



Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend



Universität Bremen

Bundesweite Erhebung der **Ausbildungsstrukturen an Altenpflegeschulen (BEA)**

■ Erhebung
Ausbildung ■
■ Altenpflege

Bundesweite Erhebung der Ausbildungsstrukturen an Altenpflegeschulen (BEA)

**gefördert vom
Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend**

**Prof. Dr. Stefan Görres
Dipl.-Soz. Rosl Panter
Dipl. Pflegewirtin (FH) Barbara Mittnacht**

**Unter Mitarbeit von:
Dipl. Soz. Jo Mowitz-Lambert
Dipl. Berufspäd. Pflegewissenschaften Andreas C. Müller
Dipl. Soz. Jessica Thiermann
Dipl. Soz. Zoya Dmitrieva
Dr. Elin Guski**

**Institut für angewandte Pflegeforschung (iap)
Grazer Str. 6, 28359 Bremen**

Bremen, Februar 2006

Inhalt

◀ Inhalt

◀ zurück

weiter ▶

Vorwort	8
I. Hintergrund und Zielsetzung der Studie	9
II. Altenpflege – Bedarfe, Arbeitsmarkt und Arbeitschancen	11
III. Berufsbild der Altenpflege und zukünftiges Anforderungsprofil für die Altenpflege	14
3.1 Berufsentwicklung	14
3.2 Berufsbild	15
3.3 Zusammensetzung der Auszubildenden in der Altenpflege	17
3.4 Weiterbildung, berufliche Aufstiegschancen und Spezialisierung	18
3.5 Verweildauer im Beruf	19
IV. Zum Gesetz über die Berufe in der Altenpflege	21
4.1 Gesetzliche Rahmenbedingungen und die Durchführungsbestimmungen in den einzelnen Bundesländern	21
4.2 Zugangsvoraussetzungen zur Ausbildung und Ausbildungsvergütung	24
4.3 Durchführungsverantwortung der Bundesländer	24
V. Gegenstand der Studie	26
VI. Methodisches Design der Studie	27
6.1 Schriftliche Befragung	27
6.2 Expertinnen-/Experteninterviews	28
VII. Strukturdaten der Altenpflegesschulen in Deutschland	30
7.1 Allgemeine Merkmale der Altenpflegesschulen	30
7.1.1 Standorte der Altenpflegesschulen in Deutschland	30
7.1.2 Trägerschaft und Rechtsform der Altenpflegesschulen	31
7.1.3 Größe der Altenpflegesschulen	33
7.1.4 Erwerb des Berufsabschlusses	36
7.1.5 Beteiligung an einem Modellprojekt	36
7.2 Personalstruktur der Altenpflegesschulen in Deutschland	37
7.2.1 Schulleitung bzw. Leitung der Abteilung Altenpflege	38
7.2.1.1 Stellenanteil der Schulleitungen für Leitungsaufgaben und Unterrichtseinsätze	38
7.2.1.2 Qualifikation der Schulleitungen	40
7.2.2 Hauptamtliche Lehrkräfte der Altenpflegesschulen	43
7.2.3 Qualifikationen der hauptamtlichen Lehrkräfte	46
7.2.3.1 Lehrkräfte mit einer pflegerischen Berufsausbildung	46
7.2.3.2 Lehrkräfte ohne pflegerische Berufsausbildung	47

7.2.4	Honorarkräfte	48
7.2.5	Qualifikationen der Honorarkräfte.....	49
7.2.6	Lehrkräfte an Altenpflegeschulen differenziert nach Schulen im Sinne des Schulrechts des Bundeslandes und staatlich anerkannten Schulen	51
7.3	Ausbildungsstatistik der Schulen	52
7.3.1	Schulplätze in den Altenpflegeschulen.....	53
7.3.2	Schülerinnen/Schüler in der Altenpflegeausbildung	53
7.3.3	Ausbildungskurse.....	54
7.3.4	Die jüngsten Ausbildungskurse	55
7.4	Organisation und Struktur der Ausbildung	58
7.4.1	Ausbildung in der Altenpflege in Vollzeit und Teilzeit	58
7.4.2	Organisation des theoretischen sowie fachpraktischen Unterrichts (des jüngsten Ausbildungskurses).....	58
7.4.3	Aufnahmekriterien für die Altenpflegeausbildung.....	59
7.4.4	Bewerberinnen-/Bewerberauswahl und praktische Ausbildungsplätze	60
7.5	Räumliche und materielle Ausstattung von Altenpflegeschulen	61
7.5.1	Kurs- und Praxisräume	61
7.5.2	Sekretariat	62
7.5.3	Fachbibliothek und Internetzugang.....	62
7.6	Schulentwicklung	64
7.6.1	Fort- und Weiterbildung der Lehrkräfte	64
7.6.2	Qualitätssicherung.....	68
7.6.3	Leitbilder	68
7.6.4	Rahmenlehrpläne und Curricula	69
7.6.5	Kooperationen mit anderen Schulen.....	70
7.6.6	Verbleib der Schülerinnen/Schüler nach der Ausbildung	71
7.6.7	Öffentlichkeitsarbeit.....	71
VIII.	Strukturdaten der Träger der praktischen Ausbildungsorte	73
8.1	Anzahl und Trägerschaft der praktischen Ausbildungsorte.....	73
8.2	Ausbildungsstatistik	73
8.3	Auswahlverfahren für Auszubildende	74
8.4	Dauer der praktischen Ausbildung in den Praxislernorten.....	75
8.5	Betreuung in der praktischen Ausbildung	75
8.6	Qualifikation der Praxisanleiterinnen/Praxisanleiter	76
8.7	Kooperation zwischen Altenpflegeschulen und Praxislernorten	76
IX.	Ergebnisse aus den Expertinnen-/Experteninterviews	78
9.1	Strukturmerkmale von Altenpflegeschulen.....	78
9.1.1	Verhältnis von Lehrkräften zu Schülerinnen/Schülern	78
9.1.2	Qualifikation einer Fachkraft	78
9.2	Bedarfs- und Strukturdaten von Auszubildenden.....	79
9.2.1	Bedarfsplanung auf Länderebene.....	79
9.2.2	Chancen der Umschülerinnen/Umschüler.....	79
9.2.3	Berufsnachwuchs	80
9.2.4	Praktischer Ausbildungsplatz und Beteiligung an der Ausbildung.....	81

9.2.5	Zugangsvoraussetzungen und erhöhte Anforderungen.....	82
9.2.6	Bewertung der zusätzlichen Auswahlkriterien	83
9.3	Pädagogische und curriculare Ziele und Inhalte	84
9.3.1	Einschätzung der Kooperation zwischen Altenpflegeschule und Praxislernorten	84
9.3.2	Theorie-Praxis-Transfer	84
9.3.3	Bedeutung des Lernfeldansatzes	85
9.3.4	Handlungsbedarfe für die Umsetzung des Lernfeldkonzepts	85
9.4	Image des Altenpflegeberufs	86
X.	Zusammenfassung und Fazit	87
	Literatur ...	100
	Anhang	102

◀ Inhalt

◀ zurück

weiter ▶

Abb. 1	Grundzüge der Ausbildung in der Altenpflege auf der Grundlage des Bundesaltenpflegegesetzes (ab dem 1. 8. 2003)	22
Abb. 2	Rechtliche Strukturen der Ausbildung in der Altenpflege	23
Abb. 3	Rücklaufquote nach Bundesländern.....	28
Abb. 4	Form der Trägerschaft.....	31
Abb. 5	Rechtsform der Altenpflegesschulen	32
Abb. 6	Trägerschaft nach Rechtsform der Schulen	33
Abb. 7	Größe der Altenpflegesschulen (Anzahl der Schulplätze).....	34
Abb. 8	Größe der Altenpflegesschulen (Anzahl der Schülerinnen/Schüler).....	34
Abb. 9	Schulgröße (Anzahl der Schulplätze) nach Rechtsform der Altenpflegeschule.....	35
Abb. 10	Schulgröße (Anzahl der Schülerinnen/Schüler) nach Rechtsform der Altenpflegeschule.....	36
Abb. 11	Modellprojekte	37
Abb. 12	Stellenanteil der Schulleitungen für Leitungsaufgaben nach Schulgröße	39
Abb. 13	Stellenanteil der Schulleitungen für den Unterrichtseinsatz nach Schulgröße	40
Abb. 14	Qualifikation der Schulleitungen an staatlich anerkannten Altenpflegesschulen	41
Abb. 15	Qualifikation der Schulleitungen an Schulen im Sinne des Schulrechts des Bundeslandes.....	42
Abb. 16	Akademische Qualifikation der Schulleitungen	43
Abb. 17	Anzahl der Lehrkräfte in den Altenpflegesschulen.....	44
Abb. 18	Anzahl der Lehrkräfte der Altenpflegesschulen, getrennt nach der Rechtsform der Schule	45
Abb. 19	Anzahl der Lehrkräfte nach Schulgröße in staatlich anerkannten Altenpflegesschulen	45
Abb. 20	Anzahl der Lehrkräfte nach Schulgröße in Schulen im Sinne des Schulrechts des Bundeslandes.....	46
Abb. 21	Qualifikation der Lehrkräfte mit pflegerischer Ausbildung	47
Abb. 22	Qualifikation der Lehrkräfte ohne pflegerische Ausbildung.....	48
Abb. 23	Relation Honorar-dozentinnen/Honorar-dozenten zu hauptamtlichen Lehrkräften	49
Abb. 24	Berufsgruppen der Honorar-dozentinnen/Honorar-dozenten	50
Abb. 25	Pädagogische Qualifikation der Honorar-dozentinnen/Honorar-dozenten.....	50
Abb. 26	Lehrkräfte an Altenpflegesschulen	51
Abb. 27	Vergleich der Schulplätze zur Anzahl der Schülerinnen/Schüler der Altenpflegesschulen	53
Abb. 28	Schülerinnen/Schüler in Ausbildungskursen nach Bundesrecht und nach altem Landesrecht	54

Abb. 29	Höchster Schulabschluss der Schülerinnen/Schüler des jüngsten Kurses	55
Abb. 30	Altersgruppen der Schülerinnen/Schüler des jüngsten Ausbildungskurses	56
Abb. 31	Zusammensetzung des jüngsten Ausbildungskurses nach Geschlecht sowie Erstauszubildenden und Umschülerinnen/Umschülern	56
Abb. 32	Relation Ausbildungsverträge in stationären und ambulanten Einrichtungen.....	57
Abb. 33	Ausstattung der Schulbibliothek mit Fachzeitschriften	63
Abb. 34	Möglichkeiten der Teilnahme an internen Fortbildungsveranstaltungen	64
Abb. 35	Arten der Fortbildungen	65
Abb. 36	Finanzierung (hauptsächlich) der Anpassungsfortbildungen, die durch interne Ausbilderinnen/Ausbilder durchgeführt werden	66
Abb. 37	Finanzierung (hauptsächlich) der Anpassungsfortbildungen, die durch externe Ausbilderinnen/Ausbilder durchgeführt werden	67
Abb. 38	Einsatz von Maßnahmen zur Qualitätssicherung	68
Abb. 39	Formen des Dialogs über das pädagogische Selbstverständnis	69
Abb. 40	Rahmenlehrpläne und Curricula.....	69
Abb. 41	Abstimmung zwischen Altenpflegeschulen und Trägern der praktischen Ausbildung	70
Abb. 42	Verbleib der Absolventinnen/Absolventen	71
Abb. 43	Einsatz von Instrumenten zur Öffentlichkeitsarbeit	71
Abb. 44	Auswahlverfahren der Auszubildenden.....	74
Abb. 45	Dauer der praktischen Ausbildung in den Praxislernorten	75
Abb. 46	Qualifikationen der Praxisanleiterinnen/Praxisanleiter	76
Abb. 47	Kooperation zwischen Altenpflegeschulen und Praxislernorten.....	77

Vorwort

[◀ Inhalt](#)[◀ zurück](#)[weiter ▶](#)

Die vorliegende Studie „Bundesweite Erhebung der Ausbildungsstrukturen an Altenpflegeschulen (BEA)“ ist für die Altenpflegeausbildung die erste dieser Art in der Bundesrepublik Deutschland. Sie steht im Kontext des neuen Altenpflegegesetzes, das seit 2003 die Altenpflegeausbildung bundeseinheitlich regelt. Die Altenpflegeausbildung unterlag zuvor 17 unterschiedlichen Länderregelungen (in Hamburg 2).

Was bedeutet das für die besondere Zielsetzung dieser Studie?

Das bundeseinheitliche Altenpflegegesetz nimmt eine Perspektive ein, die den Rahmen für die Ausbildung „bundeseinheitlich“ absteckt. Auf diesem Hintergrund sind auch die Fragen, die im Rahmen dieser Studie an den Schulen gestellt wurden, aus der Bundesperspektive gestellt. Konsequenterweise – und dies sei hier besonders betont – sind auch die Daten auf der Aggregatebene „Bund“ ausgewertet worden. Dies hat zur Folge, dass die länderspezifischen Besonderheiten zu Gunsten statistischer Durchschnittswerte relativiert werden. Wir erhalten einen Querschnitt für den Bund und aus dieser Perspektive eine Aussage für die Länder.

Vieles ist noch am Anfang und für eine Optimierung offen. Dennoch ist mit der Möglichkeit, bundesweit einheitliche Daten zu erheben und auszuwerten, vieles erreicht:

- eine Bestandsaufnahme auf Bundesebene im Sinne einer bundeseinheitlichen Dokumentation,
- eine Möglichkeit zum Benchmarking für die Länder und
- eine Orientierungsgrundlage für weitere Planungen aus Sicht des Bundes und der Länder.

Der Dank der Verfasser dieser Studie gilt vor allem den Altenpflegeschulen für ihre Mitarbeit, den Ländern für ihre konstruktive Haltung und dem Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) für sein Engagement, „die Dinge in diese Richtung voranzutreiben“.

Bremen, im Februar 2006

Prof. Dr. Stefan Görres
Leiter des Instituts für angewandte Pflegeforschung (iap)

I.

Hintergrund und Zielsetzung der Studie

[◀ Inhalt](#)[◀ zurück](#)[weiter ▶](#)

Aufgrund des demografischen Wandels, der Zunahme chronischer Erkrankungen und Multimorbidität und des damit einhergehenden Anstiegs an Pflegebedürftigkeit ist die Pflege und Betreuung alter und pflegebedürftiger Menschen immer stärker in den Fokus der politischen Diskussion gerückt¹ und hat zu einer Reihe von Gesetzesinitiativen geführt, allen voran die Einführung der Pflegeversicherung. Die Pflegeversicherung hat u. a. dazu geführt, dass die Pflegebedürftigkeit von Menschen zu einem Teil finanziell abgesichert werden konnte und der professionellen Pflege von alten Menschen mehr Aufmerksamkeit gewidmet wurde.² Die Situation in den Einrichtungen der stationären und ambulanten Altenhilfe hat sich durch die Konsequenzen des demografischen und versorgungsstrukturellen Wandels und veränderte gesetzliche Rahmenbedingungen erheblich geändert: Zunahme des Durchschnittsalters der zu versorgenden älteren Menschen, hohe Multimorbidität und Pflegebedürftigkeit, Zunahme an Demenz erkrankter älterer Menschen, Zunahme der Menschen mit einem speziellen pflegerischen Betreuungsbedarf (z. B. beatmungspflichtige Patienten nach Verlegung aus dem Akutbereich) sowie ein zunehmend gestiegener Anspruch an Information und Beratung sowohl der älteren Menschen selbst als auch ihrer Angehörigen. Insgesamt hat diese Entwicklung zu komplexeren Pflegesituationen und zugleich einem hohen Anspruch an die in der Pflege tätigen Personen und die Qualität ihrer Arbeit im Sinne einer professionellen Pflege geführt.

Vor diesem Hintergrund wurden seit Jahren auch notwendige Veränderungen und Reformen für die Ausbildung in der Altenpflege diskutiert. Diese unterlag bis zum Jahr 2003 der Regelungskompetenz der einzelnen Bundesländer. Seit August 2003 wird die Altenpflegeausbildung bundeseinheitlich geregelt. Damit ist in Deutschland erstmals die Ausbildung in der Altenpflege auf einen bundesweit einheitlichen Rahmen festgelegt und damit mit der Krankenpflegeausbildung gleichgezogen. Bundesweit und im Sinne einer einheitlichen, gleich guten Versorgungsqualität sollen Altenpflegerinnen/Altenpfleger auf die gestiegenen und oftmals veränderten Anforderungen in der stationären und ambulanten Versorgung vorbereitet werden. Zudem wird erwartet, dass auch die Attraktivität des Altenpflegeberufes mittel- bis langfristig durch eine bundeseinheitliche Regelung und einheitliche Qualitätsmaßstäbe der Ausbildung verbessert werden kann.

Als zentrale Qualitätsmaßstäbe für eine Qualitätssicherung und -entwicklung der Altenpflegeausbildung können zum einen die im Gesetz über die Berufe in der Altenpflege (AltPflG) und die in der Ausbildungs- und Prüfungsverordnung für den Beruf der Altenpflegerin und des Altenpflegers (AltPflAPrV) genannten Anforderungen bezeichnet werden.

1 vgl. Landenberger, M. & Görres, S. (2004: 68)

2 vgl. Menke, M. (2005: 2)

Sie beinhalten unter anderem folgende Aspekte: dreijährige Ausbildung, Theorie-Praxis-Verzahnung, Lernfeldorientierung, Lernortkooperation, Anspruch auf Ausbildungsvergütung sowie einheitliche Mindestvoraussetzungen für den Zugang zur Altenpflegeausbildung und den Schutz der Berufsbezeichnung.

Um diese weitreichenden Änderungen und ihre Umsetzung empirisch abzubilden, wird mit der vorliegenden Studie erstmals eine bundesweite Erhebung der Ausbildungsstrukturen an den Altenpflegesschulen in Deutschland vorgenommen. Denn im Unterschied zu Erhebungen in einzelnen Bundesländern mit z. T. höchst unterschiedlichen Ausbildungsstrukturen gibt es bislang noch keine systematische und umfassende Bestandsaufnahme zur Altenpflegeausbildung auf Bundesebene.

Das zentrale Ziel der vorliegenden Studie besteht also darin, die Umsetzung der Regelungen des bundeseinheitlichen Altenpflegegesetzes durch die Erhebung bundesweiter Strukturdaten von Altenpflegesschulen und Trägern der praktischen Ausbildung auf verlässliche Daten zu stützen und systematisch zu dokumentieren. Mit Hilfe der erhobenen Daten können Bund, Länder und Altenpflegesschulen darüber hinaus den gegenwärtigen Stand und eventuell Handlungsbedarfe erkennen.

Sicherlich sind die Daten auch eine wertvolle Informationsbasis für Steuerungsentscheidungen des Bundes und der Länder. Dabei liegt es in der Natur der Sache, dass angesichts einer bundeseinheitlichen Erhebung keine länderspezifischen Daten erhoben wurden und auch keine länderspezifische Auswertung der Daten erfolgte. Die bekannten strukturellen Unterschiede, die in den einzelnen Ländern gegeben sind, mögen somit aus Sicht der Länder nicht ausreichend berücksichtigt sein und die erhobenen Daten nicht in jeder Hinsicht zur Bewertung der spezifischen Situation des jeweils einzelnen Landes adäquat erscheinen. Den strukturellen Unterschieden wird aber ansatzweise dadurch Rechnung getragen, dass in der Auswertung der Daten eine Unterscheidung nach Schulen im Sinne des Schulrechts der Länder auf der einen und anerkannten Altenpflegesschulen auf der anderen Seite (vgl. § 5 AltPflG) getroffen wird (vgl. dazu ausführlich Kap. 6.3).

Aufgrund der bislang fehlenden bundesweiten Daten wird mit diesem Projekt in besonderem Maße ein Stück Pionierarbeit geleistet, die es u. a. ermöglicht, auf der Grundlage der Erfahrungen dieser Studie mittel- bis langfristig eine kontinuierliche bundesweite und bundeseinheitliche Dokumentation zu entwickeln.

Das Projekt „Bundesweite Erhebung der Ausbildungsstrukturen an Altenpflegesschulen (BEA)“ wurde vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) im Rahmen einer Zuwendung gefördert. Die Studie wurde vom Institut für angewandte Pflegeforschung (iap), Universität Bremen, Leitung Prof. Dr. Stefan Görres, durchgeführt.

II. Altenpflege – Bedarfe, Arbeitsmarkt und Arbeitschancen

[◀ Inhalt](#)[◀ zurück](#)[weiter ▶](#)

Nach den Ergebnissen der Pflegestatistik des Statistischen Bundesamtes waren im Dezember 2003 2,08 Millionen Menschen im Sinne des Pflegeversicherungsgesetzes (SGB XI) pflegebedürftig. Damit ist die Zahl der Pflegebedürftigen in Deutschland im Jahre 2003 im Vergleich zu 2001 um 1,8% angestiegen. Die Mehrheit (68%) der Pflegebedürftigen waren Frauen. Überwiegend (81%) waren die Pflegebedürftigen 65 Jahre und älter, 32% waren 85 Jahre und älter.³

69% (1,44 Millionen) der Pflegebedürftigen werden 2003 zu Hause versorgt. Davon werden 987.000 Pflegebedürftige allein durch Angehörige und 450.000 Menschen mit Unterstützung oder vollständig durch ambulante Pflegedienste betreut. In Pflegeheimen werden 31% der Pflegebedürftigen versorgt. Gegenüber 2001 zeigt sich laut Statistischem Bundesamt ein Trend zur „professionellen“ Pflege: Die Anzahl der Pflegebedürftigen in Pflegeheimen ist um 5,9% angestiegen, die Zahl der Pflegebedürftigen, die von ambulanten Diensten betreut werden, stieg um 3,6%. Demgegenüber ist der Anteil an Pflegebedürftigen, die von Angehörigen gepflegt werden, um 1,4% zurückgegangen.⁴

Auch künftig ist mit einer Zunahme der Versorgung von pflegebedürftigen Menschen zu Hause und in Heimen zu rechnen, da mit steigendem Alter Schwerstpflegebedürftigkeit und Multimorbidität, d. h. das gleichzeitige Auftreten akuter Krankheiten, chronischer Leiden und Behinderungen (insbesondere psychische und dementielle Erkrankungen), häufiger auftreten. Zurzeit leben ca. 1 Mio. demenzkranke Menschen in Deutschland und jährlich kommen etwa 200.000 dazu. Davon entfallen 125.000 Neuerkrankungen auf die Diagnose Alzheimer Krankheit (Stand 1999). Bis 2030 wird die Zahl um 500.000 steigen und sich bis zum Jahr 2050 mehr als verdoppelt haben.⁵

Vor dem Hintergrund des demografischen Wandels wurden bereits vor der Einführung der Pflegeversicherung tief greifende Veränderungen der Altenhilfestrukturen vorausgesagt. Der Arbeitsmarkt für Pflegenden wird in Zukunft ein Wachstumsmarkt sein und insbesondere die Pflege alter Menschen wird in den Mittelpunkt rücken. 2001 lässt sich noch im Vergleich zu 1999 eine Zunahme examinierter Altenpflegerinnen/Altenpfleger in den ambulanten Pflegediensten um 10,7% feststellen, 2003 waren es schon 12,7% mehr als 2001. Auch in stationären Pflegeeinrichtungen arbeiteten 2001 15,5% mehr staatlich anerkannte Altenpflegerinnen/Altenpfleger als 1999, im Jahre 2003 ist im Vergleich zu 2001 eine Erhöhung der Anzahl an Altenpflegerinnen/Altenpfleger von weiteren 14% zu verzeichnen.⁶

³ vgl. Statistisches Bundesamt: Pflegestatistik (2003: 3)

⁴ vgl. Statistisches Bundesamt: Pflegestatistik (2003: 3)

⁵ vgl. Kuratorium Deutsche Altershilfe (2003: 64)

⁶ vgl. Statistisches Bundesamt: Pflegestatistik (2003: 14f., 2005: 23)

Inzwischen hat sich der in den Jahren 1999 bis 2001 vor allem im Bereich der ambulanten Versorgungsstrukturen sehr stark expandierte Pflegemarkt auf einem etwas niedrigeren Niveau konsolidiert. Die Zahlen der Bundesagentur für Arbeit zeigen seit 2002 einen Rückgang an offenen Stellen sowie eine Zunahme der arbeitsuchend gemeldeten Altenpflegerinnen/Altenpfleger. Bei der Bewertung der Zahlen muss allerdings berücksichtigt werden, dass die Statistik nicht zwischen arbeitsuchenden examinierten Altenpflegerinnen/Altenpflegern, examinierten Altenpflegehelferinnen/Altenpflegehelfern und ungelernten Hilfskräften unterscheidet. Für den ambulanten Versorgungssektor gestaltet sich die Personalgewinnung offensichtlich insbesondere in den neuen Bundesländern schwierig, aber auch im Saarland, Rheinland-Pfalz und Bremen.⁷

Die stationären Pflegeeinrichtungen sind trotz wachsender Zahl ambulanter Pflegedienste der größte Arbeitsmarkt für Altenpflegerinnen/Altenpfleger. Bundesweit gab es im Jahr 2003 rund 9.700 nach SGB XI zugelassene voll- bzw. teilstationäre Pflegeeinrichtungen mit 511.000 Beschäftigten. Davon arbeiten 68% im Bereich Pflege und Betreuung. Von den im Bereich Pflege und Betreuung Tätigen hatte fast jede zweite Person (47%) entweder einen Abschluss als Altenpflegerin/Altenpfleger (31%), Krankenschwester/Krankenpfleger (15%) oder Kinderkrankenschwester/Kinderkrankenpfleger (1%). In der ambulanten Pflege zeichnet sich ein nahezu umgekehrtes Verhältnis zwischen den Pflegeberufen ab. Bei den 10.600 zugelassenen ambulanten Pflegediensten arbeiten 201.000 Personen im Rahmen des SGB XI. Hier hat die Mehrzahl (60%) entweder einen Abschluss als Altenpflegerin/Altenpfleger (21%), Krankenschwester/Krankenpfleger (36%) oder Kinderkrankenschwester/Kinderkrankenpfleger (3%).⁸

Nicht unbedeutend für die Bewertung der Arbeitsmarktchancen ist die Tatsache, dass sowohl im stationären als auch im ambulanten Versorgungssektor von den Pflegemitarbeiterinnen/Pflegemitarbeitern ein hohes Maß an Überstunden geleistet wird, wobei ein Abbau von Überstunden in 2003 gegenüber 2002 zu verzeichnen ist. Ohne hier auf die durch Überstunden verursachte Mehrbelastung im Beruf näher eingehen zu wollen, sei zumindest festgestellt, dass die Notwendigkeit von Überstunden auf das Arbeitsvolumen hinweist, das zu bewältigen ist. Das Deutsche Institut für Pflegeforschung e. V. (dip) hat für das Jahr 2003 anlässlich einer Befragung knapp der Hälfte aller ambulanten Dienste und einer sich daran anschließenden geschichteten Stichprobenauswahl (632 ambulante Dienste) eine Gesamtüberstundenzahl von 482.000 ermittelt, was ca. 270 Vollzeitstellen entspricht. Übertragen auf alle 10.600 ambulanten Einrichtungen in Deutschland ergibt sich eine realistische Zahl von etwa 8 Mio. geleisteten Überstunden für das Jahr, was mehr als 4.500 Vollzeitstellen entspricht.⁹

Die Situation in den stationären Altenhilfeeinrichtungen spiegeln die Ergebnisse der Frühjahrsbefragung 2003 wider.¹⁰ Ausgewertet wurden Aussagen von Beschäftigten in 613 Einrichtungen der stationären Altenhilfe: Pflegedienstleitungen, Geschäftsführungen und Heimleitungen. Sie zeigen eine geringe Verbesserung der Personalsituation gegenüber 2002. Die 2003 beobachtete Stagnation bei der Nachfrage von Fachkräften in der Altenpflege erklären die Autoren mit der großen Unsicherheit im Hinblick auf die gesundheitspolitische Entwicklung. So konnte 2003 festgestellt werden, dass die Mehr-

7 vgl. <http://www.dip-home.de/material/downloads/Pflege-Thermometer2004.pdf> (4. 8. 05)

8 vgl. Statistisches Bundesamt: Pflegestatistik (2005: 4f.)

9 vgl. <http://www.dip-home.de/material/downloads/Pflege-Thermometer2004.pdf> (4. 8. 05)

10 vgl. <http://www.dip-home.de/material/downloads/Pflege-Thermometer2003.pdf> (4. 8. 05)

arbeit der Beschäftigten (Überstunden) seit 2001 drastisch angestiegen ist. Die errechnete Gesamtüberstundenzahl in den befragten stationären Einrichtungen betrug 2003 ca. 410.000 oder ca. 230 Vollzeitstellen. Übertragen auf alle 9.165 stationären Einrichtungen in Deutschland ergab sich für 2003 eine realistische Zahl von 9 Mio. Überstunden, was mehr als 5.000 Vollzeitstellen entspricht.¹¹

◀ Inhalt

◀ zurück

weiter ▶

Insgesamt ist eine solide Aussage über den Bedarf von Pflegepersonal in der Altenpflege und Pflege angesichts der wenigen vorliegenden Statistiken nur bedingt möglich. Es fehlt eine systematische Pflegeberichterstattung. Dennoch existieren Modellrechnungen: Das Statistische Bundesamt hat auf der Grundlage der Bevölkerungsvorausberechnung eine Vorausberechnung der Zahl der Pflegebedürftigen bis 2020 vorgenommen. Nach den Ergebnissen wird die Zahl der Pflegebedürftigen von 2,04 Millionen im Jahr 2001 auf 2,36 Millionen im Jahr 2010 ansteigen. Im Jahr 2020 wird eine Zahl von 2,83 Millionen Pflegebedürftigen erwartet. Das Statistische Bundesamt schätzt den Anstieg der Pflegebedürftigen zwischen 2001 und 2020 auf 39%.¹²

Unterstützt wird diese Prognose durch die Erfahrung, dass die Branche der Versorgung Älterer und Hochbetagter durchweg einen Wachstumsmarkt darstellt. Dienstleistungsangebote des Gesundheits- und Sozialwesens werden in einer alternden Gesellschaft verstärkt nachgefragt. Dadurch soll sich das Beschäftigungspotenzial in diesen Bereichen in den nächsten 15 Jahren um 460.000 Arbeitsplätze vergrößern.¹³ Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) geht in seiner Prognose bis 2010 von 77.000 neuen Arbeitsplätzen im Heimbereich sowie 173.000 im freiberuflichen Gesundheitswesen (inklusive ambulanter Pflegedienst) aus.¹⁴

11 vgl. <http://www.dip-home.de/material/downloads/Pflege-Thermometer2003.pdf> (4. 8. 05)

12 vgl. Statistisches Bundesamt: Vorausberechnung der Zahl der Pflegebedürftigen bis 2020, abrufbar unter <http://www.destatis.de/download/d/solei/pflstatvoraus2020.pdf>

13 vgl. Bandemer et al. (1998)

14 vgl. Voges, W. (2002: 85)

III.

Berufsbild der Altenpflege und zukünftiges Anforderungsprofil für die Altenpflege

[◀ Inhalt](#)[◀ zurück](#)[weiter ▶](#)

3.1 Berufsentwicklung

Im Vergleich zur Krankenpflege (jetzt: Gesundheits- und Krankenpflege) ist die Altenpflege ein junger Beruf.

Bis in die 60er Jahre hinein waren Angehörige kirchlich gebundener Pflegegemeinschaften, Krankenschwestern und ungelernte Arbeitskräfte in der Altenpflege tätig. Mit dem Ausbau von Einrichtungen der Altenpflege und dem gleichzeitigen Rückgang der Mitgliederzahlen von kirchlich geprägten Pflegegemeinschaften wurde vielerorts ein Personalmangel beklagt. Im Jahr 1965 erstellte der Ausschuss für Altenpflege und Altenfürsorge des Deutschen Vereins für öffentliche und private Fürsorge erstmals ein Berufsbild für Altenpflegekräfte und veröffentlichte ein erstes Ausbildungskonzept mit den Schwerpunkten „Pflege und Betreuung“.¹⁵ Der Ausbildungsplan beinhaltete 600 Stunden theoretischen und praktischen Unterricht in einem Jahr.¹⁶ Ein besonderes Konstruktionsmerkmal des Berufes war es, dass die Ausbildung, die nun überwiegend von Wohlfahrtsverbänden und damit unter sehr engen finanziellen Rahmenbedingungen durchgeführt wurde, von Anfang an als Umschulung von der Arbeitsverwaltung finanziert wurde. Es wurden vor allem Berufswechslerinnen/Berufswechsler und Frauen in den mittleren Lebensjahren angesprochen, die auf Grund ihrer Erfahrungen als Hausfrau und Mutter und ihrer Persönlichkeit für eine pflegerische Tätigkeit geeignet erschienen.¹⁷

In den zurückliegenden 40 Jahren hat sich die Altenpflege mit großer Geschwindigkeit von einer Anlernstätigkeit zu einem Beruf mit eigenem Aufgabenprofil und Verantwortungsbereich entwickelt. Die Ausbildungszeit ist von einem Jahr auf 3 Jahre und die Zahl der Unterrichtsstunden von 600 auf mindestens 2100 gestiegen. Altenpflege hat durch das bundeseinheitliche Altenpflegegesetz von 2003 (AltPflG) die Anerkennung als Gesundheitsfachberuf bzw. als „anderer Heilberuf“ (Art. 74 Abs. 1 Nr. 19 GG) erhalten. Durch einheitliche Qualitätsmaßstäbe einer bundeseinheitlich geregelten Ausbildung können sich nicht nur die Qualität der Pflegepraxis, sondern letztlich auch die Attraktivität des Berufes deutlich erhöhen (Landenberger/Görres 2004).¹⁸

Heute gehören die Pflegeberufe zu den wichtigsten Dienstleistungen der Zukunft. Vor allem angesichts der demografischen Entwicklung ist die Sicherstellung der pflegeri-

¹⁵ vgl. Menke, M. (2005: 49)

¹⁶ vgl. Görres, S. & Guski, E. & Al Diwany, M. (2005: 12)

¹⁷ vgl. Cappell, E. (1996) zitiert nach Görres, S. & Guski, E. & Al Diwany, M. (2005: 13)

¹⁸ vgl. Görres, S. & Guski, E. & Al Diwany, M. (2005: 15)

schen Versorgung ein Zukunftsthema von hohem Rang. In den letzten Jahren ist die Zahl der Pflegekräfte in Pflegeheimen und ambulanten Pflegediensten kontinuierlich gestiegen. Die Zahl der staatlich anerkannten Altenpflegerinnen/Altenpfleger in voll- und teilstationären Pflegeeinrichtungen ist dabei von 83.705 staatlich anerkannten Altenpflegerinnen/Altenpflegern im Jahre 1999 bis zum Jahre 2003 auf 110.208 staatlich anerkannte Altenpflegerinnen/Altenpfleger angestiegen. In der ambulanten Pflege arbeiten im Jahre 2003 31.757 staatlich anerkannte Altenpflegerinnen/Altenpfleger, im Jahre 1999 waren es noch 25.456 staatlich anerkannte Altenpflegerinnen/Altenpfleger.¹⁹

3.2 Berufsbild

Mit der skizzierten Entwicklung steigen die Anforderungen an die Pflegeberufe im Allgemeinen und an die Altenpflege im Besonderen. Um den komplexen und häufig schwierigen Pflegesituationen in stationären Einrichtungen und im häuslichen und sozialen Umfeld der Pflegebedürftigen gerecht zu werden, bedarf es nicht nur fundierten Fachwissens und pflegerischer Fertigkeiten, sondern auch hoher sozialer und persönlicher Kompetenz. So stellen Landenberger und Görres in ihrem Sachverständigengutachten zum bundeseinheitlichen Altenpflegegesetz fest, dass „(...) die Anforderungen (...) hinsichtlich einer stärkeren beruflichen Autonomie, eines selbstständigen und mitverantwortlichen Handelns, begründeter Entscheidungen und kompetenter Steuerung des Versorgungsverlaufs unter Einbeziehung der Pflegebedürftigen wächst“.²⁰

Verbindliche Definitionen der beruflichen Aufgaben der Altenpflege existieren nicht. Ausgangspunkt sind die in § 3 AltPflG benannten Ausbildungsziele. Diese bilden auch die Grundlage für die Materialien zur Berufsberatung (Bundesagentur für Arbeit, Berufsinformationszentrum). In diesen Informationsmaterialien der Arbeitsagenturen zur Berufsberatung wird die Tätigkeit der Altenpflegerinnen/Altenpfleger wie folgt beschrieben:

„Altenpflegerinnen/Altenpfleger sind Fachkräfte für die Beratung und Pflege alter Menschen im Sinne einer ganzheitlichen Hilfe. Altenpflegerinnen/Altenpfleger richten die Intensität der Betreuung an den individuellen Bedürfnissen der einzelnen zu betreuenden Person aus.“²¹

Zu den Tätigkeiten und Aufgabenbereichen gehören folgende Punkte:

- Pflege in häuslicher Umgebung und stationären Einrichtungen
- Beratung und Unterstützung Pflegebedürftiger und ihrer Bezugspersonen
- Pflegeplanung, Pflegeassessment und Pflegedokumentation
- Pflegeunterstützende Maßnahmen der Gesundheitsförderung
- Tagesstrukturierung und Alltagsgestaltung
- Unterstützung und Pflege bei altersbedingten psychischen Veränderungen und Erkrankungen
- Begleitung Sterbender

¹⁹ vgl. Statistisches Bundesamt: Pflegestatistik (2003: 23)

²⁰ vgl. Landenberger, M. & Görres, S. (2004: 126)

²¹ vgl. Landenberger, M. & Görres, S. (2004:60ff) u. Berufenet. Die Datenbank für Ausbildungs- und Tätigkeitsbeschreibungen. Berufsagentur für Arbeit (1999): Altenpflegerinnen/Altenpfleger: Aufgabe/Tätigkeit, S. 1f. http://www.berufenet.de/bnet2/A/B8614102aufgaben_t.html (2003)

- Aufgaben der indirekten Pflege, wie z. B. Qualitätssicherung, Teambesprechungen, Mitarbeiteranleitung, Dienstplangestaltung²²

Betrachtet man die Ausführungen von Landenberger/Görres (2004: 60f.), so sind für Altenpflegekräfte sowohl medizinisch-pflegerische Kenntnisse als auch sozial-kommunikative, fachliche und methodische Kompetenzen erforderlich. Zu den medizinisch-pflegerischen Handlungskompetenzen gehören folgende Kenntnisse:²³

- Medizinisch-pflegerische Grundlagen altersrelevanter Krankheitsbilder, Behinderungen und Gesundheitseinschränkungen (Herz-Kreislauf-Erkrankungen, Gefäßerkrankungen, Erkrankungen des Bewegungsapparates, Tumore, Stoffwechselerkrankungen, gerontopsychiatrische Erkrankungen u. a.)
- Medizinisch-pflegerische Interventionskonzepte der Gesundheitsförderung und Prävention, selbstständigkeitsfördernde Langzeitpflege chronisch Kranker, Palliativpflege, Sterbebegleitung
- Interventionen zur Durchführung ärztlicher Verordnungen (Injektionen, enterale/parenterale Ernährung, Atmungsunterstützung, Wundversorgung etc.)
- Pharmakologische Grundlagen und Medikamenteneinsatz

Die sozial-kommunikativen Kompetenzen beziehen sich vor allem auf grundlegende Fähigkeiten im Rahmen der Interaktion und Kommunikation. Bei den fachlichen und methodischen Kompetenzen handelt es sich überwiegend um Fähigkeiten und Fertigkeiten, die sich auf das direkte pflegerische Handeln und die Anwendung von Methoden und Techniken im Pflegealltag beziehen.²⁴ Das professionelle Instrumentarium dazu ist die geplante methodische Pflege, der Pflegeprozess.²⁵

Zur fachgerechten Umsetzung der allgemeinen und speziellen Pflege wird die Ausbildung künftig gezielt Schlüsselkompetenzen vermitteln. Gelehrt wird in der Ausbildung zur Altenpflege, dass Pflege nicht Verrichtung am Patienten ist, sondern problemlösende Interaktion. Nicht Handeln am Patienten/Nutzer/Bewohner, sondern Handeln mit ihm entspricht einer patientenorientierten Pflege. Professionell Pflegenden erlernen, eine den Bedürfnissen entsprechende aufmerksame und zugewandte Haltung einzunehmen. Die Pflegebeziehung ist ein Arbeitsbündnis, die Nutzerinnen/Nutzer sind Partnerinnen/Partner, die über jede Intervention informiert werden, über Möglichkeiten der Wahl und Mitentscheidung verfügen und die Wirksamkeit der Pflege mit bewerten.²⁶

Um dem zukunftsbezogenen Anforderungsprofil des Berufs zu entsprechen, ist zunächst eine breit einsetzbare Grundqualifikation erforderlich. Die im Rahmen späterer Fort- und Weiterbildungen wählbaren Spezialisierungen sind Vertiefungen, die über die Grundqualifikation hinaus jeweils ein breites Anwendungsfeld im Hinblick auf spezifische Nutzerinnen-/Nutzergruppen und Einrichtungstypen eröffnen. Folgende Spezialisierungen lassen sich identifizieren:²⁷

²² vgl. Görres, S. & Guski, E. & Al Diwany, M. (2005: 22) u. Bundesagentur für Arbeit (2004)

²³ vgl. Landenberger, M. & Görres, S. (2004: 60f.)

²⁴ vgl. Menke, M. (2005: 197f.)

²⁵ vgl. Landenberger, M. & Görres, S. (2004: 60f.)

²⁶ vgl. Landenberger, M. & Görres, S. (2004: 65)

²⁷ vgl. Landenberger, M. & Görres, S. (2004: 65f.)

- Ambulante und stationäre Pflege und Betreuung, Rehabilitation und gerontopsychiatrische Pflege, Pflege geistig behinderter Personen
- Gemeindepflege/ambulante Fachpflege, „institutionsverhindernde Pflege“
- Nutzerinnen-/Nutzermanagement (Case Management, Managed Care), Pflege-management

3.3 Zusammensetzung der Auszubildenden in der Altenpflege

Die Anwärterinnen/Anwärter auf den Altenpflegeberuf setzen sich im Wesentlichen aus drei Gruppen zusammen:

- Schulabgängerinnen/Schulabgänger bzw. Erstauszubildende
- Berufsabgängerinnen/Berufsabgänger, um die Zulassungsbedingungen zu erfüllen
- Umschülerinnen/Umschüler

Ein Überblick über die Zusammensetzung zeigt, dass die Zahl der Auszubildenden in der Altenpflege zwischen 1980 und Ende der 1990er Jahre von rund 5.000 auf rund 39.000 angestiegen ist.²⁸ Das durchgängig große Interesse an der Altenpflegeausbildung hat dazu geführt, dass sich die Zahl der Schülerinnen/Schüler im ersten Ausbildungsjahr seit Anfang der 80er Jahre zunächst verfünffacht hat. Findet seit einigen Jahren u. a. aufgrund der Verknappung der Finanzierungslagen der Schulträger ein Abbau von Ausbildungsplätzen vor allem in der Gesundheits- und (Kinder-) Krankenpflege statt – dieser wird für den Jahreszeitraum 1995 bis 2003 auf ca. 11 bis 20% geschätzt –, so kann dies in diesem Maße für die Altenpflege nicht bestätigt werden. Hier ist die Zahl der Ausbildungsplätze kontinuierlich, wenn inzwischen auch langsamer, gestiegen (ca. 20%). Allerdings haben sich seit Mitte der 90er Jahre die Zahlen der Umschülerinnen/Umschüler eher verringert (Dielmann 2001).²⁹

Erstauszubildende

Zur Gruppe der Erstauszubildenden der „Altenpflege“ zählen diejenigen, die nach dem allgemeinbildenden Schulabschluss die Altenpflegeausbildung beginnen und zuvor noch keine andere Berufsausbildung abgeschlossen haben. Erstauszubildende können demnach z. B. auch Frauen sein, die direkt nach der Schule die Familienphase abgeschlossen haben, Zivildienstleistende oder Teilnehmerinnen/Teilnehmer am Freiwilligen Sozialen Jahr (FSJ). Es handelt sich erwartungsgemäß überwiegend um Personen jüngerer Altersgruppen, also vorwiegend aus dem Intervall 16 bis max. 29 Jahre.³⁰

Berufsabgängerinnen/Berufsabgänger

Die zweite Gruppe stellen die Berufsabgängerinnen/Berufsabgänger, die i. d. R. eine zweijährige Berufsausbildung an den Hauptschulabschluss anschließen, um die Zugangsvoraussetzungen für die Altenpflegeausbildung zu erreichen. Zugangsberechtigt sind auch Personen, die die Erlaubnis als Krankenpflegehelferin/Krankenpflegehelfer oder eine landesrechtlich geregelte erfolgreich abgeschlossene Ausbildung von mindestens einjähriger Dauer in der Altenpflegehilfe oder Krankenpflegehilfe nachgewiesen haben.³¹

²⁸ vgl. Statistisches Bundesamt (1998)

²⁹ vgl. Dielmann, G. (2001)

³⁰ vgl. Landenberger, M. & Görres, S. (2004: 38f.)

³¹ vgl. Landenberger, M. & Görres, S. (2004: 39)

Umschülerinnen/Umschüler

Zur dritten Gruppe gehören diejenigen Altenpflegeschülerinnen/Altenpflegeschüler, die Altenpflege als „Zweitberuf“ wählen. Die Qualifizierung dieser Altenpflegeschülerinnen/Altenpflegeschüler wird als Umschulung auf der Grundlage des Dritten Sozialgesetzbuches (SGB III) gefördert. Während die „Erstauszubildenden“ in der Regel jüngere Altenpflegeschülerinnen/Altenpflegeschüler sind, gehören die Umschülerinnen/Umschüler mehrheitlich zur Altersgruppe der über 30-jährigen (und älter).³²

Die Neuausrichtung der arbeitsmarktpolitischen Instrumente der Bundesagentur für Arbeit führte in den letzten Jahren zu einem Rückgang der Umschulungsförderung nach SGB III. In Zukunft werden die Umschulungsmaßnahmen in der Altenpflege nicht mehr dreijährig durch die Bundesagentur für Arbeit gefördert. Die Gesetzesänderung zur Umschulungsförderung in der Altenpflege betrifft Umschulungsmaßnahmen, die ab dem 1. Januar 2006 beginnen. Das erste und zweite Jahr der Umschulung fördert die Bundesagentur für Arbeit, das dritte Jahr wird einerseits finanziert von dem Träger der praktischen Ausbildung mit einer Ausbildungsvergütung und der Erstattung bestimmter Weiterbildungskosten, andererseits durch die Sicherstellung der Finanzierung der Schulkosten durch die Länder.³³

3.4 Weiterbildung, berufliche Aufstiegschancen und Spezialisierung

Während in der Gesundheits- und Krankenpflege zahlreiche fachspezifisch spezialisierte Weiterbildungsmöglichkeiten bestehen (Anästhesie-/Intensivpflege, Operationsdienst, psychiatrische Pflege, onkologische Pflege oder Gemeindepflege) sind die Fachweiterbildungen für die Altenpflegerinnen/die Altenpfleger begrenzt. Dennoch bestehen für Altenpflegerinnen/Altenpfleger durchaus Möglichkeiten, sich beruflich weiterzubilden. Dabei wird zwischen Weiterbildung als Zusatzqualifikation und Aufstiegs- und Funktionsweiterbildung unterschieden.³⁴

Zusatzqualifikationen in der Altenpflege sind z. B.

- Fachaltenpflegerin/Fachaltenpfleger Psychiatrie oder Gerontopsychiatrie
- Fachaltenpflegerin/Fachaltenpfleger klinische Geriatrie und Rehabilitation
- Altentherapeutin/Altentherapeut
- Qualitätssicherungsbeauftragte/Qualitätssicherungsbeauftragter in der Altenpflege

Funktionsbezogene Weiterbildungslehrgänge für leitende Aufgaben sind Aufstiegs- und Funktionsweiterbildungen. Dies sind z. B.

- Praxisanleiterin/Praxisanleiter
- Bereichs- oder Stationsleiterin/Bereichs- oder Stationsleiter
- Wohn- und Pflegegruppenleiterin/Wohn- und Pflegegruppenleiter
- Pflegedienstleiterin/Pflegedienstleiter

³² vgl. Landenberger, M. & Görres, S. (2004: 39f.)

³³ vgl. BMFSFJ: Finanzierung der Weiterbildungsmaßnahmen zur Altenpflegerin/zum Altenpfleger; vgl. § 17 Abs. 1a AltPflG abrufbar unter <http://www.bmfsfj.de/Politikbereiche/aeltere-menschen>

³⁴ vgl. Görres, S. & Guski, E. & Al Diwany, M. (2005: 28)

Weiterbildungen dauern in der Regel zehn Monate bis zwei Jahre, werden als Vollzeitunterricht oder Teilzeitunterricht in berufsbegleitender Form angeboten und enden mit einem qualifizierenden Abschluss. Seit 1990 bieten akademische Studiengänge an Fachhochschulen und Universitäten mit den Schwerpunkten Pflegemanagement, Pflegepädagogik und Pflegewissenschaft eine weitere qualifizierte Aufstiegschance auch für Altenpflegerinnen/Altenpfleger.

Das Angebot an Fortbildungsmöglichkeiten ist in der Altenpflege außerordentlich vielfältig. Dabei werden Fortbildungen in der Regel als fachbezogene Veranstaltungen von kürzerer Dauer (wenige Stunden oder Tage) verstanden, die dazu dienen, Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten zu erweitern oder wieder aufzufrischen oder spezielle Themen zu vertiefen. Dazu gehören z. B. Seminare zu den Themen Teamarbeit und Kommunikation, EDV-Schulungen, neueste Erkenntnisse in der Wundversorgung, Begleitung dementiell erkrankter Menschen, Begleitung Sterbender und anderes mehr.³⁵

3.5 Verweildauer im Beruf

Altenpflegekräfte verweilen nach dem Ausbildungsabschluss in der Regel nur wenige Jahre im Beruf.

Landenberger/Görres (2004) kommen aufgrund der Auswertung einschlägiger Studien zu der Schlussfolgerung, dass die starke Berufsabwanderungstendenz in der Altenpflege die Folge eines reformbedürftigen Zusammenspiels von beruflicher Qualifikation, Arbeitsbedingungen und beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten ist. Aus Befragungen von Absolventinnen/Absolventen der Altenpflegeausbildung geht hervor (vgl. Becker/Meifort 1997), dass weder das Fächerangebot noch die Gewichtung der Ausbildungsinhalte mit den Anforderungen der Berufstätigkeit übereinstimmen. Die Antworten sind vor allem auf eine mangelhafte Abstimmung von Theorie und Praxis und eine unzulängliche praktische Anleitung gerichtet. Beispielsweise erleben die Altenpflegerinnen/Altenpfleger, dass es ihnen weniger gelingt, Nutzerinnen/Nutzer oder Bewohnerinnen/Bewohner zu aktivieren, obwohl die „aktivierende Pflege“ eine der zentralen Prämissen der Ausbildung ist.³⁶ Altenpflegerinnen/Altenpfleger werden offensichtlich inhaltlich und methodisch nicht ausreichend auf ihren Beruf vorbereitet und können so der besonderen Belastung in ihrem Beruf in Form von Konfrontation mit physischem und psychischem Abbau, Krankheit, Behinderung, sozialer Isolation, Sterben und Tod nicht standhalten.³⁷

Ebenso häufig genannte Gründe für das Ausscheiden aus dem Altenpflegeberuf sind schlechte Arbeitsbedingungen (Schichtarbeit, unangemessene Zeitarbeitsmodelle, Zeitmangel), die körperlich anstrengende Arbeit, mangelnde Aufstiegsperspektiven, mangelhafte Personalausstattung und Personalqualifikation, niedrige Bezahlung, fehlende Anerkennung des Berufs sowie schlechte Vereinbarkeit von Familie und Beruf.³⁸

³⁵ vgl. Görres, S. & Guski, E. & Al Diwany, M. (2005: 29)

³⁶ vgl. Becker, W. & Meifort, B. (1997: 54f.)

³⁷ vgl. Landenberger, M. & Görres, S. (2004)

³⁸ Voges, W. (2002: 184f) u. Becker, W. & Meifort, B. (1997: 230f.) zitiert nach Landenberger, M. & Görres, S. (2004: 55)

Mit der vergleichsweise kurzen Berufsverweildauer der Altenpflegekräfte nach Ausbildungsabschluss wurde in der berufs- und bildungspolitischen Debatte vielfach argumentiert. Sie diene als Begründung für Forderungen nach Anhebung des Ausbildungsniveaus, nach Neugestaltung der Tätigkeitsinhalte sowie nach Verbesserung der Arbeitsbedingungen. Berechtigte Hoffnungen werden daher in die Reformkraft des bundeseinheitlichen Altenpflegegesetzes gesetzt.³⁹

◀ Inhalt

◀ zurück

weiter ▶

³⁹ vgl. Görres, S. & Guski, E. & Al-Diwany, M. (2005: 36)

IV.

Zum Gesetz über die Berufe in der Altenpflege

[◀ Inhalt](#)[◀ zurück](#)[weiter ▶](#)

Das am 1. August 2003 in Kraft getretene Altenpflegegesetz (AltPflG) und die neue Ausbildungs- und Prüfungsverordnung für den Beruf der Altenpflegerin und des Altenpflegers (AltPflAPrV) regeln erstmalig eine bundeseinheitliche Altenpflegeausbildung und ersetzen die bis dato geltenden 16 bzw. 17⁴⁰ Länderregelungen.⁴¹

Mit dem neuen Gesetz ist u. a. die Absicht verbunden, eine Basis für eine bundesweite Qualitätssicherung der pflegerischen Versorgung und Betreuung der Leistungsempfängerinnen/Leistungsempfänger zu festigen, da sie bundeseinheitlich auf hohem Niveau befindliche Qualitätsstandards für die Altenpflegeausbildung festlegt. Damit ist in Deutschland erstmals die Ausbildung in der Altenpflege auf einem bundesweiten Standard festgeschrieben, der zukünftige Altenpflegerinnen/Altenpfleger auf die steigenden Anforderungen in der stationären und ambulanten Versorgung adäquat vorbereitet. Die wesentlichen Eckpunkte des Altenpflegegesetzes werden im Folgenden vorgestellt.

4.1 Gesetzliche Rahmenbedingungen und die Durchführungsbestimmungen in den einzelnen Bundesländern

Die Ausbildung dauert unabhängig vom Zeitpunkt der staatlichen Prüfung drei Jahre. Dies gilt auch für Umschülerinnen/Umschüler. Eine Teilzeitausbildung ist möglich und dauert bis zu fünf Jahre. Die Ausbildung besteht aus theoretischem und praktischem Unterricht (mindestens 2100 Stunden) sowie einer praktischen Ausbildung (mindestens 2500 Stunden). Sie ist in so genannten Lernfeldern organisiert, d. h. der traditionelle Fächerkanon ist zugunsten fachübergreifender, problemlösungsorientierter Unterrichtsinhalte und -formen ersetzt worden.

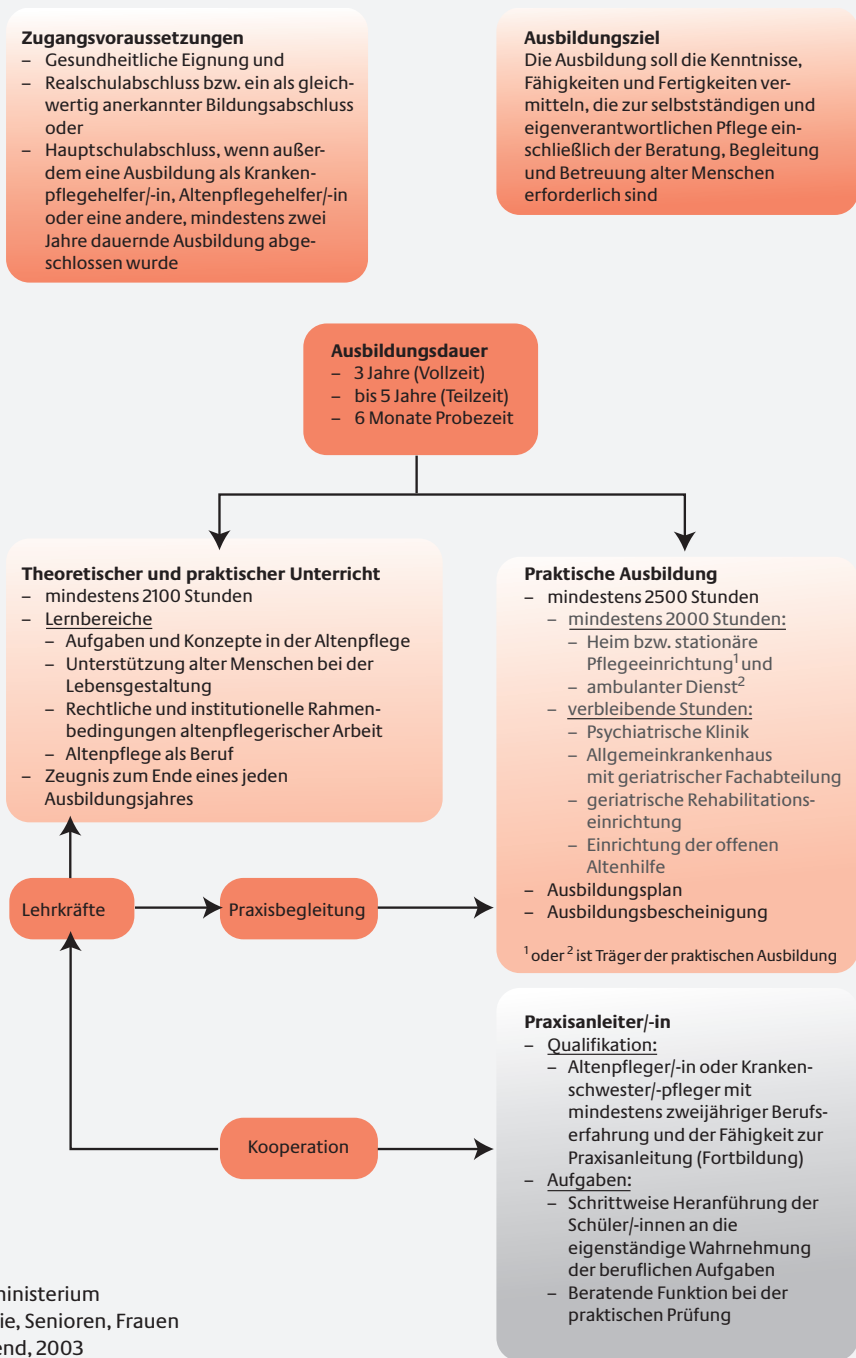
Ziel der Ausbildung ist es, Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten zu vermitteln, die zur selbstständigen und eigenverantwortlichen Pflege einschließlich der Beratung, Begleitung und Betreuung alter Menschen erforderlich sind (§ 3 AltPflG). Die theoretische Ausbildung gliedert sich in vier Lernbereiche, die sich wie folgt darstellen: Aufgaben und Konzepte in der Altenpflege, Unterstützung alter Menschen bei der Lebensgestaltung, rechtliche und institutionelle Rahmenbedingungen altenpflegerischer Arbeit, Altenpflege als Beruf. Die praktische Ausbildung erfolgt in Altenheimen

⁴⁰ Hamburg mit zwei unterschiedlichen Länderregelungen

⁴¹ vgl. Landenberger, M. & Görres, S. (2004: 130f.)

bzw. stationären Pflegeeinrichtungen und in ambulanten Pflegediensten. Dies ist verpflichtend. Zusätzlich können weitere Ausbildungsabschnitte in psychiatrischen Kliniken, Allgemeinkrankenhäusern mit geriatrischer Fachabteilung, geriatrischen Rehabilitationseinrichtungen und Einrichtungen der offenen Altenhilfe stattfinden (§ 4 Abs. 3 AltPflG). Eine „Modellklausel“ (§ 4 Abs. 6 AltPflG) ermöglicht die Erprobung von alternativen Ausbildungsangeboten, die der Weiterentwicklung der Pflegeberufe dienen. Theoretische und praktische Ausbildung sind eng aufeinander abzustimmen. Die Ausbildung schließt mit einer staatlichen Prüfung ab, die einen schriftlichen, einen mündlichen und einen praktischen Teil umfasst (vgl. Abb. 1):

Abb. 1
Grundzüge der Ausbildung in der Altenpflege auf der Grundlage des Bundesaltenpflegegesetzes (ab dem 1. 8. 2003)

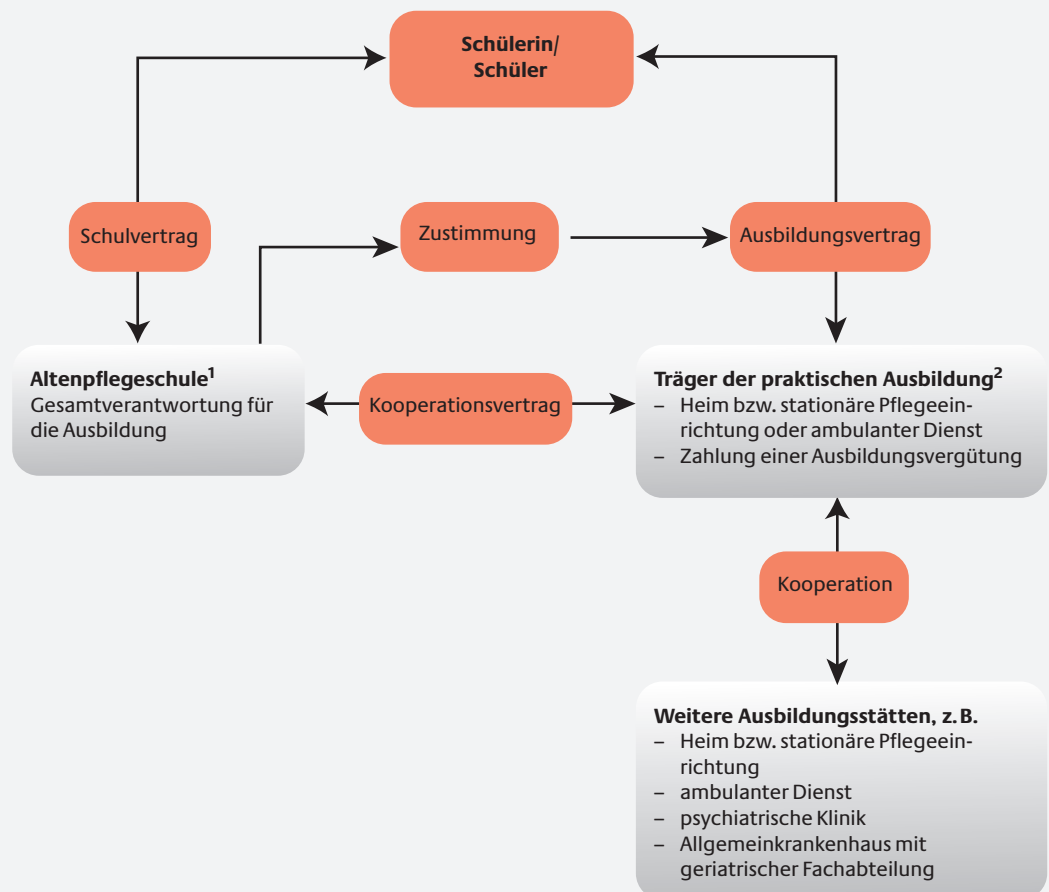


Quelle:
 Bundesministerium
 für Familie, Senioren, Frauen
 und Jugend, 2003

Als besondere Veränderung gegenüber den bis Juli 2003 geltenden Ländergesetzen ist hervorzuheben, dass die Schülerinnen/Schüler mit dem Träger der praktischen Ausbildung einen Ausbildungsvertrag abschließen (vgl. Abb. 2).

Abb. 2

Rechtliche Strukturen der Ausbildung in der Altenpflege⁴²



¹ Finanzierung der Schulkosten → Regelungen auf Länderebene
² Finanzierung der Kosten der Ausbildungsvergütung
 → Berücksichtigung der Kosten in den Pflegesätzen bzw. in den Entgelten für Leistungen

Quelle:
 Bundesministerium
 für Familie, Senioren, Frauen
 und Jugend, 2003
 Auszug aus der Darstellung des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend
 über rechtliche Strukturen der Altenpflegeausbildung

Die Voraussetzung für die Aufnahme in einer Altenpflegeschule ist der Nachweis eines Ausbildungsvertrages mit einer stationären Altenhilfeeinrichtung oder einem ambulanten Pflegedienst. Die Altenpflegeschulen, die mit den Trägern der praktischen Ausbildung wiederum Kooperationsverträge abschließen, müssen den Ausbildungsverträgen zustimmen. Sie schließen zusätzlich mit den Schülerinnen/Schülern einen Schulvertrag ab (vgl. Abb. 2).

⁴² Ausführlicheres Schaubild abrufbar:
<http://www.bmfsfj.de/Politikbereiche/aeltere-menschen,did=31080.html> (27. 6. 05)

Da während der Altenpflegeausbildung Praxiseinsatzorte gewechselt werden, ist die Kooperation mit weiteren Ausbildungsstätten notwendig. Dies gilt ebenso für die Bereitschaft der Einrichtung, mit welcher die Schülerin/der Schüler einen Ausbildungsvertrag abgeschlossen hat, die Schülerin/den Schüler für andere Praxiseinsätze frei zu stellen. Das Vertragswerk gestaltet sich etwas einfacher, wenn der Träger der praktischen Ausbildung zugleich Schulträger ist.

4.2 Zugangsvoraussetzungen zur Ausbildung und Ausbildungsvergütung

Die Zugangsvoraussetzung zur Ausbildung in der Altenpflege ist der Realschulabschluss oder ein als gleichwertig anerkannter Abschluss. Personen mit Hauptschulabschluss werden zugelassen, wenn sie eine anderweitige mindestens zweijährige Berufsausbildung nachweisen oder den Altenpflegehelferinnen-/Altenpflegehelferberuf bzw. Krankenpflegehelferinnen-/Krankenpflegehelferberuf erlernt haben (§ 6 AltPflG). Eine Verkürzung der Ausbildung ist bei einschlägigen Berufserfahrungen möglich. Hierüber entscheidet die zuständige Behörde im Einzelfall (§ 7 AltPflG).

Die Schülerinnen/Schüler haben Anspruch auf eine Ausbildungsvergütung. Die Vergütung zahlt der Träger der praktischen Ausbildung. Die entsprechenden Kosten können in den Pflegesätzen berücksichtigt werden (§§ 17, 24 AltPflG). Die Länderregierungen werden ermächtigt, eine Umlagefinanzierung zur Refinanzierung der Kosten der Ausbildungsvergütung einzuführen. Die Umlagefinanzierung stellt jedoch keine Alternative zur Abrechnung nach § 24 AltPflG dar. Die Länder können sie nur einführen, wenn sie erforderlich ist, um einen Mangel an Ausbildungsplätzen zu verhindern oder zu beseitigen (§ 25 AltPflG).

4.3 Durchführungsverantwortung der Bundesländer

Nach dem Grundgesetz führen die Länder das Altenpflegegesetz als eigene Angelegenheit aus. Dies bedeutet, dass die bundesgesetzliche Regelung des Altenpflegegesetzes (2003) durch den Bildungsföderalismus auf dem Verfahrenswege relativiert wird. Eine länderübergreifende Verständigung auf gemeinsame Standards der Berufsentwicklung und Berufsbildung ist durch das Gesetz zwar im Grunde intendiert, die jeweils länder-spezifischen Bedingungen, die ordnungspolitisch und finanziell wirksam werden, haben aber nach wie vor unmittelbaren Einfluss auf die Ausbildung, das Ausbildungsangebot, die Ausbildungsqualität und damit auf die erreichbare Berufskompetenz. Unabhängig davon liegt es in der Zuständigkeit der einzelnen Bundesländer, ihre jeweiligen Schulgesetze auf die pflegeberufliche Ausbildung zu übertragen bzw. gesonderte Ausführungsbestimmungen zu erlassen.

Die Altenpflegeausbildung ist nach dem Altenpflegegesetz des Bundes sowohl in Schulen im Sinne des Schulrechts des Bundeslandes als auch in staatlich anerkannten Altenpflegeschulen möglich. Dabei müssen staatlich anerkannte Altenpflegeschulen laut dem Altenpflegegesetz bestimmte Voraussetzungen für ihre Anerkennung erfüllen (siehe AltPflG), um ausbilden zu können. Schulen im Sinne des Schulrechts des Bun-

deslandes sind dem jeweiligen Bildungs- bzw. Kultusministerium unterstellt, staatlich anerkannte Altenpflegeschulen außerhalb des Schulrechts in der Regel den obersten Landessozialbehörden. Diese unterschiedlichen Zuständigkeiten sind u. a. verantwortlich für die z. T. unterschiedliche finanzielle Ausstattung der Schulen, die auch bei der Interpretation der nachfolgenden Ergebnisse berücksichtigt werden muss. In Baden-Württemberg, Bayern, Berlin, Niedersachsen, Rheinland-Pfalz, Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen arbeiten die Altenpflegeschulen auf der Grundlage des Schulrechts des Bundeslandes. In den übrigen Bundesländern (außer Hamburg) werden die Schülerinnen/Schüler der Altenpflege in staatlich anerkannten Altenpflegeschulen außerhalb des Schulrechts ausgebildet (vgl. § 5 AltPflG).

V.

Gegenstand der Studie

[◀ Inhalt](#)[◀ zurück](#)[weiter ▶](#)

Gegenstand der bundesweiten Erhebung der Ausbildungsstrukturen an Altenpflegeschulen (BEA) ist eine Bestandsaufnahme der strukturellen Merkmale in den Altenpflegeschulen im Kontext des neuen Altenpflegegesetzes des Bundes. Im Speziellen wurden folgende inhaltliche Schwerpunkte fokussiert:

- Allgemeine Merkmale der Altenpflegeschulen (Bundesland, Träger und Rechtsform der Schule)
- Personalstruktur der Altenpflegeschulen (Anzahl, Geschlecht und Qualifikation der Schulleitungen, der hauptamtlichen Lehrkräfte sowie der Honorardozentinnen/Honorardozenten)
- Ausbildungsstatistik der Schulen (Anzahl der Schulplätze, Anzahl, Alter und Qualifikation der Erstauszubildenden und Umschülerinnen/Umschüler)
- Räumliche und materielle Ausstattung der Schulen (Anzahl der Kurs- und Praxisräume, Fachbibliothek, Computerausstattung)
- Organisation und Struktur der Ausbildung (Voll- und Teilzeitausbildung, Aufnahmekriterien für Bewerberinnen/Bewerber)
- Pädagogische, curriculare Ziele und Inhalte (pädagogisches Selbstverständnis, Form der Abstimmung von Unterrichts- und Ausbildungsinhalten mit den Praxislernorten)
- Schulentwicklung (Fort- und Weiterbildung der Lehrenden, Maßnahmen zur Qualitätssicherung, Dokumentation des Verbleibs von Absolventinnen/Absolventen, Kooperationen mit anderen Altenpflegeausbildungseinrichtungen)
- Strukturdaten der kooperierenden Träger der praktischen Ausbildung (Träger, Anzahl der Auszubildenden, Anzahl und Qualifikation der Praxisanleiterinnen/der Praxisanleiter, Form der Kooperation zwischen Praxisanleiterinnen/Praxisanleitern und Altenpflegeschulen)

VI.

Methodisches Design der Studie

[◀ Inhalt](#)[◀ zurück](#)[weiter ▶](#)

Die Studie wurde mit einer Kombination von quantitativen und qualitativen Erhebungs- und Auswertungsmethoden durchgeführt. Aus den potenziell zur Verfügung stehenden Methoden zur Erhebung der Daten wurden zwei Ansätze ausgewählt: schriftliche Befragung und Expertinnen-/Experteninterviews. Die Erhebung der Ausbildungsstrukturen an Altenpflegeschulen mit einem standardisiert-quantitativen Fragebogen war als Vollerhebung angelegt. Gleichzeitig wurden mit einem weiteren quantitativen Fragebogen Daten im Hinblick auf die geänderten Rahmenbedingungen durch das Altenpflegegesetz (AltPflG) und die Altenpflege-Ausbildungs- und Prüfungsverordnung (AltPflAPrV) über die kooperierenden Träger der praktischen Ausbildung erhoben. Zur Verdichtung der Ergebnisse wurden zusätzlich leitfadengestützte Expertinnen-/Experteninterviews durchgeführt. Bei der nachfolgenden Darstellung der Ergebnisse (Kap. VII) ist zu berücksichtigen, dass die Mehrzahl der Altenpflegeschulen das Gesetz erst mit den beginnenden Kursen des Jahres 2004 umgesetzt hat und deshalb zu bestimmten Fragen auch nur die Daten der jüngsten Kurse erhoben wurden.

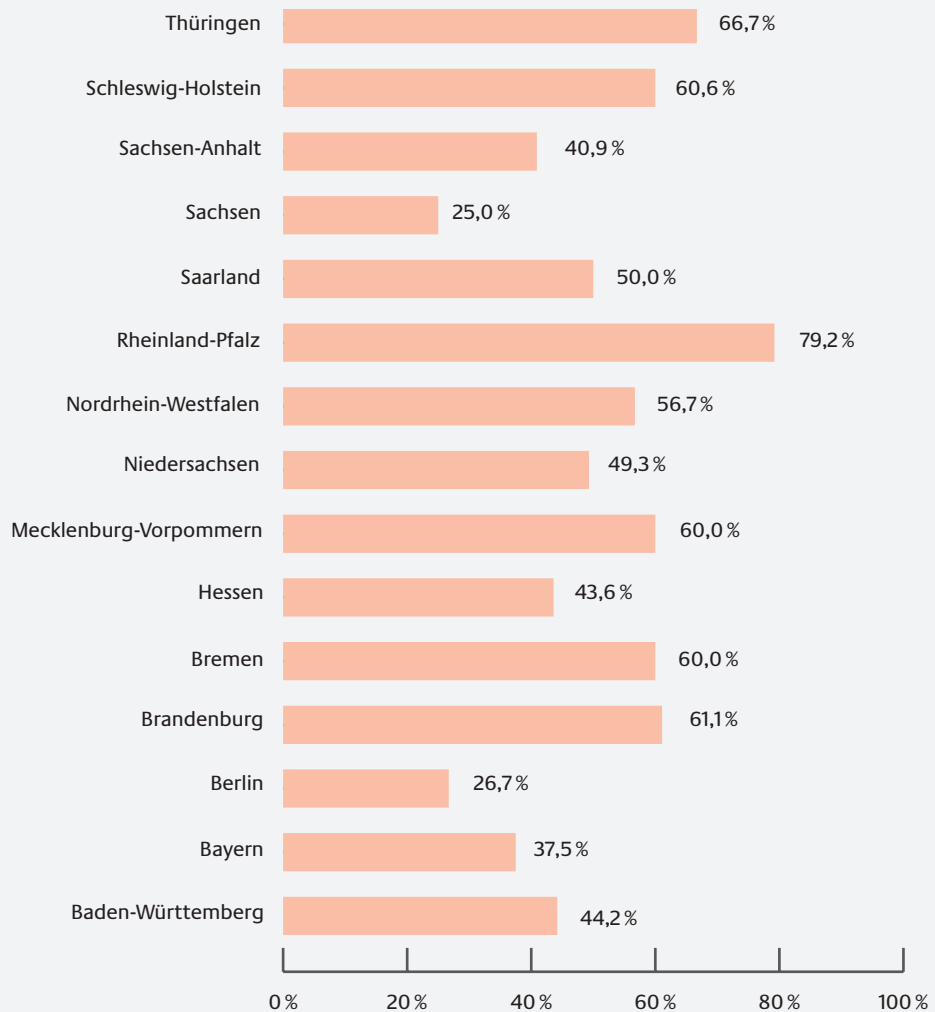
Hinsichtlich der Auswertung der Ergebnisse sei darauf verwiesen, dass auf eine ausführliche Darstellung in wenigen Fällen verzichtet wurde. Dies war immer dann der Fall, wenn Antworten nur in unzureichender und damit nicht auswertbarer Zahl vorlagen oder wenn die Daten aufgrund der großen strukturellen Unterschiede in den einzelnen Ländern zu keinen plausiblen Ergebnissen führten (z. B. Fragen der Finanzierung; vgl. dazu Fragebogen im Anhang).

6.1 Schriftliche Befragung

Die angestrebte Grundgesamtheit dieser Untersuchung waren 613 Altenpflegeschulen aus allen Bundesländern.⁴³ Adressaten der Befragung waren die Leitungen der Altenpflegeschulen. Diese wurden auch nach Daten von Trägern der praktischen Ausbildung befragt. Im Erhebungszeitraum 16. 10. 2004 bis 01. 03. 2005 sind von den 613 verschickten Schulfragebögen 303 auswertbare Fragebögen an das Institut für angewandte Pflegeforschung (iap), Universität Bremen, zurückgesendet worden, was einer Rücklaufquote von annähernd 50% entspricht. Darüber hinaus wurden 2373 Datensätze aus Fragebögen, die an Träger der praktischen Ausbildung verschickt wurden, verarbeitet. Die Bandbreite der Rücklaufquote im Ländervergleich liegt zwischen 27% und 79%.

⁴³ Außer Hamburg. § 31 AltPflG legt fest, dass die Altenpflegeausbildung in Hamburg bis zum 31. Juli 2006 durch das Berufsbildungsgesetz geregelt wird.

Bei der Betrachtung der zurückgesendeten Fragebögen aus den jeweiligen Bundesländern zeigt sich, dass 12 Bundesländer eine Rücklaufquote von über 40% aufweisen. Rheinland-Pfalz hat mit 79,2% Rücklauf im Vergleich zu den anderen Bundesländern die meisten Fragebögen zurückgesandt. Geringere Rücklaufquoten sind aus Sachsen (25%), Berlin (26,7%) und Bayern (37,5%) zu verzeichnen (vgl. Abb. 3):

Abb. 3**Rücklaufquote nach Bundesländern**

6.2 Expertinnen-/Experteninterviews

Ergänzend zur schriftlichen Befragung wurden 16 leitfadengestützte telefonische Expertinnen-/Experteninterviews durchgeführt. Ziel dieser Interviews war es, die Meinung und Einschätzung von Expertinnen/Experten zu ausgewählten Themen zu ermitteln. Der Leitfaden wurde basierend auf den Erkenntnissen der schriftlichen Befragung entwickelt. Dieser enthielt sechs Fragenblöcke (Leitfaden siehe Anhang) zu folgenden Themen: Strukturmerkmale der Schulen, Ausbildungsbedarf in der Altenpflege, Auswahlkriterien für die Aufnahme von Auszubildenden zu Altenpflegerinnen/Altenpflegern, pädagogische und curriculare Ziele sowie Inhalte, Geschlechterverhältnis in der Altenpflege und Entwicklung der neuen Altenpflegeausbildung.

Die Expertinnen/Experten wurden aufgrund ihrer zentralen Position im interessierenden Arbeitsfeld ausgewählt. Auswahlkriterium war die Annahme, dass sie einschlägig mit der Thematik vertraut sind. Die Auswahl erfolgte seitens des beauftragten Instituts mittels eines internen Rating-Verfahrens unter Berücksichtigung einer möglichst umfassenden Vertretung pflege- und ausbildungspolitisch wie -praktisch relevanter Positionen. Befragt wurden Vertreterinnen/Vertreter verschiedener staatlicher Institutionen, Vertreterinnen/Vertreter von Professionen und Ausbildungsträgern sowie von gewerkschaftlichen Institutionen.

VII.

Strukturdaten der Altenpflegeschulen in Deutschland

[◀ Inhalt](#)[◀ zurück](#)[weiter ▶](#)

In diesem Abschnitt werden die Ergebnisse der bundesweiten Erhebung der Ausbildungsstrukturen an Altenpflegeschulen, die nach dem Altenpflegegesetz des Bundes ausbilden, berichtet. Zunächst werden die Strukturdaten der Altenpflegeschulen in Deutschland ausführlich vorgestellt. Daran anschließend werden Strukturdaten von Trägern der praktischen Ausbildung in den Blick genommen und schließlich die Ausführungen von Expertinnen/Experten zu ausgewählten Themen präsentiert.

Insgesamt haben sich 303 Altenpflegeschulen der 613 angeschriebenen Altenpflegeschulen an der schriftlichen Befragung beteiligt und sind in die Auswertung mit eingegangen (vgl. dazu Kap. 6.1). Dargestellt werden hier allgemeine Strukturmerkmale der Altenpflegeschulen, die Personalstruktur (Schulleitung, Lehrkräfte und Honorardozentinnen/Honorardozenten) an den Altenpflegeschulen, die Ausbildungsstatistik der Schulen und die Organisation und Struktur der Ausbildung. Außerdem wird gezeigt, wie sich die räumliche sowie materielle Ausstattung der Schulen zum jetzigen Zeitpunkt darstellt. Zusätzlich werden Aspekte der Schulentwicklung der Altenpflegeschulen betrachtet.

7.1 Allgemeine Merkmale der Altenpflegeschulen

Zu den allgemeinen Merkmalen von Altenpflegeschulen zählen die Standorte der Altenpflegeschulen, die Trägerschaft, die möglichen Berufsabschlüsse, die an einer Schule erworben werden können, und die evtl. Teilnahme an einem Modellprojekt zur Weiterentwicklung der Pflegeberufe.

7.1.1 Standorte der Altenpflegeschulen in Deutschland

Von den Schulen, die an der Befragung teilgenommen haben (n=303), haben 292 Schulen Auskunft über den Standort ihrer Altenpflegeschule gegeben (keine Angaben, so genannte Missings, machten 3,6% aller Schulen). Die Mehrheit aller Altenpflegeschulen⁴⁴ (53,8%) (n=163) befindet sich in Städten mit einer Einwohnerzahl von 15.000 bis 100.000 Einwohnern. In Städten mit einer Einwohnerzahl von 100.000 bis 1.000.000 Einwohnern liegen 21,1% (n=64) aller Schulen und in Städten mit 3.000 bis 15.000 Ein-

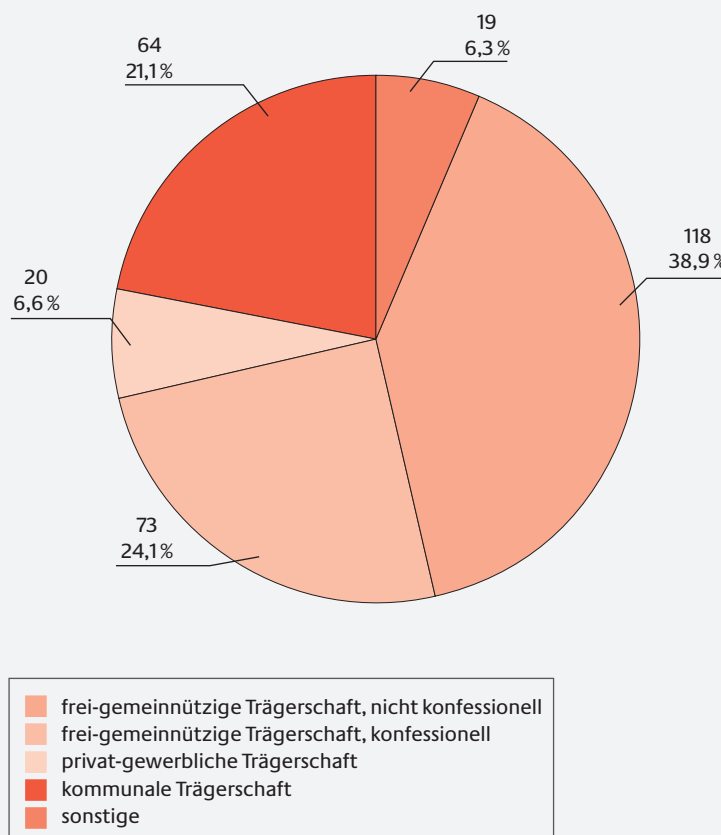
⁴⁴ Bei der Darstellung der Ergebnisse beziehen sich die Ergebnisse in der Regel auf alle Altenpflegeschulen, die an der Befragung teilgenommen haben. Wenn also im Folgenden von „allen Altenpflegeschulen“ gesprochen wird, sind die 303 Altenpflegeschulen gemeint.

wohnern 16,8% (n=51) aller Altenpflegesschulen. Ein geringer Teil der Altenpflegesschulen (3%), die an der Befragung teilgenommen haben, befindet sich in Großstädten mit mehr als 1.000.000 Einwohnern und in Orten mit weniger als 3.000 Einwohnern (1,7%).

7.1.2 Trägerschaft und Rechtsform der Altenpflegesschulen

63% aller Schulen (n=303) befinden sich in frei-gemeinnütziger Trägerschaft, davon sind 24,1% in kirchlicher Trägerschaft. 21,1% aller Altenpflegesschulen haben einen kommunalen Träger angegeben. Deutlich weniger Altenpflegesschulen (6,6%) befinden sich in privat-gewerblicher Trägerschaft (vgl. Abb. 4):

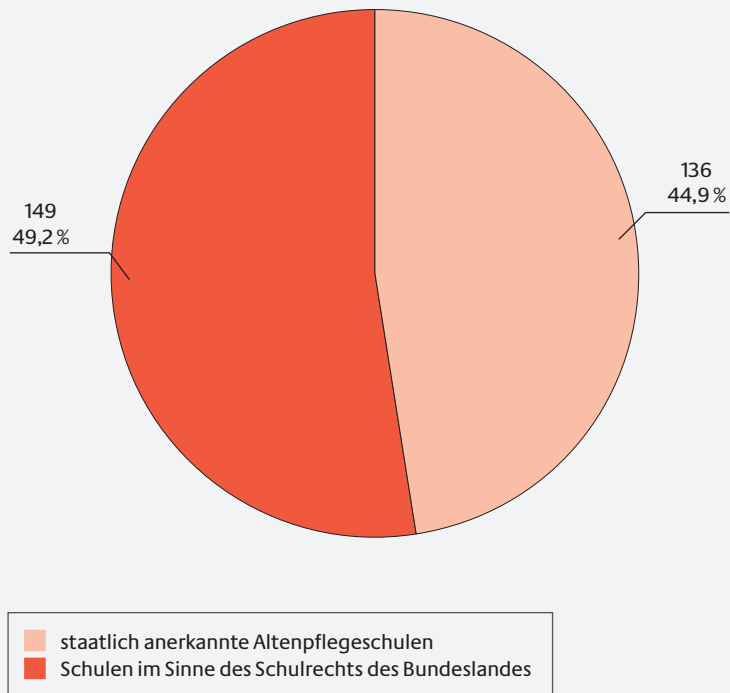
Abb. 4
Form der Trägerschaft



Prozentzahlen beziehen sich auf n=303, Missings: 9 (3,0%)

Altenpflegesschulen bedürfen nach § 5 Abs. 1 AltPflG der staatlichen Anerkennung, es sei denn, sie sind Schulen im Sinne des Schulrechts der Länder. In diesem Sinne sind derzeit von allen Altenpflegesschulen, die an der Befragung teilgenommen haben, 44,9% (n=136) als staatlich anerkannte Altenpflegesschulen ausgewiesen und 49,2% (n=149) aller Schulen sind Schulen im Sinne des Schulrechts des Bundeslandes (vgl. Abb. 5):

Abb. 5
Rechtsform der Altenpflegesschulen

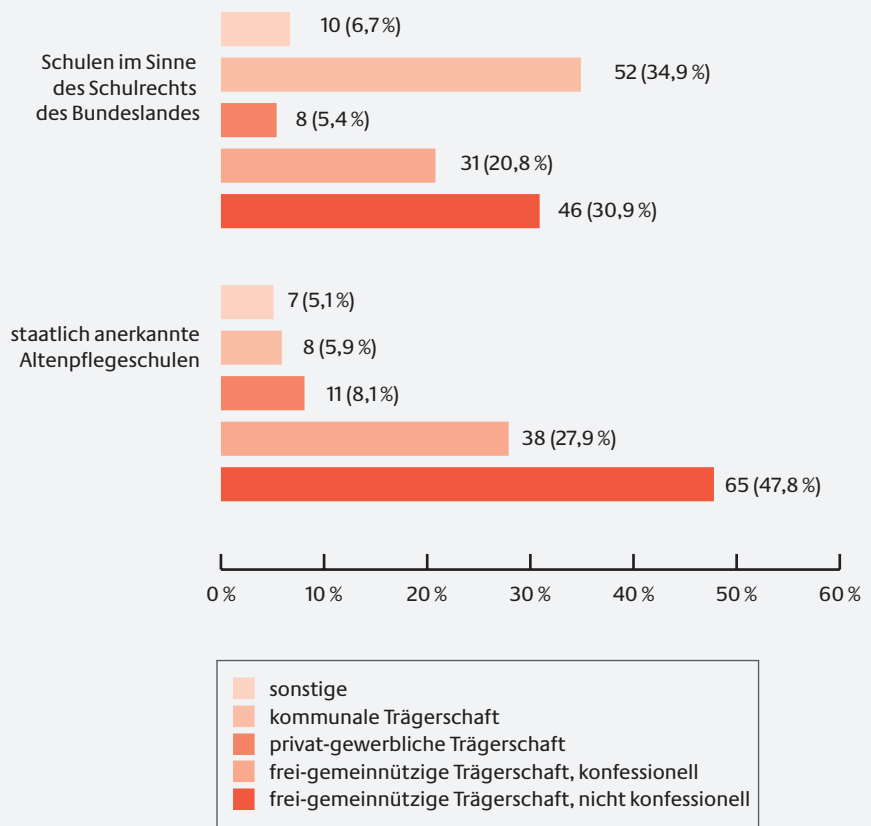


Prozentzahlen beziehen sich auf n=303, Missings: 18 (5,9%)

Der Vergleich zwischen staatlich anerkannten Altenpflegesschulen und Schulen im Sinne des Schulrechts des Bundeslandes in Bezug auf die Trägerschaft der Schulen zeigt, dass bei staatlich anerkannten Altenpflegesschulen (n=136) frei-gemeinnützige (75,7%) Träger dominieren. Dabei befinden sich unter den staatlich anerkannten Altenpflegesschulen mit frei-gemeinnützigen Trägern 27,9% in konfessioneller Trägerschaft. Lediglich 5,9% der staatlich anerkannten Altenpflegesschulen befinden sich in kommunaler Trägerschaft.

Die Schulen im Sinne des Schulrechts des Bundeslandes (n=149) befinden sich mit 51,7% in frei-gemeinnütziger Trägerschaft, wobei von diesen 20,8% einen konfessionellen Träger haben. Ein großer Teil (34,9%) der Schulen im Sinne des Schulrechts des Bundeslandes hat kommunale Träger (vgl. Abb. 6):

Abb. 6
Trägerschaft nach Rechtsform der Schulen



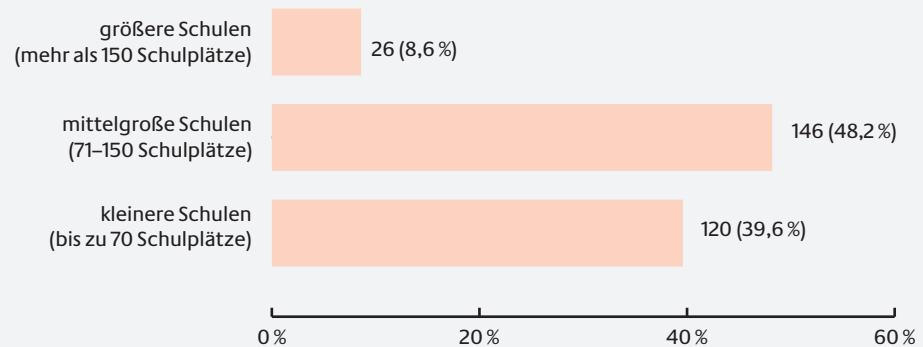
Prozentzahlen beziehen sich für staatlich anerkannte Altenpflegesschulen auf n=136, Missings: 7 (5,1%), für Schulen im Sinne des Schulrechts des Bundeslandes auf n=149, Missings: 2 (1,3%)

7.1.3 Größe der Altenpflegesschulen

Hinsichtlich der Größe der Altenpflegesschulen in Abhängigkeit von der Anzahl der bereit stehenden Schulplätze bzw. der Anzahl der Schülerinnen/Schüler, die eine Ausbildung zur Altenpflege machen, zeigt sich folgendes Bild: Rund 40% der Schulen sind kleinere Schulen mit bis zu 70 Schulplätzen und 48,2% aller Altenpflegesschulen sind Schulen mit 71 bis zu 150 Schulplätzen. Diese können als mittelgroße Schulen bezeichnet werden. 8,6% der Altenpflegesschulen sind größere Schulen mit über 150 Schulplätzen (vgl. Abb. 7):⁴⁵

⁴⁵ Die Schulgröße (kleine Schulen) wurde hier mittels Anzahl der Schülerinnen/Schüler festgelegt. Zugrunde gelegt wurde die durchschnittliche Schülerinnen-/Schüleranzahl des jüngsten Kurses (23) multipliziert mit dem Moduswert der Ausbildungskurse pro Schule (häufigster Wert = 3). Die mittlere und die obere Kategorie (mittelgroße und größere Schulen) wurde geratet. Vor allem mittelgroße und größere Schulen umfassen z. T. auch andere Berufszweige (vgl. Abb. 8).

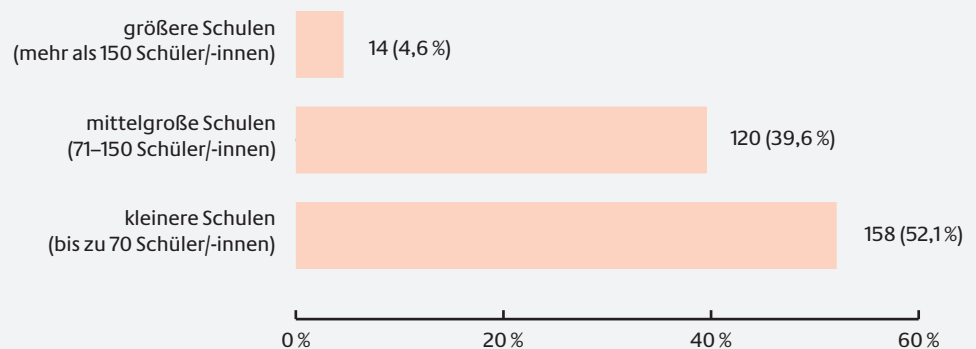
Abb. 7
Größe der Altenpflegesschulen (Anzahl der Schulplätze)



Prozentzahlen beziehen sich auf n=303, Missings: 11 (3,6%)

Da nicht alle Schulplätze ausgelastet sind, ist die tatsächlich vorhandene Zahl der Schülerinnen/Schüler eine weitere Möglichkeit, die Schulgröße einer Schule zu bestimmen. Legt man zur Ermittlung der Größe der Altenpflegesschulen die Anzahl der Schülerinnen/Schüler zugrunde, zeigt sich, dass sich eine leichte Verschiebung in Richtung kleinerer Schulen ergibt (vgl. Abb. 8). Nach diesem Kriterium sind mehr als die Hälfte aller Altenpflegesschulen (52,1%) kleinere Schulen mit einer Anzahl von bis zu 70 Schülerinnen/Schülern. Nahezu 40% der Altenpflegesschulen sind mittelgroß mit 71 bis 150 Schülerinnen/Schülern und nur 4,6% der Altenpflegesschulen, die an der Studie teilnehmen, sind größere Schulen (zur durchschnittlichen Auslastung der Schulen vgl. Kap. 7.3.2).

Abb. 8
Größe der Altenpflegesschulen (Anzahl der Schülerinnen/Schüler)

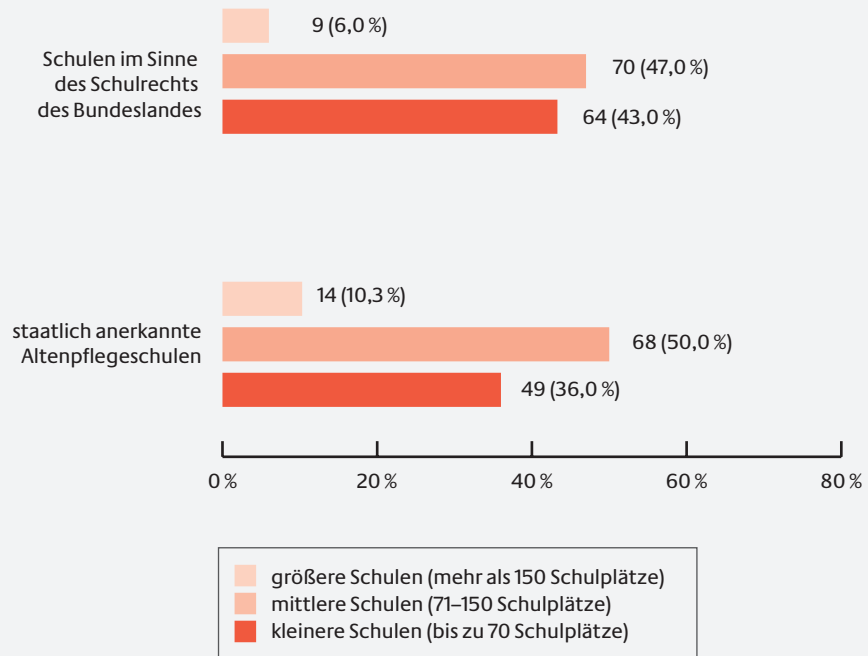


Prozentzahlen beziehen sich auf n=303, Missings: 11 (3,6%)

Vergleicht man die Größe der Schulen nach der Rechtsform, so haben Schulen im Sinne des Schulrechts des Bundeslandes bezogen auf die zur Verfügung stehende Anzahl an Schulplätzen mehr kleinere (n=64) und mittelgroße (n=70) Schulen, dagegen weniger Schulen mit mehr als 150 Schulplätzen.

Staatlich anerkannte Altenpflegeschulen sind hingegen häufiger mittelgroße Schulen mit 71 bis zu 150 Schulplätzen bzw. sehr große Schulen mit mehr als 150 Schulplätzen (vgl. Abb. 9):

Abb. 9
Schulgröße (Anzahl der Schulplätze) nach Rechtsform der Altenpflegeschule



Prozentzahlen beziehen sich für staatlich anerkannte Altenpflegeschulen auf n=136, Missings: 5 (3,7%), für Schulen im Sinne des Schulrechts des Bundeslandes auf n=149, Missings: 6 (4%)

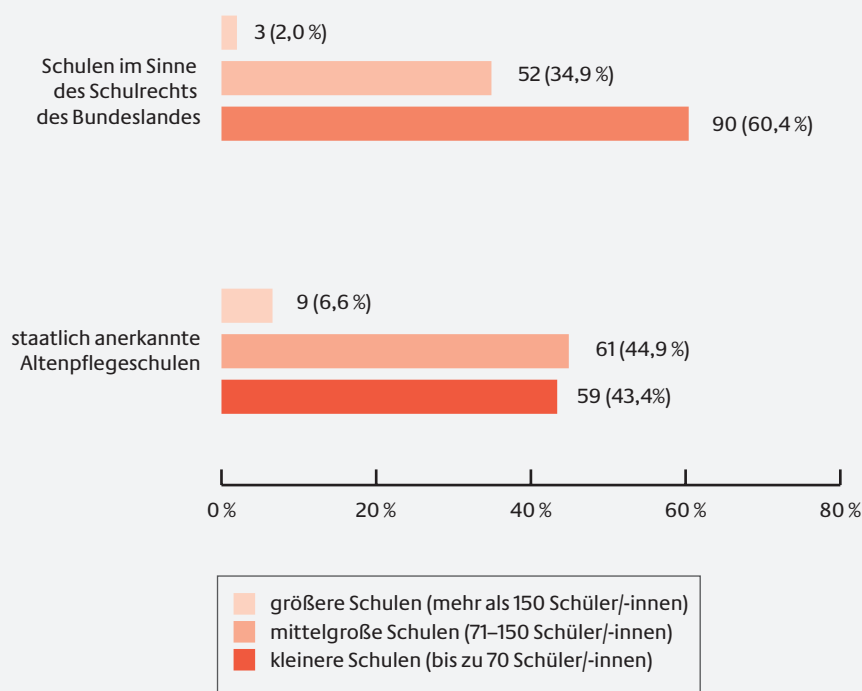
Ähnlich verhält es sich mit der Größe der Schulen, wenn die Anzahl der Schülerinnen/ Schüler zugrunde gelegt wird (vgl. Abb. 10):

◀ Inhalt

◀ zurück

weiter ▶

Abb. 10
Schulgröße (Anzahl der Schülerinnen/Schüler) nach Rechtsform der Altenpflegesschulen



Prozentzahlen beziehen sich für staatlich anerkannte Altenpflegesschulen auf n=136, Missings: 7 (5,2%), für Schulen im Sinne des Schulrechts des Bundeslandes auf n=149, Missings: 4 (2,7%)

7.1.4 Erwerb des Berufsabschlusses

An allen Altenpflegeschulen (n=303), die teilgenommen haben, ist die Berufsausbildung zur Altenpflegerin/zum Altenpfleger auf der Grundlage des Altenpflegegesetzes des Bundes möglich. Die Berufsausbildung „Altenpflegehilfe“ ist an 41,6% (n=126) aller Schulen möglich. An mehreren Altenpflegeschulen bzw. Schulen, die eine Ausbildung in der Altenpflege anbieten, können weitere pflegerische als auch nichtpflegerische Berufsausbildungen absolviert werden.

Die Ausbildung Altenpflegehilfe ermöglichen 56,4% der Schulen im Sinne des Schulrechts der Bundesländer. Dagegen kann Altenpflegehilfe an 41,6% der staatlich anerkannten Schulen erworben werden.

7.1.5 Beteiligung an einem Modellprojekt

Im Rahmen der Modellklausel des § 4 Absatz 6 AltPflG können Altenpflegeschulen an einem Modellprojekt zur Weiterentwicklung der Pflegeberufe teilnehmen. Für 296 Schulen (97,7%) liegen gültige Aussagen vor, sieben Schulen (2,3%) haben diese Frage nicht beantwortet.

Von allen Altenpflegeschulen, die an der Befragung teilgenommen haben, beteiligen sich 20 Altenpflegeschulen (6,6%) an einem Modellprojekt zur Weiterentwicklung der Pflegeberufe. Berücksichtigt sind hier auch Projekte, die auf die Umsetzung der neuen Altenpflegeausbildung ausgerichtet sind und innerhalb der Regelstrukturen durchgeführt werden. Von den an Modellprojekten teilnehmenden Schulen (20) sind 14 Schulen staatlich anerkannte Altenpflegeschulen, fünf Schulen sind Schulen im Sinne des Schulrechts des Bundeslandes und eine Schule machte keine Angaben zu der Rechtsform der Schule. Folgende Projekte wurden von den Schulen genannt (vgl. Abb. 11):

Abb. 11**Modellprojekte**

Modellprojekte	Anzahl
■ „Berliner Modell“ generalistische Ausbildung	1
■ Equal	1
■ Erprobung und Weiterentwicklung einer Ausbildung in der Alten-, Kranken- und Kinderkrankenpflege mit generalistischem Ansatz	2
■ Grenzüberschreitende Pflegeausbildung/GPA	1
■ Innovationsverbund Pflegewissen – Computergestützte Weiterbildungskonzepte in der Pflegebranche werden durch Schülerinnen/Schüler erprobt	1
■ Integrative Ausbildung in der Kranken- und Altenpflege mit wissenschaftlicher Begleitung (BIBB)	1
■ Integrative Ausbildung in Pflegeberufen	1
■ Integrierte Ausbildung in der Pflege	1
■ Kultursensible Altenpflege	2
■ LOAD, Handlungsleitfaden zur Pflege von Menschen mit Demenz, Projekt der ESA	3
■ Lernzielorientiertes Curriculum BIBB	1
■ Professionalisierung von Lehrberatung (mit den Kaiserswerther Seminaren Düsseldorf)	1
■ Sonstige	4

Zusammenfassend haben 303 Altenpflegeschulen an der Befragung teilgenommen. Die Ergebnisse zeigen, dass sich die Mehrheit aller Altenpflegeschulen in Städten mit einer Einwohnerzahl von 15.000 bis 100.000 Einwohnern befindet. Zudem haben sich etwas häufiger (49,2%) Schulen im Sinne des Schulrechts an der Erhebung beteiligt als staatlich anerkannte Altenpflegeschulen (44,9%). Staatlich anerkannte Altenpflegeschulen haben vorwiegend frei-gemeinnützige bzw. davon ein nicht unerheblicher Anteil konfessionelle Träger. Bei Schulen im Sinne des Schulrechts des Bundeslandes überwiegen ebenso frei-gemeinnützige Träger, von denen sich mehr als die Hälfte in konfessioneller Trägerschaft befindet. In kommunaler Trägerschaft sind hauptsächlich Schulen im Sinne des Schulrechts. An Schulen im Sinne des Schulrechts des Bundeslandes werden häufiger verschiedene Berufsausbildungen angeboten. Mit Blick auf die Beteiligung an Modellprojekten zeigt sich, dass sich Altenpflegeschulen in geringer Zahl an Projekten beteiligen.

7.2 Personalstruktur der Altenpflegeschulen in Deutschland

Im Folgenden wird ein wichtiges Strukturelement der Altenpflegeschulen – die Personalstruktur – ausführlich dargestellt. Dabei werden Angaben zu Schulleitung, hauptamtlichen Lehrkräften und Honorar-dozentinnen/Honorar-dozenten zunächst getrennt dargestellt, um einen Überblick über spezifische Angaben wie z. B. Alter, Qualifikation und Tätigkeit der jeweiligen Personalgruppe zu geben.

7.2.1 Schulleitung bzw. Leitung der Abteilung Altenpflege

Laut den Ergebnissen der Befragung sind die angestellten Schulleitungen in den Altenpflegesschulen zwischen 30 und 65 Jahre alt. Die Mehrheit 71,3% (n=216) der Leitungspersonen ist dabei zwischen 41 und 55 Jahre alt. Wenige der Schulleitungen (12,8%) sind zwischen 30 und 40 Jahre alt und davon sind lediglich 3,6% bis zu 35 Jahre alt. Älter als 55 Jahre sind 13,8% aller Schulleitungen.

Die Schulleitungen sind durchschnittlich seit 16 Jahren an einer Schule tätig. In Schulen für Altenpflege arbeiten 42,6% der Schulleitungen zwischen zehn und 15 Jahren. Durchschnittlich rund neun Jahre sind die Schulleitungen in einer Leitungsposition tätig. 73,9% derjenigen Personen, die eine Altenpflegeschule oder eine Abteilung „Altenpflege“ einer Schule leiten, sind Frauen.

7.2.1.1 Stellenanteil der Schulleitungen für Leitungsaufgaben und Unterrichtseinsätze

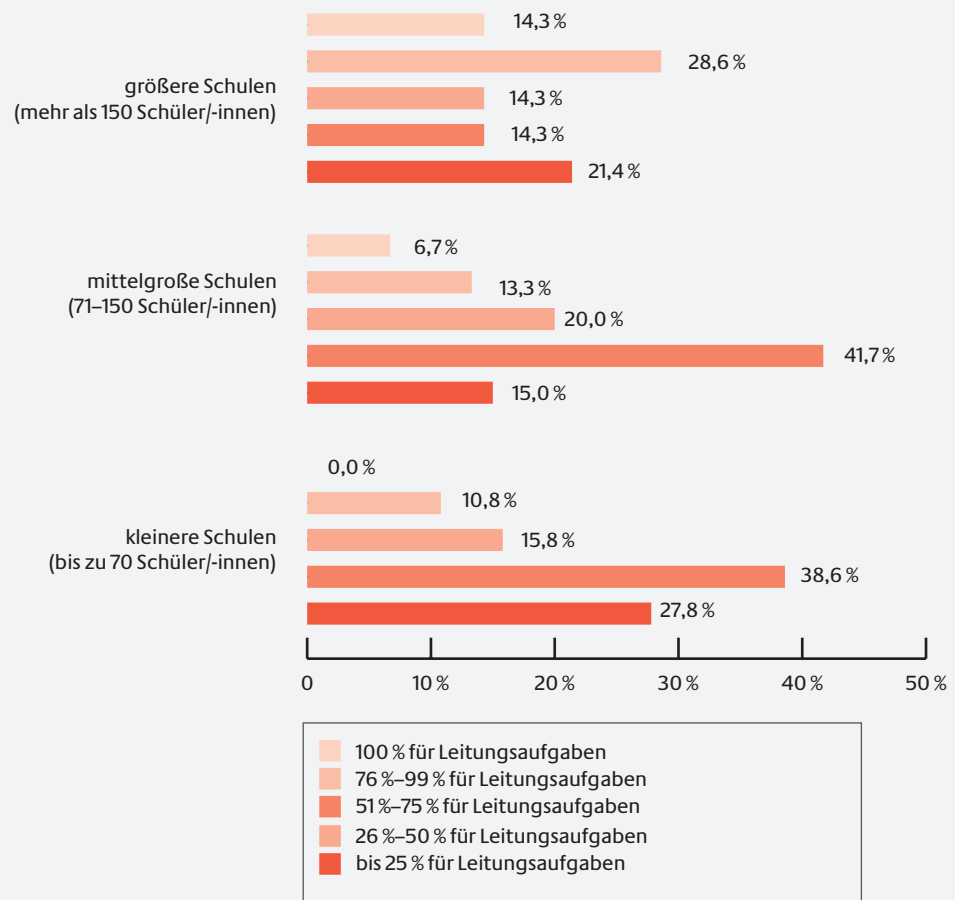
Stellenanteil der Schulleitungen für Leitungsaufgaben

Die Arbeitszeit von allen Schulleitungen ist durchschnittlich bis zu 50% mit Leitungsaufgaben ausgefüllt. 6,3% (n=19) aller Schulleitungen haben ausschließlich Leitungsaufgaben.

Eine differenziertere Betrachtung nach der jeweiligen Schulgröße (vgl. auch Kap. 7.1.3) macht deutlich, dass die Schulleitungen von kleineren (bis zu 70 Schülerinnen/Schüler) und mittelgroßen (71–150 Schülerinnen/Schüler) Schulen überwiegend 26% bis 50% ihrer Arbeitszeit für Leitungsaufgaben aufwenden. Etwas mehr als die Hälfte (57,2%) der Schulleitungen größerer Schulen (mehr als 150 Schülerinnen/Schüler) ist hingegen mit über 50% mit Leitungsaufgaben betraut.

Bei 6,7% der Schulleitungen von mittelgroßen Schulen und 14,3% der Schulleitungen größerer Schulen ist die Arbeitszeit zu 100% mit Leitungsaufgaben ausgefüllt. Dagegen gibt es bei kleineren Schulen keine Schulleitungen, die ausschließlich Leitungsaufgaben wahrnehmen (vgl. Abb. 12):

Abb. 12
Stellenanteil der Schulleitungen für Leitungsaufgaben nach Schulgröße



Prozentzahlen beziehen sich bei Schulen mit bis zu 70 Schülerinnen/Schülern auf n=158, Missings: 11 (7%), bei Schulen mit bis 71–150 Schülerinnen/Schülern auf n=120, Missings: 4 (3,3%); bei Schulen mit mehr als 150 Schülerinnen/Schülern auf n=14, Missings: 1 (7%)

Stellenanteil der Schulleitungen für Unterrichtseinsätze

Im Durchschnitt sind die Schulleitungen mit 44% ihrer regulären Arbeitszeit im Unterricht eingesetzt. Etwas mehr als die Hälfte (56,6%) aller Schulleitungen (n=303) ist bis zu 50% aktiv am Unterricht beteiligt. Dabei geben 14,5% aller Schulleitungen an, je 50% ihrer Arbeitszeit für Leitungsaufgaben und für die Unterrichtsgestaltung aufzuwenden.

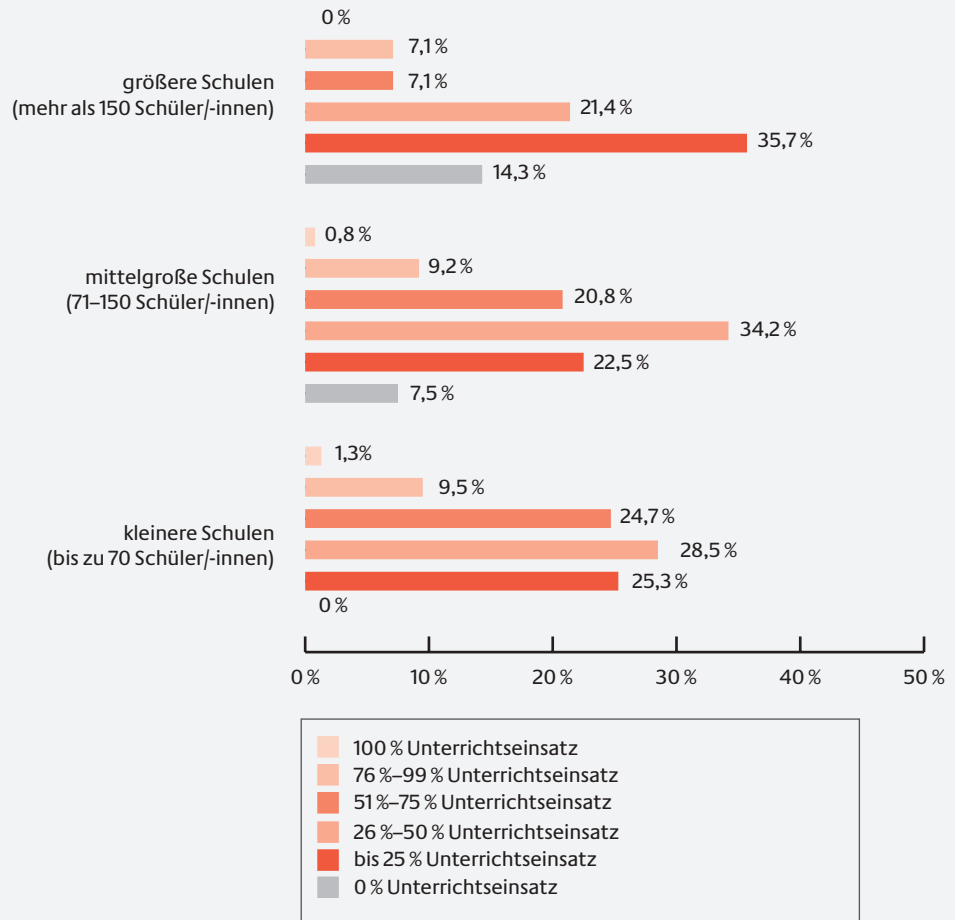
Die detaillierte Analyse nach der jeweiligen Schulgröße zeigt, dass sich der Unterrichtseinsatz von Schulleitungen kleinerer Schulen (bis zu 70 Schülerinnen/Schüler) und mittelgroßer Schulen (71 bis 150 Schülerinnen/Schüler) nur geringfügig unterscheidet.

53,8% aller Schulleitungen kleinerer Schulen und 56,7% der Schulleitungen mittelgroßer Schulen sind mit bis zu 50% ihrer Arbeitszeit im Unterricht eingesetzt. Mit mehr als 50% des Stellenanteils sind 35,5% der Schulleitungen kleinerer Schulen und 30,8% der Leitungen mittelgroßer Schulen. Es gibt jedoch keine Schulleitung an kleineren Schulen im Gegensatz zu 7,5% der Leitungspersonen mittelgroßer Schulen, die nicht in die Unterrichtsgestaltung eingebunden ist (vgl. Abb. 13).

Schulleitungen größerer Schulen mit mehr als 150 Schülerinnen/Schülern sind im Vergleich zu kleineren und mittelgroßen Schulen weniger in die aktive Unterrichtsgestaltung eingebunden. Obgleich auch hier 57,1% der Schulleitungen mit bis zu 50% ihrer Arbeitszeit im Unterricht agieren, ist davon der überwiegende Teil (35,7%) nur bis zu 25% im Unterricht eingesetzt. Zusätzlich unterrichten im Vergleich wenige mehr als 50% ihrer Arbeitszeit (vgl. Abb. 13):

Abb. 13

Stellenanteil der Schulleitungen für den Unterrichtseinsatz nach Schulgröße



Prozentzahlen beziehen sich bei Schulen mit bis zu 70 Schülerinnen/Schülern auf n=158, Missings: 17 (10,7%), bei Schulen mit 71–150 Schülerinnen/Schülern auf n=120, Missings: 6 (5,0%); bei Schulen mit mehr als 150 Schülerinnen/Schülern auf n=14, Missings: 2 (14,3%)

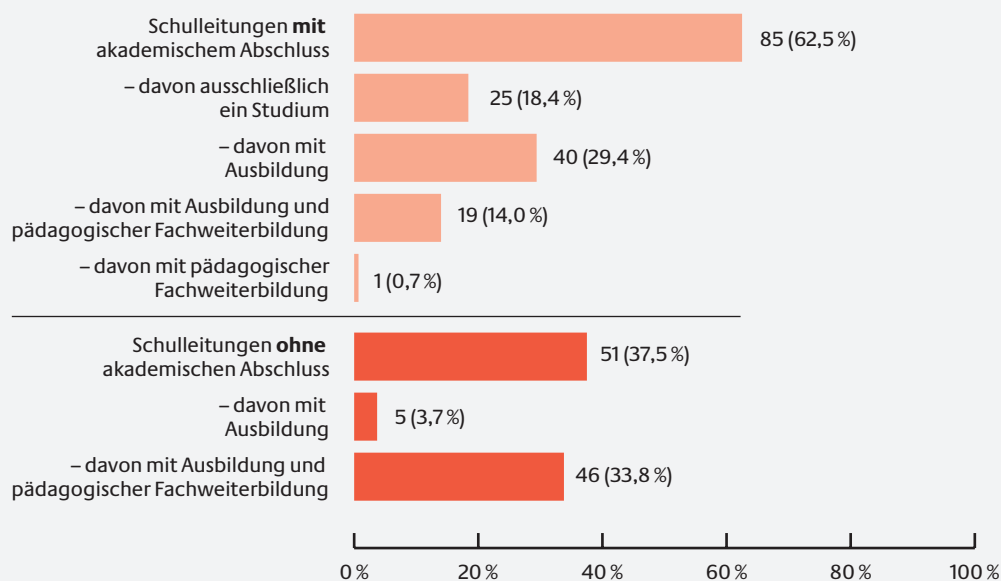
7.2.1.2 Qualifikationen der Schulleitungen

70,3% aller Schulleitungen (n=303) haben einen akademischen Abschluss. Dabei haben 28,4% der Schulleitungen ausschließlich ein Studium abgeschlossen. 30,4% der Schulleitungen haben zusätzlich zu ihrem Studium eine Ausbildung im pflegerischen oder sozialen Bereich absolviert. Eine Ausbildung im pflegerischen oder sozialen Bereich sowie eine pädagogische Fachweiterbildung zusätzlich zum akademischen Abschluss haben 8,9% aller Schulleitungen. 2,6% aller Schulleitungen können neben dem abgeschlossenen Studium eine pädagogische Fachweiterbildung vorweisen.

29% aller Schulleitungen (n=303) hatten zum Erhebungszeitraum keinen akademischen Abschluss. Die Schulleitungen ohne akademischen Abschluss haben jedoch alle eine Ausbildung im sozialen und/oder pflegerischen Bereich erworben. Dabei haben 25,4% der Schulleitungen ohne akademischen Abschluss zusätzlich zur Ausbildung auch eine pädagogische Fachweiterbildung.

Von allen Schulleitungen (n=303), unabhängig davon, ob sie ein Studium absolviert haben, haben insgesamt 56,8% (n=172) eine pflegerische Ausbildung, 8,6% (n=26) eine Ausbildung im sozialen Bereich und 3% (n=9) sowohl eine Ausbildung im pflegerischen als auch im sozialen Bereich abgeschlossen.

Eine Analyse der Qualifikationen der Schulleitungen getrennt nach der Rechtsform der Schulen ergibt, dass 62,5% der Schulleitungen an staatlich anerkannten Altenpflegeschulen (n=136) einen akademischen Abschluss haben. Mehr als die Hälfte davon hat zusätzlich zu ihrem Studium eine Ausbildung im sozialen und/oder pflegerischen Bereich (vgl. Abb. 14):

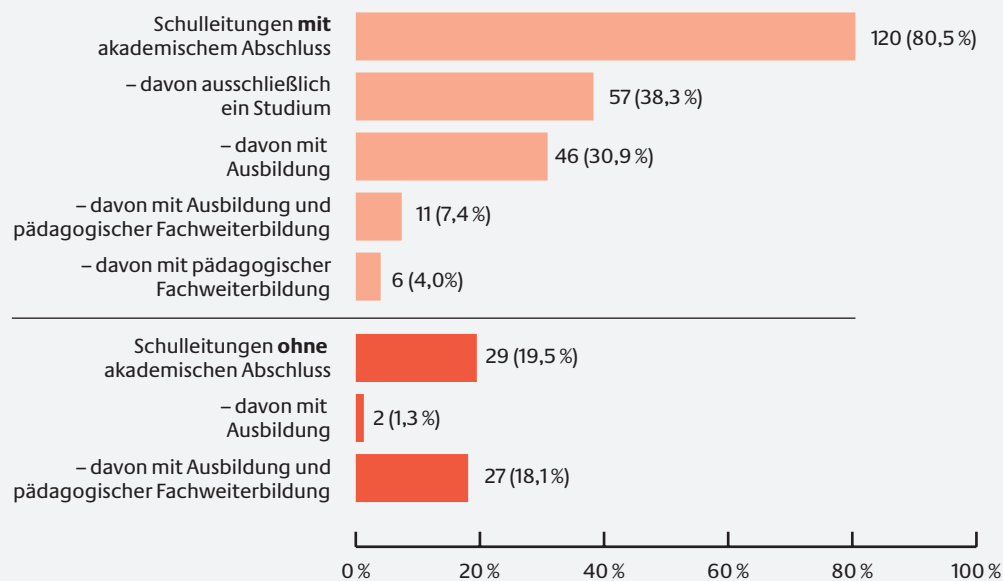
Abb. 14**Qualifikation der Schulleitungen an staatlich anerkannten Altenpflegeschulen**

Prozentzahlen beziehen sich auf alle staatlich anerkannten Altenpflegeschulen, n=136

37,5% der Schulleitungen an staatlich anerkannten Altenpflegeschulen haben im Erhebungszeitraum keinen akademischen Abschluss, wobei die Mehrheit (33,8%) dieser Schulleitungen zusätzlich zu einer pflegerischen und/oder sozialen Ausbildung eine pädagogische Fachweiterbildung hat (vgl. Abb. 14).

Schulleitungen an Schulen im Sinne des Schulrechts des Bundeslandes (n=149) können sogar überwiegend einen akademischen Abschluss vorweisen. 80,5% der Schulleitungen haben ein abgeschlossenes Studium. Da davon ausgegangen werden muss, dass an Schulen im Sinne des Schulrechts in aller Regel alle Schulleitungen einen akademischen Schulabschluss haben müssen, ist die Restgröße, die 19,5% der Schulleitungen ohne akademischen Abschluss ausweist, mit Unsicherheiten behaftet: Möglicherweise existieren in einigen Bundesländern Ausnahmen (vgl. Abb. 15).

Abb. 15
Qualifikation der Schulleitungen an Schulen im Sinne des Schulrechts des Bundeslandes



Prozentzahlen beziehen sich auf alle staatlich anerkannten Schulen im Sinne des Schulrechts des Bundeslandes, n=149

Die differenzierte Betrachtung der akademischen Qualifikation von Schulleitungen zeigt, dass ein großer Anteil ein pädagogisches Studium vorweist. So haben 43 Schulleitungen an staatlich anerkannten Altenpflegeschulen, die einen akademischen Abschluss haben (n=85), einen pädagogischen Universitäts- oder FH-Abschluss. 16 Schulleitungen haben einen pflegepädagogischen Universitäts- oder FH-Abschluss. Auch von den Schulleitungen an Schulen im Sinne des Schulrechts des Bundeslandes hat die Mehrheit ein pädagogisches Studium absolviert. Hier haben 18 Schulleitungen einen pflegepädagogischen Universitätsabschluss. Zusätzlich hat ein erheblicher Anteil der Schulleitungen beider Schulformen einen anderen Universitätsabschluss. Einige Schulleitungen haben mehrere akademische Abschlüsse (vgl. Abb.16):

Abb. 16
Akademische Qualifikation der Schulleitungen

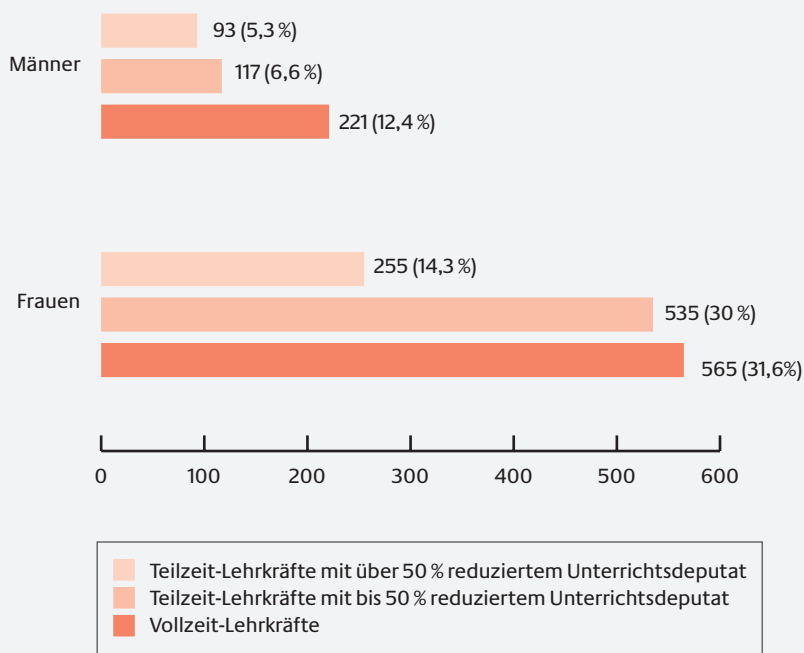
	Staatlich anerkannte Altenpflegeschulen	Schulen im Sinne des Schulrechts des Bundeslandes
Akademische Qualifikation der Schulleitungen	Anzahl	Anzahl
Pflegepädagogischer Uni-Abschluss	6	18
davon haben zusätzlich einen		
pädagogischen Uni-Abschluss	1	
sonstigen Uni-Abschluss	1	
pflegepädagogischen FH-Abschluss		3
sonstigen pflegerischen FH-Abschluss		1
Pädagogischer Uni-Abschluss	31	48
davon haben zusätzlich einen		
sonstigen Uni-Abschluss	4	10
pädagogischen FH-Abschluss	1	1
pflegepädagogischen FH-Abschluss		2
Pflegerischer Uni-Abschluss		4
davon haben zusätzlich einen		
sonstigen Uni-Abschluss		1
pflegerischen FH-Abschluss		1
Sonstiger Uni-Abschluss	21	28
davon haben zusätzlich einen		
pflegepädagogischen FH-Abschluss	1	
pädagogischen FH-Abschluss	4	
Pflegepädagogischer FH-Abschluss	10	5
Pädagogischer FH-Abschluss	12	15
davon haben zusätzlich einen		
sonstigen FH-Abschluss	2	
Pflegerischer FH-Abschluss	2	
Sonstiger FH-Abschluss	3	2
Gesamt	85	150

7.2.2 Hauptamtliche Lehrkräfte der Altenpflegeschulen

Angaben zu der Anzahl ihrer hauptamtlichen Lehrkräfte machten 292 der Altenpflegeschulen. Dabei beschäftigen die Altenpflegeschulen überwiegend weibliche Lehrkräfte – ein Verhältnis zu Männern von 3:1. Es sind sowohl mehr weibliche als männliche Vollzeitkräfte hauptamtlich tätig als auch mehr weibliche als männliche Teilzeitkräfte mit reduziertem Unterrichtsdeputat (Teilzeitkräfte im Verhältnis 4:1). Darüber hinaus sind Teilzeit-Lehrkräfte mit reduziertem Unterrichtsdeputat gegenüber den Vollzeitkräften zahlenmäßig in der Mehrzahl⁴⁶ (vgl. Abb. 17):

⁴⁶ ‚Vollzeit-Lehrkräfte‘ und ‚Teilzeit-Lehrkräfte‘ sind im Erhebungsinstrument wie folgt definiert: Als Vollzeit-Lehrkraft gilt, wer mit mindestens 90 Prozent der Lehrverpflichtung im Unterricht eingebunden ist. Alle anderen Lehrkräfte sowie Schulleitungen und Funktionsträger mit mehr als zehn Prozent reduziertem Unterrichtsdeputat sind als Teilzeitkräfte einzustufen.

Abb. 17
Anzahl der Lehrkräfte in den Altenpflegeschulen

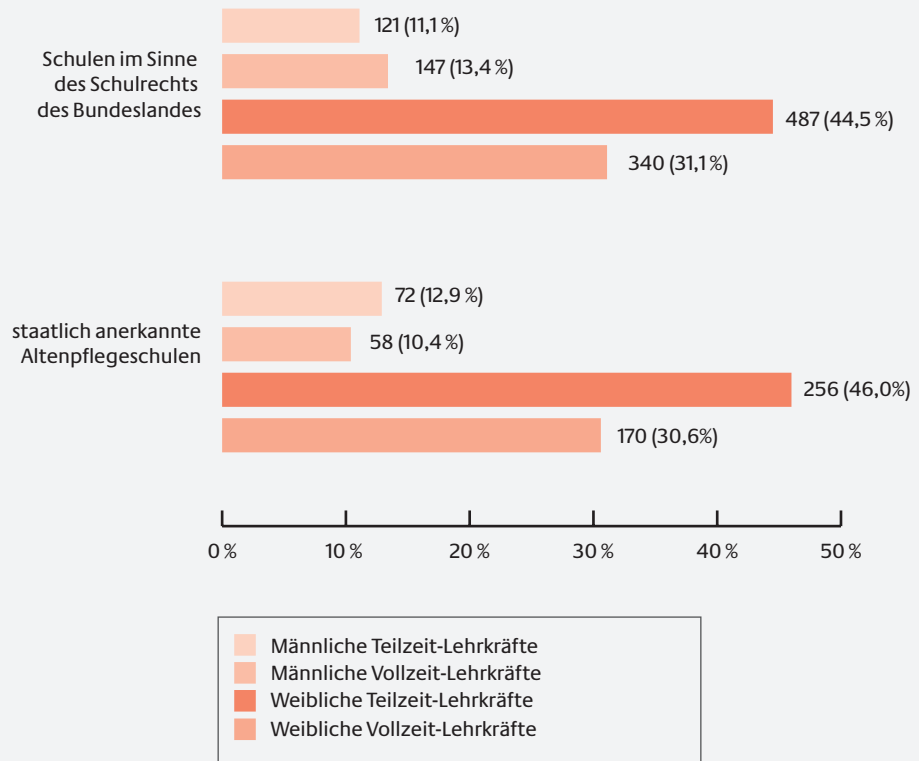


Die Analyse getrennt nach der Rechtsform der Schulen ergibt, dass 132 der staatlich anerkannten Altenpflegeschulen (n=136), die an der Befragung teilgenommen haben, 556 Lehrkräfte beschäftigen. Die Mehrheit (76,6%) dieser Lehrkräfte sind Frauen. 46% der weiblichen Lehrkräfte sind als Teilzeit-Lehrkräfte⁴⁷ und nur 30,6% der angestellten Frauen sind als Vollzeitkräfte angestellt.

An den Schulen im Sinne des Schulrechts des Bundeslandes arbeiten im Vergleich zu den staatlich anerkannten Altenpflegeschulen erheblich mehr Lehrkräfte. 141 der Schulen im Sinne des Schulrechts (n=149) haben 1095 Lehrkräfte angestellt. Auch an diesen Schulen sind überwiegend (75,6%) Frauen tätig, die ebenso vorwiegend (44,5%) als Teilzeit-Lehrkräfte angestellt sind (vgl. Abb. 18):

⁴⁷ Teilzeit-Lehrkräfte werden im Folgenden unabhängig vom Anteil des reduzierten Unterrichtsdeputats zusammengefasst.

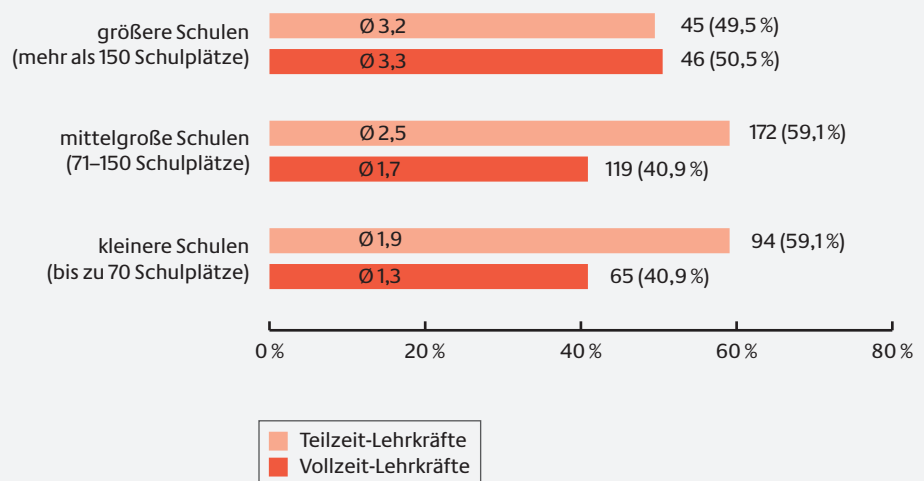
Abb. 18
Anzahl der Lehrkräfte der Altenpflegeschulen, getrennt nach der Rechtsform der Schule



Prozentzahlen beziehen sich für staatlich anerkannte Altenpflegeschulen auf 556 Lehrkräfte an 132 Schulen, Missings: 4; für Schulen im Sinne des Schulrechts des Bundeslandes auf 1095 Lehrkräfte an 141 Schulen, Missings: 8

Das Verhältnis von Vollzeit-Lehrkräften zu Teilzeit-Lehrkräften unter Berücksichtigung der Schulgröße (hier Anzahl der Schulplätze) zeigt, dass in kleineren staatlich anerkannten Altenpflegeschulen mit bis zu 70 Schulplätzen im Bundesdurchschnitt 1,3 Vollzeit-Lehrkräfte und 1,9 Teilzeit-Lehrkräfte pro Schule angestellt sind. In mittelgroßen staatlich anerkannten Schulen mit 71 bis zu 150 Schulplätzen sind durchschnittlich pro Schule 1,7 Vollzeit-Lehrkräfte sowie 2,5 Teilzeit-Lehrkräfte und in größeren Schulen im Durchschnitt 3,3 Vollzeit-Lehrkräfte und 3,2 Teilzeit-Lehrkräfte beschäftigt (vgl. Abb. 19).

Abb. 19
Anzahl der Lehrkräfte nach Schulgröße in staatlich anerkannten Altenpflegeschulen

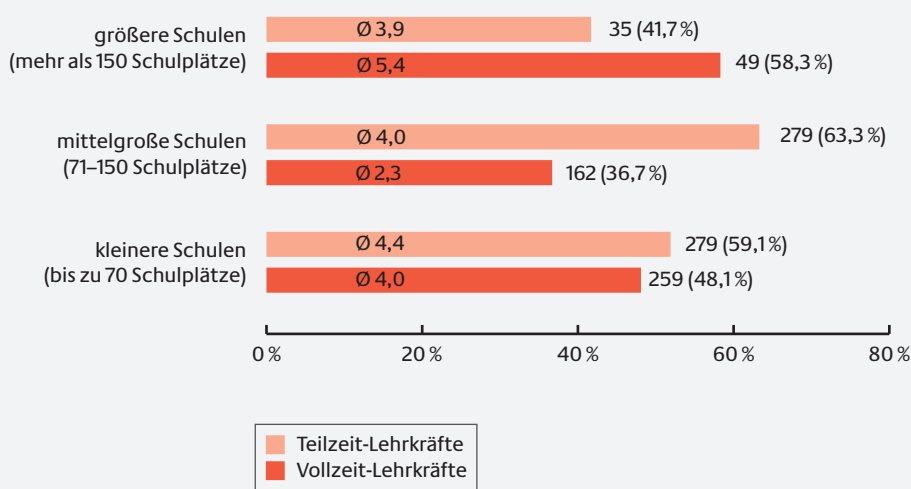


Prozentzahlen beziehen sich auf insgesamt 541 Lehrkräfte (getrennt nach Schulgröße)

Aufgrund der höheren Zahl an hauptamtlichen Lehrkräften und einer geringeren Zahl an Honorar-dozentinnen/Honorar-dozenten sind in Schulen im Sinne des Schulrechts des Bundeslandes im Vergleich zu staatlich anerkannten Altenpflegeschulen an kleineren Schulen mit bis zu 70 Schulplätzen im Bundesdurchschnitt 4,0 Vollzeit-Lehrkräfte und 4,4 Teilzeit-Lehrkräfte pro Schule angestellt. In mittelgroßen Schulen mit 71 bis zu 150 Schulplätzen sind durchschnittlich pro Schule 2,3 Vollzeit-Lehrkräfte sowie 4,0 Teilzeit-Lehrkräfte und in größeren öffentlichen Schulen im Durchschnitt 5,4 Vollzeit-Lehrkräfte und 3,9 Teilzeit-Lehrkräfte beschäftigt (vgl. Abb. 20):

Abb. 20

Anzahl der Lehrkräfte nach Schulgröße in Schulen im Sinne des Schulrechts des Bundeslandes



Prozentzahlen beziehen sich auf insgesamt 1063 Lehrkräfte (getrennt nach Schulgröße)

7.2.3 Qualifikationen der hauptamtlichen Lehrkräfte

Über die Qualifikation der hauptamtlichen Lehrkräfte haben 276 Altenpflegeschulen Auskunft gegeben. 27 Schulen machten hierzu keine Angaben.

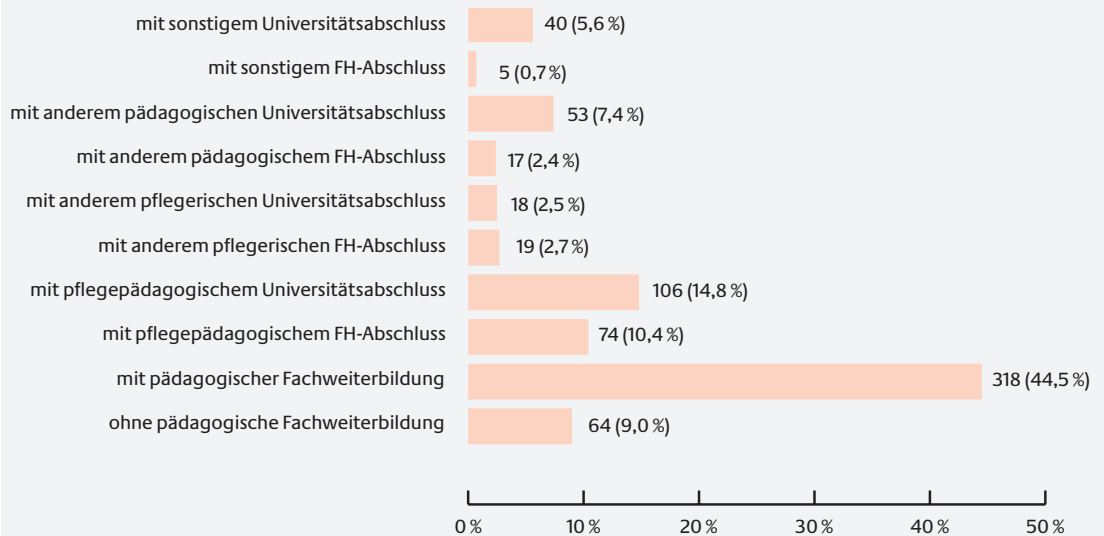
Im Folgenden werden die an den Altenpflegeschulen hauptamtlich tätigen Lehrkräfte dahingehend unterschieden, ob sie eine pflegerische oder eine nichtpflegerische Berufsausbildung absolviert haben. Anhand dieser Unterteilung wird untersucht, wie viele Lehrkräfte mit pflegerischer Ausbildung weitere berufliche Qualifikationen erworben haben und über welche beruflichen Qualifikationen diejenigen Lehrkräfte ohne pflegerische Ausbildung verfügen.

7.2.3.1 Lehrkräfte mit einer pflegerischen Berufsausbildung

Von allen 303 teilnehmenden Altenpflegeschulen haben 267 Schulen angegeben, dass sie Lehrkräfte mit einer pflegerischen Ausbildung beschäftigen. An diesen Schulen sind 882 Lehrkräfte mit einer pflegerischen Ausbildung beschäftigt. Weitere zwei Schulen gaben an, dass sie keine Lehrkraft mit einer pflegerischen Ausbildung haben, und 34 Schulen haben hierzu keine Angaben gemacht.

Für 714 Lehrkräfte mit pflegerischer Ausbildung an 217 Altenpflegeschulen können Angaben über den erworbenen höchsten Abschluss (der Lehrkräfte) gemacht werden. Von diesen verfügen 44,5% über eine pädagogische Fachweiterbildung, 14,8% der Lehr-

kräfte mit pflegerischer Ausbildung haben einen pflegepädagogischen Universitätsabschluss und 10,4% einen pflegepädagogischen Fachhochschulabschluss. 7,4% weisen einen anderen pädagogischen Universitätsabschluss und 2,4% einen anderen pädagogischen Fachhochschulabschluss vor. Deutlich weniger Lehrkräfte mit pflegerischer Ausbildung haben einen anderen pflegerischen Universitätsabschluss (2,5%) oder einen anderen pflegerischen Fachhochschulabschluss (2,7%). Nur 9% der Lehrkräfte verfügen über keine pädagogische Fachweiterbildung (vgl. Abb. 21):

Abb. 21**Qualifikation der Lehrkräfte mit pflegerischer Ausbildung**

Prozentzahlen beziehen sich auf 714 Lehrkräfte, die eine pflegerische Ausbildung haben

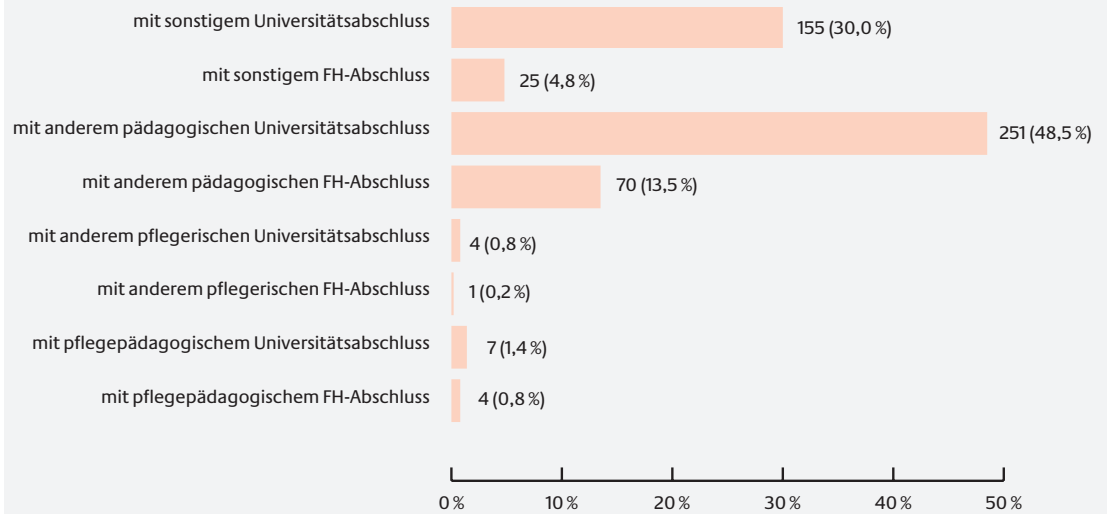
7.2.3.2 Lehrkräfte ohne pflegerische Berufsausbildung

200 Schulen haben Angaben darüber gemacht, ob bei ihnen hauptamtliche Lehrkräfte ohne pflegerische Berufsausbildung fest angestellt sind.

An 153 Altenpflegeschulen sind zwischen einer und 17 hauptamtliche Lehrkräfte ohne pflegerische Ausbildung tätig. Die meisten Schulen haben im Schnitt eine Lehrkraft ohne pflegerische Ausbildung beschäftigt. An 47 Schulen sind keine Lehrkräfte ohne pflegerische Berufsausbildung angestellt.

Für 517 Lehrkräfte ohne pflegerische Ausbildung liegen Auskünfte über den höchsten erworbenen Abschluss vor. Die meisten der angestellten Lehrkräfte ohne pflegerische Ausbildung haben einen (anderen) pädagogischen Universitätsabschluss (48,5%) (also keinen pflegepädagogischen Abschluss) oder einen sonstigen Universitätsabschluss (30%). Lehrkräfte mit sonstigem Universitätsabschluss sind überwiegend Medizinerinnen/Mediziner, Psychologinnen/Psychologen und Juristinnen/Juristen (vgl. Abb. 22):

Abb. 22
Qualifikation der Lehrkräfte ohne pflegerische Ausbildung



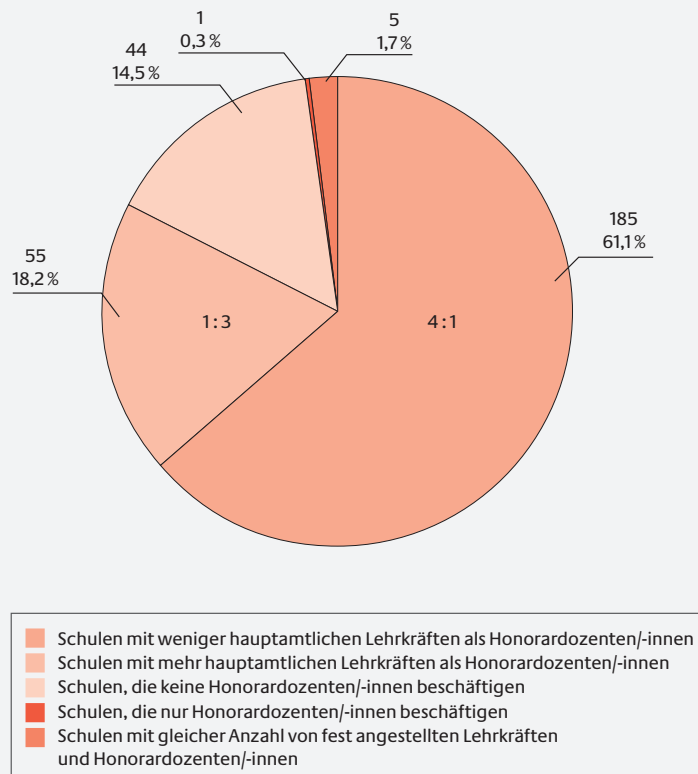
Prozentzahlen beziehen sich auf 517 Lehrkräfte, die keine pflegerische Ausbildung haben

7.2.4 Honorarkräfte

292 Altenpflegeschulen geben an, insgesamt 1786 hauptamtliche Lehrkräfte zu beschäftigen (vgl. Kap. 7.2.2). Ferner sind an 82,5 % (n=250) der Altenpflegeschulen Honorar-dozentinnen/Honorar-dozenten tätig, insgesamt 3170. Durchschnittlich arbeiten 11 Honorar-dozentinnen/Honorar-dozenten an diesen Schulen (maximal 45). Lediglich an 14,5 % (n=44) aller Altenpflegeschulen sind keine Dozentinnen/Dozenten auf Honorar-basis tätig. Neun Schulen haben sich nicht dazu geäußert, ob sie Honorar-dozentinnen/Honorar-dozenten angestellt haben.

Bezogen auf die Beschäftigtenzahl aller Lehrerinnen/Lehrer beschäftigen 61,1% aller Altenpflegeschulen (n=303) mehr Honorar-dozentinnen/Honorar-dozenten als fest angestellte Lehrkräfte. Das zahlenmäßige Verhältnis von Honorar-dozentinnen/Honorar-dozenten zu hauptamtlich tätigen Lehrkräften beträgt rund 4:1. Demgegenüber unterrichten an 18,2% aller Altenpflegeschulen mehr fest angestellte Lehrkräfte als Honorar-dozentinnen/Honorar-dozenten. An diesen Schulen sind Honorar-dozentinnen/Honorar-dozenten zu fest angestellten Lehrkräften im Verhältnis 1:3 tätig (vgl. Abb. 23, vgl. dazu Kap. 7.2.6):

Abb. 23
Relation Honorardozentinnen/Honorardozenten zu hauptamtlichen Lehrkräften

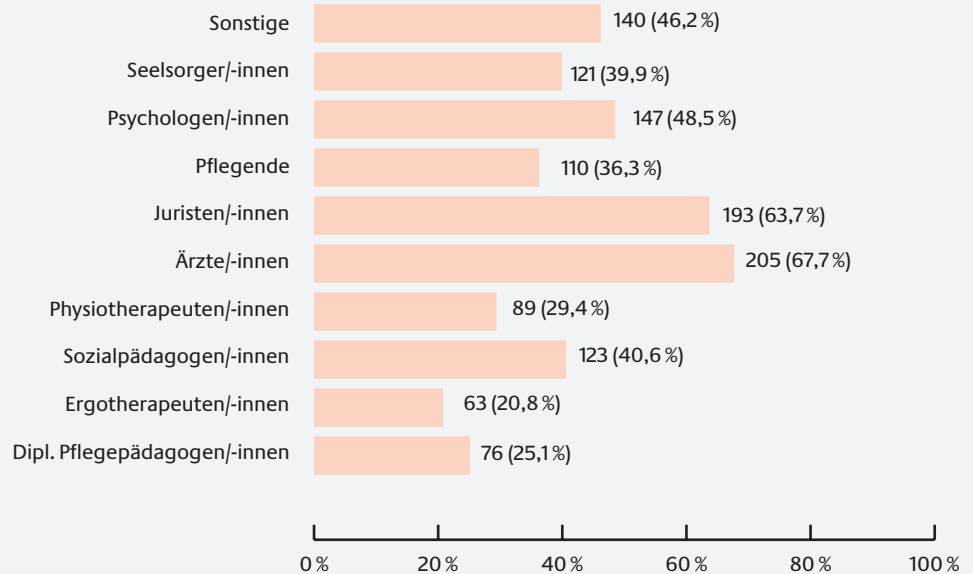


Prozentzahlen beziehen sich auf n=303, Missings: 13 (4,3%)

7.2.5 Qualifikationen der Honorarkräfte

Die Altenpflegeschulen setzen Honorardozentinnen/Honorardozenten mit unterschiedlichen beruflichen Professionen für die Unterrichtsgestaltung ein. Der überwiegende Anteil der Honorarkräfte an den Altenpflegeschulen setzt sich aus Ärztinnen/Ärzten, Juristinnen/Juristen und Psychologinnen/Psychologen zusammen. So werden an 67,7% aller Altenpflegeschulen (n=303) Ärztinnen/Ärzte als Honorardozentinnen/Honorardozenten eingesetzt, an 63,7% Juristinnen/Juristen und an 48,5% aller Schulen Psychologinnen/Psychologen. Ein dazu geringerer Anteil der Schulen gewinnt Honorardozentinnen/Honorardozenten aus der Berufsgruppe der Pflegenden (36,3%) und Dipl. Pflegepädagoginnen/Pflegepädagogen (25,1%) (vgl. Abb. 24):

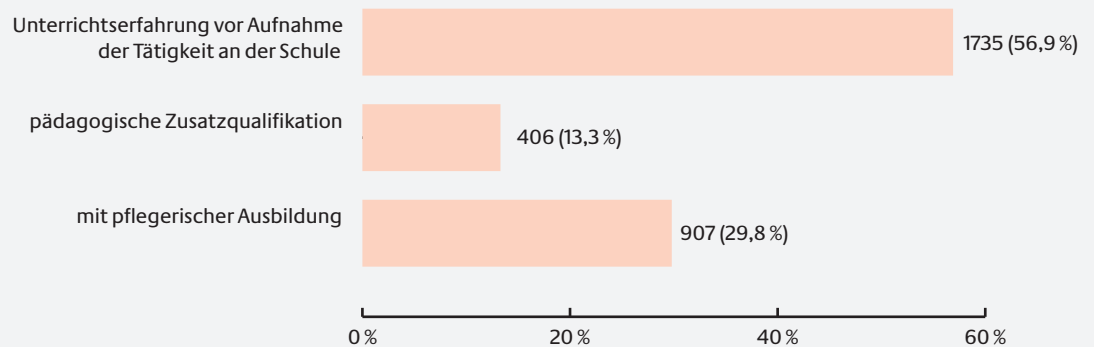
Abb. 24
Berufsgruppen der Honorardozentinnen/Honorardozenten



Prozentzahlen beziehen sich auf n=303, Missings: 44
Mehrfachantworten waren möglich

Die meisten Honorardozentinnen/Honorardozenten, die in den Schulen eingesetzt werden, verfügen über Unterrichtserfahrungen (56,9%), die sie vor der Aufnahme ihrer Tätigkeit an einer Schule erworben haben. Weniger Honorardozentinnen/Honorardozenten haben eine abgeschlossene pädagogische Ausbildung (29,8%) oder eine pädagogische Zusatzqualifikation (13,3%) (vgl. Abb. 25):

Abb. 25
Pädagogische Qualifikation der Honorardozentinnen/Honorardozenten



Prozentzahlen beziehen sich auf die Gesamtzahl der Nennungen von 3048
Mehrfachantworten waren möglich

Gefragt nach dem Unterrichtsanteil von Honorarkräften im jüngsten Ausbildungskurs gaben 20,2% aller Schulen an, dass mehr als 50% der Unterrichtsgestaltung von Honorardozentinnen/Honorardozenten übernommen wird. Durchschnittlich übernehmen Honorarkräfte 33% der Unterrichtsgestaltung **des jüngsten Ausbildungskurses**.

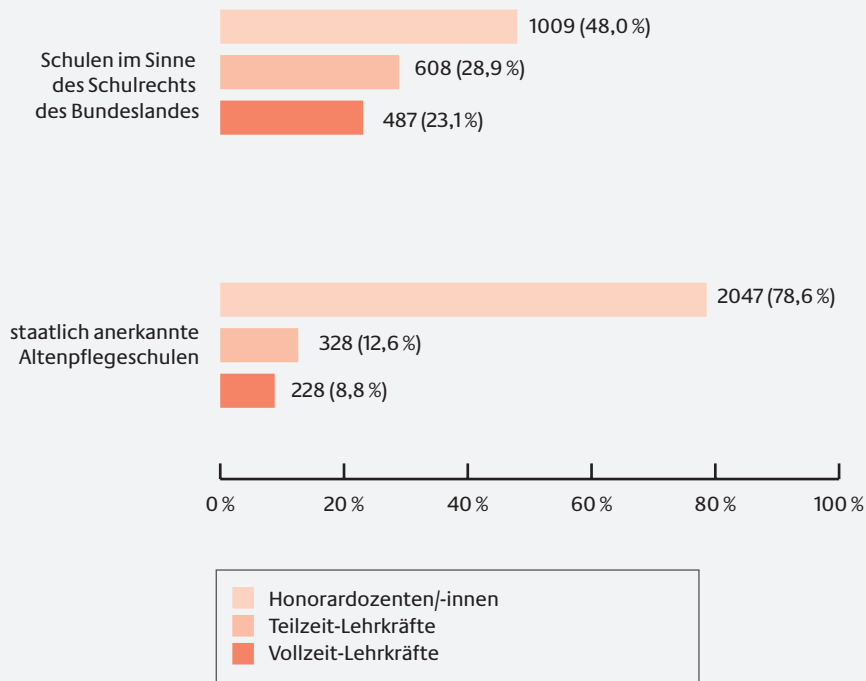
7.2.6 Lehrkräfte an Altenpflegeschulen, differenziert nach Schulen im Sinne des Schulrechts des Bundeslandes und staatlich anerkannten Schulen

Es zeigt sich, dass an 132 aller staatlich anerkannten Altenpflegeschulen (n=136) 78,6% aller beschäftigten Lehrkräfte Honorardozentinnen/Honorardozenten sind. Wesentlich geringer ist der Anteil an Vollzeit-Lehrkräften (8,8%) und Teilzeit-Lehrkräften (12,6%). Durchschnittlich haben staatlich anerkannte Altenpflegeschulen ein bis zwei Vollzeitkräfte, zwei bis drei Teilzeitkräfte und 15 bis 16 Honorardozentinnen/Honorardozenten.

Vergleichend sind an 141 der Schulen im Sinne des Schulrechts des Bundeslandes (n=149) nur 48% aller Lehrkräfte Honoraradozentinnen/Honoraradozenten. Hier sind die angestellten Lehrkräfte häufiger hauptamtlich beschäftigt: 23,1% aller Lehrkräfte sind Vollzeit-Lehrkräfte und 28,9% sind Teilzeit-Lehrkräfte. Im Durchschnitt haben die staatlich anerkannten Schulen im Sinne des Schulrechts des Bundeslandes drei bis vier Vollzeitkräfte, vier Teilzeitkräfte und sieben Honoraradozentinnen/Honoraradozenten (vgl. Abb. 26):

Abb. 26

Lehrkräfte an Altenpflegeschulen



Prozentzahlen beziehen sich für staatlich anerkannte Altenpflegeschulen auf n=132, für staatliche Schulen im Sinne des Schulrechts des Bundeslandes auf n=141

Zusammenfassend zeichnet sich in Bezug auf die Personalstruktur der Altenpflegeschulen in Deutschland folgendes Bild ab: 73,9% der Leitungspersonen sind Frauen zwischen 41 und 55 Jahren, die einen akademischen Abschluss zumeist pädagogischer Fachrichtung haben. Schulleitungen ohne akademischen Abschluss haben in der Regel zusätzlich zu ihrer sozialen und/oder pflegerischen Berufsausbildung eine

pädagogische Fachweiterbildung. Leitungen an Schulen im Sinne des Schulrechts des Bundeslandes haben häufiger einen akademischen Abschluss als Schulleitungen an staatlich anerkannten Schulen. Immerhin mehr als die Hälfte der staatlich anerkannten Altenpflegeschulen hat Schulleitungen mit einem akademischen Abschluss eingestellt. Mehr als die Hälfte aller Schulleitungen ist bis zu acht Jahren in einer Leitungsposition tätig und mehr als die Hälfte ist bis zu 50% aktiv am Unterricht beteiligt, insbesondere an kleineren und mittelgroßen Schulen (Kategorisierung Schulgröße vgl. Kap. 7.2.1.1, Fußnote 50). Bei einigen der Schulleitungen mittelgroßer und großer Schulen ist die Arbeitszeit zu 100% mit Leitungsaufgaben ausgefüllt. An kleineren Altenpflegeschulen ist dagegen keine der Schulleitungen ausschließlich mit Leitungsaufgaben betraut.

Die Altenpflegeschulen, die an der Befragung teilgenommen haben, beschäftigen überwiegend weibliche Lehrkräfte, im Verhältnis zu Männern 3:1. Die weiblichen Lehrkräfte arbeiten zudem überwiegend in Teilzeit. Die Mehrheit der hauptamtlichen Lehrkräfte verfügen über eine pflegerische Ausbildung und eine pädagogische Fachweiterbildung. Der Anteil der Lehrkräfte mit pflegerischer Ausbildung und einem zusätzlichen pflegepädagogischen Universitäts-/Fachhochschulabschluss beträgt rund 25%. Zugleich beschäftigt etwa die Hälfte aller Altenpflegeschulen fest angestellte Lehrkräfte ohne pflegerische Ausbildung. Diese haben überwiegend einen pädagogischen Universitätsabschluss oder sonstigen Universitätsabschluss (überwiegend Medizinerinnen/Mediziner, Psychologinnen/Psychologen und Juristinnen/Juristen).

Die Mehrheit aller Altenpflegeschulen beschäftigt zusätzlich Honorardozentinnen/Honorardozenten – überwiegend mit nichtpflegerischen Professionen. Außerdem zeigt sich, dass staatlich anerkannte Altenpflegeschulen im Vergleich zu den Schulen im Sinne des Schulrechts des Bundeslandes im Verhältnis zur Gesamtzahl ihrer angestellten Lehrkräfte häufiger Honorardozentinnen/Honorardozenten als hauptamtlich tätige Lehrkräfte angestellt haben. Lediglich 21,4% der angestellten Lehrkräfte an staatlich anerkannten Schulen sind hauptamtlich beschäftigt. Dagegen sind an staatlichen Schulen im Sinne des Schulrechts des Bundeslandes 52% der Lehrkräfte hauptamtlich angestellt.

7.3 Ausbildungsstatistik der Schulen

Um die strukturellen Merkmale der Altenpflegeschulen umfassend darstellen zu können, wird im Folgenden die Ausbildungsstatistik der Schulen betrachtet. Hierzu gehören sowohl die Anzahl der Schulplätze als auch die Anzahl der Schülerinnen/Schüler der Altenpflegeschulen. Insbesondere wird die Zusammensetzung des jüngsten Ausbildungskurses der Schulen dargestellt, da diese Schülerinnen/Schüler in jedem Fall nach dem bundeseinheitlichen Altenpflegegesetz ausgebildet werden. Betrachtet werden dabei das Alter zu Ausbildungsbeginn, das Geschlecht sowie das Verhältnis von Erstauszubildenden zu Umschülerinnen/Umschülern im jüngsten Ausbildungskurs. Ein weiteres Merkmal der Schulen ist die Anzahl und der jeweilige Beginn der Ausbildungskurse.

7.3.1 Schulplätze in den Altenpflegeschulen

Insgesamt gibt es im Erhebungszeitraum an 292 (96,4%) (von allen) Altenpflegeschulen 25.520 Schulplätze. Davon entfallen 11.328 Schulplätze auf Ausbildungen nach altem Landesrecht (d. h. Ausbildungsbeginn bis zum 31. 07. 2003). 14.192 Schulplätze stehen für die Ausbildung nach Bundesrecht zur Verfügung. 11 Schulen machen hierzu keine Angabe.

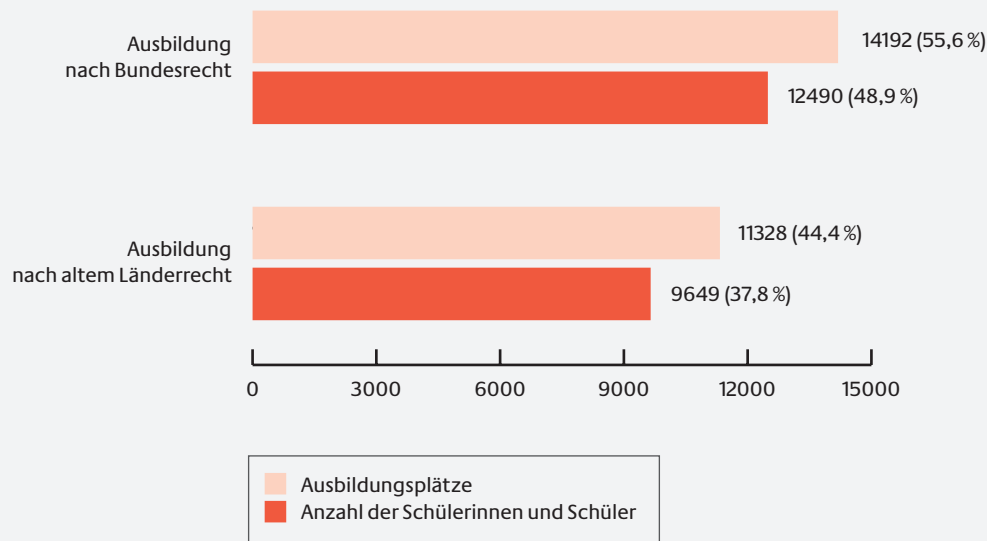
Betrachtet man die Anzahl der Schulplätze, so ergibt sich, dass zum Zeitpunkt der Erhebung 131 der staatlich anerkannten Altenpflegeschulen (n=136) über 12.318 Schulplätze und 143 der Schulen im Sinne des Schulrechts des Bundeslandes (n=149) über 11.651 Schulplätze verfügen.

7.3.2 Schülerinnen/Schüler in der Altenpflegeausbildung

22.139 Schülerinnen/Schüler an 292 Altenpflegeschulen befinden sich während des Erhebungszeitraums in der Altenpflegeausbildung. Davon werden 9.649 Schülerinnen/Schüler (44,0%) nach dem alten Landesrecht und 12.490 Schülerinnen/Schüler (56,0%) bereits nach dem neuen Bundesrecht ausgebildet (vgl. Abb. 27):

Abb. 27

Vergleich der Schulplätze zur Anzahl der Schülerinnen/Schüler der Altenpflegeschulen



Prozentzahlen beziehen sich auf die Gesamtzahl an Schulplätzen (25520), für Altenpflegeschulen n=292

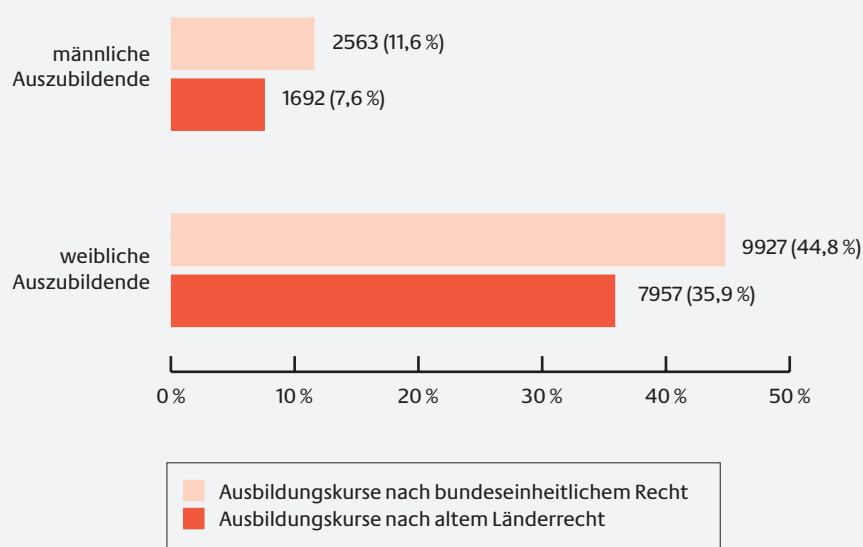
Bei dem Vergleich der Schulplätze und der Anzahl der Schülerinnen/Schüler wird ersichtlich, dass die Altenpflegeschulen in Bezug auf die Schulplätze, die zur Ausbildung nach Bundesrecht zur Verfügung stehen, durchschnittlich zu 88% ausgelastet sind und bei Schulplätzen nach altem Länderrecht eine durchschnittliche Auslastung von 82,5% vorliegt. Unabhängig davon, ob die Schülerinnen/Schüler nach altem Länderrecht oder Bundesrecht ausgebildet werden, ergibt sich daraus eine (bundes)durchschnittliche Auslastung von 86,8%.

Das Verhältnis der Schulplätze zur Anzahl der Schülerinnen/Schüler ergibt für die staatlich anerkannten Altenpflegeschulen bei einer Anzahl von 10.748 Schülerinnen/Schülern eine durchschnittliche Auslastung von 87,3%. Die Schulen im Sinne des Schulrechts des Bundeslandes haben bei einer Zahl von 9.920 Schülerinnen/Schülern im Erhebungszeitraum eine durchschnittliche Auslastung von 85,1%.

Bei den Schülerinnen/Schülern, die eine Berufsausbildung in der Altenpflege absolvieren, überwiegt der Anteil an Frauen (80,8%). Nur 19,2% der Schülerinnen/Schüler sind Männer. Konkret sind derzeit 35,9% Frauen und 7,6% Männer nach altem Landesrecht und 44,8% Frauen und 11,6% Männer nach Bundesrecht in der Ausbildung zur Altenpflege (vgl. Abb. 28):

Abb. 28

Schülerinnen/Schüler in Ausbildungskursen nach Bundesrecht und nach altem Landesrecht



Prozentzahlen beziehen sich auf die Gesamtzahlen der Schülerinnen/Schüler (22139)

7.3.3 Ausbildungskurse

Von allen Schulen haben sich 298 Altenpflegeschulen zu der Anzahl ihrer Ausbildungskurse während des Erhebungszeitraums geäußert. Im Durchschnitt haben diese Schulen 1,6 Ausbildungskurse nach altem Länderrecht und 2,1 Ausbildungskurse nach Bundesrecht.

An fast allen Schulen im Sinne des Schulrechts des Bundeslandes (90,6%) startet der Ausbildungskurs einmal pro Jahr. Acht der Schulen im Sinne des Schulrechts haben angegeben, zweimal im Jahr mit einem Ausbildungskurs zu beginnen.

63,2% der staatlich anerkannten Altenpflegeschulen (n=136) beginnen ebenso einmal im Jahr einen Ausbildungskurs. 24,3% dieser Schulen haben zwei Termine pro Jahr für den Ausbildungsbeginn.

Zusätzlich haben 10,3% aller staatlich anerkannten Altenpflegeschulen und 2% aller Schulen im Sinne des Schulrechts des Bundeslandes andere Zeitabstände (z. B. alle 1,5 Jahre, alle 3 Jahre) für den Ausbildungsbeginn.

7.3.4 Die jüngsten Ausbildungskurse

Die Mehrzahl (80,5%) aller Altenpflegeschulen (n=303) haben ihren derzeitigen jüngsten Ausbildungskurs einzügig gestartet. 12,5% bilden zweizügig aus und 1,7% starten den jüngsten Ausbildungskurs drei- oder mehrzügig (vgl. zum jüngsten Ausbildungskurs Kap. VI).

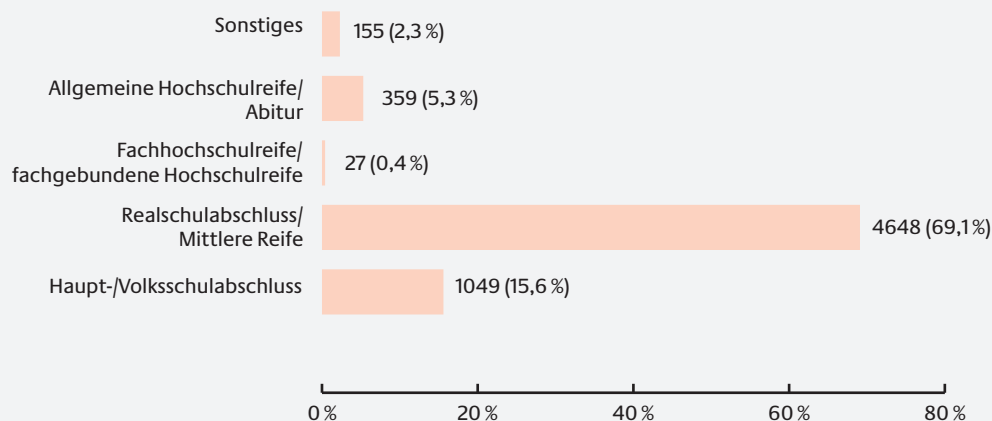
◀ Inhalt

◀ zurück

weiter ▶

Begonnen hat der derzeitig jüngste Ausbildungskurs an 95,7% aller Altenpflegeschulen (n=303) im Jahr 2004 (überwiegend in den Monaten August, September oder Oktober). An 3% der Schulen startete der jüngste Kurs im Jahr 2003.

Zu Kursbeginn waren an 98,7% aller Altenpflegeschulen (n=303) insgesamt 6.723 Schülerinnen/Schüler im jüngsten Ausbildungskurs, von denen 5346 Frauen (79,5%) und 1377 (20,5%) Männer sind. Von diesen hat der überwiegende Teil (69,1%) der Schülerinnen/Schüler den Realschulabschluss bzw. die mittlere Reife. Bei 15,6% aller Schülerinnen/Schüler ist der höchste Schulabschluss der Hauptschulabschluss. Es ist davon auszugehen, dass diese Schülerinnen/Schüler zusätzlich eine Ausbildung als Altenpflegehelferin/Altenpflegehelfer oder Krankenpflegehelferin/Krankenpflegehelfer oder eine zweijährige Berufsausbildung absolviert haben, da dieses eine gesetzliche Zugangsvoraussetzung für die Ausbildung für Schülerinnen/Schüler mit Hauptschulabschluss ist (vgl. Abb. 29):

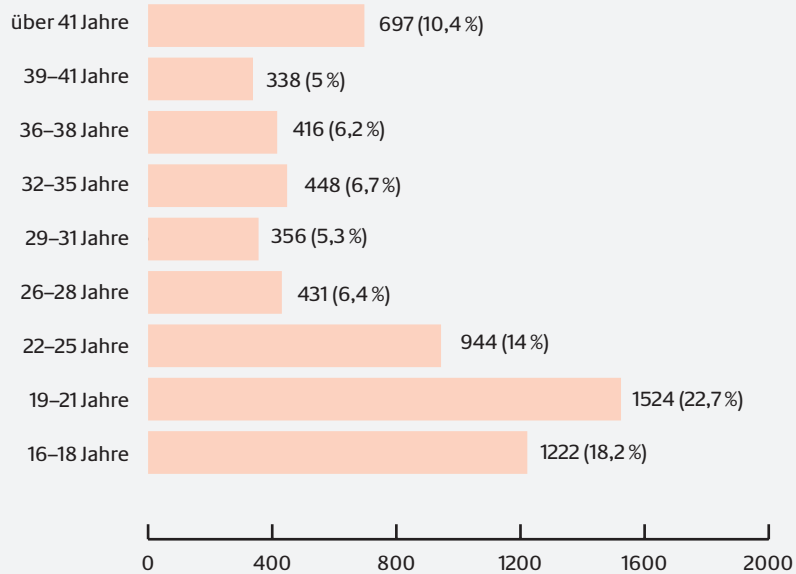
Abb. 29**Höchster Schulabschluss der Schülerinnen/Schüler des jüngsten Kurses**

Prozentzahlen beziehen sich auf die Gesamtzahlen der Schülerinnen/Schüler zu Kursbeginn

Betrachtet man das Alter der Schülerinnen/Schüler des jüngsten Ausbildungskurses, so zeigt sich eine große Variationsbreite. 54,9% aller Schülerinnen/Schüler waren zwischen 16 und 25 Jahre alt. In der Mehrzahl waren sie in den Altersgruppen 19 bis 21 Jahre (22,7%) und 16 bis 18 Jahre (18,2%). 10,4 % der Schülerinnen/Schüler waren bei Ausbildungsbeginn über 41 Jahre (vgl. Abb. 30):

Abb. 30

Altersgruppen der Schülerinnen/Schüler des jüngsten Ausbildungskurses



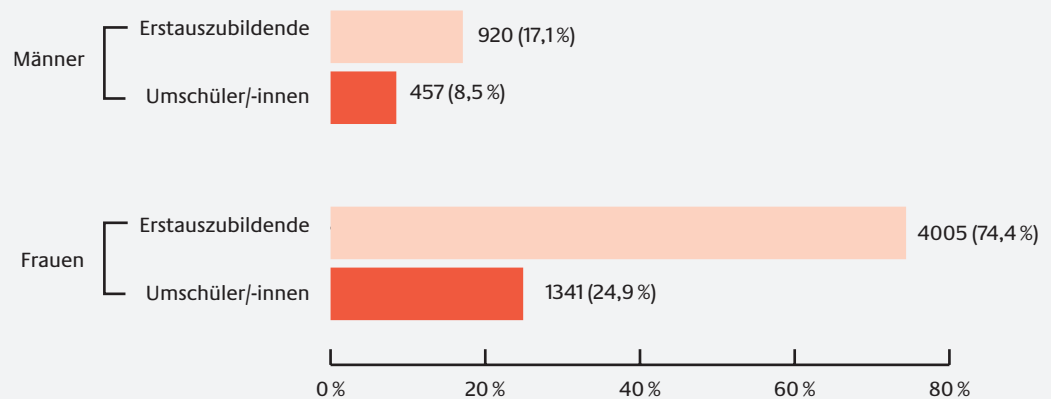
Prozentzahlen beziehen sich auf die Gesamtzahlen der Schülerinnen/Schüler zu Kursbeginn

Der jüngste Ausbildungskurs setzt sich aus 4.925 (73,3%) Erstauszubildenden und 1798 (26,7%) Umschülerinnen/Umschülern zusammen. Dieses entspricht einem Verhältnis von Erstauszubildenden zu Umschülerinnen/Umschülern von 2,7:1.

Ebenso wie bei den Erstauszubildenden überwiegt bei den Umschülerinnen/Umschülern der Anteil der Frauen. So gibt es im jüngsten Ausbildungskurs 25% weibliche und 8,5% männliche Umschülerinnen/Umschüler. Das zahlenmäßige Verhältnis zwischen weiblichen Erstauszubildenden und Umschülerinnen/Umschülern beträgt 3:1. Im Verhältnis von 2:1 ist der jüngste Kurs mit männlichen Erstauszubildenden und Umschülern besetzt (vgl. Abb. 31):

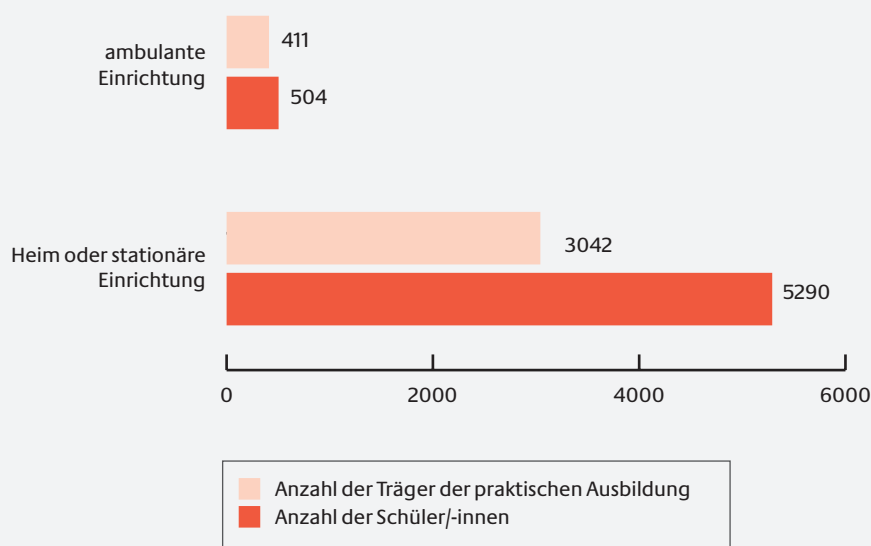
Abb. 31

Zusammensetzung des jüngsten Ausbildungskurses nach Geschlecht sowie Erstauszubildenden und Umschülerinnen/Umschülern



Prozentzahlen beziehen sich auf die Gesamtzahlen der Schülerinnen/Schüler zu Kursbeginn

87,8% aller Altenpflegeschulen (n=303) haben angegeben, dass ihre Schülerinnen/Schüler im jüngsten Ausbildungskurs vielfach mit einer stationären Pflegeeinrichtung einen Ausbildungsvertrag abgeschlossen haben. Dabei haben 5290 Schülerinnen/Schüler mit 3042 stationären Pflegeeinrichtungen einen Ausbildungsvertrag geschlossen. Danach hat eine stationäre Pflegeeinrichtung durchschnittlich mit ein oder zwei Schülerinnen/Schülern einen Ausbildungsvertrag geschlossen. Weit weniger Schülerinnen/Schüler (504 Schülerinnen/Schüler) haben Ausbildungsverträge mit 411 ambulanten Einrichtungen abgeschlossen (vgl. Abb. 32, vgl. dazu auch Kap. 9.2.5). Um hier die Relationen zu verdeutlichen, sei darauf hingewiesen, dass nach der Pflegestatistik des Statistischen Bundesamtes⁴⁸ im Jahre 2003 insgesamt 10619 zugelassene Pflegedienste und 9.743 nach SGB XI zugelassene voll- bzw. teilstationäre Pflegeheime existierten.

Abb. 32**Relation Ausbildungsverträge in stationären und ambulanten Einrichtungen**

Jüngster Ausbildungskurs; n=266 Schulen, Missings: 37

Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass zum Zeitpunkt der Erhebung in Deutschland noch offene Schulplätze in der Altenpflege existieren. Durchschnittlich sind die Schulen bundesweit zu rund 87% ausgelastet. Staatlich anerkannte Altenpflegeschulen sind im Vergleich zu Schulen im Sinne des Schulrechts im Durchschnitt geringfügig mehr ausgelastet. Mehr als die Hälfte aller Schülerinnen/Schüler wird im Erhebungszeitraum nach dem bundeseinheitlichen Altenpflegegesetz ausgebildet. Rund 41% aller Schülerinnen/Schüler sind 21 Jahre und jünger, rund 15% aller Schülerinnen/Schüler 39 Jahre und älter. Die Mehrheit der Schülerinnen/Schüler hat den Realschulabschluss. Bei den Schülerinnen/Schülern überwiegt deutlich der Frauenanteil (nahezu 80%). Im jüngsten Ausbildungskurs der Altenpflegeschulen werden im Verhältnis von 2,7:1 Erstauszubildende und Umschülerinnen/Umschüler ausgebildet. An rund 96% aller Schulen hat der jüngste Ausbildungskurs im Jahre 2004 begonnen, nur wenige starteten bereits im Jahre 2003. Die Ausbildungskurse beginnen sowohl an Schulen im Sinne des Schulrechts als auch an staatlich anerkannten Altenpflegeschulen meistens einmal pro

⁴⁸ vgl. Statistisches Bundesamt: Pflegestatistik (2005: 4f.u. 11-16)

Jahr. Rund 80% aller Schülerinnen/Schüler des jüngsten Ausbildungskurses haben einen Ausbildungsvertrag mit einer stationären Pflegeeinrichtung oder einem Heim geschlossen. Demgegenüber schlossen nur 7,5% aller Schülerinnen/Schüler des jüngsten Ausbildungskurses mit einer ambulanten Einrichtung einen Ausbildungsvertrag.

7.4 Organisation und Struktur der Ausbildung

Zur Organisation und Struktur der Ausbildung werden folgende Punkte dargestellt: Ausbildung in der Altenpflege in Vollzeit und Teilzeit, Organisation der theoretischen sowie praktischen Ausbildung und Zugangsvoraussetzungen bzw. zusätzliche Auswahlkriterien für Bewerberinnen/Bewerber für einen Schulplatz.

7.4.1 Ausbildung in der Altenpflege in Vollzeit und Teilzeit

Die Ausbildung in der Altenpflege ist nach den gesetzlichen Vorgaben sowohl in Vollzeit als auch in Teilzeit möglich. Die Ausbildungsdauer von drei Jahren (Ausbildung in Vollzeit) ist an allen Altenpflegeschulen möglich. Eine Ausbildung in Teilzeit wird nach Angaben der Schulen von 18,5% aller Schulen durchgeführt. Dabei geben die meisten dieser Schulen eine Dauer von vier Jahren für die Ausbildung in Teilzeit an. Das zahlenmäßige Verhältnis von Schülerinnen/Schülern, die ihre Ausbildung in Vollzeit und Schülerinnen/Schülern, die ihre Ausbildung in Teilzeit absolvieren, beträgt bei dem jüngsten Ausbildungskurs im Bundesdurchschnitt etwa 13 zu 1.

In Bezug auf die Möglichkeit der Teilzeitausbildung in staatlich anerkannten Altenpflegeschulen und Schulen im Sinne des Schulrechts des Bundeslandes zeichnet sich ein geringer Unterschied ab. An 22,8% der 136 staatlich anerkannten Altenpflegeschulen und nur an 14,8% aller Schulen im Sinne des Schulrechts des Bundeslandes (n=149) ist eine Ausbildung in Teilzeit möglich. Obgleich staatlich anerkannte Altenpflegeschulen häufiger als Schulen im Sinne des Schulrechts des Bundeslandes die Altenpflegeausbildung in Teilzeitform anbieten, machen dennoch mehr Schülerinnen/Schüler des jüngsten Ausbildungskurses an Schulen im Sinne des Schulrechts ihre Ausbildung in Teilzeit als an staatlich anerkannten Altenpflegeschulen. An Schulen im Sinne des Schulrechts des Bundeslandes ist im jüngsten Ausbildungskurs das Verhältnis von Schülerinnen/Schülern in Teilzeitausbildung zu Schülerinnen/Schülern in Vollzeitausbildung 9:1. Im Gegensatz dazu sind in staatlich anerkannten Altenpflegeschulen im Verhältnis von 24:1 Schülerinnen/Schüler in Teilzeit.

7.4.2 Organisation des theoretischen sowie fachpraktischen Unterrichts (des jüngsten Ausbildungskurses)

An 83,5% aller Altenpflegeschulen (n=303) wird der theoretische Unterricht in Form von Blockunterricht organisiert. Die meisten dieser Schulen bewegen sich in Bezug auf die durchschnittliche Dauer des Blockunterrichts in einem zeitlichen Rahmen zwischen vier und zehn Wochen. Zusätzlich gibt es an 44 dieser Schulen Studientage während der Praxiseinsätze. Insgesamt finden an rund einem Drittel der Schulen Studientage während der Praxiseinsätze statt. An 78 Schulen gibt es wöchentliche Studientage (überwiegend 1-2 Studientage pro Woche).

42,2% aller Schulen (n=303) gestalten den theoretischen sowie praktischen Unterricht mit mehr als der gesetzlich vorgeschriebenen Mindeststundenzahl von 2100 Stunden. Allerdings zeigen sich hier erhebliche Unterschiede: Rund 67,6% aller staatlich anerkannten Altenpflegeschulen (n=136) haben für den theoretischen und fachpraktischen Unterricht mehr als die gesetzlich vorgeschriebene Mindeststundenzahl festgelegt. Bei den Schulen im Sinne des Schulrechts (n=149), die an der Befragung teilgenommen haben, sind es nur 22,1%.

Diesbezüglich kann nicht ausgeschlossen werden, dass einige Schulen durch Rechtsverordnung der Länder noch ein Stundenkontingent für die allgemeinbildenden Fächer ausweisen, d. h., sich im Rahmen der Befragung auf die im Gesetz geforderten 2.100 Std. beruflichen Fachunterricht beschränken, aber darüber hinaus durch Landesverordnung noch 300 Stunden allgemeinbildenden Unterricht erteilen müssen, die hier nicht ausgewiesen sind.

Die Schülerinnen/Schüler erhalten an 92,7% aller Schulen (n=303) ein schriftliches Zeugnis zum Ende eines Schuljahres, dabei stellen 32 dieser Schulen zusätzlich noch ein Zwischenzeugnis aus. Fünf Schulen geben an, lediglich ein Zeugnis zum Ende der Ausbildung zu erteilen.

7.4.3 Aufnahmekriterien für die Altenpflegeausbildung

Um einen Schulplatz an einer Altenpflegeschule zu bekommen, müssen Bewerberinnen und Bewerber bestimmte gesetzlich festgelegte Kriterien erfüllen (vgl. Kap. 6.2). 57,4% aller Altenpflegeschulen legen ausschließlich die gesetzlich definierten Kriterien zu Grunde, während 111 (36,6%) Schulen zusätzliche Auswahlkriterien für die Bewerberinnen/Bewerber einbeziehen. Dabei lassen sich Unterschiede zwischen staatlich anerkannten Altenpflegeschulen und Schulen im Sinne des Schulrechts des Bundeslandes erkennen. Von allen Schulen im Sinne des Schulrechts des Bundeslandes erwarten 65,1% ausschließlich die Erfüllung der gesetzlich festgelegten Kriterien, und 28,9% beziehen zusätzliche Kriterien ein (6% der Schulen äußerten sich hierzu nicht). Dahingegen stellen 48,5% der staatlich anerkannten Altenpflegeschulen auf die gesetzlich festgelegten Aufnahmekriterien ab, während 45,6% zusätzliche Kriterien bei der Auswahl der Bewerberinnen/Bewerber einfordern (für 5,9% der Schulen liegen keine Angaben vor).

Bei Erstauszubildenden berücksichtigen von den 111⁴⁹ Schulen, die zusätzliche Kriterien zugrunde legen, 35,1% ein Mindestalter, 21,6% ein Höchstalter und 23,4% die allgemeine Schulbildung. Für 63% der 111 Schulen stellt ein Praktikum vor der Ausbildung ein Auswahlkriterium für die Erstauszubildenden dar.

Im Gegensatz zu den Erstauszubildenden wird von 15,3% der Schulen (n=111) ein Höchstalter für Umschülerinnen/Umschüler als Kriterium genannt. Dabei wurde am häufigsten (6,3%) ein Höchstalter von 50 Jahren angeführt. Auch von den Umschülerinnen/Umschülern wird von 47,8% der Schulen (n=111) ein Praktikum vor Beginn einer Altenpflegeausbildung erwartet (vgl. dazu Kap. 9.2.6 und 9.2.7).

⁴⁹ Aufgrund der geringen Fallzahl beziehen sich die Auswertungen der Aufnahmekriterien auf diejenigen 111 Schulen, die zusätzlich Auswahlkriterien für ihre Schülerinnen/Schüler definiert haben.

7.4.4 Bewerberinnen-/Bewerberauswahl und praktische Ausbildungsplätze

Vermittlung von Ausbildungsplätzen

Die Frage, ob die Altenpflegeschulen ihren Schülerinnen/Schülern bzw. Bewerberinnen/Bewerbern für den derzeit jüngsten Ausbildungskurs einen Ausbildungsplatz bei einem Träger der praktischen Ausbildung vermittelt haben, wurde von einer Vielzahl von Schulen bejaht. 57,4% aller Schulen (n=303) haben Erstauszubildenden den Ausbildungsplatz vermittelt. Insgesamt wurde 1698 Erstauszubildenden bei der Suche geholfen. 47,9% aller Altenpflegeschulen unterstützten Umschülerinnen/Umschüler bei der Suche. 985 Umschülerinnen/Umschüler wurden mit Hilfe der Schulen vermittelt.

Dabei unterstützten sowohl staatlich anerkannte Altenpflegeschulen als auch Schulen im Sinne des Schulrechts des Bundeslandes gleichermaßen ihre Bewerberinnen/Bewerber bei der Suche nach einem Ausbildungsplatz.

Getrennt nach den Schulrechtsformen ergibt sich, dass rund 77% (n=105) aller staatlich anerkannten Altenpflegeschulen Erstauszubildende bei der Suche nach einem Ausbildungsplatz unterstützt haben. 86 staatlich anerkannte Schulen halfen Umschülerinnen/Umschülern bei der Suche nach einem praktischen Ausbildungsplatz.

Bei den Schulen im Sinne des Schulrechts haben sich ebenso viele Schulen bemüht, bei der Suche nach einem praktischen Ausbildungsplatz zu vermitteln. 77% (n=115) der Schulen im Sinne des Schulrechts des Bundeslandes vermittelten Erstauszubildenden den Ausbildungsplatz und 99 Schulen halfen Umschülerinnen/Umschülern.

Ablehnungen von Bewerberinnen/Bewerbern

Bei 64,7% (n=196) aller Altenpflegeschulen (n=303) konnten einzelne Bewerberinnen/Bewerber für den jüngsten Ausbildungskurs nicht aufgenommen werden, da sie keinen praktischen Ausbildungsplatz finden konnten (vgl. dazu Kap. 7.3.4). Insgesamt haben diese Schulen 2497⁵⁰ Bewerberinnen/Bewerbern abgesagt. Andererseits konnten auch 147 der 196 Schulen für ihre Schülerinnen/Schüler des jüngsten Ausbildungskurses Ausbildungsplätze bei einem Träger der praktischen Ausbildung vermitteln.

Mehr als die Hälfte aller staatlich anerkannten Altenpflegeschulen (62,5%) und mehr als die Hälfte aller Schulen im Sinne des Schulrechts des Bundeslandes (66,4%) mussten Bewerberinnen/Bewerber aus diesem Grund ablehnen, obwohl die Bewerberinnen/Bewerber hätten aufgenommen werden können.

Abgelehnt wurden von den staatlich anerkannten Altenpflegeschulen 1041 Bewerberinnen/Bewerber. Von den Schulen im Sinne des Schulrechts des Bundeslandes konnten 1342 Bewerberinnen/Bewerber nicht aufgenommen werden, weil sie keinen praktischen Ausbildungsplatz finden konnten.

⁵⁰ Bei der nachfolgenden Berechnung weicht die Zahl abgewiesener Bewerberinnen/Bewerber geringfügig ab (n=2383), weil nicht von allen Schulen Angaben zur Rechtsform vorliegen und diese daher nicht berücksichtigt werden konnten.

Zusammenfassend ist festzustellen, dass Altenpflegeschulen schwerpunktmäßig in Vollzeit ausbilden. Eine Teilzeitausbildung wird von 18,5% der Schulen durchgeführt. In der Regel ist die Ausbildung im Blocksystem organisiert, d. h. Theorie- und Praxisblöcke erfolgen während der Ausbildung im Wechsel. Über die durch das Gesetz vorgeschriebenen Zugangsvoraussetzungen hinaus haben 36,6% aller Altenpflegeschulen weitere Auswahlkriterien bei der Auswahl von Bewerberinnen/Bewerbern. Dabei sind es tendenziell eher staatlich anerkannte Altenpflegeschulen, die weitere zusätzliche Kriterien für die Aufnahme an ihrer Altenpflegeschule aufstellen, während sich über die Hälfte der Schulen im Sinne des Schulrechts ausschließlich an den gesetzlichen Vorgaben orientiert. In mehr als der Hälfte aller staatlich anerkannten Altenpflegeschulen sind mehr Stunden als die gesetzlich vorgeschriebene Mindeststundenzahl von 2100 Stunden für den theoretischen und fachpraktischen Unterricht in der Schule vorgesehen. Dagegen richtet sich die überwiegende Mehrheit der Schulen im Sinne des Schulrechts, die an der Befragung teilgenommen haben, nach der gesetzlichen Mindeststundenzahl. Rund 22% der Schulen im Sinne des Schulrechts des Bundeslandes organisieren den theoretischen und fachpraktischen Unterricht mit mehr Unterrichtsstunden als gesetzlich festgelegt. Eine Vielzahl von Altenpflegeschulen hat ihre Schülerinnen/Schüler bei der Suche nach einem Ausbildungsplatz bei einem Träger der praktischen Ausbildung unterstützt. Mehr als die Hälfte aller Altenpflegeschulen hat Ausbildungsplätze für den jüngsten Ausbildungskurs vermittelt. Dagegen konnten 2497 Bewerberinnen/Bewerber für den jüngsten Ausbildungskurs nicht aufgenommen werden, da diese keine Ausbildungsplätze bei einem Träger der praktischen Ausbildung finden konnten.

7.5 Räumliche und materielle Ausstattung von Altenpflegeschulen

Ein deutliches Merkmal der Strukturqualität der Altenpflegeschulen stellt die räumliche und materielle Ausstattung dar. Zum einen wird hierbei die Anzahl der Kurs- und Praxisräume betrachtet, in denen der theoretische und praktische Unterricht der Schülerinnen/Schüler stattfindet. Zum anderen wird das Vorhandensein einer Fachbibliothek und die Bereitstellung von Fachliteratur für die Schülerinnen/Schüler erfragt. Darüber hinaus wurde gefragt, ob die Altenpflegeschulen ein Sekretariat zur Unterstützung der Regelung von formalen Angelegenheiten haben.

7.5.1 Kurs- und Praxisräume

Rund die Hälfte (52,8%) aller Altenpflegeschulen (n=303) hat bis zu drei Kursräume. 44,6% haben vier und mehr Kursräume an ihrer Schule zur Verfügung. 96,4% (n=292) aller Altenpflegeschulen (n=303) verfügen über Praxisräume (Skillslabs) zum Training praktischer Fähigkeiten. 2,6% haben angegeben, über keine Praxisräume zu verfügen.

Die meisten der Schulen (59,7%) sind mit einem Praxisraum ausgestattet. 28,7% (n=87) aller Altenpflegeschulen (n=303) haben zwei Praxisräume. Wenige Schulen haben vier Praxisräume (1,3%) oder fünf Praxisräume (1,0%). Über mehr als fünf Praxisräume verfügt keine der Altenpflegeschulen.

7.5.2 Sekretariat

Von allen Schulen (n=303) haben die meisten Schulen (n=280) ein Sekretariat. Davon haben 43,9% dieser Schulen ihr Sekretariat mit einer Teilzeitkraft besetzt und 21,1% der Schulen mit einer Vollzeitkraft. 7,5% der Schulen haben zwei Teilzeitstellen im Sekretariat. Mit einer Vollzeitstelle sowie einer Teilzeitstelle haben 6,1% und mit zwei Vollzeitstellen haben 5% dieser Schulen ihr Sekretariat ausgestattet. 6,8% der Schulen haben ihr Sekretariat mit mehr Personalstellen ausgestattet. 9,6% der Schulen, die ein Sekretariat haben, machten hierzu keine Angaben.

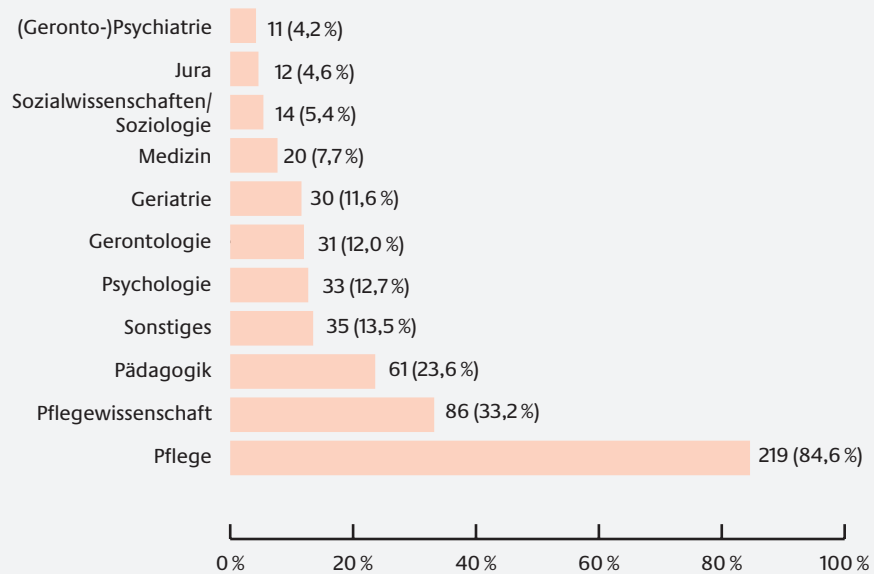
7.5.3 Fachbibliothek und Internetzugang

Fachbibliothek

85,5% (n=259) aller Altenpflegeschulen (n=303) – und damit der überwiegende Teil – verfügen über eine eigene Fachbibliothek. Keine eigene Fachbibliothek haben 14,2% (n=43) aller Schulen. Der überwiegende Teil dieser Schulen sorgt dennoch dafür, dass die Schülerinnen/Schüler Zugang zur aktuellen Fachliteratur haben.

Über die Hälfte der Schulen, die eine Fachbibliothek haben, hat im Jahr 2004 aktuelle Bücher aus den Fachgebieten Pflege, Pflegewissenschaft, Medizin, Geriatrie, Gerontologie und (Geronto-)Psychiatrie erworben. 95,8% (n=248) der Schulen mit eigener Fachbibliothek haben aktuelle Bücher aus dem Fachgebiet Pflege, 71,8% (n=186) aus dem Fachgebiet Pflegewissenschaft und 70,7% (n=183) der Schulen mit Fachbibliothek haben medizinische Fachbücher angeschafft. Rund 91% der Schulen haben Fachzeitschriften für ihre Bibliothek abonniert. Dabei hält der überwiegende Teil der Schulen (n=219, 84,6%) mit eigener Fachbibliothek eine oder mehrere Fachzeitschriften aus dem Fachgebiet Pflege vor. Fachzeitschriften aus dem Bereich Pflegewissenschaft stellen 33,2% (n=86) und pädagogische Zeitschriften 23,6% (n=61) der Schulen mit Fachbibliothek bereit. Die wenigsten Schulen abonnieren Zeitschriften aus den Bereichen Medizin (7,7%), (Geronto-)Psychiatrie (4,2%), Sozialwissenschaften/Soziologie (5,4%) und Jura (4,6%) (vgl. Abb. 33):

[◀ Inhalt](#)[◀ zurück](#)[weiter ▶](#)

Abb. 33**Ausstattung der Schulbibliothek mit Fachzeitschriften**

Prozentzahlen beziehen sich auf n=259 (Schulen mit eigener Fachbibliothek)
Mehrfachangaben waren möglich

Unabhängig davon, ob eine Schule eine Bibliothek hat, sorgen 292 Schulen aller Altenpflegeschulen (n=303) dafür, dass ihre Schülerinnen/Schüler Zugang zu aktueller Fachliteratur bekommen. Sechs Schulen machen hierzu keine Angabe.

87,5% (n=265) aller Altenpflegeschulen (n=303) stellen den Schülerinnen/Schülern aktuelle Fachliteratur zur Verfügung. Bei 64% (n=194) aller Schulen kann Fachliteratur ausgeliehen werden. Eingesehen werden kann aktuelle Literatur in der Schulbibliothek bei 52,5% aller Schulen. Sonstige Angebote des Zugangs zu aktueller Fachliteratur, wie etwa durch die Lehrkräfte ausgehändigte Kopien oder Büchertische haben, 12,2% der Schulen.

Computer und Internetzugang

87,5% aller Schulen haben angegeben, dass sie ihren Schülerinnen/Schülern Computer zur Verfügung stellen. 6,3% aller Altenpflegeschulen stellen für die Schülerinnen/Schüler keine Computer bereit. Im Durchschnitt haben die Altenpflegeschulen (n=303) 11 Computer mit Internetanschluss, die den Schülerinnen/Schülern zur Nutzung zur Verfügung stehen. 8,6% (n=26) aller Schulen haben für ihre Schülerinnen/Schüler keinen Computer mit Internetanschluss.

Zusammengefasst ist festzustellen, dass zur Ausstattung einer Altenpflegeschule Kursräume, Praxisräume und in der Regel ein Sekretariat gehören. Dabei hat mehr als die Hälfte der Schulen drei Kursräume und einen Praxisraum. Der überwiegende Teil der Schulen verfügt über eine eigene Fachbibliothek. Die Altenpflegeschulen sorgen mit Anschaffungen aktueller Bücher und Fachzeitschriftenabonnements, vor allem aus den Bereichen Pflege, Pflegewissenschaften und Medizin, dafür, dass die Schülerinnen/Schüler aktuelle Informationen über Inhalte der Ausbildung bekommen. Darüber hinaus stellen die meisten Schulen ihren Schülerinnen/Schülern einen Internetzugang zur Verfügung.

7.6 Schulentwicklung

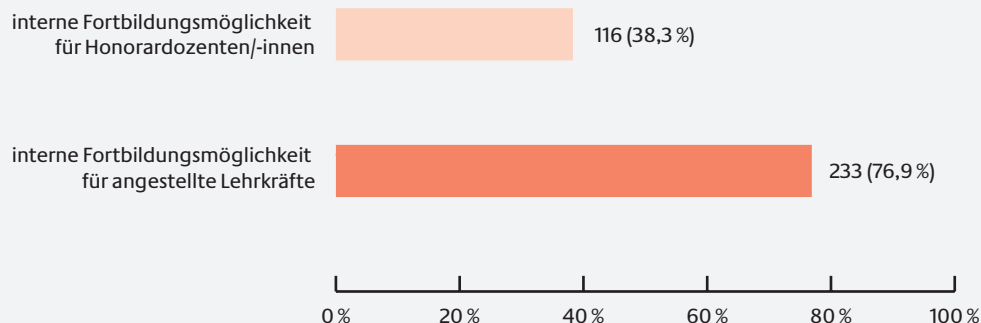
Bestandteil der Schulentwicklung ist u. a. die Personalentwicklung und – sozusagen als Bestandteil der Personalentwicklung – die Fort- und Weiterbildung der Lehrkräfte. Weiter werden Instrumente zur Qualitätssicherung an Altenpflegeschulen, Leitbilder und pädagogisches Selbstverständnis der Schulen, Kooperationen mit Altenpflegeausbildungseinrichtungen, Rahmenlehrpläne und Curricula sowie die Öffentlichkeitsarbeit dargestellt.

7.6.1 Fort- und Weiterbildung der Lehrkräfte

Rund 80% aller Altenpflegeschulen (n=303) haben in den letzten zwölf Monaten⁵¹ ihren Mitarbeiterinnen/Mitarbeitern (fest angestellten Lehrkräften u. Honorardozentinnen/Honorardozenten) die Möglichkeit zur Teilnahme an internen Fortbildungsveranstaltungen eröffnet. Hierbei gibt es keine Unterschiede zwischen staatlich anerkannten Altenpflegeschulen und Schulen im Sinne des Schulrechts des Bundeslandes. Unterschieden nach internen Fortbildungsmöglichkeiten von hauptamtlichen Lehrkräften und Honorarkräften haben hauptamtliche Lehrkräfte an 76,9% aller Altenpflegeschulen (n=303) und Honorardozentinnen/Honorardozenten an 38,3% aller Altenpflegeschulen die Möglichkeit zur Fortbildungsteilnahme erhalten (vgl. Abb. 34):

Abb. 34

Möglichkeiten der Teilnahme an internen Fortbildungsveranstaltungen



Prozentzahlen beziehen sich auf n=303
Mehrfachnennungen waren möglich

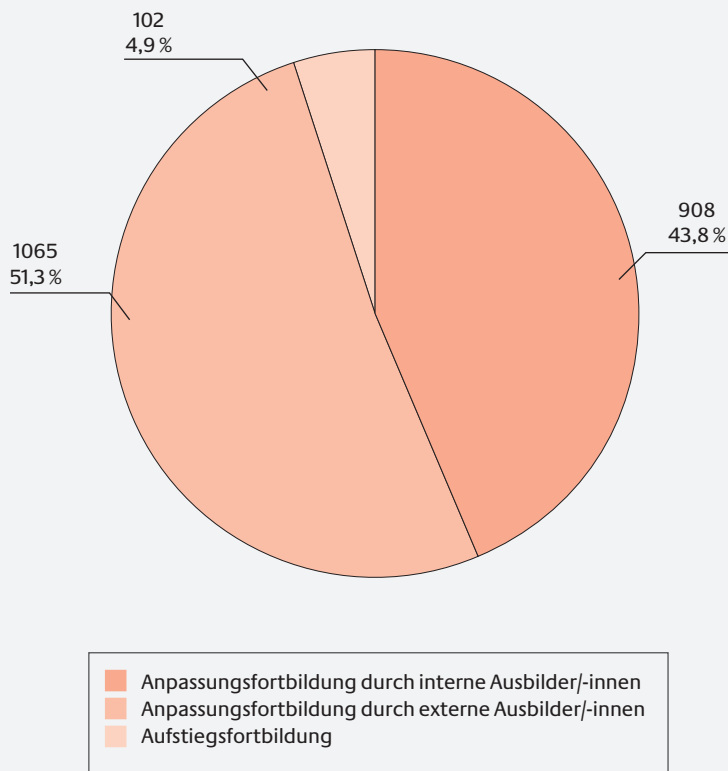
Die Analyse der internen Fortbildungsmöglichkeit von hauptamtlichen Lehrkräften und Honoraradozentinnen/Honoraradozenten der Schulen zeigt hinsichtlich der Möglichkeit der Fortbildungsteilnahme kaum Unterschiede zwischen staatlich anerkannten Altenpflegeschulen und Schulen im Sinne des Schulrechts des Bundeslandes. So ermöglichten 75,7% der staatlich anerkannten Altenpflegeschulen (n=136) und 77,9% der Schulen im Sinne des Schulrechts (n=149) ihren hauptamtlich tätigen Lehrkräften die Teilnahme an einer internen Fortbildung. 39,7% der staatlich anerkannten Altenpflegeschulen und 39,6% aller Schulen im Sinne des Schulrechts des Bundeslandes gaben ihren angestellten Honoraradozentinnen/Honoraradozenten die Möglichkeit der Fortbildungsteilnahme.

⁵¹ Der Erhebungszeitraum war von November 2004 bis Ende Februar 2005.

Ausgedrückt in absoluten Zahlen haben an externen und internen Fortbildungen⁵² 2075 Lehrkräfte (41,9% aller Lehrkräfte) teilgenommen. Die Mehrzahl dieser Lehrkräfte (51,3%) hat Anpassungsfortbildungen durch externe Ausbilderinnen/externe Ausbilder besucht. 43,8% der Lehrkräfte nahmen an Anpassungsfortbildungen durch interne Ausbilderinnen/interne Ausbilder und 4,9% der Lehrkräfte an einer Aufstiegsfortbildung teil (vgl. Abb. 35):

Abb. 35

Arten der Fortbildungen



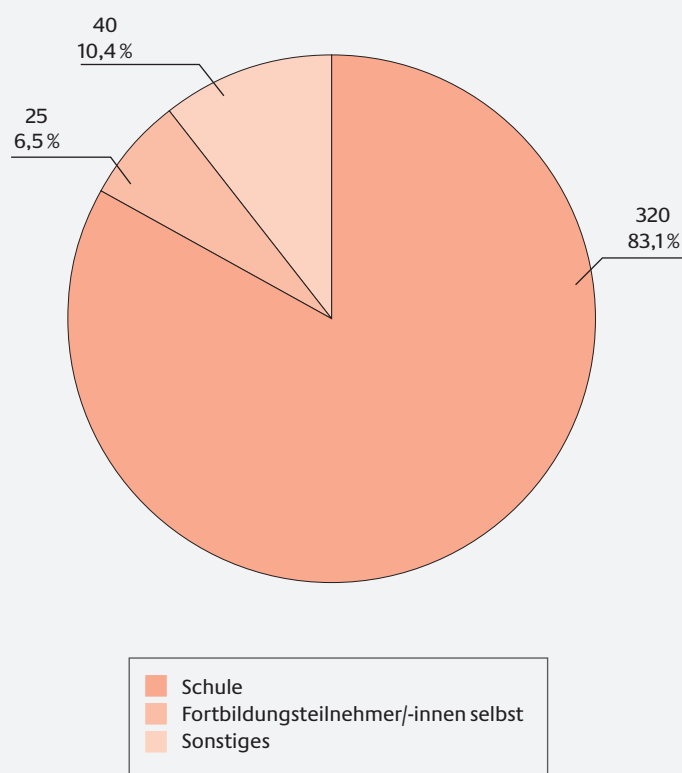
Prozentzahlen beziehen sich auf die Gesamtzahl der Lehrkräfte, die an Fortbildungen teilgenommen haben
Mehrfachnennungen waren möglich

Die Zahlen zur Teilnahme an Fortbildungen ergeben, dass an den staatlich anerkannten Altenpflegeschulen (n=136) 877 Lehrkräfte und an den Schulen im Sinne des Schulrechts des Bundeslandes (n=149) 1132 Lehrkräfte Fortbildungen besucht haben. Von den 877 Lehrkräften der staatlich anerkannten Altenpflegeschulen haben 34,5% an Anpassungsfortbildungen durch interne Ausbilderinnen/Ausbilder teilgenommen, 60,3% an Anpassungsfortbildungen durch externe Ausbilderinnen/Ausbilder und 5,1% an Aufstiegsfortbildungen. Die 1132 Lehrkräfte der Schulen im Sinne des Schulrechts des Bundeslandes, die an Fortbildungen teilgenommen haben, besuchten zu 48,7% Anpassungsfortbildungen durch interne Ausbilderinnen/Ausbilder. 42,8% der Lehrkräfte nahmen an Anpassungsfortbildungen durch externe Ausbilderinnen/Ausbilder teil und 8,5% haben an Aufstiegsfortbildungen teilgenommen.

⁵² Im postalischen Fragebogen für die Altenpflegeschulen wurde unterschieden zwischen Anpassungsfortbildung und Aufstiegsfortbildung (Weiterbildung). Die angegebene Erläuterung im Fragebogen lautet: Eine Anpassungsfortbildung dient der **Erhaltung und Anpassung** der eigenen Qualifikation, um so die neuen Entwicklungen im Beruf zu meistern. Eine Aufstiegsfortbildung (Weiterbildung) soll dazu dienen, durch **Erweiterungen** von Qualifikationen beruflich weiter zu kommen.

42,9% (n=130) aller Altenpflegeschulen äußerten sich zur Finanzierung der Anpassungsfortbildungen durch interne Ausbilderinnen/Ausbilder. Gefragt wurde nicht nach konkreten Beträgen, sondern danach, wer den Hauptteil der jeweiligen Kosten getragen hat. Demnach wurde die Finanzierung der Anpassungsfortbildungen durch interne Ausbilderinnen/Ausbilder hauptsächlich von den Schulen übernommen. Der Anteil an hauptsächlich selbst finanzierten Fortbildungen war relativ gering. Einige Fortbildungen wurden vorwiegend z. B. vom Träger der Schule, vom Bundesland etc. finanziert. (Abb. 36):

Abb. 36
Finanzierung (hauptsächlich) der Anpassungsfortbildungen, die durch interne Ausbilderinnen/Ausbilder durchgeführt werden



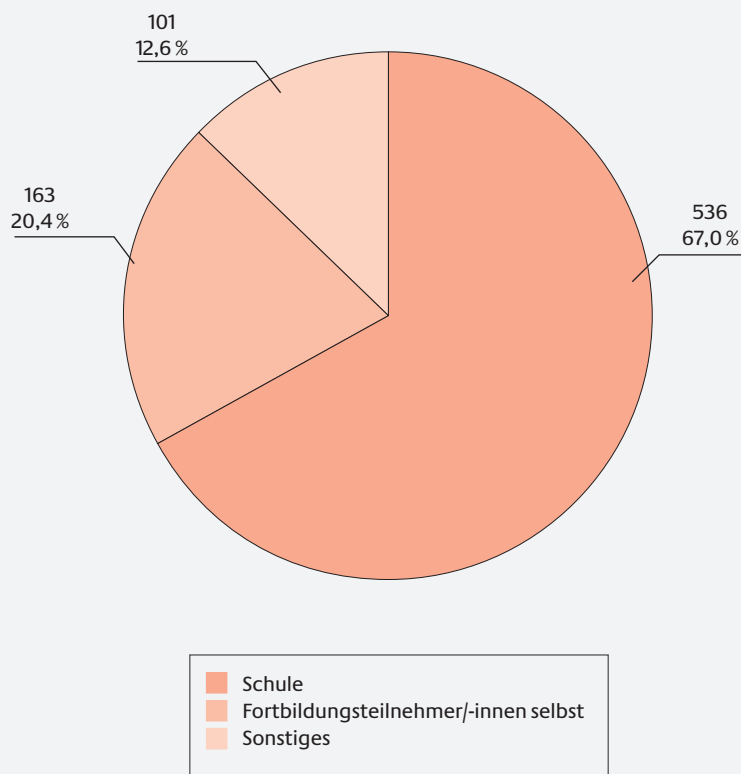
Prozentzahlen beziehen sich auf 385 Anpassungsfortbildungen durch interne Ausbilderinnen und Ausbilder
n=130 Schulen

An staatlich anerkannten Altenpflegeschulen wurden die Anpassungsfortbildungen durch interne Ausbilderinnen/Ausbilder zu 82,8% von der Schule finanziert. Zu 5,7% wurden die Kosten für Fortbildungen von den Teilnehmerinnen/Teilnehmern selbst übernommen, 11,5% der Fortbildungen wurden aus anderen Mitteln finanziert. Bei den Schulen im Sinne des Schulrechts des Bundeslandes zeigt sich in Bezug auf die Finanzierung der Anpassungsfortbildungen durch interne Fortbildungen ein ähnliches Bild. Die Finanzierung von 80,6% der durchgeführten Fortbildungen wurde von den Schulen im Sinne des Schulrechts des Bundeslandes übernommen. Zu 8,6% wurden die Kosten der Fortbildungen von den Fortbildungsteilnehmerinnen/Fortbildungsteilnehmern selbst getragen, und 10,8% wurden aus anderen Quellen finanziert.

Die Anpassungsfortbildungen durch externe Ausbilderinnen/Ausbilder wurden zu 67% von den Schulen finanziert, zu 20,4% hauptsächlich durch die Teilnehmerinnen/Teilnehmer selbst, zu 12,6% aus anderen Quellen, wie z. B. Bundesland, Fortbildungsgemeinschaften mehrerer Altenheime (vgl. Abb. 37):

Abb. 37

Finanzierung (hauptsächlich) der Anpassungsfortbildungen, die durch externe Ausbilderinnen und Ausbilder durchgeführt werden



Prozentzahlen beziehen sich auf 800 Anpassungsfortbildungen durch externe Ausbilderinnen und Ausbilder
n=207 Schulen

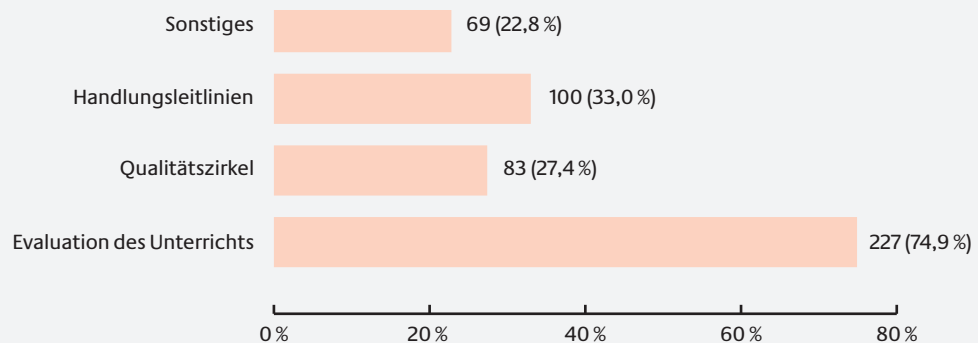
Die Finanzierung von Fortbildungen durch externe Ausbilderinnen/Ausbilder, unterschieden nach staatlich anerkannten Altenpflegeschulen und Schulen im Sinne des Schulrechts des Bundeslandes, zeigt, dass 79,6% der Anpassungsfortbildungen von den staatlich anerkannten Schulen finanziert wurden. Zu 15,6% wurden die Fortbildungen durch externe Ausbilderinnen/Ausbilder von den Teilnehmerinnen/Teilnehmern der staatlich anerkannten Altenpflegeschulen hauptsächlich selbst gezahlt und 4,8% wurden mit anderen Mitteln finanziert. Bei den Schulen im Sinne des Schulrechts des Bundeslandes wurden nur 55,4% der Anpassungsfortbildungen durch externe Ausbilderinnen/Ausbilder von den Schulen finanziert. Zu 24,7% wurden die Fortbildungen von den Teilnehmerinnen/Teilnehmern hauptsächlich selbst finanziert und zu 19,9% hauptsächlich aus anderen Mitteln gefördert.

7.6.2 Qualitätssicherung

Die Evaluation des Schulunterrichts ist die am häufigsten angewandte Methode der Qualitätssicherung in Altenpflegeschulen. Der Unterricht wird von 75% aller Altenpflegeschulen (n=303) evaluiert – unabhängig von der Form und den eingesetzten Instrumenten und deren Qualität. Ausgewählte Instrumente zur Qualitätssicherung wie Handlungsleitlinien werden von 33% der Schulen (n=100) angewandt. An 27,4% (n=83) aller Schulen sind Qualitätszirkel eingeführt (vgl. Abb. 38):

Abb. 38

Einsatz von Maßnahmen zur Qualitätssicherung



Prozentzahlen beziehen sich auf n=303, Missings: 17
Mehrfachangaben waren möglich

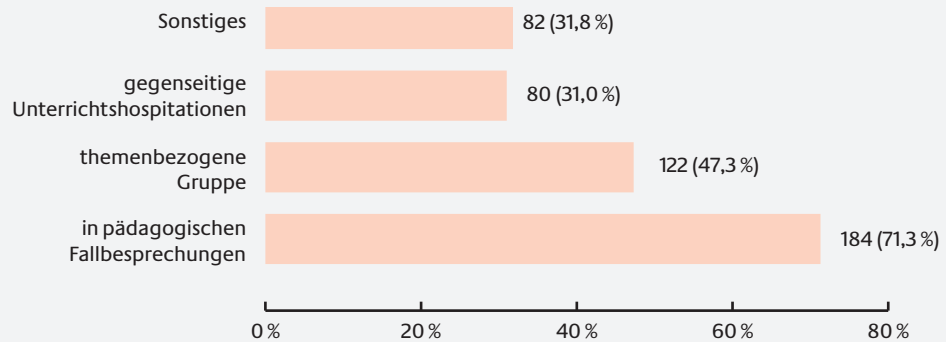
7.6.3 Leitbilder

64% aller Altenpflegeschulen (n=303) gaben an, sich auf ein pädagogisch geprägtes Leitbild geeinigt zu haben. Regelmäßige Diskussionen über das pädagogische Selbstverständnis finden in 87% (n=258) aller Altenpflegeschulen statt.

Von den Schulen (n=258), die über ihr pädagogisches Selbstverständnis diskutieren, führen 71,3% (n=184) diesen Dialog im Rahmen von pädagogischen Fallbesprechungen. 47,3% dieser Schulen haben dazu themenbezogene Gruppen eingerichtet und 31% nutzen gegenseitige Unterrichtshospitationen als Grundlage für den Dialog über das pädagogische Selbstverständnis. Bei 31,8% der Schulen wird der Dialog in anderen Formen geführt. Das Thema „Pädagogisches Selbstverständnis“ ist bei diesen Schulen Bestandteil von Teambesprechungen, Dienstbesprechungen, Fachkonferenzen, Lehrerkonferenzen oder auch pädagogischen Konferenzen (vgl. Abb. 39).

An 50% der Schulen, die über ihr pädagogisches Selbstverständnis diskutieren (n=258), werden Dialoge in organisierten und regelmäßigen Zeitabständen, etwa im Abstand von einem bis zwei Monaten, geführt.

Abb. 39
Formen des Dialogs über das pädagogische Selbstverständnis



Mehrfachangaben waren möglich

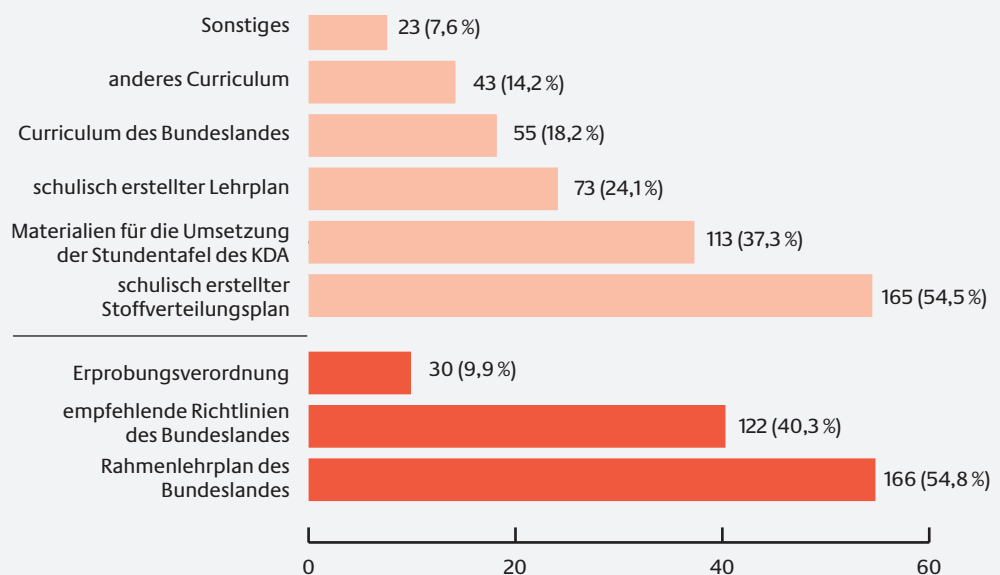
7.6.4 Rahmenlehrpläne und Curricula

54,8% der Altenpflegeschulen (n=303) gaben an, sich nach dem Rahmenlehrplan bzw. einer empfehlenden Richtlinie des Bundeslandes (40,3%) oder einer Erprobungsverordnung (9,9%) zu richten.

Mit einem schulisch erstellten Stoffverteilungsplan arbeiten 54,5 % der Schulen. Die Materialien für die Umsetzung der Stundentafel des KDA nutzen 37,3% aller Schulen (vgl. Abb. 40).

38 Schulen orientieren sich ausschließlich an dem Rahmenlehrplan des jeweiligen Bundeslandes, einer empfehlenden Richtlinie des Bundeslandes und/oder einer Erprobungsverordnung. Dagegen arbeiten 47 Schulen nicht mit einem Rahmenlehrplan ihres Bundeslandes bzw. einer empfehlenden Richtlinie ihres Bundeslandes oder einer Erprobungsverordnung, sondern nur mit eigenem Stoffverteilungsplan oder Lehrplan, mit einem eigenen Curriculum oder den Materialien des KDA etc. (vgl. Abb. 40):

Abb. 40
Rahmenlehrpläne und Curricula



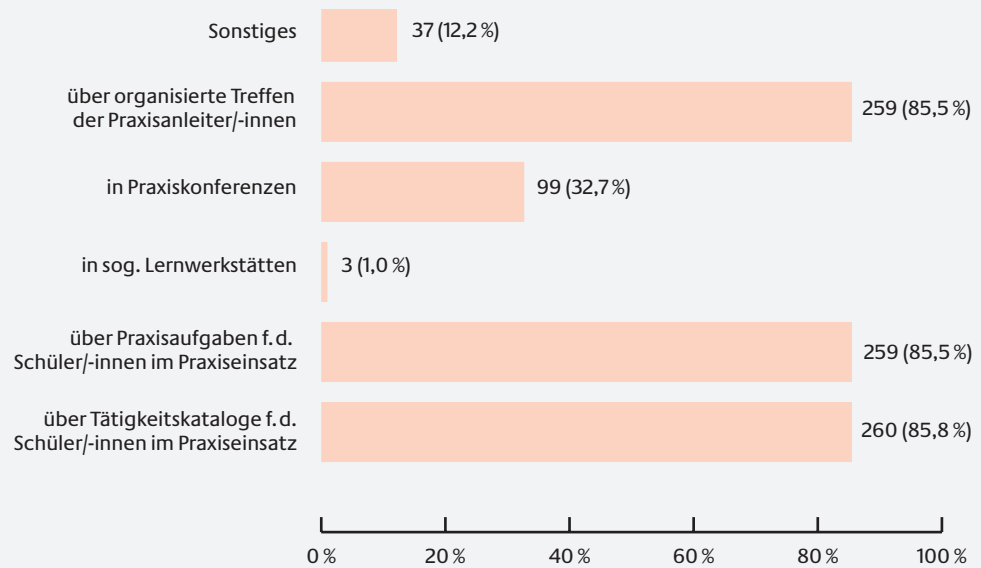
Prozentzahlen beziehen sich auf n=303, Missings: 4
Mehrfachangaben waren möglich

Abstimmung zwischen Altenpflegeschule und Träger der praktischen Ausbildung

Bei der Abstimmung über Unterrichts- und Ausbildungsinhalte zwischen Altenpflegeschulen und Trägern der praktischen Ausbildung kommen unterschiedliche Instrumente zum Einsatz. 85,8% aller Schulen (n=303) stimmen sich über die Ausbildungsinhalte und Tätigkeitskataloge für den Praxiseinsatz mit dem Träger der praktischen Ausbildung ab. 85,5% aller Altenpflegeschulen stimmen sich mit dem Träger der praktischen Ausbildung über die Praxisaufgaben für die Schüler im Praxiseinsatz ab. Bei 85,5% aller Schulen finden organisierte Treffen mit den Praxisanleiterinnen/Praxisanleitern statt (vgl. Abb. 41):

Abb. 41

Abstimmung zwischen Altenpflegeschulen und Trägern der praktischen Ausbildung



Prozentzahlen beziehen sich auf n=303, Missings: 4
Mehrfachangaben waren möglich

54,1% aller Altenpflegeschulen stimmen ihre Unterrichts- und Ausbildungsinhalte über ein gemeinsames Curriculum mit dem Träger der praktischen Ausbildung ab, welches Ausbildungsinhalte und -ziele sowohl für die Schule als auch für die praktische Ausbildung beschreibt. 28,1% gaben an, dies über ein Praxiscurriculum zu tun und bei 21,5% erfolgt die Abstimmung über eine sonstige Vereinbarung.

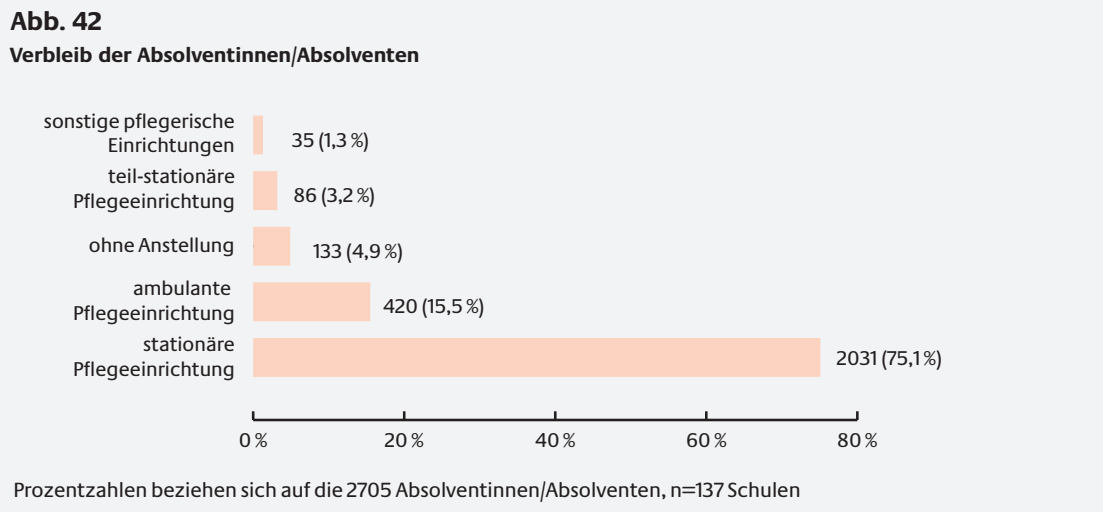
7.6.5 Kooperationen mit anderen Schulen

189 Schulen kooperieren in unterschiedlichem Ausmaß mit anderen Altenpflegeausbildungseinrichtungen. Von diesen 189 Schulen hat die Mehrheit (46%) eine oder mehrere regionale Schulpartnerschaft(en), 22,2% haben eine oder mehrere überregionale Schulpartnerschaft(en). An einem oder mehreren regionalen oder überregionalen Schulnetzwerk(en) sind 23,3% beteiligt.

Mit anderen schulischen Ausbildungseinrichtungen kooperieren 134 Altenpflegeschulen. Überwiegend (75,4%) sind dies Schulen der Gesundheits- und Krankenpflege und in geringerem Maße (18%) Ausbildungseinrichtungen der Gesundheits- und Kinderkrankenpflege. 24,6% der Schulen kooperieren mit Ausbildungsgängen der Heilerziehungspflege, Ergotherapie und Sozialpflege.

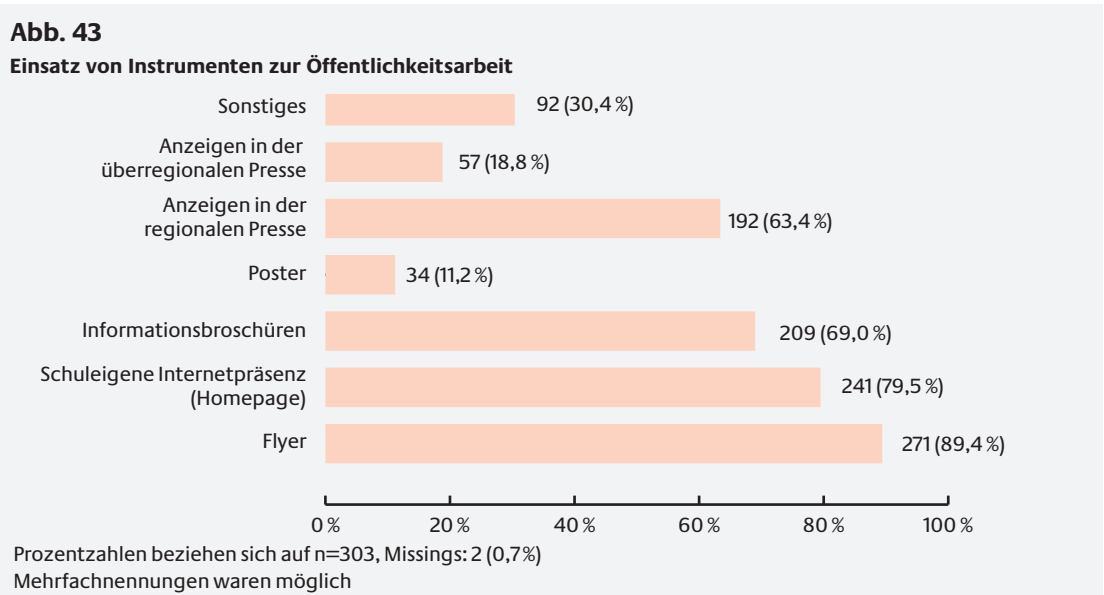
7.6.6 Verbleib der Schülerinnen/Schüler nach der Ausbildung

53,8% (n=163) aller Schulen (n=303) verfügen über eine Verbleibsstatisik ihrer Absolventinnen/Absolventen bzw. ein Verfahren zur Erfassung des Verbleibs ihrer Schülerinnen/Schüler. 42,2% (n=137) aller Schulen machten Angaben über die Anzahl und den Verbleib der Absolventinnen/Absolventen ihres letzten abgeschlossenen Ausbildungskurses. Die meisten (75%) der Schülerinnen/Schüler des letzten abgeschlossenen Ausbildungskurses dieser Schulen arbeiten in stationären Pflegeeinrichtungen, wenige sind dagegen bei ambulanten Diensten beschäftigt (vgl. Abb. 42):



7.6.7 Öffentlichkeitsarbeit

Öffentlichkeitsarbeit gewinnt an Altenpflegeschulen an Bedeutung. Deshalb setzen Schulen immer mehr Instrumente zur Öffentlichkeitsarbeit ein. Dabei erfolgt bei allen befragten Schulen die Öffentlichkeitsarbeit hauptsächlich in Form von Flyern (89,4%) und einer schuleigenen Homepage (79,5%) (vgl. Abb. 43):



Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass die Mehrheit (rund 70%) der Altenpflegesschulen den angestellten Lehrkräften die Möglichkeit zur Teilnahme an internen Fortbildungen bietet, Honorardozentinnen/Honorardozenten bekamen diese Möglichkeit von 38% aller Schulen. Am häufigsten wurden Anpassungsfortbildungen entweder bei internen oder bei externen Ausbilderinnen/Ausbildern besucht, Aufstiegsfortbildungen haben dagegen wenige Lehrkräfte absolviert. Die Finanzierung der Fortbildungen wird überwiegend von den Altenpflegesschulen selbst getragen. Das am häufigsten angewandte Instrument zur Qualitätssicherung an Altenpflegesschulen ist die Evaluation des Schulunterrichts. 96% aller Schulen gaben an, sich auf ein pädagogisch geprägtes Leitbild geeinigt zu haben. An der Mehrzahl der Altenpflegesschulen wird dabei regelmäßig, z. B. in pädagogischen Fallbesprechungen, Teamsitzungen etc., über das pädagogische Selbstverständnis diskutiert. Die meisten Schulen orientieren sich bei der Umsetzung des Altenpflegegesetzes am Rahmenlehrplan des jeweiligen Bundeslandes, einer empfehlenden Richtlinie des Bundeslandes bzw. einer Erprobungsverordnung sowie z. B. eigenen Stoffverteilungsplänen, eigenen Curricula. Überwiegend einigen sich die Altenpflegesschulen mit Hilfe verschiedener Instrumente über die Unterrichts- und Ausbildungsinhalte mit dem Träger der praktischen Ausbildung. Hierbei werden häufig Tätigkeitskataloge oder Aufgaben der Altenpflegeschülerinnen/Altenpflegeschüler für den Praxiseinsatz abgestimmt. Mehr als die Hälfte aller Schulen hat mit dem Träger der praktischen Ausbildung ein gemeinsames Curriculum vereinbart, in dem die Ausbildungsinhalte in der Schule und in der praktischen Ausbildung festgelegt wurden. Rund 80% der Altenpflegesschulen präsentieren sich der Öffentlichkeit über eine Homepage im Internet. Rund die Hälfte der Altenpflegesschulen hat eine Verbleibsstatistik ihrer Absolventinnen/Absolventen bzw. ein Verfahren zur Erfassung des Verbleibs ihrer Schülerinnen/Schüler. In der Regel arbeiten die Schülerinnen/Schüler des letzten abgeschlossenen Ausbildungskurses dieser Schulen in stationären Pflegeeinrichtungen.

VIII.

Strukturdaten der Träger der praktischen Ausbildungsorte

[◀ Inhalt](#)[◀ zurück](#)[weiter ▶](#)

Im Rahmen der bundesweiten Erhebung der Ausbildungsstrukturen an Altenpflegeschulen wurden neben den Strukturdaten der Altenpflegeschulen auch die Strukturdaten der Träger der praktischen Ausbildungsorte abgefragt. Es sind 2373 Fragebögen zurückgesendet worden und in die Auswertung eingegangen. In dem nachfolgenden Kapitel werden einige Strukturdaten dargestellt. Dazu gehören: die Anzahl und die Trägerschaft der praktischen Ausbildungsorte, die Ausbildungsstatistik, das Auswahlverfahren für Auszubildende, die Dauer der praktischen Ausbildung in den Praxislernorten, die Betreuung in der praktischen Ausbildung, die Qualifikation der Praxisanleiterinnen/Praxisanleiter und die Kooperation zwischen Altenpflegeschulen und Praxislernorten.

8.1 Anzahl und Trägerschaft der praktischen Ausbildungsorte

Die Mehrheit der Träger der praktischen Ausbildung ($n=2373$), mit denen die Altenpflegeschulen kooperieren, sind stationäre Pflegeeinrichtungen⁵³ und/oder Heime⁵⁴ (84,8%). Weniger Kooperationen gibt es dagegen mit ambulanten Einrichtungen bzw. ambulanten Diensten (7,5%). Nur eine geringe Zahl von Trägern der praktischen Ausbildung hat gleichzeitig eine Altenpflegeschule (5,6%).

Bezogen auf die Trägerschaft der praktischen Ausbildung zeichnet sich folgendes Bild ab: Die stationären Pflegeeinrichtungen und Heime haben überwiegend einen konfessionellen oder privat-gewerblichen Träger. Einrichtungen, die gleichzeitig auch eine Altenpflegeschule haben, sind zur Hälfte in konfessioneller Trägerschaft. Rund die Hälfte der ambulanten Dienste, die ausbildet, gehört einem privat-gewerblichen Träger an.

8.2 Ausbildungsstatistik

Die überwiegende Mehrheit (96,7%) der Träger der praktischen Ausbildung hat mit einem bzw. mit bis zu zehn Auszubildenden des jüngsten Kurses einen Ausbildungsvertrag abgeschlossen. Rund die Hälfte der Träger der praktischen Ausbildung hat dabei ausschließlich einen Auszubildenden. 24,3% der Träger der praktischen Aus-

⁵³ Unter stationäre Pflegeeinrichtungen werden Einrichtungen im Sinne des SGB XI verstanden.

⁵⁴ Unter Heime werden Einrichtungen im Sinne des §1 Heimgesetz verstanden.

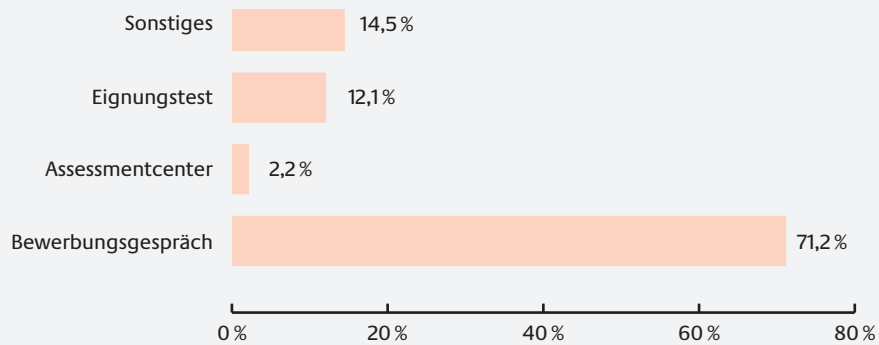
bildung haben mit zwei Auszubildenden einen Ausbildungsvertrag geschlossen, 10,2% bilden drei Auszubildende in der Altenpflege aus, und 9,9% der Träger der praktischen Ausbildung haben zwischen vier und sechs Auszubildende. Mit mehr als sechs Auszubildenden haben 4,2% der Träger der praktischen Ausbildung einen Ausbildungsvertrag geschlossen.

8.3 Auswahlverfahren für Auszubildende

Das Bewerbungsgespräch ist das am häufigsten (71,2%) angewandte Auswahlverfahren der Träger der praktischen Ausbildung. Dagegen kommen Assessmentcenter bei der Auswahl von Auszubildenden nur wenig (2,2%) zum Einsatz (vgl. Abb. 44). Bei den Bewerbungsverfahren wird nicht unterschieden, ob es sich um Erstauszubildende oder Umschülerinnen/Umschüler handelt.

Abb. 44

Auswahlverfahren der Auszubildenden



Mehrfachnennungen waren möglich

Andere Aspekte, die von den Altenpflegeschulen bezüglich des Auswahlverfahrens von Auszubildenden genannt wurden, beziehen sich zum einen auf kooperative Absprachen zwischen Altenpflegeschule und Träger der praktischen Ausbildung. Zum anderen wird angeführt, dass der Träger der Ausbildung ohne Einbindung der Altenpflegeschule die Auswahl der Auszubildenden trifft.

Die Altenpflegeschulen sind auf unterschiedliche Weise in das Auswahlverfahren der Träger der praktischen Ausbildung eingebunden: Mit einem Großteil der praktischen Ausbildungsstätten (44,4%) legen die Altenpflegeschulen die Aufnahmekriterien für Bewerberinnen/Bewerber gemeinsam fest. Bei 26,8% aller Praxisorte sind Altenpflegeschulen aktiv in der Auswahlkommission beteiligt. Bei 77,3% können die Altenpflegeschulen vorgeschlagene Auszubildende ablehnen. Altenpflegeschulen sind bei 14% der praktischen Ausbildungsorte in alle drei Verfahren eingebunden.

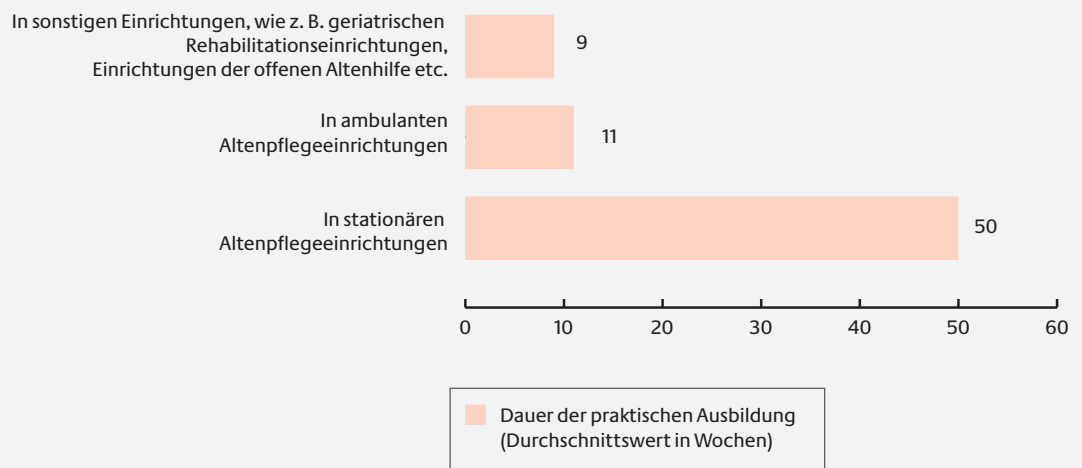
8.4 Dauer der praktischen Ausbildung in den Praxislernorten

Die Dauer der praktischen Ausbildung in stationären und ambulanten Pflegeeinrichtungen und weiteren Einrichtungen, wie z. B. Kliniken mit geriatrischen und/oder gerontopsychiatrischen Abteilungen, beträgt nach § 1 Abs. 1 AltPflAPrV mindestens 2500 Stunden. Nach Angaben der Träger der praktischen Ausbildung werden die Auszubildenden im Bundesdurchschnitt insgesamt 70 Wochen in den oben genannten Einrichtungen eingesetzt. In stationären Pflegeeinrichtungen sind die Auszubildenden durchschnittlich 50 Wochen, in ambulanten Einrichtungen 11 Wochen und in weiteren anderen Einrichtungen 9 Wochen.

Im Rahmen ihres Praxiseinsatzes absolvieren die Auszubildenden durchschnittlich 2730 Praxisstunden während ihrer Altenpflegeausbildung. Unterschieden nach dem Einsatz in den verschiedenen Praxislernorten sind die Auszubildenden im Bundesdurchschnitt etwa 1950 Stunden in stationären Altenpflegeeinrichtungen, ca. 429 Stunden in ambulanten Altenpflegeeinrichtungen und ca. 351 Stunden in sonstigen Fachabteilungen (vgl. Abb. 45).

Abb. 45

Dauer der praktischen Ausbildung in den Praxislernorten



n=2109 Träger der praktischen Ausbildung, Missings: 264

8.5 Betreuung in der praktischen Ausbildung

Die ausbildende Einrichtung stellt für die Zeit der praktischen Ausbildung die Praxisanleitung durch Praxisanleiterinnen/Praxisanleiter sicher. Gefragt nach der Anzahl der Praxisanleiterinnen/Praxisanleiter für den jüngsten Ausbildungskurs, wurden von den Einrichtungen insgesamt 4392 Praxisanleiterinnen/Praxisanleiter angegeben. Diese Zahl ist insofern von Interesse, als dass diese Größenordnung deutlich macht, wie wichtig inzwischen die Diskussion über die Entwicklung eigener Qualitätsstandards für Ausbildung und Einsatz der Praxisanleiterinnen/Praxisanleiter geworden ist. Nach den Angaben aller Träger der praktischen Ausbildung, für die Daten vorliegen, ergibt sich im Bundesdurchschnitt ein zahlenmäßiges Verhältnis von Praxisanleiterinnen/Praxisan-

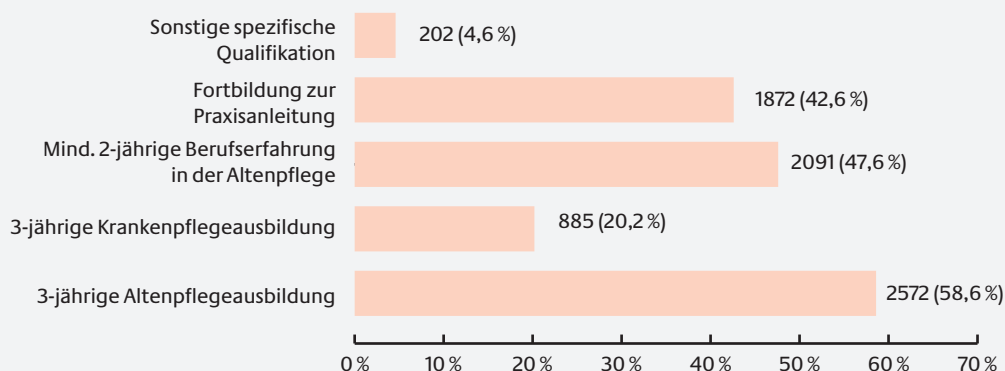
leitern zu den Auszubildenden des jüngsten Ausbildungskurses (n=6723) von 1,5:1. Dieses Verhältnis muss jedoch vor dem Hintergrund interpretiert werden, dass die meisten ausbildenden Einrichtungen nur wenigen Auszubildenden einen praktischen Ausbildungsplatz anbieten. Immerhin hat rund die Hälfte der Träger der praktischen Ausbildung nur einen Auszubildenden (vgl. Kap. 8.2).

8.6 Qualifikation der Praxisanleiterinnen/der Praxisanleiter

Überwiegend haben die Praxisanleiterinnen/Praxisanleiter der ausbildenden Pflegeeinrichtung eine dreijährige Altenpflegeausbildung. 42,6% aller Praxisanleiterinnen/Praxisanleiter haben eine Fortbildung zur Praxisanleitung (vgl. Abb. 46). Sonstige Qualifikationen sind: Pflegedienstleitung, Mentorenfortbildung und Lehrerinnen und Lehrer für Pflegeberufe.

Abb. 46

Qualifikationen der Praxisanleiterinnen/Praxisanleiter

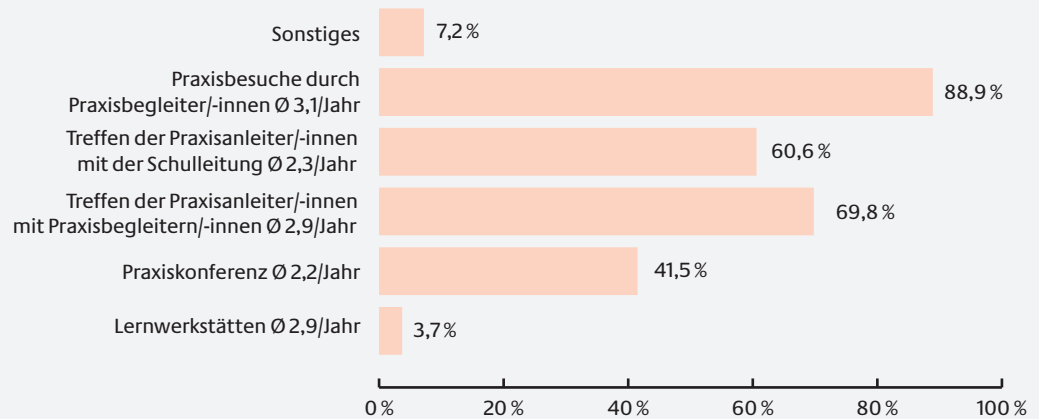


Prozentzahlen beziehen sich auf die Anzahl der angegebenen Praxisanleiterinnen/Praxisanleiter von 4392. Mehrfachnennungen waren möglich

8.7 Kooperation zwischen Altenpflegesschulen und Praxislernorten

Zwischen Altenpflegesschulen und Praxisorten erfolgt eine inhaltliche Abstimmung zur Absicherung des Theorie-Praxis-Transfers. Dabei wählen Altenpflegesschulen und Praxisorte unterschiedliche Kooperations- und Kommunikationsformen aus. Bei 88,9% aller Praxislernorte findet der Austausch im Rahmen von Praxisbesuchen durch Praxisbegleiterinnen/Praxisbegleiter der Altenpflegeschule statt. Durchschnittlich treffen sich die Praxisbegleiterinnen/Praxisbegleiter der Schule dreimal pro Jahr mit den Praxisanleiterinnen/Praxisanleitern (70%). Bei 60,6% der praktischen Ausbildungsorte finden regelmäßige Treffen (ca. zweimal pro Jahr) zwischen Praxisanleiterinnen/Praxisanleitern und der Schulleitung der Altenpflegeschule statt. Sehr wenige Altenpflegesschulen und Praxislernorte haben Lernwerkstätten eingerichtet (vgl. Abb. 47):

Abb. 47
Kooperation zwischen Altenpflegeschulen und Praxislernorten



Prozentwerte beziehen sich auf n=2373
Mehrfachnennungen waren möglich

Zusammengefasst kann festgestellt werden, dass deutlich mehr Kooperationen zwischen Altenpflegeschulen und stationären Pflegeeinrichtungen oder Heimen existieren als mit ambulanten Einrichtungen. Nur 7,5% der Träger der praktischen Ausbildung, mit denen die Auszubildenden einen Ausbildungsvertrag geschlossen haben, sind ambulante Einrichtungen. Dagegen sind rund 85% der Träger der praktischen Ausbildung stationäre Pflegeeinrichtungen oder Heime. Es kommen unterschiedliche Kooperationsformen zum Einsatz, wie Praxisbesuche durch Praxisanleiterinnen/Praxisanleiter und Treffen der Praxisanleiterinnen/Praxisanleiter mit den Praxisbegleiterinnen/Praxisbegleitern. Die Mehrheit der Praxisanleiterinnen/Praxisanleiter hat eine dreijährige Altenpflegeausbildung und rund 43% der Praxisanleiterinnen/Praxisanleiter haben eine Fortbildung zur Praxisanleitung absolviert. Zur Auswahl der Auszubildenden bevorzugen die Träger der praktischen Ausbildung das klassische Bewerbungsgespräch. Die Ausbildung in den verschiedenen Praxisorten dauert durchschnittlich 70 Wochen. Davon entfallen durchschnittlich 50 Wochen auf den Einsatz in stationären Pflegeeinrichtungen oder Heimen, 11 Wochen in ambulanten Einrichtungen und neun Wochen in weiteren anderen Einrichtungen.

IX.

Ergebnisse aus den Expertinnen-/ Experteninterviews

[◀ Inhalt](#)[◀ zurück](#)[weiter ▶](#)

In den nächsten Kapiteln werden die Ergebnisse der leitfadengestützten Expertinnen-/Expertenbefragung zu ausgewählten Themen dargestellt. Das erste Teilkapitel beinhaltet Befragungsergebnisse zu den Themen „Strukturmerkmale von Altenpflegeschulen“ und „Zusätzliche Auswahlkriterien für die Aufnahme von Auszubildenden“. Das nachfolgende Teilkapitel nimmt die pädagogischen und curricularen Ziele und Inhalte in den Blick.

9.1 Strukturmerkmale von Altenpflegeschulen

9.1.1 Verhältnis von Lehrkräften zu Schülerinnen/Schülern

Hinsichtlich der Frage nach einem sinnvollen Verhältnis zwischen Lehrkräften und Schülerinnen/Schülern gibt der überwiegende Anteil der Expertinnen/Experten ein Verhältnis zwischen 1:15 und 1:20 an. Daraus sei in Analogie aber nicht zu schließen, dass pro 20 Schülerinnen/Schüler eine pädagogische Fachkraft benötigt werde. Vielmehr wird angemerkt, dass es im Rahmen der neuen Lernfeldorientierung keinen Sinn mache, primär ein bestimmtes zahlenmäßiges Verhältnis von Lehrerinnen/Lehrern und Schülerinnen/Schülern zu verfolgen. Es wird betont, dass ein Verhältnis, wie oben angegeben, für die Lehrkräfte zwar leistbar sei, jedoch als zweitrangig betrachtet werden müsse – *„[...] denn es kommt ja auf ein multidisziplinäres Team an.“*

Als weitere bedeutsame Gesichtspunkte werden bei dieser Frage beispielsweise die Qualifikation der angestellten Lehrerinnen/Lehrern oder das Verhältnis zwischen fest angestellten Lehrerinnen/Lehrern und Honorardozentinnen/Honorardozenten genannt. Dabei wird der Einsatz von Honorarkräften vorwiegend aus organisatorischen Gründen als problematisch wahrgenommen.

9.1.2 Qualifikation einer Fachkraft

Alle befragten Sachverständigen geben an, dass ein Hochschulstudium unabdingbar für pädagogisch qualifizierte Fachkräfte in der Altenpflegeausbildung sei. Die Verbindung mit Pflegepädagogik und Pflegewissenschaften wird dabei besonders betont. Die Notwendigkeit einer wissenschaftlichen Grundlage für pflegerisches Handeln taucht wiederholt in den Äußerungen der Befragten auf. Häufig wird erwähnt, dass eine berufliche Ausbildung – insbesondere im (Alten-)Pflegebereich – für Lehrkräfte vorteilhaft sei. Diese Qualifikation sei aber der akademischen Ausbildung nachgeordnet, denn wieder-

holt ist die Aussage zu finden, dass eine Berufsausbildung in der Pflege vorteilhaft, aber keine notwendige Voraussetzung sein müsse: *„An unserer Schule arbeiten generell nur Lehrerinnen und Lehrer, die eine Doppelqualifikation haben. [...] D. h. Studium und pflegerische Ausbildung. Diese Doppelqualifikation muss [...] nicht immer vorliegen.“*

9.2 Bedarfs- und Strukturdaten von Auszubildenden

Bezüglich einer Prognose über die Entwicklung der Ausbildungszahlen in der Altenpflege wird generell betont, dass der Bedarf an Pflegekräften in Zukunft mit hoher Wahrscheinlichkeit steigen wird: *„Aktuell möchte ich hinweisen auf die Studie des Robert-Koch-Instituts (RKI) und auch auf den Bericht der Enquêtekommission in NRW, wo deutlich wird, und dies auch übereinstimmt mit anderen Studien, dass, ausgehend von den gesellschaftlichen Pflegebedarfen, ein extremer Mehrbedarf an Personal erforderlich ist.“*

Gleichzeitig sehen die Befragten jedoch auch Aspekte, die einer Zunahme der Ausbildungszahlen entgegenstehen. Dies sind beispielsweise der Wegfall der Förderung des dritten Ausbildungsjahres von Umschülerinnen/Umschülern in der Altenpflege durch die Bundesagentur für Arbeit und die damit verbundenen Finanzierungsprobleme vieler Schulen. Als weitere Gründe werden die vermehrte Einstellung von Krankenpflegepersonal in Altenheimen durch ein zunehmendes *„Krankenhaussterben“* und ein generelles Image- und Werbungsproblem der Altenpflegeausbildung angeführt.

9.2.1 Bedarfsplanung auf Länderebene

Von den befragten Sachverständigen sprechen sich drei Viertel für eine konkrete Ausbildungsbedarfsplanung auf Länderebene aus. Dies wird wiederholt damit begründet, dass gegenwärtig keine gesicherten Zahlen hinsichtlich des Ausbildungsbedarfs vorlägen. Betont wird in diesem Zusammenhang, dass in einigen Regionen ein Überhang an Pflegepersonal bestehe, während in anderen ein Personalmangel existiere. Hinsichtlich der Bedarfsplanungskriterien wird bemängelt, dass sich die gegenwärtigen Bemühungen zur Erfassung von Planungsdaten überwiegend am Ist-Zustand in Krankenhäusern und Heimen orientierten. Diesbezüglich äußerten einige Expertinnen/Experten, dass es an perspektivischen Daten fehle, so dass die Möglichkeiten für Bedarfsprognosen eingeschränkt seien. Kritisch wird angemerkt, dass für eine Bedarfsplanung der Validitätsaspekt der Planungskriterien spezielle Beachtung finden müsse – *„[...] weil fraglich ist, was Bedarf ist. Wer soll das festlegen?“*

9.2.2 Chancen der Umschülerinnen/Umschüler

Die Arbeitsmarktchancen von Umschülerinnen/Umschülern werden von den befragten Expertinnen/Experten als gleich gut bis besser im Vergleich zu Erstauszubildenden eingeschätzt. Nach Ansicht einiger Expertinnen/Experten stellt ein höheres Lebensalter einen Vorteil dar, weil die betreffenden Personen über größere Lebenserfahrung verfügten und deshalb den Erfordernissen der Altenpflege besser gerecht würden. Auch sind einige Expertinnen/Experten der Meinung, dass Umschülerinnen/Umschüler häufig besser als Erstauszubildende darüber informiert sind, was auf sie zukommt und weniger häufig aufgrund enttäuschter Erwartungen die Ausbildung abbrechen oder früh-

zeitig den Beruf verlassen. Weiterhin würden die Umschülerinnen/Umschüler sich in den meisten Fällen bewusst für den Beruf der Altenpflegerin/des Altenpflegers entscheiden. Dieses sei – so einige Expertinnen/Experten – ein Grund für eine längere Verweildauer von Umschülerinnen/Umschülern im Beruf. Weitere Gründe seien ein bereits fortgeschrittener Lebensweg, der eine nochmalige berufliche Umorientierung häufig erschwere. Ältere Altenpflegerinnen/Altenpfleger genießen nach Ansicht einiger Expertinnen/Experten zudem häufig eine höhere Akzeptanz bei den zu pflegenden Menschen als jüngere.

Da viele Einrichtungen tariflich entlohnten, verursachten ältere Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer aber auch höhere Personalkosten als jüngere. Obgleich das Kostenargument nach Ansicht einiger Expertinnen/Experten den positiven Aspekten des höheren Durchschnittsalters entgegensteht, werden die Arbeitsmarktchancen für Umschülerinnen/Umschüler von ihnen trotzdem als gut eingeschätzt: *„Eine Umschulung in der Altenpflege ist immer noch ein Garant für einen Arbeitsplatz.“*

Durch den Wegfall der dreijährigen Förderung durch die Bundesagentur für Arbeit werden die Ausbildungszahlen nach Meinung der Expertinnen/Experten drastisch zurückgehen. Gleichzeitig stehe eine große Anzahl an Krankenpflegerinnen/Krankenpflegern auf dem Arbeitsmarkt zur Verfügung, die in den Bereich der Altenpflege drängten. Eine Auskunftsperson gab zu bedenken, dass die Bundesagentur für Arbeit nicht in ausreichendem Maße zwischen Krankenschwestern/Krankenpflegern und Altenpflegerinnen/Altenpflegern unterscheide und aus diesem Grund den bestehenden Bedarf an Altenpflegepersonal verkenne.

9.2.3 Berufsnachwuchs

Die Frage, ob der Berufsnachwuchs in Zukunft allein durch die Erstauszubildenden gesichert werden kann, wird von den Auskunftspersonen unterschiedlich beantwortet.

Die „Skeptiker“ unter den Expertinnen/Experten gehen davon aus, dass die Reduzierung der Umschulungsmaßnahmen in der Altenpflege sowie der Rückgang der Erstauszubildenden aufgrund geburtenschwacher Jahrgänge zu einem Engpass hinsichtlich des beruflichen Nachwuchses führen werde. Die Erstauszubildenden, die sich aufgrund ihrer Sozial- und Fachkompetenz für eine Ausbildung als Altenpflegerin/Altenpfleger eignen würden, könnten auch andere Ausbildungsberufe wählen, weil diese Kompetenzen häufig verlangt würden. Als Folge werde ein höherer Konkurrenzdruck um die Auszubildenden erwartet.

Ein weiterer, sich negativ auswirkender Faktor wird im Image der Altenpflege gesehen, das als verhältnismäßig schlecht angesehen wird. Dennoch wird betont, dass die gemeinsame Ausbildung von Erstauszubildenden und Umschülerinnen/Umschülern in einem Kurs von besonderer Bedeutung sei, *„[...] weil die Umschülerinnen/Umschüler selber ja durch das bessere ‚standing‘ und die höhere Lebenserfahrung dann auch in den Kursen viel dazu beitragen können, dass die Erstauszubildenden nicht mit falschen oder zu hoch liegenden Erwartungen daran gehen. Also wir würden sagen, die Mischung macht es. Wir brauchen weiterhin auch Umschülerinnen/Umschüler und nicht nur vorrangig Erstauszubildende.“*

Die „Optimisten“ unter den befragten Expertinnen/Experten betonen ebenfalls in einigen Fällen, dass es nicht ohne weiteres möglich sein wird, den zukünftigen Personalbedarf allein durch Erstauszubildende zu decken. Sie sehen jedoch dann eine Möglichkeit, wenn bessere Rahmenbedingungen für die Ausbildungsfinanzierung und bessere Aufstiegschancen im Beruf geschaffen würden.

Die Vorteile für junge Erstauszubildende werden von einigen Expertinnen/Experten darin gesehen, dass sie aufgrund des tariflichen Entlohnungsmodells nach BAT attraktiv für potenzielle Arbeitgeber seien und somit bei der Stellensuche bevorzugt wurden. Weiterhin wird die bundesweit problematische Situation auf dem Sektor der Ausbildungsplätze als Vorteil für die Pflegeausbildung betrachtet. Die Pflege wird als „Ausweichberuf“ wahrgenommen, in den in Zeiten wirtschaftlicher Krisen ein größerer Zustrom fließt als in die meisten anderen Berufszweige (vgl. Kap. II und III).

9.2.4 Praktischer Ausbildungsplatz und Beteiligung an der Ausbildung

Von allen befragten Sachverständigen wurden finanzielle Gründe als Hauptursache dafür genannt, dass eine Vielzahl von Bewerberinnen/Bewerbern für die Altenpflegeausbildung keinen praktischen Ausbildungsplatz findet. Die Pflegeeinrichtungen, die ausbilden, könnten die entstehenden Ausbildungskosten zwar über die Pflegesätze refinanzieren. Es entstehe aber ein Wettbewerbsnachteil für diese Pflegeeinrichtungen, da sie im Verhältnis zu denen, die nicht ausbilden, teurer seien. Laut den befragten Expertinnen/Experten verschlechtere die Altenpflegeausbildung durch zu hohe Ausbildungskosten (z. B. Ausbildungsvergütung) und zu hohe Personalkosten (z. B. Mentorenbezahlung) die Konkurrenzsituation der jeweiligen Pflegeeinrichtung.

Die Träger der praktischen Ausbildung hätten Sorge, dass sich ihre Investitionen nicht refinanzieren ließen – so die Meinung einiger Expertinnen/Experten. Vor allem der ambulante Bereich habe große Schwierigkeiten, sich in der Ausbildung zu engagieren. Ausbildung werde als Risiko für die Einrichtung und nicht als Chance betrachtet.

Des Weiteren haben einige Expertinnen/Experten auf folgende Aspekte hingewiesen: Stationäre und ambulante Pflegeeinrichtungen hätten keine Ausbildungserfahrung, insbesondere in Bezug auf die konkrete Planung und Organisation der Ausbildung (vgl. Kap. 4.1).

Fast alle befragten Sachverständigen sind der Meinung, dass die Bereitschaft von ambulanten und stationären Einrichtungen, sich an der Altenpflegeausbildung zu beteiligen, erhöht werden sollte und dass dies ein dringend notwendiger Prozess sei.

Die Expertinnen/Experten nennen die Finanzierung der Ausbildung als den häufigsten Grund für die fehlende Ausbildungsbereitschaft. Lösungsmöglichkeiten werden u. a. darin gesehen, die anfallenden Ausbildungskosten den Einrichtungen in Form einer Umlagefinanzierung bzw. eines kalkulierten Fixbetrags zu erstatten. Einige Sachverständigen sind der Meinung, dass eindeutiger Regelungen und eine Präzisierung der Verbindlichkeiten in der Finanzierungsfrage eine Rechtssicherheit für die Träger darstellen könnten.

Neben der Finanzierung der Ausbildung nannten viele der befragten Expertinnen/Experten weitere Punkte, wie die Ausbildungsbereitschaft erhöht werden kann: Den praktischen Ausbildungsstätten sollte die Notwendigkeit auszubilden verdeutlicht bzw. die Vorteile aufgezeigt werden. Durch Ausbildung würde eine bessere und langfristige Personalplanung in den Ausbildungsstätten möglich. Dies bedeute Zukunftssicherung und damit auch Innovation für den eigenen Betrieb. Nach Ansicht der Expertinnen/Experten stellt die Ausbildung ein Qualitätsmerkmal für die Einrichtungen dar. Einrichtungen erhielten damit die Chance, auf selbst ausgebildete qualifizierte Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter zurückgreifen zu können.

9.2.5 Zugangsvoraussetzungen und erhöhte Anforderungen

Die Mehrheit der Expertinnen/Experten hält die neuen Zugangsvoraussetzungen ‚Realschulabschluss oder Hauptschulabschluss mit erfolgreich abgeschlossener mindestens zweijähriger Berufsausbildung‘ für richtig. Einige der Befragten merken jedoch an, dass *„[...] diese Zugangsvoraussetzungen nicht für alle Bundesländer neu sind und in manchen Ländern schon länger existieren.“* Gründe für die veränderten Zugangsvoraussetzungen lägen darin, dass die Altenpflegeschülerinnen/Altenpflegeschüler *„nach der Ausbildung in der Lage sein müssen, hochkomplexe diffuse Pflegesituationen einzuschätzen und eigenständig zu handeln.“* *„[...] Altenpflege ist kein Hilfsberuf, wo nach Anweisungen gearbeitet wird, sondern die Auszubildenden müssen ein hermeneutisches Fallverstehen haben.“*

Die Zugangsvoraussetzungen in Bezug auf die Schulbildung müssten, so eine Expertin, aber nicht zwingend noch höher sein, da höhere Anforderungen nicht immer zu einer besseren Qualität führen: *„Ich würde auf gar keinen Fall noch höhere Zugangsvoraussetzungen wählen, die Fachhochschulreife oder so, das halte ich nicht für notwendig.“*

Einige der befragten Expertinnen/Experten sind der Meinung, dass die erhöhten Anforderungen auf die Struktur der Bewerberinnen/Bewerber einen wesentlichen Einfluss haben. Es wird vor allem hervorgehoben, dass die Anzahl der Bewerberinnen/Bewerber durch die erhöhten Zugangsvoraussetzungen insgesamt zurückgehen werde und sich gleichzeitig die Zahl der Schülerinnen/Schüler mit Realschulabschluss oder Abitur erhöhe. Andere der befragten Expertinnen/Experten glauben hingegen, dass die erhöhten Zugangsvoraussetzungen keine Auswirkung auf die Struktur der Bewerberinnen/Bewerber haben. Sie erwarten auch keinen Rückgang von Bewerbungen: *„Im Großen und Ganzen sehen wir im Moment keine Auswirkungen, sondern die Bewerberinnen und Bewerber sind weiterhin sehr interessiert an diesen Ausbildungen.“* *„[...] Zunächst ist die Bewerberzahl geringer geworden, mittlerweile steigt sie wieder an, die Bewerber haben sich an die erhöhten Kriterien gewöhnt.“*

Fünf der befragten Sachverständigen sind der Meinung, dass durch die erhöhten Zugangsvoraussetzungen die Qualität der Pflegeausbildung steige, weil eine gewisse Grundqualifikation vorliege und *„[...] der Bildungsstand in den einzelnen Klassen durch diese Anforderungen homogener wird.“*

Einige Expertinnen/Experten vertreten die Meinung, dass es nicht unbedingt einen Zusammenhang zwischen den erhöhten Zugangsvoraussetzungen und einer Qualitäts-

steigerung in der Altenpflegeausbildung geben müsse. Vielmehr würden die Qualität der Ausbildung und die Leistungen der Schülerinnen/Schüler „*sehr stark von der einzelnen Schule und von der Qualifikation der Lehrerinnen und Lehrer abhängen*“. Auch halten es einige Sachverständigen momentan noch für zu schwierig, die Auswirkungen der erhöhten Zugangsvoraussetzungen einzuschätzen: „*In der Regel haben Schülerinnen und Schüler mit einem höheren Schulabschluss eine bessere und schnellere Auffassungsgabe. Aber ob es sich auf die Qualität der Ausbildung auswirkt, kann zum jetzigen Zeitpunkt noch nicht bewertet werden.*“ (Vgl. dazu auch Kap. 7.4.3)

9.2.6 Bewertung der zusätzlichen Auswahlkriterien

Die befragten Sachverständigen sehen zusätzliche Auswahlkriterien – wie z. B. eine Aufnahmeprüfung – beim Bewerberauswahlverfahren als wesentlich an. Dabei gehe es darum zu prüfen, ob die Bewerberinnen/Bewerber in der Lage seien, sowohl die praktischen als auch die theoretischen Anforderungen erfolgreich zu meistern. Schlüsselqualifikationen wie Sprachkompetenz sollten die Bewerberinnen/Bewerber mitbringen, da die Ausbildungsinhalte sehr anspruchsvoll seien und die Schülerinnen/Schüler sehr viel in relativ kurzer Zeit erlernen müssten. Einige Expertinnen/Experten sind der Meinung, dass für Auszubildende mit einem Realschulabschluss die Möglichkeit zum Erwerb der Fachhochschulreife bestehen sollte.

Durch zusätzliche Anforderungen ergäbe sich für die Schulen die Chance, individuelle Kriterien zur Bewerberauswahl anzulegen: „*Das ist ein Zeichen dafür, dass die Schule ein eigenes Profil hat.*“ „*[...] Wenn diese Schulen weitergehende Forderungen stellen, dann basiert das auf Erfahrungen der Schule. Denn wenn die Schulen jemanden aufnehmen und der dann die Ausbildung nicht zu Ende führt, dann ist das für alle ein großer finanzieller Verlust.*“ Die Formulierung und Festlegung zusätzlicher Anforderungen „*[...] sollte im Ermessen der Schulen liegen, weitere Anforderungen an die Auszubildenden zu stellen. Eine gute Schule muss die Möglichkeit haben zu prüfen, welche Qualifikationen die Schülerinnen/Schüler aufweisen.*“ „*[...] Die Einrichtungen selbst formulieren bestimmte Mindestanforderungen noch zusätzlich, weil sie erfahren haben, dass [...] die Menschen, die zu jung oder zu alt für bestimmte Lernprozesse und vielleicht für bestimmte Arbeiten sind, ohne Vorerfahrung nicht geeignet sind.*“

Zusammenfassend sind die Befürworterinnen/Befürworter von weitergehenden Anforderungen der Meinung, dass die Auswahl von geeigneten Schülerinnen/Schülern differenzierter geschehen solle, „*[...] als alleine auf Alter und Schulabschluss und gesundheitliche Eignung zu schauen.*“ Zusätzliche Anforderungen werden von einigen Expertinnen/Experten vor allem dann als besonders wichtig angesehen, wenn Bewerberinnen/Bewerber noch keine praktischen Erfahrungen im Gebiet der Altenpflege gesammelt haben. Folgende Beispiele sind in diesem Kontext erwähnt worden: Praktikum, Freiwilliges Soziales Jahr oder Zivildienst. Eine Person vertritt allerdings auch die Meinung, „*dass diese Voraussetzungen nur begrenzt in Ordnung sind, weil man durch weitere Anforderungen die Vergleichbarkeit der Schulen verliert.*“

Einige der befragten Sachverständigen sehen weitere Zugangskriterien kritisch: „*Das sind Relikte aus vergangenen Zeiten, wo jede Schule machen konnte, was sie wollte.*“ Anstelle von erhöhten Anforderungen schlägt eine Expertin die Probezeitregelung vor: „*Wir*

haben eine Probezeit von einem halben Jahr, um zu schauen, ob jemand die Voraussetzungen erfüllt, man kann schließlich nicht sofort erkennen, ob jemand mit Menschen umgehen kann. [...] Man muss jedem die Chance geben [...] diesen Beruf erlernen zu können und innerhalb der Probezeit hat man die Möglichkeit, sowohl von der Praxis als auch von der schulischen Ausbildung her zu zeigen, ob man sich eignet oder nicht.“ Einige der Befragten sehen die Punkte Mindest- und Höchstalter als problematisch an, dies widerspreche dem Altenpflegegesetz (vgl. dazu Kap. 7.4.3).

9.3 Pädagogische und curriculare Ziele und Inhalte

9.3.1 Einschätzung der Kooperation zwischen Altenpflegeschule und Praxislernorten

Nach den Ergebnissen der quantitativen Auswertung stimmen sich 93,1% aller Altenpflegeschulen mit den Trägern der praktischen Ausbildung über die Unterrichts- und Ausbildungsinhalte ab. Hierfür werden gemeinsam Curricula mit unterschiedlichem Fokus erarbeitet (vgl. hierzu Kap. 7.6.5 und Kap. VIII). Die positiven Effekte, die sich aus diesen Abstimmungsverfahren ergeben, teilt eine Reihe der befragten Expertinnen/Experten. Die Grundlage sind die neuen gesetzlichen Vorgaben (§ 4 AltPflG), die offensichtlich deutlich zu einer Verbesserung der Abstimmung zwischen den Lernorten Schule und Praxis führen. In diesem Zusammenhang weist eine Expertin auch auf verschiedene Kooperationskonzepte hin, die zügig nach In-Kraft-Treten des Altenpflegegesetzes von unterschiedlichen Stellen entwickelt und bereitgestellt worden seien, um die Altenpflegeschulen bei der Umsetzung zu unterstützen.

Nach Auffassung der überwiegenden Mehrheit der Sachverständigen beinhaltet die Zusammenarbeit allerdings eher selten eine differenzierte curriculare Abstimmung. Darüber hinaus sei die Zusammenarbeit geprägt von den verschiedenen Interessen der Kooperationspartner. Diesbezüglich merken einige Expertinnen/Experten an, dass die Zusammenarbeit u. a. vom Ausbildungsengagement der Praxisorte abhängen, die ihrerseits unter einem hohen ökonomischen Druck stehen würden.

9.3.2 Theorie-Praxis-Transfer

Von einigen Expertinnen/Experten wird im Zusammenhang mit der Abstimmung zwischen Altenpflegeschulen und Praxislernorten in Bezug auf Unterrichts- und Ausbildungsinhalte auch auf Folgeprobleme für den Theorie-Praxis-Transfer hingewiesen. Diese würden darin deutlich werden, dass die in den Altenpflegeschulen vermittelten aktuellen pflegewissenschaftlichen Erkenntnisse und Standards in den praktischen Ausbildungseinrichtungen z. T. noch nicht umgesetzt worden seien. Hierbei sei die Tatsache problematisch, dass die Schulen die Gesamtverantwortung für die Ausbildung tragen, ohne aber formal-rechtlich die Ausbildung in der Praxis beeinflussen zu können.

Von anderer Expertenseite wird demgegenüber betont, dass die Schulen zu wenig in den Praxiseinrichtungen präsent seien – andererseits würden die Lehrkräfte in der Praxis oft auch als Kontrolleure betrachtet. Überdies wird von einigen Expertinnen/Experten angeführt, dass die Praxiseinrichtungen ein nur bedingtes Ausbildungsinteresse hätten und das Selbstverständnis als Ausbildungsort nicht entwickelt sei.

9.3.3 Bedeutung des Lernfeldansatzes

Der Lernfeldansatz in der Altenpflegeausbildung wurde von den befragten Expertinnen/Experten überwiegend begrüßt. Die Lernfeldorientierung führe zu einer Qualitätssteigerung der Altenpflegeausbildung in Theorie und Praxis. Diese Ansicht unterstützen einzelne Sachverständige mit verschiedenen Vorteilen: Der Lernfeldansatz stelle einen innovativen Ansatz der Theorieausbildung dar und fördere die Theorie-/Praxisverzahnung. Zum anderen sei die Lernfeldorientierung eine Chance der Fächerüberwindung, mit der die Vernetzung der Ausbildungsinhalte einherginge. Auf der Ebene des Lernens werde mit diesem Ansatz begünstigt, dass die Schülerinnen/Schüler lernen, vernetzter zu denken. Die Lernfeldorientierung sei Basis zur Erschließung situativer Kontexte, um somit stärker mit offenen Lehr- und Lernformen zu arbeiten und problemorientiertes Lernen praktizieren zu können.

9.3.4 Handlungsbedarfe für die Umsetzung des Lernfeldkonzeptes

Nahezu alle Sachverständigen sehen Handlungsbedarfe bei der Umsetzung des Lernfeldkonzeptes. Die Umsetzung des Lernfeldansatzes stellt nach Aussage der befragten Expertinnen/Experten eine große Herausforderung für die Schulen dar. Verschiedene Faktoren, wie z. B. der Zeitrahmen der Umsetzung, die Anzahl als auch die Qualifikation von fest angestellten Lehrkräften an den Schulen, seien nicht zu unterschätzende Größen im Umsetzungsprozess. Betont wird hier von fast allen Expertinnen/Experten ein notwendiger Bedarf an Qualifizierung der Lehrkräfte (Fortbildungen), um die Lehrkräfte zur Vermittlung des Lernfeldkonzeptes zu befähigen. Gleichzeitig fordern fast alle Expertinnen/Experten die Lehrkräfte aber auch dazu auf, mehr Mut zum innovativen Handeln und interdisziplinären Unterrichten zu haben. Als Umsetzungsempfehlung wird die Einführung eines kollegialen Austausches in Form einer Fort- bzw. Weiterbildung angeregt.

Einige Sachverständige sehen in den Schulstrukturen eine Voraussetzung für die erfolgreiche Umsetzung des Lernfeldansatzes. So weisen sie insbesondere darauf hin, dass die Umsetzung des Lernfeldansatzes erschwert werde in Abhängigkeit von den personellen Ressourcen und der Zusammensetzung des Lehrkörpers. Eine kontinuierliche Zusammenarbeit werde mit zunehmendem Anteil an nebenamtlichen Lehrkräften schwieriger.

Einige wenige Expertinnen/Experten regen eine stärkere Reglementierung hinsichtlich der Einführung des Lernfeldkonzeptes an.

Darüber hinaus, so führt eine Expertin an, sei das Lernfeldkonzept in der vorliegenden Form noch nicht ausgereift und hinreichend wissenschaftlich fundiert.

Wiederholt wird auf das Erfordernis hingewiesen, das Lernfeldkonzept in die Lehrerausbildung an den Hochschulen/Fachhochschulen zu integrieren.

Eine Expertin sieht keinen Handlungsbedarf bei der Umsetzung des Lernfeldansatzes. „[...] Alle Altenpflegesschulen, die ich kenne und die sich mit dem Lernfeldkonzept beschäftigen, sind methodisch versiert, ideenreich [...], „sodass eigentlich alle auf einem guten Weg in der internen Entwicklung [...] auf der curricularen Ebene und im Umsetzungsprozess sind.“

[◀ Inhalt](#)[◀ zurück](#)[weiter ▶](#)

9.4 Image des Altenpflegeberufs

Einige Expertinnen/Experten empfehlen, dass das Image des Berufsbildes Altenpflege verbessert werden müsse. Karrieremöglichkeiten seien längst vorhanden – diese müssten deutlich transparenter gemacht und nach außen transportiert werden.

Der Zivildienst bzw. das Freiwillige Soziale Jahr stellt für einige Expertinnen/Experten eine Möglichkeit dar, verstärkt männliche Jugendliche für den Beruf der Altenpflegerin/des Altenpflegers zu gewinnen.

Drei Viertel der Sachverständigen befürworten grundsätzlich eine Erhöhung des Anteils männlicher Auszubildender in der Altenpflege. Zwei Expertinnen/Experten prognostizieren eine Selbstregulierung aufgrund der Entwicklung des Arbeitsmarktes bzw. der Ausbildungsmöglichkeiten. Bei mangelnden Ausbildungsmöglichkeiten werde es einen Anstieg der Bewerbungszahlen von Männern auch in der Altenpflege geben.

Einige Andere sehen keine Notwendigkeit für eine Erhöhung der männlichen Ausbildungszahlen in der Altenpflege. Argumentiert wird von einer Person, dass der Altenpflegeberuf aufgrund der sehr guten Möglichkeiten an flexiblen Arbeitszeiten vor allem für Frauen attraktiv sei. Außerdem wird angeführt, dass es mehr zu pflegende Frauen als Männer gebe, so dass eine weibliche Überzahl in der Altenpflegeausbildung eine „Pflege von Frauen für Frauen“ gewährleisten könne.

X.

Zusammenfassung und Fazit

[◀ Inhalt](#)[◀ zurück](#)[weiter ▶](#)

Das am 1. August 2003 in Kraft getretene Altenpflegegesetz (AltPflG) und die neue Ausbildungs- und Prüfungsverordnung für den Beruf der Altenpflegerin und des Altenpflegers (AltPflAPrV) regeln erstmalig eine bundeseinheitliche Altenpflegeausbildung. Die neue Gesetzeslage bildet die Basis für eine bundesweite Qualitätssicherung der Altenpflegeausbildung, denn erstmals ist damit in Deutschland die berufliche Bildung in der Altenpflege auf einen bundesweiten Standard festgeschrieben, der zukünftige Altenpflegerinnen/Altenpfleger auf die steigenden Herausforderungen und Anforderungen in der ambulanten und stationären Versorgung adäquat vorbereitet. Ein deutlicher Innovationsschub geht vor allem von der inhaltlichen und berufsdidaktischen Modernisierung sowie einer stärker theoriegeleiteten Praxisorientierung durch die neuen gesetzlichen Vorgaben für die Altenpflegeausbildung aus. Im Rahmen dessen erhalten die einzelnen Schulen außerdem einen großzügigen Gestaltungsspielraum zur schulnahen Curriculumentwicklung und zur eigenen Profilbildung. Insgesamt ist davon auszugehen, dass das Bundesaltenpflegegesetz mit der dazugehörigen Ausbildungs- und Prüfungsverordnung im Zuge seiner Umsetzung auf Landesebene und auf Ebene der Einzelschulen zu einer deutlichen Anhebung des Ausbildungsniveaus der bundesdeutschen Altenpflege führen wird.

Zur Nutzung der durch die neue Gesetzeslage gebotenen Chance ist es erforderlich, deren Umsetzung in die Praxis der Altenpflegeausbildung zu verfolgen. Dies verlangt eine Erfassung ausbildungsrelevanter Daten. Bislang fehlt eine systematische und umfassende Bestandsaufnahme für die Ausbildungsstätten der Altenpflegeausbildung in der Bundesrepublik Deutschland. Es liegt daher im Interesse aller Beteiligten (Bund, Länder, Altenpflegesschulen, Praxislernorte), wenn hinsichtlich der Strukturen der Altenpflegesschulen verlässliche bundesweite Daten zur Verfügung stehen.

Dies ist das zentrale Anliegen der vorliegenden Studie „Bundesweite Erhebung der Ausbildungsstrukturen an Altenpflegesschulen“ (BEA). Die Studie liefert erstmalig beschreibende Informationen zu den für die Qualität der Altenpflegeausbildung relevanten Strukturmerkmalen und verfolgt darüber hinaus das Ziel, den Stand der Umsetzung des neuen Altenpflegegesetzes und der neuen Ausbildungs- und Prüfungsverordnung in den Altenpflegesschulen zu ermitteln, soweit dies zu diesem frühen Zeitpunkt möglich ist. Die Daten bilden auch eine wesentliche Basis, um über ein einheitliches Ausbildungsniveau eine bundesweit vergleichbare Versorgungsqualität zu erreichen.

Aus Sicht der Länder können die Daten eine Entscheidungsgrundlage sein, um die bisher unterschiedlichen Strukturen, Finanzierungsmodalitäten und weitere spezi-

fische Länderregelungen zur Altenpflegeausbildung stärker zu vereinheitlichen. Sie bilden darüber hinaus die Grundlage, um in den Altenpflegesschulen und Praxislernorten die notwendigen strukturellen Rahmenbedingungen für eine Modernisierung der Altenpflegeausbildung zu schaffen. Denn die Neuerungen der Gesetzeslage erzeugen auf der Ebene der Altenpflegesschulen und Praxislernorte einen hohen Anspruch an Neugestaltung. Besonders in Bezug auf die Verantwortung der Altenpflegesschulen für die Ausbildung, die Finanzierung der Ausbildungsvergütung, die Umsetzung der Lernfeldorientierung und des fächerintegrativen Unterrichts sowie die Gestaltung der Lernortkooperation entstehen bundesweit ähnliche Notwendigkeiten nach Neuorientierung. Auch hier können bundesweit erhobene Daten dazu beitragen, Synergien zu nutzen und sich an „Best-Practice-Beispielen“ zu orientieren. Nicht zuletzt können mittels dieser Daten strukturell bedingte Schwierigkeiten aufgezeigt und auf deren Lösung hingewirkt werden. In vielerlei Hinsicht stellt die Studie Pionierarbeit dar: Sie kann der Auftakt einer kontinuierlichen Dokumentation der Altenpflegeausbildung sein. Die Erhebung ist zudem eine wesentliche Voraussetzung für eine moderne Altenpflegeausbildungspolitik und knüpft unmittelbar an die Reformbemühungen an, die sich in der neuen Gesetzeslage der Altenpflegeausbildung ausdrücken.

Im Rahmen der vorliegenden Studie wurden 613 Altenpflegesschulen aus allen Bundesländern⁵⁵ angeschrieben. Adressaten der Befragung waren die Leitungen der Altenpflegesschulen. Diese wurden auch nach Daten von Trägern der praktischen Ausbildung befragt. Die Rücklaufquote lag bei etwa 50% (303); sie war in den einzelnen Bundesländern unterschiedlich hoch. Darüber hinaus wurden 2373 Datensätze aus Fragebögen, die an Träger der praktischen Ausbildung verschickt wurden, verarbeitet. Die Rücklaufquote liegt je nach Bundesland zwischen 27% und 79%.

Ergänzend zur schriftlichen Befragung wurden 16 leitfadengestützte telefonische Interviews mit Expertinnen und Experten zu ausgewählten Themen durchgeführt: Strukturmerkmale der Schulen, Ausbildungsbedarf in der Altenpflege, Auswahlkriterien für die Aufnahme von Auszubildenden, pädagogische und curriculare Ziele sowie Inhalte, Geschlechterverhältnis in der Altenpflege und Entwicklung der neuen Altenpflegeausbildung. Die Aussagen illustrieren die Befragungsergebnisse der Schulen und runden das Bild der bundesdeutschen Ausbildungssituation und zukünftiger Herausforderungen an die Weiterentwicklung des Berufsfelds der Altenpflege ab.

Allgemeine Strukturdaten der Altenpflegesschulen im Überblick

Einleitend ist festzuhalten, dass alle Altenpflegesschulen nach § 5 Abs. 1 AltPflG der staatlichen Anerkennung bedürfen, es sei denn, sie sind Schulen, die dem Landesschulrecht unterstehen. In diesem Sinne sind derzeit von allen Altenpflegesschulen, die an der Befragung teilgenommen haben, 44,9% (n=136) als staatlich anerkannte Altenpflegesschulen ausgewiesen. 49,2% (n=149) aller Schulen unterstehen dem Schulrecht ihres Bundeslandes. Ein Teil der erhobenen Daten wurde nach diesem relevanten Unterscheidungsmerkmal im Sinne der Durchführungsverantwortung der Bundesländer differenziert, um zumindest ansatzweise den strukturellen Unterschieden in den Bundesländern Rechnung zu tragen.

⁵⁵ Außer Hamburg. § 31 AltPflG legt fest, dass die Altenpflegeausbildung in Hamburg bis zum 31. Juli 2006 durch das Berufsbildungsgesetz geregelt wird.

Die Mehrheit der an der Befragung teilnehmenden Altenpflegeschulen befindet sich in Städten mit einer Einwohnerzahl von 15.000 bis 100.000 Einwohnern. Größere Schulen und Schulzentren mit einer Schülerzahl > 150 befinden sich i. a. R. in Großstädten, liegen aber im Vergleich zur Gesamtzahl aller Schulen unter 10%.

Die Personalausstattung ist allgemein geprägt durch einen eher geringen Anteil an hauptamtlichen Vollzeitkräften. Staatlich anerkannte Altenpflegeschulen arbeiten durchschnittlich mit ein bis zwei Vollzeitkräften (8,8%), 2 bis 3 Teilzeitkräften (12,6%) und 15 bis 16 Honorardozentinnen/Honorardozenten (78,6%). Dagegen arbeiten die Schulen, die dem Landesschulrecht unterstehen, im Durchschnitt mit drei bis vier Vollzeitkräften (23,1%), vier Teilzeitkräften (28,9%) und sieben Honorardozentinnen/Honorardozenten (48%). Das zahlenmäßige Verhältnis von Honorardozentinnen/Honorardozenten zu hauptamtlich tätigen Lehrkräften beträgt somit rund 4:1.

Die vergleichsweise hohe Zahl an Honorardozentinnen/Honorardozenten und Teilzeitkräften ist im Hinblick auf den durch das Bundesaltenpflegegesetz angelegten Innovationsschub durchaus ambivalent zu bewerten: Eine zahlenmäßige und inhaltliche Vielfalt der Lehrkräfte trägt günstigenfalls zu einer größeren Auswahl und Fülle der angebotenen Ausbildungsinhalte bei und bietet zudem eine höhere Flexibilität im finanziellen Verfügungsrahmen der Schulen. Kritisch auswirken kann sich allerdings die hohe Zahl an Honorardozentinnen/Honorardozenten. Aufgrund ihrer vergleichsweise geringeren Präsenz an den Schulen und einer allgemein höheren Fluktuation kommt es i. a. R. zu einem erhöhten Koordinationsaufwand und zu Diskontinuitäten sowohl in der personellen Besetzung als auch in der unterrichtlichen Umsetzung des Lernfeldkonzepts.

Die Möglichkeit der Teilzeitbeschäftigung entfaltet gerade für Frauen allerdings eine gewisse Attraktivität des Arbeitsplatzes Altenpflegeschule.

Hinsichtlich der materiellen Ausstattung ist festzustellen, dass zur Ausstattung einer Altenpflegeschule i. a. R. Kursräume, Praxisräume und ein Sekretariat gehören. Der überwiegende Teil der Schulen verfügt zudem über eine eigene, weitgehend angemessen ausgestattete Fachbibliothek. Darüber hinaus stellen die meisten Schulen ihren Schülerinnen/Schülern einen Internetzugang zur Verfügung. Diese Ausstattungsmerkmale sind eine wichtige Grundlage für eine moderne Unterrichtsgestaltung, die aber durchaus noch nicht in allen Schulen gegeben ist. Moderne Unterrichts- und Lernformen erfordern jedoch eine angemessene mediale Regelausstattung. Für eine pflegewissenschaftlich orientierte Ausbildung bedarf es weiterhin einer adäquaten Ausstattung mit aktueller Literatur und einschlägigen Fachzeitschriften. Hier besteht unter Aspekten der Strukturqualität insgesamt Nachholbedarf.

Trägerschaft und Rechtsformen der Altenpflegeschulen

Die Mehrzahl der Schulen (63%) befindet sich in frei-gemeinnütziger Trägerschaft. Dies gilt sowohl für staatlich anerkannte Altenpflegeschulen als auch für Schulen im Sinne des Schulrechts des Bundeslandes. Unabhängig von der Rechtsform der Schule befindet sich ein nicht unerheblicher Anteil der Schulen in konfessioneller Trägerschaft. Ein grundlegender Unterschied zeigt sich bei den Schulen in kommunaler Trägerschaft.

Hier dominieren die Schulen, die dem Landesschulrecht unterstehen, mit rund 35% gegenüber den staatlich anerkannten Altenpflegeschulen, die mit nur knapp 6 % einen kommunalen Träger aufweisen.

Auch die Träger der praktischen Ausbildung, sofern dies die stationären Pflegeeinrichtungen und ambulanten Dienste betrifft, haben überwiegend einen freigeinnützigen bzw. konfessionellen oder privat-gewerblichen Träger.

◀ Inhalt

◀ zurück

weiter ▶

Durchschnittlich sind die Schulen bundesweit und unabhängig von ihrer Rechtsform zu rund 87% ausgelastet. Staatlich anerkannte Altenpflegeschulen sind im Vergleich zu Schulen im Sinne des Schulrechts im Durchschnitt geringfügig mehr ausgelastet.

Die unterschiedlichen Träger und Rechtsformen der Ausbildungsschulen sind als Ergebnis der historischen Entwicklung der Altenpflegeausbildung und ihrer bisherigen Vielfalt landesrechtlicher Regelungskompetenzen zu verstehen. Diesbezüglich konnten durch das Bundesaltenpflegegesetz keine umfassenden Vorgaben zur Vereinheitlichung geschaffen werden. Zwar wird mit dem Bundesaltenpflegegesetz eine Vereinheitlichung im inhaltlichen Ausbildungsprofil erreicht und insgesamt die praktische Ausbildung den formalen Standards der dualen Berufsausbildung (Systematisierung der praktischen Ausbildung durch qualifizierte betriebliche Ausbilderinnen/Ausbilder bzw. im Rahmen der Pflegeausbildungen durch so genannte Praxisanleiterinnen/Praxisanleiter, einzelbetriebliche Ausbildungsvergütungen etc.) teilweise angenähert, aber die Durchführungsbestimmung des Gesetzes obliegt weiterhin den zuständigen Landesbehörden. So wirkt im Rahmen der schulischen Ausbildung der Bildungsföderalismus der Länder möglichen bundeseinheitlichen Rahmenbedingungen relativierend entgegen. Mit der Rechtsform der Schulen differieren auch weiterhin die landesbehördlichen Zuständigkeiten. So richten Schulen, die nach dem Schulrecht der Länder ausbilden, ihr Ausbildungs- und Prüfungskonzept nicht nur nach den Vorgaben des Bundesaltenpflegegesetzes, sondern ggf. noch zusätzlich nach den jeweiligen Landesverordnungen aus. Die Finanzierungsmodalitäten der Schulkosten bleiben an den Landeshaushalt gebunden, differieren in den einzelnen Bundesländern jedoch in einer Weise, die deutlichen Einfluss nimmt auf die Ausbildungsmöglichkeiten und -bedingungen der Altenpflegeausbildung. Hier wäre eine vergleichbare finanzielle Absicherung der Altenpflegeschulen in den Ländern wichtig, um dem Bedarf an qualifizierten Fachkräften und um einer Vergleichbarkeit des Ausbildungsniveaus, wie es das Bundesaltenpflegegesetz im Grunde intendiert, de facto Rechnung tragen zu können.

Personalstruktur der Altenpflegeschulen: personelle Zusammensetzung und Qualifikationsprofile der Lehrenden

Die Schulleitungen der Altenpflegeschulen, in der Mehrzahl Frauen, verfügen überwiegend über einen hohen Bildungsabschluss (70,3% mit akademischem Abschluss). Über die Hälfte der staatlich anerkannten Altenpflegeschulen hat Schulleitungen mit einem akademischen Abschluss eingestellt. Hier dominieren einschlägige pädagogische Hochschulabschlüsse. Die Mehrheit aller Schulleitungen ist bis zu acht Jahre in einer Leitungsposition tätig. Die Arbeitszeit der Schulleitungen ist durchschnittlich bis zu 50% mit Leitungsaufgaben ausgefüllt, mehr als die Hälfte ist bis zu 50% aktiv am Unterricht beteiligt, insbesondere an kleineren und mittelgroßen Schulen.

Das Kernkollegium der hauptamtlichen Lehrkräfte setzt sich zu einem höheren Anteil aus Teilzeitkräften und zu einem deutlich geringeren Anteil aus Vollzeitkräften zusammen. Die Mehrheit der hauptamtlichen Lehrkräfte verfügt über eine pflegerische Ausbildung sowie eine pädagogische Fachweiterbildung und erfüllt somit die im AltPflG formulierten Mindestanforderungen (§ 5 Abs. 2). Darüber hinaus verfügt jedoch ein deutlicher Anteil der hauptamtlich beschäftigten Lehrkräfte über einen (pflege-)pädagogischen Hochschulabschluss (vgl. Kap. 7.1.7, Abb. 16), womit den im Zuge der Modernisierung der Altenpflegeausbildung höheren pädagogisch didaktischen Anforderungen an berufliche Schulen auch im System der Altenpflegeausbildung in konstruktiver Weise Rechnung getragen wird.

Das Verhältnis der weiblichen zu den männlichen Lehrkräften fällt sowohl im Vollzeitbereich (3:1) als auch im Teilzeitbereich (4:1) zugunsten der Lehrerinnen aus. Damit wird deutlich, dass auch das Lehrpersonal in den weiblich dominierten pflegeberuflichen Bildungsgängen nach wie vor überwiegend weiblich ist. Das zunehmend höhere Qualifikationsprofil der Lehrenden, die überwiegend aus dem pflegerischen Berufsfeld kommen, zeigt zudem, dass der (Alten-)Pflegeberuf als typischer Frauenberuf sukzessive den Weg aus der tradierten Bildungssackgasse heraus nimmt und die neu geschaffenen beruflichen Aufstiegschancen (Lehre und Management) wahrnimmt. Inwieweit sich die einzelnen Schulen wiederum zukünftig dieses hoch qualifizierte Lehrpersonal leisten können und wollen, ist auch hier wieder von der finanziellen Sicherstellung der Schulkosten abhängig. Die Gesetzesvorgaben durch das AltPflG bleiben hier mit § 5 Abs. 2 hinter dem Standard des öffentlichen Berufsbildungswesens zurück.

Die Mehrheit der Altenpflegesschulen beschäftigt zusätzlich zum hauptamtlichen Lehrpersonal Honorardozentinnen/Honorardozenten, überwiegend mit akademischem Abschluss sowie Unterrichtserfahrung und/oder pädagogischer Fortbildung. Der überwiegende Anteil der Honorarkräfte an den Altenpflegesschulen setzt sich aus Ärztinnen/Ärzten, Juristinnen/Juristen und Psychologinnen/Psychologen zusammen. Grundsätzlich kann eine Zusammensetzung des Lehrpersonals aus einem hauptamtlichen Kernkollegium und dem flexiblen „Einkauf“ von Honorardozentinnen/Honorardozenten für Spezialthemenbereiche des Ausbildungscurriculums oder für Wahl- und Zusatzangebote vor dem Hintergrund inhaltlicher und finanzieller Flexibilität durchaus attraktiv und für das Profil der Ausbildungsschulen gewinnbringend sein. Doch wenn, wie die Ergebnisse der vorliegenden Studie zeigen, nicht selten mehr als 50% des Ausbildungsunterrichts von Honorardozentinnen/Honorardozenten übernommen wird, sind die im Rahmen eines modernen lernfeldorientierten Ausbildungskonzepts unverzichtbaren Kooperations- und Teamarbeiten aufgrund der geringeren Präsenz der Honorardozentinnen/Honorardozenten sowie der fraglichen Finanzierung außerunterrichtlicher Leistungen kaum zu realisieren. Vor allem die stringente Orientierung an innovativen didaktischen Unterrichtskonzepten und Lernformen erfordert ein hohes Maß an kontinuierlichen Absprachen sowie ausgedehnte Beratungs- und Betreuungsleistungen für die Lernenden. Diese sind ohne eine kontinuierliche Präsenz und systematische Zusammenarbeit der Lehrkräfte sowie der Schule und der Ausbildungspraxis jedoch nicht leistbar.

Schülerstruktur der Altenpflegeschulen: Zusammensetzung, Bildungsprofile und Zugangsvoraussetzungen der Schülerinnen/Schüler

An rund 96 % aller Schulen hat der jüngste Ausbildungskurs auf der Grundlage des bundeseinheitlichen Altenpflegegesetzes im Jahre 2004 begonnen, nur wenige setzten das Gesetz bereits für den Ausbildungsjahrgang 2003 um. Die Ausbildungskurse beginnen sowohl an den staatlichen Schulen im Sinne des Schulrechts als auch an staatlich anerkannten Altenpflegeschulen meistens einmal pro Jahr. Daher bietet die Datengrundlage der nach Bundesaltenpflegegesetz auszubildenden Schülerinnen/Schülern (im Erhebungszeitraum rund 56 % der Schülerinnen/Schüler) zum jetzigen Zeitpunkt zunächst eine erste Orientierung hinsichtlich der Entwicklung der allgemeinen Schülerstruktur in der Altenpflegeausbildung.

Rund 55% der Schülerinnen/Schüler des jüngsten Ausbildungskurses sind 25 Jahre und jünger. Die Mehrheit hat den Realschulabschluss. Bei den Schülerinnen/Schülern überwiegt klassischerweise der Frauenanteil (80%). Damit bleibt der Altenpflegeberuf zunächst ein Frauenberuf, der jedoch durch die Anhebung der Zugangsvoraussetzungen und eine stärkere Profilbildung durch das neue Altenpflegegesetz zukünftig attraktiver wird und damit idealerweise eine größere gesellschaftliche Anerkennung erfährt.

Gewinnbringend für die Altenpflege vor allem im Hinblick auf Bedarfsdeckung und Altersstruktur zukünftiger Altenpflegerinnen/Altenpfleger ist die auch in der Vergangenheit typische Zusammensetzung der Schülerstruktur aus Erstauszubildenden und Umschülerinnen/Umschülern. Das Verhältnis von Erstauszubildenden zu Umschülerinnen/Umschülern in den jüngsten Ausbildungskursen beträgt im Bundesdurchschnitt 2,7:1. Die zukünftige Entwicklung des Umschulungssektors bleibt jedoch abzuwarten, insofern auch hier eine Neuregelung der Finanzierung die Attraktivität der Ausbildung von Umschülerinnen/Umschülern verschoben hat (vgl. Kap. III, 7.1.14 und 9.1.4).

Rund 40% aller Altenpflegeschulen haben für die Auswahl von Bewerberinnen/Bewerbern – über die gesetzlich vorgeschriebenen Kriterien hinaus – zusätzliche Auswahlkriterien entwickelt (ein Mindestalter, ein Höchstalter, die allgemeine Schulbildung, ein Praktikum vor der Ausbildung). Tendenziell sind es eher staatlich anerkannte Altenpflegeschulen, die weitere zusätzliche Kriterien für die Aufnahme an ihrer Altenpflegeschule erwarten, während sich über die Hälfte der Schulen im Sinne des Schulrechts eher an den gesetzlichen Vorgaben orientiert.

Das klassische Bewerbungsgespräch ist nach wie vor das am häufigsten angewandte Auswahlverfahren der Träger der praktischen Ausbildung, wobei die Altenpflegeschulen auf unterschiedliche Weise in das Auswahlverfahren der Träger der praktischen Ausbildung eingebunden sein können. Ein Assessmentcenter oder vergleichbar umfassendere Bewerbungsverfahren kommen bei der Auswahl von Auszubildenden bisher nur wenig zum Einsatz. Zukünftig wäre zu überlegen, ob mit den deutlich höheren Anforderungen einer modernen Altenpflegeausbildung nach dem neuen Altenpflegegesetz bestimmte Schlüsselkompetenzen (bspw. eine angemessene Sprachkompetenz) nicht bereits als eine notwendige Voraussetzung für die erfolgreiche Ausbildung und die Ausübung des Altenpflegeberufs gelten können bzw. müssen. In diesem Falle wäre das entsprechende Kompetenzniveau der Bewerberinnen/Bewerber allein durch die

formalen Zugangskriterien und ein klassisches Bewerbungsgespräch nicht angemessen systematisch zu erfassen.

Insgesamt wird bei der Auswahl der Bewerbungsverfahren nicht unterschieden, ob es sich um Erstauszubildende oder Umschülerinnen/Umschüler handelt.

Für die Zukunft wird systematisch zu beobachten sein, wie sich ggf. die Bewerber- und Schülerstruktur vor dem Hintergrund der Anhebung der formalen Zugangsvoraussetzungen sowie der höheren Anforderungen einer modernisierten Altenpflegeausbildung verändern und entwickeln wird.

[◀ Inhalt](#)[◀ zurück](#)[weiter ▶](#)

Organisation der Altenpflegeausbildung in Theorie und Praxis

Die Ausbildung in der Altenpflege ist nach den gesetzlichen Vorgaben sowohl in Vollzeit als auch in Teilzeit möglich. Die Ausbildungsdauer von drei Jahren (Ausbildung in Vollzeit) ist an allen Altenpflegeschulen möglich. Eine Ausbildung in Teilzeit wird nach Angaben der Schulen von rund 20% aller Schulen ermöglicht. Das zahlenmäßige Verhältnis von Schülerinnen/Schülern, die ihre Ausbildung in Vollzeit, und Schülerinnen/Schülern, die ihre Ausbildung in Teilzeit absolvieren, beträgt 13:1.

Die Altenpflegeausbildung als Vollzeit-Regelausbildung wird überwiegend im Blocksystem organisiert, d. h. Theorie- und Praxisblöcke finden während der Ausbildung im Wechsel statt. Ein Drittel aller Schulen bietet zudem Studientage während der Praxisphasen an.

Bei mehr als der Hälfte aller staatlich anerkannten Altenpflegeschulen sind mehr Stunden als die gesetzlich vorgeschriebene Mindeststundenzahl von 2100 Stunden für die praktische und theoretische Ausbildung in der Schule vorgesehen. Dagegen richtet sich die überwiegende Mehrheit der Schulen im Sinne des jeweiligen Landesschulrechts nach der gesetzlichen Mindeststundenzahl für den beruflichen Fachunterricht. Hier ist ggf. jedoch zu berücksichtigen, dass in diesen Schulen mit Bezug auf die Landesverordnungen i. d. R. ein zusätzliches Stundenvolumen durch den Unterricht allgemeinbildender Fächer geleistet wird.

Die Dauer der praktischen Ausbildung beträgt nach § 1 Abs. 1 AltPflAPrV mindestens 2500 Stunden. Im Rahmen ihrer Praxiseinsätze absolvieren die Auszubildenden durchschnittlich 2730 Praxisstunden während ihrer Altenpflegeausbildung. Unterschieden nach dem Einsatz in den verschiedenen Praxislernorten sind die Auszubildenden im Bundesdurchschnitt etwa 1950 Stunden in stationären Altenpflegeeinrichtungen, ca. 429 Stunden in ambulanten Altenpflegeeinrichtungen und ca. 351 Stunden in sonstigen Fachabteilungen. Die Ausbildung in den verschiedenen Praxislernorten dauert somit durchschnittlich 70 Wochen. Davon entfallen durchschnittlich 50 Wochen auf den Einsatz in stationären Pflegeeinrichtungen oder Heimen, 11 Wochen in ambulanten Einrichtungen und neun Wochen in weiteren anderen Einrichtungen.

Trotz einer prognostischen Bedeutungszunahme der ambulanten und teilstationären Versorgungsstrukturen in der Altenpflege verbleibt der überwiegende Teil der praktischen Ausbildung im stationären Bereich.

Der Großteil der Schülerinnen/Schüler (ca. 85 %) hat einen Ausbildungsvertrag mit einer stationären Pflegeeinrichtung oder einem Heim geschlossen. Mit der einzelbetrieblichen Ausbildungsvergütung könnte hier das Problem aufkommen, dass die Einrichtungen aus finanziellen und personalstrukturellen Erwägungen heraus wenig bereit sein könnten, ihre Auszubildenden für Praxiseinsätze in anderen Versorgungsbereichen der Altenpflege freizustellen.

Weit weniger Schülerinnen/Schüler haben einen Ausbildungsvertrag mit einer ambulanten Einrichtung abgeschlossen. Auch hier besteht Unsicherheit über die Refinanzierung der Ausbildungskosten und den konkreten Nutzen für den eigenen Betrieb, in Ausbildung finanziell und personell zu investieren (vgl. Kap. 9.1.6).

Schulentwicklung in den Altenpflegeschulen

Mit Blick auf die Schulentwicklung zeigt sich, dass die Mehrheit aller Altenpflegeschulen ein pädagogisches Leitbild entwickelt hat und sich im Rahmen regelmäßiger Diskussions- und Arbeitsforen (pädagogische Fallbesprechungen, Teambesprechungen, Fach- und pädagogische Konferenzen) über pädagogische Fragestellungen und Handlungserfordernisse im Sinne des eigenen pädagogischen Selbstverständnisses auseinandersetzt und abstimmt.

Eine zentrale berufspädagogisch didaktische Herausforderung an die Altenpflegeschulen stellt aktuell die Einführung des Lernfeldkonzepts als pädagogisches Gesamtkonzept dar.

Auf der curricularen Ebene geht es um die Einführung eines lernfeldorientierten Curriculums. Hier zeigen die Befragungsergebnisse in positiver Weise das große Interesse der Altenpflegeschulen am Lernfeldkonzept und an der Einführung eines landeseinheitlichen Curriculums an ihrer Schule. Dementsprechend arbeitet ein erheblicher Anteil der Schulen bereits nach einem innovativen Rahmenlehrplan oder einer empfehlenden Landes- oder länderübergreifenden Richtlinie. Nur wenige Schulen arbeiten ausschließlich mit schulisch erstellten Lehr- oder Stoffverteilungsplänen oder einem anderen Curriculum.

In der curricularen Entwicklungsfrage müssen vor dem Hintergrund der Befragungsergebnisse jedoch zwei Ebenen getrennt voneinander betrachtet werden. Im Hinblick auf die Einführung eines lernfeldorientierten Rahmenlehrplans an Altenpflegeschulen zeichnet sich zunächst ein Handlungsbedarf auf Länderebene ab. Ungeachtet ihrer unterschiedlichen Qualität gibt es derzeit eine Vielzahl an Lernfeldzusammenstellungen, die durch entsprechende Ausschüsse auf Länderebene oder im Rahmen einschlägiger Modellversuche von Schulen mit wissenschaftlicher Begleitung erarbeitet und erprobt wurden. Hier ist vor allem wichtig, die Einzelschule nicht mit curricularer Entwicklungsarbeit zu überfordern, zumal die Lernfeldentwicklung in den Pflegeberufen noch immer nicht hinreichend wissenschaftlich fundiert werden konnte. Die Einführung eines Landesrahmenlehrplans böte den Schulen in jedem Fall Rechtssicherheit, Verbindlichkeit und Vergleichbarkeit der Altenpflegeausbildung auf der Basis der neuen ausbildungsregelnden Gesetzgebung. Auf der Ebene der Einzelschule beginnt nach Lernfeldansatz dann die Entwicklung eines Schulcurriculums, das unter Berücksichtigung einer regionalen Gestaltungsfreiheit die Rahmenvorgaben des Lan-

des inhaltlich und didaktisch auszufüllen hat und das der Einzelschule ihr Profil verleiht. Diese curriculare Entwicklungsarbeit wird von den Lehrenden der Schule in entsprechenden Arbeitskreisen geleistet. Und hier schließt im Rahmen der Schulentwicklung an Altenpflegeschulen der Kernbereich der Personalentwicklung an.

Die Ergebnisse der Befragung zeigen ein durchgängig hohes Interesse der Schulen und ihrer Lehrkräfte an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen. Rund 80% aller Altenpflegeschulen haben in den letzten zwölf Monaten ihren Mitarbeiterinnen/Mitarbeitern (fest angestellte Lehrkräfte und Honorardozentinnen/Honorardozenten) die Möglichkeit zur Teilnahme an internen Fortbildungsveranstaltungen eröffnet. Die Finanzierung der Fortbildungen wird überwiegend von den Altenpflegeschulen getragen. Zwar war nicht detailliert zu ermitteln, inwieweit die Lehrkräfte eher pflegfachliche und/oder pädagogisch didaktische Fortbildungen besucht haben; zusammenfassend betrachtet sind jedoch beide Bereiche im Sinne der berufsdidaktischen Weiterentwicklung (Lernfeldkonzept, innovative Unterrichtsformen) und der inhaltlichen Profilbildung der Altenpflegeausbildung (gerontologisches Profil und neue Handlungsfelder in der Altenpflege) über eine systematische Personalentwicklung an Altenpflegeschulen unverzichtbar.

Hier leisten die meisten Altenpflegeschulen heute schon einen elementaren Beitrag, ohne in vergleichbarer Weise auf Unterstützungssysteme, wie sie im öffentlichen Berufsbildungswesen institutionalisiert sind, zurückgreifen zu können.

An die Schulleitung wird heute schon und zukünftig vor allem die Anforderung gestellt, im Rahmen ihrer Leitungsaufgaben Organisationsoffenheit einzuräumen und eine Lern- und Schulkulturentwicklung zu initiieren, die die Rahmenbedingungen zur erfolgreichen Umsetzung des Lernfeldkonzepts bereitstellt. So basiert eine moderne Unterrichtsarbeit auf der Umsetzung neuer Lern- und Lernorganisationsformen, der Einrichtung bspw. von Stundenpools statt der Vorgabe des klassischen Stundenrhythmus, der Förderung von Teamarbeit und der strukturellen Stärkung der Zusammenarbeit von Schule und Ausbildungspraxis. Es sind dies wesentliche Eckpunkte einer modernen Schul- und Unterrichtsentwicklung. Viele der befragten Schulen sind in diesem Sinne schon aktiv, was u. a. die rege Beteiligung an Modellprojekten zur Weiterentwicklung der Pflegeberufe sowie die schulinterne Entwicklungsarbeit zeigt; andere Schulen stehen hier noch ganz am Anfang und brauchen systematische Unterstützung, auch mit finanziellen Zuschüssen.

In Bezug auf die Qualitätssicherung im Rahmen der Schulentwicklungsarbeit an Altenpflegeschulen werden von den Schulen am häufigsten die Evaluation des Schulunterrichts und eine Orientierung an Handlungsleitlinien genannt. Dabei dominiert das Verfahren der Selbstevaluation, was in einem ersten Schritt durchaus positiv für die schulinterne Entwicklungsbereitschaft und Zusammenarbeit bewertet werden kann. Perspektivisch wären auch Mischformen von Selbst- und Fremdevaluation denkbar, um mit Blick auf „Best-Practice-Beispiele“ die Weiterentwicklung der Altenpflegeausbildung schulübergreifend zu dokumentieren und voranzutreiben. In diesem Sinne wären ggf. auch die bestehenden Schulpartnerschaften und -netzwerke (vgl. 7.6.5) inhaltlich auszubauen.

Öffentlichkeitsarbeit, als letztgenannter Punkt, gewinnt an Altenpflegesschulen zunehmend an Bedeutung. Deshalb setzen Schulen immer mehr Instrumente zur Öffentlichkeitsarbeit ein. Dabei erfolgt bei allen befragten Schulen die Öffentlichkeitsarbeit hauptsächlich in Form von Flyern (89,4%) und einer schuleigenen Homepage (79,5%). Rund 80% der Altenpflegesschulen präsentieren sich der Öffentlichkeit über eine Homepage im Internet und stärken somit ihren Ausbildungsstandort.

Zusammenarbeit der Altenpflegesschulen mit der Ausbildungspraxis

In engem Zusammenhang mit der Schulentwicklung an Altenpflegesschulen ist die systematische Zusammenarbeit der Schulen mit der Ausbildungspraxis zu sehen. Die Schule hat nach § 4 Abs. 4 AltPflG die Gesamtverantwortung für die Ausbildung. Sie ist zuständig für die Erteilung des theoretischen und praktischen Unterrichts und hat die praktische Ausbildung durch Praxisbegleitung (§ 2 Abs. 3 AltPflAPrV) zu unterstützen. Die Ausbildungspraxis hat zwar nach § 15 AltPflG eine Verantwortung hinsichtlich einer angemessenen Durchführung der praktischen Ausbildung und ist zur einzelbetrieblichen Zahlung der Ausbildungsvergütung verpflichtet, aber sie trägt formalrechtlich nicht die Ausbildungsverantwortung. Die Schule wiederum ist trotz Gesamtverantwortung der Ausbildungspraxis nicht weisungsbefugt und hat somit nur geringen Einfluss auf die Qualität der praktischen Ausbildung. Hier kommt der Praxisanleitung und einer strukturell verankerten Kooperation der Lernorte eine Schlüsselposition und -bedeutung zu.

Die Praxisanleiterinnen/Praxisanleiter der ausbildenden Pflegeeinrichtung haben nach den Befragungsergebnissen überwiegend die dreijährige Altenpflegeausbildung. Knapp die Hälfte aller Praxisanleiterinnen/Praxisanleiter kann eine Fortbildung zur Praxisanleitung und sonstige Qualifikationen nachweisen (vgl. § 2 Abs. 2 AltPflAPrV).

Eine positive Entwicklung zeigt auch die regelmäßige Abstimmung bei einem überwiegenden Teil der Altenpflegesschulen mit den Trägern der praktischen Ausbildung über Unterrichts- und Ausbildungsinhalte. Die inhaltliche Abstimmung zur Absicherung des Theorie-Praxis-Transfers ist angesichts der in der Berufspädagogik diskutierten und geforderten Lernortkooperation im Rahmen des Lernfeldkonzepts ein deutlicher Fortschritt in der Altenpflegeausbildung. Die befragten Schulen gaben an, die Unterrichtsinhalte und praktischen Ausbildungsinhalte über praktische Tätigkeitskataloge, Praxisaufgaben oder ein Theorie-Praxis-integratives Curriculum abzustimmen. Eine systematische Absprache zwischen Praxisanleiterinnen/Praxisanleitern und Lehrkräften findet bei einem Großteil der Schulen im Rahmen regelmäßig organisierter Treffen und im Rahmen der Praxisbegleitungen statt. Einige wenige Schulen berichten von der Existenz von Lernwerkstätten.

Wenn solche Austausch- und Abstimmungsforen von Theorie und Praxis nicht allein organisatorischen und inhaltlichen Abstimmungen, sondern darüber hinaus auch der systematischen curricularen und pädagogisch didaktischen Zusammenarbeit dienen, ist von einer deutlichen Qualitätssteigerung der Altenpflegeausbildung als einer theoriegeleiteten und zugleich praxisorientierten Ausbildung auszugehen.

Eine solche gelingende Lernortkooperation wirkt sich, abgesehen von ihrer pädagogisch didaktischen Begründung, im Idealfall auch günstig auf die eher zurück-

haltende Ausbildungsbereitschaft vieler Pflegeeinrichtungen und damit auf die Gewinnung von Ausbildungsplätzen aus. Schon heute ist eine Vielzahl von Altenpflegeschulen bemüht, ihre Schülerinnen/Schüler bei der Suche nach einem Ausbildungsplatz bei einem Träger der praktischen Ausbildung zu unterstützen. Hier ist zu bedenken, dass der Fortbestand der Schulen sowie stabile Ausbildungsbedingungen auch von der Auslastung der Schulplätze (derzeit etwa 87 %) abhängen. Dies setzt wiederum eine ausreichende Zahl von Ausbildungsverträgen voraus. So hat mehr als die Hälfte aller Altenpflegeschulen Ausbildungsplätze für den jüngsten Ausbildungskurs vermittelt. Dagegen konnte eine hohe Zahl von Bewerberinnen/Bewerbern für den jüngsten Ausbildungskurs nicht aufgenommen werden, da diese keine Ausbildungsplätze bei einem Träger der praktischen Ausbildung finden konnten.

Besorgnis erregend ist insofern die Feststellung, dass zwar das schulische Ausbildungsangebot ausreicht, häufig aber Plätze für die betrieblich organisierte praktische Ausbildung fehlen.

Hier ist zukünftig die Ausbildungsbereitschaft der Pflegeeinrichtungen weiter zu stärken, denn das Interesse an dem Ausbildungsberuf der Altenpflege ist hoch und der zukünftig steigende Bedarf an qualifiziertem Fachpersonal prognostisch bestätigt (vgl. Kap. II und 9.1.3).

Verbleibsstatistik

Vor diesem Hintergrund ist abschließend noch ein Blick auf die Verbleibsstatistiken der Schulen zu werfen. Rund die Hälfte der Altenpflegeschulen hat eine Verbleibsstatistik ihrer Absolventinnen/Absolventen bzw. ein Verfahren zur Erfassung des Verbleibs ihrer Schülerinnen/Schüler. Die meisten (75%) der Schülerinnen/Schüler des letzten abgeschlossenen Ausbildungskurses arbeiten in stationären Pflegeeinrichtungen, wenige sind bei ambulanten Diensten beschäftigt. Nur knapp 5% ist ohne Anstellung. Diese Ergebnisse bestätigen das aktuelle Bild der bundesdeutschen Ausbildungssituation in der Altenpflege, die dem prognostizierten Bedarf an qualifiziertem Fachpersonal in ambulanten Versorgungsstrukturen teilweise entgegensteht (vgl. Kap. II). Man kann anhand der Befragungsergebnisse davon ausgehen, dass Schülerinnen/Schüler, die ihre Ausbildung überwiegend im stationären Bereich zu absolvieren haben, nach Abschluss in diesem Versorgungssegment beruflich tätig bleiben. Die Gründe dafür mögen vielfältig sein, aber insgesamt lässt sich daraus auf die Notwendigkeit zur inhaltlichen und strukturellen Stärkung der Ausbildungsanteile, die auf die qualifizierte Betreuung und Pflege alter Menschen in ambulanten und familiären Versorgungsstrukturen ausgerichtet sind, schließen.

Zusammenfassend ist festzustellen, dass nach In-Kraft-Treten des bundeseinheitlichen Altenpflegegesetzes abschließende Aussagen zur Entwicklung der Ausbildungssituation im Berufsfeld der Altenpflege aufgrund der bisher recht kurzen Erprobungsphase nur begrenzt möglich sind. Allerdings zeigen sich deutlich positive Tendenzen bei einer Reihe von Entwicklungen.

Als **positiv** für die Qualität der Ausbildung wird das Lernfeldkonzept wahrgenommen. Einerseits führt die Integration von pflegewissenschaftlichen, gerontologischen und medizinfachwissenschaftlichen Inhalten offensichtlich zu einer deutlichen Quali-

tätssteigerung im Sinne der Ausbildung theoriegeleiteten Pflegehandelns. In diesem Zusammenhang wird von einer Aufwertung des fachlichen Ansehens und des allgemeinen Images des (Ausbildungs-)Berufs Altenpflege ausgegangen. Andererseits bieten das Lernfeldkonzept und die weiter auszubauende systematische Zusammenarbeit der Lernorte eine stärkere Berufswirklichkeitsorientierung der Ausbildung und wirken im Sinne eines positiven Theorie-Praxis-Transfers dem Auseinanderdriften der schulischen Ausbildungssituation und der betrieblichen Realsituation konstruktiv entgegen. Vor diesem Hintergrund wird für die Zukunft eine größere Anzahl qualitativ besser ausgebildeter Fachkräfte im Vergleich zum gegenwärtigen Zeitpunkt erwartet.

Positiv und grundlegende Basis einer qualitativ hochwertigen Altenpflegeausbildung ist die schon vielerorts innovationsoffene Schul- und Personalentwicklungsarbeit an den Altenpflegesschulen. Diese gilt es weiterhin und stärker als bisher zu unterstützen und auszubauen.

Ziel dieser Studie war es natürlich auch, die **kritischen** Entwicklungsbereiche und daraus resultierende Handlungsbedarfe an Altenpflegesschulen aufzuzeigen. So muss insgesamt davon ausgegangen werden, dass das Bundesaltenpflegegesetz von 2003 zwar zu einer Vereinheitlichung wesentlicher Strukturen und Inhalte der Altenpflegeausbildung geführt hat, dass jedes Bundesland die Inhalte der Altenpflegeausbildung jedoch nach z. T. grundlegend unterschiedlichen Schwerpunkten und Ordnungsgesichtspunkten gestaltet, was sich an der Vielzahl an Lernfeldzusammenstellungen in den unterschiedlichen Rahmenlehrplänen, Curricula, Richtlinien und Handreichungen zeigt. Dies verdeutlichen aber auch die verfassungsrechtlich gesetzten Grenzen zwischen Bundes- und Landesrecht.

Von vielen Expertinnen/Experten wird zudem in den Mittelpunkt gerückt, dass der Lernfeldansatz viele Schulen überfordert. Besonders kritisch wird von einigen Expertinnen/Experten darauf hingewiesen, dass sich zurzeit verschiedene Faktoren überlagern. Neben der Umgestaltung des Lehrkonzeptes geraten Schulen aufgrund eines Einbruchs an Schülerzahlen nach den Änderungen im SGB III in finanzielle Schwierigkeiten. Schließlich wird beklagt, dass die Schulen zu wenig Unterstützung seitens der Länder erhalten, ohne allerdings diesen Unterstützungsbedarf weiter zu konkretisieren.

Aufgrund der Ergebnisse und insbesondere der Einschätzung der befragten Expertinnen/Experten muss davon ausgegangen werden, dass die bundesgesetzliche Regelung aufgrund des Bildungsföderalismus auf dem Verfahrenswege relativiert wird. Eine länderübergreifende Verständigung auf gemeinsame Standards der Berufsentwicklung und Berufsbildung ist zwar durch das Gesetz intendiert, bisher aber noch nicht ausreichend umgesetzt. Die länderspezifischen ordnungspolitischen und finanziellen Bedingungen haben auch weiterhin unmittelbaren Einfluss auf die Ausbildung, deren Strukturen, das Ausbildungsangebot und nicht zuletzt auf die Ausbildungsqualität. Denn je nach zuständiger Landesbehörde können landeseinheitliche Erlasse/Verordnungen vorgegeben werden. Unterstehen die Schulen einer Bildungs- bzw. Kultusbehörde, greifen vor allem Regelungen wie landeseinheitlicher Lehrplan, Schüler-Lehrer-Relationen, festgeschriebene Unterrichtsdeputate, zuerkannte Lehrbefähigungen und Standards für die räumliche und sachliche Ausstattung der Schulen. Unterstehen die Schulen der Gesundheits-, Arbeits- und/oder Sozialbehörde, sind z. T. andere Rahmenvorgaben wie

Besetzung der Schulleitung, Curriculum oder Ausstattung der Schulen vorzufinden. Darüber hinaus ist an diesen Schulen die Einflussnahme des einzelnen Bildungsträgers nicht zu verkennen.⁵⁶

Abschließend und positiv zu würdigen ist, dass die Neuordnung der Altenpflegeausbildung durch das bundeseinheitliche Altenpflegegesetz trotz schwieriger Umsetzungsbedingungen auf Landesebene zu einer Reihe innovativer Entwicklungen in den Altenpflegesschulen geführt hat. Die vorliegende Studie hat gezeigt, dass Altenpflegesschulen in Deutschland sich auf den Weg gemacht haben, die Ausbildung der Altenpflege inhaltlich und konzeptionell zu verbessern, um die steigenden Anforderungen des beruflichen Handlungsfeldes bewältigen bzw. gestalten zu können und insgesamt für einen hoch qualifizierten Berufsnachwuchs zu sorgen. Sie brauchen auf diesem Weg jedoch systematische Unterstützung und finanzielle Sicherheit.

In ihrem Gesamtergebnis konnte die vorliegende Studie zeigen, dass eine gute Strukturqualität an Altenpflegesschulen die grundlegende Basis für eine innovative und qualitativ hochwertige Altenpflegeausbildung darstellt. In diesem Sinne könnte „BEA“ der Beginn einer kontinuierlichen und zukunftsorientierten Ausbildungsberichterstattung der bundesdeutschen Altenpflege sein.

⁵⁶ vgl. Stöcker (2005)

Literatur

[◀ Inhalt](#)[◀ zurück](#)[weiter ▶](#)

Altenpflegegesetz (AltPflG) (2003): Gesetz über die Berufe in der Altenpflege in der Fassung der Bekanntmachung vom 25. August 2003 (BGBl. I. S. 1690), zuletzt geändert durch Artikel 3a des Gesetzes vom 8. Juni 2005 (BGBl. I. S. 1530).

Altenpflege-Ausbildungs- und Prüfungsverordnung (AltPflAPrV) (2002) vom 26. November 2002 (BGBl. I. S. 4418).

Bademer, S. v. & Hilbert, J. & Schulz, E. (1998): Zukunftsbranche Gesundheit und Soziales? Szenarien und Ansatzpunkte der Beschäftigungsentwicklung bei gesundheitsbezogenen und sozialen Diensten. In: Bosch, G. (Hrsg.): Zukunft der Erwerbsarbeit. Frankfurt a. M., S. 421–435.

Becker, W. & Meifort, B. & Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.) (1997): Altenpflege – eine Arbeit wie jede andere? Ein Beruf fürs Leben? Dokumentation einer Längsschnittuntersuchung zu Berufseinmündung und Berufsverbleib von Altenpflegekräften. Bielefeld.

Becker, W. & Meifort, B. & Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.) (1998): Altenpflege. Abschied vom Lebensberuf. Dokumentation einer Längsschnittuntersuchung zu Berufseinmündung und Berufsverbleib von Altenpflegekräften. Teil 2, Bielefeld.

Berufenet (1999): Die Datenbank für Ausbildungs- und Tätigkeitsbeschreibungen. Bundesanstalt für Arbeit. www.berufenet.de

Bundesagentur für Arbeit (2004): Beruf – Bildung – Zukunft. Berufliche Umschulung – Wege in einen neuen Beruf, Heft 3. Nürnberg.

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (Hrsg.) (2005): Finanzierung der Weiterbildungsmaßnahmen zur Altenpflegerin und zum Altenpfleger. www.bmfsfj.de/Politikbereiche/aeltere-menschen

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (Hrsg.) (2003): Schaubild „Grundzüge der Ausbildung in der Altenpflege ab dem 1. 8. 2003“. www.bmfsfj.de/Politikbereiche/aeltere-menschen

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (Hrsg.) (2003): Schaubild „Rechtliche Strukturen der Ausbildung in der Altenpflege ab dem 1. 8. 2003“. www.bmfsfj.de/Politikbereiche/aeltere-menschen

Cappell, E. (1996): Von der Hilfpflege zur Profession – Entstehung und Entwicklung des Altenpflegeberufes. Köln.

Deutsches Institut für angewandte Pflegeforschung e. V. (iap) (2003): Pflege-Thermometer. Köln. www.dip-home.de

Deutsches Institut für angewandte Pflegeforschung e. V. (iap) (2004): Pflege-Thermometer. Köln. www.dip-home.de

Dielmann, G. (2001): Weiterbildungsregelungen der Länder für Pflegeberufe. Eine Übersicht. In: Theorie und Praxis der Sozialen Arbeit, Heft 9, S. 350–356.

Görres, S. & Guski, E. & Al Diwany, M. (2005): Unveröffentlichtes Expertengutachten zum Thema „Altenpflegeumschulung.“ Bremen.

Kuratorium Deutsche Altershilfe (KDA) (2003): Kleine Datensammlung Altenhilfe. Kuratorium Deutsche Altershilfe e. V. Köln.

Landenberger, M. & Görres, S. (2004): Sachverständigengutachten und Urteil des Bundesverfassungsgerichts zum Altenpflegegesetz. Köln.

Landenberger, M. & Ortmann, J. (1999): Pflegeberufe im europäischen Vergleich. Expertise der Berufs- und Ausbildungssituation in der Alten-, Kranken- und Kinderkrankenpflege, BBJ. Berlin.

Menke, M. (2005): Pflegeausbildung „mangelhaft“, Pflegeberuf „gut“. Frankfurt a. M.

Statistisches Bundesamt (1998): Fachserie 1, Reihe 4.1.1 Stand und Entwicklung der Erwerbstätigkeit. Stuttgart.

Statistisches Bundesamt (2003): Bericht: Pflegestatistik 2001 – Pflege im Rahmen der Pflegeversicherung – Deutschlandergebnisse. www.destatis.de

Statistisches Bundesamt (2003): Vorausberechnung der Zahl der Pflegebedürftigen bis 2020. www.destatis.de/download/d/solei/pflstatvoraus2020.pdf

Statistisches Bundesamt (2005): Bericht: Pflegestatistik 2003 – Pflege im Rahmen der Pflegeversicherung. Bonn. www.destatis.de

Stöcker, G. (2006): Die neuen Berufsgesetze in der Pflege und ihre Auswirkungen. In: Görres, S. u. a. (Hrsg.): Pflegeausbildung von morgen – Zukunftslösungen heute. Bielefeld, S. 16–24.

Voges, W. (2002): Pflege alter Menschen als Beruf. Eine thematische Einführung in die Berufssoziologie. Wiesbaden.

Anhang

Bundesweite Erhebung der
Ausbildungsstrukturen an
Altenpflegeschulen (BEA)

Allgemeine Merkmale der Schule

1 In welchem Bundesland befindet sich Ihre Schule?

- | | | | |
|------------------------------|--------------------------|---------------------------|--------------------------|
| Baden-Württemberg | <input type="checkbox"/> | Niedersachsen | <input type="checkbox"/> |
| Bayern | <input type="checkbox"/> | Nordrhein-Westfalen | <input type="checkbox"/> |
| Berlin | <input type="checkbox"/> | Rheinland-Pfalz | <input type="checkbox"/> |
| Brandenburg | <input type="checkbox"/> | Saarland | <input type="checkbox"/> |
| Bremen | <input type="checkbox"/> | Sachsen | <input type="checkbox"/> |
| Hamburg | <input type="checkbox"/> | Sachsen-Anhalt | <input type="checkbox"/> |
| Hessen | <input type="checkbox"/> | Schleswig-Holstein | <input type="checkbox"/> |
| Mecklenburg-Vorpommern | <input type="checkbox"/> | Thüringen | <input type="checkbox"/> |

2 Wie kann man am besten den Standort Ihrer Schule beschreiben?

- Ortschaft mit weniger als 3.000 Einwohnern
- Ortschaft mit 3.000 bis unter 15.000 Einwohnern
- Stadt mit 15.000 bis unter 100.000 Einwohnern
- Stadt mit 100.000 bis 1.000.000 Einwohnern
- in einer Großstadt mit über 1.000.000 Einwohnern.....

3 In welcher Trägerschaft befindet sich Ihre Schule?

- | | | | |
|---------------------------------------|--------------------------|---------------------------------------|--------------------------|
| frei-gemeinnützige Trägerschaft | <input type="checkbox"/> | privat-gewerbliche Trägerschaft | <input type="checkbox"/> |
| konfessionelle Trägerschaft | <input type="checkbox"/> | kommunale Trägerschaft | <input type="checkbox"/> |
| sonstige, und zwar: _____ | | | |

4 Ihre Schule ist eine

- staatliche anerkannte Altenpflegeschule?
- Schule im Sinne des Schulrechts Ihres Bundeslandes?
- sonstige, und zwar: _____

**5 Welche Berufsabschlüsse können an Ihrer Schule erworben werden?
(Mehrfachnennungen sind möglich!)**

- | | | | |
|-------------------------------------|--------------------------|---|--------------------------|
| Altenpflege | <input type="checkbox"/> | Gesundheits-und Kinderkrankenpflege ... | <input type="checkbox"/> |
| Altenpflegehilfe | <input type="checkbox"/> | weitere pflegerische Berufe oder Ge-
sundheitsfachberufe | <input type="checkbox"/> |
| Gesundheits-und Krankenpflege | <input type="checkbox"/> | Gesundheits-und Krankenpflegehilfe | <input type="checkbox"/> |
| | | andere <u>nicht-pflegerische</u> Berufe | <input type="checkbox"/> |



Achtung! Alle nachfolgenden Fragen beziehen sich ausschließlich auf die in Ihrer Schule angebotenen Ausbildungsgänge zur Altenpflegerin / zum Altenpfleger!

6 Haben Sie an Ihrer Altenpflegeschule landesrechtliche Ausführungsbestimmungen zum Altenpflegegesetz des Bundes zu beachten?

ja, und zwar: _____

nein

7 Nimmt Ihre Altenpflegeschule an einem Modellprojekt zur Weiterentwicklung der Pflegeberufe teil?

ja, und zwar: _____

nein

Personelle Struktur der Altenpflegeschule

Schulleitung bzw. Leitung der Abteilung Altenpflege

8 In welcher Altersgruppe befinden Sie sich derzeit?

unter 30 Jahre

30-35 Jahre

36-40 Jahre

41-45 Jahre

46-50 Jahre

51-55 Jahre

56-60 Jahre

61-65 Jahre

über 65 Jahre

9 Sind Sie

männlich?

weiblich?

10 Seit wie vielen Jahren sind Sie in einer Schule tätig?



Unterbrechungen sollten nicht mitgezählt und die Zahl der Jahre auf eine ganze Zahl aufgerundet werden. Bitte zählen Sie ggfs. auch Zeiten an einer Schule eines anderen Schultyps mit!

insgesamt seit Jahren

davon seit Jahren an einer Schule für Altenpflege

11 Seit wie vielen Jahren sind Sie in Ihrer derzeitigen Funktion tätig?

insgesamt seit Jahren

in Ihrer jetzigen Schule seit Jahren

12 Über welche Qualifikationen verfügen Sie (Mehrfachnennungen sind möglich!)?

Ausbildung im pflegerischen Bereich

Ausbildung im sozialen Bereich

mehrjährige Berufserfahrung in der Praxis

pädagogische Fachweiterbildung(en)

pflegepädagogischer FH-Abschluss.....

sonstiger pädagogischer FH-Abschluss

sonstiger pflegerischer FH-Abschluss

sonstiger FH-Abschluss.....

pflegepädagogischer Universitäts-Abschluss.....

sonstiger pädagogischer Universitäts-Abschluss

sonstiger Universitäts-Abschluss

sonstiger pflegerischer Universitäts-Abschluss

sonstiges, und zwar: _____

13 Mit welchem Stellenanteil sind Sie im Unterricht eingesetzt? (Angaben in Prozent)

mit %

14 Mit welchem Stellenanteil nehmen Sie Ihre Leitungsaufgaben wahr? (Angaben in Prozent)

mit %

Lehrkörper der Altenpflegeschule

15 Wie viele angestellte Voll- und Teilzeit-Lehrkräfte sind zum gegenwärtigen Zeitpunkt an Ihrer Altenpflegeschule beschäftigt?



Als Vollzeit-Lehrkraft gilt, wer mit mindestens 90 Prozent der Lehrverpflichtung im Unterricht eingesetzt ist. Alle anderen Lehrkräfte sowie Schulleiter und Funktionsträger mit mehr als 10 Prozent reduziertem Unterrichtsdeputat sind als Teilzeitkräfte einzustufen!

weibliche Vollzeit-Lehrkräfte:

männliche Vollzeit-Lehrkräfte:

weibliche Teilzeit-Lehrkräfte mit bis zu 50% reduziertem Unterrichtsdeputat:

männliche Teilzeit-Lehrkräfte mit bis zu 50% reduziertem Unterrichtsdeputat: ...

weibliche Teilzeit-Lehrkräfte mit über 50% reduziertem Unterrichtsdeputat:

männliche Teilzeit-Lehrkräfte mit über 50% reduziertem Unterrichtsdeputat:

16 Wie viele der angestellten Lehrkräfte an Ihrer Altenpflegeschule verfügen über folgende Qualifikationen? Bitte geben Sie den jeweils **höchsten** Abschluss an!

Lehrkräfte **mit** pflegerischer Ausbildung:

davon ohne pädagogischer Fachweiterbildung:

mit pädagogischer Fachweiterbildung:

mit pflegepädagogischem FH-Abschluss:

mit anderem pflegerischen FH-Abschluss:

mit anderem pädagogischen FH-Abschluss:

mit sonstigem FH-Abschluss:

mit pflegepädagogischem Universitäts-Abschluss:

mit anderem pflegerischen Universitäts-Abschluss:

mit anderem pädagogischen Universitäts-Abschluss:

mit sonstigem Universitäts-Abschluss:

und
zwar:

Lehrkräfte **ohne** pflegerische Ausbildung:

davon mit pflegepädagogischem FH-Abschluss:

mit anderem pflegerischen FH-Abschluss:

mit anderem pädagogischen FH-Abschluss:

mit sonstigem FH-Abschluss:

mit pflegepädagogischem Universitäts-Abschluss:

mit anderem pflegerischen Universitäts-Abschluss:

mit anderem pädagogischen Universitäts-Abschluss:

mit sonstigem Universitäts-Abschluss:

und
zwar:



Hinweis: die folgenden Fragen betreffen Lehrkräfte, die lediglich bis zu einer bestimmten (Wochen-) Stundenzahl Unterricht an der Altenpflegeschule erteilen. In diesem Fragebogen werden hierfür die Bezeichnungen „DozentInnen auf Honorarbasis“ bzw. „HonorardozentInnen“ verwendet!

17 Wie viele DozentInnen auf Honorarbasis sind zum gegenwärtigen Zeitpunkt an Ihrer Altenpflegeschule beschäftigt?

DozentInnen auf Honorarbasis:



Achtung! Bitte beantworten Sie die folgenden Fragen nur für SchülerInnen Ihres derzeit „jüngsten“ Kurses! Falls in Ihrer Schule mehrere Kurse parallel beginnen, wählen Sie bitte den Kurs aus, in welchem sich der jüngste Schüler / die jüngste Schülerin befindet!

18 Bitte schätzen Sie, wie viel Prozent des Unterrichts Ihres derzeit „jüngsten“ Ausbildungskurses von HonorardozentInnen gestaltet werden?

Unterrichtsanteil durch HonorardozentInnen: %

**19 Aus welchen Berufsgruppen rekrutieren Sie Ihre HonorarDozentInnen?
(Mehrfachantworten sind möglich!)**

- Diplom-PflegepädagogInnen
- ErgotherapeutInnen
- Sozial-PädagogInnen
- PhysiotherapeutInnen
- ÄrztInnen
- JuristInnen
- Pflegende
- PsychologInnen
- SeelsorgerInnen

sonstiges, und zwar: _____

**20 Wie viele Ihrer HonorarDozentInnen verfügen über ... ?
(Mehrfachzählungen sind möglich!)**

- eine pädagogische Ausbildung
- eine pädagogische Zusatzqualifikation
- Unterrichtserfahrung vor Aufnahme der Tätigkeit an Ihrer Schule



Beachten Sie bitte, dass im Folgenden unterschieden wird zwischen:
Anpassungsfortbildung: Anpassungsfortbildung dient der Erhaltung und Anpassung der eigenen Qualifikationen, um so die neuen Entwicklungen im Beruf zu meistern.
Aufstiegsfortbildung (Weiterbildung): Aufstiegsfortbildung soll dazu dienen, durch Erweiterungen von Qualifikationen beruflich weiter zu kommen.

21 Bestand für Ihre Lehrkräfte in den letzten 12 Monaten die Möglichkeit, an internen Fortbildungsveranstaltungen teilzunehmen? (Mehrfachnennungen sind möglich)

- ja, für der angestellten Lehrkräfte
- ja, für der HonorarDozentInnen
- nein

22 Wie viele Lehrkräfte Ihrer Altenpflegeschule haben in den letzten 12 Monaten an Fortbildungsveranstaltungen teilgenommen? (Mehrfachzählungen sind möglich!)

- an Anpassungsfortbildungen durch interne AusbilderInnen:
- an Anpassungsfortbildungen durch externe AusbilderInnen:
- an Aufstiegsfortbildungen (Weiterbildungen):

23 Wie viele Fortbildungen wurden in den letzten 12 Monaten von Ihren Lehrkräften wahrgenommen? (Mehrfachzählungen sind möglich!)

- Anpassungsfortbildungen durch interne AusbilderInnen:
- Anpassungsfortbildungen durch externe AusbilderInnen:
- Aufstiegsfortbildungen (Weiterbildungen):

24 Wie viele der Anpassungsfortbildungen durch **interne** AusbilderInnen wurden hauptsächlich finanziert von ...

der Schule
 den FortbildungsteilnehmerInnen selbst
 sonstiges

und
 zwar:

trifft nicht zu

25 Für wie viele der Anpassungsfortbildungen durch **interne** AusbilderInnen wurde für die TeilnehmerInnen ein Freizeitausgleich (z.B. (Sonder-) Urlaub, Unterrichtsfreistellung etc.) gewährt?

interne Anpassungsfortbildungen mit Freizeitausgleich

trifft nicht zu

26 Wie viele der Anpassungsfortbildungen durch **externe** AusbilderInnen wurden hauptsächlich finanziert von ...

der Schule
 den FortbildungsteilnehmerInnen selbst
 sonstiges

und
 zwar:

27 Für wie viele der Anpassungsfortbildungen durch **externe** AusbilderInnen wurde für die TeilnehmerInnen ein Freizeitausgleich (z.B. (Sonder-) Urlaub, Unterrichtsfreistellung etc.) gewährt?

Anpassungsfortbildungen d. externe AusbilderInnen mit Freizeitausgleich:

28 Für wie viele der **Aufstiegsfortbildungen (Weiterbildungen)** wurde ... ?

ein Freizeitausgleich (z.B. (Sonder-) Urlaub, Unterrichtsfreistellung etc.) gewährt
 eine Darlehensfinanzierung gewährt


29 Wie viele der PraxisbegleiterInnen Ihrer Schule verfügen über eine spezifische pädagogische Zusatzqualifikation (z.B. durch Aufstiegsfortbildung/Weiterbildung)?

PraxisbegleiterInnen verfügen über:
 PraxisbegleiterInnen verfügen über:
 PraxisbegleiterInnen verfügen über:

30 Ist in Ihrer Altenpflegeschule ein Sekretariat eingerichtet?

ja
 mit Vollzeitstellen
 mit Teilzeitstellen
 nein

Kosten der Ausbildung

 **Achtung!** Bitte beantworten Sie die folgende Frage nur für SchülerInnen Ihres derzeit „jüngsten“ Kurses! Falls in Ihrer Schule mehrere Kurse parallel beginnen, wählen Sie bitte den Kurs aus, in welchem sich der jüngste Schüler / die jüngste Schülerin befindet!

31 Erhebt Ihre Altenpflegeschule Schulgeld, Gebühren o.ä. von den SchülerInnen? (Mehrfachnennungen sind möglich!)

- nein
 - ja, Schulgeld in Höhe von € / Jahr ..
 - ja, Aufnahmegebühr in Höhe von €
 - ja, Lehrmittelgebühr in Höhe von € / Jahr ..
 - ja, Prüfungsgebühr in Höhe von €
 - ja, sonstiges in Höhe von €
- und
zwar:
- insgesamt für die gesamte Ausbildung: €

32 Wie hoch sind in Ihrer Altenpflegeschule die Personalkosten (Festangestellte und Honorarkräfte) in diesem Kalenderjahr?

ca. €

33 Wie hoch sind in Ihrer Altenpflegeschule die Sachkosten in diesem Kalenderjahr?

ca. €

34 Bitte schätzen Sie: Wie viel Prozent der insgesamt für Ihre Altenpflegeschule aufgebrauchten Mittel (Personal- und Sachkosten) stammen in diesem Kalenderjahr aus folgenden Quellen?

- öffentliche Haushalte (Land, Kommune) %
- von SchülerInnen zu entrichtendes Schulgeld %
- von SchülerInnen zu entrichtende Gebühren %
- Träger der praktischen Ausbildung %
- Bundesagentur für Arbeit (ehemals: Arbeitsamt) %
- Forschungsgelder %
- Drittmittelgelder (z.B. des ISF) %
- Spenden von Förderern, Geld aus Stiftungen, Sponsoring usw... %
- andere Quellen, z.B. privater Schulträger, Schulverein
- und
zwar: %
- und
zwar: %
- weiß ich nicht

Ausbildungsstatistik der Schule

35 Wie viele Ausbildungsplätze gibt es an Ihrer Altenpflegeschule zum gegenwärtigen Zeitpunkt?

Ausbildungsplätze nach altem Länderrecht:

Ausbildungsplätze nach bundeseinheitlichem Recht:

36 Wie hoch ist die Zahl der SchülerInnen an Ihrer Altenpflegeschule zum gegenwärtigen Zeitpunkt?

a) in Ausbildungskursen nach altem Länderrecht

Schülerinnen:

Schüler:

b) in Ausbildungskursen nach bundeseinheitlichem Recht

Schülerinnen:

Schüler:

37 Wie viele Ausbildungskurse gibt es an Ihrer Altenpflegeschule zum gegenwärtigen Zeitpunkt?

Ausbildungskurse nach altem Länderrecht:

Ausbildungskurse nach bundeseinheitlichem Recht:

38 In welchen Zeitabständen beginnt die Ausbildung an Ihrer Altenpflegeschule?

Kursbeginn ist

einmal pro Jahr

zweimal pro Jahr

sonstiges, und zwar: _____

39 Wie viel zügig ist Ihr derzeit „jüngster“ Ausbildungskurs?

einzügig

zweizügig

drei- oder mehrzügig ...



Achtung! Bitte beantworten Sie die folgenden Fragen bis einschließlich Frage 47 nur für SchülerInnen Ihres derzeit „jüngsten“ Kurses! Falls in Ihrer Schule mehrere Kurse parallel beginnen, wählen Sie bitte den Kurs aus, in welchem sich der jüngste Schüler / die jüngste Schülerin befindet!

40 Wann hat dieser „jüngste“ Ausbildungskurs begonnen?

Monat:

Jahr:

41 Wie hoch war die Gesamtzahl der SchülerInnen dieses Kurses zu Kursbeginn?

Schülerinnen:

Schüler:

42 Wie viele dieser SchülerInnen verfügen über ... (bitte den jeweils höchsten Schulabschluss zählen!)

Haupt-/Volksschulabschluss

Realschulabschluss / Mittlere Reife

Fachhochschulreife / fachgebundene Hochschulreife

Allgemeine Hochschulreife / Abitur

keinen Schulabschluss

sonstiges

und
zwar:

43 Wie viele dieser SchülerInnen verfügten vor Ausbildungsbeginn bereits über folgende Berufsabschlüsse? (Mehrfachzählungen sind möglich!)

eine abgeschlossene Altenpflegehilfeausbildung

eine abgeschlossene einjährige Ausbildung in einem anderen
pflegerischen Beruf

eine abgeschlossene zweijährige Berufsausbildung

eine abgeschlossene dreijährige Ausbildung in einem nicht-pflegerischen
Beruf

eine abgeschlossene dreijährige Ausbildung in einem pflegerischen
Beruf

einen FH-Abschluss

einen Universitäts-Abschluss

einen sonstigen Bildungsabschluss

und
zwar:

44 Aus welchen Altersgruppen setzte sich dieser Ausbildungskurs zu Kursbeginn zusammen? Bitte tragen Sie die jeweilige Anzahl der SchülerInnen ein!

16-18 Jahre

19-21 Jahre

22-25 Jahre

26-28 Jahre

29-31 Jahre

32-35 Jahre

36-41 Jahre

über 41 Jahre

45 Wie viele dieser SchülerInnen haben mit welchem Träger der praktischen Ausbildung einen Ausbildungsvertrag geschlossen?

mit Heim oder stationärer Pflegeeinrichtung

mit ambulanter Einrichtung

46 Auf wie viele verschiedene Träger der praktischen Ausbildung verteilen sich diese SchülerInnen?

Anzahl Heim oder stationäre Pflegeeinrichtungen

Anzahl ambulante Einrichtungen

47 Wie viele von den SchülerInnen Ihres derzeit „jüngsten“ Kurses sind ...

Umschülerinnen

Umschüler

aus anderen Mitteln gefördert (z.B. ESF-Förderung)

und
zwar:

Räumliche und materielle Struktur der Schule

48 Über wie viele Kursräume verfügt Ihre Altenpflegeschule?

Anzahl Kursräume:

49 Verfügt Ihre Altenpflegeschule über einen oder mehrere Praxisräume zum Training praktischer Fähigkeiten (Skillslabs)?

nein

ja, und zwar über : Kursräume

50 Verfügt Ihre Altenpflegeschule über eine eigene Fachbibliothek?

nein → weiter mit Frage 54

ja → weiter mit der folgenden Frage

51 Aus welchen Fachgebieten wurden in diesem Kalenderjahr aktuelle Bücher für die Bibliothek angeschafft?

- Pflege
- Pflegewissenschaft
- Medizin
- Geriatrie
- Gerontologie
- (Geronto-) Psychiatrie
- Psychologie
- Pädagogik
- Sozialwissenschaften/Soziologie
- Jura

sonstiges, und zwar: _____

52 Wie viele Fachzeitschriften sind zur Zeit für die Bibliothek abonniert? Bitte geben Sie die jeweilige Anzahl an!

- Pflege
- Pflegewissenschaft
- Medizin
- Geriatrie
- Gerontologie
- (Geronto-) Psychiatrie
- Psychologie
- Pädagogik
- Sozialwissenschaften/Soziologie
- Jura
- sonstiges

und
zwar: _____

sonstiges

und
zwar: _____

53 Wann ist die Bibliothek für die SchülerInnen zugänglich?

- nur nach Absprache mit einer Lehrkraft / der Schulleitung
- täglich nur während des Unterrichtsblocks
- täglich auch während der Praxiseinsätze und in den Ferien

sonstiges, und zwar: _____

54 Inwieweit haben Ihre SchülerInnen Zugang zu aktueller Fachliteratur?
(Mehrfachnennungen sind möglich!)

- die Schule stellt den SchülerInnen aktuelle Literatur zur Verfügung
- durch Ausleihe aus der Schulbibliothek
- durch Einsicht aus der Schulbibliothek
- sonstiges, und zwar: _____
- gar nicht

55 Wie viele für SchülerInnen verfügbare Computer gibt es ungefähr in Ihrer Altenpflegeschule?

- für SchülerInnen verfügbare Computer mit Internetanschluss
- für SchülerInnen verfügbare Computer ohne Internetanschluss

Organisation und Struktur der Ausbildung

56 Ist an Ihrer Altenpflegeschule eine Ausbildung in Teilzeit möglich?

- ja, Dauer: Jahre.....
- nein



Achtung! Bitte beantworten Sie die folgenden Fragen bis einschließlich Frage 65 nur für SchülerInnen Ihres derzeit „jüngsten“ Kurses! Falls in Ihrer Schule mehrere Kurse parallel beginnen, wählen Sie bitte den Kurs aus, in welchem sich der jüngste Schüler / die jüngste Schülerin befindet!

57 Wie viele dieser SchülerInnen absolvieren ihre Ausbildung in

- Vollzeit:
- Teilzeit:

58 Bei wie vielen SchülerInnen Ihres derzeit „jüngsten“ Kurses hat Ihre Altenpflegeschule den Ausbildungsplatz bei einem Träger der praktischen Ausbildung vermittelt?

- bei UmschülerInnen:
- bei Erstauszubildenden:

59 Wurden von Ihrer Altenpflegeschule BewerberInnen, die einen Ausbildungsvertrag mit einem Träger der praktischen Ausbildung hatten, für die Aufnahme in Ihren derzeit „jüngsten“ Kurs abgelehnt?

- ja, und zwar: SchülerInnen
- nein

60 Gab es für Ihren derzeit „jüngsten“ Ausbildungskurs BewerberInnen, die in Ihrer Altenpflegeschule aufgenommen worden wären, jedoch keinen praktischen Ausbildungsplatz finden konnten?

ja, und zwar: BewerberInnen
 nein

61 Welche Kriterien müssen BewerberInnen erfüllen, um einen Ausbildungsplatz an Ihrer Altenpflegeschule zu bekommen?

nur die gesetzlich festgelegten → weiter mit Frage 63
 weitere Kriterien → weiter mit Frage 62

62 Die Altenpflegeschule legt noch folgende Kriterien zur Aufnahme fest: (Mehrfachnennungen möglich)

a) für Erstauszubildende

- Mindestalter und zwar: Jahre
 - Höchstalter und zwar: Jahre
 - allgemeine Schulbildung und zwar:
 - Vorbildung und zwar:
 - Praktika und zwar:
 - Konfessionszugehörigkeit und zwar:
 - Geschlechtszugehörigkeit und zwar:
- sonstiges, und zwar: _____

b) für UmschülerInnen

- Mindestalter und zwar: Jahre
 - Höchstalter und zwar: Jahre
 - allgemeine Schulbildung und zwar:
 - Vorbildung und zwar:
 - Praktika und zwar:
 - Konfessionszugehörigkeit und zwar:
 - Geschlechtszugehörigkeit und zwar:
- sonstiges, und zwar: _____

63 Geht Ihre Schule über die gesetzlich vorgeschriebene Mindeststundenzahl in theoretischer sowie praktischer Ausbildung hinaus?

nein

ja und zwar: Stunden praktische Ausbildung
 Stunden theoretischer Unterricht

64 Wie ist die theoretische Ausbildung organisiert? (Mehrfachnennungen sind möglich!)

Blockunterricht mit einer durchschnittlichen Dauer von Wochen

Studientage (Unterrichtstage in der Schule) pro Woche

sonstiges, und zwar: _____

65 Wann bzw. in welchem Rhythmus erhalten Ihre SchülerInnen ein schriftliches Zeugnis? (Mehrfachnennungen sind möglich!)

zum Schuljahresende

zum Ende der Ausbildung

(ungefähr) zur Hälfte der Ausbildungszeit (Zwischenzeugnis)

Pädagogische, curriculare Ziele und Inhalte

66 Haben Sie sich in Ihrer Altenpflegeschule auf ein pädagogisches Leitbild geeinigt?

nein

ja

67 Wird in Ihrer Altenpflegeschule regelmäßig über Ihr pädagogisches Selbstverständnis diskutiert?

nein → weiter mit Frage 70!

ja → weiter mit der folgenden Frage

68 Wie findet in Ihrer Altenpflegeschule der Dialog über das pädagogische Selbstverständnis statt? (Mehrfachnennungen sind möglich!)

in pädagogischen Fallbesprechungen

durch gegenseitige Unterrichtshospitationen

in einer eigenen themenbezogenen Gruppe

sonstiges, und zwar: _____

69 In welchen Zeiträumen findet in Ihrer Altenpflegeschule der Dialog über das pädagogische Selbstverständnis statt? (Mehrfachnennungen sind möglich!)

- unregelmäßig und unorganisiert
- regelmäßig und unorganisiert
- organisiert aber selten
- organisiert in regelmäßigen Abständen von ca. Monaten
- sonstiges, und zwar: _____

70 Ihre Altenpflegeschule arbeitet mit (Mehrfachnennungen sind möglich!)

- einem Rahmenlehrplan Ihres Bundeslandes
- einer empfehlenden Richtlinie Ihres Bundeslandes
- einer Erprobungsverordnung
- einem schulisch erstellten Stoffverteilungsplan
- einem schulisch erstellten Lehrplan
- dem Curriculum nach Oelke und Menke
- dem Curriculum nach Becker (BIBB)
- den Materialien für die Umsetzung der Stundentafel des KDA
- einem Curriculum Ihres Bundeslandes
- einem anderen Curriculum und zwar: _____
- sonstiges, und zwar: _____

71 In welcher Form findet die Abstimmung der Unterrichts- und Ausbildungsinhalte mit dem Träger der praktischen Ausbildung statt?

- durch Einigung mit den Praxislernorten auf ein Curriculum, welches Ausbildungsinhalte und –ziele sowohl für die Altenpflegeschule als auch für die praktische Ausbildung beschreibt
- durch Einigung mit den Praxislernorten auf ein Praxiscurriculum
- sonstiges, und zwar: _____

72 Wie stimmen Sie die Ausbildungsinhalte mit den Trägern der praktischen Ausbildung ab? (Mehrfachnennungen sind möglich)

- über Tätigkeitskataloge für die SchülerInnen im Praxiseinsatz
- über Praxisaufgaben für die SchülerInnen im Praxiseinsatz
- in sog. Lernwerkstätten
- in Praxiskonferenzen
- über organisierte Treffen der PraxisanleiterInnen
- sonstiges, und zwar: _____

73 In welchem Umfang sieht die praktische Einsatzplanung Ihrer Altenpflegeschule eine Ausbildung im Nachtdienst vor?

- kein Nachtdienst
- bis zu 6 Nächte
- 7-12 Nächte
- mehr als 12 Nächte
- keine Regelung seitens der Schule ...



Achtung! Bitte beantworten Sie die folgende Frage nur für SchülerInnen Ihres derzeit „jüngsten“ Kurses! Falls in Ihrer Schule mehrere Kurse parallel beginnen, wählen Sie bitte den Kurs aus, in welchem sich der jüngste Schüler / die jüngste Schülerin befindet!

74 Bitte schätzen Sie ein, inwieweit die Unterrichtsmethoden und -formen den Anforderungen des Lernfeldkonzepts entsprechen!

gar nicht
→
 vollständig

bitte kreuzen Sie das entsprechende untenstehendes Kästchen an!

Fragen zur Schulentwicklung

75 In welcher Form betreibt Ihre Altenpflegeschule Öffentlichkeitsarbeit? (Mehrfachnennungen sind möglich!)

- Flyer
- schuleigene Internetpräsenz (Homepage)
- Informationsbroschüren o.ä. in Arbeitsämtern
- Poster
- Anzeigen in der regionalen Presse
- Anzeigen in der überregionalen Presse
- sonstiges, und zwar: _____

76 Welche Maßnahmen zur Qualitätssicherung treffen Sie an Ihrer Altenpflegeschule? (Mehrfachnennungen sind möglich!)

- Evaluation des Unterrichts
- Qualitätszirkel
- Handlungsleitlinien
- sonstiges, und zwar: _____

77 Verfügt Ihre Altenpflegeschule über ein Verfahren zur Erfassung des Verbleibs Ihrer AbsolventInnen?

- ja → weiter mit der folgenden Frage!
nein → weiter mit Frage 79!

78 Wie viele AbsolventInnen Ihres letzten abgeschlossenen Ausbildungskurses (bei mehreren gleichzeitig abgeschlossenen Kursen bitte denjenigen auswählen in welchem sich die jüngste Absolventin bzw. der jüngste Absolvent befand!) arbeiten z.Zt.

- in einer stationären Pflegeeinrichtung
in einer teil-stationären Pflegeeinrichtung ...
in einer ambulanten Pflegeeinrichtung
in sonstigen pflegerischen Einrichtungen ...
gar nicht
weiss ich nicht

79 Inwieweit kooperiert Ihre Altenpflegeschule mit anderen Altenpflegeausbildungseinrichtungen? (Mehrfachnennungen sind möglich!)

- regionale Schulpartnerschaft(en)
überregionale Schulpartnerschaft(en)
internationale Schulpartnerschaft(en)
(über-)regionale Schulnetzwerke
internationale Schulnetzwerke
sonstiges, und zwar: _____

80 Kooperiert Ihre Altenpflegeschule mit sonstigen schulischen Ausbildungseinrichtungen? (Mehrfachnennungen sind möglich!)

- nein
ja und zwar mit Ausbildungseinrichtungen der
Gesundheits- und Krankenpflege
Gesundheits- und Kinderkrankenpflege
sonstigen, und zwar: _____

Vielen Dank für Ihre Mitarbeit!

Bitte füllen Sie nun für jeden Träger, mit dem mindestens eine Schülerin / ein Schüler Ihres gegenwärtig „jüngsten“ Altenpflege-Ausbildungskurses (siehe Ausfüllhinweise) einen Ausbildungsvertrag geschlossen hat, einen eigenen Bogen aus!

Träger der praktischen Ausbildung Nr:

1 Der Träger der praktischen Ausbildung ist (Mehrfachnennungen sind möglich!)

- auch Träger Ihrer Altenpflegeschule
- stationäre Pflegeeinrichtung im Sinne des SGB XI ..
- ambulante Einrichtung im Sinne des SGB XI
- Heim im Sinne des § 1 Heimgesetz

2 Der Träger der praktischen Ausbildung befindet sich in ...

- kommunaler Trägerschaft..... konfessioneller Trägerschaft
- frei-gemeinnütziger Trägerschaft privat-gewerblicher Trägerschaft ...
- sonstiger, und zwar: _____
- weiß ich nicht



Achtung! Bitte beantworten Sie die folgenden Fragen nur für SchülerInnen Ihres derzeit „jüngsten“ Kurses, die einen Ausbildungsvertrag mit diesem Träger geschlossen haben! Falls in Ihrer Schule mehrere Kurse parallel beginnen, wählen Sie bitte den Kurs aus, in welchem sich der jüngste Schüler bzw. die jüngste Schülerin befindet!

3 Wie viele Ihrer SchülerInnen haben einen Ausbildungsvertrag mit diesem Träger geschlossen?

Anzahl SchülerInnen:

4 Wie gestaltet sich das Auswahlverfahren der Auszubildenden bei diesem Träger? (Mehrfachnennungen sind möglich)

a) bei UmschülerInnen

- unter Beteiligung der Altenpflegeschule
- Aufnahme-/Bewerbungsgespräch
- Assessmentcenter
- Eignungstest
- sonstiges, und zwar: _____

b) bei Erstauszubildenden

- unter Beteiligung der Altenpflegeschule
- Aufnahme-/Bewerbungsgespräch
- Assessmentcenter
- Eignungstest
- sonstiges, und zwar: _____

5 Wie ist Ihre Altenpflegeschule in das Auswahlverfahren des Trägers eingebunden?
(Mehrfachnennungen sind möglich)

die Altenpflegeschule kann vom Träger vorgeschlagene Auszubildende ablehnen

die Altenpflegeschule bestimmt die Auswahlkriterien mit

die Altenpflegeschule ist an der Auswahlkommission aktiv beteiligt

sonstiges, und zwar: _____

6 Wie viele Wochen absolvieren die Auszubildenden dieses Trägers mindestens in folgenden Praxislernorten?

in stationären Altenpflegeeinrichtungen Wochen

in ambulanten Altenpflegeeinrichtungen..... Wochen

in sonstigen Einrichtungen wie z.B. psychiatrischen Kliniken mit gerontopsychiatrischer Abteilung, Allgemeinkrankenhäusern mit geriatrischer Fachabteilung, geriatrischen Rehabilitationseinrichtungen, Einrichtungen der offenen Altenhilfe etc. Wochen

weiß ich nicht

7 Wie viele PraxisanleiterInnen dieses Trägers betreuen die SchülerInnen Ihres derzeit „jüngsten“ Kurses?

Anzahl Praxisanleiter/-innen

8 Wie viele dieser PraxisanleiterInnen verfügen über folgende Qualifikationen?
(Mehrfachzählungen sind möglich!)

3-jährige Altenpflegeausbildung

3-jährige Krankenpflegeausbildung

mind. 2-jährige Berufserfahrung in der Altenpflege

Aufstiegsfortbildung (Weiterbildung) zur Praxisanleitung

sonstige spezifische Qualifikation

und
zwar:

weiß ich nicht

**9 In welcher Form und wie häufig verläuft die Kooperation mit den PraxisanleiterInnen?
(Mehrfachnennungen sind möglich!)**

Lernwerkstätten	<input type="text"/>	mal / Jahr
Praxiskonferenzen	<input type="text"/>	mal / Jahr
Treffen der PraxisanleiterInnen mit den PraxisbegleiterInnen	<input type="text"/>	mal / Jahr
Treffen der PraxisanleiterInnen mit der Schulleitung	<input type="text"/>	mal / Jahr
Praxisbesuche durch Praxisbegleiter/-innen	<input type="text"/>	mal / Jahr
sonstiges	<input type="text"/>	mal / Jahr

und

zwar:

Interviewleitfaden zum Thema: „Ausbildung nach dem bundeseinheitlichen Altenpflegegesetz“

1. Strukturmerkmale der Altenpflegeschulen

Laut § 5 Absatz 2 des Altenpflegegesetzes kann eine Altenpflegeschule als geeignet für Ausbildungen staatlich anerkannt werden, wenn sie

„[...] den Nachweis einer im Verhältnis zur Zahl der Ausbildungsplätze ausreichenden Zahl geeigneter, pädagogisch qualifizierter Fachkräfte für den theoretischen und praktischen Unterricht [...]“ erbringen.

1.1 Wie müsste Ihrer Ansicht nach das Verhältnis zwischen der Anzahl der Ausbildungsplätze und der Anzahl der Fachkräfte für den Unterricht an einer Altenpflegeschule aussehen, um als ein ausreichendes Betreuungsverhältnis zu gelten?

1.2 Welche Qualifikation(en) sollte Ihres Erachtens eine Fachkraft mitbringen, um eine „geeignete, pädagogisch qualifizierte Fachkraft“ zu sein?

2. Ausbildungsbedarf in der Altenpflege

2.1 Bitte geben Sie mit Blick auf die demographische Entwicklung in Deutschland eine Einschätzung über den zukünftigen Bedarf an staatlich anerkannten AltenpflegerInnen ab. Sollten in Zukunft weniger, gleichbleibend oder mehr AltenpflegerInnen ausgebildet werden?

2.2 Halten Sie eine konkrete Bedarfsplanung auf Länderebene für erforderlich?

Derzeit sind etwas weniger als die Hälfte aller Auszubildenden in der Altenpflege UmschülerInnen.

2.3 Wie bewerten Sie die Chancen von UmschülerInnen in der Altenpflege auf dem Arbeitsmarkt?

2.4 Welche Entwicklung erwarten Sie für die Zukunft? Gehen Sie davon aus, dass der Berufsnachwuchs in Zukunft vorrangig über die Erstausbildung gesichert werden kann?

**3. Auswahlkriterien für die Aufnahme von Auszubildenden zum Altenpfleger/
zur Altenpflegerin**

Laut den Ergebnissen der BEA-Studie gaben 64,7% (n=196) der Altenpflegeschulen an, dass sie BewerberInnen ablehnen mussten, weil diese keinen praktischen Ausbildungsplatz finden konnten.

3.1 Welche Gründe kann es Ihrer Meinung nach dafür geben, dass eine Vielzahl von BewerberInnen für die Ausbildung zum Altenpfleger/ zur Altenpflegerin keinen praktischen Ausbildungsplatz findet?

3.2 Wie könnte die Bereitschaft von ambulanten und stationären Einrichtungen erhöht werden, sich an der Altenpflegeausbildung zu beteiligen?

Für die Aufnahme von Auszubildenden an Altenpflegeschulen wird nach § 6 des Altenpflegegesetzes die gesundheitliche Eignung und der Realschulabschluss oder ein als gleichwertig anerkannter Bildungsabschluss verlangt.

3.3 Halten Sie die neuen Zugangsvoraussetzungen für richtig?

3.4 Welchen Einfluss haben die erhöhten Anforderungen auf die Situation der BewerberInnen und die Qualität der Ausbildung?

3.5 Wie bewerten Sie das Ergebnis der BEA-Studie, dass 1/3 (n=111) der an der Befragung teilgenommen Altenpflegeschulen weitergehende Anforderungen zur Aufnahme von Auszubildenden stellen (z.B. Mindest-, Höchstalter, Praktika etc.)?

4. Pädagogische, curriculare Ziele und Inhalte

Den Ergebnissen der BEA-Erhebung zufolge stimmen 93,1% der befragten Altenpflegeschulen die Unterrichts- und Ausbildungsinhalte mit den Praxisorten in Form verschiedener Curricula ab:

4.1 Wie gut funktioniert in der Altenpflege Ihrer Einschätzung nach die Zusammenarbeit zwischen der Schule und den Praxisorten hinsichtlich der Abstimmung von Unterrichtsinhalten und Inhalten der praktischen Ausbildung?

4.2 Welche Bedeutung hat die Lernfeldorientierung für die Qualität der Ausbildung?

4.3 Welchen Handlungsbedarf sehen Sie, damit das Lernfeldkonzept an allen Altenpflegeschulen umgesetzt wird?

5. Geschlechterverhältnis in der Altenpflege

Der Ausbildungsberuf Altenpfleger/Altenpflegerin wird nach wie vor überwiegend von Frauen gewählt. Welche Maßnahmen sind erforderlich, um mehr Männer für diese Ausbildung zu gewinnen?

6. Entwicklung der neuen Altenpflegeausbildung

Wie schätzen Sie fast zwei Jahre nach Inkrafttreten des Altenpflegegesetzes die Entwicklung der neuen Altenpflegeausbildung ein?

Vielen Dank für Ihre Mitarbeit!

Dieses PDF ist Teil der Öffentlichkeitsarbeit der Bundesregierung;
es wird kostenlos abgegeben und ist nicht zum Verkauf bestimmt.

Herausgeber:

Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend
11018 Berlin
www.bmfsfj.de

Bezugsstelle:

Publikationsversand der Bundesregierung
Postfach 48 10 09
18132 Rostock
Tel.: 0 18 88/80 80 800*
Fax: 0 18 88/10 80 80 800
E-Mail: publikationen@bundesregierung.de
Internet: www.bmfsfj.de

Stand:

März 2006

Gestaltung:

KIWI GmbH, Osnabrück

Für weitere Fragen nutzen Sie unser

Servicetelefon: 0 18 01/90 70 50**

Fax: 0 18 88/5 55 44 00

Montag–Donnerstag 7–19 Uhr

* es gelten die Preise der Standardtarife

** nur Anrufe aus dem Festnetz, 9–18 Uhr 4,6 Cent,
sonst 2,5 Cent pro angefangene Minute