Bundesarbeitsgemeinschaft der Freien Wohlfahrtspflege



23.05.2014

Zwischenbericht der BAGFW zur Ausbildungs- und Qualifizierungsoffensive

Die Verbände, die unter dem Dach der Bundesarbeitsgemeinschaft der Freien Wohlfahrtspflege (BAGFW) vertreten sind, sind Unterzeichner der Ausbildungs- und Qualifizierungsoffensive Altenpflege.

Vorbemerkung

Die Verbände, die unter dem Dach der Bundesarbeitsgemeinschaft der Freien Wohlfahrtspflege (BAGFW) vertreten sind, sind Unterzeichner der Ausbildungs- und Qualifizierungsoffensive Altenpflege. In Anbetracht dessen sowie der Tatsache, dass die Anforderungen für die Pflegeeinrichtungen und Schulen für alle gleichsam gelten, haben sich die Verbände im Rahmen der BAGFW zur Formulierung eines gemeinsamen Berichtes entschieden. Dieses Vorgehen ist mit dem Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben abgestimmt.

Bedeutung und Wertigkeit der Ausbildungs- und Qualifizierungsoffensive für die Freie Wohlfahrtspflege

Die BAGFW begrüßt das Engagement der Bundesregierung für die Stärkung und Stabilisierung des Ausbildungs- und Arbeitsfeldes Altenpflege, mit dem sie der Ausbildungs- und Qualifizierungsoffensive Altenpflege Ausdruck verliehen hat. Sie hat damit einen bedeutsamen Schritt zur Minderung des Fachkräftemangels in der Altenpflege getan. Aus ihrer Sicht stellt die Offensive eine Chance dar, das Ausbildungsgeschehen in der Altenpflege über die Laufzeit der Offensive hinweg nicht nur quantitativ, sondern auch qualitativ auszubauen. Die vereinbarten Maßnahmen in den zehn Handlungsfeldern können in ihrer Ausformulierung und ihrer Zielbeschreibung geeignet sein, die Sicherung des Berufsnachwuchses zu unterstützen. Der Schwerpunkt der Ausbildungs- und Qualifizierungsoffensive Altenpflege liegt auf der Ausbildung, Weiterbildung und Nachqualifizierung und kann auch Menschen verstärkt Chancen eröffnen, die bisher auf dem Arbeitsmarkt eher benachteiligt waren, sich jedoch für die Altenpflege interessieren und dafür geeignet

sind. Die Altenpflegeausbildung bietet mit ihrem niedrigschwelligen Einstieg in der Betreuungskräfteausbildung und/oder in den Helfer/innenausbildungen auch Personen ohne formalen Bildungsabschluss einen breiten und leichten Einstieg in das Arbeitsfeld Altenpflege. Umfragen in den Schulen und Einrichtungen haben gezeigt, dass sich ein Großteil dieses Personenkreises im Berufsfeld hoch motiviert weiterentwickelt. Viele von ihnen absolvieren über diesen Weg letztlich auch die Altenpflegefachkraftausbildung. In Zeiten des immer gravierender werdenden Fachkraftmangels sind solche beruflichen Zugänge dringend zu erhalten und auszubauen.

Die Verbände der Freien Wohlfahrtspflege haben bereits in den letzten Jahren eine Vielzahl von Maßnahmen und Anstrengungen zur Gewinnung von Fachkräften durchgeführt und unternommen. Zahlreiche Kampagnen für die Bewerbung des Berufsbildes wurden durchgeführt. Diese Anstrengungen resultieren aus dem Bestreben der Wohlfahrtsverbände, dazu beizutragen, dass die qualitätsgerechte und zielgruppenspezifische Versorgung und Begleitung alter Menschen auch in Zukunft gesichert sein muss, die Einrichtungen dafür das notwendige Personal vorhalten und die Politik, die Kostenträger und andere relevante Akteure ihren Beitrag zur Herstellung entsprechender Rahmenbedingungen aufgefordert werden. Auch aus eben diesen Gründen unterstützt die BAGFW die Ausbildungs- und Qualifizierungsoffensive. Wir sehen in dem Gesamtpaket an Maßnahmen der Ausbildungs- und Qualifizierungsoffensive eine Möglichkeit, das Arbeitsfeld Altenhilfe zu stärken und damit in letzter Konsequenz auch zur Verbesserung der Versorgung und Begleitung alter Menschen beizutragen. Die BAGFW unterstützt die Offensive im Rahmen ihrer Möglichkeiten mit großem Engagement und fördert deren Umsetzung auch in der gemeinsamen Arbeit mit den Partnern. Sie

verknüpft damit auch die Erwartung, dass im Kontext der Offensive Regelungen und Hindernisse, die bisher eine Intensivierung des Aus- und Weiterbildungsgeschehens in der Altenpflege eingeschränkt haben, abgebaut werden können. Insofern leistet die Ausbildungs- und Qualifizierungsoffensive auch einen wichtigen Beitrag zur intensiven Analyse und Sichtbarmachung von bestehenden Problemen. Auf dieser Basis können Lösungswege abgeleitet werden.

Fachliche Koordinierung und Begleitung der Ausbildungs- und

Qualifizierungsoffensive durch die BAGFW

Zur Unterstützung der Ausbildungs- und Qualifizierungsoffensive hat die BAGFW noch im Vorfeld gesetzgeberischer Überlegungen eine interne Arbeitsgruppe gebildet. Mit Hilfe eines eigens entwickelten Fragebogens - abgeleitet aus den Anforderungen der Ausbildungs- und Qualifizierungsoffensive - wurde der Umsetzungsstand in den Pflegeeinrichtungen und Schulen der Träger erhoben. Die AG bildet gleichsam ein Austausch- und Diskussionsforum der Verbände hinsichtlich der Umsetzungsbedingungen auf der Länder- und Bundesebene. In dem vorliegenden gemeinsamen Bericht werden vor allem Schwerpunkte in den Handlungsfeldern von den Verbänden der Freien Wohlfahrtspflege gesetzt, in denen sie selbst initiativ werden können. Die Möglichkeiten, selbst als Initiator aufzutreten, sind für die Verbände der Freien Wohlfahrtspflege mit Blick auf die Handlungsfelder der Offensive unterschiedlich gegeben. Bei einigen Handlungsfeldern arbeiten die Verbände in Arbeitsgruppen aktiv mit oder beteiligen sich engagiert an Projekten; es bedarf aber der Initiative und Unterstützung von anderer

Stelle.
Für den Zwischenbericht haben die Spitzenverbände der Freien Wohlfahrtspflege neben dem gemeinsamen Bericht auch Praxisbeispiele zu den verschiedenen Handlungsfeldern der Offensive aus den einzelnen Verbänden eingereicht, die als Beispiele dienen, jedoch nicht als abschließend zu betrachten sind. Die zuständigen Akteure der BAGFW und des Bundesamtes für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben (BAFzA), das den Zwischenbericht erstellt, stehen im engen Kontakt und haben auch das Vorgehen zur Erstellung des Zwischenberichtes gemeinsam abgestimmt.

Erste Ergebnisse zeigen: Das Engagement ist hoch, die Spielräume sind jedoch eng

Ohne den Ergebnissen der Auswertung im Einzelnen vorweg greifen zu wollen, lässt sich schon an dieser Stelle anführen, dass die Ergebnisse auf zahlreiche bereits laufende Aktivitäten der Wohlfahrtsverbände sowie deren Einrichtungen und Schulen verweisen. Es wird aber ebenfalls deutlich, dass es eine Vielzahl von Hemmnissen und Schwierigkeiten vor Ort gibt, die den Spielraum zur Umsetzung der Anforderungen aus der Ausbildungs- und Qualifizierungsoffensive teils massiv

einschränken. Hier liegt die ausbleibende Umsetzung nicht im fehlenden Engagement der Akteure vor Ort begründet. Diese würden gern aktiver werden, stoßen jedoch häufig an ihre Grenzen, die teils in der mangelnden Bereitschaft zur Kooperation der Partner, teils in rechtlichen und finanziellen Grenzen begründet liegen. Auch dies im Zwischenbericht

sichtbar zu machen, sehen wir als eine zentrale Aufgabe, die sich mit der Hoffnung verbindet, dass der Gesetzgeber im Rahmen seiner Möglichkeiten zum Abbau von Hemmnissen und Schwierigkeiten beiträgt.

Handlungsfeld I: Verstärkte Ausbildungsanstrengungen und bedarfsorientierte

Erhöhung der Ausbildungskapazitäten bei Einrichtungen und Schulen

Den Verbänden der Freien Wohlfahrtspflege ist die Bedeutung der Nachwuchsrekrutierung für die Altenpflege sehr bewusst. Seit Jahren haben die Verbände mit ihren Einrichtungen und Schulen bereits ihre Ausbildungsanstrengungen erhöht. Eine Vielzahl von Einrichtungen und Schulen planen, auch zukünftig die Ausbildungsplatzzahlen (nochmals) zu erhöhen.
Vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels, verbunden mit einer geringer werdenden Anzahl an potentiellen Auszubildenden, sind sich die Verbände zudem sehr bewusst, dass sie ihre Rolle als Ausbildungsbetriebe stärker wahrnehmen und die Qualität und Attraktivität der Ausbildung stetig weiterverbessern müssen. Einige Einrichtungen und Schulen bauen gemeinsam Teilzeitausbildungsangebote auf, um Auszubildenden mit Familie den Einstieg in die Altenpflege zu ermöglichen.

Zur Gewinnung von Auszubildenden unternehmen die Verbände der

Freien Wohlfahrtspflege und deren Einrichtungen und Schulen bereits zahlreiche Maßnahmen, um schon in der Phase der Berufsorientierung für den Altenpflegeberuf zu werben. Hier konnten vielfach vor Ort tragfähige Kooperationen mit allgemeinbildenden Schulen aufgebaut werden. Einige Schulen werben für den Beruf, indem sie Schüler/innen oder auch ehemalige Absolventen der Ausbildung in die Informationsveranstaltungen in allgemeinbildenden Schulen als Multiplikatoren einbeziehen. Diese Art der Öffentlichkeitsarbeit zeigt sehr positive Wirkung. Es werden u.a. Informationsveranstaltungen oder auch Vorbereitungsstunden auf Praktika in den Schulen durchgeführt. Einige Einrichtungen stellen für solche berufsorientierenden Maßnahmen Mitarbeitende aus der Pflege frei. Zudem bieten

fast alle Einrichtungen Schülerbetriebspraktika an. Hierfür liegen bei einigen Einrichtungen bereits Konzepte für deren Gestaltung vor. Die Freiwilligendienste Freiwilliges Soziales Jahr (FSJ) und Bundesfrewilligendienst (BfD) werden von den Einrichtungen angeboten. Einige bieten Ferienjobs für Jugendliche an, um für das Berufsfeld Altenpflege zu interessieren. Fast alle befragten Schulen nehmen im Rahmen ihrer Möglichkeiten auch andere Formen der Öffentlichkeitsarbeit wahr, wie bspw. die Teilnahme an regionalen Fachveranstaltungen, Messen, Werbematerial, Anzeigen usw..

Die Verbände und ihre Einrichtungen und Schulen sprechen bei der Bewerbung des Altenpflegeberufes verschiedene Zielgruppen (männliche wie weibliche Jugendliche, Menschen mit Migrationshintergrund, Umschulende und Berufsrückkehrer/innen) an. So werden beispielsweise in Kampagnen, die von Verbänden initiiert oder unterstützt werden, alle

relevanten Zielgruppen für eine Altenpflegeausbildung berücksichtigt. In solche Kampagnen werden heute immer die neuen Medien einbezogen. Es erfolgt von den Verbänden auch vermehrt eine Bewerbung von Ausbildungsstellen und/ oder des Altenpflegeberufes über soziale Netzwerke wie facebook. Eine besondere Werbung männlicher Jugendlicher erfolgt beim Boys' Day. Dieser wird von den Einrichtungen und Schulen intensiv und kreativ genutzt.

Einige Einrichtungen und Schulen führen zusätzlich besondere Aktionen für Menschen mit Migrationshintergrund, wie Informationsveranstaltungen bei Migrationsorganisationen (z.B. bei türkischen Vereinen) oder Trägern von Sprachkursen durch. Sie arbeiten mit Migrationsberatungsstellen zusammen und initiieren Projekte zur Vorqualifizierung und/ oder Altenpflegeausbildung für Menschen mit Migrationshintergrund. Hierfür wird die Zielgruppe dann direkt angesprochen.

Zur Unterstützung der Bewerbung freier Ausbildungsstellen nutzen die Einrichtungen und Dienste der Wohlfahrtsverbände vielfach die Arbeitsagenturen oder Jobcenter. Es bestehen Kooperationen mit den jeweiligen Agenturen/Jobcentern zur Ausbildungsplatzvermittlung.

Regionale Ausbildungsverbünde für den Bereich Altenpflegeausbildung sind noch keine Regel. Die Einrichtungen, Dienste und Schulen der Verbände beteiligen sich aber bereits zu einem hohen Grad an solchen Verbünden, sofern es welche gibt. Erkennbar wird durch die Umfrageergebnisse, dass Verbünde unter den Altenpflegeschulen bekannter sind als unter den Pflegeeinrichtungen. Von den Schulen

werden Verbünde, wenn sie regional existieren, dementsprechend auch genutzt. Insgesamt zeigt sich, dass die Schulen sehr stark vernetzt vor Ort arbeiten. Hier werden Informationen ausgetauscht, staatliche Abschlussprüfungen gegenseitig abgenommen, Teilnehmer/innen gegenseitig vermittelt, das Berufsbild gemeinsam beworben, gemeinsame Homepages erstellt und Veranstaltungen durchgeführt usw.. Nicht immer bezeichnen sie das als Verbundarbeit, in der Sache aber entspricht diese kooperative Vernetzung bereits Ansätzen des Verbundgedankens und ist daher auch in diese Richtung weiter ausbaubar. Regionale Netzwerke zum Arbeits- und Themenfeld Altenpflege existieren vor Ort häufiger als Verbünde. Dort, wo sie bereits bestehen, sind die Einrichtungen und Schulen in der Regel auch integraler Bestandteil.

Aufgetretene Hemmnisse

Für einige stationäre Einrichtungen wie ambulante Dienste ist es kaum möglich, die Ausbildungskapazitäten weiter zu erhöhen. Dies lässt sich auf verschiedene Gründe zurückführen. Die Ausbildung in der Altenpflege erfordert am Lernort Praxis eine qualifizierte Anleitung und dafür entsprechend zeitliche Ressourcen. Die Kapazitäten in den Einrichtungen sind in diesem Bereich ausgereizt. Auch die personellen und finanziellen Kapazitäten der Schulen lassen eine kontinuierliche Begleitung der Schüler in der Praxis kaum noch zu. Es gibt Einrichtungen und Dienste, die auf Grund ihrer Größe bzw. Anzahl an Pflegefachkräften nicht mehr Auszubildende aufnehmen können. Hier gibt es in einigen Ländern klare Vorgaben, z.B. ein Auszubildender im Verhältnis zu 3 Pflegefachkräften (Sachsen).

Hemmnisse für die Erhöhung der Ausbildungsplatzzahlen können auch im Hinblick auf unzureichende personelle Kapazitäten für die Praxisanleitung bestehen. So ist in manchen Einrichtungen die Zahl der Auszubildenden im Verhältnis zu den vorhandenen Praxisanleiterinnen und Praxisanleitern ausgeschöpft. In einigen Bundesländern ist klar definiert, wie viele Auszubildende eine Praxisanleitung begleiten darf. Auch hier sind den Verbänden und ihren Einrichtungen Grenzen für

eine weitere Erhöhung der Ausbildungsplätze gesetzt. Zudem besteht vielfach das Problem, dass die Kosten für die Praxisanleitung in den Pflegesatzverhandlungen bzw. Vergütungsverhandlungen oft durch die Kostenträger nicht akzeptiert werden, hier also eine Refinanzierungslücke besteht. Hinzu kommen länderspezifische Regelungen, welche die Einrichtungen durch vorgegebene Schlüssel von Bewohnerzahl zu Anzahl der Auszubildenden eingrenzen.
Noch immer müssen Auszubildende in vielen Bundesländern1 Schulgeld bezahlen.

Für einen anerkannten Mangelberuf, wie für die Altenpflege, ist dies ein unhaltbarer Zustand. Hier begrüßen wir den im Koalitionsvertrag von der Bundesregierung geäußerten Willen, das Schulgeld abschaffen zu wollen und die Länder hierbei stärker in die Pflicht zu nehmen. Doch die Zahlung von Schulgeld ist nur ein, wenn auch zentrales, Finanzierungsproblem in der Altenpflegeausbildung.

Die Finanzierung der Altenpflegeausbildung spielt eine wesentliche Rolle für die Erhöhung der Ausbildungszahlen. So können sich Einrichtungen und Dienste weitere Auszubildende aufgrund der finanziellen

Mehrbelastung durch Ausbildung „nicht leisten“. Das gravierendste Problem ist die fehlende Refinanzierung der Ausbildungs- kosten / Ausbildungsvergütung. Bietet eine Einrichtung Ausbildungsplätze an, muss dieses Engagement (einschließlich der Praxisanleitung) aus den knappen Kostensätzen refinanziert werden bzw. der Ausbildungszuschlag wird bei der Rechnung als Bestandteil des Pflegesatzes ausgewiesen bzw. führt zu einer Punktwerterhöhung und muss somit von den Pflegebedürftigen getragen werden. Je höher die Zahl der Auszubildenden in einer Einrichtung ist, desto stärker spiegelt sich dies in den Kosten wider. In der Folge bedeutet dies, dass ausbildende Einrichtungen teurer sind als nicht-ausbildende Einrichtungen. Diese Art der Wettbewerbsverzerrung kann nicht im Interesse einer solidarischen, alternden Gesellschaft mit bereits bestehendem Fachkräftemangel in der Pflege sein.

Für Länder mit Umlagefinanzierung trifft dies so nicht zu. Denn in einigen

Bundesländern werden die Kosten der Ausbildung in der Pflege /

1 Der Pflegebeauftragte der Bundesregierung Karl-Josef Laumann verwies Ende März 2014 darauf, dass noch in sieben Bundesländern Schulgeld zu zahlen sei (Carekonkret vom 28.3.14, S.1). Laut dem „Forschungsgutachten zur Finanzierung eines neuen Pflegeberufegesetzes

– Ergebnisbericht“ von WIAD & prognos, in der überarbeiteten Fassung vom 14.10.13 muss Schulgeld in folgenden Bundesländern gezahlt werden: in Bayern (30 bis 150 €, wobei 88% der Schüler/innen 95 € aus

Ausbildungsvergütung für Einrichtungen über eine Umlagefinanzierung kompensiert, an welcher sich alle Einrichtungen beteiligen. Hierbei besteht in den Einrichtungen allerdings das Problem, dass die Gewährung der Ausbildungsgelder aus dem Umlagefonds für die Einrichtungen an eine Nennung von Zahl und Namen der Auszubildenden zu einem bestimmten Stichtag gebunden ist. Dennoch konnte in den Ländern, welche die Ausbildung über Umlage finanzieren, die Zahl der Ausbildungsplätze deutlich erhöht werden. In Nordrhein-Westfalen konnte die Zahl der Auszubildenden innerhalb von 18 Monaten um rund 45 Prozent gesteigert
werden.2 Dies unterstützt ein Zitat einer Altenpflegeschule aus NRW, wo das

Umlageverfahren wieder eingeführt wurde: Insgesamt ist für das kommende Schuljahr mit einer weiteren Erhöhung der Schülerzahlen zu rechnen. Es ist zu einer verstärkten Nachfrage nach Schulplätzen an den Fachseminaren in unserer Region gekommen. Maßgeblich ist hierfür die Einführung des Umlageverfahrens in NRW ab Juli 2012 zu sehen (Befragung vom August 2013).
In strukturschwachen Regionen zeigt sich auch, dass die Bereitschaft zur Ausbildung dadurch negativ beeinflusst wird, dass die Auszubildenden nach der Qualifizierung das Bundesland verlassen. Besonders in Ostdeutschland wirkt sich die noch immer bestehende Gehaltsdifferenz zu den alten Ländern negativ auf die Bindungsmöglichkeiten der Arbeitgeber aus. Außerdem haben diese Länder häufig das Problem, dass es gar kein

Potenzial an Auszubildenden mehr gibt. Diese Tatsache wäre auch bei der Einführung einer verpflichtenden und bundesweiten Ausbildungsumlage zu berücksichtigen. Manche Träger würden dort evtl. gern ausbilden, es mangelt aber an potenziellen Bewerber/innen. Hier würden strukturschwache Regionen im Zuge einer Umlage doppelt benachteiligt bzw. belastet.

Ebenso gibt es derzeit eine Unterfinanzierung der theoretischen Altenpflegeausbildung. Die zu geringen finanziellen Ressourcen behindern zum Beispiel das Freistellen von (Lehr-)Personal für Besuche in allgemeinbildenden Schulen oder gezielte Projekte. Zudem gibt es einen anhaltenden Mangel an Pflegepädagogen, der einer Ausweitung der Ausbildungskapazitäten, neben begrenzten Räumlichkeiten (Größe und Anzahl der Räumlichkeiten),

Landesmitteln refinanziert bekommen), in Niedersachen (92-200 €), in Hamburg (50-175 €), sowie in
Berlin, Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen und Sachsen-Anhalt (ebd. S.14, 81, 84).
2 Vgl. Die Schwester Der Pfleger 1/2014, S. 6.

entgegenstehen. Aufgrund der Anforderungen an die Qualifikation des Lehrpersonals werden von den zuständigen Länderbehörden in der Regel Masterabschlüsse und Diplome im Bereich Pflege/Pädagogik verlangt. Diesem hoch qualifizierten Personal kann aber bei den begrenzten finanziellen Ressourcen der Schulen zumeist kein angemessenes Gehalt gezahlt werden. Hier klaffen die Anforderungen an die Qualifikation und

die Gehaltshöhe massiv auseinander, was dazu führt, dass die Schulen ihre festen Stellen kaum noch besetzen können. Zum Teil werden bereits erhebliche Eigenmittel der Träger in die Besoldung investiert. Besonders schwierig gestaltet sich die Dozentenstellenbesetzung in Bundesländern, in denen es keine (pflege-) pädagogischen Studiengänge gibt. An den meisten Schulen muss aufgrund der schwierigen finanziellen Situation mit einem hohen Anteil an Honorarkräften gearbeitet werden. Ein weiteres Problem für die Schulen in den kommenden Jahren wird die Alterung der Belegschaft sein. Hier handelt es sich häufig um anerkannte Lehrer/innen für Pflegeberufe mit großem Erfahrungswissen. Viele Schulen zeigen schon heute an, dass sie das in Rente gehende Personal künftig kaum noch ersetzen werden können.

Ausbildungsverbünde im Sinne der Offensive und deren Vorteile sind in der Praxis noch nicht ausreichend bekannt, wobei das Wissensdefizit auf Seiten der Einrichtungen stärker als bei den Schulen ausfällt. Hier bedarf es seitens der Verbände besonders auf der Landesebene, aber auch anderer Akteure, noch mehr Aufklärung und Darstellung der Möglichkeiten solcher Verbünde. Als weiteres Hemmnis wurde beschrieben, dass es oft an Initiatoren und Koordinatoren für den Aufbau und die Umsetzung der Verbünde fehle. Als hinderlich für den Aufbau und die Beteiligung an Verbünden wurde die Konkurrenzsituation zwischen den verschiedenen Trägeren mancherorts beschrieben. Träger mit großem Portfolio und vielen verschiedenen Angeboten seien auf die Kooperation mit anderen kaum angewiesen. Kleinere Träger wiederum haben Sorge, dass die größeren die gewonnenen Auszubildenden abwerben könnten. Es wird betont, dass die Steuerung der Verbünde und auch von Netzwerken institutionalisiert werden müsste, diese Institution allerdings müsste zwingend unabhängig sein und über ausreichend Reputation verfügen.

Eine Vielzahl von Einrichtungen findet nicht genügend Bewerberinnen und Bewerber, die für den Pflegeberuf geeignet sind, und kann die Ausbildungsplätze daher nicht

aufstocken. Der Mangel an geeigneten Bewerberinnen und Bewerbern für die

Altenpflegeausbildung wird auch von den Schulen angesprochen.

Ein weiterer Ausbau der Ausbildungsplätze ist aus Sicht der Verbände unter den gegebenen Bedingungen nur noch begrenzt möglich. Folgende Lösungsvorschläge und Forderungen an die Partner der Ausbildungs- und Qualifizierungsoffensive würden jedoch dazu beitragen, die Ausbildungszahlen weiter zu steigern.

Lösungsvorschläge und Forderungen

Die Finanzierung der Ausbildung ist in den meisten Bundesländern nicht auskömmlich geregelt. Dies bedeutet für Pflegeeinrichtungen, dass durch die Kosten für die Praxisanleitung sowie die Ausbildungsphasen an den Schulen die Pflegesätze der Einrichtungen belastet werden. Auch eine Freistellung von Mitarbeitenden für Maßnahmen der Berufsorientierung wird nicht refinanziert.
Um die Möglichkeiten für Einrichtungen hinsichtlich der Ausbildungsangebote zu verbessern und auszuweiten, wären einheitliche Vorgaben hinsichtlich der Finanzierung der Pflegeausbildung erforderlich. Insbesondere die Kosten der Einrichtungen für die Praxisanleitung, die Einarbeitung sowie die Abwesenheitsphasen während der schulischen

Ausbildung müssen für alle ausbildenden Einrichtungen bundeseinheitlich verbindlich geregelt und sichergestellt werden.
Ein wichtiger Schritt ist mindestens die Einführung eines Umlageverfahrens in allen Bundesländern, um die Ungerechtigkeiten zwischen ausbildenden Einrichtungen und nicht ausbildenden Einrichtungen aufzuheben. Da Pflege eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe ist und die Verbesserung und der Ausbau der Pflegeversicherung ein gesamtgesellschaftliches Anliegen darstellt, wäre jedoch eine solidarische Finanzierung der Altenpflegeausbildung über Steuern wünschenswert.

Die schulische Ausbildung muss zudem finanziell besser ausgestattet werden, um die Ausbildungszahlen zu erhöhen. Es werden Ressourcen für mehr fest angestellte Lehrkräfte und deren adäquater Bezahlung benötigt. Die Kostensätze der Ausbildung müssten zumindest an die Inflationsrate angepasst werden und dürfen nicht hinter den Kostensätzen der Gesundheits- und Krankenpflege zurückstehen. Ein Teil der Ausbildungskosten darf nicht in Form von Schulgeld auf die Auszubildenden

verlagert werden. Dies widerspricht einer Attraktivitätsförderung des Berufes bei jungen Menschen. Die angemessene finanzielle Absicherung der Altenpflegeschulen und der Altenpflegeausbildung, die zwangsläufig zusammen gehören, müssen gewährleistet werden. Hier bedarf es einer stärkeren Beteiligung der Länder bzw. Kommunen und Gemeinden, die ihrer Bildungsverantwortung für die Altenpflege stärker gerecht werden müssen, ohne die letztlich eine qualitätsgesicherte und quantitativ abgesicherte pflegerische Versorgung und Begleitung aller Menschen

nicht sicher gestellt werden kann. Auch im Sinne der Daseinsfürsorge sind die Länder bzw. Kommunen und Gemeinden gefordert, die letztlich Verantwortung für die qualitätsgesicherte und quantitativ abgesicherte pflegerische Versorgung und Begleitung aller Menschen tragen.

Handlungsfeld II: Erschließung des Nachqualifizierungspotenzials in der Altenpflege – Aufstiegswege in der Altenpflege optimieren und die Anrechnung von Qualifikationen verbessern.

Den Verbänden der Freien Wohlfahrtspflege und ihren Einrichtungen ist die Bedeutung der Nachqualifizierung, der berufsbegleitenden Maßnahmen sowie der Personalentwicklung allgemein in der Altenhilfe vor allem vor dem Hintergrund des steigenden Fachkräftemangels sehr bewusst. Nur durch die Nutzung aller zur Verfügung stehenden Möglichkeiten und einem Zusammenspiel aller Verantwortlichen kann dem Fachkräftemangel etwas entgegen gesetzt werden.
Durch eine Vielzahl an Maßnahmen haben sich die Verbände und Einrichtungen bereits auf diesen Weg gemacht und sind auf regionaler Ebene auch auf die anderen Akteure in diesem Prozess zugegangen.
In Ländern, die die Ausbildungsvergütung über eine Umlage finanzieren, konnte die Zahl der Ausbildungsplätze erhöht werden. Auch in einzelnen anderen Bundesländern waren Steigerungen möglich, die zum Teil auf einzelne Werbemaßnahmen zurückzuführen sind sowie - beispielsweise in Hessen - aufgrund einer Kampagne erreicht werden konnten.

Die große Mehrzahl der Einrichtungen bietet für Pflegehelfer/innen eine berufsbegleitende Nachqualifizierung zur Pflegefachkraft an, teilweise auch in Teilzeit (z.B. für Mitarbeitende mit Kindern). Das Nachqualifizierungsangebot der

Einrichtungen in Teilzeit kann jedoch nur gestellt werden, wenn die entsprechenden Altenpflegeschulen eine Ausbildungsmöglichkeit in Teilzeit anbieten. Das Angebot der Pflegeschulen hängt maßgeblich von den finanziellen und organisatorischen Rahmenbedingungen ab. Hierin ist meist die Ursache zu finden, dass keine Ausbildung in Teilzeit seitens der Schulen angeboten werden kann. Zum Teil bieten aber auch Einrichtungen zu wenig Teilzeitausbildungsplätze an, weil diese Flexibilität der Einrichtungen und Kooperation mit der Schule verlangen, die bisweilen im Widerspruch zum flexiblen Personaleinsatz im Rahmen der Dienstplanung steht. Gleichzeitig wird aus vielen Schulen und Einrichtungen zurückgemeldet, dass sie das Angebot von Teilzeitausbildungen zum Teil verdoppeln möchten. Es gibt aber teilweise auch eine mangelnde Nachfrage und hohe Abbruchquoten.

Bei der Gestaltung der Nachqualifizierungsmaßnahmen sind die Einrichtungen bestrebt, möglichst individuelle Anforderungen der Mitarbeitenden zu berücksichtigen und den persönlichen Umständen (wie. z. B. familiäre Bedingungen) gerecht zu werden. Für die Auswahl der Mitarbeitenden für Nachqualifizierungsmaßnahmen werden seitens der Einrichtungen vor allem das Interesse der angestellten Hilfskräfte berücksichtigt, aber auch gezielt geeignete Kandidat/innen angesprochen und motiviert. Für eine erfolgreiche Nachqualifizierung werden die Teilnehmenden durch die Einrichtungen unterstützt, indem

die Arbeitszeiten flexibel an die Ausbildungszeiten angepasst und die Weiterbildungszeiten auf die Arbeitszeit unter Fortzahlung des Arbeitsentgeltes angerechnet werden. Auch um Nachqualifizierungen auf Grundlage individueller Bedarfe in kleinen Einrichtungen oder Einrichtungen auf dem Land anbieten zu können und den Stellenwert der Nachqualifizierung in der Altenpflege zu unterstreichen, schließen sich einige Einrichtungen zusammen und bilden (meist regionale) Kooperationsverbünde für Nachqualifizierungen. Diese werden genutzt, um Nachfragen zu koordinieren, Fördermöglichkeiten transparent zu machen und Maßnahmen zielgruppenbezogen und bedarfsgerecht umzusetzen. Die Kooperationen mit anderen Einrichtungen sowie mit Altenpflegeschulen und Arbeitsagenturen sind mit hohen Kosten verbunden und setzen eine gute Vernetzung der Einrichtungen voraus.

Gleiches gilt für die berufsbegleitende Qualifizierung von Mitarbeitenden zu

Pflegehilfskräften; hier ist die Mehrzahl der Pflegeanbieter ebenfalls sehr engagiert.

Geeignete Mitarbeitende werden gezielt angesprochen und bei Interesse durch flexible Arbeitszeiten und Anrechnung der Ausbildungszeiten auf die Arbeitszeit gefördert.

Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen für Mitarbeitende werden in annähernd allen Pflegeeinrichtungen angeboten. In der Regel sind diese Maßnahmen Teil eines fach- und funktionsbezogenen, individuellen Fortbildungsplans und können im Rahmen der Arbeitszeit absolviert

werden. Sie werden auch seitens der Pflegeeinrichtungen gefördert, um die Motivation der Mitarbeitenden zu erhöhen und ihre Arbeit wert zu schätzen. In den Fällen, in denen Mitarbeitende Fortbildungen über neue Medien bevorzugen, werden diese häufig - zum Beispiel in Form von E-Learning – angeboten. Auch werden seitens der Mehrzahl der Einrichtungen Angebote für Berufsrückkehrer/innen zur Verfügung gestellt, wie z.B. für Mütter oder krankheitsbedingte Rückkehrer/innen.

Auch die berufsbegleitende Qualifizierung von Pflegefachkräften auf Hochschulniveau wird von vielen Einrichtungen gefördert und unterstützt. Das Interesse der Mitarbeitenden an einer Hochschulqualifizierung ist erfahrungsgemäß sehr hoch, die angebotenen Studienplätze jedoch begrenzt und nur an bestimmten Hochschulstandorten verfügbar. Somit haben Pflegeeinrichtungen im ländlichen Raum nur sehr begrenzte Möglichkeiten, Angebote zu entwickeln und die Mitarbeitenden diesbezüglich zu fördern. In Nordrhein-Westfalen gibt es derzeit Modellprojekte, die parallel zur dreijährigen Ausbildung auch ein Pflegestudium ermöglichen. Das Interesse ist sehr groß und übersteigt das derzeitige Angebot des Modellprojektes, welches dieses Jahr auslaufen wird.

Zum Abbau von Diskriminierung der Altenpflege und als wichtigen Anreiz zur beruflichen Fortentwicklung der Altenpflegekräfte kann die neue Bundesrahmenempfehlung nach § 132a Abs. 1 SGB V gewertet werden. Die Verhandlungen zur Bundesrahmenempfehlung nach § 132a Abs.1 SGB V konnten
2013 abgeschlossen werden. Folgendes Ergebnis wurde zur „Verantwortlichen

Pflegefachkraft“ verhandelt:

„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.
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.“ Allerdings bleibt die Anerkennung von zweijährig qualifizierten Altenpfleger/innen als verantwortliche Pflegefachkraft, die vor
2003 ausgebildet wurden, nur für diejenigen bestehen, die bereits die Zulassung erreicht haben.

Aufgetretene Hemmnisse

Eine Erhöhung der Ausbildungszahlen ist aktuell nur noch begrenzt möglich. Die Einführung der Ausbildungsumlage führte in einigen Bundesländern zwar zunächst zu einer Erhöhung der Ausbildungszahlen. Aber im weiteren Verlauf gingen die Ausbildungszahlen auch wieder zurück. Auch wirken sich länderspezifische Regelungen hinderlich aus, welche die Einrichtungen durch vorgegebene Schlüssel von Bewohnerzahl zu Anzahl der Auszubildenden begrenzen oder die Anzahl der Praxisanleiter/innen pro Auszubildenden.

Ein zentrales Problem besteht darin, dass in einigen Bundesländern keine Förderung der Helfer/innenausbildung mehr erfolgt und der Fokus ausschließlich auf die Fachkraftausbildung gerichtet wird. Diese Einschränkungen stehen den eingangs erwähnten Möglichkeiten eines breiten Zugangs zum Ausbildungsberuf und damit auch zur unbürokratischen Weiterqualifizierung z.B. zur Pflegefachkraft entgegen. Mit der Helfer/innenausbildung wird vielen der Einstieg in den Beruf ermöglicht, die informelle und non-formale Kompetenzen für den Beruf mitbringen, aber nicht die

Zugangsvoraussetzungen zur Fachkraftausbildung erfüllen. Eine Nichtförderung der Ausbildung von Helfer/innen, von denen nach Umfragewerten in den Altenpflegeschulen 30-40% die Pflegefachkraftausbildung anschließen, ist eine verschenkte Möglichkeit der Gewinnung von Auszubildenden. Hier sollte Einfluss auf die Länder genommen werden, diesen notwendigen Einstiegsbereich in die Pflege wieder stärker in den Blick zu nehmen und zu fördern.

Ebenfalls problematisch ist die fehlende Durchlässigkeit von der Helfer/innenausbildung zur Fachkraftausbildung. Die Helfer/innenausbildung liegt in der Regelungszuständigkeit der Länder, die Fachkraftausbildung in der des Bundes. Wir benötigen dringend eine bundeseinheitliche Regelung für die Helfer/innenausbildung, die einheitlich Mindeststandards der Ausbildung (Inhalte, Umfang, pädagogische Formate usw.) verbindlich festschreibt, diese damit vergleichbarer macht und qualitätssichernde Elemente festschreibt. Hierbei müsste die Anschlussfähigkeit an die Fachkraftausbildung ebenso wie die Möglichkeit der Verkürzung der Ausbildung und die Abgrenzung zu anderen Berufsgruppen Berücksichtigung finden. Durch eine solch umfassende Regelung würde ein wesentlicher Schritt zur Vergleichbarkeit der Helfer/innenausbildungen in der EU getan.

Ein schwerwiegendes Problem ist die fehlende Refinanzierung hinsichtlich der Kosten der Nachqualifizierungen. Wie im Handlungsfeld I beschrieben, müssen die entsprechenden Kosten aus den eng bemessenen Kostensätzen finanziert werden, oder die Nachqualifizierungskosten werden bei der Rechnung als Bestandteil des Pflegesatzes ausgewiesen. Dies führt zu Wettbewerbsverzerrungen zuungunsten von Einrichtungen, die nachqualifizieren. Für Länder mit Umlagefinanzierung trifft dies jedoch so nicht zu. Denn in einigen Bundesländern werden die Kosten der Ausbildungsvergütung in der Pflege für Einrichtungen über eine Umlagefinanzierung kompensiert, an welcher sich alle Einrichtungen beteiligen.

Für Einrichtungen besteht im Rahmen des Programms „Weiterbildung Geringqualifizierter und beschäftigter älterer Arbeitnehmer in Unternehmen“ (WeGebAU) der Bundesagentur für Arbeit die Möglichkeit

zur finanziellen Förderung von Nachqualifizierungen in der Pflege. Es gibt jedoch vor allem von großen Einrichtungen hinsichtlich des Programms „WeGeBAU“ immer wieder Meldungen, dass Anträge zunächst abgelehnt oder die Gelder erst nach Beginn der Ausbildung

bewilligt werden. Darüber hinaus gibt es häufig Diskussionen und Uneinigkeiten zwischen Einrichtungen und Arbeitsagenturen, welche Personengruppen genau unter dem Begriff „Geringqualifizierte“ zusammengefasst sind. Weiterhin wird die Regelung nach § 131 a SGB III teilweise von Arbeitsagenturen dafür genutzt, um bspw. die Fortbildung zur Pflegedienstleitung zu fördern. Teilweise wird dies aber auch mit der Begründung der Nachrangigkeit abgelehnt, so dass zunächst andere Fördertöpfe genutzt werden sollen, wie das „Meister-BAföG“. Das Meister-Bafög führt jedoch zu einer hohen Belastung für die betroffene Fachkraft aufgrund der Darlehensverpflichtung. Einige Einrichtungen haben in diesen Fällen Sorge, aus den genannten Gründen fortbildungswillige und motivierte Fachkräfte zu verlieren.

Auch die Freistellung der Praxisanleitung stellt in diesem Zusammenhang ein massives Problem dar, vor allem in kleinen Einrichtungen und ambulanten Diensten. Weder der Arbeitseinsatz der Praxisanleitung noch die Arbeitszeit der Ersatzkraft wird den Einrichtungen vergütet. Hinzu kommt, dass sehr hohe Anforderungen von zum Beispiel 300 Stunden in Hamburg an die Ausbildung gestellt werden. Bringt man die Probleme der Praxisanleitung mit denen der bereits erwähnten geforderten Schlüssel zusammen, zeigt sich die Vielschichtigkeit der Problemlagen, die als Gesamtkomplex gedacht werden müssen.

Die Einrichtungen sind hinsichtlich des Angebots für Nachqualifizierungen an die Zahl der angebotenen Ausbildungsplätze in den Schulen gebunden, d. h. das Platzangebot der Schulen begrenzt die Zahl der Nachqualifizierungen in den Einrichtungen. Ausschlaggebend für das vorgehaltene Platzangebot der Pflegeschulen ist deren Finanzierungsgrundlage. Da die Finanzierung der Pflegeschulen sehr knapp kalkuliert und restriktiv ist, steht Pflegeschulen hinsichtlich des Platzangebotes kaum Spielraum zur Verfügung. Auch Ausbildungsverbünde zwischen mehreren Einrichtungen und Pflegeschulen werden initiiert, um die Zahl der Ausbildungsplätze zu erhöhen. Diese sind jedoch hinsichtlich der lokalen Vernetzung sehr voraussetzungsvoll und mit hohen zeitlichen und personellen Kosten verbunden.

Fortbildungen werden von nahezu allen Einrichtungen im notwendigen Rahmen angeboten. Eine Vielzahl ist hier auch verbindlich vorgeschrieben. Gegenwärtig zeigt sich der Fachkräftemangel auch im Bereich der Fortbildungen. Häufig ist es Einrichtungen nicht mehr möglich, Mitarbeitende für zusätzliche Fortbildungen

freizustellen. Ein breites Spektrum an Fortbildungsmaßnahmen anzubieten ist jedoch nicht ausschließlich ein zeitliches Problem, sondern ebenso eines der Finanzierung.

Problematisch ist in Bezug auf die Weiterqualifizierung, dass das Einkommen im Rahmen der Ausbildung geringer ausfällt. Außerdem muss erhebliche Zeit eingebracht werden, die Pflegehelfer/innen mit Familie schwerlich aufbringen können. Dies wird seitens der Einrichtungen häufig als Hemmnis im Bereich der Weiterqualifizierung aufgeführt.

Es hat sich gezeigt, dass die Nachqualifizierung von Fachkräften auf Hochschulniveau auf großes Interesse bei Einrichtungen und Mitarbeitenden stößt, diese Nachqualifizierungen jedoch häufig projektbasiert an den entsprechenden Hochschulen stattfinden und damit keine solide Grundlage für eine längerfristige Planung für Einrichtungen und Pflegefachkräfte bieten. Diese Grundlage wiederum ist sehr wichtig, um die motivierten und engagierten Pflegefachkräfte in der Pflege zu halten und weiter zu qualifizieren.

Im Rahmen der Ausbildungs- und Qualifizierungsoffensive wurde zwischen Ländern, Verbänden und Kostenträgern vereinbart, sich dafür einzusetzen, dass Altenpfleger/- innen in Verträgen über die Versorgung mit häuslicher Krankenpflege nach § 132a Abs. 2 SGB V als Leitung eines ambulanten Pflegedienstes anerkannt werden. Die Leistungserbringerverbände begrüßen, dass es nach langen Verhandlungen zum Abschluss der Bundesrahmenempfehlung gekommen ist. Anders als bei den Vertretern der Krankenkassen auf Bundesebene sah die Forderung der Leistungserbringer keine Einschränkung der Anerkennung der Altenpfleger/-innen vor. Das Ergebnis ist nun eine differenzierte eingeschränkte Anerkennung von Fachkräften als Leitung eines ambulanten Pflegedienstes. Dies bedeutet aus Sicht der Leistungserbringer eine unzulässige Einschränkung der Berufsfreiheit. Die Regelungen schränken darüber hinaus die Einrichtungen bei der Personalauswahl ein, ohne dass hierfür eine fachliche oder sachliche Grundlage für diesen Ausschluss existiert.

Lösungsvorschläge und Forderungen

Die Finanzierung der Ausbildung sowie der Nachqualifizierung für

Pflegehilfs- und Pflegefachkräfte ist in den meisten Bundesländern nicht auskömmlich geregelt. Dies bedeutet für Pflegeeinrichtungen, dass die Kosten für die Praxisanleitung, die

Einarbeitung, die Flexibilisierung der Arbeitszeit sowie die Abwesenheit der Auszubildenden bzw. die Ersatzkräfte während des Schulbesuchs aus den Pflegesätzen der Einrichtung finanziert werden müssen. Da die Kostensätze in der ambulanten wie auch in der stationären Pflege sehr knapp bemessen sind, haben Pflegeeinrichtungen nur wenig Spielraum, individuell zugeschnittene Nachqualifizierungsangebote für einzelne Mitarbeitende zu erarbeiten.

Wie bereits in Handlungsfeld I beschrieben, muss es einheitliche Vorgaben zur Pflegeausbildung geben und die Leistungen der Einrichtungen refinanziert werden, um die Möglichkeiten für Einrichtungen zu verbessern, ihre Ausbildungsangebote auszuweiten. Um auszubildende Einrichtungen finanziell abzusichern und nicht weiterhin zu benachteiligen, müssen darüber hinaus die Rahmenverträge nach § 75 SGB XI auf der Länderebene durch Anheben des maximalen Personalschlüssels und entsprechende Berücksichtigung im Pflegesatz bzw. in der Vergütungsvereinbarung angepasst werden.

Um die Zahl der Auszubildenden in Einrichtungen zu erhöhen, muss die Möglichkeit der „Schulfremdenprüfung“ allen Bundesländern möglich sein. Schulfremdprüfungen bieten Menschen ohne Schulabschluss die Möglichkeit, diesen in Form von Prüfungen nachzuholen. Die Regelungen hierzu sind in den Bundesländern ganz unterschiedlich.

In Bezug auf das bereits bestehende Bestreben der Einrichtungen,

ungelernte und angelernte Pflegehilfskräfte an die Ausbildungen zur Pflegehilfs- und Pflegefachkraft heranzuführen, müssen schnellstmöglich die im Vereinbarungstext benannten „Qualifizierungsmodule zur Anrechnung auf die Pflegehelferausbildung für Personen, die im Rahmen des Bundesfreiwilligendienstes im Bereich der Altenpflege tätig sind“, umgesetzt werden.

Handlungsfeld III: Weiterbildungsförderung durch die Agenturen für Arbeit und

Jobcenter.

Die Verbände der Freien Wohlfahrtspflege begrüßen die Änderung des § 7

Altenpflegegesetzes, die die vollfinanzierte Umschulung zur Altenpflegerin/zum Altenpfleger durch die Bundesagentur für Arbeit und Jobcenter für weitere drei Jahre bis zum 31.3.2016 ermöglicht. Den Verbänden ist bewusst, welches Potential

Umschulungen für die Deckung des Fachkräftebedarfs in der Altenpflege haben. Die Einrichtungen und Schulen bieten Umschülerinnen und Umschülern entsprechend Plätze an.
Bei der Öffentlichkeitsarbeit für das Berufsfeld Altenpflege beziehen die Einrichtungen und Schulen die Zielgruppe der Umschülerinnen und Umschüler ein. Auf diesem Weg tragen sie seit

Jahren zur Steigerung der Umschulungszahlen bei. Es bestehen vielfach bereits enge Kooperationen zwischen Einrichtungen/Schulen und der Bundesagentur für Arbeit bezüglich einer Steigerung der Umschulungszahlen.
Für eine verkürzte Umschulung wurden in einigen Regionen Deutschlands Arbeitsgruppen gebildet, z.B. zur Kompetenzfeststellung für die Bundesagentur für Arbeit. Hier sind die Schulen der Verbände eingebunden. Einige Schulen bieten entsprechend verkürzte Umschulungen an.

Aufgetretene Hemmnisse

Ein zentrales Ziel der Ausbildungs- und Qualifizierungsoffensive ist die Anhebung der Zahl der Auszubildenden, was auch die Umschüler/innen einschließt. Doch gerade bei den Umschüler/innen, die über Bildungsgutscheine der Bundesagentur für Arbeit (BA) eine Altenpflegeausbildung absolvieren wollen, wird das Ziel der Offensive durch die Regelungen der Akkreditierungs- und Zulassungsverordnung Arbeitsförderung (AZAV) ad absurdum geführt. Denn nur Altenpflegeschulen, die nach der AZAV zertifiziert sind, können Umschülerinnen und Umschüler ausbilden, deren berufliche Weiterbildung durch die Bundesagentur für Arbeit gefördert wird. Die Erfahrungen mit der AZAV und den entsprechenden Zertifizierungsunternehmen zeigen Probleme, die die Schulen in ihrem Bildungsauftrag und der täglichen Arbeit erheblich behindern.
Dieser Problematik ist der Bundesregierung bekannt. Aus diesem Grund wurde eine Prüfung des problematischen Sachverhaltes auch in den Vereinbarungstext der Offensive aufgenommen. Für die

Altenpflegeschulen in privater und in freigemeinnütziger Trägerschaft ergeben sich u.a. folgende Probleme:
Die Erwartungen und Anforderungen der Zertifizierungsunternehmen bezüglich der Inhalte und des Umfangs der Überprüfungen nehmen sukzessive zu und verlangen immer mehr Zeit- und Personalressourcen. Der Aufwand für die Zertifizierung steht kaum im Verhältnis zum Nutzen für die Schulen.

Schulen lehnen die AZAV ab, wenn sie nicht unbedingt auf Bildungsgutscheine angewiesen sind. Das wiederum konterkariert die Bestrebungen der Ausbildungs- und Qualifizierungsoffensive, die Umschulungszahlen zu erhöhen.
Hinzu kommt, dass die von den Schulen real berechneten Kosten für Umschulungen, die oft schon sehr knapp kalkuliert sind, von den Zertifizierungsunternehmen nicht selten als zu hoch zurück gewiesen werden, was zunehmend zu einer Preisspirale nach unten bei den Kostensätzen führt. Hier stehen dann steigende Qualitätsanforderungen immer geringer werdenden finanziellen Mitteln für selbige gegenüber.

Des Weiteren zeigt sich eine ausgeprägte Ungleichbehandlung der Schulträger. So können staatliche Schulen Bildungsgutscheine annehmen, ohne den Nachweis einer AZAV erbringen zu müssen. Dies führt zu erheblichen Wettbewerbsnachteilen für die Schulen in privater und freigemeinnütziger Trägerschaft.

Das Angebot einer verkürzten Umschulung zur Altenpflegerin/zum Altenpfleger kann von vielen Schulen noch nicht angeboten werden, weil

es hierfür nach wie vor nicht überall ein Verfahren zur Kompetenzfeststellung gibt. Allerdings zeigt sich schon jetzt, dass die Prüfungen der Verkürzungsmöglichkeit oft ohne Einbezug der Altenpflegeschulen erfolgen. Teils legt das Land fest, dass alle geförderten Umschulungen bei vorherigem Einsatz in der Altenpflege automatisch verkürzt werden. Dies widerspricht den gesetzlichen Vorgaben. Teils beinhalten die Kompetenzfeststellungstests wenig zielführende Fragen. So müssen die Auszubildenden, die teilweise schon zehn Jahre und länger einen gute Arbeit in der Pflege leisten, anspruchsvolle Mathematiktests durchlaufen, an denen sie manchmal scheitern. Auch dies dürfte nicht mit dem Ziel der Offensive vereinbar sein. Es gibt bedauerlicherweise keine bundesweit einheitlich genutzten Verfahren zur Kompetenzfeststellung.

Rückgemeldet wird uns aus der Praxis auch, dass auf der Sachbearbeiterebene der Bundesagentur für Arbeit wenig Wissen über die Kompetenzfeststellungsverfahren existiert. Dies führt bspw. dazu, dass die festgesetzte Reihenfolge nicht eingehalten wird und die Schüler/innen sich zunächst einer psychologischen Gutachtenerstellung unterziehen müssen, und erst danach der Test durch die Bundesagentur für Arbeit

erfolgt. Problematisch ist zudem, dass eine Verkürzung bei bereits qualifizierten Altenpflegehelfer/innen automatisch möglich ist. Der Notendurchschnitt, mit dem die Ausbildung abgeschlossen wurde, wird dabei völlig ignoriert. Das führt bei der verkürzten Ausbildung zur Altenpflegefachkraft dazu, dass die Durchfallerrate bei diesem Personenkreis steigt. Hier sollte dringend geprüft werden, ob nicht auch Altenpflegehelfer/innen sich vor der Entscheidung für eine verkürzte Ausbildung ebenfalls einem Kompetenzfeststellungsverfahren (evtl. in

reduzierter Form) unterziehen müssen. Grundsätzlich als schwierig beschreiben die Schulen fehlende Kontinuität bzgl. der Ansprechpartner/innen bzw. Sachbearbeiter/innen innerhalb der Bundesagentur für Arbeit. Wichtige Informationen, Anträge und dergleichen gehen vielfach verloren. Es besteht zudem wenig Wissen über die besondere Situation der Altenpflegeschulen.

Lösungsvorschläge und Forderungen

Es hat sich in der Vergangenheit gezeigt, dass das „Stop-and-go“ bei der Umschulungsfinanzierung durch die Bundesagentur für Arbeit zu deutlichen Rückgängen bei der Zahl der Altenpflegeschüler/innen geführt hat. Eine reguläre, kontinuierliche Umschulungsförderung durch die Länder, den Bund und die Bundesagentur für Arbeit (die Verantwortlichkeiten sind noch zu klären), wie im Koalitionsvertrag angekündigt, würde für alle beteiligten Akteure die Planungssicherheit erhöhen, zu einer Verstetigung der Ausbildungszahlen beitragen und Menschen, die sich als Quereinsteiger/innen für den Altenpflegebereich interessieren, die Möglichkeit zur Umschulung aufrecht erhalten. Umschüler/innen gehören, im Gegensatz zu anderen (Pflege)Berufen, in hohem Maße zum Berufsbild der Altenpflege. Umschüler/innen prägen dieses Berufsbild in besonderer Weise durch ihre in anderen Berufen erworbenen vielfältigen Fähigkeiten und Perspektiven. Somit bereichern sie das Berufsbild und haben einen hohen Anteil an der Ausgestaltung und Weiterentwicklung des Berufes.

Als eines der größten Hemmnisse im Bereich der Umschulungsförderung

stellen sich vor allem für die Träger der Freien Wohlfahrtspflege die Regelungen zur Akkreditierung- und Zulassungsverordnung Arbeitsförderung (AZAV) dar. Diese gehören dringend auf den Prüfstand, wenn die Träger dazu beitragen sollen, die Umschulungsplatzzahlen zu steigern. Kritik an der AZAV, die vor allem Schulen in

privater und freigemeinnütziger Trägerschaft benachteiligen, hat in der Vergangenheit auch die Kultusministerkonferenz geäußert. Der Bundesregierung ist die Problematik bekannt. Sie hat es im Vereinbarungstext als ihre Aufgabe formuliert, das Verfahren kritisch zu hinterfragen.
Die BAGFW plädiert mit Blick auf das AZAV-Verfahren dafür, dass Schulen, die bereits unter unmittelbarer staatlicher Aufsicht stehen, keiner Zulassung gemäß §
176 SGB III bedürfen, so wie vom Bundesrat 2012 in einem Antrag formuliert (BR- Drs.629/12). Die Altenpflegeschulen fallen unter diese Regelung, da sie unter dieser unmittelbaren staatlichen Aufsicht stehen. Mit der Aufhebung der AZAV für Schulen unter staatlicher Aufsicht würde der Gesetzgeber eine zentrale Hürde, die in hohem Maß bürokratisch und ressourcenverschwendend ist, im Bereich der Umschulungsförderung für den Altenpflegebereich beseitigen. Die Mindestforderung der BAGFW ist eine Vereinfachung des Verfahrens, um auf diesem Wege die Umschulungszahlen zu erhöhen. Hinsichtlich der Verkürzungsmöglichkeit der Ausbildungszeit bei Umschüler/innen sollten unseres Erachtens Anstrengungen unternommen werden, ein validiertes Verfahren der Kompetenzfeststellung bundesweit einheitlich und verpflichtend einzuführen und die Fachkompetenz der Schulen bei der Entwicklung der Verfahren und der Anwendung der Tests einzubeziehen. Aus der Praxis wird rückgemeldet, dass ein einmal jährlich, zentral durchgeführtes

Kompetenzfeststellungsverfahren systematischer und deutlich unbürokratischer wie auch ressourcenschonender sei als die jetzt durchgeführten Mehrfachprüfungen. Wir halten es für unabdingbar, dass nach dem ersten Verkürzungsdurchlauf eine Evaluation der im Altenpflegegesetz neu eingeführten Regelung erfolgt und geprüft wird, ob und wie die Ausbildungsziele in der Verkürzungsphase erreicht wurden.

Handlungsfeld IV: Weiterentwicklung der Pflegeberufe

Die Bundesarbeitsgemeinschaft der Freien Wohlfahrtspflege (BAGFW) setzt sich für eine Reform der Pflegeausbildungen ein, die eine horizontale und vertikale Durchlässigkeit ermöglicht. Die Pflegeausbildungen sollen sich primär an den künftigen Bedarfen der Bevölkerung orientieren, Aufstiegschancen bieten und international anschlussfähig sein. Die (teilweise) Übertragung und Substitution ärztlicher Tätigkeiten an/durch Pflegefachkräfte muss geregelt werden. Die Verbände der Freien Wohlfahrtspflege begleiten kritisch die im Koalitionsvertrag vereinbarte

Reform der Pflegeberufe. Hierbei ist, wie auch schon im Vereinbarungstext dargelegt, hervorzuheben, dass die BAGFW-Verbände unterschiedliche Vorstellungen mit der Reform bzw. der Weiterentwicklung der Pflegeberufe verbinden.3

Im Tätigkeitsfeld Altenpflege ist die Situation von einem wenig transparenten Qualifikationsmix geprägt. Es zeigt sich eine schwer überschaubare Vielfalt bei den Helfer- und Assistenzberufen und den nicht bundesrechtlich geregelten Fort- und Weiterbildungen. Im Rahmen des Projektes „Entwurf eines Qualifikationsrahmens für den

Beschäftigungsbereich der Pflege, Unterstützung und Betreuung älterer Menschen“ haben Forscherinnen, wie auch in diesem Bericht an anderer Stelle als Lösungsansatz gefordert, auf die Notwendigkeit einer bundeseinheitlich geregelten Helfer/innenausbildung verwiesen.
Um die Vergleichbarkeit von beruflichen Qualifikationen zu erhöhen und die Durchlässigkeit zwischen verschiedenen Qualifikationen zu verbessern, ist eine Ordnung und Weiterentwicklung bestehender Qualifizierungen sinnvoll. Daher haben sich die Verbände der Freien Wohlfahrtspflege am Modellprojekt zur gestuften und modularisierten Altenpflegequalifizierung beteiligt. Im Rahmen dieses von 2008 bis 2011 laufenden Projektes wurde ein „Entwurf eines Qualifikationsrahmens für den Beschäftigungsbereich der Pflege, Unterstützung und Betreuung älterer Menschen“ von der Fachhochschule Bielefeld und dem Deutschen Institut für angewandte Pflegeforschung entwickelt. Der Qualifikationsrahmen beschreibt konkret die Verantwortungs- und Aufgabenbereiche sowie das erforderliche Wissen und Können im Beschäftigungssystem auf acht verschiedenen Niveaus. Entwickelt wurde der Qualifikationsrahmen in einem Abstimmungsprozess mit Expert/innen aus Berufspraxis und Wissenschaft. Zur Überprüfung dieses Anforderungs- und Qualifikationsrahmen wurde eine vom Familienministerium geförderte Feldstudie zwischen 2011 und 2013 von der Fachhochschule Bielefeld und dem Deutschen Institut für angewandte Pflegeforschung durchgeführt, an der auch Einrichtungen der Freien Wohlfahrtspflege beteiligt waren. Der Anforderungs- und Qualifikationsrahmen nimmt Bezug zu den Referenzmodellen Europäischer und Deutscher Qualifikationsrahmen. An der Erarbeitung des Deutschen Qualifikationsrahmens war die Bundesarbeitsgemeinschaft der Freien Wohlfahrtspflege durch ihre Mitarbeit im

3 Ein Teil der Verbände der Freien Wohlfahrtspflege (Caritas, Diakonie, DPWV, DRK) unterstützt die
Zielsetzung einer generalistisch ausgerichteten Pflegeausbildung. Die AWO spricht sich zum jetzigen

„Arbeitskreis Deutscher Qualifikationsrahmen“ beteiligt. Die Verbände sehen hierin ein Modell, das für die Pflegeberufe in Zukunft hohe Bedeutung haben wird. Hinsichtlich der Eignung des Qualifikationsrahmens für den Bereich der Altenpflege besteht jedoch kein Konsens innerhalb der BAGFW-Verbände. So wird auch die Zuordnung von Aufgabenprofilen und –inhalten in den verschiedenen Qualifikationsniveaus durch das Forschungsteam nicht von allen Verbänden als sinnvoll und zielführend beschrieben.

Handlungsfeld V: Verbesserte Anerkennung im Ausland erworbener

Qualifikationen im Pflegebereich

Der überwiegende Teil der Einrichtungen der Freien Wohlfahrtspflege unterstützt bereits heute sehr aktiv seine Mitarbeiter/innen bezüglich einer Anerkennung von im Ausland erworbenen Berufsqualifikationen. Die wichtigste Form der Unterstützung ist dabei die Motivation zur Anerkennung, aber auch die Begleitung bei der Antragstellung auf Anerkennung. Eine weitere häufig angebotene Unterstützungsform sind

Hilfestellungen bei der Suche nach Schulen, die entsprechende Ausgleichsmaßnahmen anbieten, sowie die Ermöglichung eines Besuchs von Sprachkursen. Sind Ausgleichsmaßnahmen berufsbegleitend nötig, ermöglichen viele Einrichtungen flexible Arbeitszeiten. Ein kleiner Anteil der Einrichtungen rechnet auch die Zeit für Ausgleichsmaßnahmen auf die Arbeitszeit an bzw. zahlt das Arbeitsentgelt fort während der Zeit für die Ausgleichsmaßnahme. Darüber hinaus bieten manche Einrichtungen vielfältige Maßnahmen zur Integration der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus dem Ausland an, wie die übergangsweise Überlassung von Wohnraum, angebunden an die Einrichtung, oder die Hilfe bei der Wohnungssuche. Auch die Unterstützung bei Behördengängen wird angeführt sowie Hilfen bei der Integration in der Freizeit, wie z.B. die Vermittlung in Vereine. Schließlich spielen anfänglich auch aktive Hilfestellungen bei der Übersetzung eine wichtige Rolle.
Die Einrichtungen, die keine Unterstützungsmaßnahmen durchführen, berichten, dass keine derartigen Anfragen vorliegen, bzw. keine Mitarbeitenden mit entsprechenden im Ausland erworbenen Qualifikationen beschäftigt sind. Es wird

Zeitpunkt gegen eine generalistisch ausgerichtete Ausbildung aus.

auch drauf hingewiesen, dass manche Schüler/innen die Ausbildung hier von Beginn an absolvieren, da dies einfacher sei als ein Anerkennungsverfahren.

Aufgetretene Hemmnisse

Die Anrechnung der Zeit für Ausgleichsmaßnahmen auf die Arbeitszeit bzw. die Fortzahlung des Arbeitsentgeltes während der Zeit für die Ausgleichsmaßnahme ist eine hilfreiche und unterstützende Maßnahme zur Anerkennung von im Ausland erworbenen Qualifikationen im Pflegebereich. Diese Maßnahme wird jedoch nur von einem Teil der Einrichtungen der Freien Wohlfahrtspflege angeboten, da sich dies auf die Kosten der Einrichtungen und Schulen niederschlägt und nicht refinanziert ist. Zudem stellt sich das Anerkennungsverfahren aus Sicht einiger Einrichtungen auch nach dem Inkrafttreten des Anerkennungsgesetzes am 1.4.2012 immer noch als zu aufwendig und zeitintensiv dar. So wird auf die mangelnde Bereitschaft einzelner Mitarbeiter/innen des Ausländeramtes verwiesen, die Aufenthaltserlaubnis (ursprünglich für Sprachstudien oder FSJ) in eine Erlaubnis für die Berufsausbildung (Erwerbstätigkeit) umzuwandeln. Von ihnen wird das Argument des Mangelberufes nur zögerlich anerkannt.

Generell bedeutet das Anerkennungsverfahren für die Einrichtungen und Schulen eine Doppelbelastung. Denn sie müssen zum einen Mitarbeiter/innen mit der Begleitung beauftragen und zum anderen müssen sie besondere Regelungen für die Mitarbeiter/innen finden, die das Anwerbungsverfahren durchlaufen.

Als problematisch wird auch die Festschreibung von Ausbildungsplatzzahlen durch die Länder bezeichnet. In einigen Bundesländern könnten durchaus mehr Schüler/innen aufgenommen werden, die landesspezifischen Begrenzungen behindern dies jedoch. Insofern gäbe es reichlich Potenzial im eigenen Land.

Zum Teil wird von den Schulen als Ungleichbehandlung beschrieben, dass in Renommierprojekten, wie in dem durch das Bundeswirtschaftsministerium geförderten Programm zur Gewinnung von vietnamesischen Auszubildenden, Rahmenbedingungen geschaffen

würden, die andere Auszubildende mit Migrationshintergrund oder Pflegekräfte, die ihre Ausbildung in anderen Ländern absolviert hätten, benachteiligen würden.

Lösungsvorschläge und Forderungen

Wie bereits im Handlungsfeld II angeführt, ist die Finanzierung der Ausbildung und die Nachqualifizierung in den meisten Bundesländern nicht auskömmlich geregelt. Die Einrichtungen müssen daher aus den Pflegesätzen/der Pflegevergütung die Abwesenheit von Mitarbeiter/innen finanzieren, die ihre im Ausland erworbenen Qualifikationen im Pflegebereich anerkennen möchten und dafür schulische Ausgleichsmaßnahmen und schulische Sprachkurse absolvieren. Allerdings haben Pflegeeinrichtungen aufgrund der knapp bemessenen Pflegesätze/Vergütungsvereinbarungen nur wenig Spielraum, die Mitarbeiter/innen für Ausgleichsmaßnahmen freizustellen oder ihnen das Arbeitsentgelt fortzuzahlen. Um Einrichtungen die Möglichkeit zu geben, ihre Mitarbeitenden bei der Anerkennung ihrer im Ausland erworbenen Qualifikationen im Pflegebereich wirksam zu unterstützen, wären einheitliche Vorgaben hinsichtlich der Finanzierung der Pflegeausbildung erforderlich. Auch die Kosten der Einrichtungen für die Abwesenheit der Mitarbeitenden, die Ausgleichsmaßnahmen zur Anerkennung ihrer Qualifikationen absolvieren, müssen für alle ausbildenden Einrichtungen getragen und sichergestellt werden. Um die Einrichtungen von der beschriebenen Doppelbelastung zu entlasten, sollten Externe die Begleitung durch das Anerkennungsverfahren unterstützen. Hierfür könnten von Seiten der

Kommunen Sozialarbeiter/innen bereitgestellt werden, die anstelle der Mitarbeiter/innen der Einrichtungen die Begleitung übernehmen.
Bevor ausländische Pflegekräfte angeworben werden, sollten die Ausbildungsplatzzahlen in den Bundesländern ausgeweitet und somit das bestehende Potenzial an Auszubildenden erhöht werden.

Handlungsfeld VI: Vereinbarkeit Familie und Beruf

Für die Verbände der Freien Wohlfahrtspflege spielt die Familienfreundlichkeit in Diensten und Einrichtungen eine sehr wichtige Rolle. Gerade weil es sich bei der Altenpflege überwiegend um einen Frauenberuf handelt, in dem zudem auch oft ungewöhnliche Dienstzeiten an Wochenenden und Feiertagen anfallen, sehen sie hier einen zentralen Schlüssel für die Attraktivität von Einrichtungen und Diensten des Sozial- und Gesundheitswesens als Arbeitgeber und für die Gewinnung und Bindung von Mitarbeitenden. So haben die Einrichtungen und Dienste der

Altenpflege innerhalb der Verbände Freien Wohlfahrtspflege im Rahmen der Ausbildungs- und Qualifizierungsoffensive Altenpflege hier einen Schwerpunkt ihrer Personalentwicklung gesetzt. Bereits vor der Ausbildungs- und Qualifizierungsoffensive wurden unter anderem mit Unterstützung durch Programme wie "Rückenwind" oder des Europäischen Sozialfonds (ESF) Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf entwickelt und umgesetzt. Durch die Ausbildungs- und

Qualifizierungsoffensive Altenpflege haben diese Maßnahmen in den Einrichtungen und Diensten der Altenpflege noch einmal eine zusätzliche Dynamik entfaltet.

Fast alle Einrichtungen setzen Familienfreundlichkeit im Rahmen einer verbindlichen und frühzeitigen Dienstplangestaltung um. Hier werden teilweise gute Erfahrungen mit Wunscharbeitszeiten für Mitarbeitende mit Familie gemacht. Darüber hinaus bemühen sich die Einrichtungen in hohem Maße, die familiären Belange insbesondere von Alleinerziehenden in der Teamkultur zu berücksichtigen. Betriebliche Kinderbetreuung besteht bei einem Teil der Einrichtungen. Häufig organisieren Einrichtungen Kinderbetreuung in den Ferien, oder sie bemühen sich, den Belangen von Familien mit Kindern bei der Urlaubsplanung Vorrang einzuräumen. Hier stehen aber insbesondere bei kleineren und mittleren Einrichtungen Raum- und Ausstattungsfragen entgegen. Auch unzureichende Finanzierungsmöglichkeiten z.B. für zusätzliches Betreuungspersonal werden als Hinderungsgründe genannt. Viele Einrichtungen schließen sich zu Kooperationen zusammen, um die betriebliche Kinderbetreuung gemeinsam zu organisieren. Betriebliche Kindergärten bestehen nur in Einzelfällen. Neben Problemen mit der Refinanzierung solcher Angebote durch die Kostenträger sind oft auch die Herausforderungen zu bewältigen, die in der Betreuung von heterogenen Altersgruppen bestehen. Darüber hinaus wird auch berichtet, dass solche oft wohnortfernen Angebote für die Familien nicht attraktiv sind.

Kooperationen mit Kindertageseinrichtungen vor Ort bestehen aktuell noch in Maßen, scheinen aber zunehmend interessanter zu werden. Hier sind Hindernisse zu überwinden, die sich z.B. hinsichtlich der Unterschiede

zwischen den Öffnungszeiten der Kitas und den Erfordernissen des Dienstplanes ergeben. Diese erfordern auch eine intensivere Kooperation mit kommunalen Verwaltungen und die entsprechenden Personalressourcen. Gute Erfahrungen werden hingegen aus der Kooperation mit Tagesmüttern berichtet.

Viele Einrichtungen der Altenpflege haben die Familienfreundlichkeit in Leitbildern und Betriebsvereinbarungen festgeschrieben. Manche Einrichtungen sehen hier aber einen gewissen Widerspruch zwischen dem Leitbild und der faktischen Notwendigkeit des in der Regel familienunfreundlichen Schichtdienstes. Hier wird eine ausreichende Personalausstattung für erforderlich gehalten.
Nur ein sehr kleiner Teil von Altenpflegeeinrichtungen verfügt aktuell über Zertifikate für Familienfreundlichkeit. In zunehmendem Maße werden aber auf übergreifenden Ebenen Audits entwickelt und Beratung und Unterstützung angeboten.
Die Umsetzung einer familienfreundlichen Betriebskultur ist noch unterschiedlich ausgeprägt. Sie wird zwar durchweg für erforderlich und wesentlich angesehen, bedarf aber der aktiven Förderung durch die Leitung und der Schaffung geeigneter Rahmenbedingungen. An vorderster Stelle werden hier ausreichende Personalkapazitäten genannt.

Ein kleiner Teil der Einrichtungen beteiligt sich an familienfreundlichen Rahmenbedingungen für die Ausbildung in Kooperation mit Altenpflegeschulen, indem sie Teile der praktischen Aus- oder Weiterbildung familienfreundlich gestalten. Die Einrichtungen berichten aber, diese Formen zunehmend mehr zu planen. So wird durch die Altenpflegeschule rechtzeitig über Auszubildende mit Kindern informiert,

Arbeitszeiten für junge Mütter und Väter werden bei Bedarf in begrenztem Umfang an Öffnungszeiten der Kindertageseinrichtungen angepasst, es wird Blockunterricht angeboten, Altenpflegeschulen und Heimleitungen sprechen sich vor Ort über die verschiedenen Bedarfe ab. Weitere Erfahrungen liegen auch im Kontext von Projekten zur Förderung von Arbeitsmarktchancen und Integration von Migrantinnen und Migranten vor.

Die Altenpflegeschulen setzen familienfreundliche Ausbildung in höherem Maße um. Hier setzt etwa die Hälfte Konzepte um, die in der Regel 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.

Ein Teil der Einrichtungen bietet Wiedereinstiegsprogramme für Berufsrückkehrer/innen an. Ein Teil der Einrichtungen verfügt über bedarfsgerechte Konzepte zur Entlastung von Mitarbeitenden, die eigene Angehörige pflegen. Familienpflegezeiten werden von vielen Einrichtungen angeboten.

Aufgetretene Hemmnisse

Trotz der hohen Bedeutung, die die Einrichtungen der Altenpflege in der Freien Wohlfahrtspflege der Personalentwicklung und hier insbesondere

den Konzepten einer familienfreundlichen Betriebskultur und den Angeboten zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf beimessen, bestehen Hemmnisse, die manche Einrichtungen bei der Entwicklung und Umsetzung solcher Konzepte behindern.
An vorderster Stelle stehen Hemmnisse in den Bereichen von unzureichenden personellen und finanziellen Ressourcen. Hemmnisse scheinen sich aber auch auf Grund noch nicht ausreichender Beratung oder der unzureichenden Kenntnis von Beispielen guter Praxis zu ergeben.

Im Bereich des personellen Ressourcenbedarfs werden Schichtdienste und familienunfreundliche Arbeitszeiten, z. B. an Wochenenden und Feiertagen, als grundsätzliche und wesentliche Hemmnisse bei der familienfreundlichen und bedarfsgerechten Dienstplangestaltung benannt. In der Regel sind Vertretungen oder personeller Ersatz nur schwer zu beschaffen. Diese Problematik behindert familienfreundliche Maßnahmen oft bereits im Kern. Zusätzliche Personalengpässe verschärfen die Problematik grundlegend. Wird eine große Zahl Alleinerziehender beschäftigt, fällt es Einrichtungen der Altenpflege oft schwer, eine ausbalancierte Gleichstellung von Mitarbeitenden mit und ohne familiäre Vereinbarungserfordernisse zu erreichen.

Leistungen der Kinderbetreuung sind in der Regel an bestimmte Zeiten der jeweiligen Angebote gebunden und können nicht zu jederzeit in Anspruch genommen werden. Dies wirft insbesondere für Mitarbeitende in ambulanten Diensten oft hohe Vereinbarkeitsprobleme auf.

Zudem sind die Finanzierungsgrundlagen anzuführen, die für familienfreundliche

Aufgaben und Maßnahmen oft nur unzureichende Ressourcen bereithalten. Die in

der Regel knapp bemessenen Refinanzierungsmittel lassen meist nur eine sehr enge Personaldecke für die Pflege in Einrichtungen der Altenpflege zu. Diese muss zudem teilweise noch durch niedrig angesetzte Beschäftigungsverhältnisse kompensiert werden. Diese grundsätzliche Personalknappheit ist als wesentliches Hemmnis für die Umsetzung einer familienfreundlichen Betriebskultur in Einrichtungen der Altenpflege anzusehen.
Auch stellt sich in den Einrichtungen der Altenpflege die Frage nach Möglichkeiten der Refinanzierung betrieblicher Kinderbetreuung durch den Kostenträger, wie etwa der Bereitstellung und Bezahlung von Erzieher/innen. Hinzu kommt, dass betriebliche Angebote bei der Streuung von verschiedenen Arbeitsorten oft wirtschaftlich nicht attraktiv umzusetzen sind. Kleinere Einrichtungen haben bei der Realisierung betrieblicher Kinderbetreuungsangebote sowohl hinsichtlich der Finanzierungs- als auch bei der Raumfrage in der Regel keine Spielräume. Hemmnisse werden auch im finanziellen und organisatorischen Aufwand bei der Durchführung von Audits und Zertifizierungen gesehen.

Bei der Festschreibung von familienfreundlichen Rahmenbedingungen in Einrichtungsleitbildern oder Betriebsvereinbarungen bedürfen Einrichtungen noch der weitergehenden Beratung und Unterstützung, wie diese zu konkretisieren seien.

Als Hemmnis wird auch gesehen, dass Familienpflegezeiten derzeit oft durch Ersatz- oder Mehrstunden aufgefangen werden müssen, für die Ressourcen in der Regel nicht zur Verfügung stehen.

Lösungsvorschläge und Forderungen

Grundsätzlich erscheint es notwendig, die Altenpflegeeinrichtungen mit den erforderlichen finanziellen und personellen Ressourcen auszustatten, um die Umsetzung von Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf bzw. Familie und Ausbildung maßgeblich zu fördern.
Dazu gehört auch, Finanzierungsgrundlagen für Maßnahmen der betrieblichen Kinderbetreuung zu schaffen. Als aussichtsreich werden Modelle der Ausweitung von Angeboten der Tagespflege/Tagesmütter genannt. Auch das Angebot von betriebseigenen allgemeinzugänglichen Kindertageseinrichtungen sollte in größerem Ausmaß ermöglicht werden.

Hier liegen Aufgaben, die in Kooperation mit den kommunalen Verwaltungen weiter entwickelt werden müssen, sowohl hinsichtlich bedarfsgerechter Öffnungszeiten als auch der Förderung solcher Angebote durch die öffentliche Hand.
Insgesamt bestehen im Handlungsfeld VI "Vereinbarkeit von Familie und Beruf / Vereinbarkeit von Familie und Ausbildung in der Altenpflege" in einem Teil der Einrichtungen bereits vielfältige Beispiele guter Praxis, während an anderen Orten dieses Handlungsfeld besonders im Bereich der Kinderbetreuung noch ausbaubar erscheint.
Die gesetzlichen Rahmenbedingungen für die Familienpflegezeit sind dem Bedarf anzupassen

Handlungsfeld VII: Attraktive Arbeitsbedingungen in der Altenpflege

Einrichtungen und Schulen können im Rahmen ihrer Möglichkeiten viel zur Attraktivität der Ausbildung und der Arbeitssituation beitragen. Es muss jedoch betont werden, dass sich die Arbeitssituation in der Altenpflege in den vergangenen Jahren deutlich verschlechtert hat, was auch und vor allem auf die wenig auskömmliche Finanzierung zurückzuführen ist. Die Arbeit in der Altenpflege wird von den Berufsangehörigen als in hohem Maße sinnstiftend und wichtig für die Gesellschaft beschrieben. Zentraler Faktor der Unzufriedenheit ist, dass sie aufgrund der immer höheren Stressbelastung und der immer weniger werdenden Zeit für den direkten Kontakt mit den Bewohnerinnen und Bewohner bzw. Kundinnen und Kunden nicht mehr das in ihrem Beruf finden oder umsetzen können, weshalb sie diesen einst bewusst ergriffen haben. Die Zeit für die Beziehungsarbeit (z.B. biografieorientierte Arbeit) mit dem Menschen, die vor allem bei der wachsenden Zahl dementiell erkrankter Personen an Bedeutung gewinnt und Grundlage der Arbeit in der Langzeitpflege ist, wird immer geringer. Um dieses Problem zu lösen, benötigen wir ein Umdenken in dem, was Pflegebedürftigkeit ist, in dem, was für pflegebedürftige Menschen im Einzelfall wichtig und notwendig ist und was sich dementsprechend auch in der Art der Refinanzierung widerspiegeln muss. Ansonsten werden Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitssituation und der Arbeitsbedingungen durch die oft restriktiven Rahmenbedingungen für die Einrichtungsträger zu sehr begrenzt.

Um die Leitungskräfte in Pflegeeinrichtungen bei der mitarbeiterorientierten

Personalführung, Personalentwicklung und beim Personalmanagement zu

unterstützen, werden von den Verbänden zahlreiche Weiterbildungsmöglichkeiten und Fachtagungen angeboten, die von den Einrichtungen mehrheitlich besucht werden. Auch zu den Themen Organisationsentwicklung, Gesundheitsförderung und Arbeitsorganisation werden Fortbildungsangebote unterbreitet, um die Grundlage für eine langfristige optimale Arbeitsorganisation und Personalentwicklung (einschließlich Fortbildungen) sicherzustellen. Auf diese Weise soll für alle Mitarbeitende eine individuelle Förderung und Arbeitsplatzgestaltung möglich sein. Unter anderem werden so z.B. Informationsveranstaltungen organisiert und angeboten, die der Einrichtung Möglichkeiten aufzeigen, der immer älter werdenden Belegschaft gerecht zu werden und eine altersgerechte Arbeitsplatzgestaltung zu ermöglichen, aber auch Informationsveranstaltungen zu Möglichkeiten von flexiblen Arbeitszeitmodellen in der Pflege. Seitens der Einrichtungen werden Trainee-Programme für Mitarbeitende auch auf Führungsebene zur Verfügung gestellt.

Aufgrund gesetzlicher Änderungen gibt es häufig neue Anforderungen an Pflegeeinrichtungen, wie z.B. in Bezug auf Qualitätsvorschriften, die in der Folge Änderungen und Anpassungen im Arbeitsablauf erfordern. Damit diese Anforderungen in den Arbeitsablauf der Einrichtungen erfolgreich integriert werden, bieten Verbände und Einrichtungsleitungen Informationen und Unterstützung in Form von Fortbildungen, Fachveranstaltungen, Info-Broschüren, Arbeitshilfen und Gesprächen für alle Mitarbeitende an.

Die Mehrzahl der Einrichtungen ermöglicht ihren Mitarbeitenden eine flexible Arbeitszeitgestaltung. Auch werden zunehmend Vollzeitstellen besetzt, wenngleich diese in der Arbeitsorganisation einer 24-Stunden-Versorgung im Schichtbetrieb in der Pflege Schwierigkeiten hervorruft. Erfahrungsgemäß sind gleichzeitig viele Mitarbeitende aufgrund familiärer Bedingungen an einer Teilzeitbeschäftigung interessiert. Insbesondere in Bezug auf die Arbeitsorganisation im Schichtdienst bietet eine Teilzeitbeschäftigung oftmals die Möglichkeit, eine möglichst hohe Flexibilität hinsichtlich der Arbeitszeiten zu erreichen.

Auch entwickeln Pflegeeinrichtungen für ihre älteren Mitarbeitenden zunehmend altersgerechte Arbeitszeitmodelle und eine altersgerechte Arbeitsplatzgestaltung. Einen großen Fortschritt gab es in den letzten Jahren durch den Einsatz von Hilfsmitteln wie Lifter, Rutschmatten oder Aufstehhilfen, die vielen Mitarbeitenden die

täglich körperlich schwere Arbeit erleichtern. Annähernd alle Pflegeeinrichtungen bemühen sich um die Verbesserung der Arbeitsbedingungen durch den Einsatz technischer Hilfsmittel zur körperlichen Entlastung. Die Verbände arbeiten hier eng mit der Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (BGW) zusammen. Diese bietet ein breites Spektrum an Angeboten von Beratung über gesundheitsfördernde Maßnahmen bis hin zu Gefährdeten-Beurteilungen an.

Darüber hinaus werden viele verschiedene Möglichkeiten der Gesundheitsförderung in Pflegeeinrichtungen angeboten (wie z. B.

Rücken-Fit, Nordic Walking etc.), um den Mitarbeitenden eine Vorbeugung gegen oder eine Reduzierung von körperlichen Beschwerden hinsichtlich der enormen physischen Belastung zu bieten.
Neben der körperlichen ist auch die psychische Belastung in der Altenpflege sehr hoch. Diese steigt einerseits durch einen höheren zeitlichen Druck und andererseits durch größere Fluktuation der Bewohner/innen und Patient/innen sowie eine zunehmende Multimorbidität der Bewohner/innen. Einige Einrichtungen bieten für Mitarbeitende und Bewohner/innen Abschiedsrituale sowie Supervision an.

Die Mitarbeitenden in den Pflegeeinrichtungen sollen darüber hinaus hinsichtlich der enormen Bürokratie insbesondere im Bereich der Pflegedokumentation entlastet werden. Hierfür setzen sich die Einrichtungen ein, indem sie Arbeitsabläufe und den Bürokratisierungsaufwand analysieren und im Rahmen des internen Qualitätsmanagements Konzepte erarbeiten, die Alternativen zu der bestehenden Dokumentationssystematik aufzeigen.

Um die Zahl der arbeitslosen Pflegehelfer/innen zu verringern, melden

Pflegeeinrichtungen die jeweiligen freien Stellen an die Bundesagentur für Arbeit.

Auch engagieren sich viele Ehrenamtliche in Einrichtungen der Pflege, insbesondere im Bereich der sozialen Betreuung. Ehrenamtliches

Engagement als unentgeltliche Tätigkeit (aber eventuell mit Auslagenerstattung für Fahrkosten etc.) wird unterschieden von bürgerschaftlichen Engagement mit Aufwandsentschädigung (evt. Übungsleiterpauschale) und geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen. Im Ehrenamt sehen die Verbände eine wichtige Ergänzung ihrer Arbeit. Menschen, die auf freiwilliger Basis Pflegebedürftige in ihrem Alltag begleiten, sozial betreuen und eine

Brücke zum Gemeinwesen schaffen, können jedoch keine beruflich und damit verbindlich tätigen und weisungsgebundenen Mitarbeitenden ersetzen.

Aufgetretene Hemmnisse

Die Mehrzahl der Einrichtungen bietet ihren Mitarbeitenden eine flexible Arbeitszeitgestaltung im Rahmen ihrer Möglichkeiten an. Die Flexibilität der Arbeitszeiten ist aufgrund der 24-Stunden-Versorgung maßgeblich von der Zahl der Mitarbeitenden abhängig und deshalb nicht in allen Fällen beliebig möglich. Insbesondere im ländlichen Raum unterliegen die Einrichtungen extern bedingten Rahmenbedingungen (z. B. massiver Fachkräftemangel), welche Einschränkungen bei der Arbeitszeit- und Arbeitsplatzflexibilität nach sich ziehen. Auch bietet die knappe Refinanzierungslage der Pflegeinrichtungen nur sehr geringe Spielräume im Bereich der Arbeitszeit- und Arbeitsplatzgestaltung.
Die neben einer flexibleren Arbeitsplatz- und Arbeitszeitgestaltung angebotenen gesundheitsfördernden Maßnahmen, Kurse und Fortbildungen werden nur von einem geringen Teil der Mitarbeitenden in Anspruch genommen. Gründe hierfür liegen beispielsweise im

Schichtdienst, der eine kontinuierliche Teilnahme erschwert.

Die Finanzierungsproblematik wird auch im Bereich der Personalförderung deutlich. So sind z.B. viele der Einrichtungen in Trainee-Programmen engagiert, jedoch ohne finanziellen Ausgleich. Jedes Engagement im Sinne der Mitarbeitenden bedeutet demnach gleichzeitig einen Engpass in der Finanzierungsgrundlage der Einrichtung und muss an anderer Stelle eingespart werden. Die Ausgaben für Gesundheitsförderung sowie für Angebote der Supervision sind sehr kostenintensiv. Um die Zahl der arbeitslosen Pflegehelfer/-innen zu verringern, melden Pflegeeinrichtungen die jeweiligen freien Stellen an die Bundesagentur für Arbeit. Seitens der Einrichtungen wird diesbezüglich immer wieder beklagt, dass daraufhin ungeeignete Bewerber/innen von der Arbeitsagentur vermittelt würden. So werden beispielsweise arbeitslose Pflegehelfer/-innen ohne Führerschein an ambulante Pflegedienste vermittelt.

Lösungsvorschläge und Forderungen

Die Umsetzung von Organisationsentwicklungsprozessen erfordert, dass Mitarbeitende einen Teil ihrer Arbeitszeit dafür aufwenden und dass zeitliche und finanzielle Ressourcen für die Moderation und Begleitung bei der Umsetzung

aufgebracht werden müssen. Deshalb müssen die hierdurch anfallenden Kosten der

Organisationsentwicklungsprozesse refinanziert werden.

Eine Ausweitung von Vollzeitstellen erfordert eine bedarfsgerechte Anhebung des maximalen Personalschlüssels in Rahmenverträgen nach § 75 SGB XI und entsprechender Berücksichtigung im Pflegeentgelt.
Ein wichtiger Beitrag gegen den Fachkräftemangel ist die Sorge um den Erhalt der körperlichen und psychischen Gesundheit der in der Pflege tätigen Mitarbeiter/innen. Kosten für Supervision und Fortbildungen in der Gesundheitsförderung müssen in den Pflegesätzen deutlicher eingerechnet werden.

Daher fordern die Verbände der Freien Wohlfahrtspflege ein wissenschaftlich basiertes Personalbemessungsinstrument für die Pflege. Die Zeiten für Organisationsentwicklung, Supervision, Gesundheitsförderung, Ausfallzeiten durch Krankheit, Werbung für den Beruf etc. müssen zu den Zeiten der unmittelbaren und mittelbaren Pflegetätigkeiten hinzugerechnet werden. Wenn hierfür in der bezahlten Arbeitszeit keine Freiräume zur Verfügung gestellt werden können, kann das Image der Pflege, dass hier die Mitarbeitenden „verschlissen“ werden, nicht geändert werden.

Handlungsfeld VIII: Gesellschaftliche Bedeutung des Berufsfeldes Altenpflege durch intensive Öffentlichkeitsarbeit fördern

Die Verbände der Freien Wohlfahrtspflege beteiligen sich an der gemeinsamen

Öffentlichkeitskampagne.

Die Einrichtungen der Freien Wohlfahrtspflege berichten, dass sie regelmäßig Maßnahmen der Öffentlichkeitsarbeit durchführen: An erster Stelle steht die Zusammenarbeit mit Schulen, gefolgt von der Teilnahme an Ausbildungsmessen, der Pressearbeit und der Öffentlichkeitsarbeit durch Anzeigen und Flyer. Danach folgt die Präsenz im Internet (u.a. facebook), Mundpropaganda, Tage der offenen Tür, Zusammenarbeit mit der Agentur für Arbeit und diverse andere Aktionen.
Bezüglich der Zusammenarbeit mit Schulen werden eine Vielzahl von verschiedenen Aktivitäten angeführt, zum Beispiel: Kooperation mit der Schule vor Ort, Gewährung von Schülerpraktika, Projekttage in Schulen und anschließend ein Besuch der Schüler/innen in einen Pflegeheim mit gemeinsamen Frühstück; Schulprojekte ohne

Altersbegrenzung zum Kennenlernen der Altenpflege, Teilnahme an Informationsveranstaltungen für Schulabgänger, Jobbörsen an Schulen, Zusammenarbeit mit anderen Ausbildungsbetrieben und Schulen, aber auch intensive Nachwuchsgewinnung für das Freiwillige Soziale Jahre oder den Bundesfreiwilligendienst.

Die Einrichtungen der Freien Wohlfahrtspflege nehmen an gemeinsamen

Kampagnen oder Initiativen auf Landesebene teil, wie zum Beispiel:

- „Zeig deine Pflegestärken“ vom Norddeutschen Zentrum zur

Weiterentwicklung der Pflege

- „Youjob Altenpflege.SocialNetworking 3.0“ der Liga der Freien

Wohlfahrtspflege Hessen

- „Hilfe! Mehr Zeit für Pflege!“ der Freien Wohlfahrtspflege NRW

- Landesweiter Aktionstag „Tag der Pflege“ in Mecklenburg-Vorpommern

- Teilnahme am Landesarbeitskreis "Personalinitiative Pflege" in Niedersachsen

- Teilnahme an der Initiative „Thüringen braucht dich“

- Teilnahme an „Genial Sozial“ in Sachsen (ein Tag Erwerbsarbeit von Schüler/innen, um mit dem Entgelt humanitäre Projekte in ärmeren Ländern zu fördern)
- Teilnahme an der „Woche der offenen Unternehmen“ in Sachsen

- Teilnahme am „Tag der Berufe“ in Sachsen-Anhalt und Thüringen

- Aktionen im Rahmen und in Zusammenarbeit mit der hamburgerischen

Pflegegesellschaft und der Bremer Pflegeoffensive

- Teilnahme an „jobfactory“ in Mecklenburg-Vorpommern

- Präsenz auf Gesundheits-Seniorenmessen, Gesundheitstagen

- Infostand in Fußgängerzonen

Auch verweisen die Einrichtungen der Freien Wohlfahrtspflege auf Initiativen auf der

Kreis- und lokalen Ebene, wie zum Beispiel:

- Kampagne "Pflege und Beruf" zur Vereinbarkeit von Pflege und Beruf des

Ennepe-Ruhr Kreises, NRW

- Omnibuswerbung

- Inserate in den örtlichen Zeitungen

- Werbung im Regionalfernsehen, Rundfunk

- Werbe-(Image-)filme für Azubis in Kinos

- Beteiligung an der Ausbildungsbörse im Landkreis

- Teilnahme an der Regionalschau im Ort

- Infostände bei verkaufsoffenen Sonntagen oder auf Märkten

- Vorstellung des Berufs Altenpflege im Jugendhaus

- Präsenz auf Stadtteilfesten

- Agentur für Arbeit regional und Teilnahme an der Jobbörse der

Bundesagentur für Arbeit

Schließlich führen die Einrichtungen der Freien Wohlfahrtspflege verbandsinterne

Aktivitäten der Öffentlichkeitsarbeit durch, wie zum Beispiel:

- Verbandsinterne- und Hauszeitschriften / Presseartikel

- Nutzung der Informationsweitergabe über Ehrenamtliche

- Infomappen und Flyer der Einrichtungen

- Tag der offenen Tür in den einzelnen Einrichtungen

- Verbandsinterne Ausbildungskampagnen

- Azubi-Befragung (jährlich)

- Boys’ und Girls’ Day

- Aushänge

- Ausrichtung von eigenen Fachtagen z.B. zum Thema Demenz

Ein Großteil der Einrichtungen der Freien Wohlfahrtspflege hält allgemein gehaltenes Informationsmaterial für die Altenpflegeausbildung vor. Zielgruppenspezifische Materialien werden von einem Teil der Einrichtungen angeboten. Am häufigsten wird Material für die Gruppe der Umschüler/innen und für diejenigen vorgehalten, die sich nachqualifizieren möchten. Für männliche Jugendliche, Eltern von Schulabgängern, Berufsrückkehrer/innen und vor allem für Jugendliche mit Migrationshintergrund werden seltener spezielle Informationsmaterialien vorgehalten. Allerdings bietet die deutliche Mehrzahl der Einrichtungen eines Verbands gerade für Menschen mit Migrationshintergrund und männliche Jugendliche Informationsmaterial an.
Die Altenpflegeschulen und Fachseminare der Freien Wohlfahrtspflege halten

Informationsmaterial vor allem für die Umschüler/innen vor.

Auch die Altenpflegeschulen führen regelmäßig zahlreiche Maßnahmen zur

Öffentlichkeitsarbeit durch, zum Beispiel:

- Teilnahme an Ausbildungsmessen

- Teilnahme an der Gesundheitsbörse

- Versenden von Flyern für die Ausbildung

- Pflege der Homepage, Facebook

- Teilnahme am Zukunftstag im Land Brandenburg

- Teilnahme an mindestens 3 Bildungsmessen im Jahr

- Kitaeinrichtungen kommen in die Schule und verbringen einen Tag mit einer

Pflegeklasse

- interessierte Schüler kommen im Rahmen von geplanten

Schulveranstaltungen in die Altenpflegeschule

- Zeitungsartikel; Veröffentlichung im "Kursnet" der Arbeitsagentur

- Woche des offenen Unterrichts

- regelmäßige Werbung an allgemeinbildenden Schulen

- Berufswahlseminare an allen Mittelschulen / Realschulen / Wirtschaftsschulen im Einzugsgebiet der Altenpflegeschule
- Potenzialcheck in allgemeinbildenden Schulen

- Tag der offenen Tür

- Fraueninformationstag im Berufsinformationszentrum (BIZ)

- Auszubildende stellen den Beruf an Realschulen und Fachoberschulen selbst vor und berichten somit auch aus der Praxis
- Gespräche mit Arbeitsagenturen, Teilnahme an

Berufsinformationsveranstaltungen der Arbeitsagenturen und Jobcenter

- Gestaltung von Infoveranstaltungen bei der Arbeitsagentur und dem

Jobcenter

- Schulpartnerschaft mit allgemeinbildender Mittelschule

- care4future-Projekt (Projekt zur regionalen Gewinnung von

Pflegenachwuchskräften)

- Anzeigen in der Presse

- monatliche Informationsveranstaltungen in allen vier Standorten des Fachseminars, auf die im Internet, in der regionalen Presse und durch Information der Arbeitsagenturen und Jobcenter hingewiesen wird

Aufgetretene Hemmnisse

Die Altenpflegeeinrichtungen und Altenpflegeschulen der Freien Wohlfahrtspflege führen regelmäßig und engagiert Maßnahmen der Öffentlichkeitsarbeit durch. Einen Schwerpunkt stellt dabei die Zusammenarbeit mit allgemeinbildenden Schulen dar. Allerdings ist diese zeitaufwendig: Die Altenpflegeeinrichtungen und Altenpflegeschulen müssen die richtigen Ansprechpartner/innen ausfindig machen, also diejenigen Lehrer/innen, die für die Berufsvorbereitung zuständig sind. Oft sind diese selbst sehr stark in andere Arbeitsaufgaben eingebunden, oder sie haben wenig Interesse an einer Zusammenarbeit. Dies führt dann oft zu einem mehrtägigen „Hinterhertelefonieren“. Zum Teil ist das Interesse der allgemeinbildenden Schulen an dem Altenpflegeberufsbereich aber auch grundsätzlich gering. In der Summe führen Kontaktaufnahme und –pflege zu einem oft nicht unerheblichen Arbeitsaufwand, der für die Altenpflegeschulen und -einrichtungen nicht refinanziert ist.
Es wird zudem berichtet, dass die Zahl von Unternehmen und Branchen zugenommen hat, die in allgemeinbildenden Schulen werben. Hierunter leide zunehmend die Bereitschaft der allgemeinbildenden Schulen, sich für berufliche Bewerbungen grundsätzlich zu öffnen. Es gibt auch die Tendenz bei den allgemeinbildenden Schulen zu selektieren, für wen man sich öffnet.

Auch die Freistellung von Personal für andere Formen der Öffentlichkeitsarbeit und Aktionstage ist nicht refinanziert. Deshalb werden zum Teil Pflegekräfte oder Auszubildende von den Einrichtungen nicht freigestellt, obwohl sie für die Altenpflege in Schulen oder auf Aktionstagen „auf Augenhöhe“ sehr wirksam „werben“ und die Fragen von Schüler/innen und Interessierten - basierend auf ihren individuellen

Erfahrungen - beantworten könnten. Ihre Teilnahme ist dann nur im Rahmen ihrer persönlichen Bereitschaft zum ehrenamtlichen Engagement möglich. Insgesamt schränkt der enge finanzielle Handlungsspielraum der Schulen und Einrichtungen der Altenpflege die Möglichkeiten ihrer Öffentlichkeitsarbeit zu sehr ein.

Lösungsvorschläge und Forderungen

Um den Berufsnachwuchs in der Altenpflege trotz sinkender Schüler/innenzahlen zu sichern, sollte die Öffentlichkeitsarbeit von Altenpflegeschulen und –einrichtungen öffentlich unterstützt werden, bis der Fachkräftemangel behoben ist. Zum einen sollten

Überlegungen angestellt werden zu einer Refinanzierung für Arbeitskräfte, die zeitweise für die Öffentlichkeitsarbeitsarbeit freigestellt sind. Hier kommt in erster Linie die zeitweise refinanzierte Freistellung für die Teilnahme an Messen, Aktionstagen oder Schulbesuchen in Frage. Aber auch die zumindest anteilige Finanzierung für Arbeitskräfte, die sonstige Öffentlichkeitsarbeiten übernehmen, wie Kontaktpflege zu Schulen, Bearbeitung von Homepages, Flyern, Anzeigen und sonstige Werbemaßnahmen, wäre denkbar.
Zum anderen wäre zu überlegen, ob Altenpflegeeinrichtungen und -schulen nur noch einen reduzierten oder, besser noch, gar keinen Beitrag für ihre Teilnahme an Messen und Pflege-Aktionstagen an die Kommunen entrichten sollten. Generell sollten soziale Einrichtungen, die oft klein sind und sehr begrenzte finanzielle Möglichkeiten haben, durch „soziale“ Preise ihrer Öffentlichkeitsarbeit unterstützt werden.

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

1. Bürokratieabbau und Dokumentationspflichten

Die Verbände der Freien Wohlfahrtspflege haben sich am Projekt "Praktische Anwendung des Strukturmodells - Effizienzsteigerung der Pflegedokumentation" beteiligt. In diesem wurde unter Federführung der Ombudsfrau für Entbürokratisierung in der Pflege, Elisabeth Beikirch, die Grundstruktur einer fachwissenschaftlich begründeten Pflegedokumentation einem Praxistest in 26?stationären und 31 ambulanten Einrichtungen unterzogen. Die Verbände haben eigene Vorschläge in das Projekt eingebracht und an der Erprobung mitgewirkt. Frau Beikirch wurde zu Fachtagungen und Vorträgen eingeladen. Der Abschlussbericht soll Mitte April 2014 erscheinen.

Erwartungen und Hemmnisse

Die Verbände begrüßen die Vorschläge zur Vereinfachung der Pflegedokumentation in der ambulanten und stationären Pflege. Sie erwarten, dass die Ergebnisse des oben genannten Projektes zügig bekannt gemacht werden. Jahrelang wurde zu Recht kommuniziert, dass die Pflege unter einer hohen Last von Bürokratie leidet. Dies war für die Werbung der Pflegeberufe kontraproduktiv. Mit einer zügigen

Umsetzung der Ergebnisse des oben genannten Projektes muss eine glaubwürdige

Kommunikation in der Öffentlichkeit erfolgen, dass Pflege auch in Zukunft ein Beruf

„nah am Menschen“ ist, bei dem die Fachlichkeit der Aufgaben der Pflegefachkräfte wieder stärker in den Vordergrund gerückt wird.

Lösungsvorschläge und Forderungen

Die Verbände der Freien Wohlfahrtspflege halten eine fachliche Begleitung der Umsetzungsphase durch die Ombudsfrau für Entbürokratisierung in der Pflege für notwendig, damit eine breite und zügige Umsetzung der Ergebnisse erfolgen kann. Sobald Erfolge vor Ort durch die Pflegenden erfahren werden, sollen diese öffentlich kommuniziert werden. Des Weiteren sind verbindliche Regelungen zur Verfahrenssicherheit für eine Grundstruktur der Pflegedokumentation zu schaffen, die dann auch für das Leistungsrecht, das Ordnungsrecht und das Haftungsrecht sowie die unterschiedlichen Prüfinstanzen gelten. So ist künftig z.B. bei der Umsetzung von Expertenstandards darauf zu achten, dass der bürokratische Aufwand auf das notwendige Mindestmaß zu reduzieren ist.

2. Pflegebedürftigkeitsbegriff und Begutachtungsverfahren

Ein umfassender Pflegebedürftigkeitsbegriff, der somatische, kognitive und psychische Beeinträchtigungen gleichermaßen erfasst, wird seit

Einführung der Pflegeversicherung seitens der Verbände gefordert. Seit der Einsetzung des 1. Expertenbeirats im Jahr 2006 beteiligen sich die Verbände intensiv am Prozess. Das "Neue Begutachtungsassessment (NBA)" leistet aufgrund seiner umfassenden und differenzierten Erfassung der relevanten Aspekte von Pflegebedürftigkeit einen wichtigen Beitrag zum pflegerischen Assessment im Rahmen des individuellen Pflegeprozesses. Die neu konzipierten Module eignen sich deutlich besser für die Entwicklung einer zielorientierten, umfassenden, individuellen Pflege- und Versorgungsplanung als dies mit den bestehenden Verfahren möglich ist. Ebenso bietet die Einführung des neuen Pflegebegriffs auch die Chance und eine gute Grundlage für neue fachpolitische Entwicklungen in der Pflege. So hat sich gezeigt, dass die Anwendung des NBA bei der Entwicklung von gesundheitsbezogenen Indikatoren für die wissenschaftliche Erfassung von Ergebnisqualität oder bei der Entbürokratisierung der Pflegedokumentation anschlussfähig ist.

Erwartungen und Hemmnisse

Die Verbände erwarten von der Einführung des neuen Pflegebedürftigkeitsbegriffs auch eine Steigerung der Attraktivität des Berufsfeldes der Pflege, passgenauere Hilfen, bessere Personalschlüssel, eine Stärkung der Fachlichkeit der Pflegefachkräfte und ein weiteres Wachstum des Personals. Sie befürchten, dass die Politik nach Einführung der so genannten „Vorzieh-Leistungen“ die gesetzliche Verankerung des neuen Pflegebedürftigkeitsbegriffs erneut vertagen könnte.

Lösungsvorschläge und Forderung

Der neue Pflegebedürftigkeitsbegriff soll in dieser Legislaturperiode gesetzlich verankert und umgesetzt werden.

3. Umsetzung der Ergebnisse des Bundesmodellprojekts „Entwicklung und Erprobung von Instrumenten zur Beurteilung der Ergebnisqualität in der stationären Altenhilfe“ („Wingenfeld-Indikatoren“)
Die Verbände der Freien Wohlfahrtspflege haben mit hohen Interesse und großem Engagement die modellhafte Erprobung von Indikatoren guter Pflege in der stationären Altenhilfe begleitet und unterstützt. Die Ergebnisse haben zum Teil zu eigenständigen Nachfolgeprojekten durch die Verbände an unterschiedlichen Standorten geführt. Besonders hervorzuheben ist dabei die Erfahrung, dass durch die Einführung von Indikatoren der Ergebnisqualität die Fachlichkeit der beruflichen Pflegenden gefördert und die Selbststeuerung verbessert werden können. Die Zufriedenheit im Beruf und das Gefühl, eine verantwortungsvolle und sinnvolle Tätigkeit auszuüben, steigen.

Erwartungen und Hemmnisse

Nach wie vor nehmen die beruflich Pflegenden ihre Situation als äußerst fremdbestimmt, überreguliert und –kontolliert wahr. Die Fachkräfte erwarten deutlich mehr Wertschätzung und Anerkennung ihrer Fachlichkeit. Die Verbände der Freien Wohlfahrtspflege erwarten auf Grund der gemachten Erfahrungen mit der Implementierung der „Wingenfeld-Indikatoren“ auch eine Steigerung der Attraktivität des Altenpflegeberufes und positive Auswirkungen auf das Image des Berufes.

Lösungsvorschläge und Forderungen

Mit der flächendeckenden Einführung der Indikatoren für Ergebnisqualität sollte nun zügig begonnen werden. Dies ist bereits mit der Änderung des § 113 SGB XI im PNG angedacht und möglich gemacht worden. Auf Basis der dann implementierten Indikatoren ist das Konzept externer Prüfungen sowie einer öffentlichen Qualitätsberichterstattung neu auszurichten.
Die Verbände der Freien Wohlfahrtspflege sehen in der Umsetzung auch ein großes

Potenzial zur Gewinnung und Bindung von Mitarbeitenden für die Altenpflege.

4. Zusätzliche Betreuungskräfte nach § 87b SGB XI

In die Betreuung Demenzkranker haben die Verbände der Freien Wohlfahrtspflege seit Jahren mit fachlicher Expertise, mit Innovationsanstrengungen und einer hohen Belastung ihres Personals investiert. Die Verbände begrüßen es ausdrücklich, dass im Koalitionsvertrag eine Verbesserung des Schlüssels für die zusätzlichen Betreuungskräfte nach §87b SGB XI vorgesehen ist und die Regelungen auf alle pflegebedürftigen Menschen in stationären Pflegeeinrichtungen Anwendung finden soll.

Erwartungen und Hemmnisse

Die Verbände verbinden mit dieser Verbesserung des Personalschlüssels die Erwartung, dass es zu einer Verringerung der Arbeitsverdichtung und somit zu einer spürbaren Entlastung des Betreuungs- und Pflegepersonals kommt und dadurch auch zu einer Steigerung der Attraktivität des Berufsfeldes.

Lösungsvorschläge und Forderung

Die Umsetzung der im Koalitionsvertrag vorgesehenen Anhebung des Personalschlüssels von 24:1 auf 20:1 sowie die Anwendung der Regelung auf alle Bewohner in der stationären Pflege sind umgehend im SGB XI zu verankern.

Handlungsfeld X: Chancen der Freizügigkeit nutzen

Aus Sicht der Bundesarbeitsgemeinschaft der Freien Wohlfahrtspflege (BAGFW) ist vordringlich die Ausschöpfung aller inländischen Potentiale geboten. Ferner könnte die Einbindung ausländischer Arbeitskräfte ein Teil der Lösung des Fachkräftemangels darstellen. Sobald valide Erhebungen vorliegen, werden die Spitzenverbände der Freien Wohlfahrtspflege auf dieser Grundlage mit den Partnern der Ausbildungs- und Qualifizierungsoffensive Altenpflege zu einer gemeinsamen Einschätzung des Bedarfes an weiteren Vermittlungsabsprachen kommen.
Viele Einrichtungen der Freien Wohlfahrtspflege beteiligen sich an dem vom Bundeswirtschaftsministerium und Bundesarbeitsministerium aufgelegten Modellprojekten zur Ausbildung von Personen aus den

Mitgliedstaaten der EU und aus Drittstaaten, zum Beispiel das Modellprogramm “Ausbildung von Arbeitskräften aus Vietnam zu Pflegekräften“. Oder sie sind an Modellprojekten der Bundesländer zur Anwerbung von Pflegekräften aus EU-Ländern beteiligt, wie zum Beispiel am Modellprojekt zur Anwerbung spanischer Pflegefachkräfte in Hessen. Für die Freie Wohlfahrtspflege stellt die Gewinnung von Fachkräften aus anderen Ländern mit Blick auf den Fachkräftemangel in der Altenpflege ein wichtiges Thema dar. Die Freie Wohlfahrtspflege ist sich der Komplexität der Probleme bewusst. Derzeit werden die Positionen der Verbände in der Bundesarbeitsgemeinschaft der Freien Wohlfahrtspflege zusammengefasst. Es wird in absehbarer Zeit hierzu eine gemeinsame Position veröffentlicht.

Aufgetretene Hemmnisse

Als die vermutlich größte Schwierigkeit haben sich die zum Teil anfänglich nicht hinreichenden sprachlichen Kenntnisse der angeworbenen Pflegefachkräfte erwiesen. Für die Einrichtungen bedeutete dies eine intensivere Betreuung als erwartet. Einfache Tätigkeiten in den Einrichtungen konnten aufgrund der fehlenden Sprachkenntnisse in den ersten Wochen von den Pflegefachkräften aus anderen Ländern teilweise nicht selbständig durchgeführt werden.
Hinsichtlich der Anwerbung von Auszubildenden aus Europa und Drittländern stellten die nicht hinreichenden Sprachkenntnisse die Altenpflegeschulen bei der Gestaltung des Unterrichts vor besondere Herausforderungen. Zum einen steht kein

Lehrmaterial in der Muttersprache zu Verfügung. Zum anderen muss das

durch die Übersetzungsnotwendigkeit gedrosselte Lehr- und Lerntempo berücksichtigt werden. Zudem ist in vielen Ländern die Grundpflege, die in Deutschland Bestandteil der dreijährigen Altenpflegefachausbildung ist, nicht Teil der Pflegefachausbildung. Grundpflegerische Tätigkeiten, wie Waschen, Anziehen oder Anreichen von Essen, werden zum Beispiel in Spanien von Hilfskräften übernommen oder in Vietnam von den Familien.

Lösungsvorschläge und Forderungen

Für die Ausbildung als Altenpflegefachkraft wie für die Integration der Pflegefachkräfte sind ausreichende Sprachkenntnisse dringend erforderlich. Die Pflegefachkräfte aus EU Mitgliedstaaten oder aus Drittstaaten sollten daher bereits über Sprachkenntnisse auf B2 Niveau (GER) verfügen, wenn sie eine Ausbildung in Deutschland beginnen.
Mit Blick auf die Aufgaben als Altenpflegefachkraft sollten die Pflegefachkräfte bereits bei ihrer Anwerbung über ihre zukünftigen Tätigkeiten und Aufgaben sehr genau informiert werden.

Dateien

2014-05-23_Zwischenbericht_Ausbildungs_Qualifizierungsoffensive.pdf 192 KB

Zum Seitenanfang

Veröffentlichungen

Aktuelle Meldungen
Stellungnahmen/Positionen
Stellungnahmen 2025
Pressemitteilungen
Publikationen