



Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend



AUSBILDUNGS- UND QUALIFIZIERUNGS-
OFFENSIVE ALTENPFLEGE

Zwischenbericht

zur Ausbildungs- und Qualifizierungsoffensive
Altenpflege (2012–2015)

Zwischenbericht

zur Ausbildungs- und Qualifizierungsoffensive
Altenpflege (2012–2015)

Erstellt durch die Geschäftsstelle der Ausbildungs- und Qualifizierungsoffensive Altenpflege
im Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben

Redaktion:

Dr. Hans Peter Engelhard

Ellen Wappenschmidt-Krommus

Inhalt

Einleitung	7
Zusammenfassung der Ergebnisse	9
Beiträge zu den Handlungsfeldern der Offensive:	
Handlungsfeld I	
Verstärkte Ausbildungsanstrengungen und bedarfsorientierte Erhöhung der Ausbildungskapazitäten bei Einrichtungen und Schulen	19
Handlungsfeld II	
Erschließung des Nachqualifizierungspotenzials in der Altenpflege – Aufstiegswege in der Altenpflege optimieren und die Anrechnung von Qualifikationen verbessern	47
Handlungsfeld III	
Weiterbildungsförderung durch die Agenturen für Arbeit und Jobcenter	65
Handlungsfeld IV	
Weiterentwicklung der Pflegeberufe	73
Handlungsfeld V	
Verbesserte Anerkennung im Ausland erworbener Qualifikationen im Pflegebereich	76
Handlungsfeld VI	
Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Vereinbarkeit von Familie und Ausbildung in der Altenpflege	82
Handlungsfeld VII	
Attraktive Arbeitsbedingungen in der Altenpflege	94
Handlungsfeld VIII	
Gesellschaftliche Bedeutung des Berufsfeldes Altenpflege durch intensive Öffentlichkeitsarbeit fördern	114
Handlungsfeld IX	
Rahmenbedingungen für die Altenpflege verbessern – Pflegeversicherung reformieren	122
Handlungsfeld X	
Chancen der Freizügigkeit nutzen	124
Anhang 1: Partner der Ausbildungs- und Qualifizierungsoffensive Altenpflege ..	128
Anhang 2: Abkürzungsverzeichnis	129

Einleitung

Zur Sicherung des Fachkräftebedarfs in der Altenpflege hat die Bundesregierung unter Federführung des für die Altenpflegeausbildung zuständigen Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend mit Beteiligung des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales, des Bundesministeriums für Gesundheit und des Bundesministeriums für Bildung und Forschung gemeinsam mit Ländern, Verbänden und anderen Akteuren im Tätigkeitsfeld Altenpflege die „Ausbildungs- und Qualifizierungsoffensive Altenpflege“ initiiert. Erklärtes Ziel der Partner ist es, durch ein umfassendes Maßnahmenpaket die Aus-, Fort- und Weiterbildung in der Altenpflege zu fördern, die Arbeitsbedingungen zu verbessern und die Attraktivität des Berufsfeldes zu erhöhen.

Am 13.12.2012 wurde dieser erste bundesweite Ausbildungspakt in der Altenpflege mit seinen vielfältigen und konkreten Zielvereinbarungen von den rund 30 Partnern der Offensive unterzeichnet. Um den Erfolg der Offensive nachvollziehbar zu machen und allen Partnern die Möglichkeit zu geben, ihre Beiträge zu überprüfen, zu ergänzen oder fortzuschreiben, vereinbarten die Partner, zur Halbzeit der Offensive eine Zwischenbilanz zu ziehen.

Der vorliegende Zwischenbericht dient diesem Zweck. Er wurde von der Geschäftsstelle zur Ausbildungs- und Qualifizierungsoffensive Altenpflege beim Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben erstellt. Grundlage für den Bericht sind die von den Partnern übermittelten Beiträge zur Offensive. Nahezu alle Partner haben Maßnahmen, die von ihnen zur Halbzeit der Offensive bereits erfolgreich umgesetzt wurden, gemeldet. Ihnen wird an dieser Stelle für ihr Engagement bei der Umsetzung der Offensive und auch für ihre Unterstützung bei der Erstellung dieses Berichts gedankt – denn was an Erfolgen sichtbar wird, ist das Ergebnis einer gemeinsamen Anstrengung, die es so für den Bereich der Altenpflege noch nicht gegeben hat.

Der Zwischenbericht beruht auf den Informationen der Partner und gibt daher nur die Beiträge zur Offensive wieder, die von den Partnern mitgeteilt wurden. Er erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Viele darüber hinaus durchgeführte Maßnahmen zur Gewinnung von Fachkräften für die Altenpflege und zur Verbesserung der Arbeitssituation der Beschäftigten z. B. ambulanter und stationärer Einrichtungen und Altenpflegesschulen in frei-gemeinnütziger, privater oder kommunaler Trägerschaft konnten so keinen Eingang in den Zwischenbericht finden.

Im ersten Teil des Zwischenberichts erfolgt eine kurze Zusammenfassung der bisherigen Erfolge der Offensive. Gegliedert nach drei Oberzielen „Mehr Fachkräfte durch Akquise und Qualifizierung“, „Verbesserung der Arbeitssituation“ und „Höhere gesellschaftliche Wertschätzung“ wird eine Gesamtschau des Erreichten vorgenommen.

Eine detaillierte Darstellung der Beiträge der einzelnen Partner¹ findet sich im zweiten Teil des Zwischenberichts, gegliedert nach den zehn Handlungsfeldern des Vereinbarungstextes zur Ausbildungs- und Qualifizierungsoffensive Altenpflege.² Beispiele guter Praxis und weitere Hinweise zu den Beiträgen der Partner sind zusätzlich auf der Homepage www.altenpflegeausbildung.net hinterlegt.

1 Bei der textlichen Darstellung der Beiträge wurde an verschiedenen Stellen auf die Meldungen der Partner zurückgegriffen, ohne dies eigens zu kennzeichnen.

2 Der Vereinbarungstext kann heruntergeladen werden unter www.altenpflegeausbildung.net/ausbildungsoffensive/vereinbarungstext.html.

Zusammenfassung der Ergebnisse

Der demografische Wandel ist einerseits gekennzeichnet durch die erfreuliche Entwicklung einer steigenden Lebenserwartung und andererseits durch die auf niedrigem Niveau stagnierenden Geburtenzahlen. Der Dienstleistungsbereich Altenpflege muss sich vor diesem Hintergrund qualitativ und quantitativ weiterentwickeln, um zukunftsfähig zu bleiben und ein interessantes Beschäftigungsfeld für den Berufsnachwuchs zu bieten.

Dem Wohl des pflegebedürftigen Menschen und seiner individuellen Lebenssituation ist dabei Rechnung zu tragen. Die Interessen und Belange der Beschäftigten in der Altenpflege müssen damit in Einklang gebracht werden. Eine individuelle und würdevolle Pflege und Versorgung von auf Hilfe und Unterstützung angewiesenen Menschen bedarf hoher fachlicher Kompetenz, motivierter Pflegekräfte und genügend Zeit für die pflegerischen Tätigkeiten. Voraussetzung hierfür sind vor allem eine ausreichende Anzahl gut ausgebildeter und engagierter Beschäftigter.

Um die Zufriedenheit und den langfristigen Verbleib im Beruf der vielen fachkompetenten und engagierten Beschäftigten in der Pflege zu fördern, sind Anerkennung und Wertschätzung ihrer täglich erbrachten Leistungen und gute Arbeitsbedingungen essenziell. Individuell abgestimmte Fort- und Weiterbildungsangebote bis hin zu einer akademischen Ausbildung ermöglichen die berufliche Weiterentwicklung und können das Berufsfeld im Vergleich zu anderen Beschäftigungsbereichen konkurrenzfähig aufstellen.

Angesichts des Ersatz- und des Expansionsbedarfes an Fachkräften im Dienstleistungsbereich Altenpflege wird die Gewinnung neuer Fachkräfte für die Pflege eine der großen Herausforderungen für die kommenden Jahre sein.

Vor diesem Hintergrund haben die Bundesregierung, die Länder und kommunalen Spitzenverbände, die Spitzenverbände der frei-gemeinnützigen und privaten Träger von Pflegeeinrichtungen, die Fach- und Berufsverbände der Altenpflege, die Bundesagentur für Arbeit, die Kostenträger und die Gewerkschaft ver.di gemeinsam die „Ausbildungs- und Qualifizierungsoffensive Altenpflege“ gestartet. Anliegen der Partner ist es, ausgehend von zehn Handlungsfeldern, die für das Ausbildungs-, Berufs- und Beschäftigungsfeld der Pflege älterer Menschen von besonderer Bedeutung sind, und unter Vereinbarung von über 240 konkreten

Maßnahmen für die dreijährige Laufzeit der Offensive bis Ende 2015 die Sicherung der Fachkraftbasis gemeinsam voranzutreiben.

Der Zwischenbericht dokumentiert das bis zur Halbzeit der Offensive Erreichte und zeigt so den weiteren Umsetzungsbedarf für die zweite Halbzeit bis Ende 2015 auf.

Mehr Fachkräfte durch Akquise und Qualifizierung

Menschen für die Altenpflege gewinnen

Die Partner der Ausbildungs- und Qualifizierungsoffensive Altenpflege haben ausgehend vom bestehenden Fachkräftemangel in der Altenpflege, der steigenden Zahl an Pflegebedürftigen und von den Entwicklungen der Ausbildungszahlen in den vergangenen Jahren für das Ausbildungsjahr 2010/2011 bundesweit einen Bedarf von 21.000 bis 25.500 Neueintritten in die Altenpflegeausbildung angenommen und eine weitere deutliche Steigerung als notwendig angesehen, um den personellen Ersatz- und Expansionsbedarf decken zu können. Sie haben sich daher am 13.12.2012 mit der Unterzeichnung des Vereinbarungstextes zur Offensive darauf verständigt, dass in den Folgejahren beginnend ab dem Schuljahr 2012/2013 eine jährliche stufenweise Steigerung der Eintritte in die Altenpflegeausbildung (im Rahmen von Erstausbildungen und Weiterbildungen) von 10% erreicht werden soll.

Steigerung der Ausbildungszahlen

Um die im Rahmen der Offensive avisierte Steigerung der Ausbildungseintritte erfassen zu können, wurde eine detaillierte Datenabfrage bei den Ländern durchgeführt. Diese führte zu dem Ergebnis, dass im Referenz-Schuljahr 2010/2011 bundesweit 23.467 Eintritte in eine Altenpflegeausbildung erfolgten (erfasst wurden sowohl die Eintritte in eine regulär dreijährige Altenpflegeausbildung als auch Eintritte in das zweite Ausbildungsjahr einer verkürzten Altenpflegeausbildung).³

Im Schuljahr 2012/2013 erfolgten bundesweit 23.418 Eintritte in eine (verkürzte) Altenpflegeausbildung. Im Schuljahr 2013/2014 erfolgten nach den Meldungen der Länder bundesweit 26.740 Eintritte in eine (verkürzte) Altenpflegeausbildung, was einer Steigerung von rund 13,9% gegenüber dem Referenz-Schuljahr 2010/2011 und einer Steigerung von 14,2% gegenüber dem Vorjahr 2012/2013 entspricht.

³ Das Statistische Bundesamt weist in der Statistik „Schüler/innen in Sozial- und Gesundheitsdienstberufen (insgesamt und 1. Schuljahrgang) 2010/2011“ einen Wert von rund 21.900 Eintritten in die Altenpflegefachkraftausbildung aus. In diesem Wert sind jedoch einerseits die Ausbildungseintritte in den Ländern Hessen, Bremen und Hamburg nicht enthalten, während andererseits bei den Ausbildungseintritten in den Ländern Baden-Württemberg und Rheinland-Pfalz auch Eintritte in Altenpflegehelferausbildungen mitgezählt worden sind. Ausbildungseintritte, die aufgrund einer verkürzten Fachkraftausbildung mit dem Einstieg in das zweite Schuljahr beginnen, werden in der Schulstatistik bereits systematisch nicht als Ausbildungseintritte erfasst.

Für das Schuljahr 2012/2013 konnte damit die im Rahmen der Offensive vereinbarte bundesweite Steigerungsrate von 10 % noch nicht erreicht werden. Dies ist auf den Umstand zurückzuführen, dass der Einbruch aus dem Vorjahr erst wieder aufgeholt werden musste und die Offensive erst am 13.12.2012 unterzeichnet wurde. Die dort zugesagten Maßnahmen konnten ihre Wirkungen für das Schuljahr 2012/2013 noch nicht vollständig entfalten und so nur eingeschränkt ihren Niederschlag in den Ausbildungszahlen für das Schuljahr 2012/2013 finden. Dabei ist zu berücksichtigen, dass gewöhnlich die meisten Eintritte in eine Altenpflegeausbildung im September und Oktober mit dem Schuljahresbeginn erfolgen.

In einigen Ländern konnte allerdings dennoch bereits für das Schuljahr 2012/2013 eine deutliche Steigerung bei den Ausbildungszahlen verzeichnet werden. So konnten in Nordrhein-Westfalen beispielsweise die Ausbildungseintritte im Schuljahr 2012/2013 um rund 20 % gegenüber dem Referenz-Schuljahr 2010/2011 gesteigert werden, in Brandenburg und Hessen um rund 14 %, in Hamburg um 18 % und im Saarland sogar um 42 %. In Nordrhein-Westfalen und im Saarland hat dabei die Einführung eines Umlageverfahrens zur Finanzierung der Ausbildungsvergütung im Juli 2012 bzw. im Dezember 2011 einen wesentlichen Beitrag zur Steigerung der Ausbildungszahlen geleistet. In anderen Ländern stagnierten im Schuljahr 2012/2013 die Eintritte in eine Altenpflegeausbildung oder gingen leicht zurück.

Für das Schuljahr 2013/2014 wurde die im Rahmen der Offensive vereinbarte Steigerungsrate von 10 % hingegen mit bundesweit insgesamt 14,2 % deutlich übertroffen. Dadurch wird ersichtlich, dass die im Rahmen der Offensive ergriffenen Maßnahmen zur Steigerung der Eintritte in eine Altenpflegeausbildung ihre erste Wirkung erzielt haben.

Für die Attraktivität einer Ausbildung spielt eine besondere Rolle, ob diese für die Auszubildenden kostenfrei ist. An öffentlichen Schulen wird der schulische Teil der Altenpflegeausbildung immer kostenfrei angeboten. Einige Länder übernehmen die Kosten der Ausbildung an einer privaten Altenpflegeschule teilweise oder vollständig. Insgesamt besteht mittlerweile in neun Ländern Schulgeldfreiheit. In sieben Ländern erheben private Altenpflegeschulen ein Schulgeld. In drei von diesen sieben Ländern sind jedoch an den öffentlichen Schulen noch freie Schulplätze vorhanden, sodass den Auszubildenden de facto kostenfreie Schulplätze zur Verfügung stehen.

Schulgeldfreiheit

In den Jahren 2011 und 2012 konnten Umschulungen zur Altenpflegerin bzw. zum Altenpfleger nur zweijährig durch die Arbeitsagenturen und die Jobcenter gefördert werden. Die befristete Wiedereinführung der dreijährigen Umschulungsförderung war eine wesentliche Zielvereinbarung der Ausbildungsinitiative. Der Bund hat mit dem am 19.03.2013 in Kraft getretenen Gesetz zur Stärkung der beruflichen Aus- und Weiterbildung diese Verpflichtung umgesetzt. Danach können zwischen dem 01.04.2013 und 31.03.2016 begonnene Umschulungen zur Altenpflegerin bzw. zum Altenpfleger wieder dreijährig und damit voll von

Berufliche Weiterbildung (Umschulung)

Arbeitsagenturen bzw. Jobcentern finanziert werden, sofern keine Verkürzung der Ausbildung möglich ist. Gleichzeitig wurden durch das Gesetz die Möglichkeiten zur Verkürzung der Ausbildungszeit ausgeweitet. Während 2012 rund 3.950 Umschulungseintritte von den Arbeitsagenturen und den Jobcentern gefördert wurden, waren es im Jahr 2013 bereits rund 7.390 Umschulungen. Für das laufende Jahr 2014 werden Eintrittszahlen in Altenpflegeumschulungen erwartet, die sich auf dem Niveau des Vorjahres bewegen.

Nachqualifizierung von bis zu 4.000 Pflegehelferinnen bzw. Pflegehelfern

Großes Potenzial zur Deckung des Fachkräftebedarfs bietet die Nachqualifizierung von bereits in der Altenpflege beschäftigten Pflegehelferinnen bzw. Pflegehelfern und Hilfskräften. Im Rahmen der Offensive haben die Verbände zugesagt, bis zu 4.000 Weiterbildungsplätze zur Nachqualifizierung von Pflegehelferinnen bzw. Pflegehelfern bei Pflegeeinrichtungen einzuwerben.

Die stationären und ambulanten Dienste haben erhebliche Anstrengungen unternommen, geeignete Beschäftigte anzusprechen und zu einer berufsbegleitenden Fachkraftausbildung zu motivieren. Im Rahmen des Programms WeGebAU der Bundesagentur für Arbeit (BA) können Personen, die von ihren Arbeitgebern für die Dauer einer Qualifizierung unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts freigestellt werden, finanziell unterstützt werden (ganz oder teilweise Erstattung der Lehrgangskosten, Zuschuss zu den zusätzlich entstehenden übrigen Weiterbildungskosten, z. B. Fahrtkosten). Unter bestimmten Voraussetzungen kann dem Arbeitgeber ein Arbeitsentgeltzuschuss gewährt werden. Allein im Jahr 2013 wurden über das Programm WeGebAU 2.660 berufsbegleitende Altenpflegeausbildungen gefördert.

Das Verfahren einer stufenweisen Ausbildung – erst Helferausbildung, dann Fachkraftausbildung – erweist sich insbesondere bei Berufsanfängerinnen und -anfängern als Erfolgsmodell. In einigen Bundesländern besteht die Möglichkeit, über eine ein- oder zweijährige Pflegehelfer- oder Pflegeassistentenausbildung die eigene Eignung für dieses Berufsfeld zu prüfen und unter bestimmten Voraussetzungen danach direkt in das zweite Jahr der Altenpflegefachkraftausbildung einzusteigen. In Baden-Württemberg haben so im Schuljahr 2013/2014 insgesamt 809 Schülerinnen und Schüler direkt nach dem Altenpflegehilfebabschluss eine Altenpflegeausbildung aufgenommen, 495 von ihnen mit einem direkten Einstieg in das zweite Ausbildungsjahr. Im Saarland sind so in den Schuljahren 2011/2012 bis 2013/2014 insgesamt 286 Schülerinnen und Schüler nach erfolgreichem Abschluss in der Altenpflegehilfe in das zweite Ausbildungsjahr zur Altenpflegerin bzw. zum Altenpfleger eingestiegen.

Umlageverfahren für die Ausbildungskosten

Die Bereitschaft von ambulanten Diensten und stationären Pflegeeinrichtungen, Ausbildungsplätze zur Verfügung zu stellen, konnte in Nordrhein-Westfalen und im Saarland durch die Einführung einer Ausbildungsumlage erheblich erhöht werden. Durch das Umlageverfahren werden alle Pflegeeinrichtungen – auch solche, die selbst nicht ausbilden – an den Kosten für die Ausbildungsvergütungen beteiligt. Die Einführung eines Umlageverfahrens ist an bestimmte gesetzliche Voraussetzungen geknüpft. So fordert § 25 Altenpflegegesetz u. a. den Nachweis

eines Mangels an Ausbildungsplätzen. In fünf Ländern (Baden-Württemberg, Hamburg, Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz, Saarland) besteht bereits ein Umlageverfahren zur Aufbringung der Mittel für die Kosten der Auszubildendenvergütung. Fast alle anderen Länder prüfen im Rahmen der Offensive, ob die Voraussetzungen für die Einführung eines Umlageverfahrens vorliegen.

Länder und Verbände haben zahlreiche Initiativen und Kampagnen gestartet, um das Interesse an einer Altenpflegeausbildung insbesondere bei jungen Menschen zu wecken. So wirbt z. B. die preisgekrönte Kampagne „Soziale Berufe kann nicht jeder“ der Diakonie über viele Kanäle – Internet, Youtube, Social Media, Apps, T-Shirt-Shop, Blog – bei jungen Menschen für Pflege- und Sozialberufe. Die Website www.altenpflegeausbildung.net des BMFSFJ informiert an der Altenpflegeausbildung Interessierte, Altenpflegeeinrichtungen und Altenpflegeschulen zu allen Aspekten des Themas Altenpflegeausbildung.

Der Boys' Day spricht gezielt Jungen in der Berufsorientierungsphase an. Hier wurden 2014 von stationären Pflegeeinrichtungen und ambulanten Diensten 4.979 Plätze für einen Praxistag oder Workshop angeboten, bei denen Jungen das Berufsfeld Altenpflege näher kennenlernen konnten.

Das Beratungsteam Altenpflegeausbildung des Bundesamtes für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben ist seit Unterzeichnung der Vereinbarung zur Offensive am 13.12.2012 bundesweit mit rund 30 Beraterinnen und Beratern tätig. In allen Bundesländern sind sie auf zahlreichen Berufsmessen vertreten und beraten interessierte Schülerinnen und Schüler zu einer möglichen Ausbildung in der Altenpflege. Gleichzeitig motivieren sie auch Altenpflegeeinrichtungen zur Schaffung neuer Ausbildungsplätze und beraten sie bei der Durchführung einer qualitätvollen Ausbildung. In Netzwerken führt das Beratungsteam alle Akteure zusammen, um gemeinsam an Lösungen für die Verbesserung der Personalsituation in der Altenpflege zu arbeiten.

Die Möglichkeiten, dem Fachkräftemangel durch Gewinnung von Fachkräften aus den EU-Mitgliedsstaaten und Drittstaaten zu begegnen, wurden gezielt geprüft und erprobt. Die durchgeführten Projekte zeigen, dass die Anerkennung und Integration von Fachkräften aus dem Ausland gelingen kann, wenn sie insbesondere auf ihrem Weg durch das Anerkennungsverfahren, beim Spracherwerb und in der Entwicklung eines altenpflegerischen Berufsverständnisses intensiv und individuell begleitet werden.

Insgesamt ist eine positive Tendenz bei der Entwicklung der Ausbildungszahlen zu verzeichnen: Die stationären und ambulanten Altenpflegeeinrichtungen stellen auch aufgrund der Verbesserung der finanziellen Rahmenbedingungen (Ausbildungsumlage, dreijährige Förderung von Umschulungen) mehr Ausbildungsplätze zur Verfügung, in den Ländern steigt die Zahl der Schulplätze, die Kampagnen und Initiativen des Bundes, der Länder und der Verbände tragen dazu bei, diese zusätzlichen Plätze auch mit Auszubildenden zu besetzen.

Kampagnen und Homepages

Information und Beratung

Fachkräfte aus dem Ausland

Entwicklung der Ausbildungszahlen insgesamt

Verbesserung der Arbeitssituation

Die Steigerung der Ausbildungszahlen in der Altenpflege allein wird jedoch nicht ausreichen, um mittel- und langfristig den Fachkräftebedarf zu decken. Die Gewinnung des erforderlichen Berufsnachwuchses muss einhergehen mit der Verbesserung von Arbeits- und Rahmenbedingungen. Denn diese beiden Faktoren sind nicht nur entscheidend für den Berufseinstieg, sondern auch, und dies in noch stärkerem Maße, für den langfristigen Verbleib im Beruf und den Wiedereinstieg z. B. nach familienbedingten Unterbrechungszeiten.

Familienfreundliche Arbeitszeitmodelle

Vor dem Hintergrund des hohen Frauenanteils, der hohen Teilzeitquote und flexiblen Arbeitszeitstrukturen konzentrierten sich zahlreiche Anstrengungen der Partner zur Verbesserung der Arbeitssituation auf die Schaffung einer familienfreundlichen Betriebskultur. Einrichtungen der Altenpflege entwickelten familienfreundliche Arbeitszeitmodelle und setzten diese in eine verlässliche und an den Bedarfen von Beschäftigten mit Kindern und zu pflegenden Angehörigen orientierte Dienstplanung um.

Kinderbetreuung

Durch viele Modellprojekte und Förderprogramme auf Bundes- und Landesebene oder durch eine Einbindung in lokale und regionale Bündnisse konnte der Umsetzungsprozess zu einer verbesserten Vereinbarkeit von Familie und Beruf unterstützt werden. Einrichtungsbezogene Lösungen konnten so gefunden werden, z. B. in Form von Angeboten für Beschäftigte mit Erziehungsverantwortung zur punktuellen bzw. situationsbezogenen oder regelmäßigen Kinderbetreuung. In den Ländern werden unterschiedliche Ansätze zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf verfolgt. Im Saarland haben bis zum Sommer 2014 insgesamt drei Einrichtungen ein flexibles und bedarfsorientiertes Kinderbetreuungskonzept implementiert, weitere Planungen laufen. Mit der Reform des Kindertageseinrichtungsgesetzes in Thüringen wird zur Realisierung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie eine tägliche Betreuungszeit von zehn Stunden mit Öffnungszeiten der Kindertageseinrichtungen von montags bis freitags von 7:00 Uhr bis 17:00 Uhr gewährleistet. Im Einzelfall können darüber hinausgehende Betreuungszeiten von zwölf Stunden und länger vereinbart werden.

Teilzeitausbildungen

Für eine bessere Vereinbarkeit von Ausbildung und Familie ist ebenso eine den jeweiligen Bedürfnissen angepasste Organisation der Ausbildung wichtig. In den Ländern werden verschiedene Modelle von Teilzeitausbildungen angeboten. Vielfach werden eigens Teilzeitklassen gebildet oder es erfolgt eine Kombination aus schulischer Ausbildung in Vollzeit mit einer praktischen Ausbildung in Teilzeit, die z. B. maximal ein Jahr länger als die schulische Ausbildung dauert. Erfolg versprechend bei der Ausgestaltung von Teilzeitausbildungen ist die Zusammenarbeit der Lernorte Schule und Pflegeeinrichtung. So werden Angebote von Teilzeitausbildungen in den Verbänden der Freien Wohlfahrtspflege sowie des bpa verstärkt in Kooperation von Altenpflegeschoolen und Einrichtungen konzipiert. Auf diese Weise wird gewährleistet, dass schulische und praktische Ausbildung aufeinander abgestimmt und mit familienfreundlichen Stunden- und Einsatzplänen durchgeführt werden können.

Alle Partner der Offensive sehen die Notwendigkeit, auch in Zukunft weiter zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie beizutragen. Derartiges Engagement wird für die Pflegebranche in ihrer Positionierung als attraktiver Beschäftigungsbereich wichtig sein, um im direkten Wettbewerb mit allen anderen Ausbildungsberufen und Branchen konkurrenzfähig zu sein.

Um Pflegekräfte langfristig für das Beschäftigungsfeld Altenpflege gewinnen und halten zu können, ist neben der Familienfreundlichkeit ein wesentlicher Faktor, dass die mit ihrer Tätigkeit einhergehenden physischen und psychischen Belastungen so gering wie möglich gehalten werden.

Zur physischen Entlastung wurden verstärkt Maßnahmen umgesetzt, die durch Einsatz von technischen Hilfsmitteln den Arbeitsalltag wirksam unterstützen. Die Ergebnisse von Forschungs- und Modellprojekten über altersgerechte Assistenzsysteme (Ambient Assisted Living – AAL) finden zunehmend Akzeptanz und Anwendung in der Praxis.

Um die Arbeitskraft und die Fachkompetenz älter werdender Beschäftigter im Unternehmen zu halten, gewinnt die Entwicklung von altersgerechten Arbeitszeitmodellen und Arbeitsplätzen an Bedeutung. Viele Pflegeeinrichtungen haben ihre Personal- und Organisationsentwicklung entsprechend ausgerichtet und bieten Maßnahmen der Gesundheitsförderung für ihre Beschäftigten aller Altersgruppen an. Hierzu gehören zum einen Angebote der Supervision, Fallbesprechungen, Fort- und Weiterbildung und zum anderen Angebote zur Bewegung, Entspannung und richtigen Ernährung. Unterstützung finden die Unternehmen in diesen Fragen insbesondere durch die Beratung und Angebote der Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (BGW) und in Kooperation mit den Krankenkassen.

Auf Bundes- und Landesebene gibt es verschiedene Initiativen und Programme zur Förderung des Gesundheits- und Arbeitsschutzes, wodurch sich die Betriebe in ihren Bemühungen unterstützt sehen.

Für Pflegeeinrichtungen gibt es mittlerweile im Bereich der Personalorganisation eine Reihe von Analyseinstrumenten. Als Einstiegsinstrument wurde im Rahmen der Initiative Neue Qualität der Arbeit, die durch das BMAS gefördert wird, der „INQA-Kurzcheck Pflege“⁴ entwickelt. Für diejenigen, die eine detailliertere Analyse des Ist-Zustandes und ein erweitertes Angebot an Lösungsoptionen wünschen, sind der „DemoCheck Pflege“ und die Infobox Demografie empfehlenswert.⁵ Er besteht zum einen aus einem Kennzahlen-Teil, der einrichtungsspezifische Daten zu den Bereichen „Aktueller Personalstamm“, „Arbeitslast/Arbeitszufriedenheit“ und „zukunftsorientierte Personalpolitik“ erfasst und denen der

Gesundheitsförderung

Technische Hilfsmittel

Altersgerechte Arbeitszeitmodelle

Selbstbewertung der Personalorganisation

4 www.inqa.de/DE/Lernen-Gute-Praxis/Handlungshilfen/Chancengleichheit-und-Diversity/INQA-Kurzcheck-Pflege.html

5 www.inqa.de/DE/Lernen-Gute-Praxis/Handlungshilfen/Chancengleichheit-und-Diversity/DemoCheck-Pflege.html

bisherigen Nutzer des DemoChecks gegenübergestellt (Benchmark). Durch die Differenzierung in stationäre Altenpflege, ambulante Dienste und Kliniken sind die Kennzahlen direkt mit denen anderer Pflegeeinrichtungen vergleichbar. Am Ende der Dateneingabe werden allgemeine Hinweise auf mögliche Handlungsfelder sowie die Infobox Demografie gegeben.

Forschung Ergebnisse von Forschung können maßgeblichen Einfluss auf zukünftige Entwicklungen in der Personal- und Arbeitsorganisation haben.

Mit der Ende 2011 vom Bundeskabinett beschlossenen „Forschungsagenda der Bundesregierung für den demographischen Wandel: Das Alter hat Zukunft“ richtet die Bundesregierung ressortübergreifend die Forschungsprogramme der Bundesministerien konsequent auf Herausforderungen und Chancen des demographischen Wandels aus. U. a. werden Projekte mit dem Förderschwerpunkt „Assistierte Pflege von morgen – ambulante technische Unterstützung und Vernetzung von Patienten, Angehörigen und Pflegekräften“ unterstützt.

Die vom BMG in Auftrag gegebene Studie „Herausforderung Pflege – Modelle und Strategien zur Stärkung des Berufsfeldes Altenpflege“ kommt zu dem Schluss, dass zahlreiche Arbeitgeber sowohl in der ambulanten als auch in der stationären Langzeitpflege ihren Arbeits- und Fachkräftebedarf durch branchenspezifische Personalgewinnungs- und Entwicklungsstrategien decken können.

In dem vom BMFSFJ geförderten Forschungsprojekt „Erprobung des Entwurfs eines Qualifikationsrahmens für den Beschäftigungsbereich der Pflege, Unterstützung und Betreuung älterer Menschen“ wurden u. a. Instrumente zur Analyse von Dokumenten und zur Einordnung der formal erworbenen Kompetenzen im Beschäftigungsbereich der Pflege, Unterstützung und Betreuung älterer Menschen entwickelt und erprobt und ein Schulungs- und Beratungskonzept für Leitungen in pflegerischen Einrichtungen zur Erprobung des Qualifikationsrahmens erstellt.

Verringerung der Pflegedokumentation

Im April 2014 wurde der Abschlussbericht zu dem vom BMG geförderten Projekt „Praktische Anwendung des Strukturmodells – Effizienzsteigerung der Pflegedokumentation“ vorgelegt. Im Rahmen des Projekts haben sich 26 stationäre Pflegeeinrichtungen und 31 ambulante Pflegedienste an dem Praxistest für eine einfachere Dokumentation im praktischen Alltag beteiligt. Derzeit bereitet der Pflegebevollmächtigte der Bundesregierung die Beauftragung eines Projektbüros vor, das die bundesweite Implementierung in Kürze begleiten soll.

Mehr Personal

Durch das in wesentlichen Teilen am 30.10.2012 und im Übrigen am 01.01.2013 in Kraft getretene Pflege-Neuausrichtungsgesetz (PNG) konnten Verbesserungen bezüglich der Abstimmungen und Vereinbarungen zwischen den Landesverbänden der Pflegekassen und den nach heimrechtlichen Vorschriften zuständigen Aufsichtsbehörden erzielt werden. Für die Begleitung von Menschen mit Demenz wurden zusätzliche Betreuungskräfte anerkannt. Eine weitere Steigerung der Zahl zusätz-

licher Betreuungskräfte wird durch das inzwischen verabschiedete Erste Pflegestärkungsgesetz mit Wirkung ab Januar 2015 erfolgen. Entscheidend zur Verbesserung der Personalbemessung in der Altenpflege können jedoch die Rahmenvereinbarungen auf Länderebene gemäß § 75 SGB XI beitragen. In diesen Rahmenvereinbarungen können die Höhe der Personalrichtwerte oder Personalorientierungswerte bestimmt werden.

Die Überprüfung der Vereinbarungen zur personellen Ausstattung der Pflegeeinrichtungen in den Rahmenverträgen nach § 75 SGB XI anhand der Entwicklungen und Anforderungen an das Beschäftigungsfeld Altenpflege wurde im Rahmen der Offensive vereinbart. Entsprechende Beratungen und Verhandlungen wurden in vielen Bundesländern bereits aufgenommen und konnten z. B. in Bayern bereits mit der Vereinbarung eines verbesserten Pflegeschlüssels zum Abschluss gebracht werden.

Die Vertreter der Pflegekassen, d. h. GKV-Spitzenverband und PKV-Verband, werden sich weiterhin dafür einsetzen, dass nachgewiesene und anererkennungsfähige Kosten der Aus-, Fort- und Weiterbildung von Pflegekräften und zur Ausgestaltung familienfreundlicher und altersgerechter Arbeitsbedingungen im Rahmen von Vergütungs- und Pflegesatzverhandlungen seitens der Pflegekassen geprüft und bei den Entgelten nach §§ 84 und 89 SGB XI angemessen berücksichtigt werden.

Zu einem attraktiven Berufs- und Beschäftigungsfeld gehören auch angemessene Löhne und Gehälter, die sich an den Aufgaben und Anforderungen ausrichten. Gesetzliche Vorgaben zu Mindestlöhnen und vereinbarte Tariflöhne müssen von den Arbeitgebern beachtet werden.

Nach Angaben des GKV-Spitzenverbands werden Tarifabschlüsse entsprechend den gesetzlichen Vorgaben seitens der Landesverbände der Pflegekasse im Rahmen von Vergütungs- und Pflegesatzverhandlungen berücksichtigt und bei Einrichtungen ohne Tarifabschluss die allgemeine Steigerung des Lohnniveaus unter Berücksichtigung der Rechtsprechung des Bundessozialgerichts in den Entgelten abgebildet.

Aufgrund des Fachkräftemangels und der zunehmenden Herausforderung, Pflegekräfte zu gewinnen, hat sich das Gehaltsgefüge für Altenpflegefachkräfte nach Aussagen der Verbände bereits deutlich vom Mindestlohn in der Pflege entfernt.

Höhere gesellschaftliche Wertschätzung der Altenpflege

Als eine Schlüsselfunktion zur Sicherung des steigenden Fachkräftebedarfs wird von den Partnern neben der Verbesserung der Rahmenbedingungen in Ausbildung und Arbeit die Anerkennung und Wertschätzung der professionellen Pflegetätigkeit und des Berufs Altenpflege identifiziert. Konkrete Maßnahmen zielen

Anhebung der Personalrichtwerte

Refinanzierung von Fortbildungs- und Personalkosten

Löhne und Gehälter

auf eine höhere Wertschätzung der in der Pflege Beschäftigten und auf eine Imageverbesserung des Pflegeberufs. Die unterschiedlichen Kampagnen der Partner verfolgen dabei u. a. auch diese Zielsetzungen.

Initiativen zur Imageverbesserung

Die Landesinitiativen in Berlin „Gepflegt in die Zukunft“, in Bayern „HERZWERKER Altenpflege“, in Baden-Württemberg „Vom Fach – Für Menschen“ und in Thüringen „Thüringer Pflegepakt“ stellen nur eine Auswahl der umgesetzten Aktionen für ein wertschätzendes positives Image des Altenpflegeberufes dar. Diese werden ergänzt durch viele Einzel- und Gemeinschaftsinitiativen vonseiten der Verbände wie z. B. die Initiative „Young Professionals Pflege“ des bpa und die Kampagne „Soziale Berufe kann nicht jeder“ der Diakonie.

Anerkennung der alten- pflegerischen Fachkompetenz

Die Änderung der Rahmenempfehlungen § 132a Abs. 1 SGB V zur Versorgung mit häuslicher Krankenpflege war ein bedeutender Schritt für die Anerkennung und Wertschätzung des Berufes Altenpflege. Seit Anfang 2014 können Altenpflegerinnen und Altenpfleger als verantwortliche Pflegefachkraft bundesweit die Leitung eines von den Krankenkassen zugelassenen ambulanten Pflegedienstes übernehmen.

Gemeinsam mit der Vereinigung kommunaler Arbeitgeberverbände (VKA) setzt sich ver.di in den Tarifverhandlungen für die Aufwertung und Anerkennung von Pflegetätigkeit ein, indem die hohe Fach- und Leitungskompetenz und die damit verbundene hohe Verantwortung beschrieben werden.

Altenpflege im gesellschaftlichen Dialog

Der gesellschaftliche Dialog zur Pflege muss heute und in Zukunft fortgesetzt werden, um langfristig ein überzeugendes und positives Bild der Pflegetätigkeit mit hilfe- und pflegebedürftigen Menschen zu beschreiben. Auf diesem Wege erfahren der Altenpflegeberuf und die in der Pflege Beschäftigten in der Öffentlichkeit eine angemessene Wertschätzung.

Handlungsfeld I

Verstärkte Ausbildungsanstrengungen und bedarfsorientierte Erhöhung der Ausbildungskapazitäten bei Einrichtungen und Schulen

Die Altenpflegeausbildung hat einen hohen arbeitsmarktpolitischen, pflegepolitischen und gesellschaftlichen Stellenwert. Dieses spiegelt sich in der positiven Entwicklung der Ausbildungszahlen wider. Die Zahl der neu in eine Altenpflegeausbildung eingetretenen Schülerinnen und Schüler lag im Schuljahr 2010/2011 bei circa 23.400.⁶ Das ist der höchste Wert, der in diesem Bildungsgang bis zu diesem Zeitpunkt erzielt wurde und nicht zuletzt auf besondere Initiativen auf allen Verantwortungsebenen zurückzuführen ist.

Gleichwohl wird es erforderlich sein, das Engagement sowohl im Bereich der Erstausbildung als auch der Umschulung nochmals zu verstärken. Denn für die kommenden Jahre geht es angesichts des Ersatz- und des Expansionsbedarfes an Fachkräften im Dienstleistungsbereich Altenpflege darum, das hohe Niveau der Anzahl der Auszubildenden nicht nur zu halten, sondern weiter auszubauen. Gleichzeitig werden demografisch bedingt immer weniger junge Menschen dem Ausbildungsmarkt zur Verfügung stehen. Nur durch gezielte Anstrengungen aller Akteure kann es gelingen, in den kommenden Jahren die Zahl der Eintritte in die Altenpflegeausbildung (im Rahmen von Erstausbildungen und Weiterbildungen) im notwendigen Maß zu steigern.

Vereinbarung I.1

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

Ein zentrales Ziel der Ausbildungs- und Qualifizierungsoffensive Altenpflege ist die Steigerung der Zahl der Eintritte in eine Altenpflegeausbildung. Auf Basis der Eintrittszahlen des Schuljahres 2010/2011 soll in den Schuljahren 2012/2013, 2013/2014 und 2014/2015 die Zahl der Eintritte in die Ausbildung jeweils um 10% gesteigert werden.

⁶ Das Statistische Bundesamt weist in der Statistik „Schüler/innen in Sozial- und Gesundheitsdienstberufen (insgesamt und 1. Schuljahrgang) 2010/2011“ einen Wert von rund 21.900 Eintritten in das erste Schuljahr einer Altenpflegefachkraftausbildung aus. In diesem Wert sind jedoch einerseits die Ausbildungseintritte in den Ländern Hessen, Bremen und Hamburg nicht enthalten, während andererseits bei den Ausbildungseintritten in den Ländern Baden-Württemberg und Rheinland-Pfalz auch Eintritte in Altenpflegehelferausbildungen mitgezählt worden sind. Ausbildungseintritte, die aufgrund einer verkürzten Fachkraftausbildung mit dem Einstieg in das zweite Schuljahr beginnen, werden in der Schulstatistik bereits systematisch nicht als Ausbildungseintritte erfasst.

Um eine Datengrundlage für die im Rahmen der Offensive avisierte Steigerung der Ausbildungseintritte zu erhalten, die auch die Einstiege in das zweite Schuljahr erfassen kann, wurde eine detaillierte Datenabfrage bei den Ländern durchgeführt. Diese führte zu dem Ergebnis, dass im Referenz-Schuljahr 2010/2011 bundesweit 23.467 Eintritte in eine Altenpflegeausbildung erfolgten (erfasst wurden sowohl die Eintritte in eine regulär dreijährige Altenpflegeausbildung als auch Eintritte in das zweite Ausbildungsjahr einer verkürzten Altenpflegeausbildung).

Um einen möglichst vollständigen Überblick über die neu aufgenommenen Altenpflegeausbildungen zu erhalten, muss berücksichtigt werden, dass nicht jede Ausbildung mit einem Eintritt in das erste Schuljahr aufgenommen wird. Auszubildende mit einer um ein Drittel verkürzten Ausbildung nach § 7 AltPflG beginnen ihre Ausbildung mit einem direkten Einstieg in das zweite Schuljahr. Die wachsende Zahl der Eintritte in das zweite Ausbildungsjahr einer verkürzten Altenpflegeausbildung muss also zu der Zahl der Eintritte in das erste Schuljahr addiert werden, um die Gesamtzahl der Ausbildungseintritte zu erreichen. Aus einigen Ländern liegen keine Zahlen zu den Verkürzungen und mithin zu den Eintritten in das zweite Schuljahr vor. Die Gesamtzahl der Ausbildungseintritte dürfte also höher liegen als die nachfolgend beschriebenen Zahlen. Im Referenz-Schuljahr 2010/2011 lag die Gesamtzahl der verzeichneten Ausbildungseintritte bei 23.467. Dies war die bis dahin höchste Zahl von Eintritten in eine Altenpflegeausbildung seit Inkrafttreten des Altenpflegegesetzes im Jahr 2003. Einen Beitrag zu dieser hohen Zahl an Eintritten hat das Konjunkturpaket II geleistet, durch welches Umschulungen in der Altenpflege bereits in den Jahren 2009 und 2010 dreijährig gefördert werden konnten.

Im Schuljahr 2012/2013 konnten Umschulungen wie schon im Vorjahr nur zweijährig durch Arbeitsagenturen und Jobcenter gefördert werden. Dennoch wurden für das Schuljahr 2012/2013 bundesweit 23.418 Eintritte in eine (verkürzte) Altenpflegeausbildung gemeldet, womit fast schon das Niveau des Höchststandes aus dem Schuljahr 2010/2011 wieder erreicht werden konnte. Der Einbruch aus dem Vorjahr 2011/2012 wurde nahezu ausgeglichen.

Für das Schuljahr 2012/2013 konnte damit die im Rahmen der Offensive vereinbarte Steigerungsrate von 10 % noch nicht erreicht werden. Dies ist auf den Umstand zurückzuführen, dass der Einbruch aus dem Vorjahr von -5,5 % wieder aufgeholt werden musste und die Offensive erst am 13.12.2012 unterzeichnet wurde. Die dort zugesagten Maßnahmen konnten ihre Wirkungen für das Schuljahr 2012/2013 noch nicht vollständig entfalten und so nur eingeschränkt ihren Niederschlag in den Ausbildungszahlen für das Schuljahr 2012/2013 finden. Dabei ist zu berücksichtigen, dass gewöhnlich die meisten Eintritte in eine Altenpflegeausbildung im September und Oktober mit dem Schuljahresbeginn erfolgen.

Zu Beginn des Schuljahres 2013/2014 waren zahlreiche im Vereinbarungstext der Offensive zugesagte Maßnahmen bereits gestartet. In diesem Schuljahr erfolgten bundesweit 26.740 Eintritte in eine Altenpflegeausbildung, was einer Steigerung

um 14,2% gegenüber dem Vorjahr entspricht und einen neuen Spitzenwert darstellt. Für das Schuljahr 2013/2014 wurde die im Rahmen der Offensive vereinbarte Steigerungsrate von 10% deutlich übertroffen. Dadurch wird ersichtlich, dass die im Rahmen der Offensive ergriffenen Maßnahmen zur Steigerung der Eintritte in eine Altenpflegeausbildung ihre erste Wirkung erzielt haben.

Die folgende Tabelle gibt einen Überblick über die Entwicklung der Eintrittszahlen ab dem Schuljahr 2010/2011 (Erstausbildungen und Umschulungen):

Eintritte in Ausbildungen nach AltPflG	2010/2011		2011/2012		2012/2013		2013/2014	
	1. Schulj.	Verkürzungen	1. Schulj.	Verkürzungen	1. Schulj.	Verkürzungen	1. Schulj.	Verkürzungen
Baden-Württemberg	3.246	376	3.228	383	3.213	375	3.382	514
Bayern	2.535	181	2.406	203	2.586	260	2.725	443
Berlin	968		702		802		996	16
Brandenburg	491	40	459	53	536	70	641	116
Bremen	155	11	179	8	104	2	154	18
Hamburg	389	14	503	164	407	69	374	76
Hessen	1.241	383	1.326	476	1.341	504	1.740	538
Mecklenburg-Vorpommern	550	87	387	98	520	109	538	115
Niedersachsen	2.379		2.409		2.411		2.376	
Nordrhein-Westfalen	4.542		4.469		5.454		6.097	
Rheinland-Pfalz	744	140	688	201	605		704	104
Saarland	143	81	188	102	208	109	265	174
Sachsen	2.033		1.493		1.509		1.758	
Sachsen-Anhalt	1.154	203	726	191	686	290	952	447
Schleswig-Holstein	569		526		590		584	
Thüringen	785	27	579	31	617	41	757	136
Deutschland	21.924	1.543	20.268	1.910	21.589	1.829	24.043	2.697
Eintritte gesamt: 1. Schulj. und Verkürzungen	23.467		22.178		23.418		26.740	

Quelle: Meldungen der Bundesländer

Für Rheinland-Pfalz werden unter „Verkürzungen“ die Neueinstiege in das zweite Schuljahr aufgeführt.

Die von den Ländern gemeldeten Zahlen zeigen unterschiedliche Entwicklungen. Mindestens drei Faktoren sind dafür ausschlaggebend: (i) die unterschiedliche Entwicklung bei den Schulabgängerzahlen, (ii) die Einführung einer Ausbildungsumlage, (iii) das Verhältnis von Altenpflege- und Altenpflegehilfeausbildung. Dort, wo ein gestuftes Ausbildungssystem vorliegt, d. h. die Altenpflegehilfeausbildung identisch mit dem ersten Jahr der Altenpflegefachkraftausbildung ist und ein direkter Einstieg ins zweite Ausbildungsjahr der Fachkraftausbildung erfolgt, ist die Zahl der Eintritte in das erste Schuljahr Altenpflegeausbildung geringer und die Zahl der Verkürzungen erhöht.

Die obige Tabelle gibt die Entwicklung der Ausbildungszahlen in der Altenpflege nur unvollkommen wieder. Die gesamte Zahl der Eintritte in Ausbildungen nach AltPflG dürfte höher liegen als die hier gemeldeten Zahlen. Die statistischen Erhebungen erfassen in einigen Ländern die Zahl der Eintritte in das erste Schuljahr und die Zahl der Verkürzungen nicht vollständig.

In Bremen stieg die Zahl der Erstauszubildenden ohne Umschülerinnen bzw. Umschüler kontinuierlich an: Ausbildungsbeginn 2010: 50 Personen; 2011: 58; 2012: 73; 2013: 84 und 2014: 120.

Niedersachsen verzeichnet eine stetige Steigerung der Gesamtzahl der Auszubildenden in allen Schuljahren: im Schuljahr 2010/2011: 5.636 Personen; 2011/2012: 6.243; 2012/2013: 6.582 und 2013/2014: 6.756.

In Nordrhein-Westfalen stieg die Anzahl der Auszubildenden nach Einführung der Umlagefinanzierung im Jahr 2012 um rund 2.000 Personen, im Jahr 2013 gab es einen weiteren Zuwachs um 2.500 Personen. Im Dezember 2013 gab es insgesamt rund 14.500 Altenpflegeauszubildende in Nordrhein-Westfalen; das ist eine Steigerung um ca. 45 % innerhalb von zwei Jahren.

Auch das Saarland verzeichnete aufgrund der Einführung der Umlagefinanzierung keinen Rückgang der Ausbildungseintritte im Schuljahr 2011/2012. Im Schuljahr 2013/2014 lag die Zuwachsrate gegenüber dem Referenzjahr 2010/2011 bei 96 %.

Genügend Schulplätze

In allen Ländern steht für jede Auszubildende und jeden Auszubildenden mit Ausbildungsvertrag ein Schulplatz zur Verfügung. In einigen Ländern gibt es deutliche freie Kapazitäten an den Altenpflegesschulen (z. B. in Sachsen und Thüringen). In Sachsen-Anhalt werden zum Schuljahr 2014/2015 zwei neue öffentliche berufsbildende Schulen eröffnet. Damit kann auch in ländlichen Regionen Sachsen-Anhalts die Altenpflegeausbildung wohnortnah auf schulgeldfreien öffentlichen Schulen angeboten werden.

Teilzeitausbildung

Die Möglichkeit, die Ausbildung in Teilzeit durchzuführen, ist ein wichtiges Element einer guten Vereinbarkeit von Ausbildung und Familie. Die Länder nutzen verschiedene Modelle, um eine Teilzeitausbildung zu ermöglichen. Die Realisierung der angebotenen Teilzeitausbildungen begegnet jedoch in der Praxis einigen Hürden, z. B. wenn an einem Standort nicht genügend Auszubildende zusammenkommen, um für diese eine eigene Teilzeit-Klasse einrichten zu können.

Baden-Württemberg bietet ein Teilzeitmodell an, in welchem die praktische Ausbildung maximal ein Jahr länger dauert als die schulische. Die mündliche und die schriftliche Prüfung finden am Ende der schulischen Ausbildung statt, die praktische Prüfung am Ende der praktischen Ausbildung. Damit können Teilzeitauszubildende in Vollzeitklassen integriert werden. Das Angebot an Teilzeitausbildungen (im Schuljahr 2013/2014 an zehn Schulen) konnte dadurch noch gesteigert werden.

Auch in Bayern ist es seit dem Schuljahr 2012/2013 möglich, die schulische Ausbildung in der Teilzeitform zu absolvieren. Diese Form wird an fünf Standorten angeboten. Allerdings hat sich gezeigt, dass die Akquise geeigneter Interessentinnen und Interessenten schwieriger ist als erwartet.

In Berlin wurde eine große Anzahl an berufsbegleitenden Ausbildungsplätzen geschaffen. Im April 2014 hatten insgesamt 1.258 Auszubildende diese Ausbildungsform gewählt.

Brandenburg bietet die Altenpflegeausbildung in Vollzeit- und in Teilzeitform an.

Hamburg bietet berufsbegleitende Teilzeitausbildungen sowohl in der regulären Form als auch in einer Variante speziell für Verkürzer an.

In Niedersachsen werden Teilzeitausbildungen zurzeit in Hannover und zukünftig auch in Göttingen angeboten.

Im Saarland bestand in der Vergangenheit nur eine sehr geringe Nachfrage nach Teilzeitausbildungsmöglichkeiten. Daher wurde auf eine Modifikation des regulären Unterrichtsablaufs verzichtet. Derzeit wird der schulische Ausbildungsteil auch bei einer Teilzeitausbildung in Vollzeit abgeleistet, eine Anpassung ergibt sich lediglich hinsichtlich des Ablaufs der berufspraktischen Anteile beim jeweiligen Ausbildungsträger.

In Schleswig-Holstein wird z. B. vom AWO Bildungszentrum Preetz eine berufsbegleitende Teilzeitausbildung angeboten. Bis 2014 sind drei gesonderte Teilzeitkurse gestartet mit insgesamt 44 Auszubildenden. Ihr Durchschnittsalter liegt bei 35–45 Jahren. Das Angebot wird vermehrt angenommen, bedarf aber der finanziellen Förderung (z. B. durch WeGebAU).

Auch in Thüringen bieten Schulen eine Ausbildung sowohl in Teilzeit- als auch in Vollzeitform an.

Einige Länder haben im Rahmen der Offensive den Schulen die Möglichkeit eröffnet, Kurse auch unterjährig und nicht nur mit Schuljahresbeginn zu eröffnen. In Baden-Württemberg bieten zahlreiche private Altenpflegesschulen schon seit Jahren zusätzlich zum Beginn im Herbst (1. Oktober) einen Beginn im Frühjahr (1. April) an. Die bayerischen Schulen können einen zusätzlichen Ausbildungsbeginn zum 1. April anbieten. Bisher wurde diese Möglichkeit aber von keiner Schule in Anspruch genommen. In Berlin kann die Ausbildung ebenfalls unterjährig beginnen. In Hessen beginnen traditionell die Kurse im Frühjahr und im Herbst. Auch in Hamburg werden regelhaft sowohl zum Schuljahresbeginn wie zum Schulhalbjahr Ausbildungsanfängerinnen und -anfänger eingeschult. In Nordrhein-Westfalen können die Kurse an den Fachseminaren für Altenpflege grundsätzlich ganzjährig starten, ebenso in Bremen. Im Saarland beginnen die Kurse am 1. Oktober; ein darüber hinausgehender Bedarf an weiteren Startzeit-

Flexibler Ausbildungsbeginn

punkten konnte nicht festgestellt werden. Die öffentlichen Schulen in Sachsen-Anhalt sind an das Schuljahr gebunden; die freien Schulen können ihre Ausbildungsangebote zeitlich variieren, beginnen meistens jedoch im Frühjahr oder Herbst. Schleswig-Holstein hat auf Wunsch zahlreicher Ausbildungsträger Starttermine zum 1. Februar, 1. April, 1. August und 1. Oktober des Jahres zugelassen. Thüringen hat zusätzlich zum regulären Schuljahresbeginn am 1. September Ausbildungsbeginne zum 1. April 2013 und 1. März 2014 angeboten, die auch wahrgenommen wurden.

Betriebliche Ausbildungsplätze

Die Verbände der frei-gemeinnützigen wie der privaten Einrichtungsträger erkennen die Notwendigkeit verstärkter Ausbildungsanstrengungen in der Altenpflege an. Viele Einrichtungen haben in den vergangenen Jahren die Zahl ihrer Ausbildungsplätze erhöht, viele planen dies auch für die Zukunft. Es konnte festgestellt werden, dass die Ausbildungsbereitschaft der ambulanten Dienste insbesondere in den Ländern gesteigert werden konnte, in denen ein Umlageverfahren eingeführt wurde bzw. besteht.

Bayern unterstützte Pflegeeinrichtungen im Förderzeitraum des Europäischen Sozialfonds (ESF) bis 2013 bei der Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze durch einen einmaligen Zuschuss in Höhe von 3.000 €. Wurden im Jahr 2011 noch 225 Bewilligungen ausgesprochen, so war die Zahl der Antragstellungen ab dem Jahr 2012 (129 Bewilligungen) deutlich rückläufig. Dies wird darauf zurückgeführt, dass die Ausbildungskapazitäten zahlreicher Ausbildungsträger bereits erschöpft seien bzw. nicht mehr gesteigert werden könnten.

Qualität der betrieblichen Ausbildung

Länder und Verbände unterstützen die Einrichtungen bei der Steigerung der Qualität ihrer betrieblichen Ausbildungsarbeit. In Baden-Württemberg haben Ministerien, Altenpflegesschulen und Einrichtungen gemeinsam einen Rahmenlehrplan für die praktische Ausbildung in der Altenpflege entwickelt. Die Landesarbeitsgemeinschaft der Brandenburger Altenpflegesschulen hat mit Förderung des Landes einen betrieblichen Ausbildungsplan aufgestellt, der Pflegeeinrichtungen bei der Steuerung des Ausbildungsprozesses unterstützt. Hamburg hat einen Leitfaden für die Altenpflegeausbildung erstellt, der als Regel- und Nachschlagewerk sowohl für die schulische wie für die betriebliche Ausbildung allen an der Altenpflegeausbildung Beteiligten zur Verfügung steht. In Hessen wurde ein durchgängig kompetenzorientierter Rahmenlehrplan entwickelt, der integriert die Lehrinhalte von Altenpflegesschulen und Praxisbetrieben aufzeigt und als gemeinsamer Orientierungspunkt für die Entwicklung aufeinander abgestimmter Ausbildungspläne dient.

Beispiel aus der Praxis

2012 konnte das DRK-Alten- und Pflegeheim Professor-König-Heim in Hildesheim, Niedersachsen, für die Besetzung von zwei freien Ausbildungsplätzen unter 42 Bewerbungen auswählen. 2014 absolvieren 9 Personen (6 in der Erstausbildung, 3 in der Umschulung) ihre Ausbildung in diesem Heim, das bei einer Größe von 80 Plätzen damit über den eigenen Bedarf ausbildet.

Zur Qualität der Ausbildung tragen das gute Betriebsklima und die erfahrenen und qualifizierten Praxisanleitungen bei. Die Auszubildenden nehmen verpflichtend an den hausinternen Fortbildungsreihen teil und werden bei Bedarf dafür von den Schulen freigestellt. Es wird intensiv darauf geachtet, dass die Auszubildenden in der täglichen Arbeit nicht ausgenutzt und überfordert werden.

Etwa 90% der Auszubildenden schließen ihre Ausbildung mit der Note „sehr gut“ oder „gut“ ab.

Das Beratungsteam Altenpflegeausbildung des Bundesamtes für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben berät in allen Regionen Deutschlands Einrichtungen zur Qualitätsentwicklung und -sicherung der betrieblichen Ausbildung auf der Basis der Ergebnisse des Modellversuchs „QUESAP – Qualitätsentwicklung in der Altenpflegeausbildung“ (www.quesap.net) des Instituts für Gerontologische Forschung e. V. München, gefördert vom Bundesinstitut für Berufsbildung aus Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung.

Von großer Bedeutung für die betriebliche Ausbildung ist eine hohe Qualität der Praxisanleitung. Voraussetzung dafür ist insbesondere die berufspädagogische Weiterbildung der Praxisanleiterinnen und Praxisanleiter und ihre Freistellung für die Anleitung der Altenpflegeauszubildenden. In der Praxis ergeben sich hinsichtlich der nach §§ 84, 89 SGB XI bestehenden Refinanzierungsmöglichkeiten jedoch mitunter tatsächliche Hürden.

Praxisanleitung

Der GKV-Spitzenverband verweist darauf, dass die Pflegekassen die Fortbildung und angemessene Freistellung der Praxisanleiterinnen und Praxisanleiter unterstützen, indem die Kosten hierfür in den Entgelten nach §§ 84 und 89 SGB XI eine angemessene Berücksichtigung fänden.

Die Freie Wohlfahrtspflege und der bpa weisen darauf hin, dass die Kosten für die Praxisanleitung in den Pflegesatz- bzw. Vergütungsverhandlungen oft durch Sozialhilfeträger und Pflegekassen nicht akzeptiert würden, hier also tatsächliche Refinanzierungslücken entstünden.

Baden-Württemberg hat im Landespflegegesetz den Umfang der Praxisanleitung konkretisiert (25 Anleitungsstunden pro Schülerin bzw. Schüler und Halbjahr).

Im Land Berlin erfolgte eine Abstimmung zwischen Kostenträgern und den Verbänden der Leistungserbringer zu einer Freistellung der Praxisanleiterinnen und Praxisanleiter. Seit 01.01.2014 wird Pflegeheimen die Freistellung zur Praxisanlei-

tung in einem durchschnittlichen zeitlichen Rahmen von 2,5 Stunden pro Woche je Auszubildende bzw. Auszubildender finanziert. Zusätzlich umfasst die Freistellung monatlich 0,5 Stunden je Auszubildende bzw. Auszubildender, die primär der Gewinnung von Interessentinnen und Interessenten für die Ausbildung in der Altenpflege dienen soll. Eine vergleichbare Vereinbarung wird für die ambulanten Dienste derzeit verhandelt und ist ab 2015 vorgesehen.

In Brandenburg ist für den Bereich der vollstationären Pflege mit Abschluss des Rahmenvertrags gemäß § 75 Abs. 1 SGB XI vom 01.02.2014 erstmals die Praxisanleitung der Auszubildenden in der Altenpflege berücksichtigt worden.

Ausbildungsstandards und Praxisbegleitung

Altenpflegeschulen unterstehen in den Ländern dem Schulrecht bzw. müssen bei frei-gemeinnützigen oder privaten Trägern die Anforderungen der staatlichen Anerkennung erfüllen. Auf dieser Grundlage haben die Länder die Möglichkeit, auf die Einhaltung der Ausbildungsstandards Einfluss zu nehmen und auch darauf zu achten, dass neue Erkenntnisse der Pflege- und anderer Wissenschaften in die Altenpflegeausbildung einfließen sowie aktuelle berufspädagogische Methoden in der Ausbildung Anwendung finden. Die Länder nutzen dazu u. a. Rahmenlehrpläne, die bei Bedarf aktualisiert werden, sowie Vorgaben für die Durchführung der schriftlichen, mündlichen und praktischen Prüfung.

Für die Praxisbegleitung werden den Schulen entsprechende Stunden angerechnet. In Baden-Württemberg ist dies eine Deputatstunde für je drei Schülerinnen und Schüler. In Hamburg werden jeder Lehrkraft, die in der Begleitung tätig ist, pro Auszubildender bzw. Auszubildendem vier Zeitstunden auf das gesamte Stundendeputat gutgeschrieben. Sachsen gibt einen Umfang von mindestens 1 % der Mindeststundenzahl der berufspraktischen Ausbildung vor. Bayern will durch eine einheitliche Dokumentation der Praxisbegleitung auch hier für eine Qualitätssicherung sorgen.

Fortbildungsmaßnahmen für Lehrkräfte an Altenpflegeschulen tragen dazu bei, neue Erkenntnisse in den Unterricht einzubringen. In Bayern bietet die Staatliche Akademie für Lehrerfortbildung und Personalführung Dillingen sowohl fachliche Fortbildungen als auch Kurse zur Qualifizierung von Schulleiterinnen und Schulleitern an, die speziell auf die Bedürfnisse der Berufsfachschulen des Gesundheitswesens abgestimmt sind. In Bremen sind Altenpflegeschulen an einem primärqualifizierenden Studiengang der Universität Bremen beteiligt, ihre Lehrkräfte werden dafür von der Universität entsprechend weitergebildet. In Hamburg trägt die Fortbildungsverpflichtung für alle Lehrkräfte, auch für die der staatlich anerkannten Ersatzschulen, 47 Stunden pro Schuljahr. Es steht den Lehrkräften offen, diese Fortbildungen über bundesweite Institutionen oder auch über das Lehrerbildungsinstitut abzudecken. Die Hochschule für Technik und Wirtschaft des Saarlandes hat im Rahmen des Saarländischen Pflegedialogs angeboten, berufspädagogische Seminare für Altenpflegeschulen anzubieten, um so u. a. eine bessere Verzahnung von Theorie und Praxis in der Ausbildung zu befördern.

Das Selbstevaluationsinstrument QEK-Altenpflegeausbildung (Qualität – Ertrag – Kosten, www.altenpflege.gek-tool.de) wird Pflegeeinrichtungen weiterhin von der Bundesregierung kostenlos zur Verfügung gestellt. Sie können damit Qualität und Rentabilität der Ausbildung ermitteln. Auf der Basis konkreter Aussagen erhalten sie unmittelbar Hinweise zur Optimierung der Ausbildungsqualität und Verbesserung der Kostenstruktur. Ein Ergebnis von QEK-Altenpflegeausbildung ist, dass sich Investitionen in die Ausbildung in doppelter Hinsicht lohnen: Der Ausbildungsprozess zeitigt bessere Ergebnisse bei gleichzeitiger Steigerung der Rentabilität der Ausbildung.

QEK-Altenpflegeausbildung

Die Pflegestatistik-Verordnung wurde im Juli 2013 geändert. Ab dem Berichtsjahr 2013 wird in der Pflegestatistik eine detailliertere Erfassung der Beschäftigten und der Auszubildenden in der Altenpflege erfolgen. Die Statistik wird um das Geburtsjahr der in der Pflegeeinrichtung tätigen Personen sowie bei Auszubildenden um deren Ausbildungsart (Erstausbildung oder Umschulung) und Ausbildungsjahr ergänzt. Durch die Erhebung des Geburtsjahres der Beschäftigten sollen Aussagen über die Altersstruktur der Beschäftigten gewonnen werden. Die zusätzlichen Erhebungen schaffen zudem eine bessere Grundlage für weitere Planungen und bildungspolitische Maßnahmen. Die neuen Daten wurden erstmals zum 15. Dezember 2013 erhoben. Sie werden voraussichtlich Anfang 2015 im Rahmen der Pflegestatistik 2013 veröffentlicht werden.

Erweiterte statistische Erfassung der Pflegeausbildungen

Die Berufsbildungsberichte enthalten seit dem Berufsbildungsbericht 2013 nunmehr auch einen neuen Abschnitt zu den berufspolitischen Entwicklungen in der Pflege.

Vereinbarung I.2

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

Die Verbände der Einrichtungsträger führen zahlreiche Maßnahmen durch, um in der Phase der Berufsorientierung bei Jugendlichen an allgemeinbildenden Schulen für den Altenpflegeberuf zu werben. Vielfach kooperieren die Pflegeeinrichtungen mit Schulen vor Ort und führen Informationsveranstaltungen durch, mit denen Interessierte z. B. für Betriebspraktika gewonnen werden. Als besonders erfolgreich hat es sich erwiesen, wenn Auszubildende aus den Pflegeeinrichtungen selbst über ihre Ausbildung und den Altenpflegeberuf berichten. In Baden-Württemberg gibt es derzeit 50 sogenannte Ausbildungsbotschafterinnen und -botschafter, d. h. Auszubildende, die in allgemeinbildenden Schulen über ihre Ausbildung berichten, um auf diese Weise für eine Ausbildung in diesem Bereich zu werben.

Informationsveranstaltungen an allgemeinbildenden Schulen

Stellen für Freiwilligendienste

Ein weiterer wichtiger Zugangsweg zu potenziellen Auszubildenden ist das freiwillige Engagement im Rahmen des Freiwilligen Sozialen Jahres oder des Bundesfreiwilligendienstes. Die Verbände unterstützen ihre Mitglieder mit Informationsmaterial und Websites dabei, Jugendliche für einen freiwilligen Einsatz in einer Pflegeeinrichtung zu gewinnen. Dieser bietet – wie auch ein Ferienjob – eine gute Möglichkeit, die Altenpflege umfassend kennenzulernen und sich ein eigenes Bild von einer Tätigkeit in der Altenpflege zu machen. Berufswahlentscheidungen erhalten so ein solideres Fundament.

StarterKit für die Arbeitsschutzunterweisung für Praktikantinnen bzw. Praktikanten und Berufsanfänger

Die Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (BGW) hat ein StarterKit zur Unterstützung von Führungskräften bei der Arbeitsschutzunterweisung von Berufsanfängerinnen bzw. Berufsanfängern und Praktikantinnen bzw. Praktikanten in der Altenpflege entwickelt. Das StarterKit entlastet die Führungskräfte bei der Grundeinweisung und berücksichtigt dabei die unterschiedlichsten Gruppen (Auszubildende, Umschülerinnen bzw. Umschüler, Praktikantinnen bzw. Praktikanten, Quereinsteigerinnen bzw. Quereinsteiger). Es ist methodisch als Selbstlerneinheit abgefasst und sichert durch eine Lernerfolgskontrolle die vom Gesetzgeber geforderte Aufklärung und Beratung als Unterweisungspflicht nach § 12 ArbSchG. Es erleichtert den Führungskräften die Unterweisung für alle Berufsanfängerinnen und Berufsanfänger, gibt ihnen Rechtssicherheit und informiert diese effektiv und umfassend über wichtige Herausforderungen des Arbeitsalltages. Das StarterKit steht unter https://www.bgw-online.de/DE/Arbeitssicherheit-Gesundheitsschutz/Unterweisung-Pflegepraktikum/unterweisung-pflegepraktikum_node.html zur Verfügung. Von der Durchführung einer Initiative, die die arbeitsmedizinischen Voraussetzungen von Praktikantinnen und Praktikanten in Pflegeeinrichtungen sicherstellen soll, hat die BGW zugunsten des StarterKits abgesehen.

Berufsorientierungsmaßnahmen, Betriebs- und Sozialpraktika

Die Länder unterstützen auf verschiedene Weisen die Durchführung von Praktika von Schülerinnen und Schülern in der Berufsorientierungsphase in Pflegeeinrichtungen.

Baden-Württemberg bietet im Rahmen der Werbekampagne für Pflege- und Sozialberufe „Vom Fach für Menschen“ eine Online-Praktikumsbörse an, in der Einrichtungen freie Plätze für Praktika sowie für FSJ und BFD anbieten können (www.vom-fach-fuer-menschen.de/service/praktikumsboerse.html). Zusätzlich wurde von Akteuren im Enzkreis ein Leitfaden für die Gestaltung gelingender Sozialpraktika erarbeitet.

Bayern wirbt mit der Kampagne „Herzwerker“ für den Altenpflegeberuf. Kernelement der Kampagne ist der Internetauftritt www.herzwerker.de/altenpflege. Ziel der Kampagne ist es, dass Arbeitgeber und Schulen vor Ort die Herzwerkermaterialien (Flyer, Informationsbroschüre, DVD) nutzen und Veranstaltungen (Berufsorientierungstage an Schulen, Messeauftritte, Tage der offenen Tür) durchführen. Das Bayerische Staatsministerium für Gesundheit und Pflege (StMGP) war und ist weiterhin mit dem Herzwerkerstand auf verschiedenen Messen vertreten. Über die Roadshow werden die Schulen mit einem Bus ange-

fahren und Schülerinnen und Schüler, insbesondere Schulabgängerinnen und Schulabgänger, über den Altenpflegeberuf informiert.

Brandenburg finanziert einen regelmäßig erscheinenden Schülerkalender zur Berufsorientierung, der auch erweiterte Informationen zur Altenpflege enthält. Mögliche Ausbildungsplätze können über die Ausbildungsbörse auf dem Fachkräfteportal Brandenburg gefunden werden.

Bremen: Im Rahmen der Bremer Pflegeinitiative werden Konzepte für Schülerpraktika entwickelt, die eine strukturierte und motivierende Begleitung der Schülerinnen und Schüler während des Praktikums erleichtern sollen.

Hamburg hat in einer engen Kooperation der beruflichen mit den allgemeinbildenden Schulen den Kenntnisstand der für die Berufsorientierung verantwortlichen Lehrkräfte in Bezug auf die Altenpflege deutlich erhöht. Die Lehrkräfte wurden auf einer Berufsorientierungstournee in Pflegeeinrichtungen unmittelbar mit dem Berufsfeld vertraut gemacht.

Über die Präsenz von Pflegeeinrichtungen auf Berufsmessen in den allgemeinbildenden Stadtteilschulen wird bei Schülerinnen und Schülern das Interesse für den Pflegeberuf geweckt. Weiterhin haben sich Partnerschaften zwischen Pflegeeinrichtungen und allgemeinbildenden Schulen herausgebildet, die in besonderer Weise die Sensibilisierung für die Berufe in der Pflege befördern. Darüber hinaus hat Hamburg ein Begleitheft für Praktikantinnen und Praktikanten in der Pflege entwickelt, in welchem – unter Einbeziehung der Erziehungsberechtigten – der Praktikumsseinsatz reflektiert wird.

Niedersachsen: Im Rahmen der umfangreichen Berufsorientierungsangebote an allgemeinbildenden Schulen wird auch das Berufsfeld Pflege vorgestellt. Zudem erarbeitet das Sozialministerium derzeit im Rahmen der Fachkräfteinitiative das Projekt „Eine Stunde für die Altenpflege“. Das Projekt setzt an der Schnittstelle zwischen Schule und Berufsentscheidung an und folgt in seiner Struktur einem *peer-to-peer*-Ansatz. Prämiert werden Altenpflegesschulen oder Träger der praktischen Ausbildung, die im Rahmen von einstündigen Informationsveranstaltungen für das Berufsfeld der Altenpflege an allgemeinbildenden Schulen werben. Die Prämie erhöht sich, wenn die Veranstaltungen auf die Gewinnung von Migrantinnen und Migranten ausgerichtet ist.

Sachsen-Anhalt verstärkt mit einem eigenen Flyer zur Altenpflege- und Altenpflegehilfausbildung und einer Landkarte der Schulstandorte die Aufmerksamkeit für diese Berufe.

Thüringen: In zahlreichen Schulen ist ein Tag in einer sozialen Einrichtung/Tag des Ehrenamts fest im schulischen Berufsorientierungskonzept vorgesehen, um Schülerinnen und Schülern einen Zugang zum Beschäftigungsfeld Altenpflege zu eröffnen.

Informationsmaterial Umfangreiches Informationsmaterial zur Berufswahl Altenpflege für Jugendliche und deren Eltern stellen das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend wie auch die Verbände zur Verfügung.

Zur internen Information der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Bundesagentur für Arbeit entstand ein Filmbeitrag zur Ausbildungs- und Qualifizierungsoffensive Altenpflege, der ein Praxisbeispiel für eine Weiterbildung zur Altenpflegerin bzw. zum Altenpfleger zeigt. Der Kurzfilm beinhaltet Interviews mit einer Umschülerin, die jahrelang zuvor in der Altenpflegehilfe tätig war, sowie Statements und Kommentare des Arbeitgebers und der BA.

Einstiegsqualifizierung Durch Einstiegsqualifizierungen nach § 54a SGB III können junge Menschen an das Berufsfeld Altenpflege herangeführt werden. Der Einstieg in das Berufsfeld nach einer solchen Qualifizierung erfolgt zumeist über eine Ausbildung in der Altenpflegehilfe. Betriebliche Einstiegsqualifizierungen dienen dazu, jungen Menschen Grundlagen für den Erwerb beruflicher Handlungsfähigkeit zu vermitteln bzw. diese zu vertiefen, um so zu einer Ausbildungsreife zu gelangen. In Niedersachsen wurden im Jahr 2013 14 Verträge über Maßnahmen der Einstiegsqualifizierung beim Kultusministerium registriert. Die Anzahl der Personen, die im Anschluss an eine Einstiegsqualifizierung direkt in eine Altenpflegeausbildung einstiegen, war gering. Dies wird u. a. auf die für eine Altenpflegeausbildung erforderlichen Zugangsvoraussetzungen zurückgeführt.

Beispiel aus der Praxis

Der Caritasverband Rhein-Mosel-Ahr e.V. führt in Zusammenarbeit mit den Jobcentern Mayen-Koblenz und Bad Neuenahr-Ahrweiler zwölfmonatige Vorqualifizierungsmaßnahmen in der Alten- und Krankenpflegehilfe durch. Ziel ist die Erhöhung der Beschäftigungsfähigkeit durch:

- psychosoziale Stabilisierung der Teilnehmerinnen und Teilnehmer, um sie zu befähigen, an der Maßnahme kontinuierlich teilzunehmen und sich beruflich zu integrieren,
- Erlernen von Softskills, d. h. von sozialen Kompetenzen im Umgang mit sich selbst, im Umgang mit anderen und in Bezug auf die Arbeit,
- Sensibilisierung für die spezifischen Anforderungen des Arbeitsfeldes Pflege,
- Befähigung zur Alltagsorganisation, z. B. Entwicklung einer Tagesstruktur, Organisation der Fahrt zur Arbeit oder der Kinderbetreuung,
- Verbesserung der Sprachkenntnisse in Wort und Schrift.

Trotz der sehr hohen Motivation der Teilnehmenden ergab sich ein unerwartet hoher Unterstützungs- und Förderbedarf. Der aufwändige Einsatz wird durch die guten Ergebnisse gerechtfertigt: Im ersten Kurs erhielten sieben Teilnehmende einen Ausbildungsplatz in der Alten- und Krankenpflegehilfe, im zweiten Kurs, der noch läuft, haben bereits neun Teilnehmende eine Zusage für einen Ausbildungsplatz. Drei Teilnehmende des ersten Kurses konnten ihren Hauptschulabschluss nachholen. Zwei Teilnehmende waren in der einjährigen Altenpflegehilfeausbildung so erfolgreich, dass sie im Anschluss eine auf zwei Jahre verkürzte Altenpflegeausbildung aufnehmen konnten.

Vereinbarung I.3

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

Der Boys' Day – Jungen-Zukunftstag (www.boys-day.de) als bundesweiter Aktionstag zur Berufsorientierung und Lebensplanung für Jungen bringt diesen Berufe insbesondere im sozialen und pflegerischen Bereich näher, die diese bei ihren Berufswahlentscheidungen sonst eher nicht in Betracht ziehen würden. Beim Boys' Day 2014 wurde auf 4.979 Plätzen Jungen die Möglichkeit gegeben, das Berufsfeld Altenpflege näher kennenzulernen.

Ansprache männlicher Jugendlicher durch den Boys' Day

Der Boys' Day wird – wie der parallel verlaufende Girls' Day – durch das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) gefördert. Das Beratungsteam Altenpflegeausbildung des Bundesamtes für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben (s. Vereinbarung I.6) arbeitet eng mit den Veranstaltern des Boys' Day zusammen. Es informiert Altenpflegeeinrichtungen über die Möglichkeiten und Chancen eigener Angebote zum Boys' Day und bietet in Einzelfällen auch organisatorische Unterstützung.

Die Verbände weisen ihre Einrichtungen auf den Boys' Day hin und motivieren sie zur Teilnahme. Die Länder haben die notwendigen schulrechtlichen Voraussetzungen geschaffen und werben zum Teil in der Öffentlichkeit für die Teilnahme am Boys' Day. Baden-Württemberg legt am Boys' Day den Fokus ausschließlich auf Berufe aus den Bereichen Erziehung, Gesundheit und Pflege. In Brandenburg (www.zukunftstagbrandenburg.de) und Mecklenburg-Vorpommern (www.jungstag-mv.de) finden eigene Aktionen mit derselben Zielsetzung statt.

Am 12.05.2014 startete zum Internationalen Tag der Pflegenden auf Initiative des Boys' Day ein neues Internetangebot: www.zukunftsberuf-pfleger.de stellt speziell für Jungen die Berufe Gesundheits- und Krankenpfleger, Altenpfleger und Heilerziehungspfleger vor.

Informationen für männliche Jugendliche und Männer

Bayern hat seit Dezember 2012 die Kampagne „Herzwerker“ (www.herzwerker.de/altenpflege) insbesondere auf Männer und Menschen mit Migrationshintergrund ausgerichtet.

Kampagnen und Informationsmaterial zur Berufswahl Altenpflege des Bundes, der Länder und Verbände zeigen die Altenpflege nicht mehr als reinen Frauenberuf, sondern berücksichtigen in der Darstellung des Berufs die Belange und Interessen sowohl junger Männer als auch von Menschen mit Migrationshintergrund und bilden diese Zielgruppen bei der Darstellung des Pflegepersonals ebenso ab.

Viele Websites informieren und motivieren zu einer Aufnahme einer Altenpflegeausbildung. Einrichtungen oder Träger bewerben ihre Ausbildungsangebote teilweise zusätzlich mittels Facebook und anderer sozialen Medien. Eine länder-

übergreifende Imagekampagne der fünf norddeutschen Bundesländer hat von Schülerinnen und Schülern einer Design-Schule u. a. ein Computerspiel entwickeln lassen, um Jugendliche für Pflegeberufe zu interessieren (www.zeig-deine-pflegestaerken.de). Online-Tests zur Feststellung der eigenen Berufseignung finden sich auf verschiedenen Websites.

Die Gewinnung von Männern für die Altenpflege war u. a. Thema auf der Tagung „Berufsfeld Altenpflege – Berufsfeld mit Zukunft! Fachkräfte gewinnen, neue Zielgruppen ansprechen“, die das BMFSFJ in Zusammenarbeit mit dem Deutschen Verein vom 14. bis 15.10.2014 in Berlin veranstaltete.

Gewinnung junger Menschen mit Migrationshintergrund

Die Anzahl der Auszubildenden mit Migrationshintergrund in der Altenpflege ist von Bundesland zu Bundesland sehr unterschiedlich. In Hessen liegt der Anteil von Auszubildenden mit Migrationshintergrund über 30 %. Dennoch wurden in Hessen im Rahmen der Ausbildungs- und Qualifizierungsoffensive Altenpflege mit Mitteln des Europäischen Sozialfonds zwei weitere Modellprojekte gefördert: AjuMA (Altenpflegeausbildung für junge Männer mit Migrationshintergrund) und BeA (Berufsorientierung Altenpflege für Frauen mit Migrationshintergrund), die eine hohe Erfolgsrate aufwiesen.

Niedersachsen hat ein Projekt zur Entwicklung von Strategien durchgeführt, um junge Menschen mit Migrationshintergrund für die Altenpflegeausbildung zu gewinnen und den bisher sehr niedrigen Anteil der Migrantinnen und Migranten in den Pflegeberufen zu erhöhen. Es wurde ein *peer-to-peer*-Ansatz gewählt mit Auszubildenden mit Migrationshintergrund als Multiplikatorinnen und Multiplikatoren. Großes Potenzial boten niederschwellige Kontaktmöglichkeiten zwischen Jugendlichen und älteren Menschen mit einer vorgeschalteten Vorstellung des Berufs in allgemeinbildenden Schulen. Im Projekt zeigte sich, dass Jugendliche mit und ohne Migrationshintergrund ähnliche Quellen nutzen, um sich über einen Beruf zu informieren.

Verbesserung der Sprachkenntnisse

Nicht ausreichende Sprachkenntnisse können u. a. der Aufnahme einer Altenpflegeausbildung von Jugendlichen mit Migrationshintergrund entgegenstehen. In den Bundesländern werden hierfür unterschiedliche Unterstützungsmöglichkeiten angeboten, die von zusätzlichem Sprachunterricht an den Altenpflegeschulen während der Ausbildung (z. B. in Bayern und Hamburg) bis hin zu (Vor-)Qualifizierungsmaßnahmen, die sowohl die Sprachkenntnisse verbessern als auch eine erste pflegerische Qualifizierung ermöglichen, reichen.

In Baden-Württemberg wurde ein Schulversuch „Zweijährige Ausbildung zur Altenpflegehelferin/zum Altenpflegehelfer für Migrantinnen und Migranten“ konzipiert, der voraussichtlich im Schuljahr 2015/2016 beginnen wird. Der Schulversuch orientiert sich am Angebot einer privaten Altenpflegeschule, die seit einigen Jahren eine auf zwei Jahre gestreckte Ausbildung in der Altenpflegehilfe mit erhöhtem Deutschunterricht insbesondere im ersten Schuljahr anbietet.

In Berlin wurde ein Projekt der modularen Qualifizierung mit integrierter Sprachförderung für Migrantinnen und Migranten im Berufsbereich Altenpflege durchgeführt.

In Bremen wird eine einjährige Pflegequalifizierung für Migrantinnen und Migranten durch den DRK-Landesverband Bremen in Zusammenarbeit mit dem Paritätischen Bildungswerk Bremen angeboten, die bei erfolgreichem Abschluss zum DRK-Zertifikat „Helfer/in in der Pflege“ und zur B1- oder B2-Deutschprüfung (TELC) führt.

In Rheinland-Pfalz wird eine mit Mitteln des ESF und der Bundesagentur für Arbeit geförderte Vorqualifizierungsmaßnahme für Jugendliche mit Migrationshintergrund angeboten, deren Rahmenlehrplan mit einem eigenen Modul zur kultursensiblen Pflege in Zusammenarbeit mit Migrantenorganisationen entwickelt wurde.

Im Saarland hat im Februar 2014 die Modellmaßnahme „train2job“ mit dem Ziel begonnen, den Arbeitsmarktzugang für Menschen mit Migrationshintergrund zu verbessern und gleichzeitig einen Beitrag zur Fachkräftesicherung im sozialen Bereich zu leisten.

In der Zusammenarbeit mit Migrationsorganisationen fördert Baden-Württemberg ein Projekt der Türkischen Gemeinde, mit dem langzeitarbeitslose Menschen mit meist türkischem Migrationshintergrund für eine Ausbildung in der Altenpflege oder zur Betreuungskraft nach § 87b SGB XI gewonnen und während der Ausbildung begleitet werden. Die Erfahrungen in diesem Projekt zeigen, dass über eine niederschwellige Ansprache durch Personen der eigenen Kultur viele Menschen erreicht und eventuell vorhandene Ängste und Vorbehalte gegenüber Pflegeberufen abgebaut werden können. Weiteres Engagement bei der Vermittlung in eine Ausbildung, beim Durchlaufen und erfolgreichen Abschluss der Ausbildung ist erforderlich. Fehlende Kinderbetreuung, Lernentwöhnung und Vorbehalte aus der Community gegenüber der Tätigkeit sind die häufigsten Gründe für eine Absage oder einen Abbruch. Der Weg, Migrantinnen und Migranten aus ihrer eigenen Community heraus anzusprechen und zu werben, erscheint dennoch Erfolg versprechend.

Das ESF-geförderte Programm zur berufsbezogenen Sprachförderung für Menschen mit Migrationshintergrund des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge (ESF-BAMF-Programm) wird bei reduzierter Mittelzuweisung auch in der neuen ESF-Förderperiode 2014–2020 aufgelegt werden. Die sprachliche Förderung wird mit Elementen der beruflichen Weiterbildung verknüpft. Neben den berufssprachlichen Maßnahmen sind Praktika in Betrieben vorgesehen. Ziel ist die Integration in den ersten Arbeitsmarkt. Durch die Berücksichtigung von Berufsbildern aus Branchen mit erhöhtem Fachkräftebedarf soll auch ein Beitrag zur Fachkräftegewinnung und -sicherung geleistet werden.

Zusammenarbeit mit Migrationsorganisationen

Sprachprogramm des BAMF

Vereinbarung I.4

Die Ausbildungsvermittlung zwischen Ausbildungssuchenden und Pflegeeinrichtungen soll verbessert werden.

Kooperation von Einrichtungen und Arbeitsagenturen sowie Jobcentern

Die Zusammenarbeit von Pflegeeinrichtungen und Arbeitsagenturen bzw. Jobcentern bietet ein großes Potenzial, junge Menschen für die Altenpflegeausbildung zu gewinnen und freie Ausbildungsplätze zu besetzen.

Ambulante und stationäre Einrichtungen wurden durch ihre Verbände auf das Vermittlungsangebot der Agenturen für Arbeit und der Jobcenter hingewiesen und nutzen es, um ihre freien Ausbildungsplätze zu bewerben. Die Kooperation zwischen Einrichtungen mit Arbeitsagenturen und Jobcentern konnte vielfach auf- bzw. ausgebaut werden. Als Ergebnis derartiger Kooperationen sind z. B. regionale Lehrstellenbörsen zu nennen. Mancherorts bedarf es jedoch noch verstärkter Anstrengung zum Auf- und Ausbau von Kooperationen.

Arbeitsagenturen und Jobcenter nutzen ihr gesamtes Instrumentarium, um gemeldete freie Stellen mit geeigneten Bewerberinnen und Bewerbern zu besetzen oder bei vorliegender Nachfrage neue Stellen bewerberorientiert zu akquirieren.

In Hamburg wird durch die Jugendberufsagentur eine zielgenaue Vermittlung von Ausbildungsplätzen möglich, da die Pflegeeinrichtungen freie Ausbildungsplätze auch an diese Stelle melden.

Unterstützungsmöglichkeiten während der Ausbildung

Auszubildende können während einer Altenpflegeausbildung durch Berufsausbildungsbeihilfe (BAB) unterstützt werden (§§ 56 u. 57 SGB III). Liegen die Voraussetzungen für die Gewährung von BAB vor, erhält die auszubildende Person Unterstützung zum Lebensunterhalt und ihr werden Fahrtkosten, Kosten für monatliche Heimfahrten und sonstige Aufwendungen (z. B. Kosten für Arbeitskleidung, Kinderbetreuungskosten) erstattet. Förderbedürftige Auszubildende können ausbildungsbegleitende Hilfen erhalten, wenn dies den Ausbildungserfolg begünstigt (§§ 74, 75 SGB III). Förderfähig sind Maßnahmen zum Abbau von Sprach- und Bildungsdefiziten, zur Förderung fachpraktischer Fertigkeiten und fachtheoretischen Wissens und zur sozialpädagogischen Begleitung.

Vereinbarung I.5

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

Die Altenpflegeausbildung findet für alle Auszubildenden an mindestens drei Lernorten statt: der theoretische und praktische Unterricht in der Altenpflegeschule, die praktische Ausbildung in einer stationären und in einer ambulanten Einrichtung (§ 4 Abs. 1 u. 2 AltPflG). Ausbildungsverbände können über diese im Gesetz begründete Lernortkooperation hinausgehen. In ihnen schließen sich Einrichtungen und Schulen zusammen, um gemeinsam die Qualität der Ausbildung zu verbessern und insbesondere auch solchen Einrichtungen eine Ausbildungsdurchführung zu ermöglichen, die nicht alle Ausbildungsinhalte abdecken oder nicht alle Ausbildungsaufgaben (z. B. mehrere kleine ambulante Dienste teilen sich eine Praxisanleitung) erfüllen können. Die einzelnen Auszubildenden profitieren direkt von der Aufgabenverteilung im Ausbildungsverbund. In regionalen Netzwerken zur Altenpflegeausbildung schließen sich lokale Akteure zusammen (Einrichtungen, Schulen, Kommunalverwaltung, Arbeitsagentur, Jobcenter), um Fragen der Ausbildung und der Altenpflege insgesamt und des Auftretens am Arbeitsmarkt zu diskutieren und gemeinsame Aktionen durchzuführen.

Es gibt bereits einige Ausbildungsverbände im Bereich der Altenpflegeausbildung. Die Wohlfahrtsverbände berichten, dass ihre Einrichtungen, Dienste und Schulen sich zu einem hohen Grad an solchen Verbänden beteiligen, sofern es welche gibt. Unter den Altenpflegeschulen seien Ausbildungsverbände bekannter und dementsprechend auch stärker verbreitet als unter den Pflegeeinrichtungen. In Braunschweig beispielsweise kooperieren Einrichtungen der AWO mit der DRK Altenpflegeschule, um die besonderen Herausforderungen bei der Ausbildung junger Vietnamesinnen und Vietnamesen im Rahmen des BMWi-Pilotprojekts „Altenpflegeausbildung von vietnamesischen Pflegekräften in Deutschland“ zu meistern.

Die Schulen der Wohlfahrtsverbände arbeiten bereits sehr stark vernetzt vor Ort. Hier werden Informationen ausgetauscht, staatliche Abschlussprüfungen gegenseitig abgenommen, Teilnehmende gegenseitig vermittelt, das Berufsbild gemeinsam beworben, gemeinsame Homepages erstellt und Veranstaltungen durchgeführt usw. Der Übergang zwischen Netzwerk und Ausbildungsverbund ist hier fließend. Regionale Netzwerke zum Arbeits- und Themenfeld Altenpflege existieren vor Ort häufiger als Verbände. Dort, wo Netzwerke bereits bestehen, sind die Einrichtungen und Schulen in der Regel auch in sie integriert.

Lernortkooperation und Ausbildungsverbände

Kooperation der Schulen

Initiierung und Moderation von Verbänden und Netzwerken

Die Vorteile, die Ausbildungsverbände mit sich bringen, sind den Pflegeeinrichtungen vielfach bekannt. Eine Beteiligung daran erfolge jedoch vermehrt deshalb nicht, weil es an Initiatoren und Koordinatoren für den Aufbau und die Umsetzung der Verbände fehle. Erfolg versprechend ist vielfach eine Initiierung und Steuerung der Verbände und Netzwerke, wenn diese von unabhängigen und im Feld anerkannten Institutionen übernommen wird. Landesministerien geben gelegentlich den Anstoß zur Bildung von Netzwerken der Schulen und Einrichtungen. Arbeitsagenturen und Jobcenter beteiligen sich bedarfsorientiert an Netzwerken und gemeinsamen Aktivitäten wie Ausbildungsbörsen. Immer öfter aber übernimmt das Beratungsteam Altenpflegeausbildung des Bundesamtes für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben (s. Vereinbarung I.6) die geforderte Rolle eines neutralen Initiators und Moderators und baut neue Netzwerke auf.

Beispiel aus der Praxis

Im Februar 2013 lud die Arbeitsagentur Freiburg Vertreterinnen und Vertreter von Altenpflegeeinrichtungen und -schulen zu einer Veranstaltung „Who cares – Fachkräfte gewinnen und halten“ ein. Aus dem Kreis der Teilnehmenden kam schnell der Wunsch nach einer weiteren Zusammenarbeit. Der regionale Vertreter des Beratungsteams Altenpflegeausbildung wurde angefragt, ob er ein „Ideennetzwerk Pflege“ in Freiburg ins Leben rufen und organisieren könne. Am 05.06.2013 fand das erste Treffen des Netzwerks statt, im September 2014 trafen sich die Teilnehmenden bereits zum zehnten Mal.

Mitglieder im Ideennetzwerk Pflege sind neben ambulanten und stationären Pflegeeinrichtungen Altenpflegeschulen, die Stadt und die Arbeitsagentur Freiburg, Organisation und Moderation liegen in den Händen des Beratungsteams Altenpflegeausbildung.

Themen des Netzwerks sind u. a. die Gewinnung von (Erst-)Auszubildenden, die Wiedergewinnung von Berufsausstiegerinnen und Berufsausstiegern und die Qualität der Ausbildung. Die Teilnehmenden stellten schnell fest, dass die Arbeit an diesen Themen im Netzwerk leichter und effizienter ist, da man von den Ideen und Erfahrungen der anderen Teilnehmenden profitieren kann und der Blick über die eigene Einrichtung hinaus geweitet wird.

Im Oktober 2014 veranstaltete das Ideennetzwerk Pflege die erste öffentliche Ehrung für die erfolgreichen Absolventinnen und Absolventen der drei Freiburger Altenpflegeschulen. Unter Schirmherrschaft des Sozialbürgermeisters der Stadt Freiburg und mit Förderung des Sozialministeriums des Landes Baden-Württemberg wurde allen 78 Absolventinnen und Absolventen des Jahres 2014 der Altenpflege- und der Altenpflegehilfeausbildung in einer Feierstunde Dank und Anerkennung für die Wahl des Berufes und ihre Leistungen in der Ausbildung ausgesprochen.

Kooperation durch Kampagnen und Initiativen

Auf Landesebene hat die Ausbildungs- und Qualifizierungsoffensive Altenpflege sehr häufig zu einer Intensivierung der Zusammenarbeit aller Akteure in der Altenpflege geführt. In Landespflegeausschüssen wurde der Vereinbarungstext herangezogen, um den Stand der Fachkräftesicherung in der Altenpflege im eigenen Land zu erheben und weiterführende Maßnahmen zu beschließen. Einige Länder haben gemeinsam mit allen Akteuren eigene Projekte und Initiativen gestartet:

Baden-Württemberg: Der Landtag hat eine Enquetekommission „Pflege“ eingesetzt, die sich am 30.04.2014 konstituiert hat und bis Januar 2016 Bericht und Handlungsempfehlungen vorlegen soll. Eine Arbeitsgruppe des Landespflegeausschusses befasst sich mit der Umsetzung der Vereinbarungen in Baden-Württemberg.

Bayern gründete ein Bündnis für Ausbildung und Fachkräftenachwuchs in der Altenpflege zusammen mit Leistungserbringern, Kostenträgern und der Regionaldirektion Bayern der Bundesagentur für Arbeit.

Brandenburg: In der im Februar 2014 veröffentlichten „Brandenburger Fachkräftestudie Pflege“ werden konkrete Handlungsempfehlungen für die Sicherstellung einer qualitativ hochwertigen pflegerischen Versorgung in Brandenburg aufgezeigt. Der Landespflegeausschuss hat im Oktober 2014 einen Beschluss zur „Zukünftigen Pflegepolitik im Land Brandenburg“ erlassen. Damit fordert er die zukünftige Landesregierung auf, sich der Pflegepolitik als einer gesamtgesellschaftlichen und ressortübergreifenden Aufgabe mit einer besonderen Priorität zu widmen. Unter den insgesamt 16 Forderungen ist die Fachkräftesicherung in der Pflege Schwerpunktthema.

Bremen: Aufgrund der Bremer Pflegeinitiative gegen den Fachkräftemangel arbeiten deren Unterzeichner deutlich intensiver auf einer gefestigten Vertrauensbasis zusammen zur Steigerung der Ausbildungszahlen und der Sicherung des Fachkräftebedarfs.

Mecklenburg-Vorpommern rief im Dezember 2013 eine „Gemeinsame Initiative zur Sicherung des Pflegepersonals“ ins Leben, an der sich insbesondere Leistungserbringer, Kostenträger und kommunale Landesverbände beteiligen. Eine Arbeitsgruppe des Landespflegeausschusses ist mit der weiteren Untersetzung, Abstimmung und Umsetzung der Initiative beauftragt.

Saarland: Im saarländischen Pflegedialog fördern seit Sommer 2012 unter der Überschrift „Stärkung der Pflege im Saarland“ 13 Expertengruppen die Vernetzung aller von der Pflege Betroffenen und an ihr Beteiligten, beispielsweise auch im Rahmen der Imagekampagne „Wertvolles Pflegen“.

Thüringen: Im Thüringer Pflegepakt haben sich im November 2012 Ministerien und kommunale Verwaltungen, Verbände der Leistungserbringer und die Kostenträger zusammengeschlossen, um in partnerschaftlicher Zusammenarbeit das Image der Pflegeberufe, das Ausbildungsangebot, die Arbeitsbedingungen, die Entlohnung und die Pflegesätze in der Pflegebranche weiterzuentwickeln.

Im Rahmen der Initiative Neue Qualität der Arbeit unterstützt das Projekt „care4future“ die regionale Gewinnung von Pflegenachwuchskräften. In regionalen Netzwerken kooperieren Unternehmen der Pflegebranche mit allgemeinbildenden Schulen, Pflegeschulen und weiteren Partnern vor Ort. Gemeinsam entwickeln die Partner Kurse zur Berufsorientierung an den allgemeinbildenden

Schulen. Das Besondere an dem care4future-Kurs ist die Methode des Peer-Learnings: Auszubildende der Pflegeschulen schlüpfen in den Unterrichtseinheiten des Kurses in die Rolle der Lehrkräfte. Nun wird im Rahmen des Projektes der Wettbewerb „care4future conTest 2014/2015“ durchgeführt, der auf der Homepage www.care4future.de kommuniziert wird.

Vereinbarung I.6

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

Beratungsteam Altenpflegeausbildung

Mit Unterzeichnung der Vereinbarung zur Ausbildungs- und Qualifizierungs-offensive Altenpflege hat das Beratungsteam Altenpflegeausbildung seine Tätigkeit aufgenommen. Das BMFSFJ hat das Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben (BAFzA) beauftragt, die bundesweite Informations- und Beratungsstelle mit einem Team von ca. 30 Beraterinnen und Beratern aufzubauen. Sie sind in allen Bundesländern vertreten und beraten und informieren vor Ort zu sämtlichen Fragen der Altenpflegeausbildung. Sie initiieren neue oder unterstützen bestehende Netzwerke, die die verschiedenen Akteure im Beschäftigungsfeld Altenpflege zusammenführen.

Das Angebot des Beratungsteams wird im Wesentlichen nachgefragt von Pflegeeinrichtungen und -schulen sowie an einer Ausbildung interessierten Personen. Aber auch Verbände, Landes- und kommunale Behörden, die Bundesagentur für Arbeit (Regionaldirektionen wie Arbeitsagenturen), Jobcenter sowie Netzwerke und Initiativen gehören zu den Ansprechpartnern des Beratungsteams.

Angebot des Beratungsteams

Das Beratungsteam Altenpflegeausbildung bietet seine Leistungen neutral und kostenfrei an:

- zielgruppenspezifische Informationen und Beratung zu Ausbildungs- und Qualifizierungswegen, betrieblicher und schulischer Ausbildung sowie Aufstiegs- und Karrieremöglichkeiten,
- aktuelle Informationen zu Rahmenbedingungen der Ausbildung und Qualifizierung in der Altenpflege, insbesondere zu Kosten, Finanzierung und Fördermöglichkeiten, den gesetzlichen Grundlagen sowie allen länderspezifischen Regelungen und Verordnungen,
- unabhängige Beratung über Strategien zur Gewinnung von Auszubildenden durch systematisches Ausbildungsmarketing,
- Beratung zu Aufbau und zur effektiven Gestaltung von Kooperationen und lokalen Netzwerken,
- Unterstützung bei der Optimierung der Ausbildungsqualität durch die Bereitstellung von Qualitätsbausteinen und Arbeitshilfen für eine erfolgreiche Altenpflegeausbildung,
- Vorträge zum Thema Altenpflegeausbildung und zum Berufsfeld Altenpflege im Rahmen von Tagungen, Veranstaltungen und Fortbildungen.

Um dem Fachkräftebedarf und der gesellschaftlichen Relevanz des Themas ein Gesicht zu geben, sind die Beraterinnen und Berater außerdem auf den wichtigen Ausbildungsbörsen und Fachmessen mit einem eigenen Stand vertreten.

Das Beratungsteam Altenpflegeausbildung motiviert und unterstützt Pflegeeinrichtungen bei der Schaffung neuer oder bestehender Ausbildungsplätze durch die Bereitstellung von Qualitätsbausteinen und Arbeitshilfen für eine erfolgreiche Altenpflegeausbildung. An der Ausbildung interessierte Personen erhalten Auskunft über die Zugangsvoraussetzungen und werden bei Bedarf auf ihrem Weg zu einem Ausbildungsplatz kompetent begleitet. Durch die Beratung zu Aufbau und effektiver Gestaltung von Kooperationen und lokalen Netzwerken werden die Anstrengungen vor Ort zusammengeführt und unterstützt. Die Mitarbeit in bestehenden Netzwerken hilft allen Beteiligten bei dem gemeinsamen Ziel, die regionalen Herausforderungen zu meistern.

Im Jahr 2013 und im 1. Quartal 2014 wurden insgesamt über 12.000 Personen durch die Beraterinnen und Berater des Beratungsteams Altenpflegeausbildung beraten. Durch Information, Beratung und Vernetzung wird eine konkrete Unterstützung auf dem Weg zur Ausbildung geboten, durch die Präsenz des Themas werden die gesellschaftliche Bedeutung und die großen Herausforderungen der Fachkräftegewinnung deutlich sichtbar gemacht.

Am 13.12.2012 wurde die neu gestaltete Internetseite www.altenpflegeausbildung.net freigeschaltet. Sie wird im Auftrag des BMFSFJ vom BAFzA betreut. Aufgabe der Website ist die umfassende Information zu allen Aspekten des Themas Altenpflegeausbildung und zur Ausbildungs- und Qualifizierungsoffensive Altenpflege. Sie unterstützt die Ziele der Offensive, indem sie durch sachliche Information zur Imageverbesserung der Altenpflege insgesamt beiträgt. Sie erleichtert den Weg zur Altenpflegeausbildung, weil zahlreiche Fragen – auch zu länderspezifischen Regelungen – schnell und präzise auf der Website beantwortet werden. Die Länder unterstützen die Website, indem sie ihre aktuellen Informationen zur Verfügung stellen.

Ausbildungsinteressierten bietet die Website Informationen zu Voraussetzungen und Inhalten der Ausbildung, zur Ausbildungsvergütung und anderen Finanzierungsmöglichkeiten, zur Fort- und Weiterbildung, zu den damit verbundenen Entwicklungsmöglichkeiten und den Arbeitsfeldern der Altenpflege sowie zu den Möglichkeiten einer Umschulung. Pflegeeinrichtungen erhalten auf der Website Hinweise zur Gestaltung der Lernortkooperation, zur Verbesserung der Qualität der Ausbildung und auch zur Akquise von Auszubildenden. Altenpflegeschulen haben die Möglichkeit, sich auf der Website eintragen zu lassen. Die Adressen von mehr als 750 Altenpflegeschulen in ganz Deutschland können über eine Umkreissuche auf der Website gefunden werden. Mittels einer Landkarte erhält man die Kontaktdaten der Mitglieder des Beratungsteams Altenpflegeausbildung, wenn weitergehender Informations- oder Beratungsbedarf besteht.

Beratung und Aufbau von Netzwerken

Informationsportal zur Altenpflegeausbildung

Informationen auf der Website

Vervollständigt wird das Informationsangebot der Website durch Hinweise auf aktuelle Entwicklungen und Projekte und durch die Erfassung von Veranstaltungen, Studien, Kampagnen und Publikationen zum Thema Altenpflegeausbildung. Zahlreiche Beispiele aus der Praxis zeigen, wie die Vereinbarungen zur Ausbildungs- und Qualifizierungsoffensive Altenpflege umgesetzt werden.

Die steigenden Benutzerzahlen zeigen die Akzeptanz der Website. Seit dem Start der Homepage im Dezember 2012 bis zum Juni 2014 hat sich die Zahl der Besucherinnen und Besucher und der Seitenansichten mehr als verdreifacht. Im 1. Halbjahr 2014 wurden die Seiten der Homepage im Schnitt über 100.000-mal pro Monat abgerufen.

Vereinbarung I.7

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

In vielen Ländern erhalten die Auszubildenden bereits heute und mithin zur Halbzeit der Offensive eine angemessene Ausbildungsvergütung. Jedoch kann bisher noch nicht bundesweit gewährleistet werden, dass eine angemessene Ausbildungsvergütung durch die Pflegeeinrichtungen gezahlt wird. Verschiedene Anstrengungen werden durch Bund, Länder und Verbände unternommen, um dem gegenzusteuern.

In einigen Ländern empfehlen die Berufsverbände – meist im Rahmen einer landesweiten Initiative zur Verbesserung der Ausbildungssituation – die Zahlung einer angemessenen Ausbildungsvergütung.

Informationen zur angemessenen Ausbildungsvergütung

Bundesregierung, zahlreiche Länder und ver.di informieren in Broschüren und auf Veranstaltungen Auszubildende über ihren Anspruch auf eine angemessene Ausbildungsvergütung. Auch auf der Website www.altenpflegeausbildung.net finden Interessierte Informationen zur Angemessenheit der Ausbildungsvergütung.

Die Länder weisen die Schulen wiederholt auf ihre Verpflichtung hin, die Höhe der Ausbildungsvergütung im Ausbildungsvertrag zu überprüfen und ggf. eine Korrektur zu fordern. In Hessen werden alle Ausbildungsverträge hinsichtlich der Angemessenheit der Ausbildungsvergütung durch das Regierungspräsidium Gießen überprüft. Baden-Württemberg, Bremen, Hamburg, Hessen, Saarland und Schleswig-Holstein melden keine oder nur noch vereinzelt Probleme mit der Zahlung der Ausbildungsvergütung. In den östlichen Bundesländern ist noch nicht flächendeckend gewährleistet, dass die Auszubildenden eine angemessene Ausbildungsvergütung erhalten. Aus diesem Grunde fand im Februar 2014 ein Treffen der Fachreferentinnen und Fachreferenten der ostdeutschen Länder statt, auf welchem diese Thematik ausführlich gemeinsam erörtert wurde.

In Sachsen-Anhalt zeigte eine landesweite Analyse, dass die Ausbildungsvergütung in der Regel nicht angemessen ist. Daraufhin wurde gemeinsam mit Wohlfahrtsverbänden und Gewerkschaft eine Handreichung zur angemessenen Ausbildungsvergütung entwickelt, welche die rechtlichen Fragen erörtert und eine angemessene Höhe der Vergütung beziffert. Die öffentlichen Berufsfachschulen sind aufgefordert, auf der Grundlage der Handreichung die Schülerinnen und Schüler im Sozialkundeunterricht über ihre Rechte zu informieren. Die zuständigen landesweiten Gremien wurden ebenfalls informiert. Durch gezielte Öffentlichkeitsarbeit sollen in der zweiten Hälfte der Ausbildungs- und Qualifizierungs-offensive Altenpflege positive Beispiele bekannt gemacht und die Bedeutung der angemessenen Vergütung für Arbeitszufriedenheit, Qualität der Arbeit und Versorgungsqualität der zu Pflegenden hervorgehoben werden.

In Sachsen wurde am 14.05.2014 eine Selbstverpflichtungsvereinbarung zwischen Leistungserbringern, Pflegekassen und PKV-Verband, Landkreis- und Städtetag sowie der Landesregierung unterzeichnet, in der u. a. festgeschrieben ist, dass Auszubildende tarifentsprechend bezahlt werden sollen.

In den Ländern, in denen ein Ausgleichsverfahren zur Finanzierung der Ausbildungsvergütungen besteht, sind Umsetzungsprobleme bei der Zahlung einer angemessenen Ausbildungsvergütung nicht bekannt (s. Vereinbarung I.8). Durch Ausgleichsverfahren werden die Wettbewerbsnachteile, die ausbildenden Einrichtungen durch die Zahlung der Ausbildungsvergütung entstehen können, deutlich verringert oder ausgeglichen. In Nordrhein-Westfalen beispielsweise hat die nahezu hundertprozentige Erstattung dazu geführt, dass sich die ausbildenden Betriebe überwiegend an den tarifvertraglich vereinbarten Ausbildungsvergütungen orientieren.

Ausbildungsvergütung und Ausgleichsverfahren

Vereinbarung I.8

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

Die Einführung eines Umlageverfahrens zur Finanzierung der Ausbildungsvergütung ist regelmäßig mit einer Steigerung der Ausbildungszahlen verbunden. Die Einführung selbst unterliegt gesetzlichen Voraussetzungen (§ 25 Abs. 1 AltPflG). Länder, die bisher noch kein Umlageverfahren eingeführt haben, prüfen das Vorliegen dieser Voraussetzungen.

Einführung eines Ausgleichsverfahrens

Baden-Württemberg: Ausgleichsverfahren.

Das Verfahren wurde im Herbst 2005 eingeführt und steigerte insbesondere die Zahl der ausbildenden ambulanten Dienste: 2012: 368 Dienste – 2013: 409 Dienste – 2014: 438 Dienste.

Es wird vermutet, dass das Ausgleichsverfahren die Zahlung einer angemessenen Ausbildungsvergütung positiv beeinflusst.

Bayern: kein Ausgleichsverfahren.

Die zur Einführung erforderliche Bedarfs- und Angebotsprognose wurde erstellt und prognostiziert einen Mangel an Ausbildungsplätzen. Der Landespflegeausschuss hat in seiner Sitzung am 25.11.2014 eine Arbeitsgruppe beauftragt, einen Entscheidungsvorschlag darüber zu erarbeiten, wie auf der Grundlage der Prognose eine Ausbildungsumlage in Bayern eingeführt werden kann. Trägerverbände und Pflegekassen haben sich im November 2013 bei Vorliegen der Voraussetzungen für die Einführung einer Ausbildungsumlage ausgesprochen.

Brandenburg: kein Ausgleichsverfahren.

Die rechtlichen Voraussetzungen für ein Ausgleichsverfahren sind nicht gegeben, da kein Mangel an Ausbildungsplätzen besteht.

Bremen: kein Ausgleichsverfahren.

Die Einführung einer Ausbildungsumlage wird geprüft. Ein Gutachten zur Mangelprognose wurde erstellt. Eine Entscheidung fällt im Dezember 2014.

Hamburg: Ausgleichsverfahren.

Die Verordnung zur Ausbildungsumlage wurde im April 2013 verabschiedet.

Hessen: kein Ausgleichsverfahren.

Die (Wieder-)Einführung einer Umlage wurde im Jahr 2012 geprüft und verworfen, da in Hessen kein Mangel an Ausbildungsplätzen gemäß § 25 AltPflG besteht.

Mecklenburg-Vorpommern: kein Ausgleichsverfahren.

Niedersachsen: kein Ausgleichsverfahren.

Die Einführung einer Ausbildungsumlage wird geprüft. Ein Gutachten zur Mangelprognose wurde erstellt. Eine endgültige Entscheidung ist kurzfristig zu erwarten.

Nordrhein-Westfalen: Ausgleichsverfahren.

In Nordrhein-Westfalen wurde das Umlageverfahren zum 01.07.2012 gestartet. Innerhalb von nur zwei Jahren konnte die Anzahl der Auszubildenden um rd. 45 % gesteigert werden. Im Jahr 2012 stieg die Zahl der Pflege-Auszubildenden nach Einführung der Umlagefinanzierung um rund 2.000 Personen (von rund 10.000 im Dez. 2011 auf über 12.000 im Dez. 2012), im Jahr 2013 gab es einen

weiteren Zuwachs um weitere 2.500 Pflege-Auszubildende (von rund 12.000 im Dez. 2012 auf rund 14.500 im Dez. 2013). Die Ausbildungsbetriebe erhalten grundsätzlich 100% der tatsächlich gezahlten Ausbildungsvergütung erstattet. Hierdurch wird ein Anreiz geschaffen, mehr auszubilden und eine angemessene Ausbildungsvergütung zu zahlen.

Rheinland-Pfalz: Ausgleichsverfahren.

Die Umlagesumme wurde zum Schuljahr 2004/2005 ein- und seit dieser Zeit kontinuierlich weitergeführt.

Saarland: Ausgleichsverfahren.

Das Umlageverfahren wurde im Dezember 2011 eingeführt. Die Zahl der Neueintritte in die Altenpflegeausbildung steigerte sich auch durch Einführung der Umlage von 143 Personen im Schuljahr 2010/2011 auf 265 Schülerinnen und Schüler im Schuljahr 2013/2014.

Sachsen: kein Ausgleichsverfahren.

Bereits zum 01.08.2003 wurde im Freistaat Sachsen eine Altenpflege-Ausgleichsverordnung erlassen. Daraufhin stiegen die Ausbildungsplatzzahlen deutlich an und das Verfahren wurde zum Schuljahr 2006/2007 ausgesetzt. Bei einer Überprüfung konnte ein drohender oder bestehender Ausbildungsplatzmangel nicht nachgewiesen werden. Deshalb ist das Umlageverfahren bis heute ausgesetzt. Ein Projekt zur Neuberechnung des Ausbildungsplatzbedarfes in der Altenpflege ist in Planung, um gegebenenfalls einen drohenden oder bestehenden Ausbildungsplatzmangel zu belegen.

Sachsen-Anhalt: kein Ausgleichsverfahren.

Schleswig-Holstein: kein Ausgleichsverfahren.

Eine wissenschaftliche Untersuchung hat ergeben, dass die Voraussetzungen des § 25 AltPflG erfüllt sind. Die Einführung eines Umlageverfahrens ist für das Jahr 2016 geplant.

Thüringen: kein Ausgleichsverfahren.

Die Entscheidung über eine Refinanzierung der Ausbildungskosten wird im Zusammenhang mit der Einführung des neuen Pflegeberufgesetzes fallen.

Vereinbarung I.9

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

Schulgeldfreiheit An öffentlichen Schulen wird der schulische Teil der Altenpflegeausbildung immer kostenlos angeboten. Einige Länder übernehmen die Kosten der Ausbildung an einer privaten Altenpflegeschule teilweise oder vollständig. Insgesamt besteht in neun Ländern Schulgeldfreiheit. In sieben Ländern erheben private Altenpflegeschulen ein Schulgeld. In drei von diesen sieben Ländern sind jedoch an den öffentlichen Schulen noch freie Schulplätze vorhanden, sodass den Auszubildenden dort de facto kostenlose Schulplätze zur Verfügung stehen.

Baden-Württemberg: Schulgeldfreiheit an privaten Altenpflegeschulen.

Das Land trägt die Kosten der öffentlichen Altenpflegeschulen und fördert die staatlich anerkannten Altenpflegeschulen in freier Trägerschaft mit einem jährlichen Pro-Kopf-Zuschuss von derzeit 5.092 € (vorläufiger Zuschuss für 2014). In den Zuschüssen ist der Ersatz des den Schulen entstehenden Ausfalls an Schulgeld und des Aufwands für Lernmittelfreiheit enthalten. Bei der Privatschulförderung handelt es sich um einen gesetzlich verankerten Anspruch. Die Zahl der geförderten Schulplätze ist nicht gedeckelt.

Bayern: Schulgeldfreiheit an privaten Altenpflegeschulen.

Mit dem Bildungsfinanzierungsgesetz vom Mai 2013 können Altenpflegeschulen einen Pflegebonus (Klassenzuschuss) erhalten, wenn sie im Gegenzug auf die Erhebung von Schulgeld verzichten. In Verbindung mit der schrittweisen Anhebung des Schulgeldersatzes führt dies zur Schulgeldfreiheit an den privaten Altenpflegeschulen ab dem Schuljahr 2013/2014. Der Pflegebonus soll dauerhaft fortgeführt werden, sodass von einer Schulgeldfreiheit auch in Zukunft auszugehen ist.

Berlin: keine Schulgeldfreiheit an privaten Altenpflegeschulen.

Brandenburg: Schulgeldfreiheit an privaten Altenpflegeschulen.

Das Land finanziert seit 2003 Ausbildungsplätze, die zahlenmäßig nicht gedeckelt sind. Dabei erhalten die staatlich anerkannten Altenpflegeschulen für jeden tatsächlich durch Ausbildungsvertrag bestätigten Platz einen pauschalen monatlichen Schülerfördersatz in Höhe von derzeit bis zu 330 € für die entstehenden Personal- und Sachkosten des theoretischen und praktischen Unterrichts.

Bremen: Schulgeldfreiheit an privaten Altenpflegeschulen.

Die Schulgeldfreiheit ist seit 1997 gesetzlich geregelt. Zum Schuljahr 2014/2015 werden 120 Schulplätze für Neueintritte in die Ausbildung durch das Land finanziert.

Hamburg: keine Schulgeldfreiheit an privaten Altenpflegesschulen.

Die Ausbildungsplätze an der staatlichen Altenpflegeschule sind schulgeldfrei. Altenpflegesschulen in freier Trägerschaft dürfen Schulgeld erheben, dessen Höhe limitiert ist.

Hessen: Schulgeldfreiheit an privaten Altenpflegesschulen.

Die Schulgeldfreiheit ist in Hessen seit 1997 im Hessischen Altenpflegegesetz geregelt. Im Sommer 2012 wurde die Obergrenze landesfinanzierter Schulplätze aufgehoben, sodass für jede auszubildende Person, die über einen praktischen Ausbildungsvertrag mit einer Ausbildungsvergütung nach § 17 Altenpflegegesetz verfügt, ein kostenloser Schulplatz zur Verfügung gestellt werden kann. Aufgrund der bestehenden Rechtslage im Hessischen Altenpflegegesetz werden auch die Schulkosten im dritten Weiterbildungsjahr finanziert, sofern die jeweils temporär in der Vergangenheit bestehenden Regelungen im SGB III keine Übernahme der Kosten im dritten Jahr zuließen.

Mecklenburg-Vorpommern: keine Schulgeldfreiheit an privaten Altenpflegesschulen.

Die Arbeitsgruppe der gemeinsamen Fachkräfteinitiative hat einen Prüfauftrag erarbeitet, in dem die Landesregierung die Übernahme des Schulgeldes für Schülerinnen und Schüler der Altenpflege an privaten Altenpflegesschulen prüfen soll. Der Prüfauftrag wurde durch den Landespflegeausschuss am 08.05.2014 beschlossen. In der Erhebung von Schulgeld an privaten Altenpflegesschulen wird ein erheblicher Nachteil bei der Gewinnung von Auszubildenden für die Altenpflege gesehen.

Niedersachsen: Schulgeldfreiheit an privaten Altenpflegesschulen.

Bestehende Schulverträge an Altenpflegesschulen in privater Trägerschaft werden seit dem 01.08.2009 durch einen Landeszuschuss gefördert. Die Schulgeldförderung wurde sukzessive erhöht. Mit der Anhebung des Förderbetrags auf bis zu höchstens 200 € monatlich zum 01.08.2012 wurde faktische Schulgeldfreiheit hergestellt. Die Nachfrage nach dieser Förderung ist von Jahr zu Jahr gestiegen und hat sich dementsprechend positiv auf die Ausbildungszahlen ausgewirkt. Diese sind seit dem Jahr 2009 von 5.057 auf 6.756 im Jahr 2013 angestiegen. Es ist beabsichtigt, die Schulgeldförderung aus dem Bereich der freiwilligen Leistungen in einen gesetzlich verankerten Anspruch zu überführen. Ein entsprechender Gesetzentwurf befindet sich derzeit in der Landtagsdebatte.

Nordrhein-Westfalen: Schulgeldfreiheit an privaten Altenpflegesschulen.

Das Land Nordrhein-Westfalen beteiligt sich derzeit im Wege einer freiwilligen Förderung mit 280 € monatlich je Schülerin bzw. Schüler an den Schulkosten der Altenpflegeausbildung. Fachseminare, die eine Landesförderung in Anspruch nehmen, dürfen kein Schulgeld erheben. Der durch das Umlageverfahren bedingte starke Anstieg der Ausbildungszahlen hat dazu geführt, dass die im Landeshaushalt für die Förderung zur Verfügung stehenden Finanzmittel erheblich aufgestockt wurden. Während es im Jahr 2010 noch rd. 32 Mio. € waren, sind es im Jahr 2014 voraussichtlich rd. 58 Mio. €. Ab dem Jahr 2015 soll

die bisher freiwillige Förderung gesetzlich verpflichtend geregelt werden. Ein entsprechender Gesetzentwurf wurde im Juli 2014 in den nordrhein-westfälischen Landtag eingebracht.

Rheinland-Pfalz: Schulgeldfreiheit an privaten Altenpflegesschulen.

§ 28 des Privatschulgesetzes von Rheinland-Pfalz legt fest, dass private Altenpflegesschulen nur dann Beiträge zu den Personal- und Sachkosten vom Land erhalten, wenn sie kein Schulgeld erheben.

Saarland: Schulgeldfreiheit an privaten Altenpflegesschulen.

Schulgeld wird nicht erhoben, die Kosten der schulischen Ausbildung werden aus Landesmitteln auf Zuwendungsbasis teilfinanziert.

Sachsen: keine Schulgeldfreiheit an privaten Altenpflegesschulen.

Aktuell werden die Finanzierungsregelungen des Gesetzes über Schulen in freier Trägerschaft (SächsFrTrSchulG) neu gefasst. In diesem Kontext wird die Frage des Schulgeldes für alle Schularten und Bildungsgänge, insbesondere auch unter der Berücksichtigung der Situation in der Altenpflegeausbildung, geprüft. Die öffentlichen Schulen verfügen über eine relativ hohe Zahl an ungenutzten Schulplätzen, die den Auszubildenden eine schulgeldfreie Ausbildung ermöglichen.

Sachsen-Anhalt: keine Schulgeldfreiheit an privaten Altenpflegesschulen.

Schleswig-Holstein: keine Schulgeldfreiheit an privaten Altenpflegesschulen.

2014 werden 1.600 schulische Ausbildungsplätze durch Landesmittel gefördert (nach 1.200 Plätzen im Jahr 2012 und 1.400 im Jahr 2013). Die Ausbildungszahlen stiegen in diesem Zeitraum von 1.490 Schülerinnen und Schülern im Schuljahr 2010/2011 auf 1.700 Auszubildende im Schuljahr 2012/2013. Die Landesregierung beabsichtigt, noch innerhalb dieser Legislaturperiode die Ausbildung für alle Auszubildenden kostenfrei zu gestalten.

Thüringen: keine Schulgeldfreiheit an privaten Altenpflegesschulen.

Die vorhandenen Kapazitäten sind weder an den schulgeldfreien staatlichen Schulen noch an den Schulen in freier Trägerschaft ausgeschöpft. Angesichts der derzeitigen Ausbildungssituation werden momentan keine Gründe für eine Schulgelderstattung gesehen.

Handlungsfeld II

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

Der steigende Fachkräftebedarf in der Altenpflege kann wegen des demografisch bedingten Rückgangs an Ausbildungsbewerberinnen und -bewerbern nur gedeckt werden, wenn verstärkt bereits in der Altenhilfe beschäftigte Pflegehelferinnen und -helfer für eine Qualifikation zur Fachkraft gewonnen werden können.

Ein gutes Personalmanagement und eine gezielte Personalentwicklung sind wichtige Instrumente, um die Zufriedenheit der Beschäftigten und damit die Bindung an den eigenen Betrieb zu fördern. Über die verpflichtend vorgeschriebenen Qualifizierungen hinausgehende fach- und funktionsbezogene Fort- und Weiterbildungen sind entscheidend für die Förderung und Motivation der Mitarbeitenden, für die Wertschätzung ihrer Arbeit, die Gestaltung des beruflichen Aufstiegs und die Sicherung qualitätsvoller Pflege.

Vereinbarung II.1

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

Viele Einrichtungen der kommunalen und der privaten Träger – bei den freigemeinnützigen Trägern sogar in großer Mehrzahl – bieten für Pflegehelferinnen und -helfer eine berufsbegleitende Nachqualifizierung zur Pflegefachkraft an – auch in Teilzeit. Geeignete Kandidatinnen und Kandidaten werden gezielt durch die Einrichtungen angesprochen und zu einer Nachqualifizierung motiviert. Bei der Auswahl der Mitarbeitenden für Nachqualifizierungsmaßnahmen werden seitens der Einrichtungen vor allem die Interessen der angestellten Hilfskräfte berücksichtigt. Bei der Gestaltung der Nachqualifizierungsmaßnahmen sind die Einrichtungen bestrebt, individuelle Anforderungen der Mitarbeitenden zu berücksichtigen und deren persönlichen Umständen gerecht zu werden. Sie unterstützen die Teilnahme an Nachqualifizierungsmaßnahmen, indem die Arbeitszeiten flexibel an die Ausbildungszeiten angepasst und die Weiterbildungszeiten auf die Arbeitszeit unter Fortzahlung des Arbeitsentgeltes angerechnet werden.

Förderung der Nachqualifizierung durch die Einrichtungen

Förderung der Nachqualifizierung durch die BA

Die örtlichen Arbeitgeber-Services der Arbeitsagenturen beraten in enger Zusammenarbeit mit den Beauftragten für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt der Agenturen für Arbeit Pflegeeinrichtungen zu Weiterbildungsmöglichkeiten beschäftigter Pflegekräfte. Ferner werden die Betriebe sensibilisiert, motivierte Pflegehilfskräfte für eine Ausbildung als Pflegefachkraft freizustellen, um dem Fachkräftemangel langfristig entgegenzuwirken.

Programm „WeGebAU“

Die Agenturen für Arbeit und die Jobcenter fördern berufliche Weiterbildungen von Beschäftigten in der Altenpflege gemäß den gesetzlichen Bestimmungen: Bei Beschäftigten kann eine berufsbegleitende Nachqualifizierung von Pflegehelferinnen und -helfern im Kontext des Programms „WeGebAU“ erfolgen; bei Zuständigkeit der Jobcenter erfolgt die Förderung aus dem Budget für Eingliederungsleistungen. Im Rahmen des Programms „WeGebAU“ erfolgten im Jahr 2013 2.660 Eintritte in eine berufliche Weiterbildung zur Altenpflegerin bzw. zum Altenpfleger (von insgesamt 3.653 Qualifizierungen in der Altenpflege). Insgesamt wurden im Rahmen des Programms „WeGebAU“ 12.022 Eintritte in berufliche Weiterbildung im Jahr 2013 gefördert.

Aufgrund der besonderen Situation bzw. des bestehenden Fachkräftemangels in der Altenpflege hat die BA im Zusammenhang mit der Ausbildungs- und Qualifizierungsoffensive Altenpflege befristet bis zum 31.03.2016 die Möglichkeit eröffnet, dass im Rahmen von WeGebAU auch Qualifizierungen zur Pflegehelferin bzw. zum Pflegehelfer als Teilziel zum Erreichen des Berufsabschlusses Altenpflegerin bzw. Altenpfleger gefördert werden können. Im Rahmen dieser Möglichkeit konnten 698 beschäftigte Geringqualifizierte im Jahr 2013 eine Weiterbildung zur Pflegehelferin bzw. zum Pflegehelfer beginnen.

Die Pflegekassen unterstützen berufsbegleitende Fort- und Weiterbildungen von Pflegehelferinnen und -helfern, Pflegefachkräften und Führungskräften, indem die Kosten hierfür in den Entgelten nach §§ 84 und 89 SGB XI eine angemessene Berücksichtigung finden.

In Hamburg wurde im Rahmen der 3. Qualifizierungsoffensive in der Altenpflege ein spezielles Programm zur Motivation der Beschäftigten und der Einrichtungen zur Nachqualifizierung aufgelegt.

Einwerben von 4.000 Pflegehelferinnen und -helfern für eine Nachqualifizierung

Für das Einwerben von bis zu 4.000 Pflegehelferinnen bzw. Pflegehelfern für eine Nachqualifizierung hat der bpa in den einzelnen Bundesländern Kontakt mit den Arbeitsagenturen aufgenommen, um ein landesweit koordiniertes Vorgehen zur gemeinsamen Auswahl potenzieller Bewerberinnen und Bewerber abzustimmen. Weitere Gespräche sind notwendig, um das Potenzial der nach Angaben der BA 30.000 als arbeitslos bzw. arbeitssuchend gemeldeten und ggf. für eine Nachqualifizierung geeigneten Pflegehelferinnen und -helfer gemeinsam zu heben. Es ist anzunehmen, dass es sich bei einem Gutteil der 2.660 Personen, deren Nachqualifizierung zur Altenpflegerin bzw. zum Altenpfleger 2013 über das Programm „WeGebAU“ gefördert wurde, um Pflegehelferinnen bzw. Pflegehelfer handelt.

Vereinbarung II.2

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

Mit dem am 19.03.2013 in Kraft getretenen Gesetz zur Stärkung der beruflichen Aus- und Weiterbildung in der Altenpflege wurden neben der befristeten Wiedereinführung der dreijährigen Umschulungsförderung die Möglichkeiten zur Ausbildungsverkürzung für berufliche Weiterbildungen bei Vorliegen entsprechender Vorkenntnisse durch eine Änderung des § 7 Altenpflegegesetz ausgeweitet.

Verkürzung der Altenpflegeausbildung im Rahmen von Nachqualifizierungen bei Berufserfahrung

Bei Altenpflegehelferinnen und Altenpflegehelfern, Krankenpflegehelferinnen und Krankenpflegehelfern, Heilerziehungspflegehelferinnen und Heilerziehungspflegehelfern sowie Heilerziehungshelferinnen und Heilerziehungshelfern wird im Rahmen einer beruflichen Weiterbildung die Ausbildung auf zwei Jahre verkürzt, wenn Beschäftigungszeiten in einer Pflegeeinrichtung nachgewiesen werden können, die einschließlich der Ausbildung einer Vollzeitbeschäftigung von mindestens zwei Jahren entsprechen, § 7 Abs. 3 AltPflG.

Die Agenturen für Arbeit und die Jobcenter fördern berufliche Weiterbildungen von Beschäftigten in der Altenpflege gemäß den gesetzlichen Bestimmungen.

Die Bundesagentur für Arbeit informiert die Bundesregierung fortlaufend über die Anzahl der Eintritte in die Förderung und deren Förderdauer (s. die Aussagen zum Programm „WeGebAU“ in Vereinbarung II.1).

Vereinbarung II.3

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

Bestehende und neu eingerichtete Kooperationsverbünde von Pflegeeinrichtungen für Nachqualifizierungen werden genutzt, um Nachfragen zu koordinieren, Fördermöglichkeiten transparent zu machen und Maßnahmen zielgruppenbezogen und bedarfsgerecht umzusetzen. Die Verbünde setzen eine enge Vernetzung der Einrichtungen mit Altenpflegesschulen und Arbeitsagenturen voraus.

Kooperationen zur Förderung der Nachqualifizierung

Beispiel aus der Praxis

Im Rahmen des BMBF-Programms „Perspektive Berufsabschluss“ hat das Institut für berufliche Bildung, Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik GmbH (INBAS) ein Projekt zur Nachqualifizierung zur Pflegefachkraft in Niedersachsen und Rheinland-Pfalz durchgeführt und dabei sehr eng mit der für die Pflegeberufe zuständigen Landesbehörde kooperiert. Nachqualifizierungskurse wurden entwickelt, deren Curricula sich an den Ausbildungsrichtlinien der jeweiligen Länder orientierten, aber so gestaltet waren, dass bei den interessierten Personen vorhandene Vorerfahrungen und informell erworbene Kompetenzen bei der fachpraktischen und theoretischen Stoffvermittlung umfassend berücksichtigt wurden.

In drei Kursen wurden Personen, die eine Helferausbildung abgeschlossen haben oder über eine pflegefremde Berufsausbildung, jedoch über Praxiserfahrung in der Pflege verfügen, in zwei Jahren zur Altenpflegerin bzw. zum Altenpfleger nachqualifiziert.

Auch Mecklenburg-Vorpommern war an einem Projekt zur Nachqualifizierung zur Pflegefachkraft im Rahmen des BMBF-Programms „Perspektive Berufsabschluss“ beteiligt.

Vereinbarung II.4

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

Der bpa bietet jährlich über 800 Fortbildungsangebote für seine Mitgliedseinrichtungen an. Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden in annähernd allen Pflegeeinrichtungen der Freien Wohlfahrtspflege angeboten. In der Regel sind diese Maßnahmen Teil eines fach- und funktionsbezogenen individuellen Fortbildungsplans und können im Rahmen der Arbeitszeit absolviert werden. Sie werden seitens der Pflegeeinrichtungen auch gefördert, um die Motivation der Mitarbeitenden zu erhöhen und ihre Arbeit wertzuschätzen. Dabei kommen auch neue Medien zum Einsatz.

Akademische Qualifizierung

Das Interesse der Beschäftigten in der Altenpflege an einer Hochschulqualifizierung ist sehr hoch und übersteigt teilweise das regionale Angebot an Studienplätzen. Studiengänge im Bereich Pflege werden in vielen Ländern bereits berufsbegleitend angeboten, um so noch mehr Interessierte gewinnen zu können.

Förderung der Rahmenbedingungen für Fort- und Weiterbildung

Im Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst und damit für den Bereich der kommunalen Pflegeeinrichtungen ist die Vereinbarung von Rahmenbedingungen für Fort- und Weiterbildungen erfolgt. Ver.di setzt sich für eine Ausweitung auf andere, frei-gemeinnützige oder private Arbeitgeber ein. Hierzu ist die Bereitschaft der Arbeitgeber erforderlich, Haustarifverträge abzuschließen.

Die Pflegekassen unterstützen berufsbegleitende Fort- und Weiterbildungen von Pflegehelferinnen und -helfern, Pflegefachkräften und Führungskräften, indem die Kosten hierfür in den Entgelten nach §§ 84 und 89 SGB XI eine angemessene Berücksichtigung finden.

Die BA fördert fach- und funktionsbezogene Fort- und Weiterbildungen im Rahmen der gesetzlichen Möglichkeiten. Im Jahr 2013 wurden 644 Qualifizierungen bei bereits qualifizierten Fachkräften in der Altenpflege finanziell unterstützt. Einige Arbeitsagenturen fördern – so berichten die Verbände der Freien Wohlfahrtspflege – beispielsweise die Fortbildung zur Pflegedienstleitung. Im Übrigen kann eine Förderung dieser Fortbildungen z. B. über das Meister-BAföG erfolgen.

Die Länder fordern und fördern die Fort- und Weiterbildung der in der Pflege Beschäftigten auf vielen verschiedenen Wegen:

Verpflichtung zur Fort- und Weiterbildung

Baden-Württemberg wird die Verpflichtung der Träger, Beschäftigte für Fort- und Weiterbildungen freizustellen, in einer zukünftigen Landesheimpersonalverordnung verankern.

Bayern: In der Bayerischen Verordnung zur Ausführung des Pflege- und Wohnqualitätsgesetzes werden vier Weiterbildungen in der Pflege (Einrichtungsleitung, Pflegedienstleitung, gerontopsychiatrische Pflege und Betreuung, Praxisanleitung) geregelt. Alle vier Weiterbildungen können über ESF gefördert werden.

Brandenburg: Die Brandenburger Weiterbildungsrichtlinie wurde zum 01.07.2014 auch um die Möglichkeit der Förderung im Bereich der Altenpflege erweitert.

Bremen: Gemäß § 7 des Entwurfs zur Bremischen Wohn- und Betreuungspersonalverordnung sind die Träger verpflichtet, den Beschäftigten Gelegenheit zur Teilnahme an berufsbegleitenden Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen zu geben. Der Träger hat auch darauf hinzuwirken, dass diese Angebote in angemessenem Umfang wahrgenommen werden.

Die Berufsordnung für die staatlich anerkannten Pflegeberufe in Bremen verpflichtet u. a. Altenpflegefachkräfte, selbst für jährliche Fortbildungen zu sorgen. Das Norddeutsche Zentrum zur Weiterentwicklung der Pflege bietet hierzu einen Weiterbildungspass an.

Hamburg: Die Berufsordnung für Pflegefachkräfte fordert die regelmäßige Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen, um die Qualifikation aufrechtzuerhalten. Die Personalverordnung zum Hamburgischen Wohn- und Betreuungsqualitätsgesetz sieht bestimmte Kompetenzen für Leitungskräfte vor. Die Qualifizierung wird durch ein Förderprogramm im Rahmen des ESF unterstützt.

Hessen entscheidet nach Auswertung der Erfahrungen mit dem neuen Hessischen Gesetz über Betreuungs- und Pflegeleistungen, ob eine Überarbeitung der Heimpersonalverordnung notwendig wird.

Nordrhein-Westfalen: Die Durchführungsverordnung zum Wohn- und Teilhabegesetz verpflichtet die Einrichtungen, den Beschäftigten den Besuch von Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen, die sie zur Erfüllung der ihnen übertragenen Aufgaben nach dem jeweiligen Stand der fachlichen Kenntnisse benötigen, zu ermöglichen. Zu den Inhalten gehören auch die Grundsätze der UN-Behindertenrechtskonvention, palliativ-pflegerische, geriatrische und gerontopsychiatrische Kenntnisse.

Rheinland-Pfalz hat die Verpflichtung der Träger, Fort- und Weiterbildungen anzubieten, in § 15 der Landesverordnung zur Durchführung des Landesgesetzes über Wohnformen und Teilhabe (LWTGDVO) verankert.

Saarland: In Ergänzung zu § 6 der Berufsordnung für Pflegefachkräfte im Saarland, die die Pflegekräfte zur Kompetenzerhaltung und Qualitätssicherung verpflichtet, haben auch die Träger und die Einrichtungsleitungen eine qualitativ hochwertige Pflege unter Beachtung der Vorgaben des Landesheimgesetzes Saarland sicherzustellen. In diesem Rahmen ist sowohl der Leitung der Einrichtung und der verantwortlichen Pflegefachkraft sowie den beschäftigten examinierten Fach- und Hilfskräften Gelegenheit zur Teilnahme an Veranstaltungen berufsbegleitender Fort- und Weiterbildung zu geben, die sich auf Arbeitsfelder im Zusammenhang mit dem Betrieb von Einrichtungen beziehen.

Sachsen: Die Verordnung des Sächsischen Staatsministeriums für Soziales und Verbraucherschutz über die Berufsausübung von Pflegefachkräften – in Kraft seit dem 16.12.2012 – gilt auch für die Altenpflege. § 8 der Berufsordnung verpflichtet die professionell Pflegenden, ihre Kompetenzen dem jeweils aktuellen Wissensstand anzupassen. Der Umfang der Fortbildungsmaßnahmen soll sich nach den Vorgaben der unabhängigen Registrierung für beruflich Pflegenden oder trägereigenen Regelungen richten.

Thüringen: Das Thüringer Gesetz über betreute Wohnformen und Teilhabe verpflichtet die Träger, innerhalb von zwei Jahren den Leitungskräften und Beschäftigten Gelegenheit zur Fort- und Weiterbildung zu geben.

Meister-BAföG Durch das Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (Meister-BAföG) können Teilnehmerinnen und Teilnehmer an Maßnahmen der beruflichen Aufstiegsfortbildung durch Beiträge zu den Kosten der Maßnahme und zum Lebensunterhalt finanziell unterstützt werden. Förderfähige Fortbildungsabschlüsse müssen im Bereich der Altenpflege bundes- oder landesrechtlich geregelt sein.

Baden-Württemberg: Folgende durch einzelne Verordnungen staatlich geregelte Fach- und Funktionsweiterbildungen erfüllen die Förderanforderungen des

Meister-BAföG: Gerontopsychiatrie, Hygiene, Intensivpflege und Anästhesie, Leitung einer ambulanten Altenpflegeeinrichtung, Nephrologie, Onkologie, Operationsdienst, Psychiatrie, Rehabilitation, Stationsleitung. Des Weiteren gibt es für die Bereiche Gerontopsychiatrie, Stationsleitung und Pflegedienstleitung Weiterbildungen auf der Grundlage des Schulgesetzes.

Bayern: Drei der vier durch das Bayerische Pflege- und Wohnqualitätsgesetz geregelten Weiterbildungen sind über Meister-BAföG förderfähig (Einrichtungsleitung, Pflegedienstleitung und gerontopsychiatrische Pflege und Betreuung).

Bremen erfüllt die Voraussetzungen des Meister-BAföG durch das Gesetz über die Weiterbildung in den Gesundheitsberufen und die Weiterbildungs- und Prüfungsverordnung für Pflegefachkräfte mit den staatlich anerkannten Fachweiterbildungen in der Pflege.

Hessen: Die durch die Hessische Weiterbildungs- und Prüfungsordnung für die Pflege und Entbindungspflege (WPO-Pflege) geregelten Weiterbildungen entsprechen den Förderanforderungen des Meister-BAföG.

Niedersachsen: Durch die Niedersächsische Verordnung über die Weiterbildung in Gesundheitsfachberufen werden die Voraussetzungen des Meister-BAföG erfüllt.

Die Bundesregierung informiert über das Aufstiegsstipendium unter www.bmbf.de/de/12742.php und über das Weiterbildungsstipendium unter www.altenpflegeausbildung.net/ausbildung/weitere-finanzierungsmoeglichkeiten/weiterbildungsstipendium.html. Informationen zum Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz finden sich auf www.meister-bafoeg.info. Über Fördermaßnahmen insgesamt informiert die Bundesregierung auf www.foerderdatenbank.de.

Die BA informiert auf KURSNET (kursnet-finden.arbeitsagentur.de/kurs/), ihrem Portal für berufliche Aus- und Weiterbildung, über eine Vielzahl an Bildungsangeboten. Die Angebote können nach Bildungsbereich und Bildungsziel gefiltert werden. Optional kann zusätzlich eine Funktion zur Auswahl der durch die BA förderfähigen Maßnahmeangebote genutzt werden.

Der bpa stellt auf seinen Internetseiten seinen Mitgliedern eine eigene Förderdatenbank zur Verfügung.

Einige Weiterbildungen im Pflegebereich waren bisher den Angehörigen anderer pflegerischer Berufe vorbehalten. Zahlreiche dieser Weiterbildungen können nunmehr auch von Altenpflegerinnen und Altenpflegern absolviert werden.

Baden-Württemberg: Altenpflegerinnen und Altenpflegern stehen folgende Weiterbildungen offen: Gerontopsychiatrie, Leitung einer ambulanten Altenpflegeeinrichtung, Onkologie, Psychiatrie, Rehabilitation, Stationsleitung. Des Weiteren

Information der Pflegefachkräfte zu Weiterbildungsangeboten und -förderungen

Öffnung der Weiterbildungen im Pflegebereich für Altenpflegerinnen und Altenpfleger

ren gibt es für die Bereiche Gerontopsychiatrie, Stationsleitung und Pflegedienstleitung Weiterbildungen auf der Grundlage des Schulgesetzes.

Hessen: Die durch die Hessische Weiterbildungs- und Prüfungsordnung für die Pflege und Entbindungspflege (WPO-Pflege) geregelten Weiterbildungen für Gesundheitsfachberufe stehen bis auf Intensivpflege und Operationstechnische Assistenz auch für Altenpflegerinnen und Altenpfleger offen.

Mecklenburg-Vorpommern: Auf der Grundlage des § 4 des Gesetzes über die Weiterbildung in den Gesundheitsfachberufen Mecklenburg-Vorpommern können Altenpflegerinnen und Altenpfleger an Fachweiterbildungen für psychiatrische Pflege teilnehmen. In der in Novellierung befindlichen Weiterbildungsregelung für Intensivpflege und Anästhesie ist der Zugang für Altenpflegerinnen und Altenpfleger ebenfalls vorgesehen.

Nordrhein-Westfalen novelliert derzeit die Fachweiterbildung „Hygienefachkraft“. Die Fachweiterbildung soll zukünftig für Altenpflegekräfte geöffnet werden. Ferner ist vorgesehen, zusätzlich eine Fachweiterbildung „Hygienebeauftragte Pflegekraft für Pflegeeinrichtungen“ anzubieten. Der Zugang zur staatlichen Fachweiterbildung „psychiatrische Pflege“ steht Altenpflegerinnen und Altenpflegern bereits offen.

Rheinland-Pfalz öffnete im Jahr 2009 die Weiterbildungen im Pflegebereich für Altenpflegerinnen und Altenpfleger.

Saarland: Auf der Grundlage des § 6 des saarländischen Gesetzes über die Weiterbildung in den Gesundheits- und Altenpflegefachberufen und die Ausübung des Berufes der Hebamme und des Entbindungspflegers (WuHG) besteht auch für examinierte Altenpflegerinnen und Altenpfleger bereits gegenwärtig die Möglichkeit zur Weiterbildung im fachlichen Bereich, als Lehrkraft für Gesundheitsfachberufe sowie als Praxisanleiterin bzw. Praxisanleiter. Es existiert kein Vorbehalt für bestimmte Berufsgruppen, der Altenpflegerinnen und Altenpfleger von der Teilnahme an einer landesrechtlich geregelten Weiterbildung ausschließt.

Sachsen: Die Weiterbildungsverordnung Gesundheitsfachberufe (Sächs-GfbWB-VO) regelt die möglichen Weiterbildungen für Altenpflegerinnen und Altenpfleger: Onkologie; Psychiatrie; Geriatrie, Rehabilitation und Gerontopsychiatrie; Schwerstpflege und Gerontopsychiatrie; Palliativ- und Hospizpflege; Hygiene. Die Weiterbildungen können in modularisierter Form zur besseren Anrechnung auf weiterführende Weiterbildungen oder ein Studium absolviert werden.

Thüringen: Die Thüringer Verordnung zur Durchführung der Weiterbildungen in den Pflegefachberufen (Thüringer Pflegefachberufe-Weiterbildungsverordnung) regelt die möglichen Weiterbildungen für Altenpflegerinnen und -pfleger zum

„Praxisanleiter“, zur „Verantwortlichen Pflegefachkraft nach § 71 SGB XI“, zur „Leitenden Pflegefachkraft eines Bereichs im Krankenhaus und anderen pflegerischen Versorgungsbereichen“, zur „Fachpflegekraft für Geriatrie und Gerontopsychiatrie“, zur „Hygienefachkraft“, zum „Hygienebeauftragten in Pflegeeinrichtungen“ und zur „Pflegefachkraft in der Palliativversorgung“. Die Weiterbildung wird an anerkannten Weiterbildungsstätten in Lehrgängen mit Vollzeitunterricht oder in tätigkeitsbegleitenden Lehrgängen durchgeführt.

Vereinbarung II.5

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

Die Agenturen für Arbeit können die Weiterbildung von Wiedereinsteigerinnen und Wiedereinsteigern im Rahmen der „Initiative zur Flankierung des Strukturwandels“ (IFlaS, nur im Rechtskreis SGB III) fördern; bei Zuständigkeit der Jobcenter erfolgt die Förderung aus dem Budget für Eingliederungsleistungen. IFlaS ist ein 2010 gestartetes Programm der BA zur Förderung der beruflichen Weiterbildung von Arbeitslosen, die nicht über eine abgeschlossene Berufsausbildung verfügen. Seit 01.04.2012 ist IFlaS gezielt auch auf die Qualifizierung von Berufsrückkehrenden und Wiedereinsteigenden ausgerichtet. Im Jahr 2014 stehen 400 Mio. € an Ausgabemitteln zur Verfügung. Gefördert werden abschlussbezogene Nachqualifizierungen oder abschlussbezogene Teilqualifizierungen in Berufsfeldern, in denen regional oder sektoral ein Fachkräftebedarf besteht. Bei Berufsrückkehrenden und Wiedereinsteigenden können auch Anpassungsqualifizierungen gefördert werden.

In Bayern wurden für die Förderung der Berufsrückkehr und des Wiedereinstiegs zwei Programme aufgelegt: Orientierungsseminare „Neuer Start“ für Frauen nach einer Familienphase mit einer Förderung von 70.000 € pro Seminar sowie Projekte zur beruflichen Wiedereingliederung von Frauen (16 laufende Projekte mit einem Fördervolumen von 3,25 Mio. €).

Eines der Ziele der Bremer Pflegeinitiative ist es, zielgruppengerechte Fort- und Weiterbildungen für Berufsrückkehrerinnen und Berufsrückkehrer einzurichten.

Sachsen wird in der ESF-Förderperiode 2014–2020 die Wiedereingliederung nach einer familienbedingten Unterbrechung im Kontext der Vereinbarkeit von Beruf und Familie auch für den Bereich Altenpflege fördern. Dadurch wird das Bundesprogramm „Perspektive Wiedereinstieg“ ergänzt.

(Maßnahmen der Bundesregierung, Verbände und Einrichtungen zur Erleichterung des Wiedereinstiegs nach Unterbrechungszeiten werden unter Vereinbarung VI.6 beschrieben.)

Unterstützung von Pflegekräften beim Wiedereinstieg

Vereinbarung II.6

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

Ein flexibles, transparentes und durchlässiges Bildungssystem ist eine Voraussetzung, um Pflegekräften attraktive Weiterentwicklungsmöglichkeiten zu eröffnen. Der „Anforderungs- und Qualifikationsrahmen für den Beschäftigungsbereich der Pflege und persönlichen Assistenz älterer Menschen“ beschreibt acht Kompetenzniveaus, die den gesamten Beschäftigungsbereich abdecken und eine genaue Einordnung aller Bildungsgänge erlaubt. Er wurde in den Jahren 2008–2011 in dem vom BMFSFJ zusammen mit dem Land Nordrhein-Westfalen geförderten Projekt „Modell einer gestuften und modularisierten Altenpflegequalifizierung“ entwickelt und 2011–2013 einer empirischen Überprüfung unterzogen. Auf seiner Basis kann die geforderte Transparenz im Pflegebildungssystem hergestellt werden.

Übergang zwischen beruflicher und akademischer Ausbildung

Mit dem von Bund und Ländern initiierten Wettbewerb „Aufstieg durch Bildung: offene Hochschulen – Durchlässigkeit zwischen beruflicher und akademischer Bildung“ wird u. a. die akademische Weiterbildung von Fachkräften gefördert. In der zweiten Wettbewerbsphase, die im August 2014 startete, zielen Projekte der Alice-Salomon-Hochschule in Berlin, der Universität Bremen und der Evangelischen Hochschule für Soziale Arbeit in Dresden auf die Qualifizierung von Pflegekräften.

Die Länder unterstützen den Übergang von beruflichen zu akademischen Bildungsgängen durch besondere Studiengänge und verschiedene Angebote zum Erwerb der Hochschulzugangsberechtigung.

Baden-Württemberg: In manchen Altenpflegesschulen kann während der dreijährigen Altenpflegeausbildung über Zusatzunterricht und Zusatzprüfung die Fachhochschulreife erlangt werden.

Folgende Studiengänge vermitteln neben einem Berufsabschluss in der Altenpflege bzw. Krankenpflege (zumeist in Kooperation mit einer Pflegeschule) auch einen Bachelorabschluss:

- „Pflegerwissenschaft“ an der Universität Freiburg (seit WS 2010/2011)
- „Interprofessionelle Gesundheitsversorgung“ an der Universität Heidelberg (seit WS 2011/2012)
- „Angewandte Gesundheitswissenschaften“ an der Dualen Hochschule Baden-Württemberg, Standort Stuttgart (seit WS 2011/2012), Standorte Heidenheim und Mannheim (seit WS 2013/2014)
- „Interprofessionelle Gesundheitsversorgung“ an der Dualen Hochschule Baden-Württemberg, Standort Heidenheim (seit WS 2013/2014)

- „Pflege“ an der Katholischen Hochschule Freiburg (seit WS 2011/2012)
- „Pflege“ an der Hochschule Ravensburg-Weingarten (seit WS 2011/2012)

Die große Mehrheit der Studierenden strebt den Krankenpflegeabschluss an. Des Weiteren werden in Baden-Württemberg Studiengänge in Pflegepädagogik, Pflegemanagement und Pflegewissenschaft angeboten, die eine abgeschlossene Pflegeausbildung voraussetzen.

Bayern: Kombinierte Ausbildungen im Bereich Pflege werden an Berufsfachschulen und an Hochschulen mit ausbildungsintegrierenden dualen Bachelorstudiengängen angeboten. Darüber hinaus werden Studiengänge im Bereich Pflegemanagement und Pflegepädagogik angeboten sowie ein Masterstudiengang „Lehramt an beruflichen Schulen mit der beruflichen Fachrichtung Gesundheits- und Pflegewissenschaft“.

Brandenburg startete zum Wintersemester 2013/2014 einen dualen integrativen Studiengang „Pflegewissenschaft“ an der Brandenburgischen Technischen Universität Cottbus-Senftenberg. In diesem neuen Studiengang können sowohl die staatliche Anerkennung in der Gesundheits- und Krankenpflege oder in der Altenpflege als auch der Bachelorabschluss erworben werden. Quereinstiege für Studierende mit bereits absolvierter Ausbildung sind über ein Anrechnungsverfahren der Hochschule möglich. Darüber hinaus ist für das Sommersemester 2015 der Aufbau eines Masterstudiengangs zur Berufspädagogik für Gesundheit und Pflege geplant.

Bremen: Die Altenpflegeausbildung ist nicht im Schulrecht geregelt. Geprüft wird derzeit, ob die Möglichkeit geschaffen wird, während der dreijährigen Ausbildung zusätzlich die Fachhochschulreife zu erlangen.

Hamburg: Hier kann während der dreijährigen Altenpflegeausbildung zusätzlich die Fachhochschulreife (Dual Plus) in allen Altenpflegesschulen erworben werden. Ein dualer Studiengang Pflege qualifiziert zu einer Ausbildung im Sinne der generalistischen Pflege.

Hessen: Alle Altenpflegerinnen und Altenpfleger verfügen nach Abschluss einer staatlich anerkannten Weiterbildung im Umfang von mehr als 400 Stunden über die allgemeine Hochschulzugangsberechtigung.

Mecklenburg-Vorpommern: An der Hochschule Neubrandenburg gibt es einen dualen Studiengang Pflegewissenschaft/Pflegemanagement sowie einen Studiengang Berufspädagogik für Gesundheitsfachberufe, an dem auch Auszubildende der Altenpflege sowie ausgebildete Altenpflegerinnen und Altenpfleger teilnehmen können.

Niedersachsen: Schülerinnen und Schüler von Altenpflegeschulen können durch den Besuch eines Ergänzungsbildungsganges, in dem berufsbezogene Ausbildungsanteile angerechnet werden, parallel zur beruflichen Ausbildung die Fachhochschulreife erwerben. Nach dreijähriger Berufstätigkeit verfügen Altenpflegerinnen und Altenpfleger über die fachgebundene Hochschulzugangsberechtigung.

Nordrhein-Westfalen: Es werden derzeit in elf Modellstudiengängen grundständige hochschulische Ausbildungen in den Pflege- und Gesundheitsfachberufen an sieben Hochschulstandorten angeboten. Neben der Altenpflege sind dies die Gesundheits- und Kinderkrankenpflege, die Gesundheits- und Krankenpflege, Ergotherapie, Physiotherapie, Logopädie sowie die Hebammenkunde. In den Studiengängen kann, ergänzend zum jeweiligen berufsqualifizierenden Abschluss, der hochschulische Abschluss Bachelor (B.Sc.; B.A.) erreicht werden. Dabei werden unterschiedliche Strukturen der Zusammenarbeit zwischen Hochschule und Praxis sowie zwischen der Hochschule, der Berufsfachschule und den Praxiseinrichtungen erprobt und wissenschaftlich evaluiert.

Rheinland-Pfalz: Alle Schülerinnen und Schüler erhalten nach erfolgreichem Abschluss der Altenpflegeausbildung die Berechtigung zum Studium an einer rheinland-pfälzischen Hochschule.

Saarland: Der sechssemestrige Bachelor-Studiengang „Management und Expertise im Pflege- und Gesundheitswesen“ an der Hochschule für Technik und Wirtschaft des Saarlandes, der nach abgeschlossener dreijähriger Ausbildung in einem Pflege- oder Gesundheitsfachberuf und mindestens einjähriger Berufserfahrung für neue Tätigkeiten in der pflegerischen oder gesundheitlichen Versorgung qualifiziert, wird bereits seit vielen Jahren berufsbegleitend angeboten.

Sachsen: Alle Altenpflegerinnen und Altenpfleger verfügen nach Abschluss einer staatlich anerkannten Weiterbildung im Umfang von mehr als 400 Stunden über die allgemeine Hochschulzugangsberechtigung.

Thüringen: Die Zugangsvoraussetzungen für ein Studium sind im Thüringer Hochschulgesetz, §§ 60 ff., geregelt. Gemäß § 63 (1) können beruflich qualifizierte ohne Hochschulzugangsberechtigung, die über eine durch Bundes- oder Landesrecht geregelte und erfolgreich abgeschlossene mindestens zweijährige Berufsausbildung in einem zum angestrebten Studiengang fachlich verwandten Bereich verfügen und anschließend eine mindestens dreijährige hauptberufliche Berufspraxis in einem zum angestrebten Studiengang fachlich verwandten Bereich nachweisen, für die Dauer von mindestens einem bis höchstens zwei Semestern auf Probe ein Studium aufnehmen. Nach Ablauf des Probezeitraums entscheidet die Hochschule auf der Grundlage der während des Studiums nach Satz 1 erbrachten Leistungen über die endgültige Einschreibung.

Gemäß § 63 (2) berechnigt beruflich Qualifizierte ohne Hochschulzugangsbe-
rechtigung, die über eine abgeschlossene Berufsausbildung verfügen und min-
destens drei Jahre hauptberuflich tätig waren, zum Studium in einem bestimm-
ten Studiengang auch das Bestehen einer Eingangsprüfung. Folgende
fachspezifische Studienplätze werden in Thüringen angeboten:

- Fachhochschule Erfurt – Soziale Arbeit
- SRH Fachhochschule für Gesundheit Gera – Pflege
- Fachhochschule Jena – Pflege/Pflegeleitung; Pflegemanagement/
Pflegewissenschaft; Soziale Arbeit, Health Care Management
- Fachhochschule Nordhausen – Health and Social Services, Sozialmanagement
- Berufsakademie Gera – Management im Gesundheitswesen

Um einen einfachen Übergang zwischen den landesspezifischen Helfer- bzw. Assis-
tenzausbildungen in der Pflege und der Ausbildung nach dem Altenpflegegesetz zu
sichern, haben die Länder „Eckpunkte für die in Länderzuständigkeit liegenden
Ausbildungen zu Assistenz- und Helferberufen in der Pflege“ beschlossen. Diese
Eckpunkte legen Mindeststandards für die Inhalte und die Durchführung der
Helferausbildungen und deren Abschlussprüfungen fest. Ausbildungen, die diesen
Mindestanforderungen entsprechen, werden von den Ländern gegenseitig anerkannt.
Die 89. Arbeits- und Sozialministerkonferenz (ASMK) 2012 und die 86. Gesundheits-
ministerkonferenz (GMK) 2013 haben diesen Eckpunkten zugestimmt. Viele Bundes-
länder erfüllen bereits die Vorgaben des Eckpunktepapiers. (Zur konkreten Gestaltung
des Übergangs zwischen Helfer- und Fachkraftausbildung s. Vereinbarung II.8.)

Übergang zwischen Helfer- und Fachkraftausbildung

Von 2008 – 2011 wurden in dem vom BMFSFJ und dem Land Nordrhein-Westfalen
geförderten Projekt „Modell einer gestuften und modularisierten Altenpflege-
qualifizierung“ Modulhandbücher für drei altenpflegerische Bildungsgänge ent-
wickelt. Neben der einjährigen Altenpflegehilfeausbildung wurden die dreijährige
Altenpflegeausbildung und die Weiterbildung zur Leitung einer pflegerischen
Einheit modularisiert. In Nordrhein-Westfalen wurde im Zusammenhang mit der
Entwicklung des Kompetenzfeststellungsverfahrens nach § 7 Absatz 4 Nr. 3 Alt-
PflG auch ein Modulhandbuch für die zweijährige verkürzte Altenpflegeausbil-
dung entwickelt. Die Empfehlungen des Handbuchs sind abgestimmt auf die
besondere Situation von Auszubildenden, die die gesetzlichen Voraussetzungen
zur Verkürzung der Ausbildung um ein Drittel (§ 7 AltPflG) erfüllen.

Modularisierung der Ausbildung

In diesen Projekten hat sich gezeigt, dass modularisierte Bildungsgänge zur verti-
kalen und horizontalen Durchlässigkeit beitragen und die Anschlussfähigkeit an
weiterführende Studiengänge fördern können.

Vereinbarung II.7

Berufserfahrene Altenpflegerinnen und Altenpfleger sollen bundesweit die Leitung eines ambulanten Dienstes übernehmen können.

Nach § 132a Abs. 1 Satz 1 SGB V haben der GKV-Spitzenverband und die für die Wahrnehmung der Interessen von Pflegediensten maßgeblichen Spitzenorganisationen auf Bundesebene gemeinsame Rahmenempfehlungen über die einheitliche Versorgung mit häuslicher Krankenpflege abzugeben. Die Rahmenvereinbarungen wurden zum 10.12.2013 abgeschlossen. In § 1 der Rahmenempfehlungen werden Altenpflegerinnen und Altenpfleger als verantwortliche Pflegefachkraft anerkannt:

- 3) Die fachlichen Voraussetzungen als verantwortliche Pflegefachkraft erfüllen Personen, die eine Ausbildung als
 - a) Gesundheits- und Krankenpflegerin oder Gesundheits- und Krankenpfleger oder
 - b) Gesundheits- und Kinderkrankenpflegerin oder Gesundheits- und Kinderkrankenpfleger oder
 - c) Altenpflegerin oder Altenpfleger nach dem Altenpflegegesetz vom 25.08.2003 oder
 - d) Altenpflegerin oder Altenpfleger mit einer dreijährigen Ausbildung nach Landesrecht abgeschlossen haben.

- 4) Zweijährig ausgebildete Altenpflegefachkräfte, die aufgrund besonderer Regelungen in einzelnen Bundesländern als verantwortliche Pflegefachkraft anerkannt sind und diese Funktion ausgeübt haben bzw. ausüben, werden auch von den Vertragspartnern nach § 132a Abs. 2 SGB V in anderen Bundesländern als verantwortliche Pflegefachkraft anerkannt.

Damit sind Altenpflegerinnen und Altenpfleger Gesundheits- und Krankenpflegerinnen und -pflegern in Bezug auf die Position der verantwortlichen Pflegefachkraft in ambulanten Diensten, die Leistungen nach dem SGB V erbringen und abrechnen wollen, gleichgestellt.

In den Ländern Hessen, Mecklenburg-Vorpommern, Niedersachsen, Rheinland-Pfalz, Saarland und Thüringen konnten Altenpflegerinnen und -pfleger auch bisher schon die Leitung eines ambulanten Dienstes für häusliche Krankenpflege übernehmen.

Vereinbarung II.8

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

Die landesrechtlich geregelten Altenpflegehilfe- bzw. Assistenzausbildungen stellen einen wichtigen Zugangsweg zur Altenpflegeausbildung dar und können so zur Fachkraftgewinnung in der Altenpflege beitragen. In den letzten Jahren sind die Ausbildungskapazitäten in den Helferausbildungen in den Ländern zum Teil erheblich gestiegen. Es wird eine ausreichende Anzahl von schulischen Ausbildungsplätzen in der Altenpflegehilfe angeboten. In den meisten Ländern erfüllen schon jetzt die Pflegehilfe- und Pflegeassistentenausbildungen die Mindestanforderungen aus den „Eckpunkten für die in Länderzuständigkeit liegenden Ausbildungen zu Assistenz- und Helferberufen in der Pflege“ (s. Vereinbarung II.6).

Helferausbildung als Vorstufe zur Fachkraftausbildung

Baden-Württemberg: Die Altenpflegehilfeausbildung ist inhaltlich wie das erste Jahr der Altenpflegeausbildung gestaltet. Der Unterricht erfolgt in separaten wie auch in gemischten Klassen. Die Durchlässigkeit zwischen beiden Bildungsgängen hat sich erhöht. Im Schuljahr 2012/2013 gab es 1.139 Schülerinnen und Schüler in den Berufsfachschulen für Altenpflegehilfe. Davon sind 809 Schülerinnen und Schüler mit Altenpflegehilfeabschluss 2013/2014 in die Berufsfachschule für Altenpflege eingetreten. Ihre Ausbildung wird auf zwei Jahre verkürzt, wenn das Helferexamen entweder einen Notendurchschnitt von 2,5 und besser aufweist oder ein zusätzliches Jahr Berufstätigkeit in einer Pflegeeinrichtung nachgewiesen wird.

Bayern: Drei verschiedene Helferausbildungen für den Pflegebereich mit unterschiedlichen Zugangsvoraussetzungen werden angeboten: Sozialbetreuerin bzw. -betreuer/Pflegefachhelferin bzw. -helfer, Pflegefachhelferin bzw. -helfer (Altenpflege), Pflegefachhelferin bzw. -helfer (Krankenpflege). Die Anpassung an die „Eckpunkte für die in Länderzuständigkeit liegenden Ausbildungen zu Assistenz- und Helferberufen in der Pflege“ ist geplant. Gleichwohl ist derzeit bereits eine Verkürzung der Ausbildung zur Altenpflegerin bzw. zum Altenpfleger mit diesen Abschlüssen möglich.

Berlin erprobt in einem Projekt mit einem Träger eine Ausbildung zur Sozialassistentin bzw. zum Sozialassistenten mit Spezialisierung Pflege. Die Auszubildenden erwerben mit Bestehen der Prüfung einen staatlich anerkannten Berufsabschluss nach Landesrecht und – bei entsprechenden Noten – auch einen höherwertigeren Schulabschluss bis hin zum mittleren Schulabschluss. Nach bestandener Abschlussprüfung ist im Rahmen der Gleichwertigkeit die Verkürzung für die Altenpflegeausbildung sowie die Krankenpflegeausbildung um ein Jahr möglich. Bisher fanden drei Kurse mit insgesamt 67 Teilnehmenden statt.

Brandenburg: Die einjährige Altenpflegehilfesausbildung wird aus Mitteln der BA gefördert und in Form von Bildungsgutscheinen angeboten. Aktuell wird die Einführung einer landesrechtlich geförderten Altenpflegehilfesausbildung als Regelausbildung geprüft. Daneben soll modellhaft die Wirksamkeit des Einsatzes von sozialpädagogischer Begleitung für die Auszubildenden erprobt werden. Zur Ermittlung der Ausbildungs- und Fachkräftebedarfe in Berlin und Brandenburg wird im Jahr 2014 eine entsprechende Einrichtungsbefragung zu ausgesuchten Gesundheitsfachberufen durchgeführt.

Bremen: Die einjährige Altenpflegehilfesausbildung als Qualifizierung für Personen, die noch nicht über die Zugangsvoraussetzungen für die Altenpflegeausbildung verfügen, wird in Bremen ausschließlich über Bildungsgutscheine finanziert. 2011 starteten 101 Personen, 2012 85 Personen und im Jahr 2013 begannen 77 Personen die einjährige Qualifizierung. Der Anteil der Absolventinnen und Absolventen an der dreijährigen Ausbildung beträgt ca. 25 %.

Auch eine zweijährige Altenpflegehilfesausbildung wird angeboten. Sie richtet sich in erster Linie an Schulpflichtige und wird an einer öffentlichen Schule durchgeführt. Zusätzlich zur Qualifikation kann ein mittlerer Bildungsabschluss erworben werden.

Durch die Einrichtung eines neuen Ausbildungsberufs sind 2012 erstmalig 20 zusätzliche Ausbildungsplätze auf Assistenzniveau geschaffen worden: Gesundheits- und Krankenpflegehelferin bzw. -helfer mit generalistischer Ausrichtung. Eine Klasse hat im März 2014 die Ausbildung beendet, weitere Klassen sind geplant.

Hamburg: Die zweijährige Ausbildung zur Gesundheits- und Pflegeassistenz setzt keinen Schulabschluss voraus. Diese Helferausbildung hat neben dem berufsbezogenen Unterricht einen zusätzlichen Anteil an berufsübergreifenden Bildungsinhalten und ermöglicht bei entsprechenden Leistungen den Erwerb des nächsthöheren allgemeinbildenden Schulabschlusses. Zudem kann eine Verkürzung der Altenpflegeausbildung erfolgen. Im Rahmen der 3. Hamburger Qualifizierungsoffensive wird berufserfahrenen Pflegekräften ohne Berufsausbildung eine berufsbegleitende und verkürzte Qualifizierung zur Gesundheits- und Pflegeassistentin bzw. zum Gesundheits- und Pflegeassistenten angeboten.

Hessen hat die Ausbildungskapazitäten für die Helferausbildung deutlich auf 1.176 Eintritte im Jahr 2013 ausgebaut.

Niedersachsen: Die Ausbildung zur Pflegeassistenz ist vollschulisch organisiert. Eine Externenprüfung ist möglich. Zurzeit absolvieren 3.300 Schülerinnen und Schüler diese Ausbildung.

Nordrhein-Westfalen: Die Ausbildung in der Altenpflegehilfe dauert in Nordrhein-Westfalen in Vollzeit 12 Monate und schließt mit einer Prüfung ab. Sie umfasst theoretischen und praktischen Unterricht (750 Stunden) und die praktische

Ausbildung (900 Stunden). Die Prüfung besteht aus einem schriftlichen, einem mündlichen und einem praktischen Teil.

Im Jahr 2010 befanden sich 1.875 Schülerinnen und Schüler in der Altenpflegehilfeausbildung. Im Jahr 2011 waren es 1.753, 2012 1.869 und im Jahr 2013 1.724 Schülerinnen und Schüler. Das Land beteiligt sich im Rahmen einer freiwilligen Förderung mit monatlich 280 € je Schülerin bzw. Schüler an der Altenpflegehilfeausbildung. Die Förderung ist auf landesweit 660 Plätze in Bestands- und Anschlusskursen begrenzt.

Rheinland-Pfalz setzt das Modell einer Stufenausbildung um, sodass Schülerinnen und Schüler, die erfolgreich die Altenpflegehilfeausbildung absolviert haben, direkt in das zweite Jahr der Altenpflegeausbildung einsteigen können.

Saarland: Die mit den Eckpunkten vereinbarten Vorgaben für die Mindestanforderungen an die jeweiligen Ausbildungen in den Assistenz- und Helferberufen in der Pflege, die bei erfolgreicher Qualifizierung zu einer Verkürzung der Pflegefachkraftausbildung führen, werden vom Saarland bereits erfüllt, der direkte Durchstieg aufgrund einer erfolgreich abgeschlossenen Helferqualifikation wurde bereits in der Vergangenheit entsprechend ermöglicht, da die Altenpflegehilfeausbildung inhaltlich wie das erste Jahr der Altenpflegeausbildung gestaltet ist. Die Durchstiegsquote nach erfolgreich abgeschlossener Qualifizierung in der Altenpflegehilfe und bewilligtem Verkürzungsantrag betrug in den letzten drei Schuljahren insgesamt durchschnittlich rund 74 %.

Sachsen: Mit Beginn des Schuljahres 2011/2012 wurde der novellierte Bildungsgang „Staatlich geprüfte Krankenpflegehelferin/Staatlich geprüfter Krankenpflegehelfer“ eingeführt. Die neue Ausbildung ist generalistisch ausgerichtet, d. h., die Schülerinnen und Schüler werden für einen Einsatz sowohl im Bereich der Altenpflege als auch im Bereich der Krankenpflege ausgebildet. Eine Anrechnung auf das erste Ausbildungsjahr einer nachfolgenden Ausbildung in der Gesundheits- und Krankenpflege und in der Altenpflege ist gegeben. Bei Abschluss der Ausbildung mit einem Leistungsdurchschnitt von mindestens 3,0 kann der mittlere Schulabschluss zuerkannt werden.

Der Bildungsgang wird von Schülerinnen und Schülern mit Hauptschulabschluss gut angenommen. Die Zahl der Eintritte ist seit der Einführung um 160 % angestiegen.

Sachsen-Anhalt: Die Zahl der Schülerinnen und Schüler in der Altenpflegehilfe ist in Sachsen-Anhalt von 857 im Schuljahr 2008/2009 auf 980 im Schuljahr 2012/2013 angestiegen.

Thüringen: Das Thüringer Gesetz über die Helferberufe in der Pflege (Thüringer Pflegehelfergesetz) regelt die Ausbildungen „Altenpflegehelfer/-in“ und „Gesundheits- und Krankenpflegehelfer/-in“. Einzelheiten der Ausbildung, die für alle Helferberufe in der Pflege gleichermaßen gelten, regelt die Thüringer Schulordnung für die Helferberufe in der Pflege. Die Anpassung an die „Eckpunkte für die in Länderzuständigkeit liegenden Ausbildungen zu Assistenz- und Helferberufen in der Pflege“ ist geplant.

Die Verbände gehen zum Teil innovative Wege, um berufserfahrene Pflegekräfte zur Altenpflegehilfskraft oder zur Altenpflegefachkraft zu qualifizieren:

Beispiel aus der Praxis

Die Caritas Akademie St. Vincenz des Caritasverbandes für die Diözese Limburg hat eine zweiphasige Ausbildung konzipiert, die erfahrene Pflegekräfte ohne Abschluss berufsbegleitend und in engster Kooperation mit dem Arbeitgeber zur Altenpflegefachkraft qualifiziert.

Das eigens entwickelte Curriculum basiert auf den hessischen Rahmenlehrplänen Altenpflegehilfe und Altenpflege. Die erste Phase der Ausbildung umfasst die Qualifikation zur Altenpflegehelferin bzw. zum Altenpflegehelfer, die verkürzte zweijährige Altenpflegeausbildung schließt sich unmittelbar an.

Die praktische Ausbildung findet im Rahmen der Berufstätigkeit statt.

Die theoretische Ausbildung verteilt sich auf drei Lernorte: (i) die Altenpflegeschule, (ii) kleine wohnort- und arbeitsplatznahe Arbeitsgruppen, (iii) besondere Praxislertage mit Lernaufgaben zum Selbststudium oder unter Anleitung durch die Praxisanleiterinnen und Praxisanleiter. Diese werden für ihre erweiterten Aufgaben gesondert qualifiziert.

Der gesamte Kurs wird aus ESF-Mitteln und über WeGebAU finanziert. Der Altenpflegehilfekurs startete Anfang 2013 mit 21 Teilnehmenden. 20 Teilnehmende haben die Prüfung mit der Durchschnittsnote 2,0 bestanden. 17 Teilnehmende begannen Anfang 2014 die auf zwei Jahre verkürzte Ausbildung zur Altenpflegerin bzw. zum Altenpfleger.

Handlungsfeld III

Weiterbildungsförderung durch die Agenturen für Arbeit und Jobcenter

Umschulungen zur Altenpflegerin bzw. zum Altenpfleger sind eine sehr wichtige Säule der Fachkräftesicherung in der Altenpflege. Die Arbeitsförderung leistet einen bedeutsamen Beitrag zur Deckung des aktuellen und künftigen Fachkräftebedarfs im Bereich der Altenpflege. Die Gewinnung einer ausreichenden Zahl lebens- und berufserfahrener Menschen für eine Altenpflegeumschulung ist zur Fachkräftesicherung auch in Zukunft unerlässlich. Die Praxis zeigt, dass viele Menschen gerade erst in der mittleren Lebensphase das besondere Interesse an dem Beruf der Altenpflegerin bzw. des Altenpflegers entdecken. Insbesondere Frauen, die sich nach der Familienphase beruflich neu orientieren, können sich eine Beschäftigung in der Pflege vorstellen. Nicht zuletzt muss es darum gehen, verstärkt die Menschen für die Altenpflege zu gewinnen, die sich wegen Arbeitslosigkeit oder aus anderen Gründen beruflich neu orientieren müssen und Interesse an diesem Berufsfeld mitbringen.

Vereinbarung III.1

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

Mit dem Gesetz zur Stärkung der beruflichen Aus- und Weiterbildung in der Altenpflege wurde in das SGB III ein neuer § 131b eingefügt, der es den Arbeitsagenturen und den Jobcentern ermöglicht, berufliche Weiterbildungen in der Altenpflege für die volle Dauer von drei Jahren zu fördern, wenn diese zwischen dem 01.04.2013 und dem 31.03.2016 beginnen und keine Verkürzung möglich ist.

Dreijährige Förderung der Umschulung

Zuletzt wurden im Rahmen des Konjunkturpakets II in den Jahren 2009 und 2010 Umschulungen dreijährig gefördert. Dies führte zu einem starken Anstieg der Eintritte in berufliche Weiterbildungsmaßnahmen und so zu einer deutlichen Erhöhung der Anzahl der Auszubildenden in der Altenpflege. 2009 gab es rund 4.300 und 2010 rund 5.800 Neueintritte in Umschulungen.

Eintritte von Teilnehmenden in Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung mit Abschluss zur „Fachkraft Altenpflege“ nach der geplanten Teilnahmedauer				
	Eintritte, darunter mit geplanter Teilnahmedauer	2013	2012	2011
insgesamt	insgesamt, darunter	7.383	3.950	3.147
	18 bis unter 25 Monate	1.533	1.289	1.135
	25 Monate und länger	5.269	2.191	1.626
SGB III	insgesamt, darunter	5.481	2.854	2.127
	18 bis unter 25 Monate	1.248	978	796
	25 Monate und länger	3.895	1.640	1.143
SGB II	insgesamt, darunter	1.902	1.096	1.020
	18 bis unter 25 Monate	285	311	339
	25 Monate und länger	1.374	551	483

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit. Stand: April 2014.

1) Einschließlich der Daten zu allgemeinen Leistungen für behinderte Menschen (Reha-aMW).

2) Die Auswahl entspricht dem FbW-Schulungsziel mit der Systematiknummer 82102 nach der Klassifikation der Berufe 2010.

3) Die Jahre 2012 und 2011 wurden mit denselben Filtereinstellungen wie 2013 aufbereitet.

4) Die Zahlen der Tabelle umfassen alle Umschulungen, auch aus den Programmen WeGebAU und IFlaS.

Das Gesetz zur Stärkung der beruflichen Aus- und Weiterbildung in der Altenpflege, das am 19.03.2013 in Kraft getreten ist, konnte bereits im Jahr 2013 Wirkung entfalten. Gegenüber dem Vorjahr konnte die Anzahl der geförderten Umschulungseintritte in der Altenpflege um 87 % auf 7.383 Eintritte erhöht werden.

Maßnahmen mit verkürzter Ausbildungsdauer

Rund 21 % der geförderten Umschulungen im Jahr 2013 waren Maßnahmen mit einer verkürzten Ausbildungsdauer. Der Anteil der verkürzten Ausbildungen sank gegenüber dem Vorjahr. 2012 lag der Anteil der Eintritte mit Maßnahmen von 18 bis unter 25 Monate Dauer an der Gesamtzahl der Eintritte bei 33 % (2011 bei 36%). Nach Angaben der BA erfolgen die geförderten Umschulungen überwiegend bei privaten Bildungsträgern.

Eine Machbarkeitsprüfung des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung zur angedachten Analyse der Auswirkung der getrennten Finanzierungsverantwortung auf das Umschulungspotenzial hat ergeben, dass eine solche Wirkungsuntersuchung aus methodischen Gründen nicht möglich ist.

Engagement der Pflegeeinrichtungen

Die Verbände der Einrichtungsträger sehen in Umschulungen für die Deckung des Fachkräftebedarfs in der Altenpflege ein erhebliches Potenzial. Zusammen mit den Schulen bieten sie daher Umschülerinnen und Umschülern entsprechende Ausbildungsplätze in ihren Betrieben an. Enge Kooperationen zwischen den Arbeitsagenturen und den Pflegeeinrichtungen vor Ort hätten teilweise eine gezielte Vermittlung von potenziellen Kandidatinnen bzw. Kandidaten in eine Umschulung oder ein Praktikum befördert. Vereinzelt wurden auch Plattformen zum regelmäßigen Austausch zwischen Arbeitsagentur und Pflegediensten bzw. Einrichtungen eingerichtet, die zur Hebung des Umschulungspotenzials beitragen.

In Hessen ist im Rahmen des Fachkräftesicherungskonzepts der Hessischen Landesregierung eine Nachqualifizierungsoffensive im Rahmen der neuen Förderperiode des ESF für alle Branchen geplant, die auch die Berufe der Altenpflege und andere soziale Berufe umfassen werden. Zur Steigerung der Anzahl der Umschulungen wurde im Rahmen des saarländischen Pflegedialogs ein Modellprojekt zur Nachqualifizierung von Pflegehelferinnen und Pflegehelfern konzipiert, welches in Kooperation mit der BA auf den Weg gebracht werden soll. Im Rahmen des Thüringer Pflegepakts wird an der Vermeidung von Ausbildungsabbrüchen und an der Gewinnung zusätzlicher Zielgruppen für Umschulungen gearbeitet.

Länderinitiativen im Bereich der beruflichen Weiterbildung

Die Bundesregierung hat mit dem Gesetz zur Stärkung der beruflichen Aus- und Weiterbildung in der Altenpflege § 7 des AltPflG geändert und damit die Möglichkeiten zur Ausbildungsverkürzung bei Umschulungen bei Vorliegen entsprechender Vorkenntnisse ausgeweitet. Durch das Gesetz zur Stärkung der beruflichen Aus- und Weiterbildung in der Altenpflege sind in § 7 Abs. 3 und Abs. 4 AltPflG weitere Vorgaben zur Ausbildungsverkürzung aufgenommen worden. Diese sehen spezielle Regelungen für eine Ausbildungsverkürzung bei Umschulungen vor.

Verkürzung der Altenpflegeausbildung im Rahmen von beruflichen Weiterbildungen

(i) Für Altenpflegehelferinnen und -helfer sowie andere Helferberufe wird im Falle der Teilnahme an einer beruflichen Weiterbildung nach SGB III und bei Vorliegen einer Beschäftigung in einer Pflegeeinrichtung gemäß § 71 SGB XI, die inklusive Ausbildung in ihrem Umfang einer Vollzeitbeschäftigung von mindestens zwei Jahren entspricht, die Ausbildung auf Antrag um ein Drittel verkürzt.

(ii) Der neu eingefügte § 7 Abs. 4 Nr. 3 AltPflG sieht vor, dass auf der Grundlage einer Kompetenzfeststellung die berufliche Weiterbildung von Personen, die mindestens im Umfang einer zweijährigen Vollzeitbeschäftigung in einer Pflegeeinrichtung nach § 71 SGB XI Aufgaben im Bereich der Pflege oder Betreuung wahrgenommen haben, die Ausbildung auf Antrag um ein Drittel verkürzt werden soll.

In Umsetzung des neuen § 7 Abs. 4 Nr. 3 AltPflG haben die Länder mit den jeweiligen Regionaldirektionen der BA Prozessvereinbarungen für die Zusammenarbeit im Rahmen des Kompetenzfeststellungsverfahrens getroffen.

Die Kompetenzfeststellungsverfahren selbst werden durch die Länder geregelt. Als Grundlage für die Kompetenzfeststellung soll jedoch das durch den Berufspsychologischen Service (BPS) der BA erstellte Gutachten dienen. Bei gut einem Viertel der Personen, die von der BA als geeignet für eine berufliche Weiterbildung zur Altenpflegerin bzw. zum Altenpfleger identifiziert wurden, lagen formale Verkürzungstatbestände vor. Bei der Hälfte dieses Personenkreises ergab die Begutachtung durch den Berufspsychologischen Service eine positive Prognose für eine verkürzte Ausbildung. Im Umkehrschluss bedeutet dies, dass bei knapp 50% der Personen, die zwar die gesetzlichen Anforderungen des § 7 AltPflG für eine Verkürzung erfüllen, eine auf zwei Jahre verkürzte Altenpflegeausbildung nicht Erfolg versprechend ist.

Gutachten des Berufspsychologischen Service der BA

Kompetenzfeststellungsverfahren

Kompetenzfeststellungsverfahren im Jahr 2013			
Land	Durchgeführte Kompetenzfeststellungsverfahren	Genehmigung der Verkürzung	Eintritte in eine verkürzte Ausbildung
Baden-Württemberg	45	34	34
Bayern	157	132	112
Berlin			
Brandenburg	21	15	
Bremen	9	7	7
Hamburg	68	41	
Hessen	64	37	
Mecklenburg-Vorpommern	20		
Niedersachsen			
Nordrhein-Westfalen	22	17	
Rheinland-Pfalz			
Saarland	1	1	1
Sachsen*	--	--	--
Sachsen-Anhalt	51	38	
Schleswig-Holstein	24	21	
Thüringen	82	75	50

*) Die Anzahl der Kompetenzfeststellungsverfahren ist kein Gegenstand der aktuellen sächsischen Schulstatistik.

Baden-Württemberg: Potenziell geeignete Bewerberinnen und Bewerber wenden sich nach einer positiven Begutachtung durch den Berufspsychologischen Service an eine öffentliche oder staatlich anerkannte private Altenpflegeschule, die mit eigenen Fragen schriftlich und mündlich die vorliegenden fachlichen Kompetenzen überprüft. Die Altenpflegeschulen bestimmen die Termine der Kompetenzfeststellungsverfahren selbst. Bei öffentlichen Schulen entscheidet die Schulleitung über die Verkürzung, private Schulen legen ihr Votum dem zuständigen Regierungspräsidium zur Entscheidung vor.

Bayern: Das Kompetenzfeststellungsverfahren wird durch die Altenpflegefachschulen durchgeführt. Es besteht aus einem Vorstellungsgespräch, einer zentralen schriftlichen Prüfung und einem mündlichen Teil. Das Verfahren wird zwei bis dreimal pro Schuljahr angeboten. Für den Schuljahresbeginn im Herbst 2013/2014 wurden 157 Verfahren durchgeführt, davon 132 mit Erfolg. 112 Bewerberinnen und Bewerber nahmen eine Verkürzung ihrer Ausbildung in Anspruch.

Berlin --

Brandenburg: Das Kompetenzfeststellungsverfahren wird durch ausgewählte Altenpflegeschulen durchgeführt. Das Verfahren wurde durch die Schulaufsichtsbehörde entwickelt. Es beinhaltet eine schriftliche Prüfung sowie einen mündlich-praktischen Teil.

Bremen: Das Kompetenzfeststellungsverfahren wird als standardisiertes Verfahren von den Schulen durchgeführt. Im Jahr 2013 wurden auf der Grundlage von positiven berufspsychologischen Gutachten neun Kompetenzfeststellungsverfahren durchgeführt. In sieben Fällen konnte eine Verkürzung genehmigt werden. In allen diesen Fällen wurde auch eine verkürzte Ausbildung aufgenommen.

Hamburg: Das Kompetenzfeststellungsverfahren wird am Hamburger Institut für berufliche Bildung (HIBB) durchgeführt und besteht aus einem Beratungsgespräch und einem Assessment.

Seit Einführung dieser Möglichkeit wurden bis zum 01.08.2014 86 Anträge gestellt, von denen 60 positiv beschieden wurden.

Hessen verzichtet auf ein zusätzliches Kompetenzfeststellungsverfahren. Alle Interessentinnen und Interessenten einer Förderung durch die Agentur für Arbeit oder die Träger des SGB II durchlaufen einen berufspsychologischen Test der Agentur für Arbeit oder vergleichbare Testverfahren. Bestätigt der Test, dass durch eine Verkürzung der Ausbildungserfolg nicht gefährdet wird und kann in Folge gegenüber dem Regierungspräsidium Darmstadt die entsprechende Berufserfahrung (zwei Jahre Vollzeit) durch qualifizierte Arbeitszeugnisse aus dem einschlägigen Bereich nachgewiesen werden, erhalten auch ungelernte berufserfahrene Pflegehelferinnen und -helfer eine Verkürzung der Fachkraftausbildung um ein Jahr gem. § 7 Abs. 4 Nr. 3 AltPflG.

Bis Juli 2014 wurden 101 Anträge gestellt: Davon konnten 61 Anträge positiv beschieden werden.

Mecklenburg-Vorpommern: An der Kompetenzfeststellung sind die Altenpflegeschulen und das Landesprüfungsamt für Heilberufe beteiligt.

Im ersten Jahr wurden 20 Verfahren durchgeführt.

Niedersachsen: Die Kompetenzfeststellung erfolgt über ein protokolliertes Beratungsgespräch. Dieses beinhaltet einen schriftlichen und einen praktisch-mündlichen Teil.

Nordrhein-Westfalen: Das Deutsche Institut für angewandte Pflegeforschung (DIP) in Köln hat ein landesweit einheitliches und zentral durchgeführtes Kompetenzfeststellungsverfahren entwickelt. Es handelt sich um ein mehrphasiges und anforderungsorientiertes Verfahren, das unter anderem eine Selbsteinschätzung auf der Grundlage von standardisierten Fragebögen, die Bearbeitung einer typischen Aufgabenstellung als Gruppenaufgabe mit teilnehmender Beobachtung, eine praktische Prüfung und ein halbstrukturiertes Einzelgespräch enthält. Zusätzlich besteht die Möglichkeit, relevante Aspekte der Sprachkompetenz zu überprüfen. Dieses Verfahren hat sich bewährt und könnte in Zukunft möglicherweise auch für andere Formen der Auszubildendenverkürzung Anwendung finden.

In den Jahren 2013 und 2014 wurden insgesamt 51 Kompetenzfeststellungen durchgeführt, davon 39 mit Erfolg.

Rheinland-Pfalz: Das Kompetenzfeststellungsverfahren wird durch die Schulaufsicht bei den Aufsichts- und Dienstleistungsdirektionen durchgeführt. Die Feststellung der Vorkenntnisse wird auf der Grundlage von Fallbeispielen in Form eines strukturierten und protokollierten Fachgesprächs durchgeführt, ergänzt durch einen praktischen Teil mit einer simulierten Pflegesituation.

Saarland: Im Jahr 2013 wurden sieben Anträge auf Verkürzung gestellt, davon scheiterten fünf am Fehlen der gesetzlichen Voraussetzungen. Eine Person konnte aufgrund mangelnder Mitwirkung nicht berücksichtigt werden und eine weitere Person hat eine verkürzte Ausbildung im Schuljahr 2013/2014 aufgenommen.

Sachsen: Potenzielle Bewerberinnen und Bewerber wenden sich nach der positiven Begutachtung durch die Arbeitsagenturen an eine Altenpflegeschule, die bei der Sächsischen Bildungsagentur einen Kompetenztest anfordert. Die Schule führt den Test durch und bespricht die Auswertung mit der Bewerberin bzw. dem Bewerber. Auf der Basis des Testergebnisses entscheidet die Bildungsagentur über die Verkürzung.

Sachsen-Anhalt: Das Landesschulamt begleitet das gesamte Verfahren von der Antragstellung über die Durchführung der Kompetenzfeststellung bis zur Genehmigung der Ausbildungsverkürzung. Die Prüfungen werden an Schulen in freier Trägerschaft durchgeführt. Die Aufgaben werden zentral durch das Landesschulamt gestellt. Das Verfahren besteht aus einem schriftlichen Teil und einem Fachgespräch mit praktischen Übungen. Jährlich werden zwei Termine angeboten. 2013 meldeten sich 63 Personen für eine Kompetenzfeststellung an. 51 von ihnen haben sich der Prüfung unterzogen, für 38 Teilnehmerinnen und Teilnehmer konnte eine Verkürzung der Ausbildung genehmigt werden.

Schleswig-Holstein: Grundlage für die Kompetenzfeststellung ist einerseits das durch den Berufspsychologischen Service der Bundesagentur für Arbeit erstellte Gutachten und andererseits die fachliche Einschätzung der voraussichtlich aufnehmenden Altenpflegeschule. Die Entscheidung über die Verkürzung der Ausbildung erfolgt auf der Grundlage einer Kompetenzfeststellung, die durch die zuständige Stelle im Land getroffen wird.

Im Jahr 2013 wurden insgesamt 24 Kompetenzfeststellungsverfahren durchgeführt. In 21 Fällen führte das Verfahren zu einem positiven Ergebnis und die Ausbildung konnte verkürzt werden.

Thüringen: Das Kompetenzfeststellungsverfahren findet zentral im Thüringer Landesverwaltungsamt statt und besteht aus einem schriftlichen und einem mündlichen Teil.

Es werden mehrere Termine im Jahr angeboten. Seit seiner Einführung haben sich bis Ende Juni 2014 insgesamt 114 Personen dem Kompetenzfeststellungsverfahren unterzogen, davon erwiesen sich 104 Personen als geeignet für eine verkürzte Ausbildung.

Zur Ermittlung des regionalen Fachkräfte- und Umschulungsbedarfs arbeiten Länder, Verbände, Arbeitsagenturen und Jobcenter zusammen.

Ermittlung des Fachkräfte- und Umschulungsbedarfs

In Brandenburg wird die laufende Einrichtungsbefragung zu ausgesuchten Gesundheitsfachberufen auch eine Sachstandsanalyse zum Fachkräftepotenzial in der Altenpflege liefern. Im Rahmen der Bremer Pflegeinitiative findet ein intensiver Austausch statt. Bei der Bildungszielplanung arbeiten Agentur für Arbeit und Jobcenter sowie die Sozialsenatorin eng zusammen. Die Regionaldirektion Hessen der BA hat in Kooperation mit den Verbänden eine Abfrage zum Umschulungsbedarf bei den Einrichtungen durchgeführt. Im Übrigen besteht in Hessen seit 2006 das Instrument des Hessischen Pflegemonitors (www.hessischer-pflegemonitor.de), mit dem die Bedarfsfeststellung hinsichtlich der Ausbildungsnotwendigkeiten regional differenziert erfolgt. In Rheinland-Pfalz werden seit 2002 im Rahmen des Branchenmonitorings die regionalen Fachkräftebedarfe in den Gesundheitsfachberufen erhoben. Im Saarland führte die abgeschlossene Prozessvereinbarung zum Kompetenzfeststellungsverfahren direkt zu einer engeren Zusammenarbeit. In Thüringen wurde die Zusammenarbeit zwischen Land, Regionaldirektion Sachsen-Anhalt-Thüringen und den Trägern der Einrichtungen im Rahmen des Thüringer Pflegepakts verstärkt.

Die kommunalen Spitzenverbände unterstützen es, dass die kommunalen Träger in den Trägerversammlungen der gemeinsamen Einrichtungen sowie der kommunalen Jobcenter auf eine entsprechende Ausrichtung bei der Mittelverwendung zur Qualifizierung im Altenpflegebereich hinwirken.

Einflussnahme in den Trägerversammlungen der Jobcenter für die Altenpflege

Aus der Bremer Pflegeinitiative sind Jobcenter, Agentur für Arbeit, Wirtschafts-senator und Sozialsenatorin in der Trägerversammlung vertreten und werden dort gemeinsam aktiv. In Hessen ist die Qualifizierung in den Altenpflegeberufen Bestandteil der Zielvereinbarungen bei den kommunalen Arbeitsmarktbudgets bei der Landesförderung Altenpflege. Die SGB II-Träger sind über die Arbeitsmarkt-Abteilung des Hessischen Ministeriums für Soziales und Integration für das Thema sensibilisiert worden. Die saarländischen Kommunen unterstützen in den Trägerversammlungen die Bemühungen der Jobcenter, das Arbeitskräftepotenzial für eine Altenpflegeausbildung umfassend zu erschließen.

Vereinbarung III.2

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

Zertifizierung staatlicher Schulen

Der vereinbarte Informations- und Erfahrungsaustausch zum Thema AZAV-Zertifizierung von Fachschulen hat am 29.05.2013 im BMAS unter Beteiligung von Bund, Ländern, BA, Verbänden sowie Vertreterinnen und Vertretern Fachkundiger Stellen und Fachschulen stattgefunden. Dabei wurde über das Verfahren der Zulassung von staatlichen Fachschulen nach der AZAV und die bestehenden vereinfachten Möglichkeiten informiert, die sich aus der Empfehlung des Beirats ergeben. Der Zertifizierungsprozess wurde anhand praktischer Erfahrungen einzelner Länder beschrieben, die das Zulassungsverfahren erfolgreich durchlaufen haben. Es wurde u. a. diskutiert, wie angesichts der bestehenden Engpässe im Bereich der Pflege- und Erzieherberufe Umschulungen bedarfsgerecht verwirklicht werden können sowie die Rolle der AZAV-Zulassung zur Qualitätssicherung.

Eine Überprüfung der Auswirkungen des Zulassungsverfahrens auf das regionale Angebot an Umschulungsplätzen ist bisher nicht erfolgt. Angesichts der Verdoppelung der Neueintritte in geförderte Altenpflegeumschulungen innerhalb eines Jahres ist davon auszugehen, dass dies auch eine Zunahme des zugelassenen Weiterbildungsangebotes staatlicher und staatlich anerkannter beruflicher Schulen für die berufliche Weiterbildungsförderung widerspiegelt.

Handlungsfeld IV

Weiterentwicklung der Pflegeberufe

Das Altenpflegegesetz hat dem Beruf der Altenpflege ein klares Profil gegeben. Die Ausbildung wurde auf dieser gesetzlichen Grundlage modern und zeitgemäß ausgerichtet. Aus den veränderten Versorgungsstrukturen und Betreuungsbedarfen, aus Erkenntnissen der Pflegewissenschaft und Pflegebildung und aus den Veränderungen auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt ergibt sich die Notwendigkeit, dass sich die Pflegeausbildungen weiterentwickeln und zukunftsgerecht aufgestellt werden. Eine Grundlage für diesen Prozess boten die Erprobungsklauseln zur Weiterentwicklung der Pflegeberufe im Altenpflege-, aber auch im Krankenpflegegesetz.

Vereinbarung IV.1

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

Zielsetzung der Bundesregierung in der 17. Legislaturperiode war es, die Pflegeausbildungen (Altenpflege, Gesundheits- und Krankenpflege, Gesundheits- und Kinderkrankenpflege) modern weiterzuentwickeln und hierfür in einem neuen Berufegesetz zu einer generalistisch ausgerichteten Pflegeausbildung mit nur einem Berufsabschluss zusammenzuführen.

Reform der Pflegeberufe

Zur Vorbereitung des Vorhabens hatten BMFSFJ und BMG in gemeinsamer Federführung im März 2010 die Bund-Länder-Arbeitsgruppe „Weiterentwicklung der Pflegeberufe“ (BLAG) eingerichtet. Der BLAG gehörten neben jeweils zwei Vertreterinnen bzw. Vertretern der Bundesressorts vier über die ASMK benannte Ländervertreterinnen bzw. Ländervertreter und weitere vier über die GMK benannte Ländervertreterinnen bzw. Ländervertreter an.

In der BLAG ist einvernehmlich ein Eckpunktepapier erarbeitet worden, das am 19.03.2012 veröffentlicht wurde. In dem Eckpunktepapier werden zwei wesentliche Weichenstellungen vorgeschlagen. Einerseits sollen die Pflegeausbildungen zu einer generalistisch ausgerichteten Ausbildung mit einem Berufsabschluss zusammengeführt werden. Andererseits wird vorgeschlagen, erstmals eine akademische Pflegeausbildung einzuführen.

Im Rahmen der öffentlichen Fachdiskussion haben das BMFSFJ und das BMG zahlreiche Stellungnahmen zu den Eckpunkten erhalten. Diese brachten überwiegend Zustimmung zu den Eckpunkten und der damit verbundenen, umfassenden Reform der Pflegeberufe zum Ausdruck. Es wurden auch Kritik und Sorgen geäußert, die in das weitere Verfahren eingeflossen sind.

Die Länder haben sich durch Beschlüsse der GMK und der ASMK 2009 und 2012 für die Zusammenführung der Pflegeberufe ausgesprochen.

Mit Blick auf die Partner der Ausbildungs- und Qualifizierungsoffensive Altenpflege ist festzustellen, dass ein Großteil der Wohlfahrtspflege (Caritas, Diakonie, DPWV, DRK) sowie der Deutsche Pflegerat das Vorhaben „generalistische Pflegeausbildung“ unterstützen; ein Teil der Verbände (AWO, bpa, VDAB, AAA, DBVA, DVLAB) sowie die Gewerkschaft ver.di sind dagegen.

Der ursprünglich beabsichtigte Abschluss des Gesetzgebungsverfahrens in der 17. Legislaturperiode konnte nicht erreicht werden.

Parallel zu dem Vorhaben wurde auf EU-Ebene die Berufsanerkennungsrichtlinie 2005/36/EG novelliert, die u. a. die Voraussetzungen für die automatische Anerkennung der Krankenpflegeausbildung regelt und deren Festlegungen für das neue Pflegeberufegesetz zu berücksichtigen sind. Die Novellierung wurde im November 2013 abgeschlossen.

Um die Grundlagen für die auf politischer Ebene zu treffende Entscheidung zur Finanzierung einer künftigen generalistischen Pflegeausbildung vorzubereiten, haben BMFSFJ und BMG zu den Fragestellungen rund um die Finanzierung ein Gutachten an WIAD/prognos vergeben, das im November 2013 veröffentlicht wurde. Das Gutachten stellt den Status quo der Kosten der derzeitigen drei Pflegeausbildungen dar und berechnet auf der Grundlage der Annahmen des Eckpunktepapiers und unter Berücksichtigung weiterer Annahmen, insbesondere qualitätssteigernder Aspekte, die Kosten der zukünftigen Pflegeausbildung.

Im Oktober 2013 haben BMFSFJ und BMG an die ASMK und GMK einen Sachstandsbericht übermittelt, in dem die in der 17. Legislaturperiode geleisteten Vorarbeiten für die Weiterentwicklung der Pflegeberufe erläutert werden.

Die Reform der Pflegeberufe ist Bestandteil des Koalitionsvertrags der Regierungsparteien für die 18. Legislaturperiode. Für die Erarbeitung eines Entwurfs zum Pflegeberufegesetz haben BMFSFJ und BMG gemeinsame Federführung vereinbart. Die Umsetzung soll auf der Grundlage des Eckpunktepapiers der Bund-Länder-Arbeitsgruppe „Weiterentwicklung der Pflegeberufe“ erfolgen.

Am 20.06.2014 hat das BMFSFJ einen Workshop zur Frage der angemessenen Berücksichtigung Altenpflegerischer Anliegen in einem zukünftigen Pflegeberufegesetz mit Vertreterinnen und Vertretern der Länder, der Verbände und der

Wissenschaft sowie von ver.di und des BMG durchgeführt. Die Bundesregierung strebt auch weiterhin den intensiven Dialog mit den Beteiligten während des Reformprozesses an. Es ist beabsichtigt, das Gesetzgebungsverfahren bis Ende 2015 abzuschließen.

Im Rahmen der qualitativen Weiterentwicklung der Versorgung hat der Gemeinsame Bundesausschuss (G-BA) am 20.10.2011 eine Richtlinie beschlossen, die die Voraussetzung dafür schafft, dass gesetzliche Krankenkassen und Leistungserbringer künftig im Rahmen von Modellvorhaben (§ 63 Abs. 3c Satz 3 SGB V) bei ärztlichen Tätigkeiten eine Übertragung von Heilkunde auf Angehörige der Kranken- und Altenpflegeberufe erproben können.

Die Richtlinie bestimmt einen abschließenden Katalog von ärztlichen Tätigkeiten, die im Rahmen von Modellvorhaben, nach zu erfolgreicher ärztlicher Diagnose und Indikationsstellung, auf Berufsangehörige der Kranken- und Altenpflege zur selbstständigen Ausübung von Heilkunde übertragen werden können, sofern sie entsprechend den Regelungen in den jeweiligen Berufszulassungsgesetzen (Krankenpflege- oder Altenpflegegesetz) qualifiziert sind. Beispiele für eine solche „selbstständige Ausübung von Heilkunde“ sind etwa spezifische Infusionstherapien, Wund- oder Schmerztherapie durch Kranken- und Altenpflegerinnen und -pfleger.

Am 17.02.2012 ist die vom G-BA beschlossene und dem BMG nach § 94 SGB V vorgelegte Richtlinie in Kraft getreten, nachdem seitens des BMG keine Beanstandung erfolgt ist.

In Rheinland-Pfalz wird zeitnah die Erarbeitung einer Konzeption für ein Modellprojekt nach den gesetzlichen Bestimmungen gemäß § 63 Abs. 3c SGB V und zur Qualifizierung angestrebt.

Modellprojekte gemäß § 63 Abs. 3c SGB V wurden bisher nicht gestartet.

Modellprojekte zur Übertragung von Heilkunde auf Fachkräfte in der Pflege

Handlungsfeld V

Verbesserte Anerkennung im Ausland erworbener Qualifikationen im Pflegebereich

Eine wichtige Grundlage für die verbesserte Anerkennung von im Ausland erworbenen Qualifikationen im Pflegebereich sind die im Rahmen des Anerkennungs-gesetzes erfolgten Anpassungen des Altenpflegegesetzes und des Krankenpflege-gesetzes, die am 01.04.2012 in Kraft getreten sind.

Vereinbarung V.1

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

Begleitung beim Anerkennungsverfahren

Die Verbände setzten sich dafür ein, dass Beschäftigte mit einschlägigen ausländischen Berufsqualifikationen die Anerkennung ihrer Qualifikation beantragten und die Möglichkeit erhielten, an adäquaten Ausgleichsmaßnahmen teilzunehmen. Das Engagement der Verbände dauert an.

Unterstützungsangebote für Beschäftigte

Die Verbände der Freien Wohlfahrtspflege berichten, dass sich zwei Faktoren als wesentlich für eine erfolgreiche Durchführung von Anerkennungsverfahren erwiesen haben: 1. die Motivierung der Beschäftigten zur Durchführung des Anerkennungsverfahrens durch die jeweiligen Pflegeeinrichtungen als Arbeitgeber und 2. deren Begleitung beim Antragsverfahren. Die Begleitung ist dabei in Form konkreter Hilfestellungen, z. B. bei der Auswahl passgenauer Ausgleichsmaßnahmen, der Suche nach entsprechenden Schulen, beim Besuch von Sprachkursen oder bei der Wohnungssuche erfolgt. Weitere praktische Unterstützung durch die jeweiligen Pflegeeinrichtungen als Arbeitgeber wurde z. B. in Form der Vermittlung zu Vereinen und Freizeitangeboten zur Förderung der Integration in das neue Umfeld geboten. Derartige Bemühungen der Pflegeeinrichtungen haben und können auch weiterhin dazu beitragen, sowohl neue Beschäftigte für die Pflege und zusätzliche Pflegefachkräfte zu gewinnen als auch das Potenzial bereits beschäftigter Pflegekräfte besser auszuschöpfen.

Der bpa hat für die Gewinnung von Beschäftigten mit ausländischer Berufsqualifikation eine Broschüre für alle Mitgliedseinrichtungen entwickelt. Als Beitrag einer besseren Willkommenskultur für Zuwanderinnen und Zuwanderer haben sich alle Mitgliedseinrichtungen im Rahmen einer Selbstverpflichtung auf die Einhaltung von konkreten Vorgaben bei der Beschäftigung von ausländischen Mitarbeitenden verständigt; hierzu gehören beispielsweise die gleichwertige Bezahlung wie die Umsetzung der Mentorenregelung.

Aus den vielfältigen Aktivitäten auf Bundes- wie auf Landesebene wird vom bpa beispielhaft die Jobbörse in Hessen von November 2013 herausgestellt als eine wirkungsvolle Möglichkeit, Einrichtungen in der Begleitung ihrer Beschäftigten aus dem Ausland mit konkreten Angeboten zu unterstützen und zu entlasten. Unter Beteiligung des Hessischen Sozialministeriums und in Zusammenarbeit mit einer Ausbildungsakademie, die ein Sprachinternat für ausländische Fachkräfte betreibt, wurden im Rahmen der zweitägigen Veranstaltung Pflegeeinrichtungen (ambulant und stationär) mit Pflegefachkräften aus Spanien, Rumänien, Kroatien und Ungarn zusammengebracht. Auf der Jobbörse wurden Vorstellungsgespräche – je nach Deutschkenntnissen auch mithilfe einer Dolmetscherin bzw. eines Dolmetschers – geführt und anschließend Hospitationen in den Einrichtungen vereinbart. Die Sprachenakademie kümmert sich in Kooperation und Absprache mit den Einrichtungen um alle nötigen Schritte auf dem Weg zur Anerkennung der Fachkräfte. Die Begleitung reicht von Übersetzungen von Unterlagen bis hin zur Klärung der Unterbringung. Gleichzeitig werden die ausländischen Kräfte begleitet, um sich in der neuen Heimat und beim neuen Arbeitgeber möglichst schnell und gut einzugewöhnen.

Für die Gewinnung von Fachkräften mit ausländischen Berufsqualifikationen suchen die Verbände nach zusätzlichen Möglichkeiten, um ihre Mitgliedseinrichtungen in der intensiven individuellen Begleitung von Beschäftigten im Anerkennungsverfahren zu unterstützen. Als ein Lösungsansatz wird z. B. die Vernetzung und Kooperation vor Ort unter Federführung der Kommune angeführt.

Die Möglichkeiten der Refinanzierung von Arbeitsentgelten, die während der Ausgleichsmaßnahmen anfallen, wurden seitens der Kostenträger – GKV-Spitzenverband und PKV-Verband – in den zuständigen Gremien beraten. Festgestellt wurde hierbei, dass den Arbeitgebern unterschiedliche Möglichkeiten zur Finanzierung dieser Arbeitsentgelte zur Verfügung stehen. Diese können Landes- und Bundesmittel aus entsprechenden Förder- und Integrationsprogrammen abrufen. Die Finanzierung sei von den Arbeitgebern zunächst aus diesen Quellen zu sichern. Nach Ausschöpfung aller bestehenden Finanzierungsmöglichkeiten sind die Kostenträger jedoch bereit, verbleibende und nachgewiesene Kosten des Arbeitgebers im Rahmen von Vergütungs- und Pflegesatzverhandlungen zu prüfen und im Einzelfall in die Entgeltfindung gemäß §§ 84 und 89 SGB XI einfließen zu lassen.

Unterstützungsangebote für Einrichtungen

Finanzierung von Ausgleichsmaßnahmen

Finanzierung von Ausgleichsmaßnahmen

Verbände und Länder entwickeln bedarfsgerechte Angebote für Anpassungs- und Vorbereitungslehrgänge für den Beschäftigungsbereich Altenpflege.

Innerhalb des Bundesprogramms „Integration durch Qualifizierung (IQ)“ wurden z. B. in Thüringen unter Beteiligung der Verbände bestehende Anpassungsqualifizierungen sowie Vorbereitungskurse für Eignungs- und Kenntnisprüfungen analysiert und geprüft. Auf dieser Grundlage wurde eine Weiterbildung zur Vorbereitung der Kenntnisstandprüfung für Drittstaatsangehörige entwickelt.

Aufgrund geringer Fallzahlen wird in den Ländern Bremen und Hessen auf die Entwicklung von modularen Anpassungslehrgängen verzichtet. Stattdessen werden Nachschulungen in laufenden Kursen durchgeführt. Im Saarland waren Anerkennungsverfahren nicht auf den Bereich der Altenpflege gerichtet, da spezifische Altenpflegeanteile in der vorhandenen Ausbildung der Antragstellerinnen und Antragsteller fehlten bzw. die betreffenden Personen nicht in der Altenpflege arbeiten wollten.

Als zielführend hat sich auch eine Zusammenarbeit von Verbänden und Ländern in diesem Bereich erwiesen.

Pflegespezifische Sprachkurse

So wurde z. B. in Niedersachsen und in Schleswig-Holstein unter Mitwirkung des bpa ein auf Pflegefachsprache ausgerichteter neuer Sprachtest für aus dem Ausland zugezogene Pflegefachkräfte entwickelt und eingeführt. Hierzu wurde von Expertinnen und Experten ein Prüfungsschema für eine pflegespezifische Sprachprüfung entwickelt, die zukünftig als Alternative zum Sprachzertifikat B2 dient. Qualifizierten ausländischen Pflegekräften wird hiermit ermöglicht, ihre Berufszulassung schneller als bisher zu erlangen. In individuellen Kursen werden die Teilnehmerinnen und Teilnehmer vorbereitet, die ihre Prüfungen an Kranken- und Altenpflegesschulen sowie an staatlich anerkannten Weiterbildungsstätten ablegen können.

In Hessen konnte gemeinsam mit den Verbänden der telc-zertifizierte Sprachkurs für „Pflegerbezogenes Deutsch“ B1 entwickelt werden, der bei der Anerkennung gleichgestellt ist mit dem grundsätzlich geforderten zertifizierten Sprachniveau B2.

Förderung beruflicher Weiterbildung

Die BA unterstützt Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Rahmen der Förderung beruflicher Weiterbildung, wenn im Rahmen der Überprüfung der Gleichwertigkeit zwischen der ausländischen Berufsqualifikation und dem inländischen Referenzberuf Kenntnisdefizite festgestellt werden. Arbeitslosen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern werden bei Vorliegen der rechtlichen Fördervoraussetzungen diejenigen Kosten erstattet, die zur beruflichen Eingliederung notwendig sind, wie z. B. Kosten für Übersetzungen, Beglaubigungsgebühren und Gebühren für Gutachten.

Vereinbarung V.2

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

Das Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“, gemeinsam finanziert von BMAS, BMBF und BA, bietet seit 2011 begleitende Unterstützungsstrukturen für die Umsetzung des Anerkennungsgesetzes. Es werden bundesweit 68 regionale Erstanlaufstellen gefördert, um Anerkennungssuchende zu beraten, an die zuständigen Stellen zu verweisen und Schulungen für Fachkräfte der Regelinstitutionen anzubieten. Die Beraterinnen und Berater der Erstanlaufstellen übernehmen eine Lotsenfunktion im Anerkennungsverfahren, nicht nur für Arbeitskräfte mit ausländischen Qualifikationen, sondern auch für Arbeitgeber. Sie informieren und beraten zum Verfahren, prüfen die Antragsberechtigung, führen Vorprüfungen der Unterlagen durch und nehmen eine Ersteinschätzung zum Referenzberuf vor, verweisen an die zuständigen Stellen, unterstützen bei der Antragstellung sowie den notwendigen Formalitäten und begleiten während des gesamten Anerkennungs- und Bewertungsverfahrens. Gleichzeitig informieren sie über Weiterbildungs- und Sprachförderungsmöglichkeiten.

Die Professionalisierung von Akteuren der Anerkennungsberatung, insbesondere der Regelberatungsdienste, ist eine zentrale Aufgabe der Landesnetzwerke im Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“. Die Unterstützung der Qualitätsentwicklung und -sicherung wird durch die Fachstelle Anerkennung in Zusammenarbeit mit den 16 Landesnetzwerken vorangetrieben. Um die interkulturelle Kompetenz der Fachkräfte in den Regeleinrichtungen (z. B. Agenturen für Arbeit, Jobcenter, Kammern usw.) zu stärken, bieten die Landesnetzwerke interkulturelle Schulungen vor Ort an. Die Fachstelle Diversity Management begleitet diesen Prozess inhaltlich und strukturell. Seit dem 01.01.2014 beinhaltet das Anerkennungsportal auch ein Online-Forum für Beraterinnen und Berater zum Austausch über Beratungsfälle.

Zudem arbeiten fünf Fachstellen mit dem Ziel, die wissenschaftliche Expertise in den wesentlichen arbeitsmarktpolitischen Handlungsfeldern bereitzustellen (Anerkennung, Qualifizierung, berufsbezogene Sprachförderung, Existenzgründung, Diversity Management). Sie wirken bundesweit als Fachgremium und arbeiten eng mit den regionalen Landesnetzwerken, der Politik und Wissenschaft und den Auftraggebern zusammen.

Vereinbarungsgemäß stellt die Bundesregierung Interessierten im Ausland Informationen zur Verfügung. Seit dem 01.04.2012 fördert die Bundesregierung beim Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) eine Telefonhotline, die Anerkennungssuchenden eine telefonische Erstberatung aus dem In- und Ausland zu Anerkennung in englischer oder deutscher Sprache bietet.

Lotsenfunktion im Anerkennungsverfahren

Landesnetzwerke im Förderprogramm

Bundesweites Fachgremium

Informationen in verschiedenen Sprachen

Weitere Informationen werden über das Internetportal www.anererkennung-in-deutschland.de gegeben. Ferner hat die Bundesregierung Informationsflyer zum Anerkennungsverfahren in elf verschiedenen Sprachen herausgegeben, die auch Beratungsstellen und Behörden im Ausland zur Verfügung gestellt wurden (z. B. Botschaften, Außenhandelskammern).

Die aktuelle Förderphase des Programms „Integration durch Qualifizierung (IQ)“ endete zum 31.12.2014.

Vereinheitlichung der Verwaltungspraxis auf Länderebene

In den Ländern werden die Aufgaben zur Anerkennung von ausländischen Berufsqualifikationen aktuell noch unterschiedlich geregelt. In Baden-Württemberg wurde 2014 eine Zentralisierung dahingehend vorgenommen, dass die bisher auf vier Behörden verteilte Zuständigkeit auf ein Regierungspräsidium konzentriert wird. In Hessen ist die Zentralisierung auf eine Behörde wie im Land Bremen bereits bewährte Praxis. Im Saarland nimmt die Zentralstelle für Gesundheitsberufe beim Landesamt für Soziales diese Aufgabe wahr.

Die Länder haben weitere Schritte ergriffen, um Aufgaben im Rahmen der Anerkennung von ausländischen Berufsqualifikationen auf ein Land oder eine gemeinsame Einrichtung zu übertragen. Ende 2012 wurde eine gemeinsame Arbeitsgruppe der Gesundheitsministerkonferenz (GMK) und Kultusministerkonferenz (KMK) eingerichtet, um ein Konzept für die Einrichtung einer länderübergreifenden Gutachtenstelle für ausländische Qualifikationen im Bereich der akademischen Heilberufe und Gesundheitsfachberufe bei der Zentralstelle für ausländisches Bildungswesen (ZAB) zu erstellen. Das Konzept wurde Anfang 2013 durch die gemeinsame Arbeitsgruppe vorgelegt und von der 86. GMK 2013 zur Kenntnis genommen. Die Arbeiten an der Einrichtung der länderübergreifenden Gutachtenstelle bei der ZAB dauern noch an.

Vereinbarung V.3

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

Länderspezifische Regelungen

Die Länder setzen sich verstärkt dafür ein, dass bei der Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen die im Altenpflegebereich erworbene Berufspraxis verstärkt berücksichtigt wird. Die gewählten Lösungsansätze sind in den Ländern unterschiedlich.

In Baden-Württemberg wird ermöglicht, im Anerkennungsverfahren für den Berufsabschluss Krankenpflege bei Anpassungsmaßnahmen auch Altenpflegeeinrichtungen einzubeziehen, wenn dort die im Rahmen der Gleichwertigkeitsprüfung festgestellten Unterschiede ausgeglichen werden können. Eine Anerkennung als Altenpflegerin bzw. als Altenpfleger kommt in Betracht, wenn eine abgeschlos-

sene ausländische Ausbildung oder Spezialisierung in der Altenpflege vorgewiesen werden kann und die Anerkennung des altenpflegerischen Berufsabschlusses beantragt wird.

In Baden-Württemberg wird teilweise eine verkürzte Ausbildung in der Altenpflege unter Anrechnung der gleichwertigen Teile der ausländischen Ausbildung als eine Alternative zum Anerkennungsverfahren vorgeschlagen.

In Bayern können ausländische Altenpflegefachkräfte nach der Feststellung der fachlichen Gleichwertigkeit durch die zuständige Behörde für eine Übergangszeit von sechs Monaten auch ohne Nachweis ausreichender Sprachkenntnisse in der ordnungsrechtlichen Fachkraftquote berücksichtigt werden, sofern der Arbeitgeber bzw. die Pflegekraft den berufsbegleitenden Erwerb ausreichender Sprachkenntnisse sicherstellt und nachweist. Nach der Karenzzeit erteilt die zuständige Behörde die Anerkennung als Fachkraft. Diese Erleichterung wirkt sich jedoch nicht auf das grundsätzlich geforderte Sprachniveau B2 aus.

Die Bundesagentur für Arbeit (BA) informiert und berät zu Integrationschancen und Anerkennungsmöglichkeiten im Beruf der Altenpflege. Die Agenturen für Arbeit (AA) und die gemeinsamen Einrichtungen (gE) sowie die kommunalen Jobcenter informieren arbeitssuchende und arbeitslose Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit ausländischen Berufsqualifikationen in anderen Pflegefachberufen und altenpflegespezifischer Berufserfahrung gezielt über vorhandene Möglichkeiten. Interessierte Personen werden an die zuständigen Anerkennungsstellen verwiesen und unter Beteiligung der Zentralen Auslands- und Fachvermittlung (ZAV) der BA wird die zeitnahe Bearbeitung von Anträgen auf Arbeitslaubnis bewirkt. Zur Eigeninformation nutzen die AA und gE das von der BA geschaffene Online-Informationsangebot zur Anerkennung ausländischer Abschlüsse und eine eigens erstellte Arbeitshilfe, die Grundsätzliches zur Teilanerkennung inklusive Ausgleichsmaßnahmen enthält.

**Information und Beratung
über Integrationschancen**

Handlungsfeld VI

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

Vor dem Hintergrund des hohen Frauenanteils, der hohen Teilzeitquote und flexiblen Arbeitszeitstrukturen stellt die familienfreundliche Ausbildungs- und Unternehmenskultur in Pflegeeinrichtungen die Grundlage einer nachhaltigen Personalpolitik dar und ist ein wesentlicher Baustein für Mitarbeiterbindung.

Vereinbarung VI.1

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

Familienfreundliche Arbeitsgestaltung

Die Einrichtungen der Freien Wohlfahrtspflege haben einen Schwerpunkt in der Personalpolitik auf das Thema Familienfreundlichkeit gesetzt und diese als zentralen Schlüssel für die Attraktivität von Einrichtungen und Diensten identifiziert. Mithilfe der ESF- und Bundesprogramme wurden konkrete Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie entwickelt und umgesetzt, wie z. B. verbindliche und frühzeitige Dienstplanung, Wunscharbeitszeiten und vorrangige Urlaubsplanung für Mitarbeitende mit Familie sowie die Berücksichtigung der Belange insbesondere von Alleinerziehenden in der Teamkultur.

Des Weiteren haben sich die Verbände für mehr betriebliche Kinderbetreuungsangebote sowie Ferienbetreuungsangebote mit Blick auf die Arbeitszeiten der Mitarbeitenden in Schicht- und Wochenenddiensten eingesetzt.

Betriebliche Kinderbetreuung

Viele Pflegeeinrichtungen setzen sich dafür ein, ihre Mitarbeitenden bei der Organisation von Kinderbetreuung in den Ferien zu unterstützen. Hierfür schließen sie sich z. B. mit anderen Einrichtungen regional zusammen, um die betriebliche Kinderbetreuung zu gewährleisten. Im Interesse der Beschäftigten, die wohnortnahe statt betriebsnahe Betreuungsangebote wünschen, werden Lösungen entwickelt durch Kooperationen mit Kindertageseinrichtungen vor Ort. Die Erfahrungen in der Kooperation mit Tagesmüttern und Tagesvätern werden als sehr positiv bewertet.

Für die Weiterentwicklung dieser noch vereinzelt Lösungsansätze wird seitens der Verbände eine Ausweitung von Kooperationen insbesondere auch mit den kommunalen Verwaltungen angestrebt. Dabei wird zu berücksichtigen sein, dass sich die Öffnungszeiten der Kinderbetreuungseinrichtungen an den Erfordernissen der Dienste in der Pflege und hier insbesondere der ambulanten Altenpflege orientieren.

Der bpa hat die Arbeitshilfe „Betriebliche Kinderbetreuung für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Pflege“ allen 8.000 Mitgliedseinrichtungen in gedruckter Fassung zur Verfügung gestellt. Um die Mitglieder gezielt bei der Entwicklung von Angeboten zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu unterstützen, wurde eine groß angelegte Befragung gemeinsam mit dem Netzbüro Erfolgsfaktor Familie, DIHK Service GmbH, durchgeführt. Die Erkenntnisse werden in Fortbildungsangebote für die Mitgliedseinrichtungen einfließen.

Passgenaue Angebote

Der VDAB unterstützt seine Mitglieder, indem er sie individuell berät, wie Vereinbarkeit von Beruf und Familie bei der Personalplanung berücksichtigt werden kann. Er leistet Hilfestellungen bei der Entwicklung passgenauer Angebote und stellt seinen Mitgliedern Musterarbeitsverträge zur Verfügung, die die Belange der Vereinbarkeit von Familie und Beruf berücksichtigen und diese insbesondere bei der Gewinnung von Personal, das allein Erziehungspflichten zu bewältigen hat oder den Wiedereinstieg nach einer Elternzeit plant, unterstützen.

Ver.di bietet umfangreiche Arbeitshilfen an, die bei der Umsetzung einer verlässlichen Dienstplangestaltung unterstützen. Diese umfassen Handlungsempfehlungen zur Dienstplangestaltung für Beschäftigte in Krankenhäusern und Heimen sowie themenbezogene Seminare und Aufklärungskampagnen unter dem Motto: „Mein Frei gehört mir“. Eine wichtige Rolle spielt die Förderung familienfreundlicher Arbeitszeitmodelle, die in vielen Tarifverhandlungen eingebracht werden. Vereinbarungen zu Arbeitszeitkonten, die der betrieblichen Ausgestaltung bedürfen, werden bereits vielerorts getroffen. Ver.di sieht hier noch weiteren Handlungsbedarf und wird sich auch zukünftig für weitere Tarifregelungen einsetzen.

Arbeitsorganisation

Rahmenverträge und individuelle Vergütungsvereinbarungen, die die Landesverbände der Pflegekassen mit den Leistungserbringerverbänden bzw. mit einzelnen Leistungserbringern aushandeln, ermöglichen die Umsetzung von flexiblen Arbeitszeitmodellen. Auf diesem Wege leisten die Kostenträger GKV-Spitzenverband und PKV-Verband einen Beitrag zur Förderung familienfreundlicher Arbeitsbedingungen in Pflegeeinrichtungen, der von den Sozialhilfeträgern unterstützt wird.

Unterstützung der Kostenträger

Die AOK engagiert sich z. B. als Mitinitiator im Rahmen der Initiative der Hessischen Landesregierung „Beruf und Pflege“. Ein Bestandteil dieser Initiative ist die bundesweit erste „Charta zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege“, die Mitarbeitende bei der Übernahme von Verantwortung für pflegebedürftige Angehörige unterstützen soll. Mit der Unterzeichnung haben sich bereits über 50 Arbeitgeber zu einer pflegesensiblen Personalpolitik bekannt.

Förderprojekte und praktische Hilfen

Im Rahmen der „Initiative Neue Qualität der Arbeit“ (INQA) wurde als konkrete Unterstützungsmaßnahme für Vorgesetzte und Beschäftigte in der Pflege die Broschüre „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ mit konkreten Handlungsempfehlungen erstellt. Im Projekt „PflegeZukunft kompetent gestalten: Instrumentenkoffer für kleine und mittlere Unternehmen zur Fachkräftesicherung“ wurde im Auftrag des BMWi ein Handlungskatalog entwickelt, der Wege aufzeigt, die anstehenden Herausforderungen beim Finden und Binden von Fachkräften zu meistern.

Vereinbarung VI.2

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

Lokale Bündnisse für Familie

Das BMFSFJ hat sich dafür eingesetzt, dass die Bedarfe von Pflegekräften bei Kinderbetreuungsangeboten in die Lokalen Bündnisse für Familie einfließen. Das Schwerpunktthema der Lokalen Bündnisse mit ihren rund 670 Standorten stand im Jahr 2013 unter dem Motto: „Die Familienexperten – Kinderbetreuung nach Maß“. Dabei ging es um die ergänzende Kinderbetreuung wie Ferien-, Randzeiten-, Notfall- und Schulkinderbetreuung. Viele Veranstaltungen zum Thema der Kinderbetreuung nach Maß rund um den bundesweiten Aktionstag haben deutlich gemacht, dass insbesondere für Eltern oder Alleinerziehende, die im Schichtdienst tätig sind, eine bedarfsgerechte (Betreuungs-)Infrastruktur von besonderer Bedeutung ist. Die Wohlfahrtsverbände, die in fast allen Lokalen Bündnissen aktiv sind und die konkreten Vereinbarkeitsanforderungen von dem überwiegend weiblichen Pflegepersonal kennen, haben sich zielgerichtet in der Zusammenarbeit mit den Bündnissen eingebracht.

Die kommunalen Spitzenverbände teilen mit, dass Aktivitäten, die zu einer Verbesserung der Personalsituation in der Pflege führen, ihrerseits unterstützt wurden und insbesondere die Schaffung passgenauer Kinderbetreuungsangebote positiv begleitet werden. Zugleich haben die Kommunen erhebliche Anstrengungen zum Ausbau der Kinderbetreuung insbesondere für Kleinkinder unternommen.

Initiativen in den Ländern

Die Länder unterstützen die Vereinbarkeit von Familie und Pflegeberuf und den Auf- und Ausbau von Kinderbetreuungsangeboten auf unterschiedliche Weise.

In Bayern werden Unternehmen, die sich für Chancengerechtigkeit für Frauen und Männer im Erwerbsleben einsetzen, mit dem Staatspreis SIEgER geehrt. 2013 beteiligten sich zum Thema „Gerechte Chancen in der Arbeitswelt“ insgesamt 111 Unternehmen und 2014 wurden zum Motto „Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit“ 41 Unternehmen als regionale Best-Practice-Unternehmen ausgezeichnet.

In Rheinland-Pfalz wurde die Thematik in die Landesvereinbarung zur „Fachkräfte- und Qualifizierungsinitiative Gesundheitsfachberufe 2012–2015“ aufgenommen. Konkrete Maßnahmen für Beschäftigte in Gesundheits- und Pflegeberufen wurden vereinbart, wie z. B. die Prüfung, ob Belegplätze in bestehenden Kindertagesstätten geschaffen werden können und ob eine bedarfsgerechte Betreuung (Randzeiten) dort, in Ganztagschulen und betreuenden Grundschulen zu ermöglichen ist.

Im Saarland werden bis zum Sommer 2014 insgesamt drei Einrichtungen ein flexibles und bedarfsorientiertes Kinderbetreuungskonzept implementieren. Darüber hinaus wird das Thema im Rahmen der Kooperation der Familien-Bündnisse und des Pflegedialogs der Servicestelle Arbeit und Leben sowie der Referate Frauenpolitik und Kinder- und Jugendpolitik aufgegriffen.

In Thüringen hat seit dem 01.08.2010 jedes Kind mit gewöhnlichem Aufenthalt im Bundesland vom vollendeten ersten Lebensjahr bis zum Schuleintritt einen Rechtsanspruch auf ganztägige Bildung, Erziehung und Betreuung in einer Kindertageseinrichtung. Die insgesamt 1.317 Tageseinrichtungen für Kinder im Alter von vier Monaten bis zum Schuleintritt gewährleisten die gesetzlich vorgegebene Öffnungszeit von 7 Uhr bis 17 Uhr, wovon ein Großteil häufig bereits vor 7 Uhr und nach 17 Uhr geöffnet hat, um die Kinderbetreuung während der Beschäftigungszeiten erwerbstätiger Eltern mit Schichtdienst zu sichern. Für Grundschulkinder besteht der gleiche Rechtsanspruch und wird durch die Förderung von Horten in Grundschulen erfüllt.

Vereinbarung VI.3

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

Einige Altenpflegeeinrichtungen der Wohlfahrtsverbände verfügen bereits über Zertifikate für Familienfreundlichkeit. Eine familienfreundliche Betriebskultur aufrechtzuerhalten bzw. zu etablieren, ist für viele Pflegeeinrichtungen von besonderer Bedeutung. Bei der Umsetzung innovativer Konzepte zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Pflegeberuf bedürfen Einrichtungen jedoch weiterer Unterstützung. Intensivere Beratung und Motivation anhand guter Praxisbeispiele kann helfen, geeignete Konzepte für die eigene Pflegeeinrichtung zu finden und zu implementieren.

Beispiel aus der Praxis

Ein gutes Beispiel ist das Teilprojekt im Projekt „Debora – Fach- und Führungskräftevielfalt sichern“, das Einrichtungen der Diakonie bei familienge-rechter Personalpolitik und der Vereinbarkeit von Familie und Beruf unter-stützt. Die beteiligten sieben Einrichtungen der ambulanten und stationären Altenpflege nutzen vier bis sechs Beratungstage für Mitarbeitende und Füh-rungskräfte mit dem Ergebnis einer Analyse konkreter Handlungsoptionen und bedarfsgerechter Maßnahmenplanung. Neben der Unterstützung zur Kinderbetreuung richten sich die Entwicklungsschwerpunkte der Einrich-tungen aktuell auf die Themen Pflege von Angehörigen, Arbeitszeitmodelle bei hoher Präsenzanforderung, Begleitung von Einstieg und Rückkehr aus Familienphasen sowie Serviceangebote für Mütter und Väter. Die Beratun-gen und das darin verwendete Analyseinstrument haben in hohem Maße dazu beigetragen, strukturelle Hemmnisse zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf und in der Gestaltung der Arbeit besser zu erkennen. Es hat zudem aufgezeigt, dass die Einrichtungen bereits über verschiedene Ansätze für familienfreundliche Rahmenbedingungen verfügen. Die Planung von kon-kreten Maßnahmen, die Verbesserung der internen Kommunikation und eine zielgerichtete strategische Ausrichtung der Einrichtungen haben beson-ders zur Nachhaltigkeit von Vereinbarkeitsmaßnahmen beigetragen. Betei-ligte Einrichtungen können sich um das Prädikat „Familienfreundliches Unternehmen“ bewerben, das von Landesfamilienrat und Berufliche Bildung gGmbH (BBQ) vergeben wird. Drei diakonische Einrichtungen haben es bereits verliehen bekommen.

In Bayern wurde durch das Bayerische Arbeitsministerium das Projekt „Mit ElternKOMPETENZ gewinnen“ ins Leben gerufen, das sich den Themen Wieder-einstieg und Berufsrückkehr widmet. Unternehmen in Bayern erhalten im Rah-men dieses Projekts Werkzeuge an die Hand, um eine familienfreundliche Arbeitskultur umzusetzen. In einem modularen Programm werden gemeinsam mit den Unternehmen praxisnahe Lösungen und Konzepte entwickelt. Während der gesamten Beratungszeit bekommen die Verantwortlichen aus den Firmen eine feste Coachin bzw. einen festen Coach an die Seite gestellt. Bei Interesse werden die Unternehmen zudem in eine bayernweite PR- und Marketingkampagne einge-bunden. Das Projekt wird durch Landesmittel und aus dem Europäischen Sozial-fonds (ESF) finanziert. Mehr als 100 bayerische Unternehmen haben sich für die Teilnahme beworben, darunter jedoch lediglich wenige soziale Träger.

Das bundesweit tätige Beratungsteam Altenpflegeausbildung des Bundesamtes für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben berät Einrichtungen auch zu Fragen der Implementierung von Konzepten zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Vereinbarung VI.4

Familienfreundliche Rahmenbedingungen sollen in der Altenpflegeausbildung stärker Berücksichtigung finden.

Um familienfreundliche Rahmenbedingungen in der Ausbildung zu ermöglichen, sind eine enge Kooperation zwischen Altenpflegeschulen und Pflegeeinrichtungen und ein häufiger Austausch notwendig. Kooperationen zwischen Altenpflegeschulen und Einrichtungen der Wohlfahrtspflege konnten u. a. durch folgende Maßnahmen dazu beitragen: Altenpflegeschulen informieren Pflegeeinrichtungen rechtzeitig über Auszubildende mit Kindern; Einrichtungen haben sich bei der Entwicklung verbindlicher Strukturen z. B. dadurch engagiert, dass sie Arbeitszeiten für junge Mütter und Väter bei Bedarf an Öffnungszeiten der Kindertageseinrichtungen angepasst haben; Unterricht wurde vermehrt in Blockform erteilt und zwischen Altenpflegeschulen und Einrichtungen wurden feste Kommunikationsstrukturen vereinbart, um zeitnah und bedarfsorientiert weitere Maßnahmen zu entwickeln.

Inzwischen setzt die Hälfte der Altenpflegeschulen im Verbund der Freien Wohlfahrtspflege familienorientierte Ausbildungskonzepte um, die in Kooperation mit Pflegeeinrichtungen entwickelt wurden. Zu den Schwerpunkten der Konzepte zählen hauptsächlich die flexible und dem schulischen Bedarf angepasste Gestaltung der Einsatzpläne in den Einrichtungen, die familienfreundliche Gestaltung der Unterrichtszeiten und der Stundenpläne sowie niedrigschwellige Angebote im Rahmen der Pflegehelferausbildung. Gemeinsam bauen Einrichtungen und Schulen Ausbildungsangebote in Teilzeit auf, um Auszubildenden mit Familie den Einstieg in die Altenpflege zu ermöglichen.

Auch die Pflegeeinrichtungen des bpa haben in Nordrhein-Westfalen und Hessen Kooperationen mit Altenpflegeschulen abgeschlossen, um Ausbildung in Teilzeit zu ermöglichen.

In den Ländern gibt es unterschiedliche Bemühungen und Aktivitäten zur Entwicklung von familienfreundlichen Ausbildungsangeboten.

Im Saarland bestand in der Vergangenheit nur eine sehr geringe Nachfrage nach Teilzeitausbildung. Vor diesem Hintergrund wurde auf eine Modifikation des regulären Unterrichtsablaufs, um ein Angebot für Teilzeitausbildungen zu schaffen, verzichtet. Somit wird aktuell der schulische Ausbildungsteil bei einer Teilzeitausbildung in Vollzeit abgeleistet, eine Modifikation ergibt sich lediglich hinsichtlich des Ablaufs der berufspraktischen Anteile beim jeweiligen Ausbildungsträger.

In Bremen startete 2014 u. a. eine von sieben Ausbildungsklassen als verkürzte Ausbildung in Teilzeit. Die Ausbildung dauert insgesamt zweieinhalb Jahre. Während der praktischen Ausbildung wird die tägliche Arbeitszeit von acht auf sechs Stunden verkürzt. 2013 startete ein vergleichbarer Ausbildungsgang ohne die

Familienfreundliche Ausbildungskonzepte

Vereinbarkeit von Beruf und Pflege

einjährige Verkürzung mit einer Ausbildungsdauer von dreieinhalb Jahren. 2015 wird der Ausbau weiterer Teilzeitangebote fortgesetzt. Die Schulkosten sind durch das Land Bremen abgesichert. In der Altenpflegehilfeausbildung werden jährlich Qualifikationen angeboten, die statt ein Jahr anderthalb Jahre dauern. Auch hier bedingt sich die Verlängerung durch eine Verkürzung der täglichen Arbeitszeit in der praktischen Ausbildung.

Hamburg bietet aktuell eine Teilzeitausbildung an. Der Bildungsgang ist so organisiert, dass die Unterrichtszeit einer 40-Stunden-Woche entspricht, für die praktische Ausbildung jedoch ein 30-Stunden-Arbeitsvertrag vereinbart ist. Die Ausbildungsdauer wird entsprechend verlängert. So können die Folgen von Schichtdiensten, die eine besondere Herausforderung für Auszubildende mit Familie darstellen, minimiert und mehr Zeit zum Lernen ermöglicht werden. Derzeit durchlaufen 29 Auszubildende diese Teilzeitausbildung, die gut angenommen wird.

In Baden-Württemberg wird das Angebot an Teilzeitausbildungen ausgebaut und flexibilisiert. Es sind verschiedene Formen der Teilzeitausbildung möglich. Zum einen ist die Dauer nicht auf ganze Schuljahre fixiert und zum anderen sind auch Formen möglich, bei denen die praktische Ausbildung maximal ein Jahr länger dauert als die theoretische Ausbildung. Die Abschlussprüfung findet jeweils zum Ende statt, d. h. schriftliche und mündliche Prüfung am Ende der theoretischen Ausbildung und die praktische Prüfung am Ende der praktischen Ausbildung. Damit kann vermehrt Teilzeitausbildung ermöglicht werden, weil dort, wo zu wenige interessierte Personen für eine Teilzeitklasse zusammenkommen, die Teilzeitausbildung in die Vollzeitschule integriert werden kann. Für Interessentinnen und Interessenten findet sich somit eine Palette unterschiedlicher Teilzeitangebote. Auch im Bereich Altenpflegehilfe werden Teilzeitangebote vorgehalten, sodass bei einem Einstieg über die Altenpflegehilfe ebenfalls durchgängig in Teilzeit ausgebildet werden kann. Parallel zur steigenden Nachfrage nach Quereinstiegsmöglichkeiten in das zweite Jahr der Altenpflegeausbildung über Nachqualifizierung oder Anrechnung anderer Ausbildungen etablieren sich Angebote, die auch die verkürzte Ausbildung in Teilzeit ermöglichen. Baden-Württemberg unterstützt Einrichtungen bei der Organisation von Teilzeitausbildungen. Aktuell wird ein Praxisleitfaden für Einrichtungen entwickelt, der zum einen organisatorische Hilfestellungen enthalten wird und zum anderen Vorschläge für die fachlich-inhaltliche Gestaltung der Praxis bei einer verlängerten Ausbildung. Der Leitfaden wird von Einrichtungen und Schulen entwickelt, die bereits über Erfahrungen im Bereich Teilzeitausbildung verfügen. Das Ergebnis wird für Herbst 2015 erwartet und soll über die Trägerverbände und über die Homepage der Werbekampagne Baden-Württembergs www.vom-fach-fuer-menschen.de bekannt gemacht werden.

Projekt zur Vermeidung von Ausbildungsabbrüchen

In Bayern ist ein Modellprojekt geplant, um die Abbrecherquote in der Altenpflegeausbildung zu senken. Eine statistische Auswertung ergab, dass vom Ausbildungsabbruch Alleinerziehende, Personen mit Pflegeverantwortung in der Familie und Menschen, die in der Mitte des Lebens stehen, sowie Personen mit Migrationshintergrund am häufigsten betroffen sind. Die Analyse ergab weiter, dass Mehrfachbelastungen wie Berufstätigkeit mit belastenden Erlebnissen, Schichtdienst, Schulbesuch, Haushalt und Kindererziehung, Pflege von Angehörigen und mangelnde Unterstützung im familiären und sozialen Umfeld den Ausbildungserfolg beeinträchtigen. Ziel des Projektes ist es, mit der Unterstützung von sozialpädagogischer Begleitung, betroffene Personen in schwierigen Lebenslagen aufzufangen, Probleme zu bewältigen und durch den Abbau von Belastungen die Konzentration auf die Ausbildung zu fördern und zu einem erfolgreichen Abschluss zu führen.

Auch in Thüringen kann die Altenpflege- und Altenpflegehelferausbildung in Teilzeit absolviert werden. Hiervon profitieren sowohl junge Eltern als auch andere Auszubildende in schwierigen Lebenslagen.

Der in Thüringen durchgeführte Modellversuch „Ausbildungsbegleitende Hilfen in der Altenpflegeausbildung“ wird als gemeinsames Projekt des Thüringer Ministeriums für Wirtschaft, Arbeit und Technologie (TMWAT) und des Thüringer Ministeriums für Soziales, Familie und Gesundheit (TMSFG) im Rahmen des Thüringer Pflegepakts ausschließlich aus Landesmitteln finanziert. Das Modellprojekt startete am 01.08.2014. Träger ist die Jugendberufshilfe Thüringen e.V. Zielgruppe sind Auszubildende in der Altenpflege, deren Ausbildungserfolg gefährdet ist.

Beispiel aus der Praxis

Nachhaltige Berufsberatungs- und Bewerbungsverfahren zur Vermeidung von Ausbildungsabbrüchen in der Altenpflege hat das Fachseminar für Altenpflege des DRK Kreisverbandes Dortmund entwickelt. Die Beratung von Interessierten erfolgt in einem persönlichen Gespräch. Zuerst werden die schulischen Voraussetzungen mit den Ausbildungsmöglichkeiten verknüpft und im weiteren Schritt werden berufliche Vorerfahrungen und persönliche Lebenssituation besprochen. Interessierten Personen ohne Pflegeerfahrung wird ein Praktikum in einer Altenpflegeeinrichtung empfohlen, um Klarheit über das eigene Interesse für diesen Beruf zu erlangen. Rund drei von vier Personen mit einem strukturierten Beratungsgespräch bewerben sich im Anschluss für die Ausbildung im Fachseminar. Das Bewerbungsverfahren besteht aus zwei Stufen. Die erste Stufe besteht aus einem schriftlichen Test, der Beteiligung an einer Gruppendiskussion und einem Rollenspiel. Die zweite Stufe umfasst das eigentliche Bewerbungsgespräch. Erst nach Zusage eines Schulplatzes führen die Pflegeeinrichtungen das Bewerbungsgespräch für den praktischen Ausbildungsplatz.

Von den Schülerinnen und Schülern, die erfolgreich das Beratungs- und Bewerbungsverfahren durchlaufen haben, absolvieren fast alle erfolgreich die Ausbildung. Ausbildungsabbrüche sind die absolute Ausnahme. Das Ergebnis basiert auf einer hohen zeitlichen und personellen Investition der Altenpflegeschule.

Vereinbarung VI.5

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

Fachveranstaltungen Die Wohlfahrtsverbände führen Projekte und Initiativen durch, die sich damit beschäftigen, das Thema der Vereinbarkeit von Beruf und Familie auf Fachveranstaltungen und in Medien zu positionieren.

Regionale Veranstaltungsreihe Der bpa hat mit Unterstützung des Netzwerkbüros „Erfolgsfaktor Familie“ und der Universität Kiel eine groß angelegte Mitgliederbefragung (ca. 8.000 Adressatinnen und Adressaten) zu diesem Thema durchgeführt. Die Ergebnisse werden die Basis für Publikationen und Veranstaltungen sein. Es ist angestrebt, eine regionale Veranstaltungsreihe zu entwickeln, die auch als Beitrag zur Fachkräftesicherung gewertet wird.

In Bremen werden u. a. bedarfsorientierte Arbeitszeitmodelle und familienfreundliche Beschäftigungsmodelle, die in der Praxis der Altenpflege erprobt und umgesetzt werden, laufend beworben. Dabei soll insbesondere der Einsatz und Verbleib von älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern gefördert werden.

In Sachsen startet 2015 ein ESF-Programm mit dem Schwerpunkt „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“, die Förderung von Altenhilfeeinrichtungen ist mit eingeschlossen. Das Ziel wird sein, den Aufbau von familienfreundlichen Unternehmensstrukturen mit Projekten, Veranstaltungen und Bildungsmaßnahmen zu unterstützen.

Ver.di setzt sich konsequent für familienfreundliche Arbeitsbedingungen ein und informiert darüber in eigenen Medien, auf Veranstaltungen und mit konkreten Kampagnen, die die betriebliche und allgemeine Öffentlichkeit erreichen.

Informationsveranstaltungen der BA zum Wiedereinstieg Nach Erkenntnissen der Bundesagentur für Arbeit (BA) sind Frauen nach der Familienphase sozialen Beschäftigungen gegenüber besonders aufgeschlossen. Im Rahmen von Informationsveranstaltungen beraten und informieren auch die Beauftragten für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt (BCA) insbesondere Wiedereinsteigerinnen und Wiedereinsteiger sowie Berufsrückkehrerinnen und Berufsrückkehrer über die beruflichen Möglichkeiten in der Altenpflege. Zur Beratung der BCA gehören auch die Unterstützung bei der Entwicklung betrieblicher Kinderbetreuungsangebote und die Einführung von flexiblen Arbeitszeitmodellen. Zudem spielen flexible Kinderbetreuungsangebote in Randzeiten, Wochenend- und Nachtdienste, Hol- und Bringdienste insbesondere bei schulpflichtigen Kindern wegen der speziellen Arbeitszeiten in der Altenpflege eine besondere Rolle. Diese individuellen Bedarfe werden vor allem über Tagesmütter und Tagesväter, ggf. ergänzend zu institutionellen Einrichtungen, abgedeckt. In den einzelnen Bezirken ist der Arbeitgeber-Service (AG-S) in die Umsetzung der Aufgaben, hauptsächlich bei der Ansprache der Pflegeeinrichtungen und -dienste, involviert. Die Agenturen für Arbeit und die gemeinsamen Einrichtungen sowie die kommu-

nalen Jobcenter berücksichtigen bei der Qualifizierungsplanung die Aspekte der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Themenbezogene Fachtagungen und Pflegemessen unterstützen die BCA aktiv bei der Planung, Durchführung und Nachbereitung.

Die Bundesregierung hat mit dem Aktionstag der Lokalen Bündnisse für Familie im Jahr 2013 die Vereinbarkeit von Familie und Beruf speziell die Kinderbetreuung nach Maß bundesweit thematisiert. Darüber hinaus bietet die Broschüre „Vereinbarkeit von Beruf und Familie in der Altenhilfe“, die durch das Netzwerkbüro „Erfolgsfaktor Familie“ erarbeitet und Ende 2014 veröffentlicht wurde, weitere Informationen zu diesem Thema.

Netzwerk „Erfolgsfaktor Familie“

Vereinbarung VI.6

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

Einige Einrichtungen der Freien Wohlfahrtspflege haben Wiedereinstiegsprogramme für Berufsrückkehrerinnen und Berufsrückkehrer entwickelt und umgesetzt, die auch weiter angeboten werden.

Der bpa hat seinen Mitgliedern Informationen über die Verbandspublikationen zu bestehenden Personal- und Entwicklungsstrategien zur Verfügung gestellt, um das betriebliche Rückkehrmanagement zu entwickeln, aufzubauen und umzusetzen.

Rückkehrmanagement

Die Länder haben verschiedene Wege gefunden, um den Wiedereinstieg in den Beruf zu fördern.

Bayern verweist auf das Projekt „Mit ElternKOMPETENZ gewinnen“ und die eigens entwickelte Broschüre zum Wiedereinstieg ins Erwerbsleben.

**Information und
Beratungsangebote**

Brandenburg fördert mit Landesmitteln die Servicestelle Arbeitswelt und Elternzeit, die bei der Landesagentur für Struktur und Arbeit Brandenburg GmbH (LASA) angesiedelt ist. Dieses Angebot wird auch von der Pflegebranche genutzt.

In Bremen wird insbesondere das Beratungsangebot der Altenpflegeschulen zum Wiedereinstieg in Kooperation mit den Trägern der Altenhilfe, der Agentur für Arbeit sowie den Jobcentern genutzt.

Nordrhein-Westfalen hat im Rahmen der Landesinitiative Netzwerk W (Wiedereinstieg) lokale Aktivitäten zum Wiedereinstieg in Pflege- und Gesundheitsberufen sowie die Verbesserung der Situation pflegender Angehöriger gefördert. Hierfür wurden u. a. kommunal ausgerichtete Informationsmaterialien zum Wiedereinstieg in den Pflegeberuf erstellt und Veranstaltungen durchgeführt. Auf große Resonanz ist der Informationstag zur beruflichen Perspektive in Pflegeberufen zurückzuführen.

geberufen im Rhein-Kreis-Neuss gestoßen, der von 40 Akteuren aus Pflegeeinrichtungen, Bildungsträgern sowie der Arbeitsmarkt- und Wirtschaftsförderung im Mai 2014 durchgeführt wurde. Das vom Land betriebene Informations- und Serviceportal für Wiedereinsteigerinnen und Wiedereinsteiger (www.wiedereinstieg.nrw.de) bietet Frauen und Männern nach der Familienphase spezielle Informationen für den Einstieg in Pflege- und Gesundheitsberufe u. a. mit gezielten Informationen zur Ausbildung in Teilzeit. Über das Portal informieren sich monatlich knapp 8.000 Besucherinnen und Besucher.

Das Saarland bietet mit der aktuell entwickelten Broschüre „Reaktivierung von Pflegekräften“ Unterstützung an.

Sachsen wird im Rahmen des ESF-Programms 2014–2020 die Wiedereingliederung nach einer familienbedingten Unterbrechung fördern.

„Perspektive Wiedereinstieg“

Die Bundesregierung hat das ESF-Programm „Perspektive Wiedereinstieg“ fortgesetzt. Das BMFSFJ, das in Kooperation mit der BA für das Modellprogramm verantwortlich zeichnet, hat eine zweite Programmphase mit der Laufzeit von 2012 bis 2014 gestartet, in dessen Zeitraum insgesamt ESF-Mittel in Höhe von 9 Mio. € für entsprechende Projekte zur Verfügung stehen.

Eine Maßnahme zur Erleichterung des Wiedereinstiegs in den Beruf, beispielsweise nach familienbedingter Unterbrechung, hat die Bundesregierung bereits mit dem Pflege-Neuausrichtungsgesetz – PNG umgesetzt. Die Rahmenfrist für die Anerkennung als verantwortliche Pflegefachkraft in § 71 SGB XI wurde einheitlich auf acht Jahre verlängert. Innerhalb dieser Rahmenfrist muss eine zweijährige praktische Berufserfahrung im erlernten Ausbildungsberuf nachgewiesen werden.

Vereinbarung VI.7

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

Familienpflegezeit

Die Wohlfahrtsverbände haben eine Vielzahl von bedarfsgerechten Konzepten zur Entlastung von Mitarbeitenden mit familiärer Pflegeverantwortung umgesetzt. Das Angebot der Einrichtungen hinsichtlich der Familienpflegezeit stellt in der Umsetzung eine besondere Herausforderung dar. Familienpflegezeiten müssen bisher oft durch Ersatz- und Mehrarbeitsstunden aufgefangen werden, für die in der Regel keine Ressourcen zur Verfügung stehen.

Betriebliche Unterstützung

Brandenburg unterstützte verschiedene Vereinbarkeitsinitiativen, die auf den Erkenntnissen des abgeschlossenen Projektes „INNOPUNKT – Beruf, Familie, Pflege. Neue Vereinbarkeitslösungen für Brandenburg“ beruhen. Dieses hatte zum Ziel, mit praktikablen, tragfähigen Lösungen zu einer Entlastung von Erwerbstätigen mit Pflegeverantwortung beizutragen und somit eine gute Vereinbarkeit von

Erwerbsarbeit und Pflege zu ermöglichen. Im Zeitraum von 2010–2013 wurden sieben Modellprojekte entwickelt und erprobt.

Nordrhein-Westfalen hat im Rahmen der Landesinitiative Netzwerk W (Wiedereinstieg) ein konkretes Projekt zur Entlastung von pflegenden Angehörigen gestartet. Am Beispiel des Ennepe-Ruhr-Kreises, der als Pilotkommune fungiert, wird exemplarisch aufgezeigt, wie Betriebe die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege unterstützen können und wie mit einer lokalen Kampagne Verständnis für die Lebenssituation von pflegenden Angehörigen geweckt werden kann.

Die Kostenträger GKV-Spitzenverband und PKV-Verband sowie die Sozialhilfeträger bekräftigen ihre Bereitschaft, zur Entlastung von Pflegekräften, die neben der Ausübung ihres Pflegeberufs die Betreuung von pflegebedürftigen Angehörigen übernehmen, beizutragen. Im Rahmen von Vergütungs- und Pflegesatzverhandlungen werden die durch die Inanspruchnahme von Pflegezeit bzw. Familienpflegezeit bedingten Kosten im Zusammenhang mit der Personalorganisation geprüft und angemessen berücksichtigt, wenn diese von den Leistungserbringern nachgewiesen und eingefordert werden.

**Unterstützung durch
Pflegekassen**

Das Gesetz über die Familienpflegezeit, das am 01.01.2012 in Kraft getreten ist, soll in der 18. Legislaturperiode weiterentwickelt werden, um die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf besser zu unterstützen.

Familienpflegezeitgesetz

Handlungsfeld VII

Attraktive Arbeitsbedingungen in der Altenpflege

Höhere gesellschaftliche Wertschätzung und adäquate Arbeitsbedingungen sind wesentliche Bestandteile, damit Pflegekräfte langfristig und zufrieden ihren Beruf ausüben, neue Fachkräfte gewonnen werden und so die Qualität der Pflege pflegebedürftiger Menschen auch in Zukunft gewährleistet werden kann.

Vereinbarung VII.1

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

Konzepte für Personalführung, Personalentwicklung und Personalmanagement

Die Verbände der Freien Wohlfahrtspflege unterstützen im Rahmen vorhandener Ressourcen die Leitungskräfte in Pflegeeinrichtungen bei der mitarbeiterorientierten Personalführung, Personalentwicklung und beim Personalmanagement mit adäquaten Weiterbildungsmöglichkeiten und Angeboten von Fachtagungen mit dem vorrangigen Ziel der Steigerung der Mitarbeiterzufriedenheit und der Ausweitung von Zeitkapazitäten für den direkten Kontakt mit den zu pflegenden Menschen. Zu den Themen Organisationsentwicklung, Gesundheitsförderung und Arbeitsorganisation werden Fortbildungsangebote unterbreitet, um die Grundlage für eine langfristige, optimale Arbeitsorganisation und Personalentwicklung sicherzustellen. Seitens der Einrichtungen werden Traineeprogramme für Mitarbeitende auch auf Führungsebene zur Verfügung gestellt. Gesetzliche Änderungen, verbunden mit neuen Anforderungen an Pflegeeinrichtungen, sind Anlässe, für alle Mitarbeitenden Informationen und Unterstützung in Form von Fortbildungen, Fachveranstaltungen, Broschüren, Arbeitshilfen und Gesprächen anzubieten.

Zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen ermöglicht die Mehrzahl der Einrichtungen für ihre Mitarbeitenden eine flexible Arbeitszeitgestaltung und unterbreitet zunehmend die Möglichkeit der Beschäftigung in Vollzeit, soweit dies in der Arbeitsorganisation einer 24-Stunden-Versorgung im Schichtbetrieb vertretbar ist. Die Spielräume für flexible Arbeitszeit- und Arbeitsplatzgestaltung, speziell im ländlichen Raum aufgrund des spürbaren Fachkräftemangels und generell bedingt durch knappe Refinanzierungsmöglichkeiten, werden in den Einrichtungen als begrenzt erlebt. Ein hoher Anteil von Mitarbeitenden würde zudem aufgrund familiärer Bedingungen eine Teilzeitbeschäftigung bevorzugen.

Die Pflegeeinrichtungen entwickeln für ihre älteren Mitarbeitenden zunehmend altersgerechte Arbeitszeitmodelle und individuelle altersgerechte Arbeitsplätze. Einen großen Fortschritt in der Arbeitsentlastung konnte in den letzten Jahren durch den Einsatz von Hilfsmitteln erzielt werden (Lifter, Rutschmatten, Aufstehhilfen etc.). Die Verbände begrüßen die enge Zusammenarbeit mit der Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (BGW) und schätzen das breite Spektrum an entsprechenden Angeboten und gezielter Beratung.

Altersgerechte Arbeitszeitmodelle

Der bpa bietet seinen Mitgliedern Aktivitäten und Unterstützungsmöglichkeiten im Aus-, Fort- und Weiterbildungsbereich insbesondere in Personalführung und Personalentwicklung. Konkrete Arbeitshilfen zur Umsetzung neuer Arbeitsanforderungen wurden entwickelt. Beispielhaft genannt werden das fortlaufend aktualisierte Qualitätshandbuch für ambulante und stationäre Pflege sowie Informationen zu gesetzlichen Neuerungen. In der Entwicklung von Arbeitszeitmodellen wird festgestellt, dass die Einrichtungen und Dienste ein erhebliches Interesse an der Ausweitung von Teilzeitstellen in der Pflege haben. Begründet wird dies durch den erforderlichen Personalbedarf aufgrund der Wünsche und Bedarfe der pflegebedürftigen Menschen nach einer individuellen Tagesgestaltung unter Beachtung von Gewohnheiten und biografischen Aspekten. Bewohnerorientierte und bedarfsbezogene Pflege und Begleitung habe daher einen flexiblen Mitarbeiter-einsatz in einem ausgewogenen Verhältnis von Voll- und Teilzeitbeschäftigungsverhältnissen zur Folge.

Arbeitshilfen für ambulante und stationäre Pflege

Angebote zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Altenpflege werden durch die regionalen Agenturen für Arbeit durchgeführt. Durch Veranstaltungen mit dem Schwerpunkt Flexibilisierung der Ausbildungsformen in Kooperation mit Einrichtungen und Schulen wird die Gewinnung von noch unzureichend erschlossenen Personengruppen angestrebt.

Wesentliches Element für eine Attraktivitätssteigerung sind verbesserte Arbeitsbedingungen. Ver.di bekräftigt, dass u. a. die Einhaltung der Dienstpläne, planbare Freizeit, Überstunden als Ausnahme, Anwendung von Tarifverträgen und mehr Zeit für Patientinnen und Patienten sowie pflegebedürftige Menschen dazu beitragen können. Im Rahmen einer Kampagne für gute Arbeit und Gesundheitsschutz der Beschäftigten führte ver.di einen Personalcheck in Altenpflegeeinrichtungen durch. Die Beschäftigten wurden als Expertinnen und Experten ihrer eigenen Arbeitssituation befragt. Im Ergebnis erläuterten die Beschäftigten auf Grundlage ihres professionellen Selbstverständnisses, dass für eine adäquate und menschenwürdige Pflege zu wenig Personal, insbesondere zu wenig Fachpersonal, vorhanden sei. Ein Schlüssel zur Zielerreichung wird in der quantitativen und qualitativen Personalbemessung, orientiert am tatsächlichen Pflegebedarf, gesehen. Die Einführung einer bundesweiten, gesetzlichen Personalbemessung für alle Beschäftigten in der stationären Pflege wäre daher aus Sicht von ver.di begrüßenswert.

Verlässliche Arbeitsbedingungen

Gute Entlohnung Weitere Ansätze und Lösungen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen sieht ver.di in der vermehrten Schaffung von Vollzeitstellen und der Umwandlung von geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen in gut entlohnte sozialversicherungspflichtige Arbeit. Ver.di setzt sich dafür ein, dass in Vollzeit beschäftigte Pflegefachkräfte einen angemessenen Lohn erhalten.

Die kommunalen Spitzenverbände tragen die von der Zweiten Kommission zur Erarbeitung der Arbeitsbedingungen in der Pflegebranche (Pflegekommission) im Herbst 2014 vereinbarten Steigerungen des Mindestlohns in der Pflege mit.

Mehr an Personal In Bayern wurde auf Initiative des Bayerischen Landespflegeausschusses am 18.12.2013 in der Landespflegesatzkommission ein verbesserter Pflegeschlüssel beschlossen. Ab 2014 können demnach die Einrichtungen einen pflegestufenunabhängigen Zusatzschlüssel von 1 : 40 vereinbaren, was im Durchschnitt zu einem Mehr an Personalressourcen von zwei Vollzeitkräften führt. Der Mitarbeiterinsatz ist nicht festgeschrieben, sodass die zusätzliche Personalressource auch für die Anleitung von Auszubildenden einzusetzen ist. Zusätzlich wurde eine Verbesserung ab 2016 erwirkt, indem der Zusatzschlüssel „sonstige Dienste“ von bisher 1 : 40 auf 1 : 26,4 erhöht wird. Eine weitere Förderung besserer Rahmenbedingungen wurde erreicht, indem die Ausführungsverordnung zum Pflege- und Wohnqualitätsgesetz (PfleWoqG) in der Weiterbildung der Einrichtungsleitung den Schwerpunkt auf Personalmanagement und Personalentwicklung legt. Darüber hinaus wird eine gesonderte Berücksichtigung der Kosten für Leistende des Freiwilligen Sozialen Jahres (FSJ) avisiert, die bisher dem Stellenschlüssel der Pflege zugerechnet wurden.

Modellprojekte in den Ländern Bremen wirkt gemeinsam mit den Arbeitgebern der Pflege an einer Verbesserung der Arbeitsbedingungen mit – vorrangig am Ausbau der Kinderbetreuung zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf, an Angeboten zur Gesundheitsförderung und zum Arbeitsschutz der Beschäftigten. Mit der Beantragung eines Modellprojektes zur Übertragung heilkundlicher Kompetenz möchte das Land zur Erweiterung der Handlungskompetenzen der Pflegenden beitragen. Eine weitere Unterstützung sieht Bremen darin, auf Bundesebene Vorschläge mitzutragen, die geeignet sind, den Verwaltungsaufwand zu reduzieren, z. B. bei der Vermeidung von Doppelprüfungen nach den Bestimmungen des Pflege-Neuausrichtungsgesetzes (PNG).

Rheinland-Pfalz finanziert eine Reihe von Projekten, die zur Arbeitskräftegewinnung und -sicherung sowie zur Personalentwicklung in der Pflegebranche beitragen. Hierzu gehören „Pflege on Tour“ der Pflegegesellschaft Rheinland-Pfalz, die Landesprojekte „Attraktive Arbeitsbedingungen in der Altenpflege“, „Democheck Altenpflege“, „Führung in Einrichtungen der Altenpflege“ und „Attraktive Beschäftigungsbedingungen in der Altenhilfe“.

In Thüringen wird durch die Initiative „Thüringer Pflegepakt“ ein Beitrag zur Verbesserung der beruflichen Rahmenbedingungen geleistet, indem die Unterzeichner des Pflegepaktes zur Gewährleistung einer künftig qualitativ hochwertigen Pflege im Freistaat Thüringen eine partnerschaftliche Zusammenarbeit und das Freisetzen von allen notwendigen Ressourcen vereinbarten.

Durch die Bundesregierung wurden aktuell zwei Projekte zur Förderung besserer beruflicher Rahmenbedingungen abgeschlossen.

Forschungsprojekte des Bundes

Die vom BMG beauftragte Studie „Herausforderung Pflege – Modelle und Strategien zur Stärkung des Berufsfeldes Altenpflege“ wurde in Kooperation der beiden Forschungsinstitute AGP Freiburg und der Hans-Weinberger-Akademie der AWO e. V. München durchgeführt (agp-freiburg.de/downloads/Abschlussbericht_Herausforderung_Pflege_2013.pdf). Das BMG bereitet aktuell Anschlussprojekte zum Transfer der Erkenntnisse aus dieser Studie in eine breite Öffentlichkeit vor.

Das BMFSFJ hat das Projekt „Erprobung des Entwurfs eines Qualifikationsrahmens für den Beschäftigungsbereich der Pflege, Unterstützung und Betreuung älterer Menschen“ finanziert, das von der FH Bielefeld in Kooperation mit dem Deutschen Institut für angewandte Pflegeforschung e. V. (dip) durchgeführt wurde. Im Rahmen dieses Projektes wurden u. a. Instrumente zur Analyse von Dokumenten und zur Einordnung der formal erworbenen Kompetenzen im Beschäftigungsbereich der Pflege, Unterstützung und Betreuung älterer Menschen entwickelt und erprobt und ein Schulungs- und Beratungskonzept für Leitungen in pflegerischen Einrichtungen zur Erprobung des Qualifikationsrahmens erstellt.

Vereinbarung VII.2

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

Einrichtungen der Freien Wohlfahrtspflege engagieren sich verstärkt in der Personalförderung von Nachwuchskräften, indem Traineeprogramme angeboten werden. In Angebote der Supervision und in Programme zur Gesundheitsförderung aller Beschäftigten wird zunehmend investiert. Die Finanzierung dieser wichtigen Maßnahmen erfolgt meistens im Rahmen von Projekten.

Beispiel aus der Praxis

Als anschauliches Beispiel wird an dieser Stelle das Projekt „ATTARIS – Attraktive Arbeitsplätze in der Sozialwirtschaft“ des Paritätischen Landesverbandes Baden-Württemberg angeführt. Ziel des Projektes ist es, kleinere und mittlere soziale Organisationen bei der Gewinnung und Bindung von Fachkräften mit Leitfäden und praxisnahen Tools zu unterstützen, damit sich diese langfristig als attraktive Unternehmen am Markt positionieren. Ein konkretes Ergebnis wird in dem modularen Praxishandbuch gesehen, mit dem insbesondere Führungskräften sozialer Einrichtungen ein Überblick über verschiedene Handlungsmöglichkeiten, Instrumente und Best-Practice-Ansätze zu unterschiedlichen Bereichen der Personalgewinnung, -bindung und des Diversity Managements angeboten wird. Das ATTARIS-Praxishandbuch kann seit Juni 2014 unter www.werkstatt-paritaet-bw.de/category/publikationen/ heruntergeladen werden. In einer ersten Reflexion über das Projekt wird festgehalten, dass der Unterstützungs- und Informationsbedarf von Führungskräften zum Thema Fachkräftemangel/Arbeitgeberattraktivität hoch ist, sodass die Informationsangebote im Projekt und die Workshop-Reihe sehr gut angenommen wurden. In den Workshops wurde deutlich, dass über die Angebote und Themen des Projektes ATTARIS hinaus in der Sozialwirtschaft ein großer Bedarf an individuellem Coaching und Beratung zu den Themen „Organisationsentwicklung“ und „Changemanagement“ besteht. Im Ergebnis zeigt sich auch, dass Führungskräfte in der Sozialwirtschaft bzw. bei den entsprechenden Ausbildungsstätten das Fachkräfteproblem und die damit verbundenen Handlungsbedarfe erkannt haben. Die Umsetzung der Erkenntnisse in zukünftige Strategien und Maßnahmen wird folgen.

Aus- und Weiterbildung für Führungskräfte

Der VDAB entwickelte mit seiner Tochterorganisation Beratungsgesellschaft für Sozial- und Betriebswirtschaft (VDAB-BSB) ein umfassendes Aus- und Weiterbildungsprogramm, das im Jahr 2013 insgesamt 115 Seminare umfasste mit insgesamt 939 Teilnehmenden. Zusätzlich wurden 95 Foren durchgeführt mit insgesamt 2.072 Teilnehmenden. Die Inhalte der Angebote umfassten Themen wie Kommunikation für Führungskräfte, Konfliktmanagement, Presse- und Öffentlichkeitsarbeit, Bildung einer Unternehmensmarke, Employer Branding zur Bindung und Gewinnung von Mitarbeitenden, Stressvermeidung und Personalentwicklung sowie Management und Führung in Zeiten des Pflegefachkräftemangels.

Das umfangreiche Seminarprogramm des bpa für Leitungs- und Führungskräfte reicht von der Weiterbildung zur Betriebswirtin bzw. zum Betriebswirt, zur Pflegedienstleitung, Wohnbereichsleitung und Teamleitung bis hin zur Fachweiterbildung z. B. zur gerontopsychiatrischen Fachkraft oder intensivpflegerischen Pflegefachkraft.

Die BA fördert bei Vorliegen der gesetzlichen Rahmenbedingungen die Teilnahme von Leitungs- und Führungskräften an Qualifizierungsmaßnahmen und unterstützt besonders in den Bereichen Personalführung und Betriebsleitung, die als wichtige aktuelle Herausforderungen gesehen werden.

Finanzierung

Zur angemessenen Berücksichtigung der Kosten für Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen wird von den Kostenträgern GKV-Spitzenverband und PKV-Verband sowie Sozialhilfeträgern ausgeführt, dass die berufsbegleitenden Fort- und Weiterbildungen von Pflegehelferinnen und Pflegehelfern, Pflegefachkräften sowie Leitungs- und Führungskräften im Rahmen der Vergütungs- und Pflegesatzverhandlungen seitens der Pflegekassen geprüft werden und in die Entgelte nach §§ 84 und 89 SGB XI einfließen. Die Kostenträger verweisen darauf, dass dieses Verfahren bereits in den Vorjahren praktiziert wurde, immer dann, wenn Leistungserbringer entsprechende Kosten in der Verhandlung geltend machten.

Die Länder haben die Qualifikationsanforderungen an Leitungs- und Führungskräfte von Pflegeeinrichtungen in den Personalverordnungen zum Heimrecht unterschiedlich ausgestaltet.

Qualifikationsanforderungen nach Landesheimrecht

Baden-Württemberg hat in dem Gesetzentwurf des Wohn-, Teilhabe- und Pflegegesetzes (WTPG) eine neue gesetzliche Grundlage geschaffen und erstmals geregelt, dass eine stationäre Einrichtung über qualifizierte Leitungsfunktionen verfügen muss. Eine konkrete Regelung zu den besonderen Qualifikationsanforderungen an Leitungs- und Führungskräfte wird auf Verordnungsebene zeitnah in einer Personalverordnung des Landes für stationäre Einrichtungen gesetzlich verankert werden.

Nordrhein-Westfalen hat die Anforderungen an Einrichtungsleitungen im neuen Wohn- und Teilhabegesetz vom 02.10.2014 angehoben. Künftig müssen Einrichtungsleitungen neben der grundständigen Ausbildung in einem pflegefachlichen oder sozialen Beruf oder einem Studium und einer zweijährigen Leitungserfahrung zusätzlich betriebs- und personalwirtschaftliche sowie die angebotsbezogenen erforderlichen pflege- und betreuungsfachlichen Kenntnisse nachweisen. Für bereits tätige Einrichtungsleitungen gibt es Bestandsschutz hinsichtlich der grundständigen Ausbildung und Übergangsfristen im Hinblick auf den Erwerb der Zusatzqualifikationen.

In Thüringen werden Qualifikationsanforderungen an die Leitungs- und Führungskräfte in Pflegeeinrichtungen im Thüringer Wohn- und Teilhabegesetz (ThürWTG) und den dazu erlassenen Durchführungsverordnungen berücksichtigt.

Im Rahmen der Ausführungsverordnungen zum Pflege- und Wohnqualitätsgesetz (AVPfleWoqG) sind in Bayern Weiterbildungen berufsbegleitend oder in Vollzeit möglich und zwar zur Einrichtungsleitung, Pflegedienstleitung, Praxisanleitung und gerontopsychiatrischen Pflege und Betreuung. Diese Angebote haben nach Einschätzung des Landes bereits zu einer höheren gesellschaftlichen Wertschätzung beigetragen, was sich in der öffentlichen Wahrnehmung in Gesprächen widerspiegelt, wie in der Anzahl der Neuanmeldungen zu den Weiterbildungen und den Stellenausschreibungen in verschiedenen Medien.

In Brandenburg wurden mit der Strukturqualitätsverordnung (SQV) die Qualifikationsanforderungen an Leitungen in Pflegeeinrichtungen erhöht. Leitungskräfte von Einrichtungen mit über 80 Plätzen haben demnach einen Hochschulabschluss im Bereich Pflege nachzuweisen.

In Bremen werden Qualifikationsanforderungen an Leitungskräfte im Entwurf der bremischen Nachfolgeregelung zur Heimpersonalverordnung formuliert.

Hessen wird auf Basis der Evaluation der Umsetzung des neuen Hessischen Gesetzes für Betreuung und Pflegegesetz (HGBP) die Notwendigkeit einer Überarbeitung der Heimpersonalverordnung entscheiden.

In Rheinland-Pfalz ist die Verpflichtung der Träger zur Fort- und Weiterbildung in der Landesverordnung zur Durchführung des Landesgesetzes über Wohnformen und Teilhabe (LWTGDVO) verankert, ebenso wie die Qualitätsanforderungen an Leitungskräfte. Auch im Saarland werden die besonderen Qualifikationsanforderungen in der Verordnung über personelle Anforderungen für Einrichtungen nach dem Landesheimgesetz (PersVLHeimGS) berücksichtigt.

Vereinbarung VII.3

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

Einrichtungen der Freien Wohlfahrtspflege führen zunehmend Gesundheitsmanagementsysteme in ihren Betrieben ein, um den steigenden körperlichen und psychischen Belastungen der Beschäftigten in der Altenpflege adäquat zu begegnen.

Im Rahmen des SANUS-Projekts „Bewusst – Gesunde – Mitarbeiter“ der AWO beteiligten sich 32 Pflegeeinrichtungen daran, ein betriebliches Gesundheitsmanagement einzuführen bzw. nachhaltig fortzuführen. Um die Gesundheit und die Zufriedenheit zu verbessern, die Motivation der Beschäftigten und dadurch die Qualität der Pflege zu steigern, wurden gesundheitsbezogene Rahmenbedingungen der Einrichtungen verbessert: Der Kooperationspartner AOK PLUS war sowohl beratend als auch in der Umsetzung gesundheitsförderlicher Maßnahmen bzw. in der Entwicklung bedarfsgerechter Programme begleitend und unterstützend tätig. Verhaltenspräventive Maßnahmen wurden implementiert wie z. B. pflegespezifische Rückenschule, Stressmanagement für Mitarbeitende, Ernährungsberatung, Entspannungsverfahren und Gestaltung von Gesundheitstagen. Eine entscheidende Maßnahme ist die Benennung eines Gesundheitsbeauftragten in jeder Einrichtung. Als Multiplikatoren übernehmen sie die Aufgaben der Koordination von Arbeitsschritten und Prozessen und werden die Gesundheitsförderung in der Einrichtung nachhaltig sichern.

Insgesamt wurden ca. 1.600 Teilnehmende mit den Fachtagungen, Schulungsmodulen und Workshops im Rahmen des Projektes erreicht. Als Ergebnis der Projektarbeit werden die überregional stattgefundenen Zusammenkünfte genannt, die den Austausch, die Vernetzung und Kooperation zwischen den unterschiedlichen Einrichtungen vertieften sowie die innerbetrieblichen Veränderungen mit verhältnispräventivem Ansatz und dem Selbstverständnis als „Lernende Organisation“. Die Auszeichnung mit dem Gütesiegel „Demografieorientiertes Unternehmen“ durch das Thüringer Netzwerk Demografie besiegelte die Einführung und Implementierung des betrieblichen Gesundheitsmanagements in den teilnehmenden Pflegeeinrichtungen. Das Projektergebnis wird von den Beteiligten als ein bedeutender Beitrag zur Verstärkung der mitarbeiterorientierten Unternehmenskultur bewertet.

Beispiel aus der Praxis

Im Rahmen des Gesundheits- und Arbeitsschutzes arbeiten die Verbände eng mit der Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (BGW) zusammen. Die BGW versteht ihre Aufgabe vorrangig darin, Verbände als Multiplikatoren zu stärken, damit vorliegende Erkenntnisse zur arbeitsbezogenen und lebensphasenorientierten Gesundheitsförderung zielgerichtet in die Praxis umgesetzt werden können. Als Beispiel wird das Kooperationsprojekt mit dem Paritätischen Gesamtverband angeführt, das Anfang 2014 mit einer Laufzeit von drei Jahren gestartet ist. Ziel ist es, in sieben Modellregionen in kleineren und mittleren Unternehmen den Gesundheits- und Arbeitsschutz zu verankern und ein regionales Netzwerk für Gesundheit aufzubauen. Als Teilziel wird angestrebt, die Themen Gesundheits- und Arbeitsschutz stärker in die Praxisanteile der Ausbildung zu integrieren.

Gesundheits- und Arbeitsschutz

Gesundheitsförderung auf Länderebene

Die Länder nehmen ihre Aufgaben im Bereich der Gesundheitsförderung unterschiedlich wahr, wie die folgenden Beiträge zeigen.

In Bayern wurde von der Bayerischen Staatsregierung die Erarbeitung eines Handbuchs zur betrieblichen Gesundheitsförderung in sozialen Einrichtungen finanziell unterstützt. Das ganzheitliche betriebliche Gesundheitsmanagementsystem (GABEGS), das die Optimierung der Führungskultur als zentrales Ziel verfolgt, setzt voraus, dass die Vorgaben des Arbeitsschutzes bereits adäquat und korrekt umgesetzt werden.

Rheinland-Pfalz hat die Thematik Gesundheitsförderung zum Bestandteil der Vereinbarung zur „Fachkräfte- und Qualifizierungsinitiative Gesundheitsfachberufe“ gemacht.

Berlin hat die Initiative „Für ein gutes Leben im Alter – Qualitäts- und Qualifizierungsoffensive für Fachkräftesicherung in der Altenpflege“ gestartet. Schwerpunkte sind hierbei die ressortübergreifenden Abstimmungen und Initiativen und Kooperationen zwischen den Akteurinnen und Akteuren, um alle Ressourcen für die Qualität in der Pflege und für gute Arbeitsbedingungen in der Pflege zu mobilisieren. Bereits nach kurzer Zeit wurde ein großes Interesse an Fachdialogen und Expertisen festgestellt sowie ein hoher Bedarf an Austausch und Netzwerken in der Branche.

Technikeinsatz

In Baden-Württemberg fördert das Land Vorhaben, die das Ziel verfolgen, Wissen über innovative Technologien und technologiegestützte Dienstleistungen in der Pflege zu erfassen und durch Transferaktivitäten in der Fläche zur Anwendung zu bringen. Diese Projekte umfassen eine rollende Ausstellung und eine internetgestützte Informationsdatenbank über technologische Hilfen und ihre Anwendung, eine pflegewissenschaftliche Studie zu Lebenslagen pflegeabhängiger Menschen und der Bedingungen von Technikeinsatz in diesen Lebenslagen sowie die Erprobung von Beratungsstrukturen beim Pflegestützpunkt wie auch bei der Wohnberatung. Weiter werden Projekte zum Einsatz bestehender alltagsunterstützender assistierender Technologien (z. B. Notfallerkennung, Kommunikationssysteme) schwerpunktmäßig in der ambulanten Versorgung und Pflege gefördert. Die bislang erreichten Ergebnisse wie auch laufende Projekte wurden im Rahmen des Kongresses „Hilfreiche Technik“ der Öffentlichkeit, dabei insbesondere auch der pflegerischen Fachöffentlichkeit, präsentiert. Der Kongress hatte mit 500 Teilnehmenden eine gute Resonanz. Das Land erwartet von den weiteren Aktivitäten nachhaltige Wirkungen.

Im Saarland kommen im ersten Schritt vorhandene Materialien (Informationen, Handlungshilfen, Selbstbewertungsinstrumente) des Arbeits- und Gesundheitsschutzes der GDA-Träger (Arbeitsschutzverwaltung des Bundes und der Länder sowie Unfallversicherungsträger) zum Einsatz. Im zweiten Schritt wird im Rahmen des Pflegedialogs und der Umsetzung der Initiative „Wertvolles Pflegen“ das

Thema Gesundheitsförderung konkret aufgegriffen, aktuell mit einem besonderen Augenmerk auf dem Umgang mit seelischen Belastungen in der ambulanten und stationären Pflege.

Die Bundesregierung wirkt an verschiedenen Initiativen zur betrieblichen Gesundheitsförderung aktiv mit und unterstützt viele Projekte. Im Rahmen der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie wurde mit dem Arbeitsprogramm Pflege das Ziel verfolgt, die Häufigkeit und Schwere von Muskel-Skelett-Belastungen und -Erkrankungen (MSE) unter Einbeziehung psychischer Belastungsfaktoren zu verringern und die systematische Organisation des Arbeitsschutzes in den Unternehmen zu fördern. Der Präventionsmix umfasste ein Online-Selbstbewertungsinstrument für die stationäre und ambulante Pflege sowie für die Pflege in Kliniken, regionale Informationsveranstaltungen, die Schulung von Führungskräften und Multiplikatoren durch die Unfallversicherungsträger sowie Betriebsbesichtigungen zur Beratung und Überwachung. Begleitet wurden die Maßnahmen von einer Kommunikationskampagne unter dem Titel „**gesund-pflegen-online.de**“. Im Jahr 2012 haben mehr als 3.300 Betriebe die Internetplattform genutzt. Darüber hinaus trug die Online-Selbstbewertung für die stationäre und ambulante Pflege dazu bei, dass der Arbeits- und Gesundheitsschutz in den Betrieben verbessert wurde. Auch wenn das Instrument den Besichtigungsprozess nicht ersetzen kann, wird es als eine hilfreiche Unterstützung dieses Prozesses beurteilt.

Physische und psychische Belastungen

Im Rahmen der Initiative Neue Qualität der Arbeit wurden drei Projekte zum Thema „Erhalt und Förderung der Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit von Pflegekräften unter besonderer Berücksichtigung der gegenwärtigen und zu erwartenden demografischen Entwicklungen“ durch den Bund gefördert. Ziel war es, den Einrichtungen systematische Konzepte an die Hand zu geben, die die Bewältigung des demografischen Wandels definieren, Handlungsfelder aufgreifen und sowohl verhältnis- als auch verhaltensorientierte Konzepte berücksichtigen. Die Ergebnisse und Produkte des Förderschwerpunktes wurden im November 2012 präsentiert und stehen der Öffentlichkeit zur Verfügung. Die praxisorientierten Handlungsanleitungen informieren über Belastungen in der Pflege und die damit verbundenen Risiken, stellen erprobte Konzepte und Herangehensweisen vor und motivieren zur nachhaltigen Umsetzung betrieblicher Maßnahmen.

Erhalt und Förderung der Arbeitsfähigkeit

Die branchenspezifischen Aktivitäten zu „INQA – Gesund Pflegen“ werden fortgesetzt; der thematische Initiativkreis hat sich einen neuen Namen gegeben und heißt nun „Offensive Gesund Pflegen“.

Mit den Förderprojekten aus dem ESF-Programm „rückenwind“ werden Maßnahmen zur Gesunderhaltung in den Unternehmen der Sozialwirtschaft implementiert, insbesondere in Einrichtungen der Alten- und Krankenpflege. Ziel ist hierbei, die Beschäftigungsbedingungen zu verbessern und die Verweildauer in den Berufen der Sozialwirtschaft zu verlängern.

Forschungsagenda des Bundes

In der Forschungsagenda der Bundesregierung für den demografischen Wandel „Das Alter hat Zukunft“ werden die Forschungsprogramme der Bundesressorts gebündelt und verstärkt auf die Herausforderungen des demografischen Wandels ausgerichtet. Ziel ist es, durch Forschung die Entwicklung von neuen Lösungen, Produkten und Dienstleistungen voranzutreiben, die die Lebensqualität und gesellschaftliche Teilhabe älterer Menschen verbessern. Ein weiteres Ziel ist es, die in einer Gesellschaft des längeren Lebens bislang nur unzureichend genutzten Potenziale zu erkennen.

Die Forschungsagenda wurde im November 2011 vom Bundeskabinett verabschiedet. Sie ist das erste ressortübergreifende Forschungskonzept zum demografischen Wandel. Zahlreiche Maßnahmen wurden bis heute gestartet. Im Mittelpunkt der Forschungsagenda stehen Forschungsfelder, die für eine Gesellschaft des längeren Lebens von besonderer Bedeutung sind: Mobilität und Kommunikation, längere Beschäftigungsfähigkeit, Wohnen, Gesundheit und Pflege sowie gesellschaftliche Teilhabe. Das Thema Altenpflege wird besonders im Forschungsfeld „Mit guter Pflege zu mehr Lebensqualität“ berücksichtigt.

Zu den im Rahmen dieses Forschungsfeldes verfolgten Maßnahmen unter Federführung des BMBF zählen unter anderem:

- Förderschwerpunkt „Assistierte Pflege von morgen – ambulante technische Unterstützung und Vernetzung von Patienten, Angehörigen und Pflegekräften“ mit einer Laufzeit bis 2015 und einem Fördervolumen in Höhe von rund 17 Mio. €,
- Förderschwerpunkt „Studien in der Versorgungsforschung“ in der zweiten Runde bis 2017 mit einem Fördervolumen von rund 36 Mio. €,
- Förderlinie „Soziale Innovationen für Lebensqualität im Alter“, bislang mit einem Fördervolumen von 19 Mio. €.

Im Rahmen der Forschungsagenda haben weitere Förderschwerpunkte ebenfalls einen Bezug zum Thema Altenpflege:

- Förderschwerpunkt „Weiterbildung im Bereich altersgerechter Assistenzsysteme“ mit neun Projekten, einer Laufzeit bis 2014 und einem Fördervolumen von ca. 5 Mio. €,
- Förderschwerpunkt „Kommunale Beratungsstellen: Besser leben im Alter durch Technik“ mit 23 Projekten, einer Laufzeit bis 2015 und einem Fördervolumen von ca. 4,8 Mio. €,
- Förderschwerpunkt „Demografiewettbewerb: Innovationen für Kommunen und Regionen im demografischen Wandel (InnovaKomm)“ mit einer Laufzeit von 2014 bis 2020 und einem geplanten Fördervolumen von bis zu 26 Mio. €,
- Förderschwerpunkt „Gesundheit im Alter“ mit sechs Verbänden in zwei Förderphasen und einer Laufzeit bis 2015; einem Fördervolumen in der zweiten Phase von ca. 18 Mio. €.

Die BMBF-Initiative „Pflegeinnovationen 2020“ ist mit einer Laufzeit von 2014 bis 2018 und einem Fördervolumen von bis zu 30 Mio. € geplant. Ebenso in Vorbereitung ist der Aktionsplan Versorgungsforschung u. a. auch mit Schwerpunktsetzung in den Bereichen Alters- und Pflegeforschung.

Vereinbarung VII.4

Pflegekräfte sollen stärker von Bürokratie entlastet werden.

Pflegedokumentation leistet einen Beitrag zur Qualitätssicherung. Dort, wo jedoch die Dokumentation in keinem angemessenen Verhältnis zu ihrem eigentlichen Zweck mehr steht, wird der mit ihr verbundene bürokratische Aufwand von Pflegekräften, aber auch von Angehörigen von Pflegebedürftigen teilweise als Belastung empfunden. Das Bundesministerium für Gesundheit hat daher ein Projekt zum Bürokratieabbau in der Pflege finanziell unterstützt. Ziel war es, verschiedene Vorschläge zum Abbau von Bürokratie in der Pflegedokumentation zu finden. Im Mittelpunkt stand dabei die Praxistauglichkeit. Das Konzept einer veränderten Dokumentationspraxis war zuvor von der Ombudsfrau für Entbürokratisierung in der Pflege zusammen mit Fachleuten aus Praxis und Wissenschaft sowie juristischer Expertise entwickelt worden.

Im Rahmen des Projekts „Praktische Anwendung des Strukturmodells – Effizienzsteigerung der Pflegedokumentation“ haben 26 stationäre Pflegeeinrichtungen und 31 ambulante Pflegedienste eine einfachere Dokumentation im praktischen Alltag getestet. Auf Grundlage eines erarbeiteten Strukturmodells zum Aufbau einer Pflegedokumentation kann der Dokumentationsaufwand erheblich reduziert werden, ohne fachliche Standards zu vernachlässigen, die Qualität zu gefährden oder haftungsrechtliche Risiken aufzuwerfen. Der Praxistest zur Effizienzsteigerung der Pflegedokumentation in der ambulanten und stationären Pflege wurde von Trägerorganisationen und Verbänden, Kostenträgern, Medizinischem Dienst, PKV-Prüfdienst sowie den Ländern und Verbraucherverbänden umfassend unterstützt. So konnten die in der Zeit von September 2013 bis Januar 2014 erprobten Vorschläge zur Vereinfachung der Pflegedokumentation im Februar 2014 der Fachöffentlichkeit vorgestellt und in dem im April 2014 veröffentlichten Abschlussbericht dokumentiert werden.

Projekt „Praktische Anwendung des Strukturmodells – Effizienzsteigerung der Pflegedokumentation“

Der von der Ombudsfrau zur Entbürokratisierung in der Pflege eingeleitete Prozess zur Effizienzsteigerung der Pflegedokumentation wird durch das BMG weiter unterstützt. Damit wird sowohl dem Wunsch der Verbände, der Kostenträger GKV-Spitzenverband und PKV-Verband als auch dem Wunsch der Länder (Beschluss der 90. ASMK) entsprochen. Den Umsetzungsprozess in die Pflegepraxis wird in der 18. Legislaturperiode der Bevollmächtigte für Pflege begleiten.

Qualitätssicherung

Der GKV-Spitzenverband, die Vereinigungen der Träger der Pflegeeinrichtungen auf Bundesebene, die Bundesarbeitsgemeinschaft der überörtlichen Träger der Sozialhilfe, die Bundesvereinigung der kommunalen Spitzenverbände sowie die Interessenvertreterinnen und -vertreter der Pflegebedürftigen und der Selbsthilfe haben im Juli 2014 den nötigen Beschluss gefasst, um im Rahmen der Zuständigkeiten der Selbstverwaltung (Vereinbarungen über Maßstäbe und Grundsätze zur Sicherung und Weiterentwicklung der Pflegequalität gem. § 113 SGB XI) die Voraussetzungen für eine flächendeckende Umsetzung der Projektergebnisse zu ermöglichen.

Die Kostenträger GKV-Spitzenverband und PKV-Verband sowie die Sozialhilfeträger erwarten, dass die Umsetzung der Projektergebnisse zu einer deutlichen Reduzierung des Dokumentationsaufwands in den Pflegeeinrichtungen führen wird und die Pflegekräfte entlastet werden.

Die Verbände begrüßen die Vorschläge zur Vereinfachung der Pflegedokumentation in der ambulanten und stationären Pflege. Für die Entlastung der Mitarbeitenden in den Pflegeeinrichtungen setzen sich die Verbände gezielt ein, indem sie fortlaufend Arbeitsabläufe und den Bürokratieaufwand analysieren und im Rahmen des internen Qualitätsmanagements Konzepte erarbeiten, die Alternativen zu der bestehenden Systematik aufzeigen. So haben sich viele stationäre und ambulante Einrichtungen der Verbände am Projekt „Praktische Anwendung des Strukturmodells – Effizienzsteigerung der Pflegedokumentation“ aktiv beteiligt und die Grundstruktur einer fachwissenschaftlich begründeten Pflegedokumentation in ihren Einrichtungen einem Praxistest unterzogen.

Im Rahmen der Vereinbarungen zu den Bundesrahmenempfehlungen nach § 132a SGB V hat sich der bpa nachdrücklich für eine Reduzierung der Doppelseitigkeit von Unterlagen (in Papier- und elektronischer Form) zur Leistungsdokumentation und Abrechnung bei den Krankenkassen eingesetzt.

Der VDAB hat Maßnahmen zum Abbau von Bürokratielast in der Pflege mit dem Ziel unterstützt, zur Attraktivitätssteigerung der Pflege beizutragen. Hierbei standen im Vordergrund die Stärkung der Professionalität und die Fokussierung auf die eigentliche Pflegeleistung sowie die Vermeidung von Demotivation und Ausstieg aus dem Beruf.

Qualitätsberichterstattung

Im Kontext von Qualitätsprüfungen und Pflegeverfahren legte der VDAB eigene Umsetzungsvorschläge für eine Qualitätsberichterstattung vor. Im Rahmen einer wissenschaftlichen Konzeptentwicklung (Bonato-Kommission) wurden die Erkenntnisse aus dem abgeschlossenen Modellprojekt „Entwicklung und Erprobung von Instrumenten zur Beurteilung der Ergebnisqualität in der stationären Altenhilfe“ (gefördert vom BMG und BMFSFJ) zugrunde gelegt. Der in dem Modellprojekt entwickelte Neuansatz der Darstellung von Pflegequalität durch Ergebnisqualitätsindikatoren in der stationären Pflege wurde durch das Pflege-Neuausrichtungsgesetz – PNG in § 113 SGB XI den Vereinbarungspartnern zur Umsetzung übertragen.

Die Bundesregierung hat bereits mit dem Pflege-Neuausrichtungsgesetz einige Maßnahmen zur Entbürokratisierung in der Pflege umgesetzt. So wurde das Verfahren bei den Qualitätsprüfungen der ambulanten Pflegedienste vereinfacht, die Bewilligung und Abrechnung der häuslichen Krankenpflege, das Genehmigungsverfahren bei Pflegehilfsmitteln oder bei wohnumfeldverbessernden Maßnahmen konnten auf dieser Grundlage weniger bürokratisch ausgestaltet werden. Zudem wurden u. a. die Rahmenfrist für die Anerkennung als verantwortliche Pflegefachkraft nach § 71 SGB XI einheitlich auf acht Jahre verlängert und die Voraussetzungen für den Abschluss von Gesamtversorgungsverträgen in § 72 SGB XI durch eine Konkretisierung des Anwendungsbereichs vereinfacht.

Die Länder tragen im Rahmen ihrer Zuständigkeiten neben der Unterstützung des Projektes zur Effizienzsteigerung der Pflegedokumentation weiter zum Abbau von Bürokratie bei.

Initiativen auf Landesebene

Baden-Württemberg definiert mit dem Wohn-, Teilhabe- und Pflegegesetz (WTPG) die Anforderungen an die Einrichtungen bezogen auf die Pflege und Begleitung dahingehend, dass für pflegebedürftige Bewohnerinnen und Bewohner Pflegeplanungen sowie für Menschen mit Behinderungen Förder- und Hilfepläne aufzustellen und deren Umsetzung aufzuzeichnen sind.

Bayern macht auf die Vereinfachung des Pflegeprozesses durch die Verordnung zur Ausführung des Pflege- und Wohnqualitätsgesetzes (AVPfleWoQG) aufmerksam. In der Neuformulierung der Qualitätsanforderung zur Pflegedokumentation steht demnach zukünftig statt der Pflegeplanung der an der pflegebedürftigen Person orientierte Pflegeprozess stärker im Vordergrund. Gemeinsam mit dem Medizinischen Dienst der Krankenversicherung (MDK) und der Stadt München wurde 2013 ein Projekt zur Entbürokratisierung der Pflegedokumentation durchgeführt. Das Verfahren wurde in fünf Münchner Einrichtungen der stationären Altenhilfe erprobt. Im Ergebnis konnte aufgezeigt werden, dass mit wenigen Formblättern sowohl die Anforderungen an eine qualitativ gute Pflege als auch die der Prüfbehörden erfüllt wurden. Für eine erfolgreiche Umsetzung dieser Erkenntnisse für eine vereinfachte Dokumentation in der Altenpflege sind nunmehr die Träger der Einrichtungen gefragt. Die Weiterbildungsinstitute wurden angeschrieben und gebeten, in ihre Curricula die Modelle zur „entbürokratisierten Pflegedokumentation“ aufzunehmen, wie „ReDuDok“ und das „Strukturmodell und strukturierte Informationssammlung (SIS)“ des BMG.

In Hessen wird eine Möglichkeit zur Entbürokratisierung in der Vermeidung von Doppelprüfungen von MDK- bzw. PKV-Prüfdienst und Betreuungs- und Pflegeaufsicht gesehen. Zur Erprobung von gemeinsamen Prüfungen ist aktuell ein Modellprojekt in Vorbereitung.

Zur Vermeidung unnötiger Doppelprüfungen sieht das Wohn- und Teilhabegesetz Nordrhein-Westfalen vom 02.10.2014 vor, dass bis zum 15.10.2015 Vereinbarungen zwischen den Aufsichtsbehörden, den Pflegekassen und dem Medizinischen

Dienst der Krankenversicherung zur Koordination der Prüftätigkeiten abgeschlossen werden.

Rheinland-Pfalz stellt sich dem Thema im Rahmen der Initiative „Fachkräfte- und Qualifizierungsinitiative Gesundheitsfachberufe 2012–2015“.

Vereinbarung VII.5

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

Aufgrund des Fachkräftemangels und der zunehmenden Herausforderung, Pflegekräfte zu gewinnen, hat sich das Gehaltsgefüge in den bpa-Mitgliedseinrichtungen bereits erheblich weiterentwickelt. Um weitere Verbesserungen zu erzielen, hält der bpa ein einvernehmlich vereinbartes System der Festlegung einer bedarfsgerechten personellen Ausstattung von stationären Pflegeeinrichtungen für einen qualitativ und quantitativ angemessenen Mitarbeiterereinsatz für erforderlich.

Schaffung zeitlicher Ressourcen

Die Freie Wohlfahrtspflege unterstützt ebenfalls die Entwicklung einheitlicher Grundsätze zur Bemessung des Personalbedarfs, um für Beschäftigte in der Pflege zeitliche Ressourcen für die Pflege zu schaffen, das Arbeitsfeld und damit das Image der Pflege zu verbessern und Mitarbeitende zu gewinnen sowie langfristig an das Beschäftigungsfeld zu binden.

Tarifverträge

Ver.di strebt in Tarifverhandlungen mit unterschiedlichen Arbeitgebern an, eine gute Entlohnung und gute Arbeitsbedingungen zu erreichen. Die nachhaltige Aufwertung der Pflegeberufe wie der Gesundheitsberufe insgesamt hat für ver.di einen hohen Stellenwert. Die Beschäftigten sollen entsprechend ihrer hohen Verantwortung und professionellen Arbeit bezahlt werden.

Auch bei den Tarifverhandlungen über eine Entgeltordnung mit der Vereinigung kommunaler Arbeitgeberverbände (VKA) setzt sich ver.di für die Aufwertung von Pfl egetätigkeiten ein. Dabei sollen Fachweiterbildungen und Leitungsfunktionen entsprechend ihres hohen Verantwortungsgrades berücksichtigt werden.

Ver.di engagiert sich seit 2009 in dem aufgrund der besonderen Arbeitsrechtssetzung der Kirchen eingerichteten Gremium, das paritätisch mit Arbeitgeber-, Arbeitnehmer- sowie Kirchenvertretern besetzt ist. Langfristig strebt ver.di jedoch einen bundesweiten Tarifvertrag für die Pflege unter Einbindung aller Arbeitgebergruppen an.

Ver.di setzt sich für den Erhalt der Fachkraftquote und für eine bundeseinheitliche Personalbemessung in der stationären Pflege ein, um den Ursachen für Qualitätsmängel – wie z. B. hohes Arbeitspensum, psychische Überforderung von Pflegekräften, fehlende Qualifikationen und unangemessene Arbeitsbedingungen – zu begegnen.

Nach Angaben des GKV-Spitzenverbands werden Tarifabschlüsse entsprechend den gesetzlichen Vorgaben seitens der Landesverbände der Pflegekassen im Rahmen von Vergütungs- und Pflegesatzverhandlungen berücksichtigt und bei Einrichtungen ohne Tarifabschluss die allgemeine Steigerung des Lohnniveaus unter Berücksichtigung der BSG-Rechtsprechung in den Entgelten abgebildet.

Die Landesverbände der Pflegekassen prüfen kontinuierlich, ob die Vereinbarungen zur personellen Ausstattung der Pflegeeinrichtungen in den Rahmenverträgen nach § 75 SGB XI die aktuellen Entwicklungen und Anforderungen an das Beschäftigungsfeld der Altenpflege hinreichend berücksichtigen und ob eventuell erforderliche Anpassungen an aktuelle Entwicklungen vorgenommen werden müssen. In den Bundesländern, in denen es entweder anderweitige landesweite Vereinbarungen oder einrichtungsbezogene Regelungen im Rahmen von Vergütungsvereinbarungen gibt, beraten die Vereinbarungspartner auf Landesebene, inwiefern in die Rahmenverträge nach § 75 SGB XI entsprechende Regelungen aufgenommen werden können.

Der GKV-Spitzenverband fördert derzeit aus Mitteln nach § 8 Abs. 3 SGB XI zwei Projekte, die u. a. eine Ermittlung der pflegerischen und betreuerischen Leistungserbringung in Pflegeeinrichtungen beinhalten. Dabei handelt es sich zum einen um die StaVaCare-Pilotstudie „Stabilität und Variation des Care-Mix in Pflegeheimen unter Berücksichtigung von Case-Mix und Outcome“ und zum anderen um das Projekt „Evaluation des Neuen Begutachtungsassessments (NBA) – Erfassung von Versorgungsaufwänden in stationären Einrichtungen“. Die Ergebnisse der Projekte werden vom GKV-Spitzenverband für Anfang 2015 avisiert.

Die Ausbildungs- und Qualifizierungsoffensive Altenpflege wurde nach Informationen des PKV-Verbandes in vielen Ländern zum Anlass genommen, um über die personelle Ausstattung in Pflegeeinrichtungen im Zuge der Beratung über die Rahmenverträge gem. § 75 SGB XI neu zu verhandeln. So fanden Verhandlungen über die Rahmenverträge zur teilstationären Pflege in Berlin, Rheinland-Pfalz und im Saarland statt; zur vollstationären Pflege wurden in Bayern und Brandenburg Verhandlungen geführt; Verhandlungen zu den Rahmenverträgen zur ambulanten Pflege wurden in Berlin, Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern, Nordrhein-Westfalen, Sachsen, Saarland und Thüringen aufgenommen.

Vergütungs- und Pflegesatzverhandlungen

Modellprojekte zum Personalbedarf

Verhandlungen über Rahmenverträge und Personalausstattung

Initiativen auf Länderebene

In den Ländern wurden unterschiedliche Anstrengungen unternommen, um ausgehend von der Fachkraftquote und den landesweiten Personalbemessungsverfahren den Personalbedarf auf wissenschaftlich fundierter Grundlage nach einheitlichen Grundsätzen besser bemessen zu können.

Brandenburg hat eine Moderatorenrolle zur Schaffung eines allgemeinverbindlichen Tarifvertrags in der Pflege übernommen.

In Bayern führten Beschlüsse der Landespflegesatzkommission zur Verbesserung des Personalschlüssels sowie zur Berücksichtigung der Tariflöhne in den Pflegesätzen. Des Weiteren wurde eine empirische Untersuchung zur Qualitätssicherung und Personalausstattung in der Hauswirtschaft und im Schnittstellenbereich Hauswirtschaft und Pflege von stationären Altenhilfeeinrichtungen durchgeführt mit dem Ziel der bedarfsorientierten Berücksichtigung der Personalausstattung bei Pflegesatzverhandlungen und des sachgerechten Einsatzes von Fach- und Hilfskräften.

Im Saarland wird auf der Grundlage des Landesheimgesetzes die Zahl der Beschäftigten, ihre persönliche und fachliche Eignung, die Qualifikation für bestimmte Tätigkeiten und die Anwesenheit von Fachkräften im Einzelnen geregelt. Der aktuell gültige Rahmenvertrag gem. § 75 Abs. 1 SGB XI zur pflegerischen Versorgung in der vollstationären Pflege wurde von der Saarländischen Pflegegesellschaft namens und im Auftrag ihrer Mitgliedsverbände zum 31.12.2014 gekündigt. Gegenstand der Neuverhandlungen ist u. a. eine weitere Personalschlüsselverbesserung.

In Thüringen werden auf der Grundlage geltender Bestimmungen zur Personalbemessung landesweit Personalanhaltszahlen bzw. Personalrichtwerte gemäß § 75 SGB XI zugrunde gelegt.

Vereinbarung VII.6

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

Förderprojekte

Der GKV-Spitzenverband finanziert nach §§ 8 und 45d SGB XI Projekte zur Förderung der Zusammenarbeit von Pflegekräften und ehrenamtlich Engagierten.

Ein Projekt ist das „Netzwerk Pflegebegleiter in Thüringen“. Der größte Teil der pflegebedürftigen Menschen wird zu Hause von Angehörigen, Freunden oder Bekannten gepflegt. Dies ist für die Pflegenden oft mit großen Herausforderungen und Veränderungen in ihrer eigenen Lebensführung verbunden. Damit die Pflegebedürftigen zu Hause optimal betreut und versorgt werden und die Pflegenden trotzdem ein eigenes Leben führen können, werden entlastende Hilfs- und Unterstützungsangebote als notwendig festgestellt. Hier setzt das Modellprojekt „Netzwerk Pflegebegleiter in Thüringen“ an mit dem Ziel, pflegende Angehörige durch die Unterstützung von freiwilligen Pflegebegleiterinnen und

Pflegebegleitern zu entlasten. Die Laufzeit des Projektes ist bis Ende 2015 angegeben.

Ein weiteres Projekt, das vom GKV-Spitzenverband gefördert wird, heißt „LEFA – Leben und Wohnen mit Familienanschluss/Gastfamilien“. Dieses Projekt hat zum Ziel, dass ältere Pflegebedürftige in ihrem vertrauten Milieu in strukturschwachen ländlichen Gebieten verbleiben können. Dies soll durch einen Versorgungsmix erreicht werden, in dem professionelle Kräfte mit Laienkräften, auch mit zivilgesellschaftlich Engagierten, zusammenarbeiten. Im Sinne einer modernen Versorgungsstruktur, die auf „Pflege-Mix-Netzwerke“ ausgerichtet ist, soll im Modellprojekt erprobt werden, die drei Ebenen des Pflege- und Betreuungssupports (Gastfamilien, Pflegedienste und ehrenamtliche Pflegebegleiterinnen und -begleiter) zu koordinieren und zu stärken. Projektergebnisse werden für Ende 2015 erwartet.

Der PKV-Verband unterstützt Projekte durch die zur Verfügung stehenden Fördermittel nach § 45d SGB XI, um ehrenamtliche Strukturen und die Selbsthilfe zu stärken. Über die Möglichkeit, Fördermittel abrufen zu können, wird eine verstärkte Information durch alle Partner seitens des PKV-Verbands angeregt.

In den Einrichtungen der Freien Wohlfahrtspflege engagieren sich viele Personen freiwillig. Um das Miteinander zwischen hauptberuflichen und ehrenamtlich tätigen Mitarbeitenden und die vorhandenen Ressourcen optimal zu nutzen, wurden in Verbänden und Einrichtungen Konzepte für das ehrenamtliche und bürgerschaftliche Engagement erarbeitet. Auf dieser Grundlage wurden neue Strukturen und Regelungen in Einrichtungen eingeführt, z. B. indem feste Ansprechpersonen für das Ehrenamt benannt wurden, die verantwortlich zeichnen für die Vereinbarung von Tätigkeiten, die aufgabenbezogene Einarbeitung, Fortbildungsangebote, Hospitation und regelmäßigen Erfahrungsaustausch. Ein gutes Beispiel stellt das „Konzept Ehrenamt in der Pflege“ des DRK Hannover dar. Es wurde im Rahmen verschiedener Arbeitsgruppen, in denen sich Mitarbeitende speziell mit Themen rund um die Zusammenarbeit im Bereich der Pflege beschäftigten, entwickelt und 2013 im Verband implementiert.

Ehrenamtliches und bürgerschaftliches Engagement

Der DBVA hat sich aktiv für die konsequente Einbeziehung Altenpflegerischer Expertise und Kompetenzen für das Arbeiten in gemischten Teams eingesetzt, als Vorbereitung auf zukunftsweisende quartiersbezogene Wohn- und Betreuungskonzepte mit der Aufgabenerfüllung im Hilfe-Mix.

Auf Landesebene werden u. a. in Hessen, Rheinland-Pfalz und im Saarland Projekte zur Zusammenarbeit von Pflegekräften und ehrenamtlich Engagierten nach §§ 8 und 45d SGB XI gefördert und unterstützt.

In Bayern wird im Rahmen des Programms zur Förderung von Fort- und Weiterbildung in der Pflege mit einem Fördervolumen von rund 800.000 € jährlich u. a. auch die Qualifizierung von Mitarbeitenden von Besuchsdiensten in Pflegeein-

richtungen unterstützt. Ebenso wird jährlich die Weiterbildung „Professionelles Management von Ehrenamtlichen“ in Bayern gefördert. Diese vermittelt Grundlagen des Managements von Freiwilligen für die verschiedensten Engagementbereiche. Das wissenschaftliche Weiterbildungsangebot mit besonderem Praxisbezug wird im Rahmen der Hochschul-Kooperation Ehrenamt angeboten und wurde vom Bayerischen Staatsministerium für Arbeit und Soziales, Familie und Integration (StMAS) mit auf den Weg gebracht. Auch die Öffentlichkeitsarbeit zur Gewinnung von Teilnehmenden im FSJ in der Altenpflege wird unterstützt; beispielsweise wird in den vom StMAS geförderten gemeinsamen Printmedien auf die Möglichkeit eines FSJ in der Altenpflege hingewiesen. Der Erfolg ist in Bayern an den mitgeteilten Zahlen ablesbar, wonach im aktuellen FSJ-Projektjahr über 12 % mehr Freiwillige ein FSJ in einer Einrichtung der Altenhilfe ableisten als im vorangegangenen Projektjahr (Steigerung von 345 auf 387 Freiwillige).

Zusätzliche Betreuungskräfte nach § 87b SGB XI

Der von der Pflegeversicherung vollständig finanzierte Einsatz von zusätzlichen Betreuungskräften zur Ergänzung des Angebotes an Betreuung und Aktivierung wurde bereits mit dem Pflege-Neuausrichtungsgesetz ausgebaut und hat sich in der Praxis bewährt. Mit dem Ersten Pflegestärkungsgesetz wird diese Regelung als zentraler Bestandteil im stationären Pflegebereich nunmehr auf alle Pflegebedürftigen ausgeweitet und die Betreuungsrelation von 1 : 24 auf 1 : 20 deutlich angehoben. Zusätzliche Betreuungskräfte, die eng mit den Pflegekräften zusammenarbeiten, können so wirksam zur Verbesserung des Pflegealltags beitragen. Auch der bpa bezeichnet die Umsetzung des § 87b SGB XI als positiv. Die Möglichkeit, zusätzliche Betreuungskräfte auf dieser Grundlage einzustellen, ist in den bpa-Mitgliedseinrichtungen flächendeckend erfolgt.

In den Ländern wurden bisher folgende Anstrengungen unternommen, um Betreuungs- und Hilfskräfte nicht bei der Berechnung der Fachkraftquote zu berücksichtigen:

Nichtberücksichtigung von Betreuungs- und Hilfskräften bei der Fachkraftquote

In Baden-Württemberg werden die Betreuungskräfte nach § 87b SGB XI nicht als Fachkräfte anerkannt. Mit dem Wohn-, Teilhabe- und Pflegegesetz (WTPG) wird in Baden-Württemberg zeitnah eine Personalverordnung für stationäre Einrichtungen in Kraft gesetzt, die auch die fachliche Eignung der Fachkräfte definieren wird.

In Bayern werden die Betreuungskräfte nach § 87b SGB XI nicht auf die Fachkraftquote der Pflege angerechnet. § 16 der Ausführungsverordnung zum Pflege- und Wohnqualitätsgesetz (AVPfleWoqG) regelt, wer als Fachkraft und als Hilfskraft entsprechend der Verordnung gilt.

Auch in Bremen werden im Rahmen des Bremischen Wohn- und Betreuungsgesetzes (BremWoBeG) Betreuungs- und Hilfskräfte nicht auf die Fachkraftquote Pflege angerechnet.

In Hamburg findet auch keine Anrechnung auf die Fachkraftquote statt.

In Hessen werden zunächst die Erfahrungen mit der Umsetzung des neuen Hessischen Gesetzes für Betreuungs- und Pflegeleistungen (HGBP) ausgewertet, um auf dieser Grundlage zu beraten und zu entscheiden, ob und zu welchem Zeitpunkt eine Überarbeitung der Heimpersonalverordnung notwendig erscheint.

Rheinland-Pfalz verweist auf die besonderen Qualitätsanforderungen an Leitungskräfte im Landesgesetz über Wohnformen und Teilhabe (LWTGDVO) und die Berechnung der Fachkraftquote. Danach werden keine Betreuungs- und Hilfskräfte auf die Fachkraftquote angerechnet.

Im Saarland regelt die Personalverordnung (PersVLHeimGS), dass Betreuungs- und Hilfskräfte nicht auf die Fachkraftquote angerechnet werden, was darüber hinaus auch für Auszubildende, Praktikantinnen und Praktikanten, Absolventinnen und Absolventen des Bundesfreiwilligendienstes und Freiwilligen Sozialen Jahres, Personen, die im Rahmen des SGB II im öffentlichen Interesse liegende zusätzliche Arbeiten leisten, sowie Betreuungskräfte nach § 87b SGB XI gilt.

In Thüringen ist eine Rechtsverordnung zur Durchführung des Thüringer Wohn- und Teilhabegesetzes (ThürWTG) geplant mit eindeutigen Regelungen zur Abgrenzung von Tätigkeiten, den notwendigen Qualifikationen der Beschäftigten und der Fachkraftquote.

Handlungsfeld VIII

Gesellschaftliche Bedeutung des Berufsfeldes Altenpflege durch intensive Öffentlichkeitsarbeit fördern

Das Berufsfeld Altenpflege gehört zu den personalintensivsten Dienstleistungsbranchen in Deutschland mit steigendem Bedarf. Die Tätigkeiten sind vielfältig, komplex und erfordern unterschiedliche Kompetenzen. Um den hohen Stellenwert dieses Berufes in unserer Gesellschaft deutlich zu machen und eine größere öffentliche Anerkennung der Leistungen der Pflegekräfte zu erwirken, ist eine intensive und miteinander vernetzte Öffentlichkeitsarbeit aller Akteure essenziell.

Vereinbarung VIII.1

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

Die Arbeiten zur Vorbereitung einer gemeinsamen Kampagne wurden kurz nach Unterzeichnung des Vereinbarungstextes zur Ausbildungs- und Qualifizierungsoffensive Altenpflege gestartet. Eine zu diesem Zweck konstituierte Arbeitsgruppe Öffentlichkeitsarbeit hat beginnend ab dem 26.02.2013 die Zielrichtung und die Aktivitäten der Kampagne beraten. Im Rahmen der Neuaufstellung der Bundesregierung für die 18. Legislaturperiode hat sich eine politische Neubewertung der Vorhaben der Bundesregierung in ihrem gegenseitigen Zusammenspiel, insbesondere im Hinblick auf die zügige Zusammenführung der derzeitigen Pflegeausbildungen in einem Pflegeberufegesetz, ergeben. Deshalb ist die Beauftragung und Realisierung einer bundesweiten Kampagne im April 2014 gestoppt worden.

Vereinbarung VIII.2

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

Unter Federführung des BMFSFJ fand die konstituierende Sitzung der Arbeitsgruppe Öffentlichkeitsarbeit am 26.02.2013 statt. Alle Partner hatten eine Vertreterin bzw. einen Vertreter für die Arbeitsgruppe benannt. Die Arbeitsgruppe verständigte sich in drei Sitzungen über die Zielrichtung und die Aktivitäten der Kampagne und erarbeitete die Ausschreibung. Die Kampagne konnte jedoch aus den unter VIII.1 genannten Gründen nicht realisiert werden.

Vereinbarung VIII.3

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

Auf Verbandsebene wurden zur Bewerbung der Altenpflegeausbildung öffentlichkeitswirksam neue Konzepte umgesetzt. So hat z. B. der bpa die Homepage www.youngpropflege.de und einen Film zur Altenpflegeausbildung entwickelt sowie eine Roadshow an allgemeinbildenden Schulen durchgeführt, jeweils mit dem Ansatz „von Auszubildenden für Auszubildende“. Neben Ausbildungsplätzen werden den Schülerinnen und Schülern dabei ortsnahe Angebote unterbreitet für Praktika oder Freiwilligendienste. Junge Menschen, die sich bereits für den Altenpflegeberuf entschieden haben, werden gezielt mit der Auslobung des „Azubi-Awards“ öffentlichkeitswirksam umworben.

Die Verbände und Einrichtungen der Freien Wohlfahrtspflege haben sich an Landeskampagnen beteiligt und vielfältige Aktivitäten und Initiativen im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit auf lokaler Ebene umgesetzt. Sie machen auf den Altenpflegeberuf aufmerksam, u. a. durch Werbung auf Fahrzeugen des öffentlichen Nahverkehrs und auf eigenen Dienstfahrzeugen, Inserate in den örtlichen Printmedien, Werbung im Regionalrundfunk und -TV sowie in Kinos, Beteiligung an Ausbildungsbörsen und Berufsmessen, Informationsstände auf lokalen Märkten und an verkaufsoffenen Sonntagen, Präsenz auf Stadtteilstesten und Vorstellung des Berufes Altenpflegerin bzw. Altenpfleger anlässlich weiterer Veranstaltungen.

Werbung der Verbände

Verbandsinterne Informationsaktionen wurden initiiert, wie z. B. die Ausrichtung von Fachtagungen und Ausbildungskampagnen, Herausgabe von Hauszeitschriften und zielgruppenspezifischen Flyern, Multiplikatorenwerbung über Ehrenamtliche, Praktikantinnen und Praktikanten.

Die Kampagne „An die Pflege denken“ wurde von Diakonie und DEVAP im Jahr 2013 als gemeinsame politische Strategie durchgeführt in Verbindung mit gezielten und gebündelten Veranstaltungen, Aktionen und politischen Gesprächen zur Situation der Pflege. Im Mittelpunkt standen Themen wie Begegnung des Fachkräftemangels, Umsetzung des Pflegebedürftigkeitsbegriffs, Weiterentwicklung von Qualitätsprüfsystemen sowie die Koordination und Förderung sozialräumlicher Arbeit in der Pflege. Begleitet wurden die Aktionen der Kampagne durch eine Internetseite und einen Auftritt in Facebook, wo die Aktivitäten auf Bundes- und regionaler Ebene im Einzelnen dokumentiert sind.

Die Einrichtungen der Freien Wohlfahrtspflege fokussierten ihre Öffentlichkeitsarbeit auf die Zielgruppe Schülerinnen und Schüler und suchten gezielt die Zusammenarbeit mit Schulen vor Ort. In der konkreten Umsetzung von Maßnahmen wurde zu Schülerpraktika eingeladen, Projekttag in Schulen durchgeführt, Schülerinnen und Schülern ein Besuch in einem Pflegeheim mit gemeinsamem

Öffentlichkeitsarbeit vor Ort

Frühstück angeboten, Schulprojekte zum Kennenlernen des Berufs Altenpflegerin bzw. Altenpfleger entwickelt, Informationsveranstaltungen für Schulabgängerinnen und Schulabgänger und Jobbörsen an Schulen organisiert, Kooperationen mit anderen Ausbildungsbetrieben eingegangen, Informationen über Freiwilligendienste wie FSJ und BFD gegeben. In dieser zielgruppenspezifischen Arbeit wurden neue Erkenntnisse gewonnen. Zum einen hat die Zahl von Unternehmen und Branchen zugenommen, die in allgemeinbildenden Schulen werben, was zu einem Wettbewerb potenzieller Kooperationspartner der Schulen führt. Zum anderen ist es erforderlich, in den Einrichtungen für die Beschäftigung von Praktikantinnen und Praktikanten zu werben und in der Durchführung von Praktika bei organisatorischen und fachlichen Fragen Unterstützung anzubieten.

Beispiel aus der Praxis

Die AWO in Ostwestfalen-Lippe setzt bei der Werbung um Nachwuchskräfte auf die intensive Zusammenarbeit mit den allgemeinbildenden Schulen der Sekundarstufe I. Während der Projektlaufzeit sind Kontakte zu 25 Schulen entstanden, die infolge des Projektes dauerhaft das neue, modular aufgebaute Angebotskonzept nutzen wollen. Unter dem Motto „Interesse wecken durch Kennenlernen“ werden den Schülerinnen und Schülern im Rahmen ihres Berufsorientierungsprozesses Einblicke in das Arbeitsfeld Altenpflege ermöglicht. Zum Konzept gehören die Bausteine: Messeveranstaltungen, Expertenunterricht, Boys' Day, Erlebnistage, Sozialparcours und Schülerbetriebspraktika. Mit den verschiedenen Bausteinen ist das Ziel verbunden, dass die Schülerinnen und Schüler sich jenseits der gängigen Klischees durch eigene, praktische Erfahrungen ihr ganz persönliches Bild über den Beruf machen und ihr Interesse an einer Ausbildung geweckt wird. Im Laufe des Projektes wurden mit vielen Akteuren feste Kooperationsstrukturen aufgebaut, wodurch neue Zugänge zu Jugendlichen geschaffen wurden. Im Ergebnis wurden ca. 1.000 Schülerinnen und Schüler erreicht. Infolge des Projektes wurde vom Bezirksverband der AWO eine dauerhafte Stelle für die Koordination und Steuerung der Nachwuchsförderung innerhalb der Abteilung Personalmanagement eingerichtet, um nachhaltig das wichtige Thema der Nachwuchsgewinnung und -förderung bearbeiten zu können.

Die auf Länderebene eingeleiteten Maßnahmen zur Öffentlichkeitsarbeit konnten auf vielfältige Weise fortgeführt und weiterentwickelt werden.

Länderkampagnen

Baden-Württemberg hat gemeinsam mit anderen Akteuren des Berufsfelds Altenpflege die Informations- und Werbekampagne „Vom Fach – Für Menschen“ unter www.vom-fach-fuer-menschen.de für Pflege- und Sozialberufe in Baden-Württemberg im Herbst 2012 gestartet.

Zentrale Elemente der Kampagne sind zum einen die fachliche Information (Website mit zahlreichen Servicefunktionen) und zum anderen die Werbung durch gezielte Ansprache und Steigerung der Wertschätzung für diese Berufe. Zielgruppe der Kampagne sind sowohl Schulabgängerinnen und Schulabgänger als auch Personen, die nach Beendigung der Familienphase, nach Arbeitslosigkeit oder beruflicher Umorientierung vor einer (neuen) Berufswahlentscheidung stehen. Darüber hinaus werden gezielt in Baden-Württemberg lebende Menschen mit Migrationshintergrund angesprochen. Auszubildende gehen als

Ausbildungsbotschafterinnen und -botschafter in allgemeinbildende Schulen und stellen sich den Fragen der Schülerinnen und Schüler. Landesweit sind bisher 50 Ausbildungsbotschafterinnen und -botschafter im Einsatz.

Die Kampagne ist auf ca. fünf Jahre angelegt, nutzt verschiedene Medien wie Schülerzeitschriften, kommunale und verbandliche Medien, Internetplattformen, Facebook, Plakate, Flyer und ist auf Messen präsent. Im laufenden Jahr wird sie mit rund 100.000 € finanziert.

Bayern macht sich seit 2010 gemeinsam mit Trägern und Einrichtungen für die Nachwuchsgewinnung stark. Das Bayerische Staatsministerium für Gesundheit und Pflege verantwortet die Entwicklung und Ausgestaltung der Kampagnen unter der Dachmarke „Herzwerker“ mit Websites, Print- und Aktionsmaterialien. Träger und Einrichtungen setzen die Kampagnen um, z. B. in Kooperation mit Schulen und Hochschulen, Roadshows, Tagen der offenen Tür. Die Steigerung der Schülerzahlen seit 2010 um etwa 25 % wird zurückgeführt auf die Personalgewinnungskampagne „Herzwerker“ mit den verschiedenen Aktionen, das umfassende Informationsmaterial über die Pflege und Pflegeberufe sowie den jugendspezifischen Internetauftritt.

Berlin machte die Qualität der Arbeit und eine wertschätzende Unternehmenskultur als zentrale Bausteine für die Fachkräftefindung und -sicherung aus und startete 2012 eine Kampagne für mehr Wertschätzung und Werbung für den Beruf der Altenpflege. 2014 wurde die Kampagne „Gepflegt in die Zukunft“ ins Leben gerufen. Des Weiteren wird ein Fachdialog zur Darstellung der Ausbildung und des Berufs Altenpflegerin bzw. Altenpfleger gefördert mit dem Ziel, den Transfer zu den Bildungsberatungsstellen, Jobcentern und Arbeitsagenturen zu stärken. Zudem wird eine interaktive Bildungslandkarte erstellt, die Wege in die Ausbildung und aufbauende Fort- und Weiterbildungen in der Altenpflege darstellt. Die Bildungslandkarte liegt bereits in Printform vor. Eine kontinuierliche Begleitung der Netzwerktreffen von Betriebsräten und Mitarbeitervertretungen der Altenpflege wird gefördert. Gebündelt werden alle Aktivitäten für die Branche Altenpflege durch die Senatsverwaltung für Soziales, die die Ergebnisse im Berliner Pflegeportal einstellt.

Bremen wirbt vorrangig an allgemeinbildenden Schulen für die Altenpflegeausbildung.

Mecklenburg-Vorpommern: Die Arbeitsgruppe der gemeinsamen Fachkräfteinitiative erarbeitete ein Konzept für eine Imagekampagne. Aktuell wird im Land geprüft, ob und in welcher Höhe finanzielle Mittel zur Durchführung einer professionellen „Imagekampagne Pflege in M-V“ zur Verfügung gestellt werden können. Eine Verknüpfung mit dem bereits bestehenden länderübergreifenden Netzwerk der fünf norddeutschen Bundesländer wird angestrebt.

Die fünf norddeutschen Bundesländer Hamburg, Schleswig-Holstein, Bremen, Niedersachsen und Mecklenburg-Vorpommern haben sich im Netzwerk „Norddeutsches Zentrum zur Weiterentwicklung der Pflege“ zusammengeschlossen und eine länderübergreifende Imagekampagne gestartet. Das Ziel dieser gemeinsamen Initiative ist es, Jugendliche für den Pflegeberuf zu interessieren. Es wurden Poster, Flugblätter und ein Computerspiel entwickelt, um die Zielgruppe auf die Berufsfelder aufmerksam zu machen. Die Internetseite dieser Initiative bietet eine Datenbank, die es den Nutzerinnen und Nutzern ermöglicht, Kontakt zu Ausbildungsstätten aufzunehmen. Für Unternehmen ist der Eintrag in diese Datenbank kostenfrei.

Saarland: Im Saarland wurde 2013 die Kampagne „Wertvolles Pflegen“ gestartet. Im Rahmen dieser Kampagne werden öffentlichkeitswirksame Maßnahmen eingeleitet und umgesetzt sowie neue Broschüren herausgegeben und neue Zielgruppen angesprochen.

Sachsen hat Berufswahlveranstaltungen im Berufsfeld „Pflege“ medienwirksam z. B. durch Gewinnung von Persönlichkeiten für die Übernahme der Schirmherrschaft unterstützt. Die Veranstaltungen fanden großes Interesse bei der Zielgruppe sowie den auszubildenden Einrichtungen und Verbänden, die sich als Aussteller beteiligten.

Sachsen-Anhalt hat am 24.07.2013 eine landesweite Auftaktveranstaltung zur Ausbildungs- und Qualifizierungsoffensive Altenpflege durchgeführt. Die einzelnen regionalen Akteure wurden aufgefordert, als Multiplikatoren in ihren eigenen Strukturen zu prüfen, welche Maßnahmen notwendig sind, um die Umsetzung der Offensive zu gewährleisten. Begleitet wird die Initiative durch regelmäßige Folgetreffen mit dem Ziel, themenbezogene, landesweite, fachbereichsübergreifende Informationen auszutauschen, vorhandene Netzwerke auszubauen und Synergieeffekte zu nutzen.

Thüringen: Das Kernziel der Imagekampagne des „Thüringer Pflegepaktes“ besteht in der Schaffung eines wertschätzenden positiven Images für Pflegeberufe, um so künftig in Thüringen eine ausreichend qualifizierte Pflege sicherstellen zu können. Seit 2014 wird über das Berufsbild der Altenpflege, die Tätigkeitsvielfalt und die Karrierechancen mittels unterschiedlicher Medien und Verteiler durch die beteiligten Partner informiert, um gemeinsam ein positives Bild über den Altenpflegeberuf in der Öffentlichkeit zu fördern und Nachwuchs zu gewinnen. Der Aufbau der Imagekampagne wird als Baukasten beschrieben mit Fotografien, Interviews, Videos im sog. Kampagnenpool, dessen Bestandteile genutzt werden können, z. B. für Plakate, Aufkleber, Broschüren, Flyer, Webauftritte, Radio- und TV-Spots. Des Weiteren wurden zielgruppengerechte Fachinformationen erarbeitet sowie Listen mit Kontaktadressen und Ansprechpersonen, die in den verschiedenen Produkten bedarfsgerecht eingesetzt werden können.

In die Imagekampagne fließen auch die Erkenntnisse der Studie „Fachkräftesicherung durch Gute Arbeit – Rahmenbedingungen und Zukunftsperspektiven in der Pflege in Thüringen“ ein. Hierbei stand die Frage im Vordergrund, wie die Qualität der Arbeitsbedingungen in der Pflege wirksam verbessert werden kann. Im Abschlussbericht werden Best-Practice-Modelle zur Orientierung vorgestellt, Benchmarkvergleiche mit anderen Bundesländern gezogen und Handlungsempfehlungen abgeleitet.

Mit dem Angebot von Schnupperkursen und Tagen der offenen Tür sowie der Beteiligung an Berufsmessen für die Fachrichtung Altenpflege werben die staatlichen berufsbildenden Schulen und Schulen in frei-gemeinnütziger und privater Trägerschaft bundesweit für das Berufsbild. Eine aktuelle Übersicht der vielfältigen Aktivitäten und Veranstaltungen auf Länderebene ist auf der Homepage www.altenpflegeausbildung.net unter der Rubrik „Veranstaltungen in Ihrer Nähe“ zu finden.

Das BMG hat in den Jahren 2013 und 2014 den „Zukunftstag“ dem Themenfeld der Pflegeberufe gewidmet. In beiden Jahren gab es hierzu Ministertermine und Vor-Ort-Termine mit Schülerinnen und Schülern. Im Jahr 2014 haben Schülerreporterinnen und -reporter Pflegeberufe live kennengelernt und ausprobiert. Dabei sind Informationsfilme über die Berufe in der Pflege von Schülern für Schüler entstanden, die u. a. auf www.ich-pflege-weil.de zu sehen sind.

Mit der Aktion „Ich pflege, weil...“ gibt das BMG Pflegenden eine Plattform, auf der sie Motivation und Gründe für ihre Tätigkeit in der Pflege darstellen können. Auch die Pflege-Ausstellung des BMG „DaSein“, die deutschlandweit zu sehen war, hat dazu beigetragen, das Thema Pflege in die Gesellschaft zu tragen und die Berufsbilder in der Pflege aufzuwerten.

Mit Start der Offensive hat die BA das eigene Marketing zum Berufsfeld Altenpflege verstärkt. In den einzelnen Agenturen für Arbeit und den gemeinsamen Einrichtungen wurden Veranstaltungen zum Thema Altenpflege angeboten, themenbezogene Netzwerke gebildet und Arbeitskreise rund um das Thema Altenpflege initiiert. Des Weiteren wurden von Agenturen Pflegemessen und Fachtagungen zur Thematik „Fachkräftebedarf in der Altenpflege“ durchgeführt und Online-Medien und Printmedien entwickelt, mit denen insbesondere bei der Berufsberatung die Berufsvielfalt in der Altenpflege beworben wird. Durch diese werbewirksamen Maßnahmen und auch durch die Spätstarterkampagne zur Erstausbildung junger Erwachsener stellt die BA einen Anstieg von interessierten Personen für das Aufgabenfeld fest.

Ver.di wirkt im „Bündnis für gute Pflege“ mit und setzte sich darüber hinaus in vielfältiger Weise öffentlichkeitswirksam für die Pflegeberufe ein, z. B. mit einem Infostand auf dem Hauptstadtkongress 2013, der Durchführung von Fachveranstaltungen, Beteiligung an Diskussionsveranstaltungen und themenbezogenen Publikationen sowie mit Filmen im ver.di-TV.

Berufsbildende Schulen

Aktionen des BMG

Marketing der BA

Gewerkschaftliche Aktivitäten

Vereinbarung VIII.4

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

Informationsmaterial Die Bundesregierung stellt nachhaltig Informationsmaterialien zum Beruf Altenpflege zur Verfügung, indem der Nachdruck entsprechender Publikationen fortlaufend am Bedarf überprüft und angepasst wird. Des Weiteren werden gute Praxis-Beispiele aktuell auf der Homepage www.altenpflegeausbildung.net abgebildet. Mit diesem Online-Medium – ergänzt durch die vielfältigen themen- und zielgruppenspezifischen Printmedien – wird das Berufsfeld seitens der Bundesregierung nachhaltig beworben.

Themenspezifische Werbung Im Saarland erfolgt die Ausrichtung auf themenspezifisches Informationsmaterial aktuell mit der Herausgabe der Broschüre „Reaktivierung von Pflegefachkräften“.

Baden-Württemberg hat mit seiner Informations- und Werbekampagne „Vom Fach – Für Menschen“ die Öffentlichkeitsarbeit stärker themenspezifisch an den Handlungsfeldern der Offensive ausgerichtet. Hier werben z. B. Auszubildende und Beschäftigte in der Pflege in Blogs für ihren Beruf und Auszubildende gehen als Ausbildungsbotschafterinnen und -botschafter in allgemeinbildende Schulen und stellen sich den Fragen der Schülerinnen und Schüler.

Die Mitgliedseinrichtungen und Altenpflegesschulen der Verbände der Freien Wohlfahrtspflege verfügen über umfassendes allgemein gehaltenes Informationsmaterial zur Altenpflegeausbildung. Vorgehalten und eingesetzt wurde sehr häufig das Material für die Zielgruppe der Umschülerinnen und Umschüler sowie für interessierte Personen, die sich nachqualifizieren möchten. Mit speziellem Informationsmaterial, das sich an männliche Jugendliche, an Eltern von Schulabgängerinnen und Schulabgängern und an Jugendliche mit Migrationshintergrund richtet, wurde die Öffentlichkeitsarbeit gezielt auch auf diese Zielgruppen ausgerichtet.

Im Rahmen der Online-Kampagne Web 2.0 „SOZIALE BERUFE – kann nicht jeder“ wird unter www.soziale-berufe.com themenspezifische Öffentlichkeitsarbeit, ausgerichtet an den Handlungsfeldern der Offensive, erbracht:

Beispiel aus der Praxis

Zur Sicherung und Gewinnung von qualifiziertem Fach- und Führungskräftenachwuchs in der Sozialwirtschaft wurde im Projekt der Diakonie Deutschland eine Online-Plattform rund um die sozialen und pflegerischen Berufe entwickelt. Diese wurde ergänzt um aktive Fanseiten in den gängigen sozialen Netzwerken. Jugendliche im Übergang von der Schule ins Berufsleben werden auf diese Weise mit den Mitteln des Web 2.0 zielgerichtet und verstärkt auf die beruflichen Chancen und Wege in der Sozialwirtschaft hingewiesen und im Sinne des „Mitmach-Internet“ vielfältig in die Projektaktivitäten eingebunden durch Berufe-Portal, Azubi-Blog, Facebook, Twitter, Youtube, Vimeo, Google+, T-Shirt-Shop, App, Interaktives Flash Tool und Pinterest oder können über die Kommentarfunktion kompetente und persönliche Berufsberatung abrufen. Angehörige der Sozial- und Pflegeberufe wachsen hierdurch zu einer starken Community zusammen und erfahren einen Imagegewinn. Die Nachfrage von Einrichtungen nach den angebotenen Workshops zum Thema moderne Personalgewinnung hat hierdurch zugenommen.

Für die Einrichtungen und Träger werden im Downloadbereich Ideen und Materialien zur Nachwuchsgewinnung zur Verfügung gestellt, z. B. Unterrichtsmaterial, Unterrichtskonzepte, Messekonzepte, Druckvorlagen für Informationsmaterial und Give-aways sowie eine Sammlung von Materialien zur Bewerbung sozialer Berufe in Schulen. Tools der Plattform können auch in die Webseiten von Einrichtungen eingebunden werden (z. B. Ausbildungsfilme, Berufstests, Street Art Tool).

Zur Ansprache von männlichem Nachwuchs für soziale Berufe wurde auch auf die technischen und optischen Internetvorlieben von Jungen eingegangen. Vernetzungen zu anderen Initiativen wurden eingebaut und eine Sonderseite „Jungs in die sozialen Berufe? Na klar!“ eingerichtet.

Die Kampagne wurde bereits vielfach ausgezeichnet.

Der DBVA hat die Inhalte der Offensive aktiv kommuniziert. Zur Kommunikation an die Mitglieder und die Öffentlichkeit wurden vom DBVA sowohl Printmedien als auch moderne digitale Medien eingesetzt. Themenspezifische Informationen wurden häufig mit Verweis auf das „Beratungsteam Altenpflegeausbildung“ und die Homepage www.altenpflegeausbildung.net gegeben.

Der bpa bietet seinen Mitgliedseinrichtungen vielfältige Materialien und Arbeitshilfen für die Gewinnung von Auszubildenden und Nachwuchskräften an. Auf der eigens eingerichteten Internetseite „www.youngpropflege.de“ wird für den Pflegeberuf geworben, Informationen zu den Themen Ausbildung, Verdienstmöglichkeiten und Aufstiegschancen zur Verfügung gestellt und die Möglichkeit geboten, gezielt nach einem Ausbildungsplatz vor Ort zu suchen. Eine eigene Facebookseite spricht interessierte junge Menschen zielgerichtet und nutzerorientiert an.

Handlungsfeld IX

Rahmenbedingungen für die Altenpflege verbessern – Pflegeversicherung reformieren

Die Pflegeversicherung gewährleistet eine Teilabsicherung bei Pflegebedürftigkeit. Bedingt durch den demografischen Wandel bedarf es besonderer Anstrengungen, die gesetzlich festgelegten Leistungen auch in Zukunft sicherzustellen.

Vereinbarung IX.1

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

Leistungsverbesserung Zielsetzung des in wesentlichen Teilen am 30.10.2012 und im Übrigen am 01.01.2013 in Kraft getretenen Pflege-Neuausrichtungs-Gesetzes (PNG) war die Verbesserung der Leistungen der Pflegeversicherung, vor allem die Erhöhung der Leistungen für an Demenz erkrankte Menschen in der ambulanten Versorgung. Mit dem PNG wurden ferner die Wahl- und Gestaltungsmöglichkeiten für Pflegebedürftige mit ihren Angehörigen beispielsweise durch die Einführung von Betreuungsleistungen in der ambulanten Pflege ausgeweitet. Ende 2013 erhielten eine halbe Million Pflegebedürftige mit erheblich eingeschränkter Alltagskompetenz mehr Leistungen aus der Pflegeversicherung, davon rd. 95.000 der sog. Pflegestufe 0 erstmals überhaupt Regelleistungen der Pflegeversicherung.

Bürokratieabbau Neue Wohn- und Betreuungsformen werden durch Mittel der Pflegeversicherung aufgrund der neuen Bestimmungen im PNG gefördert. Einige Lösungsvorschläge der in der letzten Legislaturperiode eingesetzten unabhängigen Ombudsfrau zur Entbürokratisierung in der Pflege wurden bereits mit dem PNG umgesetzt, wie z. B. Vereinfachungen im Zusammenhang mit der Durchführung von Qualitätsprüfungen der ambulanten Pflegedienste oder bei den Verfahren zur Bewilligung und Abrechnung der häuslichen Krankenpflege sowie bei Pflegehilfsmitteln und wohnumfeldverbessernden Maßnahmen.

In dem vom BMG geförderten Projekt „Praktische Anwendung des Strukturmodells – Effizienzsteigerung der Pflegedokumentation“ wurden in einem ersten Schritt in Abstimmung mit verantwortlichen Institutionen (u. a. den Partnern der Selbstverwaltung) Vorschläge zur Vereinfachung der Pflegedokumentation erarbeitet, die in einem zweiten Schritt im Rahmen eines Praxistests erprobt wurden.

Die Ergebnisse sind in einem Abschlussbericht dokumentiert und bieten die Grundlage für eine bundesweite Implementierung einer Pflegedokumentation mit weniger bürokratischer Grundstruktur.

Kostenträger GKV-Spitzenverband und PKV-Verband, Länder und Verbände haben eigene Vorschläge zum Bürokratieabbau an die Ombudsfrau für die Entbürokratisierung in der Pflege übermittelt und sich aktiv an dem o. g. Projekt mit dem Ziel beteiligt, Bürokratie in der Pflege abzubauen.

Die Partner bringen sich in den aktuellen Prozess zur Weiterentwicklung der Pflegeversicherung mit eigenen Stellungnahmen ein.

Im Dezember 2011 wurde der Expertenbeirat zur konkreten Ausgestaltung eines neuen Pflegebedürftigkeitsbegriffs mit der Klärung der sich aus seinem Bericht von 2009 ergebenden Fragen beauftragt. Im März 2012 nahm der Expertenbeirat seine Arbeit auf und legte am 27.06.2013 seinen Bericht vor.

Pflegebedürftigkeitsbegriff

Ein neuer Pflegebedürftigkeitsbegriff und ein neues Begutachtungsverfahren sollen alle wesentlichen Aspekte der Pflegebedürftigkeit berücksichtigen. Neben körperlichen Einschränkungen sollen auch solche Problemlagen einbezogen werden, die etwa bei an Demenz erkrankten Menschen häufig vorkommen. Durch die Berücksichtigung bestimmter Verhaltensweisen und psychischer Problemlagen soll dem individuellen Unterstützungsbedarf aller Pflegebedürftigen besser als bisher entsprochen werden.

Das neue Begutachtungsverfahren wird nun in zwei Modellprojekten auf seine Alltagstauglichkeit und Wirkung getestet. Seit Sommer 2014 führen geschulte Gutachterinnen und Gutachter des MDK in allen Bundesländern insgesamt rund 4.000 Begutachtungen nach bisher geltender und geplanter neuer Definition durch.

Handlungsfeld X

Chancen der Freizügigkeit nutzen

Mit Eintritt der uneingeschränkten Freizügigkeit für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aus den acht EU-Mitgliedsstaaten Polen, Litauen, Lettland, Estland, Tschechische Republik, Slowakei, Ungarn und Slowenien sind seit Mai 2011 die Arbeitserlaubnispflicht und die Vorrangprüfung für Pflegefachkräfte entfallen. Neben Pflegefachkräften können auch Hilfskräfte aus diesen EU-Staaten uneingeschränkt eine Beschäftigung in Deutschland aufnehmen. Seit 2012 können Staatsangehörige aus Bulgarien und Rumänien als Pflegefachkräfte eingestellt oder zu Pflegefachkräften ausgebildet werden. Voraussetzung für die Zulassung von Pflegekräften aus Drittstaaten ist eine Vermittlungsabsprache der Bundesagentur für Arbeit mit der Arbeitsverwaltung des Herkunftslandes gem. § 30 Beschäftigungsverordnung unter Einhaltung des „Globalen Verhaltenskodex der WHO für die internationale Anwerbung von Gesundheitsfachkräften“.

Vereinbarung X.1

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

EURES (EUROpean Employment Services) ist ein Kooperationsnetz der Europäischen Kommission und der öffentlichen Arbeitsverwaltungen der EU-Mitgliedsstaaten sowie von Norwegen, Island, Liechtenstein und der Schweiz, das 1993 gegründet wurde. Ziel ist es, die Mobilität der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu erleichtern und zu fördern. EURES informiert, berät und vermittelt Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die eine Arbeit in einem anderen europäischen Land aufnehmen wollen, zu den jeweiligen Lebens- und Arbeitsbedingungen und unterstützt Arbeitgeber, die grenzüberschreitend rekrutieren möchten.⁷

Zentrale Auslands- und Fachvermittlung

Die BA hat über die Zentrale Auslands- und Fachvermittlung (ZAV) die Möglichkeiten von EURES genutzt, um die Vermittlung von Pflegekräften und Auszubildenden in der Pflege durch gezielte Aktivitäten mit den Partnerverwaltungen zu intensivieren. In Absprache und Kooperation mit den jeweiligen EURES-Partnern führt die BA im Ausland Informationsveranstaltungen, sog. „European Job Days“, und Jobbörsen durch. Dabei konzentriert sie sich auf die Mitgliedsstaaten, in denen aufgrund der dortigen Arbeitsmarktsituation ein entsprechendes Potenzial an

⁷ <https://ec.europa.eu/eures/page/homepage?lang=de>

arbeitsuchenden Bewerberinnen und Bewerbern vorhanden ist. Aktivitäten zur Gewinnung von Fachkräften für den Gesundheits- und Pflegebereich werden insbesondere in Griechenland, Italien, Portugal und Spanien durchgeführt.

Die Vernetzung mit ausländischen Arbeitsverwaltungen war dabei die Grundlage für eine gezielte Anwerbung ausländischer Pflegefachkräfte. Weiterer Ausgangspunkt für Aktivitäten zur Anwerbung und Vermittlung war ebenfalls das hierzu zwingend erforderliche Einverständnis der jeweiligen Staaten. Zudem dürfen den Rekrutierungsaktivitäten die Vorgaben des WHO-Verhaltenskodex nicht entgegenstehen.

Der Arbeitgeber-Service (AG-S) der örtlichen Arbeitsagenturen arbeitet mit dem „Internationalen Personalservice – Incoming“ der ZAV zusammen, um Arbeitgeber bei der Einstellung von Arbeitskräften aus dem Ausland umfassend zu beraten. Dabei werden bei der Suche nach geeigneten Bewerberinnen und Bewerbern die internationalen Arbeitsmärkte in die Suche einbezogen. 2013 wurden auf diese Weise 297 ausländische Pflegekräfte erfolgreich angeworben und integriert.

Kooperationen der Arbeitsagenturen vor Ort mit der ZAV

Um die Voraussetzungen für die Aufnahme einer Beschäftigung als Fachkraft in Deutschland zu verbessern, hat die Bundesregierung das Sonderprogramm „Förderung der beruflichen Mobilität von ausbildungsinteressierten Jugendlichen und arbeitslosen jungen Fachkräften aus Europa (MobiPro-EU)“ aufgelegt. Mit dem Programm werden junge Menschen aus der Europäischen Union unterstützt, die eine betriebliche Berufsausbildung in Deutschland durchführen wollen, auch Ausbildungen nach dem Kranken- oder Altenpflegegesetz sind grundsätzlich förderfähig. Die Finanzierung von Deutschsprachkursen im Herkunftsland und in Deutschland sowie die Erstattung von Reisekosten und Übernahme der Anerkennungskosten sind wesentliche Förderbausteine des Programms.

Programm „MobiPro-EU“

Das Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie hat eine Studie zum Thema „Migration – Chancen für die Gewinnung von Fachkräften in der Pflegewirtschaft?“ beauftragt. Die Studie wurde gemeinsam vom IEGUS Institut, dem Rheinisch-Westfälischen Institut für Wirtschaftsforschung (RWI), der Ruhr-Universität Bochum und vom Arbeitgeberverband Pflege durchgeführt. Der Kurzbericht dazu wurde unter dem Titel „Chancen zur Gewinnung von Fachkräften in der Pflegewirtschaft“ 2012 veröffentlicht.

Studie „Chancen zur Gewinnung ausländischer Fachkräfte“

In Hessen wird ein Modellprojekt zur Anwerbung spanischer Krankenpflegekräfte durchgeführt, das von der Landesregierung, dem bpa, den Wohlfahrtsverbänden und der Regionaldirektion Hessen der Bundesagentur für Arbeit im Jahr 2013 initiiert wurde. Im Rahmen des Projektes sollten bis zu 100 spanische Fachkräfte in hessischen Pflegeeinrichtungen eingesetzt werden. Die im Rahmen des Projektes gewonnenen Erkenntnisse werden fortlaufend ausgewertet. Hierbei soll u. a. geprüft werden, ob ein Handlungsleitfaden zum Thema Anwerbung entwickelt werden sollte.

Kooperationsprojekte zur Anwerbung in Spanien

Seit 2013 wird ein Gemeinschaftsprojekt von paritätischen Einrichtungen, dem Reichsbund Freier Schwestern, dem IN VIA Fachseminar für Altenpflege, dem IN VIA Paderborn e. V. und der Deutsch-Spanischen Gesellschaft e. V. in Paderborn zur Ausbildung von arbeitslosen Jugendlichen aus Spanien in der Altenpflege durchgeführt. Das Projekt startete mit einer intensiven Vorbereitungszeit im Rahmen eines berufsvorbereitenden Praktikums mit Sprachförderung. Von ursprünglich insgesamt 62 Bewerberinnen und Bewerbern haben 34 spanische Jugendliche einen Sprachkurs in Pamplona absolviert. Von diesen kamen 26 Jugendliche zum Praktikum mit Sprachkurs nach Deutschland. 20 der Jugendlichen werden nach einem weiteren dreimonatigen Sprachkurs im August 2014 die Ausbildung in Paderborn beginnen. Über das Bundes-Programm MobiPro-EU wurden die Kosten für An- und Abreise, die Umzugskosten, die Sprachausbildung, die sozialpädagogische Begleitung und der Lebensunterhalt während des Praktikums finanziert. Der zusätzliche Sprachunterricht von drei Monaten war in dieser Förderung nicht enthalten; die Kosten wurden über Spendenmittel vor allem durch den Paritätischen Landesverband NRW gedeckt.

Der VDAB unterstützt seine Mitgliedseinrichtungen bei Fragen zur Anwerbung ausländischer Fachkräfte aus dem EU-Raum und hilft aktiv im Antragsverfahren.

Vereinbarung X.2

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

Pilotprogramm „Triple Win“

Die BA hat seit Anfang 2013 mit den Arbeitsverwaltungen von Serbien, Bosnien-Herzegowina, den Philippinen und Tunesien Absprachen über die Vermittlung von Pflegefachkräften getroffen. Der Vermittlungs- und Integrationsprozess wird von der Deutschen Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH im Rahmen einer mit der BA vereinbarten Kooperation unterstützt („Triple Win“-Projekt).

Die über das Pilotprogramm „Triple Win“ vermittelten Fachkräfte aus dem Ausland erhalten eine individuelle, sprachliche und fachliche Vorbereitung für ihre Beschäftigung in Deutschland sowie Angebote zur finanziellen Unterstützung. Im Falle einer Vermittlung schließt der künftige Arbeitgeber einen privatrechtlichen Vertrag mit der GIZ ab und zahlt für deren Leistungen eine Vergütung in Höhe von 3.700 €.

Änderung der Beschäftigungsverordnung

Mit der Änderung der Beschäftigungsverordnung zum 01.07.2013 wurde der Arbeitsmarkt auch für Fachkräfte aus Drittstaaten geöffnet, die eine qualifizierte Berufsausbildung absolviert haben, soweit es sich bei dem Beruf um einen Engpassberuf handelt. Dazu gehören auch die Berufe der Alten- und der Krankenpflege. Ausländische Pflegefachkräfte können daher seither unabhängig von Vermittlungsabsprachen in Deutschland arbeiten.

Aus gewerkschaftlicher Sicht liegt der Fokus vor allem auf der hinreichenden Information und Beratung der Migrantinnen und Migranten über ihre Möglichkeiten und Rechte am Arbeitsplatz und im Betrieb. Konkret setzt sich ver.di im Fall der Beschäftigung von Menschen aus Entwicklungsländern für die Absicherung der Einhaltung des Grundsatzes „gleicher Lohn für gleiche Arbeit am gleichen Ort“ ein.

Das Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie finanziert seit 2013 ein Pilotprojekt zur Ausbildung von Arbeitskräften aus Vietnam zu Altenpflegefachkräften. Hierbei werden erstmals rund 100 junge Vietnamesinnen und Vietnamesen eine Altenpflegeausbildung in Deutschland durchlaufen. Die Verbände beteiligen sich aktiv an diesem Pilotprojekt. In den Altenpflegesschulen und Pflegeeinrichtungen der Verbände, in denen die Ausbildung im September 2013 im zweiten Ausbildungsjahr begonnen wurde, konnten wichtige Erkenntnisse über die Chancen und Hemmnisse von Personalgewinnung aus Drittstaaten und Ausbildung in Deutschland für Folgeprojekte gewonnen werden, wie z. B. über den Bedarf an zusätzlicher Sprachförderung, den tatsächlichen Lernzeitaufwand und die erforderliche Begleitung in der Praxisanleitung.

Rechte am Arbeitsplatz

BMWi-Pilotprojekt Fachkräftegewinnung aus Vietnam

Partner der Ausbildungs- und Qualifizierungsoffensive Altenpflege

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend
Bundesministerium für Arbeit und Soziales
Bundesministerium für Gesundheit
Bundesministerium für Bildung und Forschung
Sozial-, Pflege- bzw. Kultusministerien der Bundesländer, vertreten durch ASMK,
GMK, JFMK und KMK
Bundesagentur für Arbeit
Arbeitgeberverband Pflege e.V.⁸
Arbeitskreis für Ausbildungsstätten der Altenpflege – AAA
AWO Arbeiterwohlfahrt Bundesverband e.V.
Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege
Bundesverband privater Anbieter sozialer Dienste e.V.
Bundesvereinigung der kommunalen Spitzenverbände
Deutscher Berufsverband für Altenpflege e.V.
Deutscher Caritasverband e.V.
Deutscher Paritätischer Wohlfahrtsverband e.V.
Deutscher Verband der Leitungskräfte von Alten- und Behinderten-
einrichtungen e.V.
Deutscher Pflegerat e.V.⁹
Deutsches Rotes Kreuz e.V.
Diakonisches Werk der Evangelischen Kirche in Deutschland e.V.
GKV-Spitzenverband
PKV Verband der privaten Krankenversicherungen
Verband Deutscher Alten- und Behindertenhilfe e.V.
Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft – ver.di
Zentralwohlfahrtsstelle der Juden in Deutschland e.V.

8 Der AGVP übermittelte keine Informationen für den Zwischenbericht.

9 Der DPR übermittelte keine Informationen für den Zwischenbericht.

Abkürzungsverzeichnis

A

AA	Agentur für Arbeit
AAA	Arbeitskreis Ausbildungsstätten für Altenpflege
AG-S	Arbeitgeber-Service der Bundesagentur für Arbeit
AltPflG	Gesetz über die Berufe in der Altenpflege (Altenpflegegesetz)
AOK	Allgemeine Ortskrankenkasse – Die Gesundheitskasse
AOK PLUS	Allgemeine Ortskrankenkasse – Die Gesundheitskasse für Sachsen und Thüringen
ArbSchG	Gesetz über die Durchführung von Maßnahmen des Arbeitsschutzes zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Beschäftigten bei der Arbeit (Arbeitsschutzgesetz)
ASMK	Arbeits- und Sozialministerkonferenz der Länder
ATTARIS	Attraktive Arbeitsplätze in der Sozialwirtschaft
AVPfleWoQG	Bayerische Verordnung zur Ausführung des Pflege- und Wohnqualitätsgesetzes Bayern
AWO	Arbeiterwohlfahrt Bundesverband e. V.
AZAV	Akkreditierungs- und Zulassungsverordnung Arbeitsförderung

B

BA	Bundesagentur für Arbeit
BAB	Berufsausbildungsbeihilfe
BAföG	Bundesgesetz über individuelle Förderung der Ausbildung (Berufsausbildungsförderungsgesetz)
BAFzA	Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben
BAGFW	Bundesarbeitsgemeinschaft der Freien Wohlfahrtspflege e. V.
BAMF	Bundesamt für Migration und Flüchtlinge
BBQ	Berufliche Bildung gemeinnützige Gesellschaft mit beschränkter Haftung
BCA	Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt
BFD	Bundesfreiwilligendienst
BGW	Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege

BiBB	Bundesinstitut für Berufsbildung
BLAG	Bund-Länder-Arbeitsgruppe
BMAS	Bundesministerium für Arbeit und Soziales
BMBF	Bundesministerium für Bildung und Forschung
BMFSFJ	Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend
BMG	Bundesministerium für Gesundheit
BMWi	Bundesministerium für Wirtschaft und Energie
bpa	Bundesverband privater Anbieter sozialer Dienste e. V.
BPS	Berufspsychologischer Service der Bundesagentur für Arbeit
BremWoBeG	Gesetz zur Sicherstellung der Rechte von Menschen mit Unterstützungs-, Pflege- und Betreuungsbedarf in unterstützenden Wohnformen in Bremen (Bremisches Wohn- und Betreuungsgesetz)
BSG	Bundessozialgericht
D	
DBVA	Deutscher Berufsverband für Altenpflege e. V.
Destatis	Statistisches Bundesamt
DEVAP	Deutscher Evangelischer Verband für Altenarbeit und Pflege e. V.
DIHK	Deutscher Industrie- und Handelskammertag
DIHK Service-GmbH	Tochtergesellschaft des Deutschen Industrie- und Handelskammertages Gesellschaft mit beschränkter Haftung
DIP	Deutsches Institut für angewandte Pflegeforschung e. V.
DPWV	Deutscher Paritätischer Wohlfahrtsverband
DRK	Deutsches Rotes Kreuz e. V.
Dual Plus	Zusatzqualifikation „Dual Plus Fachhochschulreife“ in Hamburg
DVLAB	Deutscher Verband der Leitungskräfte von Alten- und Behinderteneinrichtungen e. V.
E	
EFTA	European Free Trade Association (Europäische Freihandelszone)
ESF	Europäischer Sozialfonds
ESF-BAMF-Programm	Programmteil „Qualifikation und Weiterbildung für Personen mit Migrationshintergrund durch berufsbezogene Maßnahmen, insbesondere berufsbezogene Sprachkurse und Praktika“ des Europäischen Sozialfonds
EU	Europäische Union
EURES	European Employment Services (Netzwerk der europäischen Arbeitsverwaltungen)

F

FbW	Förderung der beruflichen Weiterbildung durch die Bundesagentur für Arbeit
FH	Fachhochschule
FSJ	Freiwilliges Soziales Jahr

G

GABEGS	Ganzheitliches Betriebliches Gesundheitsmanagement System
G-BA	Gemeinsamer Bundesausschuss
GDA	Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie
gE	Gemeinsame Einrichtungen (Jobcenter)
GIZ	Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit
GKV	Gesetzliche Krankenversicherung
GKV-SV	Gesetzliche Krankenversicherung – Spitzenverband
GmbH	Gesellschaft mit beschränkter Haftung
GMK	Gesundheitsministerkonferenz

H

HGBP	Hessisches Gesetz über Betreuungs- und Pflegeleistungen
HIBB	Hamburger Institut für berufliche Bildung

I

IEGUS	Institut für Europäische Gesundheits- und Sozialwirtschaft
IFlaS	Initiative zur Flankierung des Strukturwandels
IQ	Integration durch Qualifizierung
INBAS	Institut für berufliche Bildung, Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik
INNOPUNKT	Modellförderungsprogramm des Ministeriums für Arbeit, Soziales, Frauen und Familie des Landes Brandenburg
InnovaKomm	Innovationen für Kommunen und Regionen im demografischen Wandel
INQA	Initiative Neue Qualität der Arbeit
IN VIA	Katholischer Verband für Mädchen- und Frauensozialarbeit Deutschland e. V.

K

KMK	Ständige Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland (Kultusministerkonferenz)
KURSNET	Internetportal für berufliche Aus- und Weiterbildung der Bundesagentur für Arbeit

L

LASA	Landesagentur für Struktur und Arbeit Brandenburg
LEFA	Leben und Wohnen mit Familienanschluss/Gastfamilien
LWTGDVO	Rheinland-pfälzische Landesverordnung zur Durchführung des Landesgesetzes über Wohnformen und Teilhabe

M

MDK	Medizinischer Dienst der Krankenversicherung
Meister-BAföG	[Gebrauchsbezeichnung für das] Gesetz zur Förderung der beruflichen Aufstiegsfortbildung (Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz – AFBG)
MobiPro-EU	Förderung der beruflichen Mobilität von ausbildungsinteressierten Jugendlichen und arbeitslosen jungen Fachkräften aus Europa
MSE	Muskel-Skelett-Erkrankungen

N

NBA	Neues Begutachtungsassessment
------------	-------------------------------

P

PersVLHeimGS	Verordnung über personelle Anforderungen für Einrichtungen nach dem Landesheimgesetz Saarland
PfleWoqG	Bayerisches Gesetz zur Regelung der Pflege-, Betreuungs- und Wohnqualität im Alter und bei Behinderung (Bayerisches Pflege- und Wohnqualitätsgesetz)
PKV	Verband der privaten Krankenversicherung e.V.
PNG	Gesetz zur Regelung der Pflege-, Betreuungs- und Wohnqualität im Alter und bei Behinderung (Pflege-Neuausrichtungsgesetz)
PR	Public Relations

Q

QUESAP	Qualitätsentwicklung in der Altenpflegeausbildung
QEK	Qualität-Ertrag-Kosten

R

Reha-aMW	Allgemeine Maßnahmen zur Weiterbildung behinderter Menschen im Rahmen der Statistik zur Teilhabe behinderter Menschen am Arbeitsleben
RWI	Rheinisch-Westfälisches Institut für Wirtschaftsforschung

S

SächsFrTrSchulG	Sächsisches Gesetz über Schulen in freier Trägerschaft
SächsGfbWBVO	Verordnung des Sächsischen Staatsministeriums für Soziales über die Weiterbildung in den Gesundheitsfachberufen (Weiterbildungsverordnung Gesundheitsfachberufe)
SGB	Sozialgesetzbuch
SGB II	Zweites Buch Sozialgesetzbuch – Grundsicherung für Arbeitssuchende
SGB III	Drittes Buch Sozialgesetzbuch – Arbeitsförderung
SGB V	Fünftes Buch Sozialgesetzbuch – Gesetzliche Krankenversicherung
SGB XI	Elftes Buch Sozialgesetzbuch – Soziale Pflegeversicherung
StMAS	Bayerisches Staatsministerium für Arbeit und Soziales, Familie und Integration
SQV	Verordnung über die Anforderungen an die Strukturqualität in Einrichtungen und ihnen gleichgestellten Wohnformen nach dem Brandenburgischen Pflege- und Betreuungswohngesetz (Strukturqualitätsverordnung)
StaVaCare	Stabilität und Variation des Care-Mix in Pflegeheimen unter Berücksichtigung von Case-Mix und Outcome (Pilotstudie)
StMGP	Bayerisches Staatsministerium für Gesundheit und Pflege

T

TELC	The European Language Certificates – die europäischen Sprachenzertifikate
ThürWTG	Thüringer Gesetz über betreute Wohnformen und Teilhabe (Thüringer Wohn- und Teilhabegesetz)

V

VDAB	Verband Deutscher Alten- und Behindertenhilfe e. V.
VDAB-BSB	Beratungsgesellschaft für Sozial- und Betriebswirtschaft des Verbandes Deutscher Alten- und Behindertenhilfe e. V.
ver.di	Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft
VKA	Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände

W

WeGebAU	Weiterbildung Geringqualifizierter und beschäftigter älterer Arbeitnehmer in Unternehmen durch die Bundesagentur für Arbeit
WHO	World Health Organization (Weltgesundheitsorganisation)
WIAD	Wissenschaftliches Institut der Ärzte Deutschlands gem. e. V.
WPO-Pflege	Hessische Weiterbildungs- und Prüfungsordnung für die Pflege und Entbindungspflege

WSI-Tarifarchiv	Tarifarchiv des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts in der Hans-Böckler-Stiftung
WTPG	Baden-Württembergisches Wohn-, Teilhabe- und Pflegegesetz
WuHG	Saarländisches Gesetz über die Weiterbildung in den Gesundheits- und Altenpflegefachberufen und die Ausübung des Berufes der Hebamme und des Entbindungspfleger
Z	
ZAB	Zentralstelle für ausländisches Bildungswesen
ZAV	Zentrale Auslands- und Fachvermittlung bei der Bundesagentur für Arbeit

Diese Broschüre ist Teil der Öffentlichkeitsarbeit der Bundesregierung;
sie wird kostenlos abgegeben und ist nicht zum Verkauf bestimmt.

Herausgeber:

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



Bezugsstelle:

Publikationsversand der Bundesregierung
Postfach 48 10 09
18132 Rostock
Tel.: 030 182722721
Fax: 030 18102722721
Gebärdentelefon: gebaerdentelefon@sip.bundesregierung.de
E-Mail: publikationen@bundesregierung.de
www.bmfsfj.de

Für weitere Fragen nutzen Sie unser

Servicetelefon: 030 20179130

Montag–Donnerstag 9–18 Uhr

Fax: 030 18555-4400

E-Mail: info@bmfsfjservice.bund.de

Einheitliche Behördennummer: 115*

Zugang zum 115-Gebärdentelefon: 115@gebaerdentelefon.d115.de

Artikelnummer: 3BR84

Stand: Januar 2015, 1. Auflage

Gestaltung: www.avitamin.de

Druck: Silber Druck oHG, Niestetal

* Für allgemeine Fragen an alle Ämter und Behörden steht Ihnen auch die einheitliche Behördenrufnummer 115 von Montag bis Freitag zwischen 8.00 und 18.00 Uhr zur Verfügung. Diese erreichen Sie zurzeit in ausgesuchten Modellregionen wie Berlin, Hamburg, Hessen, Nordrhein-Westfalen u. a. Weitere Informationen dazu finden Sie unter www.115.de.