Arbeitsstand 06.10.2026 (Beschlussfassung Beirat)

Handlungsempfehlungen für Betriebe (TdpA) und Schulen im Ausbildungsnetzwerk PFLEGE im Landkreis Harburg (ANP)

Die Zusammenarbeit der Vertragspartner beruht auf den einschlägigen gesetzlichen Regelungen, der Kooperationsrahmenvereinbarung sowie den Kooperationsverträgen.

Ausgehend vom Erfahrungsaustausch zu spezifischen Problemlagen („Weiterarbeit an offenen Fragen“ gemäß §12 der Kooperations-Rahmenvereinbarung) hat die „**AG Vertragsangelegenheiten**“ folgende Themen diskutiert und Handlungsempfehlungen erstellt:

(Themenübersicht)

1. **Wochenarbeitsstunden / Dienstplangestaltung / Mehrarbeit / Minusstunden**
2. **Krankmeldungen (AU Bescheinigungen) / Erfassung von Fehlzeiten**
3. **Finanzen im Netzwerk u.a. Ausgleichszahlung & Beitragszahlung für Praxisanleitung (PA) / PA bei Wahleinsätzen**
4. **Schichtzulagen im Fremd-Einsatz (?)**
5. **Selbstständiger Einsatz in der ambulanten Pflege (?)**
6. **Konfliktklärung /Verbesserungsvorschläge/Herausforderungen/Qualitätsanspruch**
7. **Wechsel von Ausbildungsbetrieben**

Die Handlungsempfehlungen werden in den NetzwerkNews des Ausbildungsnetzwerks Pflege thematisch aufbereitet. Das aktuelle Dokument wird jeweils auf der Internetseite des ANP bereitgestellt.

Parallel existiert ein Merkblatt für Auszubildende auf Grundlage dieser Handlungsempfehlungen.

AUSBILDUNGS NETZWERK PFLEGE im Landkreis Harburg

1. Wochenarbeitsstunden / Dienstplangestaltung / Mehrarbeit / Minusstunden:

Voraussetzung:

- Der Träger der praktischen Ausbildung erhält von der Koordinierungsstelle eine vorbereitete Fassung der **Anlage 3 zur Weiterleitung** an die Einsatzstelle.
- Hier werden Informationen über die Wochenarbeitsstunden sowie etwaige Sonder-regelungen gemäß Ausbildungsvertrag kommuniziert. (z.B. Ausschluss von Wochentagen)
- Die Praxiseinsatzstelle prüft die Umsetzbarkeit im jeweiligen betrieblichen Setting.
- *TaraCare rechnet übergreifend mit 38,5 Std./Woche Vertragsumfang*

Hinweise:

- Das Gesetz fordert verpflichtende Stunden der Nachtarbeit. Wenn einzelne Betriebe (z.B. Pflegedienste) diese nicht gewährleisten/anbieten können, müssen entsprechende Stunden in andere Praxiseinsätze geplant werden.
- Bei minderjährigen Azubis ist auf die Einhaltung des Jugendarbeitsschutzgesetzes zu achten.
- (Für Azubis in Teilzeit-Ausbildung gelten besondere Anforderungen.)

Vereinbarungen:

- Die jeweiligen **Wochenarbeitsstunden der Azubis gemäß Ausbildungsvertrag** (bzw. Tarifvertrag des TdpA) gelten auch in der Rotation in den Praxiseinsatzstellen.
- **Minusstunden aufgrund abweichender Vertragsstunden** gilt es zu vermeiden!
    - Möglich wäre, dass Azubis mit 40-Vertragsstunden ein Minus anhäufen, wenn die Praxiseinsatzstelle sie mit nur 38,5 Std./Woche einsetzt.
    - Es gilt daher: eine Vollzeit-Verpflichtung ist im Praxiseinsatz bereits dann erfüllt, wenn die betriebsübliche Vollzeit (hier 38,5 Std.) erreicht ist.
- Die **Vergütung von Mehrarbeit** ist im Rahmen der Ausbildung nicht vorgesehen. Sollte es zu Mehrarbeit kommen, sollte diese im Rahmen des Pflichteinsatzes mit Freizeit ausgeglichen werden. Eine mögliche Bezahlung von Mehrarbeit ist insofern nicht empfohlen.
- **Vermeidung von Minus-Stunden im Einsatz ambulant:** Jede Einsatzstelle ist aufgefordert, den Azubis je Arbeitstag/je Arbeitswoche/je Praxiseinsatz den geforderten (Mindest-) Stundenumfang anzubieten.

  Praxistipp: Die tägliche Dienstzeit kann – im Anschluss an eine Pflegetour – mit Praxisaufträgen oder Lernaufgaben ergänzt werden!

2. Krankmeldungen (AU Bescheinigungen) / Erfassung von Fehlzeiten

! Folgende Regelungen gelten unabhängig von Theorie- oder Praxisblock !

Zum Ablauf der Krankmeldung

Bei jeder Arbeitsunfähigkeit (AU) liegt es in der Verantwortung der/des Auszubildenden:

1. Kurzfristig **zwei Meldungen** abzugeben, an
    a. die jeweilige Praxiseinsatzstelle bzw. im Schulblock: die Schule
    b. den Ausbildungsbetrieb (TdpA)

    (In der Regel telefonisch; die BBS Winsen verlangt eine digitale Meldung über WebUntis)
2. anschließend den geforderten **schriftlichen Nachweis** dem Ausbildungsbetrieb / TdpA zuzuleiten (Frist und Ablauf gemäß betrieblichem Standard.)
3. sollte die Schule einen Nachweis benötigen (z.B. wegen einer verpassten Klausur), muss der Schüler/die Schülerin sich diesen Nachweis (z.B. eAU) im eigenen Betrieb beschaffen.

Dokumentation und Nachweis der geforderten Ausbildungszeiten:

Die **Azubis** sind aufgefordert,

1. kontinuierlich ihre schulischen und betrieblichen Fehl-Tage in TaraCare digital zu erfassen.

    Vorteile: Die Azubis haben selbst vor Augen, wie es um ihre Fehltage steht. Die Betriebe erfahren welche Fehltage die Azubis in der Schule haben. Die Schulen und die Koordinierungsstelle werden in die Lage versetzt, in Echtzeit mögliche Minder-Stunden in der Praxis zu erkennen. Hier besteht ein Ampel-System! So kann es gelingen, frühzeitig einen alternativen Praxiseinsatz zu koordinieren und den Erfolg der Ausbildung zu gewährleisten.

    aktuell existieren keine internet-fähigen PCs auf den Stationen im KH Bu-WL ACHTUNG: TaraCare liefert eine ungefähre Übersicht (Standard-Arbeitszeit)

UND

2. Im analogen Praxisnachweisheft alle Fehltage bzw. Anwesenheiten zu dokumentieren.

    *Nutzen: die Schulen verwenden diese analoge Dokumentation und erstellen die **Prüfungszulassung** über schuleigene Programme (um die gesetzlichen Anforderungen zu erfüllen)*

3. Nach Abschluss eines Praxiseinsatzes ist die **zuständige Person** im Betrieb aufgefordert, die Zahl der Fehltage zu bestätigen – sowohl analog durch Unterschrift im Praxisnachweisheft als auch digital (dafür besteht in TaraCare eine Nutzer-Rolle).

Hinweise:

- Fehlzeiten >25% gefährden den Praxiseinsatz! (s. §1 Abs. 4 PflAPrV)
- Fehlzeiten können nach Antragstellung beim RLSB nachgeholt werden. Die Ausbildungsdauer verlängert sich entsprechend (§ 13 Abs. 2 PflBG). Die Zulassung und die (Nachhol-)prüfung muss maximal innerhalb eines Jahres erfolgen, bestenfalls innerhalb von 3 - 6 Monaten.

Generelle Vereinbarungen

Die Kooperationspartner sagen sich zu, besondere Vorkommnisse im Fremdeinsatz *unverzüglich per eMail an den TdpA bekannt zu machen.*

Dazu gehören jegliche „Auffälligkeiten" wie häufige Krankmeldungen, unentschuldigtes Fehlen oder Nichteinhaltung der geforderten Krankmeldung sowie sonstige Dienstverfehlungen. Es liegt dann in der Verantwortung des TdpA, die Schule und auch die Koordinierungsstelle zu informieren.

3. Finanzen im Netzwerk

3.1. Ausgleichszahlung für Praxisanleitung

- Wir folgen ganz generell den Empfehlungen der Ausbildungsallianz Niedersachsen (50% Regelung)
- Wenn der Praxiseinsatz bereits vor Beginn abgesagt wird, fällt keine Ausgleichzahlung gemäß Anlage 3 an. In der Regel wird es sich um Fälle von Krankheit oder Abbruch der Ausbildung handeln, die nicht zu einer Zahlungsverpflichtung des TdpA ggü. der Praxiseinsatzstelle führen sollen.

Praxisanleitung bei Wahleinsätzen:

- Wir gehen davon aus, dass Wahleinsätze dort, wo auch Pflichteinsätze erfolgen, zu den insofern üblichen Sätzen berechnet und vergütet werden (sektorenspezifische Vergütungshöhe).
- Für „sonstige" Wahleinsätze (Rettungsdienst, etc.) werden die Sätze vorgesehen, die ansonsten für pädiatrische Einsätze vorgesehen sind.

3.2. Pauschale Organisationsaufwand & Koordination

Bisher unklar ist die Handhabung hinsichtlich Jahrespauschale, die als Finanzierung der Koordinierungsstelle vom Landkreis Harburg erhoben wird. Zu den Fällen Ausbildungsverlängerung/Pausieren oder Betriebswechsel liegt keine Empfehlung der BafzA (Fr. Höft), vom Pflegeausbildungsfonds oder der Ausbildungsallianz Nds./KH-Gesellschaft (Hr. Rojahn) vor. Andere Landkreise verfahren unterschiedlich.

Die Empfehlung der Ausbildungsallianz Niedersachsen lautet: Bei Ausbildungsabbruch wird 1/3 der Jahrespauschale pauschal zurückerstattet.

Mangels weitergehender Regelungen seitens der Ausbildungsallianz vereinbaren wir für das ANP im Landkreis Harburg folgendes:

- Beim Wechsel des Betriebes gilt: TdpA 1 zahlt volle Pauschale zu Beginn; nach einem Wechsel bekommt der neue Betrieb (TdpA2) eine monatsgenaue Berechnung für das laufende

Ausbildungsjahr. Am Jahresende (Dezember) bekommen alle Betriebe (gemäß Liste der „Wechsler/Einzelfälle“) eine monatsgenaue Erstattung.

- Bei Verlängerung der Ausbildung: Der TdpA zahlt eine weitere (vierte) Jahrespauschale. Auch hier erfolgt im nächsten Dezember ggf. eine Erstattung (s.oben)
- Beim möglichen Pausieren der Ausbildung erfolgt keine Erstattung (Azubi ist weiterhin im Betrieb)

Abgerechnet bzw. erstattet wird nach dem jeweils gültigen Satz der Jahrespauschale. Gutschriften nach dieser Regelung erfolgen erstmalig für das Kalenderjahr 2025 im Dezember 2025.

4. Schichtzulagen im Fremd-Einsatz (?)

Es tauchte die Frage auf, ob Azubis auch im Fremdeinsatz Anspruch auf Zuschläge oder Zulagen erwerben und wie diese behandelt werden?

- Die gesetzliche Grundlage findet sich in §19 PfBG
- Maßgeblich ist immer die individuelle vertragliche / tarifvertragliche Situation zwischen Azubi und TdpA.

Grundsatz: Die Azubis werden in der jeweiligen Praxiseinsatzstelle behandelt als seien sie Teil des dortigen Unternehmens. Alle Dienste und Schichten, die in dem jeweiligen Versorgungsbereich üblich sind, sollen auch von den Azubis ausgeübt werden – natürlich unter Beachtung des Arbeitszeit- und Jugendarbeitsschutzgesetzes.

Die Partner im Netzwerk gehen davon aus, dass Azubis stets (nur) in dem betriebsüblichen Rahmen in zuschlagspflichtigen Zeiten (Diensten) eingesetzt werden!

Zu beachten ist auch, dass Schichten im Sinne der Ausbildungsqualität *erforderlich* sind, und ggf. Einsatzstunden fehlen, wenn Azubis nicht an Feiertagen arbeiten.

Ein Nachweis der konkreten Dienstzeiten ist dem TdpA nach Abschluss jedes Arbeitsmonats durch den Azubi zu übermitteln. Die Azubis nutzen dafür den handschriftlich geführten Arbeitszeitnachweis, der in der Praxiseinsatzstelle von der zuständigen Leitung abgezeichnet wird.

Der TdpA wird auf dieser Grundlage die im eigenen Betrieb üblichen Zuschläge ermitteln und auszahlen.

Hinweis zur Refinanzierung: der Spitzausgleich des Pflegeausbildungsfonds Niedersachsen (PABF) basiert auf dem gesamten Einkommen des Azubis. De-facto werden also auch diese Zuschläge (im Fremdbetrieb) durch den PABF getragen.

5. Selbstständiger Einsatz in der ambulanten Pflege (?)

Es tauchte die Frage auf, inwieweit Azubis in der ambulanten Pflege selbständig (d.h. allein) eingesetzt werden können?

Schon früh hatten die Partner im Netzwerk vereinbart:

Der ausbildende Pflegedienst stellt sicher, dass die Schülerin/der Schüler durch die anleitende Pflegefachkraft, zu den theoretisch erlernten pflegerischen Aufgaben eingewiesen und angeleitet wird. Dies gilt insbesondere für Maßnahmen der Behandlungspflege. Sofern Schüler **entsprechend ihres Ausbildungsstandes** Aufgaben teilweise selbständig durchführen, ist die kontinuierliche Reflektion und Überprüfung durch die anleitende Pflegefachkraft sicher zu stellen. Grundsätzlich ist deren **kurzfristige Erreichbarkeit** in unklaren oder akuten Situationen zu gewährleisten.

Aus juristischer Sicht gilt, dass Personen in der Ausbildung praktisch das tun dürfen, was sie theoretisch bereits gelernt haben. Die beteiligten Schulen werden daher gebeten, Inhalte der Grundpflege möglichst früh in der schulischen Ausbildung anzubieten.

Mit der neuen niedersächsische HKP-Rahmenvereinbarung nach § 132a Abs. 4 SGB V gilt seit 01.09.2023 **für die Vertragspartner im SGB V (Krankenkasse) / Behandlungspflege**:

§ 11a Qualifikationsvoraussetzung zur Leistungserbringung

(6) Auszubildende in der Pflege können ab dem zweiten Ausbildungsjahr entsprechend ihrem Ausbildungsstand nach fachlicher Anleitung im Rahmen ihrer praktischen Ausbildung neben den in Abs. 4 aufgeführten Leistungen die nachweislich erlernten Leistungen selbstständig erbringen, sofern die anleitende Pflegefachkraft sich zuvor von deren individueller Befähigung überzeugt und dies mit Datum dokumentiert hat sowie ferner eine kontinuierliche Reflektion und Überprüfung durch die anleitende Pflegefachkraft sichergestellt und ihre kurzfristige Erreichbarkeit in unklaren und akuten Situationen gewährleistet ist.*

_____

*Inhalationen, Einreibungen, Kälteträger auflegen, Dermatologische Bäder, Kompressionsstrümpfe/-strumpfhose an- bzw. ausziehen sowie Medikamente verabreichen/eingeben, Kompressionsverband (Abnehmen), Stützverband abnehmen, An- oder Ablegen von ärztlich verordneten Bandagen und Orthesen im Rahmen der Krankenbehandlung.

Nutzung der lebenslangen Beschäftigtennummer (LBNR) in Betrieben der ambulanten Pflege:

- In der Logik der generalistischen (!) Ausbildung empfehlen wir, dass alle ambulanten Betriebe die individuelle LBNR an die Azubis im Fremdeinsatz vergeben.
- Die Handhabung bzw. Nutzung der 99999999 ist unter den anwesenden Betrieben uneinheitlich

6. Konfliktklärung / Verbesserungsvorschläge / „Qualitätsanspruch“

1. Wir haben es in der Regel mit erwachsenen Azubis zu tun, die ihre Anliegen selbst in die Hand nehmen können.
2. Die TdpA verstehen sich als „zuständig“, wenn es Probleme in der (externen) Praxiseinsatzstelle gibt.
3. Wir hoffen, dass auch die Lehrkräfte sich für eine gute Konfliktklärung einsetzen.

Die Koordinierungsstelle nimmt insofern nur eine moderierende oder vermittelnde Position ein und wird entsprechende Anliegen in der Regel an die Schulen (Lehrkräfte, Klassenlehrkräfte, Schulleitungen) bzw. Träger der praktischen Ausbildung (Praxisanleitung, Vorgesetzte, Geschäftsführungen) verweisen.

Mehrfach hat die AG Vertragsangelegenheiten zum „Qualitätsanspruch im Netzwerk“ bzw. „Umgang mit Qualitätsproblemen“ diskutiert und schließt ihr Nachdenken mit folgendem (Zwischen-) Ergebnis ab:

- Weder das Ausbildungsnetzwerk (aktuell ohne eigene Rechtsperson) noch die Koordinierungsstelle als gemeinsame Servicestelle hat konkrete Zuständigkeiten oder Handlungsmacht was den Qualitätsanspruch im Netzwerk bzw. den Umgang mit Qualitätsproblemen angeht. Sanktionsmöglichkeiten bestehen nicht.
- Insofern können wir generell nur auf die Zuständigkeiten der beteiligten Schulen bzw. der Träger der praktischen Ausbildung (TdpA) verweisen.
- Zum direkten und möglichst persönlichen Austausch der Akteure stellt die Koordinierungsstelle sicher, dass die Kontaktdaten der Ansprechpartner*innen in TaraCare stets aktuell gehalten werden.
- Das Ausbildungsnetzwerk pflegt und fördert den Austausch von Konzepten und best-practice-Beispielen zur Qualitätsentwicklung.
- Die Partner im Netzwerk (TdpA und Schulen) unterstützen sich untereinander z.B. durch etablierte oder neue Formate der Qualitätszirkelarbeit.
- Die Partner schätzen ihre vertrauensvolle Zusammenarbeit.
- Wir laden Azubis (und Mitarbeitende) wechselseitig zu Fortbildungen und ggf. auch zu Praxisanleitungsrunden ein.
- Angesichts einer Vielzahl gesetzlicher Detailregelungen scheint es unrealistisch, dass alle Anforderungen an die generalistische Ausbildung von öffentlicher Seite überprüft werden. Das offenkundige „Kontrolldefizit“ ist von uns nicht zu beheben.

AUSBILDUNGS NETZWERK PFLEGE im Landkreis Harburg

7. Wechsel von Ausbildungsbetrieben

Das Vertrauen zwischen den Netzwerkpartnern erfordert, dass ein aktives Abwerben anderer Azubis unbedingt unterbleiben muss!

Entsprechende Wechsel möchten wir vermeiden.

- Ziel ist immer die Konfliktklärung im bisherigen Ausbildungsbetrieb.
- Sollte akut fehlende Praxisanleitung Anlass für den Wechselwunsch sein, so appellieren wir an wechselseitige Unterstützung der Betriebe / Kooperationspartner.

Der Wechsel eines Ausbildungsbetriebes ist eigentlich nur im identischen Versorgungsbereich möglich.

Für einen **Wechsel „versorgungsbereichsübergreifend“** ergeben sich wg. Anerkennung der jeweiligen Orientierungseinsätze sowie organisatorisch in der Rotationsplanung **erhebliche Probleme**. (Erläuterung: der sog. Vertiefungseinsatz muss im identischen Versorgungsbereich, wie der Orientierungseinsatz erfolgen).

Eine Entscheidung im Einzelfall kann nur die jeweilige Schule treffen.