

# **Ausbildungs- und Qualifizierungsoffensive Altenpflege**

**2012 - 2015**

## **Vereinbarungstext**

### **■ Einleitung**

Zu den Entwicklungen, die heute und in Zukunft unser Land prägen, gehört der demographische Wandel. Für die Pflegebranche, die Beschäftigten in der Altenpflege und den Arbeitsmarkt sowie für Politik und Gesellschaft ist dies Herausforderung und Chance zugleich.

In Folge längerer Lebenserwartung steigt erfreulicherweise die Zahl älterer Menschen. Damit verbunden ist aber auch eine Zunahme an Älteren und Hochaltrigen, die hilfe- und pflegebedürftig sind. Heute sind es ca. 2,4 Millionen, im Jahr 2030 werden es über 3,3 Millionen Menschen sein. Viele von ihnen werden Betreuung und professionelle Pflege benötigen.

In dieser Situation liegt für den Dienstleistungsbereich Pflege die Chance, sich als eine der wichtigsten Säulen im Gesundheitswesen zu etablieren und zukunftsgerecht aufzustellen.

Schon heute leisten 11.600 stationäre Pflegeeinrichtungen und 12.000 ambulante Dienste mit nahezu 900.000 Beschäftigten wertvolle Arbeit für die Betroffenen und die Gesellschaft insgesamt. Rund 200.000 Altenpflegerinnen und Altenpfleger übernehmen Schlüsselrollen in der Altenpflege; sie stehen ein für eine qualitätsvolle Betreuung Pflegebedürftiger, für ein gutes Miteinander mit Angehörigen, für Innovationen und Teamgeist im Unternehmen. Und sie sind Vorbilder für die seit einigen Jahren deutlich steigende Zahl an Schülerinnen und Schülern, die den Ausbildungsberuf der Altenpflegerin und des Altenpflegers erlernen und somit den wertvollen Berufsnachwuchs bilden.

Zugleich ist offensichtlich: Es besteht ein Mangel an Pflegefachkräften in der Altenpflege. Die beruflichen Rahmenbedingungen der Pflegekräfte in stationären und ambulanten Pflegeeinrichtungen müssen verbessert werden und die Zahl der Auszubildenden muss erhöht werden, um den Berufsnachwuchs zu sichern.

Damit die Altenhilfe und -pflege auch in Zukunft ihrer besonderen Verantwortung – auch im Sinne einer ganzheitlichen Unterstützung und Förderung von Teilhabe älterer pflegebedürftiger Menschen – gerecht werden können, bedarf es innovativer Weiterentwicklungen. Es gilt, die vorhandenen Potenziale zu nutzen – mit einer modernen Bildungslandschaft, einem dynamischen Ausbildungs- und Arbeitsmarkt, mitarbeiterorientierten Unternehmen der Altenhilfe und -pflege und einer höheren gesellschaftlichen Wertschätzung des Beschäftigungsfeldes.

Ziel muss es sein, den bereits eingeleiteten Wandlungsprozess im Berufs- und Beschäftigungsbereich der Altenpflege durch ein umfassendes Maßnahmenpaket entschlossen, konsequent und wirkungsvoll voranzubringen. Dies gelingt nur, wenn sich alle für die Altenpflege Verantwortlichen zusammenschließen, ihre Kräfte bündeln und die notwendigen Maßnahmen kurzfristig umsetzen.

In diesem Sinn starten die Bundesregierung, die Länder und Kommunen, die Wohlfahrtsverbände, die Fach- und Berufsverbände der Altenpflege, die Bundesagentur für Arbeit, die Kostenträger und die Gewerkschaften erstmals eine gemeinsame „Ausbildungs- und Qualifizierungsoffensive Altenpflege“. Anliegen der Partner ist es, ausgehend von zehn aktuellen Handlungsfeldern, die für das Ausbildungs-, Berufs- und Beschäftigungsfeld der Pflege älterer Menschen von besonderer Bedeutung sind, die Sicherung der Fachkraftbasis gemeinsam voranzutreiben. Entscheidend dafür sind die Beiträge aller Partner. Sie werden alle Anstrengungen unternehmen, um die sich selbst gesetzten Ziele der Offensive zu erreichen.

Auf dieser Grundlage vereinbaren die Partner für die Zeit bis zum 31.12.2015 folgende Ziele und Maßnahmen:

## **Handlungsfeld I**

### **Verstärkte Ausbildungsanstrengungen und bedarfsorientierte Erhöhung der Ausbildungskapazitäten bei Einrichtungen und Schulen**

Die Altenpflegeausbildung hat einen hohen arbeitsmarktpolitischen, pflegepolitischen und gesellschaftlichen Stellenwert. Dieses spiegelt sich in der positiven Entwicklung der Ausbildungszahlen wider. So befanden sich im Schuljahr 2010/2011 insgesamt rund 56.600<sup>1</sup> Schülerinnen und Schüler in dieser Berufsausbildung. Das ist der höchste Wert, der in diesem Bildungsgang bisher erzielt wurde. Die Zahl der neu in eine Altenpflegeausbildung eingetretenen Schülerinnen und Schüler lag bei circa 23.700<sup>2</sup>. Dies ist nicht zuletzt auf besondere Initiativen auf allen Verantwortungsebenen zurückzuführen.

Gleichwohl wird es erforderlich sein, das Engagement sowohl im Bereich der Erstausbildung als auch der Umschulung nochmals zu verstärken. Denn für die kommenden Jahre geht es angesichts des Ersatz- und des Expansionsbedarfes an Fachkräften im Dienstleistungsbereich Altenpflege darum, das hohe Niveau der Anzahl Auszubildender nicht nur zu halten, sondern weiter auszubauen. Gleichzeitig werden demographisch bedingt immer weniger junge Menschen dem Ausbildungsmarkt zur Verfügung stehen.

Die Partner stimmen darin überein, dass die Ausbildungsanstrengungen mit der wachsenden Fachkräftenachfrage in der Altenpflege Schritt halten müssen. Ausgehend von der steigenden Zahl an Pflegebedürftigen, von einem bereits bestehenden Mangel an Altenpflegerinnen und Altenpflegern und von den Entwicklungen der Ausbildungszahlen in den vergangenen Jahren wurde für das Ausbildungsjahr Jahr 2010/2011 bundesweit ein Bedarf in der Größenordnung von 21.000 bis 25.500 Neueintritten in die Altenpflegeausbildung angenommen, um den erforderlichen Berufsnachwuchs decken zu können. Die Partner sind sich einig, dass in den Folgejahren eine jährliche stufenweise Steigerung der Eintritte in die Altenpflegeausbildung (im Rahmen von Erstausbildungen und Weiterbildungen) notwendig sein wird.

---

<sup>1, 2</sup> Das Statistische Bundesamt weist in der Statistik „Schüler/innen in Sozial- und Gesundheitsdienstberufen (insgesamt und 1. Schuljahrgang) 2010/2011“ einen Wert von rund 52.000 bzw. von rund 21.900 aus; darin sind Zahlen für Hessen, Bremen und Hamburg jedoch nicht enthalten.

## **I.1 Vereinbarung**

**Die Zahl der Auszubildenden zur Altenpflegerin/zum Altenpfleger soll ausgehend von den Eintritten im Schuljahr 2010/2011 in den Schuljahren 2012/2013, 2013/2014 und 2014/2015 stufenweise um jährlich 10 Prozent gesteigert werden.**

### **■ Beiträge der Partner**

Die Länder sagen zu, die erforderlichen Schulplätze für die wachsende Anzahl an Auszubildenden sicherzustellen. Sie wirken darauf hin, dass alle Schülerinnen und Schüler mit einem Ausbildungsvertrag einen Schulplatz erhalten und dass die Ausbildung bedarfsgerecht in Teilzeit absolviert werden kann. Ferner setzen sie sich dafür ein, dass im Rahmen der Möglichkeiten die Zeitpunkte für den Beginn der Ausbildung unterjährig flexibel bestimmt werden können, um unnötige Wartezeiten für Bewerberinnen und Bewerber zu vermeiden.

Die Verbände sagen zu, dass die stationären und ambulanten Pflegeeinrichtungen die erforderliche Zahl an Ausbildungsplätzen bereitstellen werden. Sie wirken insbesondere darauf hin, in stationären Pflegeeinrichtungen noch vorhandenes Potential an Ausbildungsmöglichkeiten auszuschöpfen und die Ausbildungskapazitäten ambulanter Dienste deutlich auszubauen.

Die Verbände werden sich dafür engagieren, dass die Pflegeeinrichtungen ihre Rolle als Ausbildungsbetriebe stärker wahrnehmen, die Qualität und Attraktivität der Ausbildung weiter verbessern und mehr Ausbildungsangebote in Teilzeit bereitstellen. Gemeinsam mit den Kostenträgern setzen sie sich für Fortbildung und angemessene Freistellung der Praxisanleiterinnen und -anleiter ein.

Die Länder sorgen dafür, dass die vorgegebenen Ausbildungsstandards an den Altenpflegeschulen eingehalten werden und die Praxisbegleitung zielgerichtet durchgeführt wird. Sie tragen dazu bei, dass die Altenpflegeschulen neue Erkenntnisse der Pflegewissenschaft, anderer Bezugswissenschaften und der Berufspädagogik in die Ausbildung einbeziehen.

Die Bundesregierung stellt den Pflegeeinrichtungen weiterhin das Online-Selbstevaluationsinstrument „QEK Altenpflegeausbildung“ zur Verfügung, um die Qualität, den Ertrag und die Kosten ihrer Ausbildung überprüfen zu können. Außerdem strebt sie eine detailliertere statistische Erfassung der Pflegeausbildungen sowie

der Altersstruktur der Beschäftigten in der alle 2 Jahre erhobenen Pflegestatistik nach § 109 SGB XI an. Dies betrifft insbesondere die Gesamtzahl der Auszubildenden gegliedert nach Ausbildungsjahr, nach Erstauszubildenden bzw. Umschülerinnen/Umschülern und eine Gliederung der Ausbildungsplätze nach Trägerschaft (privat, freigemeinnützig oder kommunal) zum Erhebungsstichtag (jeweils 15.12.). Die Bundesregierung wird die berufspolitischen Entwicklungen in der Pflege in den Berufsbildungsbericht ab 2013 einbeziehen. Die Länder erklären sich bereit, die dafür erforderlichen Informationen zu liefern.

## **I.2 Vereinbarung**

**Es sollen mehr Jugendliche in der Phase der Berufsorientierung an das Beschäftigungsfeld der Altenpflege herangeführt werden. Der Stellenwert der berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen und der Einstiegsqualifizierungen soll erhöht werden.**

## **Beiträge der Partner**

Die Verbände sagen zu, vermehrt auf alle allgemeinbildenden Schulen zuzugehen, um im Rahmen von Informationsveranstaltungen und Vorbereitungsstunden auf Praktika über das Berufsfeld Altenpflege zu informieren und für den Beruf der Altenpflegerin und des Altenpflegers zu werben. Dafür nutzen sie innovative Beratungskonzepte, die mit Unterstützung junger Pflegekräfte, Praxisanleiterinnen und -anleiter sowie Auszubildender umgesetzt werden. Sie setzen sich dafür ein, dass die Pflegeeinrichtungen junge Mitarbeiter/innen für diese Aufgaben zeitweise freistellen. Des Weiteren bieten sie den Schulen gezielt Plätze für Schülerbetriebspraktika und Sozialpraktika an, bauen hierzu Kooperationsstrukturen auf und entwickeln Konzepte für die Pflegeeinrichtungen zur Gestaltung attraktiver Schülerpraktika. Sie tragen dazu bei, dass sich die Pflegeeinrichtungen stärker für Praktikanten und Jugendliche, die Ferienjobs suchen, öffnen und interessante Stellen für Freiwilligendienste anbieten. Die Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege prüft die Durchführung einer Initiative bzw. Kampagne, die die arbeitsmedizinischen Voraussetzungen von Praktikanten in Pflegeeinrichtungen sicherstellen soll.

Die Länder setzen sich verstärkt dafür ein, dass während der Schulausbildung Berufsorientierungsmaßnahmen, wie z.B. Schülerbetriebspraktika / Sozialpraktika, in stationären Pflegeeinrichtungen oder ambulanten Diensten durchgeführt werden.

Die Bundesregierung stellt zielgruppenspezifische Informationsmaterialien für Jugendliche und deren Eltern sowie Anleitungsmaterial für Lehrkräfte an allgemeinbildenden Schulen zur Vorstellung des Berufsbildes Altenpflege zur Verfügung. Die bestehenden Maßnahmen der Öffentlichkeitsarbeit, die darauf abzielen, die Wertschätzung des Pflegeberufs zu verbessern, werden um besondere Aktionsformen erweitert, die sich besonders an junge Menschen in der Berufsfindungsphase richten. Die Bundesregierung wird für den Bundesfreiwilligendienst und das freiwillige soziale Jahr in Pflegeeinrichtungen und ambulanten Diensten verstärkt werben. Die Bundesagentur für Arbeit wird die Altenpflege in der persönlichen Beratung und in ihren Printmedien und Online-Diensten adäquat berücksichtigen und auf die vielfältigen beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten hinweisen. Sie trägt über die Förderung der Einstiegsqualifizierung und durch berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen nach § 61 SGB III im Berufsfeld „Soziales“ dazu bei, Jugendliche an das Berufsfeld der Altenpflege heranzuführen. Kooperationen zwischen den Agenturen für Arbeit und Partnern vor Ort, die Jugendliche in der Berufsvorbereitung unterstützen und begleiten, sollen auf- und ausgebaut werden.

### **I.3 Vereinbarung**

**Es sollen mehr männliche Jugendliche für die Altenpflegeausbildung gewonnen werden. Auch bei jungen Menschen mit Migrationshintergrund soll verstärkt das Interesse an dieser Ausbildung geweckt werden.**

### **Beiträge der Partner**

Bundesregierung, Länder und Verbände nutzen in konzertierten Aktionen den jährlich bundesweit stattfindenden Boys' Day gezielt dazu, junge Männer auf die Altenpflegeausbildung aufmerksam zu machen und für diesen Ausbildungsberuf zu gewinnen. Die Partner verpflichten sich, bei Informationsveranstaltungen und in Informationsmaterialien über die Ausbildung immer zu berücksichtigen, dass sie auch den

Belangen und Interessen junger Männer Rechnung tragen. Materialien, die diesem Anspruch bisher nicht gerecht werden, werden entsprechend überarbeitet. Es wird verstärkt darauf geachtet, zielgruppengerechte Informationskanäle, d.h. insbesondere moderne Medien, dafür einzusetzen.

Die Bundesagentur für Arbeit wirkt darauf hin, dass bei der Berufsberatung männlicher Jugendlicher die Altenpflegeausbildung und die darauf aufbauenden beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten gezielter in den Blick genommen werden. Die Bundesregierung wird in 2013 eine bundesweite Fachtagung zum Thema „Männer in der Pflege“ durchführen.

Länder und Verbände leiten im Rahmen ihrer Zuständigkeiten besondere Initiativen ein, um mehr Jugendliche mit Migrationshintergrund für die Altenpflegeausbildung zu gewinnen. Dazu streben sie die verstärkte Zusammenarbeit mit Migrationsorganisationen und Integrationsbeauftragten der Länder und Kommunen an.

Die Bundesregierung wird bei einer Prüfung zur Verlängerung des Sprachprogramms des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge über das Jahr 2014 hinaus die besondere Bedeutung des Programms für die Sprachförderung von Altenpflegerinnen und Altenpflegern mit Migrationshintergrund besonders berücksichtigen. Sie stellt sicher, dass im Rahmen der Elternkonferenzen, die die Beauftragte für Migration, Flüchtlinge und Integration jährlich durchführt, um die Eltern der Jugendlichen mit Migrationshintergrund über das deutsche Ausbildungssystem zu informieren und zu beraten, die Altenpflegeausbildung gesondert vorgestellt wird.

#### **I.4 Vereinbarung**

**Die Ausbildungsvermittlung zwischen Ausbildungssuchenden und Pflegeeinrichtungen soll verbessert werden.**

## ■ Beiträge der Partner

Die Verbände wirken darauf hin, dass die stationären und ambulanten Pflegeeinrichtungen ihre offenen Ausbildungsstellen den Agenturen für Arbeit oder den Jobcentern unmittelbar melden.

Verbände und Bundesagentur für Arbeit setzen sich dafür ein, dass die Pflegeeinrichtungen und Agenturen für Arbeit verstärkt kooperieren, z.B. im Rahmen regionaler Lehrstellenbörsen.

Die Bundesagentur für Arbeit macht im Rahmen ihres Beratungsangebotes zur Berufsausbildung in der Altenpflege insbesondere auch auf die beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten aufmerksam. Sie wird bei Vorliegen der gesetzlichen Voraussetzungen die Berufsausbildung zur Altenpflegerin/zum Altenpfleger mit Berufsausbildungsbeihilfe fördern.

### I.5 Vereinbarung

**Der Auf- und Ausbau von Ausbildungsverbänden zwischen stationären Pflegeeinrichtungen und ambulanten Diensten sowie Pflegeschulen soll deutlich vorangebracht werden. Es sollen mehr regionale Netzwerke zum Arbeitsmarkt Altenpflege geschaffen und etabliert werden.**

## ■ Beiträge der Partner

Die Verbände verpflichten sich, den Auf- und Ausbau von Ausbildungsverbänden zwischen stationären Pflegeeinrichtungen und ambulanten Diensten sowie unter Beteiligung der Altenpflegeschulen voranzubringen, um eine hohe Qualität und eine reibungslose Durchführung der Altenpflegeausbildung zu gewährleisten und insbesondere ambulanten Diensten mehr Möglichkeiten zu eröffnen, Ausbildungsplätze anbieten zu können. Sie nutzen dafür innovative Konzepte und wirken darauf hin, dass sich die Pflegeeinrichtungen als Ausbildungsbetriebe zusammenschließen bzw. ihre Kooperationsstrukturen festigen. Die Länder wirken darauf hin, dass sich auch die Schulen an Ausbildungsverbänden beteiligen und untereinander Kooperationsstrukturen auf- und ausbauen.

Bundesregierung, Länder und Verbände setzen sich gezielt dafür ein, dass sich die für die Altenpflegeausbildung Verantwortlichen auch in regionalen Netzwerken zusammenschließen bzw. sich an bestehenden regionalen Netzwerken zur Altenpflege oder zum regionalen Arbeitsmarkt beteiligen, um einen Informationstransfer und Erfahrungsaustausch zu ermöglichen, die Interessen aller Verantwortungsträger zu bündeln, gemeinsam das Ausbildungs- und Berufsfeld der Altenpflege vor Ort zu gestalten und bedarfsgerecht zu fördern. Die Bundesagentur für Arbeit, die Kostenträger und die Gewerkschaften sagen ihre Mitarbeit auf regionaler Ebene zu.

### **I.6 Vereinbarung**

**Es soll eine bundesweite Informations- und Beratungsstelle für Pflegeeinrichtungen und Altenpflegeschulen auf Bundesebene eingerichtet und ein bundesweites Online-Informationsportal zur Altenpflegeausbildung aufgebaut werden.**

### **■ Beiträge der Partner**

Die Bundesregierung wird ausgehend von der Arbeit des Servicenetzwerks Altenpflegeausbildung, das als Projekt in der Zeit von 2007 bis 2010 durchgeführt wurde, eine bundesweit tätige Beratungsstelle für Pflegeeinrichtungen und Altenpflegeschulen insbesondere zu bundes- und landesrechtlichen Fragen der Altenpflegeausbildung, zur Gewinnung junger Menschen für die Ausbildung sowie zur Organisation von Ausbildungsverbänden und Netzwerken einrichten. Sie wird die Homepage „[www.altenpflegeausbildung.net](http://www.altenpflegeausbildung.net)“ zu einem umfassenden Informationsportal zur Altenpflegeausbildung ausbauen.

Länder und Verbände sagen zu, der Bundesregierung aktuelle Informationen über Entwicklungen, Maßnahmen und besondere Initiativen im Bereich der Altenpflegeausbildung für die Veröffentlichung auf der Website jeweils zeitnah zu übermitteln. Länder und Verbände erklären sich bereit, der Beratungsstelle notwendige länder-spezifische oder verbandsspezifische Informationen zur Verfügung zu stellen.

## **I.7 Vereinbarung**

**Es soll gewährleistet werden, dass Auszubildenden in der Altenpflege eine angemessene Ausbildungsvergütung gezahlt wird.**

### **■ Beiträge der Partner**

Die Verbände werden verstärkt auf die Zahlung einer angemessenen Ausbildungsvergütung hinwirken.

Die Bundesregierung, die Länder und Gewerkschaften werden dafür sorgen, dass Jugendliche, die sich für die Altenpflegeausbildung interessieren bzw. vor dem Vertragsabschluss stehen, über den Anspruch auf eine angemessene Ausbildungsvergütung umfassend informiert werden.

Die Verbände und Länder werden sich dafür einsetzen, dass die Altenpflegeschulen im Rahmen ihrer Verpflichtung zur Zustimmung zum Ausbildungsvertrag nach § 13 Absatz 6 Altenpflegegesetz weiterhin darauf hinwirken, dass eine angemessene Ausbildungsvergütung im Ausbildungsvertrag vereinbart wird.

## **I.8 Vereinbarung**

**Es soll in allen Ländern geprüft werden, ob ein Umlageverfahren zur Finanzierung der Ausbildungsvergütung in der Altenpflege eingeführt werden kann.**

### **■ Beiträge der Partner**

Die Länder sagen zu, das Vorliegen der Voraussetzungen zur Einführung eines Ausgleichsverfahrens nach § 25 Altenpflegegesetz zu überprüfen und die Akzeptanz bei dem zu beteiligenden Personenkreis zu eruieren.

Die Verbände unterstützen diesen Prozess in allen Bundesländern.

## **I.9 Vereinbarung**

**Es soll geprüft werden, ob Schulgeldfreiheit an privaten Altenpflegeschulen eingeführt werden kann.**

## **■ Beiträge der Partner**

Die Länder erklären sich bereit zu prüfen, ob Schulgeldfreiheit für Auszubildende an privaten Altenpflegeschulen eingeführt werden kann.

## **Handlungsfeld II**

### **Erschließung des Nachqualifizierungspotenzials in der Altenpflege – Aufstiegswege in der Altenpflege optimieren und die Anrechnung von Qualifikationen verbessern.**

Die Partner stimmen darin überein, dass der steigende Fachkräftebedarf in der Altenpflege wegen des demographisch bedingten Rückgangs an Ausbildungsbewerberinnen und -bewerbern nur gedeckt werden kann, wenn verstärkt bereits in der Altenpflege beschäftigte Pflegehelfer/innen und Hilfskräfte für eine Qualifizierung zur Altenpflegerin/zum Altenpfleger gewonnen werden können. Dies gilt besonders für die Altenpflegehelferinnen und -helfer in den stationären und ambulanten Pflegeeinrichtungen, deren Anzahl auf ca. 36.500 (2009) angestiegen ist. Die Partner sind sich einig, dass gutes Personalmanagement und gezielte Personalentwicklung äußerst wichtige Instrumente zur Deckung des Fachkräftebedarfs in stationären Pflegeeinrichtungen und ambulanten Diensten sind. Dabei sind insbesondere die über die verpflichtend vorgeschriebenen Qualifizierungen hinausgehenden fach- und funktionsbezogenen Fort- und Weiterbildungen entscheidend für die Förderung und Motivation der Mitarbeiter/innen, für die Wertschätzung ihrer Arbeit, die Gestaltung des beruflichen Aufstiegs und für die Sicherung qualitätsvoller Pflege. Aber auch die akademische Weiterbildung muss in der Altenpflege einen höheren Stellenwert erhalten. Nicht zuletzt sollten neue Entwicklungen im Zusammenhang mit dem „Deutschen Qualifikationsrahmen für lebenslanges Lernen“ (DQR) in dem Beschäftigungsfeld der Pflege, Unterstützung und Betreuung älterer Menschen besondere Beachtung finden.

#### **II.1 Vereinbarung**

**Es sollen verstärkt Pflegehelfer/innen mit mindestens einjähriger Ausbildung, insbesondere Altenpflegehelfer/innen, zu Altenpflegerinnen/ Altenpflegern nachqualifiziert werden. Berufsbegleitende Angebote in Teilzeit sollen dafür vorrangig zur Verfügung gestellt werden. Sie sollen in ihrer zeitlichen und organisatorischen Ausgestaltung auf die Vereinbarkeit von Ausbildung, Beruf und Familie ausgerichtet sein.**

## ■ Beiträge der Partner

Die Verbände sagen zu, durch besondere Aktionen bei Pflegehelfer/innen für die Nachqualifizierung zur Altenpflegerin/zum Altenpfleger zu werben und darauf hinzuwirken, dass Pflegeeinrichtungen geeigneten Mitarbeiterinnen/Mitarbeitern die Möglichkeit einer entsprechenden Ausbildung eröffnen. Sie setzen sich dafür ein, dass Voll- und Teilzeitkräfte insbesondere durch flexible Arbeitszeiten, eine Anrechnung der Qualifizierungszeiten auf die Arbeitszeit bzw. durch eine Fortzahlung des Arbeitsentgelts für Weiterbildungszeiten bei einer Nachqualifizierung unterstützt werden. Auch wirken sie darauf hin, dass passgenaue berufsbegleitende Angebote unterbreitet werden, die auf die Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Ausbildung ausgerichtet sind. Die Kostenträger sagen zu, die Thematik in die jeweils zuständigen Gremien einzubringen, damit berufsbegleitende Fort- und Weiterbildungen angemessen berücksichtigt werden können (vgl. §§ 84, 89 SGB XI).

Die Verbände sagen zu, bis zu 4.000 Weiterbildungsplätze zur Nachqualifizierung von Pflegehelfer/innen bei Pflegeeinrichtungen einzuwerben. Die Bundesagentur für Arbeit sagt zu, die Teilnahme an diesen Weiterbildungen bei Vorliegen der gesetzlichen Voraussetzungen zu fördern.

## II.2 Vereinbarung

**Die Nachqualifizierung von Pflegehelferinnen und -helfern mit mindestens einjähriger Ausbildung zur Altenpflegerin/zum Altenpfleger soll gegenüber der Regelausbildung um ein Jahr verkürzt werden.**

## ■ Beiträge der Partner

Die Bundesregierung sagt zu, kurzfristig eine Änderung des § 7 Altenpflegegesetz auf den Weg zu bringen mit dem Ziel, die berufliche Weiterbildung für die in § 7 Absatz 1 Nummer 2 Altenpflegegesetz genannten, im Berufsfeld erfahrenen Personen (Altenpflegehelfer/innen, Krankenpflegehelfer/innen, Heilerziehungspflegehelfer/innen, Heilerziehungshelfer/innen) um ein Drittel gegenüber der Regelausbildung unter Anrechnung beruflicher Vorbildung zu verkürzen. Die Bundesagentur für Arbeit unterstützt bei Vorliegen der gesetzlichen Voraussetzungen die berufsbegleitende

Nachqualifizierung zur Altenpflegerin/zum Altenpfleger. Sie wird die Bundesregierung jeweils zum Jahresende über die Anzahl der Eintritte in die Förderung und deren Förderdauer informieren.

### **II.3 Vereinbarung**

**Es sollen Kooperationsverbände auf- und ausgebaut werden, um Nachqualifizierungen zur Altenpflegerin/zum Altenpfleger zu bewerben, bedarfsgerecht anzubieten und zielgruppenbezogen durchzuführen.**

### **Beiträge der Partner**

Die Verbände sagen zu, spezielle regionale Kooperationsverbände zu bilden mit dem Ziel, den Stellenwert der Nachqualifizierung in der Altenpflege zu unterstreichen, Angebote und Nachfragen zu koordinieren, Fördermöglichkeiten transparent zu machen und Maßnahmen zielgruppenbezogen und bedarfsgerecht (z.B. gesonderte Kurse in Teilzeit) umzusetzen (vgl. Erkenntnisse aus dem Programm „Perspektive Berufsabschluss“ der Bundesregierung). Sie binden dabei Altenpflegeschulen und die Arbeitsagenturen mit ein. Die Gewerkschaften sagen zu, die Bildung spezieller regionaler Kooperationsverbände zu fördern.

### **II.4 Vereinbarung**

**Den Pflegefachkräften sollen kontinuierlich fach- und funktionsbezogene Fort- und Weiterbildungen angeboten werden. Die Rahmenbedingungen für Pflegefachkräfte, die berufsbegleitend an Fort- und Weiterbildungen teilnehmen möchten, sollen verbessert werden.**

## ■ Beiträge der Partner

Die Verbände sagen zu, der fach- und funktionsbezogenen Fort- und Weiterbildung als wesentliches Instrument zur Personalentwicklung und zur Fachkräftesicherung in der Altenpflege eine weiterhin hohe Bedeutung beizumessen und Konzepte für eine bessere Steuerung zu entwickeln. Sie wirken darauf hin, dass die Angebote weiterhin bedarfs- und zielgruppengerecht auf der Grundlage von konkreten Fortbildungsplänen und auch unter Einsatz moderner Medien auf und –ausgebaut werden. Dabei berücksichtigen sie den speziellen Handlungsbedarf, der sich insbesondere aus neuen gesetzlichen Regelungen (z.B. zu Expertenstandards) und strukturellen Veränderungen ableitet und der sich aus der Zusammenarbeit im Team, mit anderen Berufsgruppen, Angehörigen und Ehrenamtlichen ergibt.

Außerdem wirken sie darauf hin, dass geeigneten Altenpflegerinnen und Altenpflegern auch berufsbegleitend Hochschulqualifizierungen ermöglicht werden. Gemeinsam mit den Ländern und Gewerkschaften setzen sie sich dafür ein, dass das Angebot an Teilzeitstudiengängen in der Pflege ausgebaut wird.

Die Gewerkschaften sagen zu, insbesondere in den Tarifvertragsverhandlungen darauf hinzuwirken, dass die Rahmenbedingungen von Fort- und Weiterbildung zur Fachkräftesicherung in der Pflege, wie Bedarfsermittlung, Freistellung, Kostentragung und eine angemessene Bewertung bei abgeschlossenen Qualifizierungsmaßnahmen, tariflich vereinbart werden.

Die Kostenträger sagen zu, die Thematik in die jeweils zuständigen Gremien einzubringen, damit berufsbegleitende Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen angemessen berücksichtigt werden können (vgl. §§ 84, 89 SGB XI).

Die Bundesagentur für Arbeit unterstützt Weiterbildungen im Rahmen der gesetzlichen Fördermöglichkeiten. Die Aufwendungen für das auf die Qualifizierungszeiten anfallende Arbeitsentgelt können den Arbeitgebern in der Altenpflege erstattet werden, wenn sie Beschäftigte zur Nachqualifizierung freistellen. Die Bundesagentur für Arbeit wird das Programm für geringqualifizierte und ältere Arbeitnehmer (WeGebAU) für die Weiterbildung insbesondere in kleinen und mittleren Unternehmen fortsetzen und von 250 Mio. € im Jahr 2011 auf 280 Mio. € im Jahr 2012 ausweiten. Mit dem Programm können insbesondere auch Nachqualifizierungen und Fortbildungen in der Altenpflege gefördert werden. Die mit dem Gesetz zur Verbesserung der Eingliederungschancen am Arbeitsmarkt erweiterten Fördermöglichkeiten für beschäftigte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer unter 45 Jahren stehen insbesondere den

Beschäftigten in den stationären und ambulanten Pflegeeinrichtungen zur Fortbildung zur Verfügung, wenn sich der Arbeitgeber mit mindestens 50 % an den Lehrgangskosten beteiligt.

Die Länder sagen zu, die Verpflichtung der Träger, Fort- und Weiterbildungen anzubieten, in den auf die Pflegeheime bezogenen Personalverordnungen zu verankern. Sie werden die gesetzlich vorgegebenen Bedingungen zur Förderung von Maßnahmen nach dem Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (Meister-BAföG) erfüllen, damit auch ab dem 1. Juli 2012 die Förderung fortgesetzt werden kann (§§ 2 Abs.1, 30 AFBG). Ferner werden sie Weiterbildungen im Pflegebereich, die bisher den Angehörigen anderer Berufe vorbehalten sind, für Altenpfleger/innen öffnen.

Bundesregierung, Länder und Verbände werden verstärkt Pflegefachkräfte auf die Möglichkeiten der Begabtenförderung, des Aufstiegsstipendiums des Bundes sowie des Weiterbildungsstipendiums aufmerksam machen.

Die Bundesagentur für Arbeit stellt mit dem KURSNET ein umfassendes Portal zum bestehenden Angebot bereit. Bundesregierung und Länder informieren über Fördermaßnahmen auf dem Portal [www.foerderdatenbank.de](http://www.foerderdatenbank.de).

## **II.5 Vereinbarung**

**Pflegefachkräften, die nach längeren Unterbrechungszeiten in den Beruf zurückkehren, soll der Wiedereinstieg durch spezielle berufsbegleitende Fort- und Weiterbildungen erleichtert werden.**

### **■ Beiträge der Partner**

Die Verbände wirken darauf hin, dass Pflegefachkräfte, die nach längeren Unterbrechungszeiten wieder eine Beschäftigung aufnehmen, an speziellen berufsbegleitenden Fort- und Weiterbildungen teilnehmen. Die Bundesagentur für Arbeit unterstützt dies durch die bestehenden gesetzlichen Fördermöglichkeiten. Die Länder und die Gewerkschaften setzen sich dafür ein, dass zielgruppengerechte Fort- und Weiterbildungen angeboten werden. Die Bundesregierung sagt zu, im Rahmen von Projekten Wege aufzuzeigen, wie Rückkehrhemmnisse für Pflegefachkräfte überwunden werden können und der Wiedereinstieg erfolgreich verlaufen kann.

## **II.6 Vereinbarung**

**Um Pflegekräften in der Altenpflege auf allen Qualifikationsebenen Aus-, Fort- und Weiterbildungen zu ermöglichen, soll im Rahmen der Weiterentwicklung des Pflegebildungssystems auf Bundes- und Länderebene die Durchlässigkeit, Transparenz und Flexibilität zwischen den Bildungsgängen erhöht werden.**

### **■ Beiträge der Partner**

Die Bundesregierung und die Länder sprechen sich dafür aus, dass zwischen der beruflichen Fachkraftausbildung, den fach- und funktionsbezogenen Weiterbildungen sowie den akademischen Weiterbildungen in der Pflege die Übergänge fließender ausgerichtet werden. Bundesregierung und Länder werden eine Expertengruppe beauftragen, diesbezügliche Vorschläge zu entwickeln. Sie werden in der Pflege für die 2. Wettbewerbsrunde im Jahr 2014 des Wettbewerbs „Aufstieg durch Bildung: offene Hochschulen“ – Durchlässigkeit zwischen beruflicher und akademischer Bildung“ gezielt werben. Die Länder sagen zu, gemeinsame Eckpunkte für die Mindestanforderungen an eine mindestens einjährige Helferausbildung bzw. Assistenzausbildung in der Pflege festzulegen.

Die Bundesregierung, die Länder und Gewerkschaften werden unter Berücksichtigung der Entwicklung und Umsetzung des „Deutschen Qualifikationsrahmens für lebenslanges Lernen“ (DQR) darauf hinwirken, dass in der Pflegebildung der Maßstab des Kompetenzerwerbs mehr Beachtung findet, eine angemessene Zuordnung von Kompetenzen und Qualifikationen auf der Grundlage von Qualifikationsniveaus erfolgt und so Transparenz und Durchlässigkeit erhöht werden.

Bundesregierung und Länder sagen zu, modulare Strukturen in den Pflegebildungsgängen auf der Grundlage wissenschaftlicher Erkenntnisse zu fördern. Dabei sollen auch die Ergebnisse des Projekts „Modell einer gestuften und modularisierten Altenpflegequalifizierung“ einbezogen werden.

## **II.7 Vereinbarung**

**Berufserfahrene Altenpfleger/innen sollen bundesweit die Leitung eines ambulanten Dienstes übernehmen können.**

### **■ Beiträge der Partner**

Die Länder, Verbände und Kostenträger sagen zu, sich in den Ländern, in denen nach dem Altenpflegegesetz ausgebildete Altenpflegerinnen/Altenpfleger noch von der Leitung eines Pflegedienstes ausgeschlossen sind, dafür einzusetzen, dass dieser Personenkreis in Verträgen über die Versorgung mit häuslicher Krankenpflege nach § 132 a Abs. 2 SGB V insoweit anerkannt wird.

## **II.8 Vereinbarung**

**Es sollen mehr ungelernte und angelernte Hilfskräfte, die in Pflegeeinrichtungen arbeiten, an die Altenpflegehilfe- und Altenpflegeausbildung herangeführt werden.**

### **■ Beiträge der Partner**

Die Länder sagen zu, mehr Ausbildungsplätze für die Altenpflegehilfeausbildung bzw. Assistenzausbildung in der Pflege zur Verfügung zu stellen. Die Verbände wirken darauf hin, dass ungelernte und angelernte Hilfskräfte mehr Chancen erhalten, berufsbegleitend eine Helferausbildung bzw. - bei Vorliegen der gesetzlichen Zugangsvoraussetzungen - eine Fachkraftausbildung absolvieren zu können.

Die Bundesregierung und die Länder streben die Entwicklung von Qualifizierungsmodulen zur Anrechnung auf die Pflegehelferausbildung an für Personen, die im Rahmen des Bundesfreiwilligendienstes im Bereich der Altenpflege tätig sind.



## **Handlungsfeld III**

### **Weiterbildungsförderung durch die Agenturen für Arbeit und Jobcenter**

Umschulungen zur Altenpflegerin/zum Altenpfleger sind eine sehr wichtige Säule der Fachkräftesicherung in der Altenpflege. Die Partner stimmen darin überein, dass die Arbeitsförderung einen bedeutsamen Beitrag zur Deckung des aktuellen und künftigen Fachkräftebedarfes im Bereich der Altenpflege leistet. So sind im Rahmen des Konjunkturpaketes in 2009 rund 4.300 und in 2010 rund 5.800 Erwachsene neu in eine Altenpflegeumschulung eingetreten (in 2007 und 2008 jeweils rund 1.100 Neueintritte). Die Gewinnung einer ausreichenden Zahl lebens- und berufserfahrener Menschen für eine Altenpflegeumschulung ist zur Fachkräftesicherung auch in Zukunft unerlässlich. Die Praxis zeigt, dass viele Menschen gerade erst in der mittleren Lebensphase das besondere Interesse an dem Beruf der Altenpflegerin/des Altenpflegers entdecken. Insbesondere Frauen, die sich nach der Familienphase beruflich neu orientieren, können sich eine Beschäftigung in der Pflege vorstellen. Nicht zuletzt muss es darum gehen, verstärkt die Menschen für die Altenpflege zu gewinnen, die sich wegen Arbeitslosigkeit oder aus anderen Gründen beruflich neu orientieren müssen und Interesse an diesem Berufsfeld mitbringen. Bereits in der Vergangenheit hat sich an der äußerst hohen Vermittlungsquote der arbeitsmarktpolitische Erfolg der Umschulungen in der Altenpflege belegen lassen. Die Partner sind sich daher einig, dass die Weiterbildungsförderung in der Altenpflege auch in den kommenden Jahren auf hohem Niveau fortgeführt werden muss.

Die Partner stimmen darin überein, dass der Qualitätssicherung in der öffentlich geförderten Weiterbildung im Bereich der Pflegeberufe hohe Bedeutung zukommt.

### III.1 Vereinbarung

**Die Förderung der Umschulung zur Altenpflegerin/zum Altenpfleger soll dem wachsenden Fachkräftebedarf Rechnung tragen. Arbeitslos gemeldete Personen, die die gesetzlichen Anforderungen an die Verkürzung der Ausbildung erfüllen, sollen als Zielgruppen stärker für die Umschulung zur Altenpflegerin/zum Altenpfleger erschlossen werden.**

### ■ Beiträge der Partner

Bundesregierung, Länder und Verbände wirken darauf hin, das Fachkräftepotenzial in der Altenpflege über eine Umschulung stärker zu erschließen. Die Umschulung zur Altenpflegerin/zum Altenpfleger soll für einen Zeitraum von drei Jahren dreijährig durch die Bundesagentur für Arbeit und Jobcenter gefördert werden (aller Voraussicht nach Maßnahmen, die in der Zeit vom 01.01.2013 bis zum 31.12.2015 beginnen). Eine entsprechende Gesetzesänderung ist gemeinsam mit der Änderung des § 7 Altenpflegegesetzes (vgl. II.2 und den nachfolgenden Absatz) kurzfristig auf den Weg zu bringen. Fachkräftesicherung ist ein geschäftspolitischer Schwerpunkt der Bundesagentur für Arbeit. Sie wird auch in den kommenden Jahren bei der Weiterbildungsförderung in der Altenpflege dem wachsenden Fachkräftebedarf Rechnung tragen.

Die Partner sagen zu, die Auswirkungen der getrennten Finanzierungsverantwortung (2+1) auf das Umschulungspotenzial zu analysieren und geeignete Schritte zur Steigerung der Umschulungen einzuleiten. Die Bundesregierung sagt zu, kurzfristig eine Änderung des § 7 Altenpflegegesetz auf den Weg zu bringen, damit die berufliche Weiterbildung für die in § 7 Absatz 1 Nummer 1 und Absatz 2 Altenpflegegesetz genannten Personen im Regelfall gegenüber der Regelausbildung unter Anrechnung beruflicher Vorbildung verkürzt wird („Kann-Vorschrift“ wird durch „Soll-Vorschrift“ ersetzt). Sie sagt ferner zu, kurzfristig eine Änderung des § 7 Altenpflegegesetz auf den Weg zu bringen, damit auf der Grundlage einer Kompetenzfeststellung die berufliche Weiterbildung für Personen, die mindestens im Umfang einer zweijährigen Vollzeitbeschäftigung in einer Pflegeeinrichtung nach § 71 SGB XI Aufgaben im Bereich der Pflege oder Betreuung wahrgenommen haben, um ein Drittel gegenüber der Ausbildungszeit verkürzt werden soll.<sup>3</sup> Grundlage für die Kompetenzfeststellung ist

<sup>3</sup> Der DPR spricht sich aus fachlichen Gründen ausdrücklich gegen eine Verkürzung der beruflichen Weiterbildung für diesen Personenkreis aus und behält sich seinen erläuternden Sachvortrag hierzu für ein etwaiges Gesetzgebungsverfahren vor.

das durch den berufspsychologischen Service der Bundesagentur für Arbeit erstellte Gutachten. Die Kompetenzfeststellung selbst erfolgt durch die Länder. Hierzu schließen die jeweiligen Länder mit den Regionaldirektionen der Bundesagentur für Arbeit die notwendigen Prozessvereinbarungen. Die Verkürzung darf die Durchführung der Ausbildung und die Erreichung des Ausbildungszieles nicht gefährden. Die Bundesregierung sagt zu, die geplanten Änderungen des § 7 Altenpflegegesetzes unter Beteiligung der Länder und der Bundesagentur für Arbeit nach fünf Jahren zu evaluieren; dabei soll insbesondere festgestellt werden, inwieweit sich die Verkürzungsmöglichkeiten der Altenpflegeausbildung bewährt haben. Die Bundesagentur für Arbeit wird die Bundesregierung jeweils zum Jahresende über die Anzahl der Eintritte in die Förderung und deren Förderdauer informieren.

Länder, Verbände und Bundesagentur für Arbeit vereinbaren eine engere Zusammenarbeit vor Ort zur Ermittlung des regionalen Fachkräfte- und Umschulungsbedarfs in der Altenpflege. Die Bundesagentur für Arbeit wird geeignete, arbeitslos gemeldete Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gezielt auf ihre Bereitschaft zu einer Altenpflegeumschulung ansprechen und bei entsprechender Eignung und Notwendigkeit fördern. Eignungsanalysen (z.B. Kompetenzdiagnostik) sollen genutzt werden, um die Zahl der Umschulungsabbrecher zu senken. Die Ausschöpfung des Fachkräftepotenzials ist ein wichtiger geschäftspolitischer Schwerpunkt der Bundesagentur für Arbeit.

Länder und kommunale Spitzenverbände setzen sich dafür ein, dass die kommunalen Träger in den Trägerversammlungen nach dem SGB II auf eine entsprechende Ausrichtung bei der Mittelverwendung zur Qualifizierung im Altenpflegebereich hinwirken.

Verbände, Bundesagentur für Arbeit und Länder wirken darauf hin, insbesondere auch arbeitslose Sozialhelfer/innen und arbeitslose Pflegehelfer/innen für eine verkürzte Umschulung zur Altenpflegerin/zum Altenpfleger zu gewinnen.

### **III.2 Vereinbarung**

**Es soll ein besserer Informationsaustausch über die Anforderungen an eine Zertifizierung nach dem Dritten Buch Sozialgesetzbuch erfolgen. Die Auswirkungen des Zulassungsverfahrens auf das regionale Angebot an Umschulungsplätzen sollen überprüft werden.**

### **■ Beiträge der Partner**

Die Bundesregierung wird gemeinsam mit Ländern und Verbänden einen Erfahrungsaustausch zu den Anforderungen und zur Umsetzung der Akkreditierungs- und Zulassungsverordnung Arbeitsförderung (AZAV) in der Altenpflege durchführen. Die Bundesregierung wird sich dafür einsetzen, dass das vereinfachte Zulassungsverfahren für Altenpflegeschulen auf Basis der Vorschläge der Arbeitsgruppe der Kultusministerkonferenz und der Empfehlung des Anerkennungsbeirates verstärkt genutzt werden, um das Angebot an Schulplätzen für eine berufliche Umschulung im Altenpflegebereich besser zu erschließen.

## **Handlungsfeld IV**

### **Weiterentwicklung der Pflegeberufe**

Der Beruf der Altenpflegerin/des Altenpflegers hat durch das Altenpflegegesetz ein klares Profil erhalten. Die Ausbildung wurde zeitgemäß aufgestellt und konnte durch vielfältige Innovationen modern und attraktiv ausgerichtet werden. Dieses belegt nicht zuletzt die hohe Zahl an Auszubildenden.

Gleichwohl ergeben sich aus den veränderten Versorgungsstrukturen und Betreuungsbedarfen, aus Erkenntnissen der Pflegewissenschaft und Pflegebildung sowie nicht zuletzt aus den demographischen Effekten auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt neue Herausforderungen für das Berufsfeld der Pflege insgesamt, denen auch die Pflegeausbildungen gerecht werden müssen.

Diese wichtige Zielsetzung der kontinuierlichen Weiterentwicklung ist bereits im Altenpflegegesetz und Krankenpflegegesetz angelegt. In den letzten Jahren wurden auf der Grundlage der gesetzlich verankerten Erprobungsklauseln vielfältige Modellvorhaben durchgeführt.

#### **IV. Vereinbarung**

**Die Berufe der Altenpflege, Gesundheits- und Krankenpflege, Gesundheits- und Kinderkrankenpflege sollen modern weiterentwickelt und den heutigen Herausforderungen im Berufsfeld angepasst werden.**

#### **Beiträge der Partner**

Die Bundesregierung strebt ein neues Berufsgesetz an, in dem die Pflegeberufe zu einem generalistisch ausgerichteten Beruf zusammengeführt werden sollen und eine einheitliche Berufsausbildung geregelt werden soll.

Sie stützt sich dabei insbesondere auf Ergebnisse der Modellvorhaben auf Bundes- und Länderebene, auf die Empfehlungen der wissenschaftlichen Begleitung und des Beirates zum Modellvorhaben „Pflegeausbildung in Bewegung“, auf die Empfehlun-

gen des Deutschen Vereins für öffentliche und private Fürsorge und auf die Positionierung von Verbänden.

Die Länder und Verbände setzen sich ebenfalls für eine moderne Weiterentwicklung der Pflegeberufe ein. Die Länder und ein Teil der Verbände<sup>4</sup> unterstützen die Zielsetzung einer generalistisch ausgerichteten Pflegeausbildung, die den Anforderungen des Berufsfeldes der Pflege von morgen gerecht werden soll. Ein anderer Teil<sup>5</sup> der Verbände spricht sich zum jetzigen Zeitpunkt gegen eine generalistisch ausgerichtete Ausbildung aus.

Die Partner stimmen darin überein, dass konkrete Ziele, Inhalte, Strukturen und die Finanzierung einer neuen Ausbildung nicht Gegenstand dieser Vereinbarung sein können. Die Beratungen bleiben dem gesonderten Gesetzgebungsverfahren vorbehalten. Die Bundesregierung sagt zu, das Gesetzgebungsverfahren zügig vorzubereiten und die Länder und Verbände eng in den weiteren Prozess, der auch durch die von der EU-Kommission geplante Novellierung der EU-Berufsanerkennungsrichtlinie tangiert wird, einzubeziehen.

Die Partner stimmen darin überein, dass nach Veröffentlichung der Richtlinie des Gemeinsamen Bundesausschusses zur Übertragung von Heilkunde auf Altenpfleger/innen und Gesundheits- und Krankenpfleger/innen zügig Modellprojekte zur entsprechenden Qualifizierung durchgeführt werden sollen.

---

<sup>4</sup> Caritas, Diakonie, DPR, DPWV, DRK

<sup>5</sup> AAA, AWO, DBVA, DVLAB, VDAB, ver.di



## Handlungsfeld V

### Verbesserte Anerkennung im Ausland erworbener Qualifikationen im Pflegebereich

Die Partner sind sich einig, dass es für die Sicherung der Fachkräftebasis in der Altenpflege wichtig ist, alle Qualifikationspotenziale im Inland zu aktivieren, zu nutzen und Deutschland für qualifizierte Zuwanderung attraktiver zu machen. Einen wesentlichen Beitrag dazu wird das Gesetz zur Verbesserung der Feststellung und Anerkennung im Ausland erworbener Berufsqualifikationen (sog. „Anerkennungsgesetz“) leisten, das am 01.04.2012 in Kraft getreten ist. Das Gesetz dient der Vereinheitlichung der Verfahren und Kriterien zur Beurteilung von ausländischen Berufsqualifikationen und normiert für den Zuständigkeitsbereich des Bundes Ansprüche auf eine individuelle Prüfung der Gleichwertigkeit von ausländischen Berufsqualifikationen mit inländischen Referenzberufen unter Berücksichtigung von Berufserfahrung.

Im Rahmen des Anerkennungsgesetzes wurden auch das Altenpflegegesetz und die Altenpflege-Ausbildungs- und Prüfungsverordnung geändert. Zukünftig wird bei Anerkennungsverfahren nicht mehr nach der Staatsangehörigkeit der Antragstellerin/des Antragsstellers differenziert, sondern danach, wo die ausländische Berufsqualifikation erlangt wurde. Dabei erfolgt für die Beurteilung von Berufsqualifikationen aus Drittstaaten eine nahezu vollständige Angleichung an die Verfahren für die Beurteilung von Berufsqualifikationen aus EU-Mitgliedstaaten (vgl. EU-Berufsanerkennungsrichtlinie 2005/36/EG). Wesentlicher Maßstab bei der Anerkennung aller ausländischen Berufsabschlüsse ist zukünftig ihr Inhalt, ihre Qualität und die Gleichwertigkeit zur Altenpflegeausbildung unter Berücksichtigung von Berufserfahrung. Sollte eine Gleichwertigkeit nicht festgestellt werden, können Ausgleichsmaßnahmen, die aus einem Anpassungslehrgang oder einer Prüfung bestehen, erfolgen. Bisher wurden nur sehr wenige Anträge auf Erteilung der Berufserlaubnis zum Führen der Berufsbezeichnung „Altenpfleger/in“ gestellt und positiv beschieden (in 2010: 20 Anträge, 8 Anerkennungen). Dies ist insbesondere auf die Besonderheit zurückzuführen, dass der Beruf der Altenpflegerin / des Altenpflegers nur in Deutschland existiert und vergleichbare Referenzberufe in den anderen EU-Mitgliedstaaten fehlen. Pflegefachkräfte aus den EU-Mitgliedstaaten und aus Drittstaaten wählen vorrangig den Weg der Anerkennung als Gesundheits- und Krankenpfleger/innen und

arbeiten sowohl in Krankenhäusern als auch in stationären und ambulanten Pflegeeinrichtungen.

Die Partner stimmen aber darin überein, dass mehr Pflegefachkräfte aus dem Ausland bzw. mit ausländischen Berufsqualifikationen für die Pflege älterer Menschen gewonnen werden sollten.

### V.1 Vereinbarung

**Beschäftigte in der Altenpflege, die über eine ausländische Berufsqualifikation verfügen, aber ohne Anerkennung im Helferbereich oder im Rahmen von Praktika arbeiten, sollen verstärkt zur Durchführung von Anerkennungsverfahren gewonnen werden. (Berufsbegleitende) Angebote für kompetenzorientierte Ausgleichsmaßnahmen sollen zur Verfügung gestellt werden.**

### Beiträge der Partner

Die Verbände sagen zu, weiterhin darauf hinzuwirken, dass Pflegeeinrichtungen Beschäftigte mit ausländischen Berufsqualifikationen gezielt ansprechen, um diese zu motivieren, die Anerkennung ihrer ausländischen Berufsqualifikation zu beantragen. Sie begleiten bzw. unterstützen sie beim Antragsverfahren. Sie setzen sich dafür ein, dass den Beschäftigten durch flexible Arbeitszeiten ermöglicht wird, etwaig erforderliche Ausgleichsmaßnahmen auch berufsbegleitend durchzuführen. Außerdem setzen sie sich dafür ein, dass die auf die Ausgleichsmaßnahmen anfallende Zeit auf die Arbeitszeit der Beschäftigten angerechnet bzw. das Arbeitsentgelt fortgezahlt wird, soweit dieses über den Pflegesatz refinanziert werden kann.

Die Kostenträger sagen zu, die Thematik in die jeweils zuständigen Gremien einzubringen, damit berufsbegleitende Ausgleichsmaßnahmen angemessen berücksichtigt werden können (vgl. §§ 84, 89 SGB XI).

Die Verbände und Länder sagen zu, bedarfsgerechte Angebote für Anpassungslehrgänge (z.B. modulare Ergänzungs- oder Aufbauangebote) und (Vorbereitungs-) Lehrgänge im Bereich der Altenpflege zu unterbreiten, damit die Antragsteller/innen sich auf etwaig durchzuführende Ausgleichsmaßnahmen - insbesondere auf Prüfungen - vorbereiten können.

Die Bundesagentur für Arbeit unterstützt Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Rahmen der Förderung der beruflichen Weiterbildung bei festgestellten Kenntnisdefiziten zur Herstellung der vollen Gleichwertigkeit zum Pflegeberuf bei Vorliegen der rechtlichen Fördervoraussetzungen. Sie kann arbeitslosen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern anfallende Kosten, wie zum Beispiel für Übersetzungen, Beglaubigungsgebühren und Gebühren für Gutachten, erstatten, wenn dies zur beruflichen Eingliederung notwendig ist.

## V.2 Vereinbarung

**Die Anerkennungspraxis soll bundesweit vereinheitlicht werden. Die Verfahrensdauer zur Anerkennung soll möglichst gering gehalten werden. Das Anerkennungsverfahren soll für Anerkennungssuchende transparenter gestaltet werden.**

## ■ Beiträge der Partner

Die Bundesregierung wird über das Bundesprogramm „Integration durch Qualifizierung – IQ“ den bundesweiten Auf-/Ausbau von Angeboten der Erstinformation und Verweisberatung, die Entwicklung von Qualifizierungsangeboten für Regelberatungsdienste und eine Unterstützung für die Qualitätsentwicklung und -sicherung der Anerkennungsberatung finanzieren.

Um Anerkennungssuchenden den Zugang zu den Anerkennungsverfahren zu erleichtern, werden im Rahmen des Förderprogramms Angebote zur Erstinformation (Lotsenfunktion) gezielt auf- und ausgebaut und verbessert. Vorhandene Beratungsangebote werden in regionale Netzwerke eingebunden und mit den Maßnahmen arbeitsmarktrelevanter Akteure vor Ort vernetzt. Das Programm umfasst neben dem Schwerpunkt „Anerkennung“ die interkulturelle Qualifizierung des Beratungspersonals der Agenturen für Arbeit und Jobcenter sowie die regionale Umsetzung der „Förderkette berufliche Qualifizierung.“

Darüber hinaus schafft die Bundesregierung übergreifende, bundesweite Informationsangebote für berufliche Anerkennung in Deutschland, die ab dem Inkrafttreten des Anerkennungsgesetzes gewährleistet werden und Erstinformationen zu Rechts-

grundlagen, Zuständigkeiten und Beratungsstellen umfassen. Folgende Informationsangebote werden auch Interessierten im Ausland zur Verfügung stehen: eine Telefonhotline, ein Internetportal sowie mehrsprachiges Informationsmaterial.

Die Länder sagen zu, nach Inkrafttreten des Anerkennungsgesetzes auf eine gemeinsame Vereinbarung zur Übertragung der Aufgaben zur Anerkennung von ausländischen Berufsqualifikationen nach § 2 Absatz 3 bis 5 Altenpflegegesetz auf ein Land oder eine gemeinsame Einrichtung hinzuwirken (§ 2 Absatz 7 AltPflG).

### V.3 Vereinbarung

**Im Altenpflegebereich erworbene Berufspraxis soll bei der Anerkennung zur Altenpflegerin/zum Altenpfleger stärker in die Entscheidung der Gleichwertigkeit einbezogen werden.**

#### ■ Beiträge der Partner

Die Länder werden darauf hinwirken, dass altenpflegespezifische Berufserfahrung von Personen mit ausländischen Berufsqualifikationen im Pflegebereich bei der Anerkennung besonders berücksichtigt wird.

Die Bundesagentur für Arbeit wird im Rahmen ihrer Zuständigkeit gezielt arbeitslose Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit ausländischen Berufsqualifikationen in anderen Pflegefachberufen und altenpflegespezifischer Berufserfahrung über Anerkennungsmöglichkeiten als Altenpfleger/in informieren und an die zuständigen Landesbehörden verweisen.



## **Handlungsfeld VI**

### **Vereinbarkeit von Familie und Beruf / Vereinbarkeit von Familie und Ausbildung in der Altenpflege**

Eine familienfreundliche Ausbildungs- und Unternehmenskultur ist heute in den Pflegeeinrichtungen die Grundlage für eine nachhaltige Personalpolitik. Dies gilt insbesondere vor dem Hintergrund des hohen Frauenanteils in den stationären Pflegeeinrichtungen und ambulanten Diensten. Mehr als 85 Prozent der Beschäftigten in der Altenpflege sind weiblich. Im Vergleich zu anderen Branchen zeichnet sich die Altenpflege bereits durch eine hohe Teilzeitquote und flexible Arbeitszeitstrukturen aus. So liegt der Anteil der in Teilzeit beschäftigten Altenpfleger/innen in den ambulanten Diensten bei rund 65 Prozent, in stationären Pflegeeinrichtungen bei rund 50 Prozent.

Die Partner stimmen darin überein, dass bereits viele Pflegeeinrichtungen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf einen hohen Stellenwert beimessen. Gleichwohl besteht weitergehender Handlungsbedarf. Oft wird eine Diskrepanz zwischen Anspruch und Wirklichkeit beklagt. Zudem zeichnet sich der personenbezogene Dienstleistungsbereich Altenpflege durch strukturelle und personelle Besonderheiten aus, die spezielle Angebote erforderlich machen. Die Arbeit muss vorrangig in Schichtdiensten organisiert werden. Sie muss in festen Anwesenheitszeiten am Arbeitsort erfolgen. Die Pflegekräfte sind oft besonderen Arbeitsbelastungen ausgesetzt, die sich im Zeitbudget niederschlagen. In vielen Pflegeeinrichtungen bestehen Personalengpässe aufgrund von Fluktuation und längeren Unterbrechungszeiten der Mitarbeiter/innen.

Die Partner stimmen deshalb darin überein, dass die Personalsituation in der Altenpflege durch passgenaue Rahmenbedingungen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf weiter verbessert werden muss. Sie sind sich einig, dass entsprechende Angebote im Wettbewerb um qualifizierte Fachkräfte äußerst wichtig sind und zur Berufsbindung und Mitarbeiterzufriedenheit beitragen. Sie erwarten nicht zuletzt, dass durch ein stärkeres familienpolitisches Engagement der Pflegeeinrichtungen das Image des Beschäftigungsfeldes der Altenpflege verbessert wird.

## **VI.1 Vereinbarung**

**In den stationären Pflegeeinrichtungen und ambulanten Diensten soll eine familienfreundliche Betriebskultur gefestigt und gestärkt werden.**

### **■ Beiträge der Partner**

Die Verbände sagen zu, darauf hinzuwirken, dass die Pflegeeinrichtungen ihre betrieblichen Konzepte und die Personalentwicklung noch besser auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf der Mitarbeiter/innen ausrichten. Sie wirken darauf hin, dass Dienstpläne frühzeitig aufgestellt werden, eine hohe Verbindlichkeit aufweisen und individuelle familiäre Belange stärker berücksichtigen. Sie setzen sich dafür ein, dass die größeren Pflegeeinrichtungen – auch im Sinne des Miteinanders der Generationen - mehr betriebliche Kinderbetreuungsangebote sowie Ferienbetreuungsangebote bereitstellen und auf die Arbeitszeiten der Mitarbeiter/innen in Schicht- und Wochenenddiensten ausrichten. Dabei sollen auch die Möglichkeiten der baulichen Integration von Kinderbetreuungseinrichtungen in Pflegeeinrichtungen verstärkt angestrebt werden. Sie wirken ferner darauf hin, dass zwischen Pflegeeinrichtungen mehr Kooperationen zur Organisation von Kinderbetreuung auf- und ausgebaut werden, und setzen sich dafür ein, dass familienfreundliche Rahmenbedingungen für Mitarbeiter/innen im Leitbild der Pflegeeinrichtungen und in den Betriebsvereinbarungen aufgenommen werden.

Die Kostenträger sagen zu, die Thematik in die jeweils zuständigen Gremien einzubringen, damit besondere personelle Rahmenbedingungen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Pflegeberuf angemessen berücksichtigt werden können (vgl. §§ 84, 89 SGB XI).

Die Bundesregierung entwickelt im Rahmen von Projekten Hilfestellungen zur Umsetzung von Konzepten für kleine und mittlere Unternehmen in der Pflegebranche. Sie fördert innovative Ansätze zum Ausbau spezifischer familienfreundlicher Arbeitsbedingungen in der Pflege im Rahmen der „Initiative Neue Qualität der Arbeit“ sowie im Programm „Rückenwind“.

Die Gewerkschaften und Verbände wirken verstärkt darauf hin, dass in Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen Maßnahmen zur Förderung familienfreundlicher Arbeitsbedingungen in der Pflege einen noch höheren Stellenwert einnehmen.

## **VI.2 Vereinbarung**

**Die Kooperation zwischen den Pflegeeinrichtungen und den Kommunalverwaltungen soll intensiviert werden, um adäquate Betreuungsangebote für Kinder von Pflegekräften zu schaffen. Durch passgenaue Kinderbetreuungsangebote sollen Pflegekräfte, die einen Wechsel von einer Teilzeitbeschäftigung in eine Vollzeitbeschäftigung anstreben, gezielt unterstützt werden.**

### **■ Beiträge der Partner**

Die kommunalen Spitzenverbände wirken darauf hin, dass im Rahmen des Auf- und Ausbaus von Kinderbetreuungseinrichtungen die besonderen Anliegen der Beschäftigten in der Pflegebranche nach längeren Öffnungszeiten und flexibleren Betreuungszeiten einbezogen werden sowie vor Ort in enger Zusammenarbeit mit den Verbänden passgenaue Lösungen entwickelt werden. Gemeinsam mit den Verbänden wirken sie darauf hin, dass in kommunalen Netzwerken, die auf die Verbesserung der Rahmenbedingungen von Familien ausgerichtet sind, die spezifischen Interessen der Pflegekräfte einbezogen werden. Die Bundesregierung wird sich dafür einsetzen, dass die Thematik in die lokalen Bündnisse für Familie einbezogen wird. Die Länder werden im Rahmen des Auf- und Ausbaus der Kinderbetreuungsangebote die Belange der Pflegebranche einbringen.

## **VI.3 Vereinbarung**

**Stationäre Pflegeeinrichtungen und ambulante Dienste sollen durch spezielle Beratungsangebote bei der Ausrichtung und Umsetzung der Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf unterstützt werden.**

### **■ Beiträge der Partner**

Um die spezifischen Bedarfe der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach familienfreundlichen Rahmenbedingungen mit den Belangen der Pflegeeinrichtungen besser in Einklang bringen zu können, sagen die Verbände zu, darauf hinzuwirken, dass Pflegeeinrichtungen innovative Konzepte und Instrumente, z.B. spezifische Audits

zur Vereinbarkeit von Familie und Pflegeberuf, verwenden. Die Bundesregierung wird ein spezielles Beratungsprojekt auf den Weg bringen, um Pflegeeinrichtungen über die Möglichkeiten und Optimierung der Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf in der Altenpflege besser zu informieren.

#### **VI.4 Vereinbarung**

**Familienfreundliche Rahmenbedingungen sollen in der Altenpflegeausbildung stärker Berücksichtigung finden.**

#### **Beiträge der Partner**

Länder und Verbände sagen zu, darauf hinzuwirken, dass Altenpflegeschulen und Pflegeeinrichtungen im Rahmen ihrer Kooperationsstrukturen Konzepte für eine familienfreundliche Ausbildung entwickeln und auf dem Ausbildungsmarkt gezielt anbieten. Dabei berücksichtigen sie insbesondere das Interesse an Teilzeitausbildungen, Teilzeitweiterbildungen und familienfreundlicher Organisation der praktischen Ausbildung. Die Länder wirken darauf hin, dass die Schulkosten für erfolgversprechende Konzepte finanziell abgesichert werden. Die Bundesregierung wird ein spezielles Projekt zur Vereinbarkeit von Familie und Ausbildung in der Altenpflege, das u.a. die besonderen Rahmenbedingungen Alleinerziehender berücksichtigt, auf den Weg bringen.

#### **VI.5 Vereinbarung**

**Es soll verstärkt für eine familienfreundliche Ausbildungs- und Unternehmenskultur in den Pflegeeinrichtungen und ambulanten Diensten geworben werden.**

## ■ Beiträge der Partner

Bundesregierung, Länder, Verbände, Gewerkschaften und Bundesagentur für Arbeit sagen zu, die Möglichkeiten zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf, die das Beschäftigungsfeld der Altenpflege bietet, auf Fachveranstaltungen, in Fachgremien und auf Fach- und Berufsmessen sowie in den allgemeinen und fachbezogenen Medien stärker zu thematisieren.

### VI.6 Vereinbarung

**Pflegekräfte, die nach Unterbrechungszeiten, wie z.B. Elternzeiten, wieder in den Beruf zurückkehren, sollen durch besondere Wiedereinstiegsprogramme stärker unterstützt werden.**

## ■ Beiträge der Partner

Die Verbände sagen zu, sich für eine Verbesserung des betrieblichen Rückkehrmanagements in den Pflegeeinrichtungen einzusetzen und konkrete betriebliche Wiedereinstiegsprogramme zu entwickeln und auszubauen. Die Gewerkschaften und Verbände wirken darauf hin, dass entsprechende Personal- und Organisationsentwicklungsstrategien umgesetzt werden. Die Länder und Verbände sagen zu, spezielle Beratungsangebote zum Wiedereinstieg in den Beruf zu schaffen, um Pflegekräfte, die aus dem Beruf ausgestiegen sind und keine Bindungen zum Unternehmen mehr haben, für das Berufsfeld zurückzugewinnen.

Die Bundesregierung setzt das ESF-Programm "Perspektive Wiedereinstieg" fort. Der im Oktober 2011 neu gestartete Unternehmenswettbewerb „Erfolgsfaktor Familie“ schafft für Pflegeeinrichtungen Anreize, ein vorbildliches und gelungenes Rückkehrmanagement in den Betrieben zu etablieren. Die Bundesagentur für Arbeit sagt zu, den frühen Wiedereinstieg durch passgenaue Angebote der Agenturen, der Jobcenter und Berufsinformationszentren zu unterstützen.

## **VI.7 Vereinbarung**

**Pflegekräfte, die neben der Ausübung ihres Pflegeberufs die Betreuung eines pflegebedürftigen Angehörigen übernehmen, sollen stärker entlastet werden.**

### **Beiträge der Partner**

Die Verbände sagen zu, Rahmenkonzepte für Pflegeeinrichtungen zu speziellen Entlastungsangeboten für Pflegekräfte, die zusätzlich pflegebedürftige Angehörige betreuen, zu entwickeln. Verbände und Gewerkschaften wirken darauf hin, dass Pflegekräfte von dem Gesetz zur Vereinbarkeit von Pflege und Beruf, das am 1. Januar 2012 in Kraft getreten ist, profitieren können. Die Kostenträger sagen zu, die Thematik in die jeweils zuständigen Gremien einzubringen, damit die durch die Pflegezeit und Familienpflegezeit bedingten Kosten in Zusammenhang mit Personalorganisation angemessen berücksichtigt werden können (vgl. §§ 84, 89 SGB XI).



## Handlungsfeld VII

### Attraktive Arbeitsbedingungen in der Altenpflege

Angesichts des zurückgehenden Erwerbspersonenpotenzials wird eine Fachkräftesicherung in der Altenpflege nur zu erreichen sein, wenn die Arbeitsbedingungen für die Pflegekräfte attraktiver werden.

Die Fachkräfte in der Altenpflege zeichnen sich durch eine hohe Qualifikation und Motivation aus. Die meisten Pflegekräfte wollen langfristig im Beruf bleiben. Gleichwohl zeigt die Praxis, dass sie ihre Berufstätigkeit oft unterbrechen oder den Arbeitgeber wechseln. Viele Pflegefachkräfte fühlen sich im Berufsalltag belastet und sind unzufrieden. Ausschlaggebend dafür sind besondere psychische Belastungen und physische Anstrengungen. Hinzu kommen ein hoher Zeitdruck und umfangreiche administrative Aufgaben. Immer wieder beklagen Pflegekräfte die gestiegenen Leistungsanforderungen bei knapper Personaldecke und nicht angemessener Entlohnung. Teilweise wird auf Schwierigkeiten im Organisationsablauf und im Personalmanagement hingewiesen. Es zeigt sich aber auch, dass viele Pflegeeinrichtungen die Beschäftigungsbedingungen für ihre Mitarbeiter/innen deutlich verbessert und eine neue betriebliche Arbeitskultur eingeführt haben.

Die Partner stimmen darin überein, dass den Beschäftigten in dem personalintensiven und sensiblen Dienstleistungsbereich der Altenpflege eine höhere Wertschätzung zukommen muss. Sie sind sich bewusst, dass gute Rahmenbedingungen und die Arbeitszufriedenheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Pflegeeinrichtungen maßgeblich sind für die Qualität der Pflege älterer Menschen, für eine nachhaltige Personalgewinnung und Personalbindung, für den Erfolg der Unternehmen und nicht zuletzt für die Bewältigung der gesellschaftlichen Herausforderungen im demographischen Wandel. Sie sind sich einig, dass die Arbeitsbedingungen in den Pflegeeinrichtungen durch vielfältige Faktoren beeinflusst werden. Sie teilen die Auffassung, dass attraktive Arbeitsbedingungen in der Pflege auch von gesetzlichen Vorgaben und von einer Finanzausstattung abhängen, die es Pflegeeinrichtungen erlaubt, bei wirtschaftlicher Betriebsführung ihren Versorgungsauftrag zu erfüllen (vgl. §§ 84 Abs. 2 Satz 4, 89 Abs. 1 Satz 3 SGB XI).

## VII.1 Vereinbarung

**Die Arbeitsbedingungen von Pflegekräften in den ambulanten und stationären Pflegeeinrichtungen sollen verbessert werden.**

### ■ Beiträge der Partner

Die Verbände unterstützen weiterhin die Führungskräfte in den Pflegeeinrichtungen bei der mitarbeiterorientierten Personalführung, Personalentwicklung und beim Personalmanagement. Sie entwickeln Strategien, damit Pflegekräfte neue Arbeitsbedingungen und Arbeitsanforderungen auf der Grundlage konkreter Handlungsanleitungen umsetzen können. Sie wirken darauf hin, dass die Pflegeeinrichtungen ihre Arbeitsorganisation optimieren und die Beschäftigten individuell gefördert werden. Sie setzen sich für bedarfsgerechte Arbeitszeitmodelle, aber auch für mehr Angebote an Vollzeitstellen ein. Die Verbände sagen zu, Konzepten zur altersgerechten Ausgestaltung von Arbeitsprozessen mehr Bedeutung beizumessen, damit auch ältere Beschäftigte länger in der Pflege arbeiten können.

Die Gewerkschaften sagen zu, Handlungsempfehlungen insbesondere zur Ausgestaltung attraktiver Beschäftigungsbedingungen auch für ältere Pflegekräfte zu entwickeln.

Die Bundesregierung und die Länder sagen zu, durch die Finanzierung von Projekten zur Erarbeitung von Hilfestellungen zur Arbeitskräftegewinnung und -sicherung sowie zur Personalentwicklung in der Pflegebranche zur Förderung besserer beruflicher Rahmenbedingungen beizutragen.

Die Bundesregierung wird des Weiteren im Rahmen eines Projektes die Praxiserprobung eines wissenschaftlich erarbeiteten Entwurfs eines „Qualifikationsrahmens für den Beschäftigungsbereich der Pflege, Unterstützung und Betreuung älterer Menschen“ in Pflegeeinrichtungen finanziell unterstützen. Damit können neue Wege zur besseren Personalorganisation, die sich stärker an den Verantwortungsbereichen und Kompetenzen der Mitarbeiter/innen ausrichtet, aufgezeigt werden.

## **VII.2 Vereinbarung**

**Leitungs- und Führungskräfte von Pflegeeinrichtungen sollen durch Fort- und Weiterbildung besser in die Lage versetzt werden, den aktuellen Herausforderungen in Personalführung und Betriebsleitung gerecht werden zu können.**

### **■ Beiträge der Partner**

Die Verbände wirken darauf hin, dass Leitungs- und Führungskräfte verstärkt an Fort- und Weiterbildungen teilnehmen und Nachwuchsführungskräfteprogrammen in Pflegeeinrichtungen ein höherer Stellenwert beigemessen wird, z.B. durch Leitungstraineestellen. Die Kostenträger sagen zu, die Thematik in die jeweils zuständigen Gremien einzubringen, damit die anfallenden Kosten für Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen von Führungskräften angemessen berücksichtigt werden können (vgl. §§ 84 Abs. 2 Satz 4, 89 Abs. 1 Satz 3 SGB XI).

Die Länder sagen zu, die besonderen Qualifikationsanforderungen an Leitungs- und Führungskräfte in Pflegeeinrichtungen in den Personalverordnungen zum Heimrecht adäquat zu berücksichtigen.

Die Bundesagentur für Arbeit sagt zu, im Rahmen ihrer gesetzlichen Möglichkeiten die Teilnahme an entsprechenden Qualifizierungsmaßnahmen zu fördern.

## **VII.3 Vereinbarung**

**Die Gesundheitsförderung der Beschäftigten in der Altenpflege soll weiter verbessert werden. Gesundheitserhaltende Hilfsmittel sollen verstärkt eingesetzt werden.**

### **■ Beiträge der Partner**

Die Verbände sagen zu, in den Pflegeeinrichtungen stärker auf den Auf- und Ausbau eines betrieblichen Gesundheitsmanagements hinzuwirken. Sie setzen sich dafür ein, dass die Pflegeeinrichtungen ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern passgenaue Angebote zur systematischen Gesundheitsförderung unterbreiten. Sie werden

gezielt darauf hinarbeiten, dass die Pflegeeinrichtungen der gesundheitsadäquaten Betriebsausstattung und Arbeitsplatzgestaltung noch mehr Bedeutung beimessen. Sie setzen sich in besonderer Weise dafür ein, dass Pflegekräfte technische Hilfsmittel zur eigenen körperlichen Entlastung nutzen.

Die BGW sagt zu, die Verbände als Multiplikatoren noch stärker zu unterstützen, damit die vorliegenden Erkenntnisse zur arbeitsplatzbezogenen und lebensphasenorientierten Gesundheitsförderung noch zielgerichteter in die Praxis umgesetzt werden können. Dies gilt in besonderer Weise für spezielle Angebote, die sich an ältere Beschäftigte richten. Darüber hinaus werden sie den effizienten Umgang mit technischen Hilfsmitteln, auf die viele Pflegekräfte wegen des zeitlichen Aufwandes verzichten, fördern.

Im Rahmen der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie werden Bundesregierung, Länder und Unfallversicherungsträger mit vielfältigen Maßnahmen dazu beitragen, dass das Sicherheits- und Gesundheitsbewusstsein bei den Arbeitgebern und Beschäftigten in der Pflege gestärkt wird. Die Bundesregierung sagt zu, die betriebliche Gesundheitsförderung - insbesondere bei kleinen und mittelständischen Unternehmen - zu einem Schwerpunkt ihrer Präventionsstrategie zu machen, weiterhin aktiv an den zahlreichen Programmen zur Gesundheitsförderung mitzuwirken und Initiativen - wie „INQA-Gesund pflegen“ – zu unterstützen. Die Bundesregierung entwickelt ihre Forschungs- und Innovationspolitik im Bereich der Pflege weiter, z.B. durch die Forschungsagenda der Bundesregierung für den demographischen Wandel „Das Alter hat Zukunft.“ Sie fördert die Forschung und Entwicklung auf dem Gebiet „Assistierte Pflege von morgen - ambulante technische Unterstützung und Vernetzung von Patienten, Angehörigen und Pflegekräften“, damit die Pflegekräfte durch den Einsatz technischer Assistenzsysteme mehr Raum für menschliche Zuwendung und individuelle Ansprache haben.

## VII.4 Vereinbarung

**Pflegekräfte sollen stärker von Bürokratie entlastet werden.**

### ■ Beiträge der Partner

Bundesregierung, Länder und Kostenträger sagen zu, im Rahmen ihrer Zuständigkeiten dazu beizutragen, dass die Pflegedokumentation auf die für eine fachgerechte und individuelle Pflege erforderlichen Inhalte beschränkt werden kann.

Die Verbände sagen zu, weiterhin den Bürokratieaufwand und die daraus entstehenden Belastungssituationen von Pflegekräften im Alltag genauer zu analysieren und Wege aufzuzeigen, wie die Pflegeeinrichtungen diese reduzieren können.

## VII.5 Vereinbarung

**Die Löhne und Gehälter sollen sich stärker an den unterschiedlichen Anforderungen und Verantwortungsbereichen der Pflegekräfte ausrichten, damit die Altenpflege auch unter finanziellen Aspekten ein attraktives Berufs- und Beschäftigungsfeld darstellt.**

### ■ Beiträge der Partner

Die Verbände sagen zu, im Rahmen von Tarifvertragsverhandlungen und bei einzelvertraglichen Entgeltvereinbarungen stärker zu berücksichtigen, dass eine leistungsgerechte Vergütung der Pflegekräfte entscheidend ist für die Attraktivität des Berufs und damit für die Fachkräftesicherung. Die Kostenträger sagen zu, eine allgemeine Steigerung des Lohnniveaus in den jeweiligen Vergütungsverhandlungen zu berücksichtigen. Die Kostenträger sagen zu, die Thematik der Entlohnung im Hinblick auf eine leistungsgerechte Vergütung in die jeweils zuständigen Gremien einzubringen (vgl. §§ 84, 89 SGB XI). Nach höchstrichterlicher Sozialrechtsprechung wird die Zahlung von Tariflöhnen ausdrücklich als wirtschaftliche Betriebsführung bezeichnet (vgl. Urteile des Bundessozialgerichts vom 17. Dezember 2009 zur ambulanten Pflege, Az.: B 3 P 3/08 R, und vom 29. Januar 2009 zur stationären Pflege, Az.: B 3 P 7/08 R).

Die Gewerkschaften und Verbände sagen zu, den unterschiedlichen Anforderungen und Verantwortungsbereichen in den Tarifvertragsverhandlungen stärker Rechnung zu tragen. Bezogen auf die Löhne und Gehälter von Hilfskräften in der Pflege sagen sie zu, auf den mit dem Pflegemindestlohn eingeführten Entgeltsockel aufzubauen und dazu Tarifverträge und andere kollektivrechtliche Vereinbarungen auszuhandeln. Die Verbände und Kostenträger werden prüfen, ob die Vereinbarungen zur personellen Ausstattung der Pflegeeinrichtungen in den Rahmenverträgen nach § 75 SGB XI die heutigen Entwicklungen und Anforderungen an das Beschäftigungsfeld der Altenpflege hinreichend berücksichtigen und wie starke Schwankungen zwischen den Ländern vermieden werden können. Alle Partner sagen zu, im Rahmen ihrer Zuständigkeiten die Anstrengungen zu verstärken, um - ausgehend von der Fachkraftquote, landesweiten Personalbemessungsverfahren, landesweiten Personalrichtwerten - auf wissenschaftlich fundierter Grundlage den Personalbedarf in den Pflegeeinrichtungen nach einheitlichen Grundsätzen qualitativ und quantitativ besser bemessen zu können.

## **VII.6 Vereinbarung**

**Die Zusammenarbeit zwischen Pflegefachkräften, Hilfskräften und Ehrenamtlichen soll besser strukturiert werden, damit sie sich in ihren Aufgaben optimal ergänzen.**

### **Beiträge der Partner**

Die Verbände werden sich dafür einsetzen, dass bei der Personalplanung und der Arbeitsorganisation in den Pflegeeinrichtungen mehr Wert darauf gelegt wird, dass sich die Pflegefachkräfte bei der Zusammenarbeit im Team stärker auf ihre fachpflegerischen Aufgaben konzentrieren können. Um den über 30.000 arbeitslos gemeldeten Hilfskräften in der Altenpflege Beschäftigungschancen zu eröffnen, sagen die Verbände zu, darauf hinzuwirken, dass die Pflegeeinrichtungen die Vermittlungsmöglichkeiten der Bundesagentur für Arbeit und Jobcenter verstärkt nutzen und freie Stellen unmittelbar melden.

Die Verbände sagen zu, darauf hinzuwirken, dass die Pflegeeinrichtungen die Möglichkeiten, Betreuungskräfte gemäß § 87b SGB XI einzusetzen, ausschöpfen. Sie setzen sich zudem dafür ein, dass die Pflegeeinrichtungen geeignete arbeitslose Hilfskräfte zusätzlich einstellen. Die Länder sagen zu, diese Betreuungs- und Hilfskräfte nicht auf die Fachkraftquote anzurechnen. Die Bundesagentur für Arbeit sagt zu, die Vermittlung geeigneter Hilfskräfte aktiv zu unterstützen und bei Vorliegen der gesetzlichen Fördervoraussetzungen die Teilnahme an notwendigen Weiterbildungen für diese Personengruppe zu fördern.

Weiterhin sagen die Verbände zu, auf eine engere und strukturierte Zusammenarbeit zwischen den professionellen Pflegekräften und den Ehrenamtlichen in den Pflegeeinrichtungen hinzuwirken. Bundesregierung, Länder und Kostenträger verpflichten sich, das Zusammenwirken von Pflegekräften und ehrenamtlich Engagierten durch Projekte mit Fördermitteln nach §§ 8 Abs. 3, 45 d SGB XI stärker zu unterstützen.

Die Kostenträger sagen zu, jeweils in ihre zuständigen Gremien hineinzutragen, dass die Aufgabe von Pflegefachkräften, Ehrenamtliche anzuleiten, angemessen berücksichtigt wird (vgl. § 82 b SGB XI).



## **Handlungsfeld VIII**

### **Gesellschaftliche Bedeutung des Berufsfeldes Altenpflege durch intensive Öffentlichkeitsarbeit fördern**

Die demographische Entwicklung wirkt sich wesentlich auf die pflegerische Versorgung in unserer Gesellschaft aus. Mit dem Anstieg der Zahl pflegebedürftiger Menschen wächst auch der Hilfe- und Unterstützungsbedarf sowohl in den Familien als auch in den Pflegeeinrichtungen. Heute sind in den stationären und ambulanten Pflegeeinrichtungen bereits 890.000 Mitarbeiter/innen beschäftigt. Die Altenpflege gehört damit schon heute zu den personalintensivsten Dienstleistungsbranchen in Deutschland.

Eine intensive Öffentlichkeitsarbeit ist erforderlich, um den hohen Stellenwert der Altenpflege für unsere Gesellschaft – auch vor dem Hintergrund der Fachkräftesicherung – deutlich zu machen und die Leistungen der Pflegekräfte noch stärker sichtbar zu machen. Eine größere öffentliche Anerkennung der pflegerischen Tätigkeit fördert zum einen die Identifikation mit dem Berufsfeld und trägt zum anderen dazu bei, mehr Menschen hierfür zu begeistern. Es muss deutlich werden, dass die Altenpflege eine große Bandbreite an Einsatzfeldern und vielfältige Aufstiegschancen bietet. Um mehr Jugendliche und Erwachsene an den Beruf heranzuführen, ist dieses Bild stärker in der Öffentlichkeit zu verankern.

Die Partner sprechen sich angesichts der Konkurrenzen auf dem Ausbildungsmarkt dafür aus, dass noch intensiver für die Altenpflegeausbildung geworben wird. Sie stimmen darin überein, dass die Bedeutung des Beschäftigungsbereichs der Altenpflege und die Wertschätzung der Pflegekräfte stärker in die Mitte der Gesellschaft gerückt werden muss. Eine Vielzahl von Initiativen wie Fotoausstellungen, Video-clips, Theaterstücke, Informationsportale und -broschüren, Berufskennenlertage, Roadshows, Schnupperpraktika, Ausbildungsmessen oder Kampagnen zeigt bereits in die richtige Richtung. Um eine noch größere Wirkung zu erzielen, ist es aber wichtig, auch hinsichtlich der Öffentlichkeitsarbeit an einem Strang zu ziehen. Dabei komme es insbesondere darauf an, die neuen Maßnahmen der Öffentlichkeitsarbeit und die möglichen Aktivitäten der einzelnen Beteiligten aufeinander zu beziehen und miteinander zu vernetzen.

Die Partner sind sich einig, dass die inhaltlichen Zielsetzungen der Ausbildungs- und Qualifizierungsoffensive Altenpflege durch gemeinsame öffentlichkeitswirksame Maßnahmen flankiert werden müssen.

### **VIII.1 Vereinbarung**

**Es soll eine gemeinsame Kampagne zum Ausbildungs- und Beschäftigungsbereich der Altenpflege durchgeführt werden.**

#### **Beiträge der Partner**

Alle Partner sagen ihre Beteiligung an einer gemeinsamen Kampagne zu, die sich aus folgenden, noch zu konkretisierenden Bausteinen zusammensetzen kann:

- Bildung einer gemeinsamen Dachmarke (gemeinsames Logo), unter der die Partner ihre Einzelmaßnahmen führen können,
- gemeinsame Werbeaktion für die Altenpflegeausbildung,
- gemeinsame Aktion zur Wertschätzung der Pflegekräfte und gesellschaftlichen Anerkennung des Beschäftigungsfeldes,
- Etablierung eines jährlichen Preises bzw. jährlichen Aktionstages für Auszubildende und Pflegekräfte im Beschäftigungsfeld der Pflege älterer Menschen,
- Einrichtung eines Internetportals der Bundesregierung, auf dem die Partner ihre Aktivitäten präsentieren können.

## VIII.2 Vereinbarung

**Es soll eine Arbeitsgruppe zur Öffentlichkeitsarbeit eingerichtet werden, die die Zielrichtung und die Aktivitäten der Kampagne vorbereitet und die Finanzierung klärt.**

### ■ Beiträge der Partner

Alle Partner sagen zu, einen individuellen und noch zu definierenden Beitrag zur Finanzierung bzw. zur Umsetzung der Kampagne zu leisten.

Alle Partner sagen zu, kurzfristig eine Vertreterin/einen Vertreter für die Arbeitsgruppe zu benennen.

## VIII.3 Vereinbarung

**Die auf Bundes-, Länder- und Verbandsebene bereits eingeleiteten Maßnahmen der Öffentlichkeitsarbeit zum Berufs- und Beschäftigungsfeld der Altenpflege sollen fortgeführt und ausgebaut werden.**

### ■ Beiträge der Partner

Bundesregierung, Länder, Verbände, Gewerkschaften und die Bundesagentur für Arbeit sagen zu, ihre bereits eingeleiteten Maßnahmen zur Öffentlichkeitsarbeit im Vereinbarungszeitraum fortzusetzen oder neue öffentlichkeitswirksame Maßnahmen einzuleiten. Länder und Verbände sagen zu, Altenpflegeschulen dabei zu unterstützen, an allgemein bildenden Schulen für den Beruf der Altenpflegerin/des Altenpflegers zu werben. Sie wirken darauf hin, dass mehr Schülerbetriebs- oder Sozialpraktika in stationären Pflegeeinrichtungen und ambulanten Diensten durchgeführt werden. Darüber hinaus sagen die Verbände zu, Jugendlichen mehr Einblicke in das Beschäftigungsfeld der Altenpflege zu bieten.

#### **VIII.4 Vereinbarung**

**Es sollen mehr zielgruppen- und themenspezifische Informationsmaterialien zur Berufsorientierung und zu den inhaltlichen Zielsetzungen der Ausbildungs- und Qualifizierungsoffensive erstellt werden. Dabei sollen verstärkt moderne Medien genutzt werden.**

#### **■ Beiträge der Partner**

Die Bundesregierung sagt zu, ihre Informationsmaterialien zum Beruf der Altenpflegerin/des Altenpflegers in hoher Auflage nachzudrucken. Sie wird gute Beispiele, die sich auf die Handlungsfelder dieser Vereinbarung beziehen, zusammenstellen und auf dem Internetportal abbilden. Zur nachhaltigen Bewerbung des Berufsfeldes wird die Bundesregierung vermehrt moderne Medien einsetzen.

Die Bundesagentur für Arbeit stellt in ihren Informationsportalen das Berufsfeld der Altenpflege zielgruppengerecht und unter Einbezug der Berufsvielfalt und der Entwicklungsmöglichkeiten dar. Sie wird die von den Partnern entwickelten und zur Verfügung gestellten Materialien im Rahmen der Berufsberatung verbreiten.

Die Länder und Verbände sagen zu, ihre Öffentlichkeitsarbeit stärker auf themenspezifische Informationsmaterialien zu den Handlungsfeldern dieser Offensive auszurichten. Sie stellen der Bundesregierung gute Beispiele, die sich auf die Handlungsfelder dieser Vereinbarung beziehen, zur Veröffentlichung auf dem Internetportal zur Verfügung.

Die genaue Ausrichtung der Maßnahmen soll Bestandteil des noch auszuarbeitenden Kampagnenkonzepts sein.

## **Handlungsfeld IX**

### **Rahmenbedingungen für die Altenpflege verbessern – Pflegeversicherung reformieren**

Durch die Pflegeversicherung steht grundsätzlich allen Menschen in Deutschland eine verlässliche Teilabsicherung bei Pflegebedürftigkeit zur Verfügung. Sie können sich darauf verlassen, im Pflegefall Anspruch auf die gesetzlich festgelegten Leistungen der Pflegeversicherung zu haben.

Die Pflegeversicherung ist von den Herausforderungen des demographischen Wandels in besonderem Maße betroffen. Denn die Altersstruktur unserer Gesellschaft verändert sich. Es ist anzunehmen, dass die Zahl der Pflegebedürftigen von heute ca. 2,4 Millionen bis zum Jahr 2030 auf ca. 3,3 Millionen steigen wird. 1,2 bis 1,4 Millionen Menschen sind an Demenz erkrankt. Auch ihre Zahl wird deutlich zunehmen. Rund 1,2 Millionen Pflegebedürftige (stationär und in der häuslichen Umgebung) erhalten regelmäßig Hilfe und Unterstützung durch professionelle Pflegekräfte.

#### **IX. Vereinbarung**

**Das Pflege-Neuausrichtungsgesetz soll auch dazu beitragen, die Rahmenbedingungen für die Arbeit der Pflegekräfte zu verbessern.**

#### **Beiträge der Partner**

Die Bundesregierung hat das Gesetzgebungsverfahren für das Gesetz zur Neuausrichtung der Pflegeversicherung eingeleitet. Geplant ist u.a., die pflegerische Versorgung insbesondere für Pflegebedürftige mit demenziellen Erkrankungen und für pflegende Familienangehörige deutlich zu verbessern. Die besonderen Bedürfnisse von Demenzkranken sollen zudem in einem weiteren Schritt in einem neuen Pflegebedürftigkeitsbegriff besser berücksichtigt werden. Die vorbereitenden Arbeiten hierzu werden durch einen eigens einberufenen Expertenbeirat im Laufe dieser Wahlperiode abgeschlossen.

Bundesregierung, Länder und Verbände erwarten, dass sich die Verbesserungen und Weiterentwicklungen im Pflegeversicherungsrecht – insbesondere im Leistungs-

recht – auch positiv auf die Arbeits- und Ausbildungsbedingungen in der ambulanten und stationären Altenpflege auswirken werden.

Von hoher Bedeutung ist, dass die Pflegeversicherung mit folgender Zielsetzung (Gesetzentwurf der Bundesregierung) weiterentwickelt wird:

- Bedarfsgerechte Leistungen für Pflegebedürftige, die ihnen ein Leben in Würde ermöglichen. Insbesondere ist den Bedürfnissen der Demenzkranken besser zu entsprechen und ein neuer Pflegebedürftigkeitsbegriff zu entwickeln.
- Weitere Stärkung des Grundsatzes "ambulant vor stationär", indem bspw. die Versorgung von Menschen in Wohngruppen unterstützt und mit einem neuen Initiativprogramm zur Förderung ambulant betreuter Wohngruppen begleitet wird.
- Mehr Unterstützung und Entlastung für pflegende Angehörige.
- Nachhaltigere Finanzierungsgrundlage.
- Steigerung der Attraktivität der Pflegeberufe.
- Abbau von Bürokratie.

Die Partner stimmen darin überein, dass konkrete Ziele, Inhalte, Strukturen und die Finanzierung der Pflegeversicherung nicht Gegenstand dieser Vereinbarung sein können. Die Beratungen bleiben dem gesonderten Gesetzgebungsverfahren vorbehalten.

Die Verbände sprechen sich dafür aus, dass im Gesetzgebungsverfahren auch Ausbildungshemmnisse überprüft werden.

Mit dem Ziel, zu einer Entlastung der Pflegenden beizutragen, wirken die Partner des Weiteren darauf hin, dass insbesondere zum Bürokratieabbau in der Pflege ein eigenes Maßnahmenpaket vorgelegt werden kann.

Die Länder und Verbände nutzen die Möglichkeit, eigene Vorschläge zur Entbürokratisierung in der Pflege an die vom Bundesministerium für Gesundheit benannte Ombudsperson für die Entbürokratisierung in der Pflege zu übermitteln. Die Bundesregierung sagt zu, diese Vorschläge in die weiteren Gesetzgebungsarbeiten einzubringen.



## Handlungsfeld X

### Chancen der Freizügigkeit nutzen

Die Partner stimmen darin überein, dass aufgrund der erheblich steigenden Fachkräftenachfrage in der Altenpflege nicht nur die inländische Potenziale stärker gefördert und erschlossen, sondern auch die auf dem Arbeitsmarkt der EU vorhandenen Potenziale sowie zumindest mittel- und langfristig die qualifizierte Zuwanderung aus Drittstaaten für die Sicherung der Fachkräftebasis ausgeschöpft werden müssen.

Mit Eintritt der uneingeschränkten Freizügigkeit für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aus den acht EU-Mitgliedstaaten Polen, Litauen, Lettland, Estland, Tschechische Republik, Slowakei, Ungarn und Slowenien sind Anfang Mai 2011 die Arbeitserlaubnispflicht und die Vorrangprüfung für Pflegefachkräfte entfallen. Neben Pflegefachkräften können auch Hilfskräfte aus den EU-8-Staaten uneingeschränkt eine Beschäftigung in Deutschland aufnehmen. Die Freizügigkeit eröffnet neues Potential, um den wachsenden Bedarf an Pflegefachkräften zu decken.

Außerdem wurde die Zulassung von Fachkräften aus Bulgarien und Rumänien zu Beschäftigungen in den Ausbildungsberufen schon vor Eintritt der uneingeschränkten Arbeitnehmerfreizügigkeit durch den Verzicht auf die Vorrangprüfung erleichtert und die Arbeitserlaubnispflicht für die Aufnahme von qualifizierten Ausbildungen aufgehoben. Die Erleichterungen sind zum 01. Januar 2012 in Kraft getreten. Staatsangehörige aus diesen beiden Mitgliedstaaten können nunmehr bei gleichwertigen Arbeitsbedingungen als Pflegefachkräfte eingestellt oder zu Pflegefachkräften ausgebildet werden.

Die Zulassung von Pflegekräften aus Drittstaaten setzt nach § 30 Beschäftigungsverordnung voraus, dass es sich um Fachkräfte handelt, die auf Grund einer Vermittlungsabsprache der Bundesagentur für Arbeit mit der Arbeitsverwaltung des Herkunftslandes vermittelt worden sind. Eine solche Absprache besteht derzeit nur mit Kroatien. Mit dem vorgeschriebenen Abschluss von Vermittlungsabsprachen soll entsprechend dem „Globalen Verhaltenskodex der WHO für die internationale Anwerbung von Gesundheitsfachkräften“ gewährleistet werden, dass die Pflegekräfte nicht gegen die Interessen der Herkunftsstaaten abgeworben werden. Der Abschluss kommt damit nur mit Staaten in Betracht, die mit der Anwerbung von Pflegefachkräften aus ihrem Land einverstanden sind. Sinnvoll ist der Abschluss entsprechender

Absprachen außerdem nur mit Staaten, aus denen die ausländischen Pflegekräfte Ausbildungen mitbringen, die als gleichwertig nach dem Krankenpflegegesetz oder dem Altenpflegegesetz anerkannt werden. Außerdem müssen die Pflegekräfte über ausreichende Kenntnisse der deutschen Sprache (Fach- und Alltagssprache) verfügen.

### **X.1 Vereinbarung**

**Die Gewinnung von Pflegekräften auf dem EU-Arbeitsmarkt soll im Rahmen des Netzwerks der europäischen Arbeitsverwaltungen (EURES) verstärkt werden.**

### **■ Beiträge der Partner**

Die Bundesagentur für Arbeit wird die im Rahmen von EURES bestehenden Möglichkeiten verstärkt dazu zu nutzen, die Vermittlung von Pflegekräften und von Auszubildenden im Pflegebereich aus den anderen Mitgliedstaaten der EU insbesondere durch gezielte, gemeinsame Aktivitäten mit den einzelnen europäischen Partnerverwaltungen und durch die Beteiligung an Jobmessen in diesen Ländern zu intensivieren.

Die Bundesregierung wird eine spezielle Studie zu dem Thema „Migration – Chance für die Gewinnung von Fachkräften in der Pflegewirtschaft?“ in Auftrag geben.

### **X.2 Vereinbarung**

**Die Zulassung von Pflegefachkräften aus Drittstaaten (bisher nur Kroatien) ist im Rahmen des Bedarfs durch Abschluss von weiteren Vermittlungsab-sprachen auszuweiten.**

## ■ Beiträge der Partner

Die Partner vereinbaren, auf der Grundlage valider Erhebungen zu einer gemeinsamen Einschätzung des Bedarfes an weiteren Vermittlungsabsprachen zu kommen.

## ■ Bekenntnis zur Offensive und Ausblick

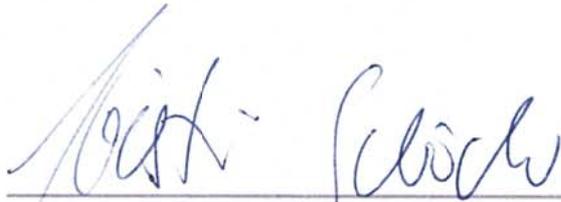
Die Partner der Ausbildungs- und Qualifizierungsoffensive Altenpflege sind dem Erfolg der gemeinsamen Initiative verpflichtet. Die Bundesregierung, die Länder und Kommunen, die Wohlfahrtsverbände, die Fach- und Berufsverbände der Altenpflege, die Bundesagentur für Arbeit, die Kostenträger und Gewerkschaften wissen, dass die Sicherung des Fachkräftenachwuchses und die Deckung des Fachkräftebedarfs in der Altenpflege entscheidend von ihren Beiträgen abhängen wird. Dabei ist sich jeder einzelne Partner seiner Verantwortung bewusst. Alle Beteiligten wollen sich an ihren Zusagen messen lassen und unter Ausschöpfung der ihnen zur Verfügung stehenden fachlichen, rechtlichen und finanziellen Handlungsspielräume diese bis zum 31.12.2015 umsetzen.

In Ergänzung zu dieser Vereinbarung werden ausgewählte Beiträge, die die Partner zur Erreichung der angestrebten Ziele bereits erbracht haben, in einem Internetportal veröffentlicht.

Um den Erfolg der Offensive nachvollziehbar zu machen und allen Partnern die Möglichkeit zu geben, die Beiträge zu überprüfen, zu ergänzen oder fortzuschreiben, soll zum Ende des Jahres 2014 ein Zwischenbericht erarbeitet und veröffentlicht werden. Die Bilanz der Ausbildungs- und Qualifizierungsoffensive Altenpflege soll auf einer gemeinsamen Abschlussveranstaltung im Jahr 2016 vorgestellt werden.

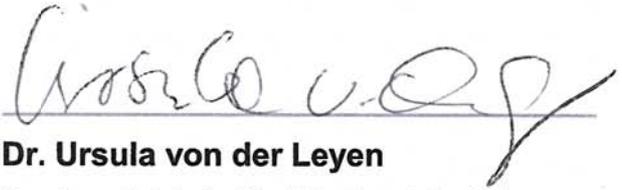
■ Unterschriften der Partner

Berlin, den 13. Dezember 2012



**Dr. Kristina Schröder**

Bundesministerin für Familie, Senioren,  
Frauen und Jugend



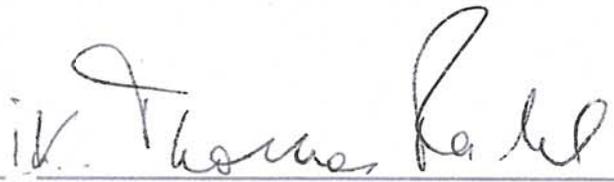
**Dr. Ursula von der Leyen**

Bundesministerin für Arbeit und Soziales



**Daniel Bahr**

Bundesminister für Gesundheit



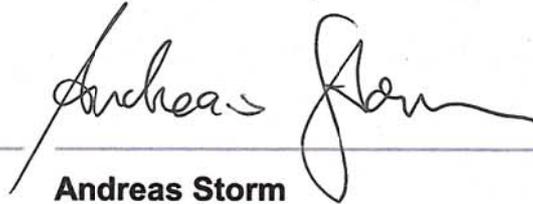
**Prof. Dr. Annette Schavan**

Bundesministerin für Bildung und Forschung



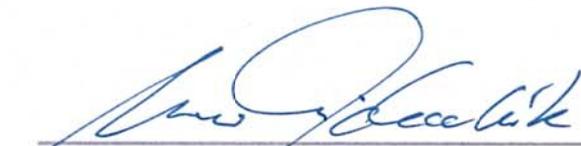
**Aygül Özkan**

Vorsitzende der  
Arbeits- und Sozialministerkonferenz und der  
Jugend- und Familienministerkonferenz



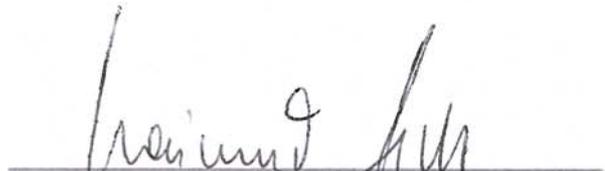
**Andreas Storm**

Vorsitzender der  
Gesundheitsministerkonferenz



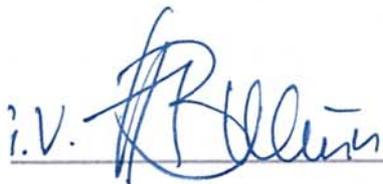
**Udo Michalik**

Generalsekretär der  
Kultusministerkonferenz



**Raimund Becker**

Vorstand Arbeitslosenversicherung der  
Bundesagentur für Arbeit



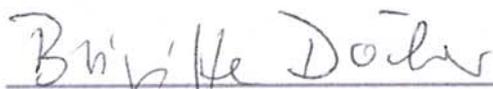
**Thomas Greiner**

Präsident des  
Arbeitgeberverbands Pflege e.V.



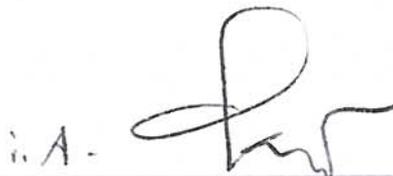
**Ursula Kriesten**

Stellvertretende Vorsitzende des Vorstands  
des Arbeitskreises für Ausbildungsstätten der  
Altenpflege – AAA Berlin Deutschland



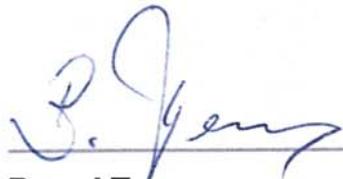
**Brigitte Döcker**

Vorstandsmitglied der  
AWO Arbeiterwohlfahrt Bundesverband e.V.



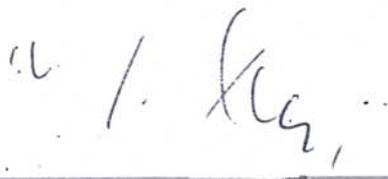
**Prof. Dr. Stephan Brandenburg**

Hauptgeschäftsführer der  
Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst  
und Wohlfahrtspflege



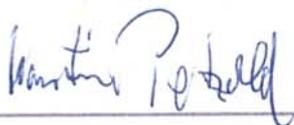
**Bernd Tews**

Geschäftsführer des Bundesverbandes  
privater Anbieter sozialer Dienste e.V.



**Christian Ude**

Präsident der Bundesvereinigung der  
kommunalen Spitzenverbände



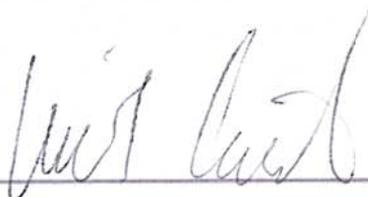
**Martin Petzold**

Stellvertretender Vorsitzender des Deutschen  
Berufsverbandes für Altenpflege e.V.



**Hanno Heil**

Deutscher Caritasverbandes e.V.  
Vorsitzender des Verbandes Katholischer  
Altenhilfe in Deutschland e.V.



**Dr. Ulrich Schneider**

Hauptgeschäftsführer des Deutschen  
Paritätischen Wohlfahrtsverbandes –  
Gesamtverband e.V.



**Andreas Westerfellhaus**

Präsident des  
Deutschen Pflgerates e.V.

---

**Dr. h.c. Rudolf Seiters**

Präsident des Deutschen Roten Kreuzes e.V.

*Rudolf Seiters*  
*Donald H. Sneed z.S.*  
*[Signature]*

---

**Claire Désenfant**

Geschäftsführender Vorstand des  
Deutschen Verbandes der Leitungskräfte von  
Alten- und Behinderteneinrichtungen e. V.

*[Signature]*

---

**Dr. Volker Leienbach**

Verbandsdirektor des PKV Verbandes der  
privaten Krankenversicherung e.V.

*[Signature]*

---

**Achim Meerkamp**

Vorstandsmitglied ver.di

*[Signature]*

---

**Maria Loheide**

Sozialpolitischer Vorstand des  
Diakonischen Werkes der Evangelischen  
Kirche in Deutschland e.V.

*[Signature]*

---

**Gernot Kiefer**

Vorstand des  
GKV-Spitzenverbandes

*[Signature]*

---

**Thomas Knieling**

Bundesgeschäftsführer des Verbandes  
Deutscher Alten- und Behindertenhilfe e.V. –  
VDAB

*[Signature]*

---

**Benjamin Bloch**

Direktor der Zentralwohlfahrtsstelle der  
Juden in Deutschland e.V.