltung „2. Praxistag Ausbildungscoordination“ am 02.10.2025 in Neumünster wurde sich mit aktuellen Themen und Herausforderungen im Bereich der Ausbildungscoordination auseinandergesetzt. Interaktive Sitzungen boten die Möglichkeit, Ideen und Perspektiven einzubringen, gemeinsam Lösungen zu entwickeln und voneinander zu lernen.

Die vorliegenden Ergebnisse fassen die wichtigsten Erkenntnisse zusammen, die in den Workshops erarbeitet wurden. Diese stellen wir den Teilnehmer/innen sowie allen weiteren Interessierten gerne bereit - als Grundlage für zukünftige Entwicklungen und weitere Diskussionen.

Wir bedanken uns herzlich für die Planung und Durchführung der Workshops bei:

- Anja Wascher-Heiselbetz, Pflegepädagogin Rauhes Haus Hamburg
- Larissa R. Valente, Geschäftsführerin NDZ - Norddeutsches Zentrum zur Weiterentwicklung der Pflege und Andreas Söllner, Bildungsreferent DRK Akademie Schleswig-Holstein
- Gerhild Klinkow, Rechtsanwältin

sowie bei allen Teilnehmerinnen und Teilnehmern für die engagierte Mitarbeit.

„Passt der Titel „Ausbildungskordinator/in“ zu meinen Aufgaben? Vom Sinn und Zweck einer Funktionsbeschreibung“

Hintergrund: Für die Planung und Koordination der Pflegeausbildung wurden mit Einführung des Pflegeberufgesetzes seit 2020 in den meisten pflegeschulen und bei vielen Trägern der praktischen Ausbildung Stellen geschaffen. Die Einsatzplanung stellt dabei in der Regel für alle hier eingesetzten Fachkräfte als Kernaufgabe dar. Aber auch die Anbahnung neuer Lernortkooperationen und das damit verbundene Schließen von Verträgen sowie die informelle Pflege dieser Zusammenarbeit, Bewerbermanagement, Planung und Durchführung von Kooperationstreffen und Praxisanleitertagen, das Prüfen von Praxisnachweisen, Prüfungsanmeldung und, und, und ... Durchgeführt von Menschen mit unterschiedlichsten Grundqualifikationen und Berufsbezeichnungen ist die Aufgabe, die wir zunächst unter dem Titel „Ausbildungskoordination“ zusammengefasst haben, ein völlig neues Arbeitsfeld, das je nach Setting, Versorgungsbereich, Unternehmens- oder Ausbildungsverbundgröße und nach individuellen Ansprüchen und unter Beachtung der gesetzlichen Regelungen neu geschaffen wurde.

Doch was kann und sollte Ausbildungskoordination tatsächlich leisten? Wie können die umsetzenden Personen ihr Aufgabenfeld zum einen ein- bzw. abgrenzen, zum anderen ihre Zuständigkeitsbereiche ausformulieren, um im Gesamtkontext der Strukturen der Pflegeausbildung ihre Rolle zu definieren?

Ziel des Workshops unter Leitung von Anja Wascher-Heiselbetz war die Bereitstellung einer Muster-Funktionsbeschreibung, die wir hier im folgenden veröffentlichen. Es handelt sich hierbei um eine Hilfestellung zur leichteren Definition und Einordnung, die individuelle Anpassung an die eigenen Aufgaben und betriebliche Strukturen ist weiterhin erforderlich und darf positiv als Chance zur Qualitätssicherung bzw. -steigerung verstanden werden.

Workshop-Ergebnis:

Muster einer Funktionsbeschreibung

Funktion / Ziel der Stelle AUSBILDUNGSKOORDINATION

Diese Funktionsbeschreibung ergänzt die Stellenbeschreibung einer Fachkraft mit geeigneter Grundqualifikation.

Die Ausbildungskoordination bildet das Bindeglied zwischen der theoretischen und der praktischen Ausbildung nach dem PflBG. Sie/er stellt die Organisation der praktischen Ausbildung in

Zusammenarbeit mit der kooperierenden Pflegeschule und dem Träger der praktischen Ausbildung (TdpA) / der Praxiseinsatzstelle sicher.

Die Berücksichtigung der gesetzlichen Rahmenbedingungen ist zielführend.

Der Tätigkeitsbereich erstreckt sich auf alle Bereiche, in denen Auszubildende zum Einsatz kommen.

Stelle ist angesiedelt (fakultativ)

Vorgesetzte:

Pflegedirektion, Pflegedienstleitung, Einrichtungsleitung, andere.

Stellvertretung:

Funktionsgleiche Ausbildungscoordination oder andere.

Grundqualifikation

Pflegefachkraft, Praxisanleitung, Verwaltungskraft, andere

Weisungsbefugnis

Gegenüber Auszubildenden

Vergütung (fakultativ)

Tarifvertrag, Vergütungsrichtlinie, hausinterne Regelung des Arbeitgebers

Aufgaben

- Qualitätssicherung (z.B. Kontrolle Ausbildungsnachweis, Einhaltung der gesetzlichen Rahmenbedingungen)
- Kommunikation mit Kooperationspartnern und weiteren Einsatzorten
- Planung der Einsätze lt. PflBG
- Erstellung des Ausbildungsplans unter Berücksichtigung der Urlaubsansprüche
- Übersicht von Fehlzeiten
- Organisation und Durchführung von Auszubildendentreffen
- Organisation und Durchführung von "Begrüßungstagen" für Auszubildende Grundlagenvermittlung in der Praxis, Vorstellung der Ausbildungskonzeption, Kennenlernen von Arbeitsaufgaben und Anleitungssequenzen usw., ...
- Optional Mitwirkung an der Entwicklung eines Praxiscurriculums für Auszubildende und Praxisanleitenden Mitwirkung bei der Entwicklung von hausspezifischen Standards und Leitlinien
- Interdisziplinäre Entwicklung und Implementierung neuer Lernkonzepte
- Planung, Organisation sowie Mitwirkung als Fachprüfende bei praktischen Abschlussprüfungen
- Führen von Bewerbungsgesprächen mit potenziellen Auszubildenden, Studierenden und Interessierten an einem primärqualifizierten Studium
- Regelmäßige Meldung / Abmeldung der Auszubildenden beim Ausbildungsfonds
- Bewerbungsmanagement (z.B. Messeauftritte, Ausbildungsbotschaften etc.)
- Probezeitgespräche / Veranlassung von Kündigungen

Profil und Arbeitsweise

- Verständnis für ökonomische Kennzahlen
- Teamgeist und Kooperationsbereitschaft
- fachliche Kompetenz
- gute EDV-Kenntnisse
- Kommunikations- und Einfühlungsvermögen
- strukturierte, zielorientierte sowie selbstständige und zuverlässige Arbeitsweise
- Bereitschaft zur Verantwortungsübernahme, Loyalität und Verbindlichkeit

Ort / Datum

Unterschrift Vorgesetzte

Unterschrift Ausbildungscoordination

Download des Musters Funktionsbeschreibung Praxiskoordination auch unter:

<https://www.koordinierungsstelle-sh.de/infothek/muster-funktionsbeschreibung-ausbildungskoordination/>

„Integration ist leichter gesagt als getan!

Ausländische Auszubildende richtig einbinden“



HINWEISE

Es gibt nur wenige Studien, die sich gezielt mit Best Practices zur Integration von internationalen Pflegeauszubildenden beschäftigen. Die wissenschaftliche Literatur konzentriert sich vielmehr auf die Integration von bereits im Ausland ausgebildeten Pflegefachkräften. Aus diesem Grund wurde der Workshop auf Grundlage verschiedener wissenschaftlicher Arbeiten konzipiert. Die vollständige Liste der empfohlenen Literatur befindet sich im Anhang.

Die vorhandene Literatur betont, dass der gelungene Integrationsprozess bereits vor Ausbildungsbeginn, also noch im Herkunftsland, einsetzt – u.a. durch Rekrutierung, Beratung und Informationen zur Pflegeausbildung, deutschen Kultur, Arbeitsmarkt (Tübbing, 2024; Studthoff et al., 2024). Im Mittelpunkt unseres Workshops stand jedoch die Integration jener ausländischen Schüler*innen, die ihre Pflegeausbildung in Deutschland bereits begonnen haben.

(Gruppe A)

VERANKERUNG & ROUTINEN

Samira, 26 Jahre alt, aus Marokko:

„Als ich nach Deutschland kam, war alles neu für mich: die Ausbildung, die Sprache, aber auch so viele Sachen des ‚Erwachsenenlebens‘ – Wohnungssuche, Versicherungen, Kita für meine Tochter. Oft fühle ich mich allein damit, das alles zu regeln. In der Schule läuft es teilweise okay, aber manchmal frage ich mich, ob ich die Ausbildung wirklich schaffen kann. Ich will unbedingt bleiben, aber leicht ist es überhaupt nicht, muss ich sagen.“

Best Practices aus Wissenschaft und Praxis legen Wert darauf, von Anfang an eine klare Struktur zu schaffen. Dazu gehören strukturierte Einführungsprogramme, Mentoring- und Buddy-Systeme, regelmäßige Feedbackrunden sowie abgestimmte Prozesse zwischen

Schule und Praxis (Graefe-Geusch & Sdunzik, 2024; Bierwirth et al., 2023). Sprachensible Orientierungsmaterialien und offene Kommunikationskanäle sind ebenso Teil einer gelingenden Verankerung.

Wichtig ist, dass diese Routinen nicht als starre Regeln verstanden werden, sondern als Rahmen, der individuell auf die Bedürfnisse der Auszubildenden eingehen kann. Durch gemeinsame Reflexion und kontinuierliche Anpassung – auch im Austausch mit den internationalen Auszubildenden selbst – werden die Strukturen zu echten Werkzeugen der Integration (Olden et al., 2023).

Impulsfragen:

- 1) Welche Routinen könnten in Ihrer Einrichtung besonders gut zur Integration internationaler Auszubildender funktionieren?**
- 2) Wo könnten sich erfahrungsgemäß Stolpersteine ergeben und wie könnten diese überwunden werden?**
- 3) Wie könnten Routinen gemeinsam mit den Auszubildenden entwickelt werden, um nachhaltige Teilhabe zu fördern?**

Literatur:

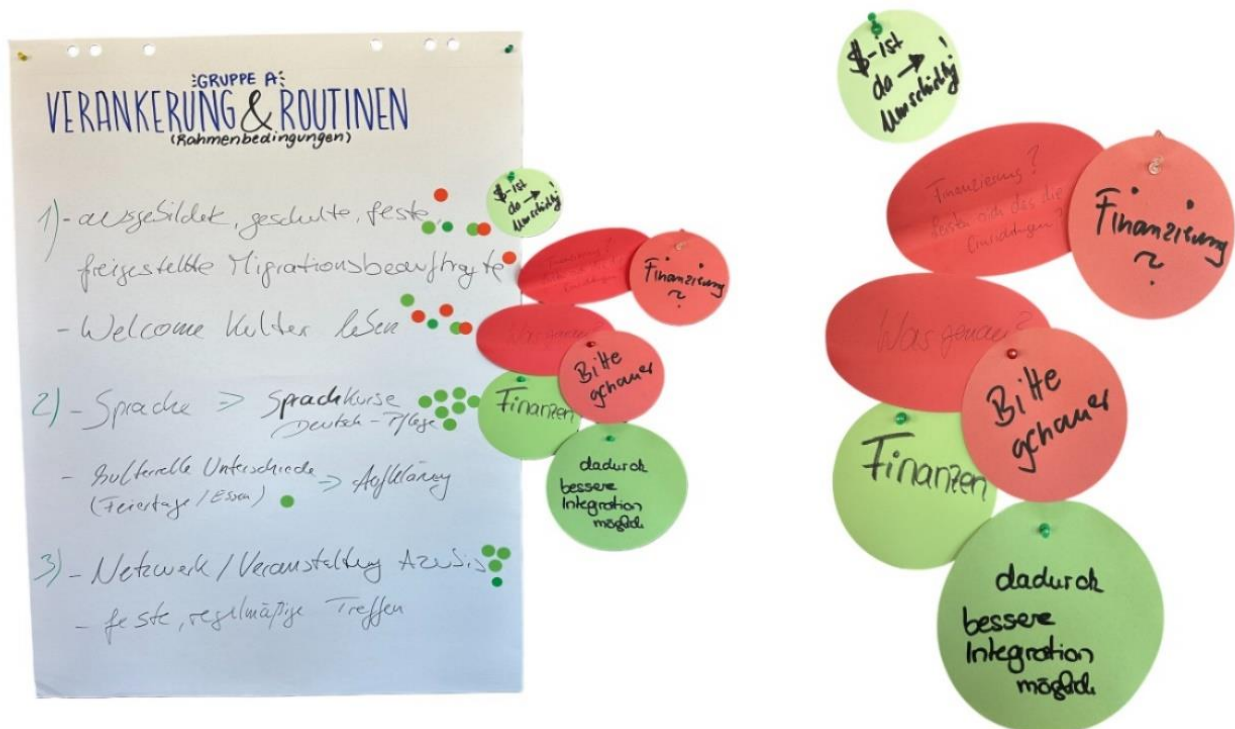
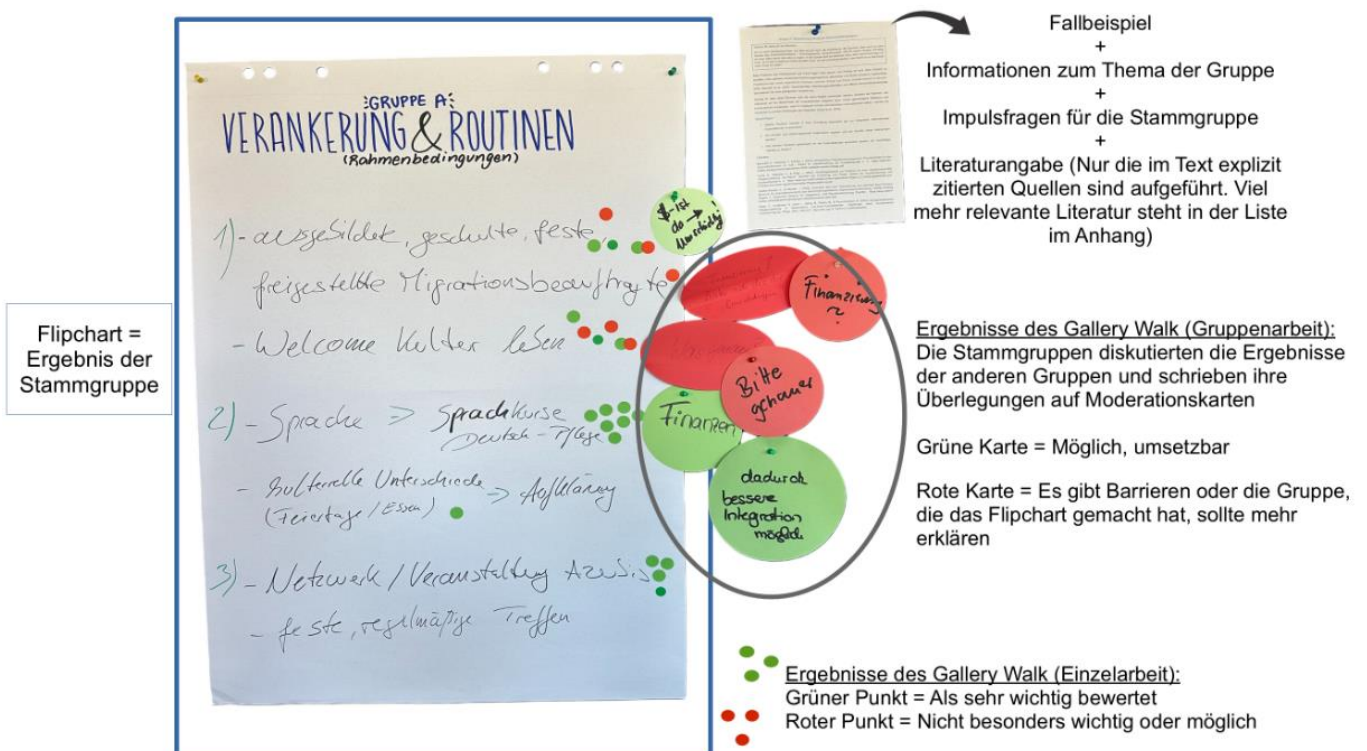
Bierwirth, K., Hielscher, V., & Rüler, J. (2023). Betriebliches Integrationsmanagement. Praxisleitfaden für das Gesundheitswesen (2. Aufl.). Institut für Sozialforschung und Sozialwirtschaft e. V.. <https://www.iso-institut.de/wp-content/uploads/iso-INGE-Leitfaden-zweite-Auflage.pdf>

Fendi, S., Hielscher, V., & Rüler, J. (2020). Handlungsbedarfe und Kriterien für eine migrations-sensible Pflegeausbildung. iso-Report. Berichte aus Forschung und Praxis. Institut für Sozialforschung und Sozialwirtschaft e. V.. https://www.iso-institut.de/wp-content/uploads/iso-Report_5_Handlungsbedarfe-und-Kriterien-fuer-eine-migrationssensible-Pflegeausbildung.pdf

Graefe-Geusch, A., & Sdunzik, J. (2024). Diversität, aber wie? Internationale und nationale Best-Practice-Bereiche für diversitätsorientierte und diskriminierungskritische Organisationsentwicklung. DeZIM Working Papers 2. Deutsches Zentrum für Integrations- und Migrationsforschung (DeZIM). <https://www.dezim-institut.de/publikationen/publikation-detail/diversitaet-aber-wie/>

Olden, D., Grossmann, D., Dorin, L., Meng, M., Peters, M., & Reuschenbach, B. (2023). Die generalistische Pflegeausbildung in Deutschland aus Sicht Auszubildender. Ergebnisse einer bundesweiten Onlinebefragung. *Pflege*, 36(5), 249–257. <https://doi.org/10.1024/1012-5302/a000930>

Rand, S., & Larsen, C. (2019). Herausforderungen und Gestaltung betrieblicher Integration von Pflegefachkräften aus dem Ausland – Einblicke aus der Krankenhauspraxis. Working Paper Forschungsförderung, 114. <https://hdl.handle.net/10419/216038>



(Gruppe B)

VORSCHRIFTEN & REGELUNGEN

Teresa, 29 Jahre alt, aus Portugal:

„Kurz vor meinem Examen meinte die Schule plötzlich, dass bei meinen Unterlagen irgendwas nicht stimmt. Keiner wusste so richtig, was los war. Erst hieß es, ich soll nur abwarten, das klärt sich schon. Nach zwei Monaten war alles immer noch ungeklärt. Dann sollte ich mal bei einer Behörde anrufen – aber ganz ehrlich, das ist für mich wirklich schwer, vor allem Bürokratie auf Deutsch am Telefon. Ich habe dann die Einrichtung um Hilfe gebeten, aber sie haben einfach gesagt, dass sie dafür nicht zuständig sind, da ich aus der EU komme. Ich war verzweifelt. Zum Glück hat eine Lehrerin das mitbekommen und für mich mit der Behörde telefoniert – ich saß neben ihr. So wurde das Problem endlich gelöst. Ohne ihre Hilfe hätte ich das nie geschafft.“

Ein migrationssensibler Umgang mit Vorschriften bedeutet, dass zentrale Informationen zu Rechte und Pflichten möglichst verständlich und mehrsprachig angeboten werden. Zugleich sollten Curricula und Materialien dort angepasst werden, wo Sprachbarrieren oder individuelle Lernausgangslagen bestehen (Kaufmann & Komora, 2021; Fendi et al., 2020). Monitoring-Instrumente und Zwischenbewertungen helfen, Lernfortschritte institutionell zu begleiten und Hindernisse frühzeitig zu erkennen.

Accountability heißt, Verantwortlichkeiten klar zu kommunizieren und für alle Beteiligten zugänglich zu machen. Effektiv ist, wenn feste Ansprechpersonen für Fragen des täglichen Ablaufs, für Bürokratie und für rechtliche Fragen benannt werden (DBfK Südwest, 2020). Flexibilität wird erreicht, indem individuelle Lösungen für Anerkennung, Nachteilsausgleiche und Unterstützungsangebote gesucht werden – stets im Rahmen der bestehenden Regelungen (Fendi et al., 2020). Organisatorisch und pädagogisch angepasste Hilfestellungen, kontinuierliche Begleitgespräche und niedrigschwelliger Zugang zu Informationen stärken die Teilhabe und reduzieren das Risiko des Ausbildungsabbruchs.

Impulsfragen:

- 1) Welche Regelungen und Vorschriften sind für internationale Auszubildende besonders schwer verständlich oder hinderlich?**
- 2) Welche Unterstützungsmöglichkeiten oder Begleitangebote könnten sich bei Ihnen bewähren?**
- 3) Wie kann Accountability in Ihrem Betrieb gelebt werden und was braucht es, damit Monitoring und Feedback zuverlässig funktionieren?**

Literatur:

Deutscher Berufsverband für Pflegeberufe (DBfK) Südwest e. V. (2020). Integration von Auszubildenden mit Migrationshintergrund [Positionspapier]. https://www.dbfk.de/media/docs/regional-verbaende/rvsw/2020_Positionspapier-final-Auszubildende-mit-Migrationshintergrund.pdf

Fendi, S., Hielscher, V., & Rüler, J. (2020). Handlungsbedarfe und Kriterien für eine migrations-sensible Pflegeausbildung. iso-Report. Berichte aus Forschung und Praxis. Institut für Sozialforschung und Sozialwirtschaft e. V.. https://www.iso-institut.de/wp-content/uploads/iso-Report_5_Handlungsbedarfe-und-Kriterien-fuer-eine-migrationssensible-Pflegeausbildung.pdf

Fuchs, T., Mielenz, M. O., Seidel, K., Brantzko, M., Pöschel, A. S., Beuthner, D., & Herten, B. (2025). Analyse von Maßnahmen zur Verhinderung von Ausbildungsabbrüchen in der Pflege. Erfahrungen aus Pilotprojekten zur Abbruchprävention. Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB). https://res.bibb.de/vet-repository_783215

Graefe-Geusch, A., & Sdunzik, J. (2024). Diversität, aber wie? Internationale und nationale Best-Practice-Bereiche für diversitätsorientierte und diskriminierungskritische Organisationsentwicklung. DeZIM Working Papers 2. Deutsches Zentrum für Integrations- und Migrationsforschung (DeZIM). <https://www.dezim-institut.de/publikationen/publikation-detail/diversitaet-aber-wie/>

Kaufmann, S., & Komora, K. (2021). Lernende mit begrenzter, unterbrochener oder lange zurückliegender Schulbildung... und wie man sie unterstützen kann. Ein Leitfaden für die Praxis. FRESKO e. V., IQ Landesnetzwerk Hessen (Hrsg.). <http://handbuch-inge.de/werkzeug/leitfaden-lernende-mit-unterbrochener-schulbildung/>

Olden, D., Grossmann, D., Dorin, L., Meng, M., Peters, M., & Reuschenbach, B. (2023). Die generalistische Pflegeausbildung in Deutschland aus Sicht Auszubildender. Ergebnisse einer bundesweiten Onlinebefragung. Pflege, 36(5), 249–257. <https://doi.org/10.1024/1012-5302/a000930>

GRUPPE B:
"VORSCHRIFTEN & REGELUNGEN"

1) Checkliste benutzen ●●●
 ↳ andere Sprachen
 ↳ Tutorial?

2) Bewährt: Sprache
 Schulsozialarbeit ●●●

Unterstützungsmöglichkeiten / Bedarf:

- ↳ Schaffung einer Stelle / Integration - Refinanzierung
 ↳ Migration / Azubi
 Zahl
- Träger / Schule - Schulleiter - Schluss - Vertrag
 ↳ Pateu - Azubis ●●●
- ↳ Tutorials - Einleben + Integration ●●●
- 3) Refinanziertes Personal - Verantwortungs matrix ●●●

top, aber nicht umsetzbar

Finanzierung schwer umzusetzen

Ausbildung für Refinanzierung

GRUPPE C:
"VERBINDUNGEN & BEZIEHUNGEN"

1) Checkliste benutzen ●●●
 ↳ andere Sprachen
 ↳ Tutorial?

2) Bewährt: Sprache
 Schulsozialarbeit ●●●

Unterstützungsmöglichkeiten / Bedarf:

- ↳ Schaffung einer Stelle / Integration - Refinanzierung
 ↳ Migration / Azubi
 Zahl
- Träger / Schule - Schulleiter - Schluss - Vertrag
 ↳ Pateu - Azubis ●●●
- ↳ Tutorials - Einleben + Integration ●●●
- 3) Refinanziertes Personal - Verantwortungs matrix ●●●

top, aber nicht umsetzbar

Finanzierung schwer umzusetzen

Ausbildung für Refinanzierung

(Gruppe C)

VERBINDUNGEN & BEZIEHUNGEN

Phong, 21 Jahre alt, aus Vietnam:

„Meine Praxisanleiterin ist wirklich sehr nett, aber sie spricht nicht so deutlich und wendet viele Sprüche an. Ich weiß nicht, wie ich ihr sagen sollte, dass ich sie so nicht verstehen kann. Ich möchte nicht unfreundlich sein oder dass sie traurig wird, aber andererseits muss ich ja gut lernen...“

Oumaima, 30 Jahre alt, aus Tunesien:

„Ich habe einen Lehrer, der immer nett wirkt, aber ich habe etwas Unglaubliches erlebt. Er hat mir und einer Freundin in einer Pause gesagt, dass Deutschland hier hoch ist, während Tunesien und Kolumbien hier unten [zeigt mit den Händen] sind, und deswegen sind wir hierhergezogen. Nur er hat gelacht. Wegen der Sprachbarrieren konnten wir uns nicht

„schützen“ oder „verteidigen“. Diese Situation kommt nicht raus aus meinem Kopf. Hätten wir der Schulleiterin sagen sollen? Er ist letztendlich unser Lehrer, wird uns benoten und würde wahrscheinlich sagen, dass wir ihn falsch verstanden haben.“

Beziehungen und Verbindungen sind das Herzstück gelingender Integration. Sie entstehen nicht von allein, sondern brauchen bewusste Gestaltung, Offenheit und Strukturen, die Vertrauen und Teilhabe ermöglichen. Best Practices zeigen: Eine wertschätzende Kommunikation, die auch Sprachbarrieren berücksichtigt, ist ebenso wichtig wie klare Ansprechpersonen für Unsicherheiten und Konflikte. Patenschafts- oder Buddy-Programme, regelmäßige Feedbackrunden und gemeinsame Aktivitäten fördern das Zugehörigkeitsgefühl und helfen, Unsicherheiten abzubauen (Graefe-Geusch & Sdunzik, 2024; Bierwirth et al., 2023).

Gleichzeitig ist es entscheidend, dass Diskriminierung und Ausgrenzung nicht bagatellisiert werden. Ausbildungskoordinator*innen sollten Strukturen schaffen, in denen internationale Auszubildende sich sicher fühlen, auch schwierige Erfahrungen anzusprechen. Dazu gehören transparente Beschwerdewege, Sensibilisierung des Teams und die Bereitschaft, zuzuhören und zu handeln (Wochnik et al., 2025; Olden et al., 2023). Nur so können alle Beteiligten voneinander lernen und echte Teilhabe ermöglichen.

Impulsfragen:

- 1) Wie können Sie in Ihrer Einrichtung eine offene und unterstützende Kommunikationskultur fördern, in der auch Sprachbarrieren thematisiert werden dürfen?**
- 2) Welche Strukturen oder Ansprechpersonen gibt es für internationale Auszubildende, wenn sie Diskriminierung oder Ausgrenzung erleben?**
- 3) Was können Sie konkret tun, damit sich alle Auszubildenden als Teil der Gemeinschaft fühlen – auch in schwierigen Situationen?**

Literatur:

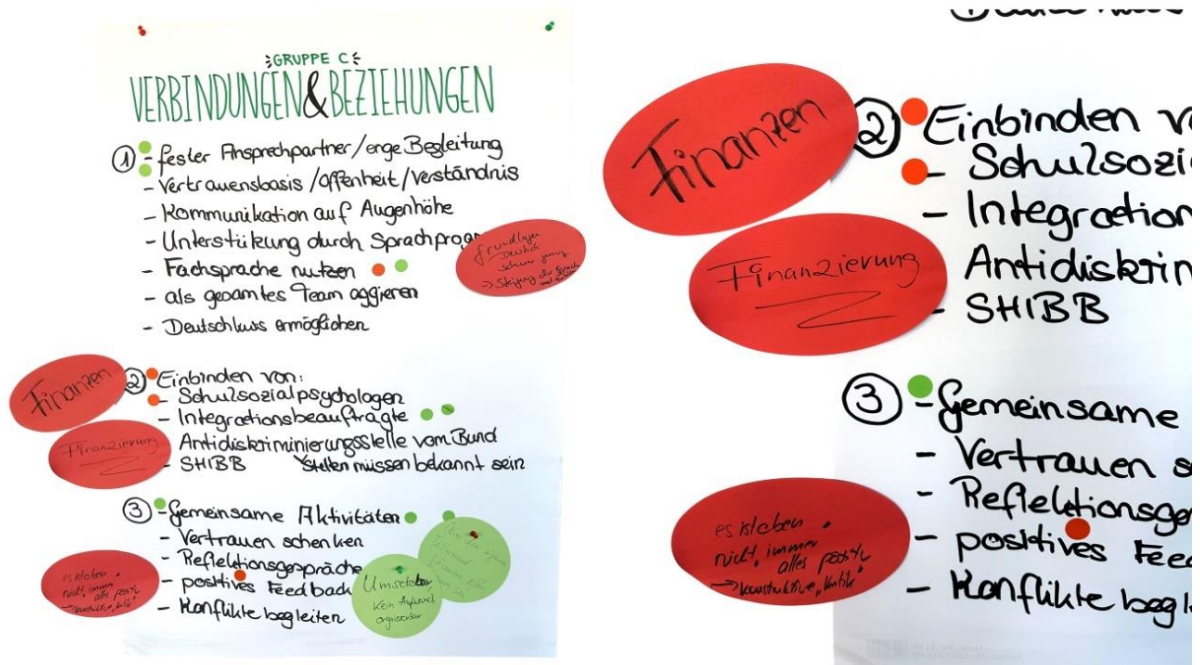
Bierwirth, K., Hielscher, V., & Rüler, J. (2023). Betriebliches Integrationsmanagement. Praxisleitfaden für das Gesundheitswesen (2. Aufl.). Institut für Sozialforschung und Sozialwirtschaft e. V. <https://www.iso-institut.de/wp-content/uploads/iso-INGE-Leitfaden-zweite-Auflage.pdf>

Graefe-Geusch, A., & Sdunzik, J. (2024). Diversität, aber wie? Internationale und nationale Best-Practice-Bereiche für diversitätsorientierte und diskriminierungskritische Organisationsentwicklung. DeZIM Working Papers 2. Deutsches Zentrum für Integrations- und Migrationsforschung (DeZIM). <https://www.dezim-institut.de/publikationen/publikation-detail/diversitaet-aber-wie/>

Olden, D., Grossmann, D., Dorin, L., Meng, M., Peters, M., & Reuschenbach, B. (2023). Die generalistische Pflegeausbildung in Deutschland aus Sicht Auszubildender. Ergebnisse einer bundesweiten Onlinebefragung. Pflege, 36(5), 249–257. <https://doi.org/10.1024/1012-5302/a000930>

Rand, S., & Larsen, C. (2019). Herausforderungen und Gestaltung betrieblicher Integration von Pflegefachkräften aus dem Ausland – Einblicke aus der Krankenhauspraxis. Working Paper Forschungsförderung, 114. <https://hdl.handle.net/10419/216038>

Wochnik, M., Krause-Zenß, A., Reuschenbach, B., & Olden, D. (2025). Sprache fördern, Ausbildungsqualität sichern. Sprachbedingte Herausforderungen im Kontext von Migration. Pflegezeitschrift, 78, 60–63. <https://doi.org/10.1007/s41906-025-2871-5>



GRUPPE C & E
VERBINDUNGEN & BEZIEHUNGEN

- ① - fester Ansprechpartner / enge Begleitung
 - Vertrauensbasis / Offenheit / Verständnis
 - Kommunikation auf Augenhöhe
 - Unterstützung durch Sprachprogramme
 - Fachsprache nutzen
 - als gesamtes Team agieren
 - Deutschkurs ermöglichen
- ② Einbinden von:
 - Schulsozialpsychologen
 - Integrationsbeauftragte
 - Antidiskriminierungsstelle vom Bund
 - SHIBS
 - Stellen müssen bekannt sein
- ③ Gemeinsame Aktivitäten
 - Vertrauen schenken
 - Reflektionsgespräche
 - positives Feedback
 - Konflikte begleiten

Handwritten notes in red circles:

- Finanzen
- Finanzierung
- in einem nicht, wenn die pers. Verantwortlichkeit
- Umsetzung kein Aufwand erforderlich
- Grundlagen Deutsch schwer genug -> Steigung der Sprache nach Ausbildung

BEZIEHUNGEN

/ enge Begleitung
 nheit / Verständnis
 Augenhöhe
 n Sprachprogramme
 agieren

Handwritten notes in red circles:

- Grundlagen Deutsch schwer genug -> Steigung der Sprache nach Ausbildung

Anlage:

CHECKLISTE

**Aus Nicht-EU-Ländern
in die Pflegeausbildung**

Was Arbeitgeber und Bewerber
wissen müssen

- ✓ Erforderliche Dokumente
- ✓ Ausbildungvisum
- ✓ Ausbildung von Geflüchteten
- ✓ Ausbildungsvertrag
- ✓ Ankommen in Schleswig-Holstein
- ✓ Zuständige Stellen und hilfreiche Kontakte

KOORDINIERUNGSSTELLE
**NETZWERK
PFLEGE-
AUSBILDUNG**
 SCHLESWIG-HOLSTEIN

CHECKLISTE „Aus Nicht-EU-Ländern in die Pflegeausbildung – Was Arbeitgeber und Bewerber wissen müssen“ hier zum Download:

<https://www.koordinierungsstelle-sh.de/infothek/aus-nicht-eu-laendern-in-die-pflegeausbildung/>

**„Wenn etwas in die falsche Richtung läuft!
Nichteinhaltung von Gesetzen und Verordnungen begegnen“**

Das Pflegeberufegesetz (PflBG) und die Pflegeausbildungs- und Prüfungsverordnung (PflAPrV) sind bundesweit bindend und beinhalten für ausbildende Betriebe Grundvoraussetzungen, die erfüllt sein müssen. Hinzu kommen die Regelungen der Länder – denn: Kein Betrieb ist verpflichtet auszubilden, aber wer sich entschließt auszubilden, der muss sich an Vorgaben halten. Die Pflegeschulen tragen nach § 10 PflBG die Gesamtverantwortung für die Koordination mit der Praxis und sind daher in der Rolle, die Gegebenheiten zu prüfen und ggf. zu handeln. Häufig fallen die damit verbundenen Aufgaben in das Arbeitsfeld der Praxiskoordinatoren.

Auf diesen Hintergründen wurden im Workshop unter Leitung von Rechtsanwältin Gerhild Klinkow Checklisten und Verfahrenspläne entwickelt, die dabei helfen können, Grundlagen sicherzustellen und transparente und einheitliche Abläufe für den Fall, das etwas in die falsche Richtung läuft, zu implementieren.

Checkliste

„Eignung Ausbildungsträger (TdpA)“

Grundvoraussetzungen:

1. Qualifiziertes Fachpersonal

- Weiterbildung zum Praxisanleiter
- 24 Std. Fortbildung pro Jahr + 8 Std. bei Studierenden
- Mind. 2 PA's pro Einrichtung

2. Ausbildungskonzept – betrieblicher Ausbildungsplan

s. Beiblatt

3. Kooperationsvertrag
4. Leitbild zum Ausbildungsverständnis
5. Schüler – Praxisanleiter-Schlüssel 1:10

6. Proaktive jährliche Meldung der Praxisanleiter*innen mit Qualifikationsnachweis

7. Einverständnis zu regelmäßigen Kontrollen

- Praxisnachweisheft
- Gesprächsprotokolle zusenden
- Praxisbegleitung
- Praxisreflektion zu JB-Start
- Kooperationspartnertreffen
- Antrag auf Prüfungszulassung

Messmethoden:

Kontrolle Praxisnachweisheft

- Fehlzeiten
- Gel. Stunden
- PA-Stunden
- Nachtdienste
- Gesprächsprotokoll – an Schule spätestens 2. Woche nach Einsatzbeginn
- Evaluation: Ziele? Gibt es geplante PA-Stunden?
- Zwischengesprächsprotokoll: was wurde bereits erreicht? Was ist noch geplant?
 - oder Kontrolle zu Beginn Theorieblock, wenn Einsatz mit Theorieblock unterbrochen ist
- Bestandteil des Praxisnachweisheftes: betrieblicher Ausbildungsplan

Qualitative Reflexionsgespräche mit Auszubildenden

- im Rahmen Praxisbegleitung; TB-Start
- Praxisreflektion

Kooperationspartnertreffen

- SWOT-Analyse

Antrag auf Prüfungszulassung

Handlungsmöglichkeiten:



Welche Qualität erwarten wir?

☐ **Ausbildungskonzept**

- ✓ Klare Verantwortungsbereiche der Praxisanleiter/innen
- ✓ Betrieblicher Ausbildungsplan wird vorgehalten
- ✓ Arbeits- und Lernaufgaben
- ✓ Inhaltliche Gliederung, Reihenfolge, Struktur der Arbeits- und Lernaufgaben
- ✓ Ausweisung der geplanten Praxisanleiterstunden im Dienstplan
- ✓ Reflexionsbogen/Verschriftlichung der Selbstreflexion der Auszubildenden

☐ **Qualifiziertes Fachpersonal**

- ✓ Weiterbildung zur/zum Praxisanleiter/in
- ✓ 24 Stunden Pflichtfortbildung pro Jahr
- ✓ +8 Stunden Pflichtfortbildung pro Jahr, wenn Studierende angeleitet werden
- ✓ mind. 2 Praxisanleiter/innen pro Träger der praktischen Ausbildung
- ✓ ggf. Regelungen Kooperationsvertrag, wenn nur 1 Praxisanleiter/in vorgehalten wird

☐ **Haltungsfrage**

- ✓ Leitbild: Wie verstehen wir als Ausbildungsbetrieb Ausbildung?
- ✓ Schüler-Praxisanleiter-Schlüssel (1 freigestellte Praxisanleitung : 20 Auszubildende)
- ✓ Vorhalten einer Möglichkeit zur bedarfsorientierten „Überplanung“ der gesetzlich geforderten Mindeststunden (10%)
- ✓ Kontinuierlicher Nachweis über Verfolgen des betrieblichen Ausbildungsplans
- ✓ Unaufgeforderte jährliche Meldung der Praxisanleiter/innen mit Qualifikation an Pflegeschule & SHIBB

☐ **Kooperationsvertrag zwischen Pflegeschule – Träger der praktischen Ausbildung – Träger der Einsatzstellen (Einzelverträge/Verbundvertrag) mit Einverständnis zu regelmäßigen Kontrollen und Austausch:**

- ✓ Praxisnachweisheft
- ✓ Gesprächsprotokolle der Pflegeschule/Kursleitung zusenden
- ✓ Praxisbegleitung (Lehrkraft zusammen mit Praxisanleiter/in)
- ✓ Praxisreflexion zu Theorieblock-Start
- ✓ Kooperationspartnertreffen
- ✓ Antrag auf Prüfungszulassung

Wann werden wir aufmerksam? Welche Handlungsmöglichkeiten gibt es?

- ☐ Erstkontakt durch Ausbildungskoordinator/in, der hauptamtlichen Praxisanleitung und/oder Kursleitung

- ☐ Bei Eskalation: Hinzunahme Schulleitung und Führungsperson d. Trägers (TdpA)
- ☐ Reflexionsgespräch zwischen Pflegeschule – Auszubildenden – Träger (TdpA)
- ☐ Bei weiterer Eskalation: Anlassbezogenes Verbundpartnertreffen bzgl. Problemstellung
- ☐ Information der obersten Geschäftsführung/Vorstand
- ☐ Sperrvermerk des Trägers (TdpA) – z.B. zentrale Meldeliste beim SHIBB
- ☐ Checkliste als Kriterien zur Kündigung des Kooperationsvertrages mit vorangestellter Möglichkeit zur Nachreichung fehlender Aspekte innerhalb von ____ Monaten

Handlungsempfehlung „Fehlzeiten“

1. Gesamt max. 10 %:	Theorie:	210 Std.
	Praxis:	250 Std.
Soll-Zeit:	Theorie:	1890 Std.
	Praxis:	2250 Std.

2. Pflichteinsätze: max. 25 %

- Stationäre Langzeitpflege (400 Std.)
- Ambulant (400 Std.)
- Akutstation (400 Std.)
- Pädiatrie (120 Std.)
- Psychiatrie (120 Std.)

Fehlzeit jeweils max. 25 %

Praxis	Theorie	Praxis
Geprüft durch - Kursleitung - Ausbildungskoordination	Geprüft durch - Sachbearbeitung Schule	Geprüft durch - Kursleitung - Ausbildungskoordination
➤ Ampelregelung		➤ Ampelregelung
Info an - Schulleitung - TdpA	←	Info an TdpA „nachbuchen“ des Pflichteinsatzes
Bei Bedarf: ➤ Gespräch mit Azubi	←	Aktualisierung des Einsatzplanes
Ggfs. Ausbildungsverlängerung (max. 5 Jahre)	←	Info an Azubi

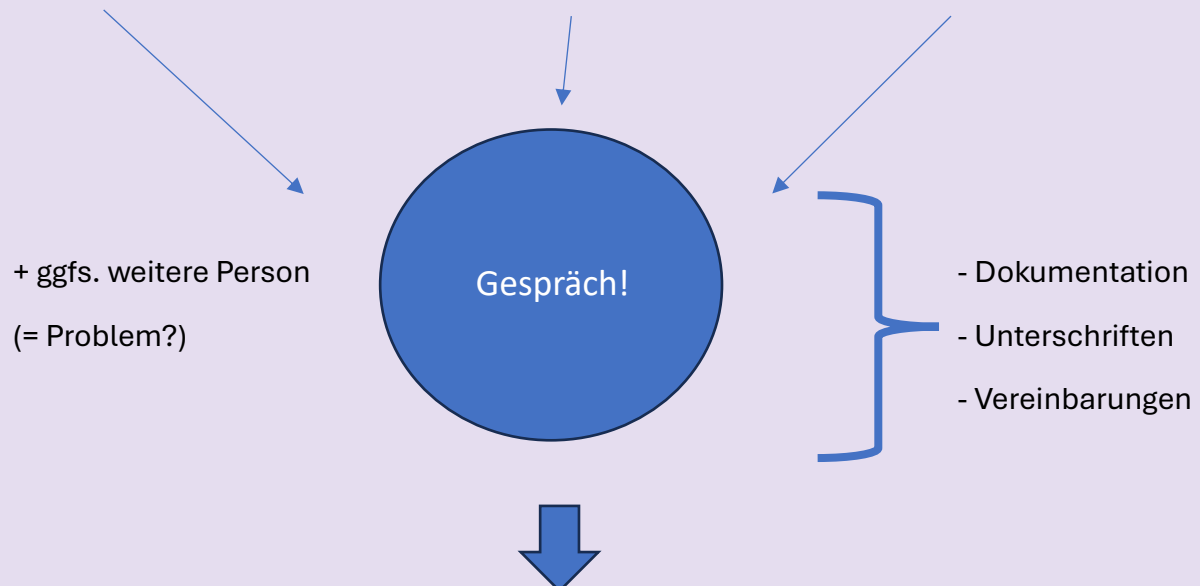
„Ich brauche Hilfe“

Info:

Rechte & Pflichten
Kommunikationswege
Zuständigkeiten

Problem / Azubi

Praxis	Persönliches	Theorie
PA	Schulsozialarbeiter*in	Zust. Praxisbegleitung
Leitung	Person des Vertrauens	Kursleitung
		Schulleitung



Konsequenzen

➤ Einbeziehung weiterer Personen / Behörden

- Schulleitung
- Aufsichtsbehörde (SHIBB/HIBB)
- Koordinierungsstellen
- Beratungsstellen / Hilfetelefone

CAVE! TO DO: gesonderte Info-Box „Azubis mit besonderen Bedarfen“

Kontakt:

Koordinierungsstelle Netzwerk Pflegeausbildung
Schleswig-Holstein
c/o Ausbildungsfonds der Pflegeberufe SH GmbH
Sophienblatt 13 – 17, 24103 Kiel
Tel.: 0431 / 53 77 54 -26
Mail: vogel@koordinierungsstelle-sh.de
walkenhorst@koordinierungsstelle-sh.de
Web: www.koordinierungsstelle-sh.de

ZENTRALE KOORDINATIONSSTELLE (ZKS)
HAMBURGER KOOPERATIONEN
IN DER PFLEGEAUSBILDUNG

Arbeitsgemeinschaft der Freien Wohlfahrtspflege
(AGFW) Hamburg e. V.
Projekt Zentrale Koordinationsstelle Hamburg (ZKS)
Burchardstraße 19, 20095 Hamburg
Tel.: 040 60 77 46 5-30
Mail: koordinationsstelle@agfw-hamburg.de
Web: www.pflegeausbildung-hamburg.de

Anlage

Auf den nächsten Seiten finden Sie eine **Arbeitsvorlage für die Erstellung einer Verfahrensanweisung** sowie eine **Checkliste „Ausbildungskoordination“** und eine **Ausarbeitung zu „Urlaub & Fehlzeiten“**, die freundlicherweise durch Juristin Gerhild Klinkow ergänzend bereitgestellt wurden.

Titel & Geltungsbereich

■ Titel der Verfahrensanweisung:

■ Geltungsbereich (z. B. Ausbildungskoordination, Praxisanleitung, Prüfungsorganisation):

Zweck & Ziel

■ Welches Problem wird mit dieser VA gelöst?

■ Ziel der Anweisung (z. B. rechtssicheres Vorgehen, einheitliche Abläufe, Qualitätssicherung):

Verantwortlichkeiten

■ Wer ist verantwortlich für Umsetzung?

■ Wer wirkt mit (Rollen, Funktionen)?

Ablaufbeschreibung

■ Schritt 1:

■ Schritt 2:

■ Schritt 3:

■ Benötigte Dokumente/Formulare:

■ Schnittstellen zu anderen Prozessen:

Kontrolle & Nachweis

■ Wie wird die Einhaltung überprüft (Audit, Feedback, Dokumentation)?

■ Welche Nachweise sind zu führen (Checklisten, Protokolle)?

Überprüfung & Aktualisierung

■ Turnus der Überprüfung (z. B. jährlich, bei Gesetzesänderungen):

■ Verantwortlich für Aktualisierung:

Checkliste (Kurzversion): Rechtssicher handeln als Ausbildungskoordinator*in Pflege

1. Rechtliche Grundlagen

- Verträge vollständig, rechtssicher, unterschrieben
- PflBG / PflAPrV eingehalten
- Vergütung/Arbeitszeit geregelt
- Datenschutz/Schweigepflicht beachtet

2. Ausbildungsplan

- Gesamtplan erstellt & abgestimmt
- Einsatz- & Lernortpläne integriert
- Regelmäßiger Abgleich mit Curriculum

3. Praxisanleitung

- Mind. 10% Praxisanleitung nachgewiesen
- Fortbildung 24 Std./3 Jahre dokumentiert
- Lernortkooperation fixiert
- Regelmäßige Abstimmungen

4. Dokumentation

- Ausbildungsnachweise geprüft
- Praxisanleitungen nachweislich geführt
- Beurteilungen dokumentiert
- Fehlzeiten korrekt erfasst

5. Rechte der Auszubildenden

- Arbeitszeit-/Jugendschutz eingehalten
- Dienstpläne ausbildungsorientiert
- Beschwerdestelle benannt

6. Prüfungen

- Zulassungsvoraussetzungen geprüft
- Prüfungsleistungen übermittelt
- Fristen dokumentiert

7. Qualitätssicherung

- Prozesse dokumentiert
- Selbstüberprüfung durchgeführt
- Audits vorbereitet
- Feedback ausgewertet

Urlaub und Fehlzeiten in der generalistischen Pflegeausbildung

§ 13 PflBG: Anrechnung von Fehlzeiten

(1) Auf die Dauer der Ausbildung werden angerechnet:

1. Urlaub, einschließlich Bildungsurlaub oder Ferien,
2. Fehlzeiten wegen Krankheit oder aus anderen, von der Auszubildenden oder dem Auszubildenden nicht zu vertretenden Gründen
 - a) bis zu 10 Prozent der Stunden des theoretischen und praktischen Unterrichts sowie
 - b) bis zu 10 Prozent der Stunden der praktischen Ausbildungnach Maßgabe der Ausbildungs- und Prüfungsverordnung,
3. Fehlzeiten aufgrund mutterschutzrechtlicher Beschäftigungsverbote bei Auszubildenden, die einschließlich der Fehlzeiten nach Nummer 2 eine Gesamtdauer von 14 Wochen nicht überschreiten.

(2) Auf Antrag kann die zuständige Behörde auch über Absatz 1 hinausgehende Fehlzeiten berücksichtigen, wenn eine besondere Härte vorliegt und das Erreichen des Ausbildungsziels durch die Anrechnung nicht gefährdet wird. Ist eine Anrechnung der Fehlzeiten nicht möglich, kann die Ausbildungsdauer entsprechend verlängert werden.

(3) Freistellungsansprüche nach dem Betriebsverfassungsgesetz, dem Bundespersonalvertretungsgesetz oder den Landespersonalvertretungsgesetzen bleiben unberührt.

§ 1 Abs. 4 PflAPrV:

Fehlzeiten können nach § 13 Absatz 1 Nummer 2 des Pflegeberufgesetzes angerechnet werden, soweit diese einen Umfang von 25 Prozent der Stunden eines Pflichteinsatzes nicht überschreiten. Urlaub ist in der unterrichtsfreien Zeit zu gewähren. Die Erreichung des Ausbildungsziels eines Pflichteinsatzes darf durch die Anrechnung von Fehlzeiten nicht gefährdet werden.

Rechtliche Einordnung:

1. § 13 PflBG trägt die Überschrift „Anrechnung von Fehlzeiten“
= alle in den Absätzen (1) – (3) geregelten „Abwesenheiten“ stellen begrifflich eine Fehlzeit dar.
Aber: eine Begrenzung für eine maximale Anrechnungszeit enthält § 13 PflBG nur für die Fehlzeiten gem. Abs. (1) Nr. 2 und Nr. 3.
Für die Fehlzeiten nach Abs. (1) Nr. 1 – also Urlaub, Bildungsurlaub, Ferien – und Abs. (3) enthält § 13 PflBG keine Begrenzung der maximalen Anrechnungszeit.

2. § 1 Abs. (4) PflAPrV bezieht sich nur auf Fehlzeiten gem. § 13 Abs. (1) Nr. 2 PflBG
= alle anderen Fehlzeiten des § 13 PflBG werden von § 1 Abs. (4) PflAPrV **nicht** erfasst.

3. Zwischenergebnis:

Urlaub ist eine Fehlzeit im Sinne des § 13 PflBG – aber der Urlaub ist ohne jede Begrenzung auf die Dauer der Ausbildung anzurechnen – oder einfacher ausgedrückt: die Abwesenheit des Azubis aufgrund Urlaub wird seiner tatsächlichen Anwesenheit im Praxiseinsatz hinzugerechnet. Damit entspricht das Ergebnis der arbeitsrechtlichen Wertung, dass Urlaub Arbeitszeit ist.

Aber: Grundsätzlich dürfen Fehlzeiten nicht dazu führen, dass das Ausbildungsziel für einen Praxiseinsatz nicht mehr erreicht wird (so die Begründung zur PflAPrV, BT-Drs. 19/2707, S. 88).

Dies findet sich für die Pflichteinsätze auch in § 1 Abs. (4) PflAPrV: „Die Erreichung des Ausbildungsziels eines Pflichteinsatzes darf durch die Anrechnung von Fehlzeiten nicht gefährdet werden.“

Prüfbare Kriterien dazu, wann das Erreichen des Ausbildungszieles aufgrund Fehlzeiten gefährdet ist, enthält weder das PflBG, noch die PflAPrV.

Daraus folgt, dass im Rahmen der Urlaubsplanung vom TdpA immer aktiv geprüft werden muss, ob das Ausbildungsziel des betroffenen Praxiseinsatzes noch erreicht werden kann (geplante Einsatzstunden abzüglich Urlaub und abzüglich etwaiger Fehlzeiten gem. § 13 (1) Nr. 2 – reichen die verbleibenden Einsatzstunden zur Erreichung des Ausbildungszieles für diesen Praxiseinsatz?).

Beispiel:

Bildungsportal Niedersachsen (<https://bildungsportal-niedersachsen.de/berufliche-bildung/gesundheitsfachberufe/ausbildung-nach-pflegeberufegesetz/faq>):

Wie ist damit umzugehen, wenn der Urlaub als nicht anzurechnende Fehlzeit über einen gesamten Einsatzzeitraum hinweg genommen wird?

Antwort: Die Einsätze/Einsatzzeiten sind nachzuweisen und gegebenenfalls zu wiederholen (vgl. hierzu § 1 Abs. 4 PflAPrV).

Fazit:

Urlaub stellt begrifflich eine Fehlzeit i.S.d. § 13 PflBG dar. Urlaub ist aber keine Fehlzeit gem. § 13 Abs. (1) Nr.2 PflBG und § 1 Abs. (4) Satz 1 PflAPrV und unterliegt damit den Anrechnungsgrenzen von 10 % bzw. 25 % nicht. Urlaub wird ohne Obergrenze zu den tatsächlich geleisteten Einsatzstunden hinzugerechnet.

In jedem Praxiseinsatz muss das Ausbildungsziel unter Berücksichtigung aller Fehlzeiten erreicht werden – dies hat der TdpA bei der Urlaubsplanung zu prüfen.

09.10.2025

Mit freundlichen Grüßen

Gerhild Klinkow
Rechtsanwältin