



Berliner
Bündnis
für Pflege

Pflegefachassistenz 2027 und Zukunftsbild des Berliner Bündnisses für Pflege - Perspektiven, die bewegen

Dokumentation der Tagung des
Berliner Bündnisses für Pflege
am 17.06.2026



Inhalt

1	Plenum	3
1.1	Begrüßung	3
1.2	Eröffnung der Tagung	3
1.3	Zukunftsbild des Berliner Bündnisses für Pflege	4
1.4	Aktionsfelder der Pflege in Berlin. Eine interaktive Präsentation	6
1.5	Pflege zwischen Prozess- und Handlungsverantwortung	7
2	Foren	8
2.1	Forum 1: Delegation und Verantwortung für den Pflegeprozess	8
2.2	Forum 2: Welche Änderungen bringt die bundeseinheitliche Ausbildung Pflegefachassistenz?	10
2.3	Forum 3: Anrechnung gleichwertiger Ausbildungen sowie Berufserfahrungen und Förderung der Ausbildung durch die Arbeitsagentur	11
2.4	Forum 4: Tätigkeitsprofil von Pflegefachassistenz	13
2.5	Forum 5: Digital affin und sensibel für Diversität: Pflegefachassistenz	15
2.6	Forum 6: Die praktische Ausbildung Pflegefachassistenz	16
	Impressum	18
	Herausgeber	18

1 Plenum

1.1 Begrüßung

Elke Ahlhoff, ArbeitGestalten, begrüßte im Namen des Projektteams „Fachkräftesicherung in der Pflege“ die Anwesenden. ArbeitGestalten führt im Auftrag der Senatsverwaltung für Wissenschaft, Gesundheit und Pflege das Projekt durch.

1.2 Eröffnung der Tagung

Dr. Ina Czyborra, Senatorin für Wissenschaft, Gesundheit und Pflege



Abbildung 1: Dr. Ina Czyborra, Senatorin für Wissenschaft, Gesundheit und Pflege.

Frau Dr. Czyborra begrüßte die Teilnehmenden der Tagung. Die Senatorin äußerte sich kritisch zu dem Referentenentwurf des Pflege neuordnungsgesetzes der Bundesregierung. Pflege sei eine zentrale Frage des gesellschaftlichen Zusammenhalts. Der aktuelle Gesetzesentwurf sei keine Reform, sondern eine Belastung in Form eines „Streichungsgesetzes“. Dem Gesetzesvorhaben fehle es an Wertschätzung gegenüber pflegenden Angehörigen. Die Vorschläge würden zu einer Überforderung der Sozialämter und der kommunalen Haushalte führen.

Umso bedeutsamer ist daher die gemeinsame Arbeit im Berliner Bündnis für Pflege, um tragfähige Lösungen zur Deckung des Fachkräftebedarfs zu entwickeln und umzusetzen. Durch das Bündnis kann die Pflegequalität gesichert und die Pflege in Berlin nachhaltig gestärkt werden. Die Senatorin unterstützt die Arbeiten an einem Zukunftsbild des Berliner Bündnisses sowie die Benennung erster Aktionsfelder. Im August wird dazu eine Planung erarbeitet, die das Berliner Bündnis neu aufstellt. Die Senatorin wünscht allen eine anregende Tagung.

1.3 Zukunftsbild des Berliner Bündnisses für Pflege

Elisabeth Horn, Caritasverband für das Erzbistum Berlin e. V., Ina Jarchov-Jadi, Alexianer St. Hedwig Krankenhaus sowie Anja Lull, Senatsverwaltung für Wissenschaft, Gesundheit und Pflege

Moderation: Katrin Mauch, Arbeit Gestalten GmbH

Mit der Neuausrichtung des Berliner Bündnisses für Pflege hatte sich im vergangenen Jahr eine Arbeitsgruppe aus Bündnispartnerinnen und -partnern zusammengefunden, die sich in einem partizipativen Prozess aktiv mit diesem Relaunch beschäftigte. In diesem Zuge wurde ein gemeinsames Zukunftsbild entwickelt und erste Aktionsfelder skizziert. Diese sind entlang der Themen **Pflegeberufe, Personalgewinnung, Entbürokratisierung und Digitalisierung** sowie des flankierenden Aktionsfeldes **Pflege in Gesellschaft und Sozialraum** strukturiert. Die Aktionsfelder bilden die Grundlage für die weitere Arbeit des Bündnisses. Im Gesprächsverlauf zeigten sich heterogene Perspektiven auf die Weiterentwicklung des Bündnisses und die Ergebnisse des gemeinsamen Arbeitsprozesses. Deutlich wurde dabei vor allem die besondere Rolle des Bündnisses als sektorenübergreifende Plattform mit einem klaren Fokus auf die Berliner Pflegelandschaft und dem gemeinsamen Ziel der Fachkräftesicherung. Hervorgehoben wurde insbesondere das Alleinstellungsmerkmal, Akteurinnen und Akteure aus den unterschiedlichen Versorgungsbereichen zusammenzubringen und damit einen praxisnahen Austausch zu ermöglichen. Für die Verwaltung bietet das Bündnis die Möglichkeit, Entwicklungen und Herausforderungen unmittelbar aus der Praxis aufzunehmen und diese in politische Prozesse einfließen zu lassen.



Abbildung 2: v.l.n.r. Katrin Mauch, Ina Jarchov-Jadi, Elisabeth Horn, Anja Lull.

Der regelmäßige Austausch und das Vernetzen mit Kolleginnen und Kollegen aus unterschiedlichen Pflegesettings eröffne neue Blickwinkel und fördere das Verständnis für die jeweiligen Herausforderungen statt einer isolierten Betrachtung. Dadurch entstehe ein Netzwerk, das über den fachlichen Austausch hinaus gemeinsame Lösungsansätze entwickle und die Zusammenarbeit stärke. Gleichzeitig wurde betont, dass Multiperspektivität, Sichtbarkeit und Partizipation zentrale Voraussetzungen sind, um die unterschiedlichen Erfahrungen und Kompetenzen aller Beteiligten wirksam einzubinden: kurzum: Erfahrung und Verantwortung werden zusammengeführt.

Mit Blick auf die zukünftige Zusammenarbeit wurde hervorgehoben, dass Beteiligung nur dann Wirkung entfaltet, wenn sie in gemeinsames Handeln mündet. Die Bündnispartnerinnen und -partner gestalten den Prozess mit ihren unterschiedlichen Perspektiven aktiv mit und erweitern ihn kontinuierlich um weitere Bereiche der pflegerischen Versorgung, etwa aus dem Krankenhaus oder anderen innovativen Versorgungsformen. Der gegenseitige Austausch und das Lernen voneinander, bspw. durch Best-Practice-Beispiele, wurden als wesentliche Stärken des Bündnisses beschrieben.

Abschließend richtete sich der Blick auf die Funktion der Aktionsfelder des Bündnisses. Dabei wurde betont, dass die verschiedenen Themen eng miteinander verknüpft sind und nicht isoliert betrachtet werden können. So wurde deutlich, dass Fachkräftesicherung untrennbar mit der Attraktivität der Pflegeberufe verbunden ist. Das wachsende Selbstbewusstsein der beruflich Pflegenden trägt zur Attraktivität der Pflegeberufe bei und wird durch die Zusammenarbeit im Bündnis gestärkt. Es ist auch wichtig, sich gemeinsam über Erfolge wie die steigenden Ausbildungszahlen zu freuen. Der Zusammenschluss bietet die Möglichkeit, fachliche Expertise zu bündeln, Herausforderungen sichtbar zu machen und gemeinsam tragfähige Lösungsansätze zu entwickeln.

1.4 Aktionsfelder der Pflege in Berlin. Eine interaktive Präsentation

In diesem Programmpunkt wurden die im vergangenen Jahr gemeinsam mit den Bündnispartnerinnen entwickelten Aktionsfelder auf interaktive Weise aufgegriffen. In zwei Bingo-Runden standen anstelle klassischer Zahlen zentrale Begriffe im Mittelpunkt, die im gemeinsamen Entwicklungsprozess des Zukunftsbildes entstanden sind und sich im Aktionsplan wiederfinden. Die Teilnehmenden konnten so die vielfältigen Themen, Ideen und Handlungsfelder nochmals spielerisch reflektieren und die Ergebnisse des gemeinsamen Arbeitsprozesses in Erinnerung rufen.



Abbildung 3: Ute Kathmann und Katrin Mauch beglückwünschen die zweite Gewinnerin

1.5 Pflege zwischen Prozess- und Handlungsverantwortung

Prof. Dr. Ingrid Darmann-Finck, Universität Bremen

Frau Prof. Dr. Darmann-Finck forscht und lehrt zu Pflegepädagogik, Pflegedidaktik und Gesundheitswissenschaften. Ihre Schwerpunkte liegen insbesondere in der Qualifikations- und Curriculumforschung in der Pflegebildung. Sie ist Vorsitzende der Fachkommission nach Pflegeberufegesetz, die derzeit die Rahmenpläne für die Pflegefachassistenz entwickelt.

Ihr Vortrag legt den Schwerpunkt auf die Aufgaben- und Verantwortungsbereiche von beruflich Pflegenden unterschiedlicher Qualifikationsniveaus und die Herausforderungen einer entsprechenden Arbeitsorganisation.

[Präsentation „Pflege zwischen Prozess- und Handlungsverantwortung als PDF-Datei](https://arbeitgestaltengmbh.de/media/pages/downloads/pflege-berlin/8c776afa0e-1789466704/praesentation_pflege-zwischen-prozess_handlungsverantwortung_darmann-finck.pdf)

(https://arbeitgestaltengmbh.de/media/pages/downloads/pflege-berlin/8c776afa0e-1789466704/praesentation_pflege-zwischen-prozess_handlungsverantwortung_darmann-finck.pdf)

2 Foren

2.1 Forum 1: Delegation und Verantwortung für den Pflegeprozess

Moderation: Prof. Dr. Ingrid Darmann-Finck, Universität Bremen und Elke Lube,
BBG Berliner Bildungscampus für Gesundheitsberufe gGmbH

Begleitet von: Sandra Tausch und Ute Kathmann, ArbeitGestalten GmbH

Die Pflegefachassistentenausbildung vermittelt die unter Beachtung der Pflegeprozessverantwortung von Pflegefachpersonen in akut und dauerhaft stationären sowie ambulanten Pflegesituationen erforderlichen Kompetenzen zur selbständigen Durchführung von Pflegemaßnahmen in nicht komplexen Pflegesituationen sowie für die Mitwirkung an Pflegemaßnahmen in komplexen Pflegesituationen für Menschen aller Altersstufen (§ 4 Abs. 1 Satz 1 PflFAssG).

Im Forum wurde unter anderem diskutiert, wie es gelingen kann, dass im jeweiligen Pflegesetting zwischen komplexen und nicht-komplexen Pflegesituationen unterschieden werden kann. Diese Unterscheidung stelle eine wesentliche Grundlage für Delegationsentscheidungen dar. Am Beispiel der Unterscheidung der Bewältigung von Pflegesituationen nach Qualifikationsniveau, die Prof. Darmann-Finck zuvor im Hauptvortrag nach Rothgang et al. 2025 vorgestellt hat, wurde darüber debattiert, ob sich eine solche Zuordnung auch auf ambulante oder Akutpflegesettings übertragen ließe. Ingrid Darmann-Finck führte aus, dass Operationalisierungen von Komplexität immer nur eine grobe Orientierung darstellen können. Die verantwortliche Pflegefachperson muss in der Praxis anhand der konkreten Pflegesituation entscheiden. Die Pflegediagnose könne als weiteres Instrument zur Einschätzung von komplexen/nicht-komplexen Pflegesituationen dienlich sein.

Weiterhin wurde berichtet, dass zum Teil große Unsicherheit auf Seiten der Pflegefachpersonen bestehe – insbesondere bezüglich der Weiterdelegation von ärztlichen Anordnungen. Beispielhaft wurden das Stellen und Verabreichen von Medikamenten genannt. Es wurde von ungleichen Verfahren in den verschiedenen Pflegesettings berichtet und dem Wunsch nach einem rechtssicheren und einheitlichen Rahmen.



Abbildung 4: Prof. Dr. Ingrid Darmann-Finck und Elke Lube im Gespräch.

Im Mittelpunkt stehen die Förderung des beruflichen Selbstverständnisses von Pflegefachassistentenpersonen sowie die Rolle der Pflegefachperson vor dem Hintergrund der ihr vorbehaltenen Tätigkeiten. Gerade im Zusammenhang mit diesen Aufgabenbereichen besteht ein besonderer Bedarf an der Stärkung von Führungs- und Kommunikationskompetenzen, insbesondere bei den häufig noch jungen Pflegefachpersonen.

Eine konkrete Zuordnung von Verantwortlichkeiten lässt sich jedoch nicht einheitlich für alle Versorgungsbereiche festlegen.

2.2 Forum 2: Welche Änderungen bringt die bundeseinheitliche Ausbildung Pflegefachassistenz?

Moderation: Delphine Pommier, Senatsverwaltung für Wissenschaft, Gesundheit und Pflege und Ines Klaar, Wannseeschulen für Pflegeberufe

Begleitet von: Katrin Mauch, ArbeitGestalten GmbH

Im Forum standen die zentralen Änderungen der bundeseinheitlichen Ausbildung zur Pflegefachassistenz im Mittelpunkt. Dabei wurde deutlich, dass die neue Ausbildung in vielen Punkten an die bisherige Berliner landesrechtliche Ausbildung anschließt, zugleich aber einen -bundeseinheitlichen und generalistischen Rahmen schafft. Im Vergleich zur bisherigen Struktur, ist die neue Ausbildung stärker theoriegeleitet und prozessbezogen ausgerichtet, während die Berliner Landesausbildung bislang stärker praktisch geprägt war.

Ein thematischer Schwerpunkt des Forums lag auf den Zugangsvoraussetzungen. Die Möglichkeit, auch ohne Schulabschluss in die Ausbildung einzusteigen, besteht in Berlin bereits im Rahmen der landesrechtlichen Pflegefachassistentenausbildung, sofern eine positive Prognose der Pflegeschule vorliegt. Auch künftig ist eine solche sachlich begründete Einschätzung erforderlich. Für die Lernstandserhebung gibt es bereits Vorlagen auf Landesebene; zudem soll das Bundesinstitut für Berufsbildung bis September 2026 Empfehlungen auf Bundesebene vorlegen. Frau Klaar berichtete von den Erfahrungen der Wannseeschulen: Dort startet die landesrechtliche Ausbildung bisher zweimal jährlich. Pro Durchgang seien etwa drei bis vier Bewerbungen von Personen ohne Schulabschluss eingegangen. Die Zulassungsprüfungen in Deutsch und Mathematik dienen auch der Einschätzung der Sprachkompetenz und haben sich aus Sicht der Schule bewährt. Die Bestehensquote der Zulassungsprüfung liege nach Erfahrung der Wannseeschulen bei etwa 50 Prozent.

Diskutiert wurde außerdem die generalistische Ausrichtung der Ausbildung. Eine Änderung gegenüber der Berliner Regelung betrifft ambulante Pflegeeinrichtungen: Sie müssen sowohl nach SGB XI als auch nach SGB V zugelassen sein, um Träger der praktischen Ausbildung sein zu können. Diese Voraussetzung soll den generalistischen Charakter der Ausbildung sichern und die Kompatibilität mit dem Pflegeberufegesetz gewährleisten. Im Forum wurde daher auch die Frage aufgegriffen, ob dadurch praktische Einsatzplätze wegfallen könnten und wie ausreichend geeignete Einsatzorte gesichert werden können. Dabei wurden die ambulanten Dienste als Nadelöhr der praktischen Ausbildung beschrieben. Es wurde weiterer Austauschbedarf ersichtlich, der bereits im Rahmen des Berliner Bündnisses in einem Nachganggespräch aufgegriffen wurde.

Ein weiterer Schwerpunkt lag auf Praxisanleitung. Mindestens zehn Prozent der praktischen Ausbildungszeit müssen als geplante und strukturierte Praxisanleitung erfolgen; auch hier erfolgt eine Anlehnung an das Pflegeberufegesetz. Künftig kann Praxisanleitung bis zu einem Umfang von 50 Prozent auch durch entsprechend qualifizierte Pflegefachassistentenpersonen erfolgen, sofern sie über eine Befähigung zur Praxisanleitung und ausreichende Berufserfahrung verfügen (siehe Forum 6). Für ärztlich angeordnete medizinisch-diagnostische und therapeutische Interventionen bleibt die Anleitung Pflegefachpersonen vorbehalten. Die Rahmenlehrpläne befinden sich derzeit noch in Erarbeitung (Stand Juni 2026).

Weiterführende Informationen zu vielen der im Forum angesprochenen Themen finden sich in der Präsentation von Frau Pommier aus dem digitalen Netzwerktreffen vom 19. Mai 2026.

[Präsentation „Das neue Pflegefachassistentengesetz - Rahmen und Stand der Umsetzung im Land Berlin“ als PDF-Datei](https://arbeitgestaltengmbh.de/media/pages/downloads/pflege-berlin/2d1b4044f2-1789464166/20260519_fks_netzwerktreffen_pflfassg.pdf)

(https://arbeitgestaltengmbh.de/media/pages/downloads/pflege-berlin/2d1b4044f2-1789464166/20260519_fks_netzwerktreffen_pflfassg.pdf)

2.3 Forum 3: Anrechnung gleichwertiger Ausbildungen sowie Berufserfahrungen und Förderung der Ausbildung durch die Arbeitsagentur

Anja Lull, Senatsverwaltung für Wissenschaft, Gesundheit und Pflege,

Marco Naue, Agentur für Arbeit

Moderation: Eva-Maria Riegel, Der Paritätische Wohlfahrtsverband – Landesverband Berlin e.V.

Begleitet von: Elke Ahlhoff, ArbeitGestalten GmbH

Herr Naue von der Regionaldirektion der Arbeitsagentur weist darauf hin, dass die Anerkennung der Ausbildung zur Pflegefachassistenten als Berufsabschluss noch in Klärung ist. Denn eine Berufsausbildung im förderrechtlichen Sinn des SGB III, in Anlehnung an das BBiG, dauert zwei Jahre. Hierzu wird es noch eine bundeseinheitliche Regelung geben.

Bis zur endgültigen Entscheidung kann die aktuelle Übergangsregelung für Personen mit dem Schulabschluss Berufsbildungsreife weiterhin genutzt werden. In diesem Fall wird die Förderung mit dem Bildungsziel „Pflegefachperson“ avisiert, wobei der Abschluss „Pflegefachassistenten“ als erforderlicher „Zwischenschritt“ festgelegt wird. Eine weitere

Förderung im Anschluss an die Ausbildung zur Pflegefachperson ist in dieser Konstellation möglich.

Personen ohne Schulabschluss erfüllen nicht die Voraussetzungen, um nach einer erfolgreichen Ausbildung zur Pflegefachassistenz die Ausbildung zur Pflegefachperson anzuschließen. In diesem Fall erfolgt die Förderung nach der Regelung für nicht abschlussorientierte Qualifizierungen, mit einer entsprechenden Staffelung der Förderhöhen in Abhängigkeit der Beschäftigtenzahl im Gesamtunternehmen.

Auch eine aufgrund von Vorerfahrungen in der Pflege verkürzte Ausbildung kann durch die Arbeitsagentur gefördert werden, sofern es hierfür zertifizierte Maßnahmeangebote gibt.

Frau Lull gibt in Tabellenform einen Überblick über die Anrechnung gleichwertiger Ausbildungen und Berufserfahrung bei der Ausbildung zur Pflegefachassistenzperson.

Bevor eine verkürzte Ausbildung zur Pflegefachassistenz angestrebt wird, sollte überprüft werden, ob die Verkürzung der Ausbildungsdauer und der damit erhöhte Leistungsdruck für die auszubildende Person tatsächlich zielführend ist. Insbesondere familiäre Mehrfachbelastungen durch Care-Arbeit oder mangelnde Deutschkenntnisse können dem Erfolg einer verkürzten Ausbildung entgegenstehen.

Alle Verkürzungen der Ausbildung zur Pflegefachassistenz sind antragspflichtig.

Zurzeit wird von einer Arbeitsgruppe beim Bundesinstitut für Berufsbildung ein Rahmenplan für den Vorbereitungskurs und ein Verfahren für die Kompetenzfeststellung erarbeitet.

Weitere Themen der Diskussion

Allgemeinbildender Unterricht zur Erlangung der Berufsbildungsreife ist nicht Gegenstand der Finanzierung über den Ausbildungsfonds. Darüber hinaus liegt die Zuständigkeit für den Erwerb allgemeinbildender Schulabschlüsse bei der Senatsverwaltung für Bildung. Derzeit gibt es daher in Berlin noch keine Möglichkeit, den Erwerb der Berufsbildungsreife in die Pflegefachassistentenausbildung zu integrieren.

Alle Ausbildungsformen werden über den Ausbildungsfonds finanziert. Bei Anspruch auf Drittmittel, z.B. auf Leistungen der Bundesagentur für Arbeit, haben diese Vorrang.

Bei der Förderung der Ausbildung von Beschäftigten richtet sich die Höhe des Zuschusses zum Arbeitsentgelt nach der Höhe der ausbildungsbedingten Ausfallzeiten und nach der Größe des Betriebs.

Erstauszubildende können über das Förderprogramm „Assistierte Ausbildung“ der Arbeitsagentur begleitende Unterstützung erhalten.

Im Fall der Weiterqualifizierung von bereits im Betrieb Beschäftigten kann die Differenz zwischen bisherigem Arbeitsentgelt und (über den Ausbildungsfonds refinanzierter) Ausbildungsvergütung in der stationären Langzeitpflege über die Pflegesätze refinanziert werden.

2.4 Forum 4: Tätigkeitsprofil von Pflegefachassistenz

Moderation: Lilly Wolf, Caritas Altenhilfe gGmbH und Anke Jakobs, BG Klinikum Unfallkrankenhaus Berlin

Begleitet von: Katrin Mauch, ArbeitGestalten GmbH

Im Forum wurde das künftige Tätigkeitsprofil der Pflegefachassistenzpersonen aus der Perspektive unterschiedlicher Versorgungsbereiche betrachtet. Im Mittelpunkt stand die Frage, wie Pflegefachassistenzpersonen sinnvoll in bestehende Team- und Versorgungsstrukturen eingebunden werden können und welche Auswirkungen dies auf die Aufgabenverteilung in den Einrichtungen hat.

Deutlich wurde, dass Pflegefachassistenzpersonen einen wichtigen Beitrag zur Versorgung leisten können, wenn ihre Aufgaben kompetenz- und qualifikationsgerecht beschrieben werden. Ihr Einsatz kann Pflegefachpersonen entlasten und zugleich die Zusammenarbeit im Qualifikationsmix stärken. Voraussetzung dafür ist jedoch, dass Aufgaben, Verantwortlichkeiten und Grenzen der Rolle in den Einrichtungen klar geregelt sind. Dabei wurde auch auf die Unterscheidung zwischen nicht komplexen und komplexen Pflegesituationen Bezug genommen. Die Pflegefachassistenz kann Pflegemaßnahmen in nicht komplexen Situationen selbständig durchführen und in komplexeren Situationen mitwirken, während die Verantwortung für den Pflegeprozess und die vorbehaltenen Tätigkeiten bei den Pflegefachpersonen verbleiben (siehe Forum 1).

Lilly Wolf berichtete aus der Perspektive der stationären Langzeitpflege, dass die Caritas Altenhilfe seit drei Jahren an der Umsetzung von PeBeM arbeitet. Dabei zeige sich, dass die praktischen Strukturen vor Ort nicht immer unmittelbar mit den Modellen kompatibel sind. Die Umsetzung bedeute daher konsequente Organisationsentwicklung mit dem Ziel, Pflegefachpersonen wirksam zu entlasten. Gerade die Einteilung in komplexe und nicht komplexe Pflegesituationen spiele dabei immer wieder eine zentrale Rolle. Frau Wolf betonte zudem, dass Auszubildende zunehmend selbstbewusst benennen, welche Aufgaben sie bereits übernehmen können und wo sie noch Unterstützung benötigen. Die

Delegation von Aufgaben wird in der Praxis unter anderem durch die Tourenplanung vorstrukturiert. Gleichzeitig stehen die Pflegedienstleitung sowie die zuständigen Pflegefachpersonen als Rückkopplungsinstanzen zur Verfügung. Ein bestehendes Delegationskonzept kann hierbei zusätzlich Orientierung und Sicherheit geben. Zugleich wurde deutlich, dass Einrichtungen diese Prozesse unterschiedlich denken und organisieren: Während manche stärker vom Dienstplan ausgehen, planen andere stärker über die Tourenplanung. Dies beeinflusst auch die praktische Gestaltung des Qualifikationsmixes.

Anke Jakobs berichtete aus der Perspektive der Akutpflege in einem Krankenhaus, dass dort weniger in einzelnen Tätigkeiten als vielmehr in Prozessen gedacht werde. Der Grundsatz laute dabei: „Denken ist immer erlaubt“. Im Mittelpunkt stehe nicht allein die Frage, welche Tätigkeit von wem übernommen werden darf, sondern wie der Pflegeprozess fachlich verantwortet und sinnvoll organisiert werden kann. Dabei wurde auf den pflegerischen Vorbehalt Bezug genommen und die Frage aufgeworfen, welche Aufgaben unter welchen Voraussetzungen delegierbar sind. Das Projekt BAPID III wurde in diesem Zusammenhang als wichtiger Ansatz benannt, um mehr Sicherheit im Umgang mit Delegation und Verantwortungszuweisung zu gewinnen. Gleichzeitig weist Frau Jakobs daraufhin, dass sowohl das Denken in Sektoren als auch die starke Trennung der Professionen, bspw. bei der Anamnese, überwunden werden müssen.

Im Forum wurde der Wunsch nach Leitfäden formuliert, die Trägern mehr Rechtssicherheit bieten. Frau Jakobs betonte dabei ausdrücklich, dass solche Klärungen nicht nur aus medizinischer Perspektive erfolgen sollten. Vielmehr brauche es auch eine pflegerische Sicht auf Delegation, Verantwortung und Tätigkeitsprofile. Zudem wurde hervorgehoben, dass Delegationsentscheidungen nicht allein aus einem Mangel heraus getroffen werden sollten, sondern aus einem klaren beruflichen Selbstverständnis und einer fachlich begründeten Aufgabenverteilung.

Ein weiterer Schwerpunkt lag auf dem Versorgungsbereich ambulante Pflege. Aus dem Publikum gab es unterschiedliche Einschätzungen dazu, wie die Pflegefachassistenten dort eingesetzt werden können. Zugleich wurde darauf hingewiesen, dass es in der ambulanten Pflege bislang keine eigenständige Refinanzierung für Pflegefachassistenten gibt und daher häufig mit Pflegehilfskräften gearbeitet wird, da dies für die Dienste kostengünstiger ist. Im Rahmen der bundeseinheitlichen Pflegefachassistentenausbildung erfolgt die Vergütung der Auszubildenden allerdings nun über den Ausbildungsfonds. Gleichzeitig wurde deutlich, dass auch für die ambulante Pflege tragfähige Tätigkeitsprofile benötigt werden, um langfristige Fachkräftesicherung zu ermöglichen und berufliche Perspektiven zu schaffen.

Insgesamt zeigte das Forum, dass die Pflegefachassistenz einen wichtigen Beitrag zur Weiterentwicklung des Qualifikationsmixes leisten kann. Voraussetzung dafür sind jedoch klare Rollenprofile, rechtssichere Delegationskonzepte, eine gute Rückbindung an Pflegefachpersonen und Pflegedienstleitungen sowie eine Organisationsentwicklung, die die Einführung der Pflegefachassistenz aktiv begleitet.

2.5 Forum 5: Digital affin und sensibel für Diversität: Pflegefachassistenz

Hamindokht Klein und Anja Herrnleben, BRICKS Pflegeakademie

Moderation: Nadin Pohl, Caritas Altenhilfe gGmbH

Begleitet von: Elke Ahlhoff, ArbeitGestalten GmbH

Die Vermittlung digitaler und interkultureller Kompetenzen ist eine Querschnittsaufgabe in der Pflegeausbildung und findet sowohl im Unterricht als auch in der Praxis statt.

Frau Pohl machte deutlich, wie wichtig interkulturelle Kompetenzen auch innerhalb der Pflegeteams sind. In ihren Einrichtungen sind mittlerweile Auszubildende aus ca. 40 verschiedenen Nationen vertreten.

Frau Klein führte aus, dass Kompetenzen im Unterricht angebahnt und in der Praxis weiterentwickelt werden müssen.

Der Erwerb von Kompetenzen im Bereich Transkulturalität bzw. Diversitätssensibilität ist ein lebenslanger Prozess. In der Ausbildung kann durch Förderung der Reflexion ein „Samen“ gelegt werden, der stetiger Anregung bedarf. Diversitätssensibilität ist eine „innere Haltung“. Es ist hilfreich, wenn Auszubildende in der Praxis immer wieder dazu angeregt werden, ihre Sichtweise oder Einstellung anderen Personen gegenüber zu überdenken und für sich einzuordnen.

Die Vermittlung digitaler Kompetenzen ist besonders bei den Grundkenntnissen in MS Office von Bedeutung. Oft fehlen jungen Auszubildenden die Kenntnisse darüber, wie eine E-Mail aufgebaut und formuliert werden sollte. Um digitale Kompetenzen zu festigen bzw. zu vertiefen, ist der Zugang zu und die Anwendung von digitalen Systemen in der Praxis unbedingt erforderlich.

Transkulturalität wird durch kontinuierliche Sprachförderung gestärkt. Neben einem wöchentlichen Angebot durch eine Deutschlehrkraft wurde deutlich, dass insbesondere die enge Verzahnung von Fachsprachunterricht, digitalen Lernformaten und praktischen Ausbildungssituationen zu einer erfolgreichen sprachlichen Entwicklung beiträgt und die

Teilhabe der Auszubildenden nachhaltig stärkt. Durch den Einsatz digitaler Werkzeuge können sprachliche Hürden abgebaut, Lernprozesse differenziert begleitet und der Transfer in die berufliche Praxis unterstützt werden.

2.6 Forum 6: Die praktische Ausbildung Pflegefachassistenz

Moderation: Delphine Pommier, Senatsverwaltung für Wissenschaft, Gesundheit und Pflege und Sandra Lenke, Humboldt-Klinikum Vivantes

Begleitet von: Sandra Tausch und Ute Kathmann, ArbeitGestalten GmbH

In diesem Forum lag der Schwerpunkt auf der Umsetzung der praktischen Ausbildungsanteile. Diskutiert wurden die Ausgestaltung der Pflichteinsätze, die sich aus der bundeseinheitlichen Ausbildung ergebenden Neuerungen für die Träger der praktischen Ausbildung sowie die zukünftige Organisation der Praxisanleitung. Dabei wurde insbesondere der Frage nachgegangen, welche Berufsgruppen künftig die Anleitung von Auszubildenden übernehmen dürfen.

Die strukturierte und geplante Praxisanleitung im Umfang von mindestens 10 Prozent der praktischen Ausbildungszeit muss grundsätzlich durch qualifizierte Praxisanleitende (PAL) erfolgen. Die Anforderungen orientieren sich an den Regelungen des Pflegeberufgesetzes. PAL müssen in der Regel Pflegefachpersonen sein, über eine berufspädagogische Zusatzqualifikation im Umfang von mindestens 300 Stunden verfügen und jährlich mindestens 24 Stunden Fortbildung nachweisen.

Darüber hinaus wurde erläutert, dass bis zu 50 Prozent eines Praxiseinsatzes durch entsprechend qualifizierte Pflegefachassistenzpersonen angeleitet werden können. Voraussetzung hierfür sind ebenfalls eine berufspädagogische Zusatzqualifikation, die regelmäßige Teilnahme an Fortbildungen sowie mindestens ein Jahr Berufserfahrung in den letzten fünf Jahren. Allerdings muss die Praxisanleitung im Bereich der ärztlich angeordneten und zur Übertragung geeigneten medizinisch-diagnostischen und -therapeutischen Interventionen immer durch entsprechend qualifizierte Pflegefachpersonen übernommen werden.

Ein weiterer Schwerpunkt des Forums betraf die erweiterten Zugangsmöglichkeiten zur bundeseinheitlichen Pflegefachassistentenausbildung, insbesondere die Aufnahme einer Ausbildung ohne formalen Schulabschluss. Dabei wurde hervorgehoben, dass neben dem Auswahlgespräch in der Pflegeschule und/oder beim Träger der praktischen Ausbildung auch eine Eignungsprognose (positive Prognose) durch die Pflegeschule erforderlich ist. Entsprechende Empfehlungen hierzu sollen in Kürze vom Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) veröffentlicht werden. Einigkeit bestand darüber, dass diese Regelung

insbesondere den Menschen neue Qualifizierungsperspektiven eröffnet, die bereits in der Pflege tätig sind, jedoch keinen Schulabschluss nachweisen können.

Abschließend wurde festgehalten, dass die Berufsgruppe der Pflegefachassistentenpersonen einen wichtigen Beitrag zur Versorgung in allen Bereichen leisten kann. Sie stärkt die Zusammenarbeit im Qualifikationsmix und ermöglicht eine bedarfsgerechtere Aufgabenverteilung. Klare Rollen- und Verantwortungszuweisungen tragen dabei zur Entlastung der Mitarbeitenden bei und fördern die weitere Professionalisierung der Pflege.



Abbildung 5: Sandra Lenke und Delphine Pommier beantworten Fragen aus dem Publikum.

Impressum

„Pflegefachassistenz 2027 und Zukunftsbild des Berliner Bündnisses für Pflege –
Perspektiven, die bewegen“

Dokumentation der Tagung des Berliner Bündnisses für Pflege

Berlin, Juli 2026

Herausgeber


ArbeitGestalten

ArbeitGestalten Beratungsgesellschaft mbH

Havelberger Str. 4

10559 Berlin

Telefon: 030 28032086

[E-Mail an ArbeitGestalten](mailto:info@arbeitgestaltengmbh.de)

(info@arbeitgestaltengmbh.de)

Die Dokumentation wurde im Rahmen des Projektes „Fachkräftesicherung in der Pflege“
erstellt.



Das Projekt „Fachkräftesicherung in der Pflege“ wird im Auftrag der Senatsverwaltung für
Wissenschaft, Gesundheit und Pflege durchgeführt.