



# Die kommunale Arbeitsförderung im Rahmen des Optionsmodells und ihre arbeitsmarktpolitischen Instrumente

Projektarbeit im Rahmen des Studiums an der Fachhochschule für öffentliche Verwaltung NRW; Abteilung Münster



<b>Projektleitung:</b>	<b>Thomas Kulle</b> Fachhochschule für öffentliche Verwaltung NRW
<b>Projektbetreuung:</b>	<b>Friedhelm Thielen</b> <b>Miriam Mais</b> Jobcenter Kreis Steinfurt
<b>Projektbehörde:</b>	<b>Kreis Steinfurt</b>
<b>Projektzeitraum:</b>	<b>27.10.2011 – 04.01.2012</b>
<b>Verfasser:</b>	<b>Marc Frieler</b> <b>Ralf Hundeloh</b> <b>Jonas Mänz</b> <b>Markus Rehers</b> <b>Ruth Schlamann</b> <b>Monja Stange</b> <b>Hendrik Teders</b> <b>Tobias Waldner</b>

## Inhaltsverzeichnis

<b>Vorwort .....</b>	<b>II</b>
<b>Inhaltsverzeichnis.....</b>	<b>III</b>
<b>1 Einführung.....</b>	<b>1</b>
<b><u>Demographischer Wandel und Ältere Menschen im Beruf .....</u></b>	<b><u>2</u></b>
<b>2 Einleitung - Demographischer Wandel und Ältere Menschen im Beruf.....</b>	<b>2</b>
2.1 Ausgangslage und Problembeschreibung.....	2
2.1 Forschungsgegenstand und Forschungsziel.....	4
<b>3 Potenziale älterer Arbeitnehmer .....</b>	<b>5</b>
3.1 Altersbilder .....	5
3.1 Stand der Arbeitswissenschaften .....	7
3.1.1 Potenziale.....	7
3.1.2 Bedürfnisse .....	14
3.2 Staatliche Maßnahmen am Beispiel des IntensivCoaching 50plus .....	19
3.2.1 Qualifizierungsmaßnahme IntensivCoaching 50plus .....	19
3.2.2 Leistungsumfang des IntensivCoaching 50plus.....	20
3.2.3 Untersuchung der Bestandteile des IntensivCoaching 50plus .....	21
<b>4 Datenerhebung .....</b>	<b>25</b>
4.1 Empirische (Sozial-) Forschung .....	25
4.2 Quantitative Umfrage unter kleineren und mittelständischen Unternehmen .....	27
4.2.1 Methodenbeschreibung .....	27
4.2.2 Durchführung und Planung der Unternehmensbefragung .....	29
4.3 Quantitative Umfrage unter öffentlich-rechtlichen Arbeitgebern .....	30
4.3.1 Methodenbeschreibung .....	30
4.3.2 Durchführung und Planung der Behördenbefragung .....	31
4.4 Leitfadengestütztes Experteninterview mit älteren Langzeitarbeitslosen .....	31
4.4.1 Methodenbeschreibung .....	31
4.4.2 Planung und Durchführung der Interviews.....	33
4.5 Leitfadengestütztes Experteninterview mit Arbeitsvermittlern.....	34
4.5.1 Methodenbeschreibung .....	34
4.5.2 Planung und Durchführung der Interviews.....	35
<b>5 Datenanalyse.....</b>	<b>37</b>
5.1 Methoden der Datenanalyse .....	37
5.1.1 Quantitative Analyse des Fragebogens .....	37
5.1.2 Qualitative Inhaltsanalyse .....	39

5.2	Ergebnisse der einzelnen Analysen .....	41
5.2.1	Quantitative Umfrage unter klein- und mittelständischen Unternehmen .....	41
5.2.2	Quantitative Umfrage bei den Städten und Gemeinden des Kreises Steinfurt .....	59
5.2.3	Leitfadengestütztes Experteninterview mit älteren Langzeitarbeitslosen.....	64
5.2.4	Leitfadengestütztes Experteninterview mit Arbeitsvermittlern .....	71
<b>6</b>	<b>Interpretation der Analyseergebnisse .....</b>	<b>76</b>
<b>7</b>	<b>Handlungsempfehlungen.....</b>	<b>80</b>
<b>8</b>	<b>Schlussfazit .....</b>	<b>82</b>
	<b><u>Profilinginstrumente .....</u></b>	<b><u>83</u></b>
<b>9</b>	<b>Einleitung.....</b>	<b>83</b>
9.1	Welche Entwicklung hat zur veränderten finanziellen Lage geführt? .....	84
9.2	Warum wird das „Profiling“ in den Blickpunkt gerückt? .....	85
9.3	Welche Motivation hat der Kreis Steinfurt?.....	85
9.4	Job aktiv Rheine .....	86
9.5	Arbeitsauftrag .....	89
<b>10</b>	<b>Voruntersuchung .....</b>	<b>90</b>
10.1	„Profiling“ – Versuch einer Definition.....	90
10.1.1	Woher kommt der Begriff?.....	90
10.1.2	Welche Synonyme werden verwendet? .....	91
10.1.3	Wie wird der Begriff in der weiteren Arbeit verstanden?.....	91
10.2	Ist Profiling als Arbeitsmarktinstrument sinnvoll?.....	92
10.3	Entstehung und Grundgedanke des Job-AQTIV-Gesetzes .....	93
<b>11</b>	<b>Hauptuntersuchung .....</b>	<b>96</b>
11.1	Methodenauswahl.....	96
11.1.1	Ist-Analyse beim Kreis Steinfurt .....	96
11.1.1	Welche Methoden werden allgemein favorisiert? .....	98
11.1.2	Aus der Privatwirtschaft .....	99
11.1.3	Innovativer Ansatz .....	99
11.2	Methodenbeschreibung.....	101
11.2.1	ProfilPASS .....	101
11.2.2	ABC-Methode.....	113
11.2.3	4-Phasen-Modell .....	128
11.2.4	Herner-Modell/Work-First-Ansatz .....	136
<b>12</b>	<b>Fazit.....</b>	<b>141</b>
	<b><u>Altenpflege „Quo vadis?“ .....</u></b>	<b><u>144</u></b>

<b>13</b>	<b>Einleitung</b> .....	<b>144</b>
<b>14</b>	<b>Die Arbeitsfelder der Altenpflege</b> .....	<b>145</b>
14.1	examinierter Altenpfleger.....	145
14.2	Altenpflegehilfe.....	147
14.3	Betreuungsassistent.....	149
14.4	Bachelorstudium.....	152
14.5	Masterstudiengang.....	153
14.6	Fazit zu den Arbeitsfeldern.....	153
<b>15</b>	<b>Die Fördersysteme der Altenpflege im Vergleich</b> .....	<b>154</b>
15.1	Der Bildungsgutschein.....	154
15.1.1	Ausnahme des § 421 t Abs. 6 SGB III bis zum 31.12.2010.....	155
15.1.2	Die Förderung ab dem 01.01.2011.....	157
15.1.3	Fazit.....	157
15.2	Überblick über weitere Fördermöglichkeiten.....	159
15.2.1	WeGebAU: (Weiterbildung für bestimmte Zielgruppen).....	159
15.2.2	Bildungsprämie (für Erwerbstätige und Arbeitssuchende).....	160
15.2.3	Bildungsscheck NRW (Beschäftigte kleiner und mittelständischer Unternehmen).....	161
15.2.4	Einstiegsqualifizierung (EQ).....	162
15.2.5	Ausbildungsbonus.....	162
15.2.6	Berufsausbildungsbeihilfe (BAB).....	163
15.2.7	Ausbildungsbegleitende Hilfen.....	163
15.3	Fazit.....	163
<b>16</b>	<b>Die Auswirkungen des demographischen Wandels auf die Altenpflege</b> .....	<b>164</b>
16.1	Der Fachkräftemangel.....	164
16.1.1	Die Anzahl der Pflegedürftigen.....	164
16.1.2	Die aktuelle Beschäftigungssituation in der Altenpflege.....	165
16.1.3	Die Stellenbesetzung in der Altenpflege.....	165
16.1.4	Die Kompensationsideen beim Fachkräftemangel.....	167
16.2	Finanzierung der Pflege – Die Pflegeversicherung.....	168
16.2.1	Die Einführung der Pflegeversicherung am 01.01.1995.....	168
16.2.2	Die Funktionsweise der Pflegeversicherung.....	169
16.2.2.1	Die Anspruchsberechtigten.....	169
16.2.2.2	Die Beitragszahler der Pflegeversicherung.....	169
16.2.3	Die Finanzierung der Pflegeversicherung.....	170
16.2.4	Der Pflegereformbeschluss vom 06. November 2011.....	171
<b>17</b>	<b>Die Altenpflege „von morgen“</b> .....	<b>171</b>

17.1	Alternativen zur Heimpflege .....	172
17.1.1	Pflege durch Familienangehörige .....	172
17.1.2	Pflege durch eine Einzelpflegekraft .....	173
17.1.3	Pflege durch eine ausländische Pflegekraft .....	173
17.1.4	Pflege durch ambulante Pflegedienste .....	174
17.1.5	Pflege-Wohngemeinschaften .....	174
17.2	Spezielle Angebote für Demenzkranke .....	175
17.3	Probleme der Nachwuchsgewinnung .....	177
17.3.1	Aktuelle Situation .....	177
17.3.2	Datenerhebung am Altenpflegefachseminar Rheine zur Ausbildungssituation ..	178
17.3.2.1	<i>Struktur der Befragtengruppe</i> .....	178
17.3.2.2	<i>Motivation der Auszubildenden</i> .....	179
17.3.2.3	<i>Probleme in der Ausbildung</i> .....	180
17.3.2.4	<i>Fazit der Datenerhebung</i> .....	181
17.4	Die Altenpflegefachseminare .....	184
17.4.1	Die Entwicklung des Caritas Altenpflegefachseminars Rheine .....	184
17.4.2	Die Struktur.....	185
17.4.3	Die Ausbildung .....	185
17.4.4	Die Finanzierung.....	186
17.5	Die Altenpflegeausbildungsausgleichsverordnung als Maßnahme zum Ausbau von Ausbildungsplätzen in der Altenpflege .....	187
17.5.1	Die Entwicklung der AltPflAusglVO .....	188
17.5.2	Voraussetzungen für die Einführung eines Umlageverfahrens .....	188
17.5.2.1	<i>Mangel</i> .....	188
17.5.2.2	<i>Erforderlichkeit des Ausgleichsverfahrens</i> .....	189
17.5.3	Die wesentlichen Regelungen der AltPflgAusglVO.....	189
17.5.3.1	<i>Ziel, § 1 AltPflAusglVO</i> .....	189
17.5.3.2	<i>Teilnehmende Einrichtungen, § 2 AltPflAusglVO</i> .....	189
17.5.3.3	<i>Zuständigkeit, § 3 AltPflAusglVO</i> .....	190
17.5.3.4	<i>Verfahren zur Festlegung der Ausgleichsmasse, § 5 AltPflAusglVO</i> .....	190
17.5.3.5	<i>Aufteilung der Ausgleichsmasse, § 6 AltPflAusglVO</i> .....	191
17.5.3.6	<i>Einrichtungsbezogene Berechnung der Ausgleichsbeträge, § 7 AltPflAusglVO</i> . 191	
17.5.3.7	<i>Verwaltungskostenpauschale, § 8 AltPflAusglVO</i> .....	191
17.5.3.8	<i>Festsetzung und Erstattung, §§ 9, 10 AltPflAusglVO</i> .....	192
17.5.4	Kritik an der AltPflgAusglVO .....	192
17.5.4.1	<i>Ziel, § 1 AltPflAusglVO</i> .....	193
17.5.4.2	<i>Teilnehmende Einrichtungen, § 2 AltPflAusglVO</i> .....	193
17.5.4.3	<i>Zuständigkeit, § 3 AltPflAusglVO</i> .....	193
17.5.4.4	<i>Verfahren zur Festlegung der Ausgleichsmasse, § 5 AltPflAusglVO</i> .....	193
17.5.4.5	<i>Aufteilung der Ausgleichsmasse, § 6 AltPflAusglVO</i> .....	194
17.5.4.6	<i>Einrichtungsbezogene Berechnung der Ausgleichsbeträge, § 7 AltPflAusglVO</i> . 195	
17.5.4.7	<i>Verwaltungskostenpauschale, § 8 AltPflAusglVO</i> .....	195
17.5.4.8	<i>Festsetzung und Erstattung, §§ 9, 10 AltPflAusglVO</i> .....	196
17.5.5	Fazit zur Altenpflegeausbildungsausgleichsverordnung .....	196

<b>18</b>	<b>Altenpflege in den Niederlanden .....</b>	<b>197</b>
18.1	Funktionsweise des niederländischen Gesundheitssystems .....	197
18.1.1	Die drei Säulen des niederländischen Gesundheitssystems .....	197
18.1.2	Absicherung von Pflegedürftigen im niederländischen Gesundheitssystem .....	198
18.2	Die Pflegeausbildung in den Niederlanden .....	199
18.2.1	Die einzelnen Pflegeausbildungen in den Niederlanden.....	199
18.2.2	Die schulische Pflegeausbildung am ROC van Twente .....	200
18.2.3	Probleme in der niederländischen Altenpflegeausbildung .....	201
18.3	Fazit zur Altenpflege in den Niederlanden .....	202
<b>19</b>	<b>Fazit.....</b>	<b>202</b>
<b>20</b>	<b>Projektergebnis .....</b>	<b>205</b>
<b>21</b>	<b>Literaturverzeichnisse .....</b>	<b>206</b>
21.1	Literaturverzeichnis für Demographischer Wandel und Ältere Menschen im Beruf.....	206
21.2	Literaturverzeichnis für Altenpflege „Quo vadis?“ .....	207
21.3	Verzeichnis sonstiger Quellen für Demographischer Wandel und Ältere Menschen im Beruf .....	207
21.4	Verzeichnis sonstiger Quellen für Profilinginstrumente .....	209
21.5	Verzeichnis sonstiger Quellen für Altenpflege „Quo vadis?“ .....	211
<b>22</b>	<b>Abbildungsverzeichnis.....</b>	<b>217</b>
<b>23</b>	<b>Tabellenverzeichnis.....</b>	<b>219</b>
<b>24</b>	<b>Erklärung zur Eigenständigkeit .....</b>	<b>220</b>

## Altenpflege „Quo vadis?“

### **13 Einleitung**

Die Pflege im Alter hat sich mit den geänderten Familienstrukturen und der Abschaffung des klassischen familiären Rollenverständnisses grundlegend gewandelt. Ältere Menschen werden nicht mehr grundsätzlich zuhause von den Familienangehörigen gepflegt. Als Reaktion darauf gibt es seit dem Jahr 1995 die gesetzliche Pflegeversicherung. Diese bietet durch Pflegegeld und Pflegesachleistungen die finanziellen Rahmenbedingungen, um die Betreuung von Pflegebedürftigen sicherstellen zu können.

Spätestens mit der Einführung der gesetzlichen Pflegeversicherung ist es zu einer Sensibilisierung für die Auswirkungen des demographischen Wandels in Bezug auf die Altenpflege gekommen. Es gab in der Vergangenheit vereinzelte Nachrichten über schlechte Pflege und Verwahrlosung in Pflegeheimen. Inzwischen sind viele positive Beispiele von Pflegeheimen zu nennen, die im letzten Jahrzehnt viel Geld in die Modernisierung investiert haben um die Standards der Pflege zu heben. Diese Pflegeeinrichtungen stellen heute einen angemessenen Lebensraum für ältere Menschen dar und sind von dem Bild der „Verwahranstalten“ abgerückt. Bei den vielen Verbesserungen im Bereich der Unterbringung und Pflege sind die Kosten für die Pflege oder eine Heimunterbringung, stetig gestiegen. Gleichzeitig gibt es eine wachsende Anzahl von Personen mit unbeständiger Erwerbsbiographie, denen eine Altersarmut droht. Im Zuge der Grundsicherung im Alter werden für die Kommunen, trotz einer steigenden Bundesbeteiligung, höhere Kosten für den Lebensunterhalt und die ungedeckten Pflegeleistungen erwartet.

Insgesamt steigt die Belastung der Sozialsysteme durch die sinkende Zahl an Erwerbstätigen, die die Sozialsysteme durch Ihre Beiträge zur Renten- und Pflegeversicherung mitfinanzieren. Gleichzeitig wird ein zunehmender Fachkräftemangel in allen Berufsfeldern befürchtet. Dieser resultiert aus den zunehmend geburtenschwächeren Jahrgängen und der damit einhergehenden sinkenden Anzahl an Erwerbspersonen. Es ergibt sich ein Spannungsfeld zweier Probleme, denen sich die Altenpflege bereits heute zu stellen hat.

Der folgende Teil der Projektarbeit beschäftigt sich daher mit den Problemen und deren möglichen Lösungsansätzen im Bereich der Altenpflege. Zur Beschäftigungssituation sollen die einzelnen Berufe im Bereich der Altenpflege mit ihren unterschiedlichen Qualifikationsanforderungen untersucht werden. Auch für die Altenpflegeausbildung gibt es ver-

schiedene Fördersysteme, die näher erläutert werden sollen. Auf Grund des Fachkräftemangels stellt sich die Frage, wie sich die momentane Ausbildungssituation im Bereich der Altenpflege darstellt. Dazu wird ein Altenpflegefachseminar vorgestellt. Durch die Befragung von Auszubildenden im Altenpflegefachseminar werden weitere Informationen zur Ausbildungsmotivation und -situation gewonnen. Weiterhin werden Pflegeformen und mögliche Probleme bei der Nachwuchsgewinnung untersucht. Schließlich stellt sich auch die Frage, wie sich die Ausbildungssituation im europäischen Ausland, hier am Beispiel der Niederlande, darstellt.

Ist die Ausbildungssituation so gut, dass genügend Fachkräfte gewonnen werden können, um zukünftig die steigende Zahl an Pflegebedürftigen zu versorgen? Oder ist ein Pflege- notstand in der Versorgung der alten Menschen bereits absehbar und welche Maßnahmen werden bereits zur Lösung ergriffen oder können in Zukunft ergriffen werden?

## **14 Die Arbeitsfelder der Altenpflege**

Zum besseren Verständnis der beruflichen Möglichkeiten werden im Folgenden die verschiedenen Berufe der Altenpflege, sowie deren Besonderheiten dargestellt.

### **14.1 examinierter Altenpfleger**

Bei dem examinierten Altenpfleger<sup>185</sup>, der auch Altenpflegefachkraft genannt wird, handelt es sich um eine, seit dem Jahr 2003 bundeseinheitlich geregelte Ausbildung nach dem Gesetz über die Berufe in der Altenpflege (Altenpflegegesetz - AltPflG).<sup>186</sup> Sie wird im Regelfall als dreijährige duale Berufsausbildung durchgeführt, kann nach § 4 Abs. 5 AltPflG aber auch über fünf Jahre in Teilzeit absolviert werden. Voraussetzung für die Ausbildung zum Altenpfleger ist entweder ein Realschulabschluss oder eine andere zehnjährige Schulbildung, die den Hauptschulabschluss erweitert. Ausreichend ist auch ein Hauptschulabschluss mit erfolgreicher zweijähriger Berufsausbildung oder der Hauptschulabschluss in Verbindung mit einer einjährigen Ausbildung zum Altenpflege- oder Krankenpflegehelfer. Neben den schulischen Voraussetzungen muss der Bewerber gesundheitlich zur Ausübung des Berufs geeignet sein (vgl. § 6 AltPflG).

---

<sup>185</sup> Vgl. Bundesagentur für Arbeit: Berufenet Altenpfleger/in. URL: <http://berufenet.arbeitsagentur.de/berufe/start?dest=profession&prof-id=9065>. Stand: 11.12.2011.

<sup>186</sup> Altenpflegegesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 25. August 2003 (BGBl. I S. 1690), das zuletzt durch Artikel 12b des Gesetzes vom 17. Juli 2009 (BGBl. I S. 1990) geändert worden ist.

Vor der Aufnahme der Ausbildung muss sich der Auszubildende bei einer Einrichtung, z. B. einem Altenpflegeheim oder einem ambulanten Pflegedienst, bewerben. Bei dieser Einrichtung ist der Auszubildende angestellt und erhält eine Ausbildungsvergütung. Zusätzlich ist die Bewerbung an einer Altenpflegeschule bzw. einem Altenpflegefachseminar erforderlich, an welcher die theoretische Ausbildung durchgeführt wird.

Im Kreis Steinfurt wird die Ausbildung zum Altenpfleger<sup>187</sup> vom Altenpflegefachseminar des Caritas Bildungswerk Ahaus an den Standorten Rheine (aktuell acht Kurse) und Ibbenbüren (aktuell vier Kurse) angeboten. Seit dem 01.09.2010 wird auch an der Akademie für Gesundheitsberufe am Mathias-Spital Rheine die Ausbildung zum Altenpfleger<sup>188</sup> (aktuell zwei Kurse) durchgeführt.

Die Ausbildung besteht aus 2.100 Stunden theoretischem und praktischem Unterricht in der Altenpflegeschule, sowie 2.500 Stunden praktischer Ausbildung in der Ausbildungseinrichtung (§ 1 AltPflAPrV<sup>189</sup>). Zu den Inhalten gehören unter anderem die theoretischen Grundlagen der Pflege, die Pflegedokumentation, die situationsbezogene Pflege, das Unterstützen alter Menschen bei der Lebensgestaltung und die rechtlichen Rahmenbedingungen (Anlage 1 zu § 1 AltPflAPrV).

Die möglichen Einsatzbereiche der Altenpfleger reichen von stationären Altenpflegeeinrichtungen bis hin zu ambulanten Pflegediensten. Sie pflegen ältere Menschen und führen dabei die erforderliche Pflegedokumentation. Aufgrund der verringerten Liegezeiten in den Krankenhäusern gehört auch die Nachsorge einschließlich Wundversorgung zu den möglichen Tätigkeiten. Daneben sind die Altenpfleger auch Ansprechpartner für die Pflegebedürftigen. Sie unterstützen im Alltag und geben Anreize zur Beschäftigung. Des Weiteren können sie die Angehörigen zur Pflege anleiten und sie beratend unterstützen. In der Organisation der Pflege sind Altenpfleger für die Anleitung und den Einsatz von Hilfskräften verantwortlich.

Die Vergütung eines Altenpflegers beträgt je nach angewandtem Tarifvertrag, sowie in Abhängigkeit von den Zulagen, ab 2.200,00 EUR brutto im Monat.

---

<sup>187</sup> Vgl. Caritas Bildungswerk Ahaus: Altenpflegeausbildung. URL: <http://www.caritas-bildungswerk.de/index.php?id=22>. Stand: 11.12.2011.

<sup>188</sup> Vgl. Akademie für Gesundheitsberufe: Bildungsangebot Altenpflege. URL: <http://www.mathiasstiftung.de/bildung/akademie-fuer-gesundheitsberufe/unser-bildungsangebot/altenpflege.html>. Stand: 11.12.2011.

<sup>189</sup> Altenpflege-Ausbildungs- und Prüfungsverordnung vom 26. November 2002 (BGBl. I S. 4418), die zuletzt durch Artikel 31 des Gesetzes vom 2. Dezember 2007 (BGBl. I S. 2686) geändert worden ist.

Am 15.08.2011 gab es in Nordrhein-Westfalen 11.473 Schüler in der Altenpflegeausbildung, wovon 4.615 Schüler im ersten, 4.009 Schüler im zweiten und 2.849 Schüler im dritten Ausbildungsjahr waren.<sup>190</sup> Für den überwiegenden Teil der Ausbildungsplätze erhalten die Altenpflegefachseminare eine Landesförderung (9.021 Plätze), weitere werden nach dem SGB II (1.058 Plätze), sowie dem SGB III (1.153 Plätze) oder auf andere Weise (182 Plätze) gefördert.

Die Arbeitsmarktsituation<sup>191</sup> für examinierte Altenpfleger ist gut, im November 2011 gab es bundesweit nur 3.153 arbeitslos gemeldete Personen (Veränderung zum Vorjahr: -18,0%), denen 9.391 der Bundesagentur für Arbeit gemeldete offene Stellen<sup>192</sup> gegenüberstanden (Veränderung zum Vorjahr: +5,2%). Auch der Anteil der Arbeitssuchenden nach § 15 SGB III<sup>193</sup> ist um 16,4% auf 8.164 Personen zurückgegangen.

In Nordrhein-Westfalen zeigt sich ein ähnliches Bild.<sup>194</sup> Im November gab es 962 als arbeitslos gemeldete Altenpfleger, was einer Abweichung von -11,7% im Vergleich zum Vorjahr entspricht. Ihnen standen 2.092 gemeldete offene Stellen gegenüber, was einen Anstieg von +4,8% ergibt. Ebenfalls ist die Anzahl der Arbeitssuchenden sind in Nordrhein-Westfalen um 12,9% auf 2.142 Personen zurückgegangen

## 14.2 Altenpflegehilfe

Die Ausbildung zur Altenpflegehilfe<sup>195</sup> bzw. zum Altenpflegehelfer ist eine schulische Ausbildung, die für Nordrhein-Westfalen nach dem Gesetz zur Durchführung des Altenpflegegesetzes und zur Ausbildung in der Altenpflegehilfe (Landesaltenpflegegesetz - AltPflG NRW)<sup>196</sup> und der zugehörigen Ausbildungs- und Prüfungsordnung für die Altenpflegehilfeausbildung (APRO-APH)<sup>197</sup> definiert ist. Sie wird im Regelfall als einjährige Vollzeitausbildung durchgeführt, kann nach § 6 Abs. 4 Satz 3 AltPflG NRW aber auch in Teil-

---

<sup>190</sup> Vgl. Ministerium für Gesundheit, Emanzipation, Pflege und Alter des Landes Nordrhein-Westfalen: Vorlage 15/821 an den Ausschuss für Arbeit, Gesundheit, Soziales und Integration vom 13.09.2011. URL: <http://www.landtag.nrw.de/portal/WWW/dokumentenarchiv/Dokument?Id=MMV15%2F821|1|0>. Stand: 11.12.2011.

<sup>191</sup> Vgl. Arbeitsmarktstatistik November 2011, Tabelle 1.1, Berufsgattung 82102.

<sup>192</sup> Gemeldete Arbeitsstellen ohne zugelassene kommunale Träger

<sup>193</sup> Drittes Buch Sozialgesetzbuch - Arbeitsförderung - (Artikel 1 des Gesetzes vom 24. März 1997, BGBl. I S. 594), das zuletzt durch Artikel 2 des Gesetzes vom 22. Juni 2011 (BGBl. I S. 1202) geändert worden ist.

<sup>194</sup> Vgl. Arbeitsmarktstatistik November 2011, Tabelle 2.5, Berufsgattung 82102.

<sup>195</sup> Vgl. Bundesagentur für Arbeit: Berufenet Altenpflegehelfer/in. URL: <http://berufenet.arbeitsagentur.de/berufe/start?dest=profession&prof-id=9063>. Stand: 11.12.2011.

<sup>196</sup> Landesaltenpflegegesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 27. Juni 2006 (GV. NRW. S.290), das zuletzt durch Artikel 2 des Gesetzes vom 9. Februar 2010 (GV. NRW. S.126) geändert worden ist.

<sup>197</sup> Ausbildungs- und Prüfungsordnung für die Altenpflegehilfeausbildung vom 23. August 2006 (GV. NRW. S.404), die zuletzt durch Verordnung vom 24. März 2010 (GV. NRW. S.261) geändert worden ist.

zeit über höchstens 24 Monate erfolgen. Voraussetzung ist das vollendete 16. Lebensjahr und die persönliche und berufliche Eignung zur Ausübung einer beruflichen Tätigkeit in der Altenpflege. Für die Ausbildung wird außerdem ein Hauptschulabschluss nach Klasse neun oder ein vergleichbarer Bildungsstand vorausgesetzt. Auch liegen die Qualifikationsvoraussetzungen bei bescheinigter besonders erfolgreicher Teilnahme an mindestens zwei Bausteinen des nordrhein-westfälischen Werkstattjahres vor (vgl. § 2 Abs. 1 APRO-APH).

Im Rahmen der schulischen Ausbildung erhalten die Auszubildenden von dem Altenpflegefachseminar einen Ausbildungsvertrag, jedoch keine Vergütung. Im Einzelfall ist ggf. der Bezug von BAföG-Leistungen<sup>198</sup> während der Ausbildung möglich. An der Schule werden 750 Stunden theoretischer und praktischer Unterricht nach Anlage 1 zu § 1 Abs. 2 und § 3 Abs. 2 APRO-APH erteilt. Die Inhalte ähneln insgesamt dem vermittelten Stoff des ersten Jahres der dreijährigen Ausbildung zum Altenpfleger. So gehören unter anderem die theoretischen Grundlagen der Pflege, die situationsbezogene Pflege unter Aufsicht, die Unterstützung alter Menschen bei der Lebensgestaltung und die rechtlichen Rahmenbedingungen zu den Inhalten. Auch die Pflege von Menschen, die demenziell erkrankt sind, wird vermittelt. Zusätzlich erfolgt ein 900-stündiges Praktikum in einer Altenpflegeeinrichtung, in welchem die Auszubildenden die theoretischen Inhalte unter Aufsicht praktisch anwenden können.

Die Ausbildung zum Altenpflegehelfer<sup>199</sup> wird vom Altenpflegefachseminar des Caritas Bildungswerk Ahaus am Standort Rheine in Vollzeit und am Standort Ibbenbüren in 18 Monaten Teilzeit angeboten.

Die möglichen Einsatzbereiche der Altenpflegehelfer sind vergleichbar mit denen von Altenpflegern. So können sie in stationären Altenpflegeeinrichtungen bis hin zu ambulanten Pflegediensten eingesetzt werden. Ihre Hauptaufgabe besteht in der Grundpflege der Bedürftigen, die sie unter Aufsicht eines Altenpflegers durchführen. Außerdem können sie die Pflegebedürftigen im Alltag unterstützen und Anreize zur Beschäftigung geben.

Die Ausbildung zum Altenpflegehelfer wird in Nordrhein-Westfalen gefördert, wobei die Zahl der geförderten Schulplätze landesweit auf 600 begrenzt ist.<sup>200</sup>

---

<sup>198</sup> Bundesausbildungsförderungsgesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 7. Dezember 2010 (BGBl. I S.1952), das durch Artikel 11 Absatz 3 des Gesetzes vom 22. November 2011 (BGBl. I S. 2258) geändert worden ist.

<sup>199</sup> Vgl. Caritas Bildungswerk Ahaus: Altenpflegehilfeausbildung. URL: <http://www.caritas-bildungswerk.de/index.php?id=21>. Stand: 11.12.2011.

<sup>200</sup> 600

In der Arbeitsmarktstatistik werden unter der Tätigkeitsziffer 82101 sowohl Altenpflegehelfer, wie auch unqualifizierte Hilfskräfte erfasst. Daher ist die Arbeitslosenzahl für die Altenpflegehelfer nicht derart aussagekräftig wie bei den Altenpflegern. Nach Aussage von Frau Berger vom Altenpflegefachseminar in Rheine besteht in dem Bereich der Altenpflegehelfer eine Vermittlungsquote von 80%. Die übrigen 20% stehen dem Arbeitsmarkt nicht zur Verfügung, da sie an die erworbene Qualifikation noch eine Ausbildung zum examinierten Altenpfleger anschließen. Die Altenpflegehelferausbildung würde sich im Übrigen immer an der Nachfrage der Altenpflegeeinrichtungen orientieren und nicht über Bedarf erfolgen.

Bei den Altenpflegehilfskräften<sup>201</sup> gab es im November 2011<sup>202</sup> bundesweit 31.236 arbeitslos gemeldete Personen (Veränderung zum Vorjahr: -3,3%), denen 3.882 der Bundesagentur für Arbeit gemeldete offene Stellen<sup>203</sup> gegenüber standen (Veränderung zum Vorjahr: +17,9%). Auch der Anteil der Arbeitssuchenden nach § 15 SGB III ist um 3,1% auf 61.842 Personen zurückgegangen.

Für Nordrhein-Westfalen zeigt sich ein ähnliches Bild.<sup>204</sup> Im November gab es 7.527 arbeitslos gemeldete Altenpflegehilfskräfte, was keine Änderung im Vergleich zum Vorjahr ergibt. Ihnen standen 820 gemeldete offene Stellen gegenüber, was einer Veränderung von +18,7% entspricht. Die Anzahl der Arbeitssuchenden ist mit -0,3% auf 13.607 Personen leicht rückläufig.

Ein Altenpflegehelfer verdient je nach angewandtem Tarifvertrag und Schichtzulagen in Vollzeit etwa 1.800,-00 EUR brutto.

### 14.3 Betreuungsassistent

Bei dem Betreuungsassistenten<sup>205</sup> handelt es sich um eine Qualifizierung, die sich nach § 87b Abs. 3 SGB XI<sup>206</sup> und der zugehörigen Betreuungskräfte-Richtlinie (Betreuungskräf-

---

<sup>201</sup> Umfasst alle Personen in der Altenpflege, die nicht als Altenpflegefachkraft tätig sind.

<sup>202</sup> Vgl. Arbeitsmarktstatistik November 2011, Tabelle 1.1, Berufsgattung 82102.

<sup>203</sup> Gemeldete Arbeitsstellen ohne zugelassene kommunale Träger

<sup>204</sup> Vgl. Arbeitsmarktstatistik November 2011, Tabelle 2.5, Berufsgattung 82102.

<sup>205</sup> Vgl. Bundesagentur für Arbeit: Berufenet Fachkraft - Betreuung. URL: <http://berufenet.arbeitsagentur.de/berufe/start?dest=profession&prof-id=9066>. Stand: 11.12.2011.

<sup>206</sup> Elftes Buch Sozialgesetzbuch - Soziale Pflegeversicherung - (Artikel 1 des Gesetzes vom 26. Mai 1994, BGBl. I S.1014), das zuletzt durch Artikel 6 des Gesetzes vom 28. Juli 2011 (BGBl. I S. 1622) geändert worden ist.

te-RI)<sup>207</sup> richtet. Grundlage ist der im Jahr 2008 gesetzlich beschlossene Vergütungszuschlag für Pflegebedürftige mit erheblichem, allgemeinem Betreuungsbedarf. Mit diesem erhalten vollstationäre Pflegeeinrichtungen für die Betreuung und Aktivierung der pflegebedürftigen Heimbewohner einen Zuschlag zur Pflegevergütung. Erforderlich ist ein erheblicher Bedarf an allgemeiner Beaufsichtigung und Betreuung, der über die bestehende Pflegebedürftigkeit hinausgeht. Die Betreuungsassistenten müssen als zusätzliches Personal sozialversicherungspflichtig beschäftigt werden. Die Leistungen der Pflegekasse betragen den fünfundzwanzigsten Teil der Personalaufwendungen einer Vollzeitkraft (vgl. § 87b Abs. 1 Satz 1 Ziffer 3 SGB XI), sodass bei 25 betreuungsbedürftigen Personen die Kosten einer Vollzeitkraft, bzw. bei 12,5 Betreuungsbedürftigen die Kosten einer Teilzeitkraft vollständig gedeckt sind. Neben der Entlastung der Pflegeeinrichtungen war auch die Vermittlung von Langzeitarbeitslosen in niedrigschwellige Beschäftigungsverhältnisse ein Ziel der Einführung des Berufsbildes eines Betreuungsassistenten.

Die Ausgestaltung des Betreuungsassistenten wurde durch den Spitzenverband Bund der Pflegekassen in der Betreuungskräfte-RI verabschiedet, die mit Genehmigung des Bundesministeriums für Gesundheit in Kraft getreten ist.

Gemäß § 4 Abs. 1 dieser Richtlinie ist für die ausgeübten Betreuungsaktivitäten kein therapeutischer oder pflegerischer Berufsabschluss erforderlich, ebenso werden keine Anforderungen an die schulische Qualifikation gestellt. Vor der Aufnahme der Qualifizierung ist ein Orientierungspraktikum in einem Pflegeheim mit einem Umfang von fünf Tagen zu absolvieren. Dieses dient dazu, erste Eindrücke zu gewinnen und die persönliche Eignung für diese Tätigkeit zu überprüfen (vgl. §4 Abs. 2 Betreuungskräfte-RI). Die berufliche Ausübung einer Betreuungstätigkeit stellt im Vergleich zu einer ehrenamtlichen Tätigkeit in diesem Bereich höhere Anforderungen an die Belastbarkeit der Erwerbstätigen. Diese Anforderungen werden in § 3 Betreuungskräfte-RI in Bezug auf die persönliche Eignung weiter ausgeführt. So sind unter anderem eine positive Haltung gegenüber Kranken, behinderten und alten Menschen, soziale Kompetenz, Empathiefähigkeit, psychische Stabilität und Teamfähigkeit für die Tätigkeit erforderlich.

Die eigentliche Qualifizierungsmaßnahme besteht aus drei Modulen: dem Basiskurs, einem Betreuungspraktikum und dem Aufbaukurs (vgl. § 4 Abs. 3 Betreuungskräfte-RI).

---

<sup>207</sup> Richtlinien nach § 87b Abs. 3 SGB XI zur Qualifikation und zu den Aufgaben von zusätzlichen Betreuungskräften in Pflegeheimen (Betreuungskräfte-RI vom 19. August 2008). URL: [http://www.gkv-spitzenverband.de/upload/2008\\_08\\_19\\_§87b\\_Richtlinie\\_2291.pdf](http://www.gkv-spitzenverband.de/upload/2008_08_19_§87b_Richtlinie_2291.pdf). Stand: 11.12.2011.

Im Basiskurs werden über 100 Stunden Grundkenntnisse zur Kommunikation, zur Demenz und anderen Alterskrankheiten, sowie zur Pflege und der Pflegedokumentation vermittelt. Im Anschluss findet ein zweiwöchiges Betreuungspraktikum statt, bei dem unter Anleitung einer erfahrenen Pflegefachkraft, praktische Erfahrungen gesammelt werden sollen. Im abschließenden Aufbaukurs werden über 100 Stunden vertiefende Kenntnisse und Techniken zur Kommunikation mit Betreuungsbedürftigen vermittelt. Zu den behandelten Themenbereichen gehören Rechtskunde, Hauswirtschaft, Beschäftigungsmöglichkeiten, sowie die Kommunikation und Zusammenarbeit mit den anderen an der Pflege beteiligten Personen. Der erfolgreiche Abschluss der Qualifizierungsmaßnahme wird mit einem Zertifikat bescheinigt. Es sind dennoch regelmäßige Fortbildungen, mindestens einmal jährlich für zwei Tage, erforderlich, um das vermittelte Wissen zu aktualisieren und die berufliche Praxis zu reflektieren.

Zu den beruflichen Aufgaben zählt die Betreuung und Aktivierung von Heimbewohnern, die unter einer demenzbedingten oder sonstigen Alterserkrankung leiden. Diese Erkrankungen führen zu einer Einschränkung der Alltagskompetenz und einem höheren Beaufsichtigungs- und Betreuungsbedarf. Die soziale Betreuung zählt bereits zu den Aufgaben der Pflegekräfte des Heims (vgl. § 2 Abs. 4 Satz 1 Betreuungskräfte-RI). Durch die zusätzlichen Betreuungsassistenten kommt es zu einer quantitativen und qualitativen Verbesserung der Betreuung. Die Betreuung erfolgt in Absprache mit den übrigen Pflegekräften und ermöglicht es durch die zusätzliche Aufmerksamkeit die Teilhabe am Leben in der Gemeinschaft zu stärken. Diese Gruppenaktivitäten beugen auch einer Isolation im Alter vor. Daneben sind die Betreuungsassistenten aber auch Ansprechpartner für die alltäglichen Sorgen der Pflegedürftigen und vermitteln Orientierung und Sicherheit als Bezugsperson.

Die Qualifizierung zum Betreuungsassistenten wird von AZWV<sup>208</sup> zertifizierten Anbietern durchgeführt. Im Kreis Steinfurt sind beispielhaft das Altenpflegefachseminar des Caritas Bildungswerk Ahaus in Rheine, sowie die Akademie für Gesundheitsberufe am Mathias-Spital in Rheine zu nennen.

Die Vergütung der Betreuungsassistenten beträgt ca. 1.200,00 EUR brutto in Vollzeit, wobei es auch in diesem Bereich einen hohen Anteil an Teilzeitkräften gibt. Daher ist es schwierig mit dem entsprechenden Gehalt den Lebensunterhalt zu decken.

---

<sup>208</sup> Anerkennungs- und Zulassungsverordnung - Weiterbildung - vom 16. Juni 2004 (BGBl. I S. 1100), die durch Artikel 453 der Verordnung vom 31. Oktober 2006 (BGBl. I S. 2407) geändert worden ist.

#### 14.4 Bachelorstudium

Über die klassischen Ausbildungen hinaus besteht auch im Bereich der Altenpflege die Möglichkeit eines dualen Studiums mit Berufsabschluss, ein Kernstudium oder berufsbegleitend eine Weiterqualifizierung zu absolvieren. Dabei gibt es verschiedene Angebote mit unterschiedlichen Schwerpunkten, die jedoch nicht in der Fläche zur Verfügung stehen, sondern von einzelnen Hochschulen angeboten werden. Außerdem sind einige Studiengänge generalistisch angelegt und ermöglichen später eine Vertiefung in einen spezifischen Pflegebereich, bei dem auch die Altenpflege zur Auswahl steht.

Ein generalistischer dualer Studiengang im Bereich der Pflege zum Bachelor of Science wird beispielsweise an der Hochschule Osnabrück angeboten.<sup>209</sup> Dieser ermöglicht es durch die Kooperation mit den Fachschulen für Pflegeberufe neben dem Bachelorabschluss einen Berufsabschluss im Bereich der Gesundheits- und Krankenpflege, der Gesundheits- und Kinderkrankenpflege oder der Altenpflege zu erwerben. Dieses Angebot soll Abiturienten ansprechen, einen Beruf im Bereich der Pflege zu ergreifen. Durch die generalistisch-klinische Ausrichtung besteht jedoch die Problematik, dass sich wenig Absolventen für die Altenpflege entscheiden.

Bei den grundständigen Studiengängen gibt es unter anderem das Studium der Gerontologie<sup>210</sup>, das sich mit dem Alterungsprozess und den Bedürfnissen älterer Menschen beschäftigt. Ziel ist es, Maßnahmen und Konzepte zu entwickeln, um ältere Menschen in ihrer Selbstständigkeit zu unterstützen oder die Rahmenbedingungen in Einrichtungen zu optimieren. Gerontologen können in diesen Pflegeeinrichtungen, in den Bereichen Pflege, Organisation und Verwaltung, Führungspositionen bekleiden. Weitere Einsatzmöglichkeiten bieten sich in der Sozialplanung von kommunalen Institutionen oder der Seniorenberatung verschiedener Träger. Das Studium der Gerontologie wird beispielsweise an der Universität Vechta mit dem Bachelor of Arts über sechs Semester angeboten.<sup>211</sup> Zu den Studieninhalten zählen einerseits Module aus den Studienbereichen Pädagogik und soziale Arbeit, Psychologie und Soziologie, andererseits auch Betriebswirtschaftslehre und die rechtlichen Grundlagen.

---

<sup>209</sup> Vgl. Hochschule Osnabrück: Studienangebot Pflege (dual) Bachelor of Science. URL: <http://www.wiso.hs-osnabrueck.de/pflege-bsc.html>. Stand: 11.12.2011.

<sup>210</sup> Vgl. Bundesagentur für Arbeit: Berufenet Gerontologie/Gerontologin. URL: <http://berufenet.arbeitsagentur.de/berufe/start?dest=profession&prof-id=58598>. Stand: 11.12.2011.

<sup>211</sup> Vgl. Universität Vechta: Studienangebot Bachelor Gerontologie. URL: <http://www.uni-vechta.de/studium/studienangebot/studiengaenge/bachelor-gerontologie/>. Stand: 11.12.2011.

Daneben gibt es noch weitere Studiengänge wie den Bachelor im Bereich Pflege- und Gesundheitsmanagement, der einen Schwerpunkt auf Personalentwicklung, Personalführung und Einrichtungsmanagement legt.

#### **14.5 Masterstudiengang**

Um im Bereich der Altenpflege eine lehrende Tätigkeit ausüben zu können, ist der Abschluss eines Masterstudienganges erforderlich. Weiterhin ist mit dem Masterabschluss eine Tätigkeit in der Forschung oder Beratung bei verschiedenen Institutionen möglich. Ein Masterstudiengang wird beispielsweise von der Universität Vechta für die Gerontologie in vier Semestern angeboten.<sup>212</sup> Dabei werden die im Bachelorstudium erworbenen Kenntnisse unter anderem in den Bereichen Gesundheit, Pflege und soziale Dienste, Versorgungskonzepte, Lebensformen und Lebensführung sowie gerontologische Versorgungskonzepte vertieft.

Daneben gibt es verschiedene weitere Studiengänge, wie den Master der Sozialen Arbeit. Dabei handelt es sich um ein Studium als Sozialarbeiter mit dem Schwerpunkt Gerontologie. Dadurch ist speziell die Beratung älterer Menschen möglich.

Auf die lehrende Tätigkeit ausgerichtet gibt es einen Studiengang „Bildung im Gesundheitswesen - Schwerpunkt Pflege“, der als Master of Arts in vier Semestern von der Fachhochschule Münster angeboten wird.<sup>213</sup> Dieser ermöglicht es an einer Krankenpflegeschule oder einem Altenpflegeseminar zu unterrichten.

#### **14.6 Fazit zu den Arbeitsfeldern**

Es gibt inzwischen für jede schulische oder berufliche Vorbildung eine Möglichkeit der beruflichen Betätigung im Bereich der Pflege. Insbesondere durch Qualifizierungen ist Personen im niedrighwelligen Bereich und Berufsrückkehrern als Einstieg die Möglichkeit eröffnet worden, eine Erwerbstätigkeit als Betreuungsassistent im Bereich der Pflege auszuüben. Durch die gleichfalls niedrigen Anforderungen der Altenpflegehelferausbildung ist eine Durchlässigkeit aus dem Bereich der Assistenten- und-Helferberufe gegeben.

---

<sup>212</sup> Vgl. Universität Vechta: Studienangebot Master Gerontologie. URL: <http://www.uni-vechta.de/studium/studienangebot/studiengaenge/master-gerontologie/>. Stand: 11.12.2011.

<sup>213</sup> Vgl. Fachhochschule Münster: Studiengang Bildung im Gesundheitswesen - Schwerpunkt Berufspädagogik Pflege (Master). URL: <https://www.fh-muenster.de/studium/studiengaenge/index.php?studId=92>. Stand: 11.12.2011.

Es gibt noch Bedenken die Ausbildung der Altenpflegehelfer auf Grund des geringeren Lohnniveaus auszuweiten.<sup>214</sup> Die Ausbildung ist jedoch geeignet eine bestimmte Zielgruppe für die Pflege anzusprechen und zu gewinnen. Dabei profitieren die Einrichtungen durch die Entlastung im Bereich der Grundpflege. Die Ausbildung zum Altenpflegehelfer umfasst jedoch nicht die medizinische Versorgung, komplizierte Pflegesituationen oder Organisation. Dafür sind weiterhin examinierte Altenpfleger erforderlich, die aber ein Team von Altenpflegehelfern leiten können. Durch die Ausbildung bietet sich auch eine Chance, da es auch hier wiederum die Möglichkeit der Weiterqualifizierung zum Altenpfleger gibt.

## **15 Die Fördersysteme der Altenpflege im Vergleich**

Es gibt unterschiedlichste Möglichkeiten der Förderung in der Ausbildung bzw. einer Weiterbildung. Diese ist auch in der Altenpflege möglich. Im weiteren Verlauf werden einige dieser Fördermöglichkeiten vorgestellt. Vor dem Hintergrund, dass seit Januar 2011 die Förderung des dritten Jahres in der Ausbildung zum examinierten Altenpfleger nach § 421 t Abs. 6 SGB III weggefallen ist, liegt hierbei das Hauptaugenmerk auf dem Bildungsgutschein. Weiterhin werden mögliche Auswirkungen und denkbare Auffangmaßnahmen, die der Wegfall der oben genannten Regelung verursachen könnte, diskutiert. Des Weiteren werden im einzelnen Fördermaßnahmen vorgestellt, durch die die Auszubildenden und Weiterbildenden finanziell unterstützen werden können.

### **15.1 Der Bildungsgutschein**

Seit dem 01. Januar 2003 können die Agenturen für Arbeit<sup>215</sup> Bildungsgutscheine aushändigen.<sup>216</sup> Durch das Gesetz zur Sicherung von Beschäftigung und Stabilität (Konjunkturpaket II) wurde die Möglichkeit eingeführt, eine festgeschriebene, dreijährige Ausbildung durch vollständige Kostenübernahme nach § 421 t Abs. 6 SGB III zu fördern. Diese Fördermöglichkeit wurde jedoch bis zum 31.12.2010 befristet. Im Folgenden wird beschrieben, wie diese Fördermöglichkeit genau funktionierte, ob der Wegfall der Regelung negative Auswirkungen hatte und welche alternativen Fördermöglichkeiten es gibt.

---

<sup>214</sup> Vgl.

Interview beim Caritas Fachseminar Altenpflege in Rheine, Anhang 0, S. A101, Ziffer 6.

<sup>215</sup> Im Folgenden wird diese Regelung auf die Agenturen für Arbeit bezogen, zugelassene kommunale Träger nach § 6a Abs. 1 Zweites Buch Sozialgesetzbuch können die Fördermaßnahmen anstelle der Agenturen für Arbeit anwenden.

<sup>216</sup> Vgl. Bundesagentur für Arbeit: Bildungsgutschein. URL:

[http://www.arbeitsagentur.de/nn\\_26396/zentraler-Content/A05-Berufli-Qualifizierung/A052-Arbeitnehmer/Allgemein/Bildungsgutschein.html](http://www.arbeitsagentur.de/nn_26396/zentraler-Content/A05-Berufli-Qualifizierung/A052-Arbeitnehmer/Allgemein/Bildungsgutschein.html) Stand: 11.12.2011.

### **15.1.1 Ausnahme des § 421 t Abs. 6 SGB III bis zum 31.12.2010**

Gemäß § 77 Abs. 1 SGB III können Arbeitnehmer bei der beruflichen Weiterbildung in Form der Kostenübernahme gefördert werden. Als Weiterbildungskosten sind nach § 79 SGB III solche definiert, welche unmittelbar aus der Weiterbildung entstehen. Hierunter fallen Kosten für die Feststellung der Eignung und des Lehrgangs an sich (§ 79 SGB III), Fahrtkosten (§ 81 SGB III), Kosten für die auswärtige Unterbringung und Verpflegung (§ 82 SGB III) und gegebenenfalls Betreuungskosten für Kinder (§ 83 SGB III). Um zu einer Weiterbildung zugelassen zu werden, müssen drei Voraussetzungen erfüllt sein:

- Notwendigkeit der Weiterbildung
- Beratungsgespräch mit der Agentur für Arbeit
- Zulassung der Weiterbildungsmaßnahme und des Trägers

Die Weiterbildung ist notwendig, wenn eine Eingliederung bei Arbeitslosigkeit vorliegt, eine drohende Arbeitslosigkeit dadurch abzuwenden ist, oder wenn der Arbeitnehmer keinen Berufsabschluss hat und die Notwendigkeit sich weiterzubilden anerkannt ist. Die Notwendigkeit wird bei Arbeitnehmern ohne Berufsabschluss anerkannt, wenn ein Berufsabschluss vorhanden ist, jedoch auf Grund einer mehr als vier Jahre ausgeübten Beschäftigung in an- oder ungelernter Tätigkeit, eine entsprechende Beschäftigung voraussichtlich nicht mehr ausgeübt werden kann, oder sie über keinen anerkannten Berufsabschluss verfügen. Anerkannt ist der Berufsabschluss, wenn dieser nach landesrechtlichen Vorschriften eine Ausbildungsdauer von mindestens zwei Jahren benötigte. Arbeitnehmer ohne Berufsabschluss, die noch keine drei Jahre beruflich tätig gewesen sind, können nur gefördert werden, wenn eine berufliche Ausbildung oder eine berufsvorbereitende Bildungsmaßnahme aus Gründen, die in der Person des Arbeitnehmers liegen, nicht möglich oder nicht zumutbar war.

Vor der Maßnahme muss eine Beratung durch die Agentur für Arbeit stattgefunden haben.

Es müssen sowohl der Träger der Maßnahme als auch die Weiterbildungsmaßnahme für die Förderung zugelassen sein. Nach § 84 SGB III liegt ein geeigneter Träger vor, wenn dieser die erforderliche Leistungsfähigkeit besitzt, der Träger durch eigene Vermittlungsbemühungen die Eingliederung von Teilnehmern unterstützen kann, die berufliche Weiterbildung durch qualifizierte Lehrkräfte zu erwarten ist und der Träger durch ein Qualitätsmanagement die Qualität gesichert hat. Diese vier Voraussetzungen werden von einer fachkundigen Stelle überprüft und zertifiziert. Als fachkundige Stelle darf sich bezeichnen,

wer die Zulassung nach erfolgter Antragstellung bei der Bundesagentur für Arbeit erhält.<sup>217</sup> Diese Zertifizierung richtet sich nach der Anerkennungs- und Zulassungsverordnung Weiterbildung (AZWV).<sup>218</sup> Wenn diese erteilt wird, wird sie an die Bundesagentur zur Kenntnis weitergeleitet und gilt längstens für drei Jahre.

Gemäß § 85 SGB III gibt es verschiedene Anforderungen, die auch die Maßnahme erfüllen muss. Diese Anforderungen werden erneut auch von einer fachkundigen Stelle überprüft. Hierfür ist es erforderlich, dass die Maßnahme eine erfolgreiche berufliche Bildung durch entsprechende Gestaltung der Inhalte, der Methoden und Materialien, sowie ihrer Vermittlung gewährleistet. Weiterhin muss sich der Arbeitsmarkt so entwickeln, dass eine spätere Unterbringung in dem weitergebildeten Beruf wahrscheinlich sein wird. Dies soll durch die Regelung in § 85 Abs. 2 SGB III sichergestellt werden. Weiterhin müssen angemessene Teilnahmebedingungen vorherrschen, ein Zeugnis ausgestellt werden und die Maßnahme insgesamt den Grundsätzen der Sparsamkeit und Wirtschaftlichkeit genügen.

Insbesondere müssen die Kosten und die Dauer der Maßnahme angemessen sein. Die Dauer selbst ist angemessen, wenn das Bildungsziel so schnell wie möglich erreicht wird. Eine Vollzeitmaßnahme, die zu einem Abschluss in einem allgemein anerkannten Ausbildungsberuf führt, ist aber nur dann angemessen, wenn die Ausbildungszeit im Vergleich zur Berufsausbildung um mindestens ein Drittel verkürzt wird.

Bei der Ausbildung zum Altenpfleger darf die Ausbildung nach § 4 Abs. 1 Satz 1 i.V.m. § 7 Altenpflegegesetz nicht verkürzt werden.

Dem entgegen heißt es in § 85 Abs. 2 Satz 2 und 3 SGB III: Wenn aufgrund bundes- oder landesgesetzlicher Regelungen keine Verkürzung um mindestens ein Drittel der Ausbildungszeit möglich ist, so kann die Maßnahme trotzdem mit bis zu zweidrittel der Weiterbildungskosten gefördert werden. Dies kann jedoch nur geschehen, wenn vor Beginn der Maßnahme die Finanzierung des dritten Ausbildungsjahres sichergestellt ist. Diese Regelung stellt eine Ausnahme zum vorgenannten Grundsatz der Angemessenheit dar.

Durch § 421t Abs. 6 SGB III wurde es ermöglicht, dass die Kosten des dritten Ausbildungsjahres in den nicht verkürzbaren Ausbildungen des Bereiches der Alten- und Kran-

---

<sup>217</sup>Vgl. Agentur für Arbeit: Antrag auf Anerkennung als fachkundige Stelle gemäß AZWV. URL: <http://www.arbeitsagentur.de/zentraler-Content/Vordrucke/A05-Beruf-Qualifizierung/Publikation/V-FKS-Antrag-Anerkennung.pdf>. Stand: 11.12.2011

<sup>218</sup> Anerkennungs- und Zulassungsverordnung - Weiterbildung - vom 16. Juni 2004 (BGBl. I S. 1100), die durch Artikel 453 der Verordnung vom 31. Oktober 2006 (BGBl. I S. 2407) geändert worden ist.

kenpflege, durch die Bundesagentur für Arbeit auch übernommen werden konnten. Wie zuvor erläutert, galt dieser Paragraph nur für Maßnahmen, die vor dem 31.12.2010 begonnen worden sind.

Eine Maßnahme kann weiterhin zugelassen werden, wenn es diese gemäß § 85 Abs. 3 SGB III zum Ziel hat berufliche Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten zu erhalten, zu erweitern, der technischen Entwicklung anzupassen oder einen beruflichen Aufstieg, Abschluss, oder eine andere berufliche Fähigkeit zu erwerben.

Zu beachten ist, dass kein Ausschlussstatbestand nach § 85 Abs. 4 SGB III einschlägig ist. Hiernach darf die Maßnahme nicht überwiegend Wissen vermitteln, welches dem von allgemein bildenden Schulen angestrebten Bildungsziel oder den berufsqualifizierenden Studiengängen an Hochschulen oder ähnlichen Bildungsstätten entspricht, oder nicht berufsbezogene Inhalte vermitteln. Hierdurch soll sichergestellt werden, dass nur eine berufliche Qualifizierung, nicht aber der Erwerb von schulischen Abschlüssen, gefördert wird.

Wenn diese Voraussetzungen erfüllt sind, wird gemäß § 77 Abs. 4 SGB III ein Bildungsgutschein ausgestellt. Dieser kann zeitlich und sachlich eingeschränkt werden.

### **15.1.2 Die Förderung ab dem 01.01.2011**

Nach dem 31.12.2010 war die Ausnahmeregelung des Konjunkturpaketes II in Form des § 421 t Abs. 6 SGB III nicht mehr anwendbar und es mussten wieder die Tatbestandsvoraussetzungen des § 85 Abs. 2 vorliegen. Hierbei muss, wie bereits erwähnt, die Finanzierung des dritten Ausbildungsjahres sichergestellt werden, wenn eine Verkürzung der Ausbildung nach landes- bzw. bundesrechtlichen Regelungen nicht möglich ist. Es danach kommt eine Förderung der ersten beiden Jahre der Ausbildung in Betracht.

### **15.1.3 Fazit**

Insgesamt kann festgehalten werden, dass eine Fremdfinanzierung des dritten Ausbildungsjahres nach dem 31.12.2010 erforderlich ist.

In diesem Zusammenhang ist näher zu untersuchen, welche Probleme dadurch entstehen, dass das dritte Jahr nicht länger gefördert wird und welche alternativen Fördermöglichkeiten es für das dritte Ausbildungsjahr zum examinierten Altenpfleger gibt.

Ansprechpartner diesbezüglich waren die Seminarleiterin Frau Petra Berger und die Dozentin Frau Irmgard Hermes vom Caritas Altenpflegefachseminar in Rheine. Nach ihren Angaben wurde erwartet, dass der Wegfall der Fördermöglichkeit nach § 421 t Abs. 6 SGB

III negative Auswirkungen für diejenigen, die eine Ausbildung zum examinierten Altenpfleger machen möchten, haben wird.

Nach den bisherigen Erfahrungen von Frau Berger, gibt es genügend Pflegedienste und auch Pflegeeinrichtungen, die bisher die Kosten des dritten Jahres vollständig übernommen haben und diese auch zukünftig übernehmen wollen.

Zu den Motiven der einzelnen Pflegedienste und Einrichtungen zur Übernahme der Kosten lässt sich feststellen, dass diese aufgrund der steigenden Pflegebedürftigkeit durch den demographischen Wandel zusätzliche Pflegeaufträge erhalten. Um die wachsende Nachfrage bedienen zu können, gibt es in den einzelnen Einrichtungen eine stetige Expansion. Diese erfordert jedoch zusätzliches Personal. Um zukünftige personelle Engpässe zu vermeiden, erklären sich daher viele Einrichtungen bereit das dritte Jahr in der Ausbildung zum examinierten Altenpfleger zu übernehmen. Im Übrigen profitieren die Einrichtungen auch von den gesparten Personalkosten für die beiden geförderten Jahre.

Durch einen Runderlass des Ministeriums für Gesundheit, Emanzipation, Pflege und Alter des Landes Nordrhein-Westfalen wird sichergestellt, dass durch ein festgelegtes Budget in den nächsten Jahren die Betriebskosten in Höhe von monatlich 280,00 EUR pro Auszubildenden im dritten Jahr in der Ausbildung zum examinierten Altenpfleger übernommen wird.<sup>219</sup> Die Einstellungseinrichtungen müssen sich dennoch bereit erklären, die Ausbildungsvergütung zu übernehmen.

Da viele Altenpflegehelfer eine Ausbildung zum examinierten Altenpfleger anstreben, ist es interessant, ob es nach der Ausbildung zum Altenpflegehelfer eine Fördermöglichkeit zum examinierten Altenpfleger gibt.

Die Altenpflegehelferausbildung kann nach § 7 Absatz 1 Nr. 2 Altenpflegegesetzvollständig auf die Ausbildung des examinierten Altenpflegers angerechnet werden. Dies bedeutet, dass im Idealfall nur zwei Jahre bei der weiteren Ausbildung zum examinierten Altenpfleger Unterstützung geleistet werden müsste. Eine Möglichkeit einen Altenpflegehelfer, der die Ausbildung zum examinierten Altenpfleger machen möchte, zu fördern, bestünde unter gewissen Umständen in Form des Programms WeGebAUs, auf welches im späteren Verlauf noch eingegangen wird. Die Arbeitsförderung wertet nur mindestens zweijährige Ausbildungsgänge als Berufsausbildungen. Ein Altenpflegehelfer könnte daher grundsätzlich,

---

<sup>219</sup> Telefonische Rückfrage an das Referat 416 Pflege- und Gesundheitsfachberufe des Ministeriums für Gesundheit, Emanzipation, Pflege und Alter NRW vom 08.12.2011.

soweit die Voraussetzungen vorliegen, nach § 77 SGB III gefördert werden. Insbesondere müsste eine Ausbildung erforderlich sein, um bestehende Hilfebedürftigkeit zu mindern bzw. zu beenden. Es müsste also erst einmal, trotz der derzeit ausgeübten Tätigkeit, Hilfebedürftigkeit bestehen.<sup>220</sup>

## 15.2 Überblick über weitere Fördermöglichkeiten

Frau Berger berichtete in dem Interview von weiteren Fördermöglichkeiten der Ausbildung im Bereich der Altenpflege. Im Kreis Steinfurt gab es ein Projekt namens „Innovation Ausbildung Steinfurt“ (InA Steinfurt). Dieses Projekt kümmerte sich in Kooperation mit den Trägern, um die Information der Ausbildungsbetriebe bezüglich der verschiedenen Fördermaßnahmen. Nach Aussage von Frau Berger sei nämlich das Hauptproblem der Fördermaßnahmen, dass die ausbildenden Einrichtungen keinen Überblick über diese haben und sie demnach nur selten in Anspruch nehmen.<sup>221</sup>

Das Projekt „InA Steinfurt“ ist unter dem Namen „InA Steinfurt 2020“ weitergeführt worden.<sup>222</sup> Aufgabe dieses Projektes ist es, bis zum Jahr 2020 dem Fachkräftemangel für den Kreis Steinfurt entgegen zu wirken. Dies soll durch die verstärkte Ausbildung von Nachwuchskräften in der Region geschafft werden. „InA Steinfurt 2020“ unterstützt Unternehmen durch die kostenlosen Beratungsangebote bei der Einrichtung neuer Ausbildungsplätze. Dieses Projekt konnte in den vergangenen Jahren schon weit über 100 zusätzliche Ausbildungsplätze in mehr als 30 unterschiedlichen Berufen gewinnen.<sup>223</sup>

Weitere Möglichkeiten um Interessenten für eine Weiter- oder Ausbildung in der Altenpflege zu fördern sind:

### 15.2.1 WeGebAU: (Weiterbildung für bestimmte Zielgruppen)

Als Förderprogramm wäre hier das Programm WeGebAU (Weiterbildung Geringqualifizierter und beschäftigter älterer Arbeitnehmer in Unternehmen) nach § 417 SGB III zu nennen. WeGebAU gibt es seit dem Jahr 2006 und auch für das Jahr 2012 wird das Programm weiter fortgesetzt. Es geht dabei um ältere und gering qualifizierte Arbeitnehmer, da diese Gruppe das größte Risiko einer Kündigung im Arbeitsmarkt hat. Der Anteil der Weiterbildungen ist in dieser Gruppe trotzdem gering. Die Förderung soll, insbesondere in

---

<sup>220</sup> E-Mail-Anfrage an die Weiterbildungsberatung in Nordrhein-Westfalen, vom 05.12.2011.

<sup>221</sup> Vgl.

Interview beim Caritas Fachseminar Altenpflege in Rheine, Anhang 0, S. A101, Frage 15.

<sup>222</sup> Vgl. URL: <http://cjd.fundus-ochtrup.de/fuer-unternehmen/ihr-vorteil-unser-wissen>. Stand: 11.12.2011.

<sup>223</sup> Vgl. URL: <http://www.ina-steinfurt.de>. Stand: 11.12.2011.

kleineren und mittleren Unternehmen, als Anreiz für eine Weiterbildung dienen. Es können Personen gefördert werden, die von ihren Arbeitgebern für die Dauer einer Qualifizierung unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts freigestellt werden. Die Weiterbildungskosten werden von den Arbeitsagenturen übernommen.

Für die Förderung erhält der Arbeitnehmer einen Bildungsgutschein. Dieser berechtigt den Arbeitnehmer eine Weiterbildungsmaßnahme unter den zugelassenen Weiterbildungsmaßnahmen zu wählen.<sup>224</sup>

Berechtigt ist nach § 417 SGB III jeder Arbeitnehmer, der gering qualifiziert ist. Dieses ist wer keine abgeschlossene Berufsausbildung hat, oder wer eine abgeschlossene Berufsausbildung hat, aber seit mindestens vier Jahren in einer an- oder ungelerten Tätigkeit beschäftigt ist und die erlernte Tätigkeit nicht mehr ausüben kann. Weiterhin sind Arbeitnehmer berechtigt, die das 45. Lebensjahr vollendet haben und in kleinen und mittleren Unternehmen mit weniger als 250 Arbeitnehmern beschäftigt sind. Arbeitnehmer mit Berufsabschluss sind unabhängig von Alter und Betriebsgröße berechtigt, wenn der Berufsabschluss mindestens vier Jahre zurückliegt und in den letzten vier Jahren an keiner Weiterbildung, die aus öffentlichen Mitteln finanziert wurde, teilgenommen wurde.<sup>225</sup> Für weiterbildungsbedingte Ausfallzeiten gering qualifizierter Arbeitnehmer kann die Agentur für Arbeit nach § 235 c SGB III einen Zuschuss zum Arbeitsentgelt gewähren.

### **15.2.2 Bildungsprämie (für Erwerbstätige und Arbeitssuchende)**

Die Bildungsprämie unterstützt Erwerbstätige mit einem Einkommen bis zu 20.000,00 EUR, bzw. 40.000,00 EUR bei Verheirateten mit einem „Prämiengutschein“ oder dem „Bildungssparen“.<sup>226</sup> Der Bund übernimmt mit dem „Prämiengutschein“ 50%, aber maximal 500,00 EUR der Weiterbildungskosten. Der Prämiengutschein kann einmal jährlich nach einem Beratungsgespräch ausgestellt werden, dieser wird dann vom Bildungsträger direkt verrechnet.<sup>227</sup>

---

<sup>224</sup> Vgl. Bundesagentur für Arbeit: WeGebAU. URL: [http://www.arbeitsagentur.de/nn\\_8944/Dienststellen/RD-N/Kiel/AA/01-AA-Seiten-nach-Navigation/02-Unternehmen/AGS/A-AGS-46-WeGebAU.html](http://www.arbeitsagentur.de/nn_8944/Dienststellen/RD-N/Kiel/AA/01-AA-Seiten-nach-Navigation/02-Unternehmen/AGS/A-AGS-46-WeGebAU.html). Stand: 11.12.2011.

<sup>225</sup> Vgl. Caritas Bildungswerk Ahaus: Faltblatt WeGebAU. URL: <http://www.caritas-bildungswerk.de/fileadmin/CBW/Foerdermoeglichkeiten/SC-Faltblatt-WeGebAU-Qualifizierung-zahlt-sich-aus.pdf>. Stand: 11.12.2011, Seite 2.

<sup>226</sup> Vgl. Bundesministerium für Bildung und Forschung: Bildungsprämie. URL: <http://www.bildungspraemie.info/de/101.php>. Stand: 11.12.2011.

<sup>227</sup> Vgl. Bundesministerium für Bildung und Forschung: Bildungsprämie Infoblatt. URL: [http://www.bildungspraemie.info/\\_media/BP\\_Flyer\\_01012010\\_BITV.pdf](http://www.bildungspraemie.info/_media/BP_Flyer_01012010_BITV.pdf). Stand: 11.12.2011, Seite 2.

Mit dem „Bildungssparen“ wird es, um die Finanzierung einer Weiterbildung sicher zu stellen, nach dem Vermögensbildungsgesetz (VermBG) erlaubt, eine Entnahme aus dem durch vermögenswirksame Leistungen angesparten Guthaben zu tätigen. Dieses ist unabhängig von Einkommensgrenzen und auch dann möglich, wenn eine Sperrfrist auf dem Guthaben besteht. Ein Verlust der Arbeitnehmersparzulage ist hiervon nicht betroffen. Durch das „Bildungssparen“ besteht die Möglichkeit, eine Weiterbildung aus eigenen Mitteln zu finanzieren. Auch hier wird ein Spargutschein als Berechtigungsnachweis ausgestellt. Mit diesem Gutschein ist der Interessent über seinen Finanzdienstleister zur Entnahme berechtigt.<sup>228</sup>

Beide Prämien lassen sich miteinander kombinieren.

### **15.2.3 Bildungsscheck NRW (Beschäftigte kleiner und mittelständischer Unternehmen)**

Der Bildungsscheck wird zur Hälfte von den Betrieben und Beschäftigten selber getragen. Der Rest wird vom Europäischen Sozialfond <sup>229</sup> beigesteuert. Diese Förderung umfasst einen Zuschuss von 50%, jedoch nicht mehr als 500,00 EUR zu den Weiterbildungskosten. Hierbei werden nur Weiterbildungen gefördert, die eine fachliche Kompetenz oder eine Schlüsselqualifikation vermitteln und somit der beruflichen Qualifizierung dienen. Hier wären beispielsweise EDV-Schulungen zu nennen. Vor Ort wird der Bewerber durch eine der fachkundigen Stellen über diese Angebote beraten und der Bildungsscheck ausgestellt. Eine fachkundige Stelle im Kreis Steinfurt wäre z. B.: die Kreishandwerkerschaft Steinfurt-Warendorf mit Sitz in Rheine.<sup>230</sup>

Es ist zu beachten, dass immer nur eine Fördermöglichkeit, also entweder die Bildungsprämie oder der Bildungsscheck genutzt werden kann. Einen Bildungsscheck kann in der Regel erhalten, wer im laufenden und / oder vorangegangenen Jahr keine berufliche Wei-

---

<sup>228</sup> Vgl. Bundesministerium für Bildung und Forschung: Bildungsprämie Infoblatt. URL: [http://www.bildungspraemie.info/\\_media/BP\\_Flyer\\_01012010\\_BITV.pdf](http://www.bildungspraemie.info/_media/BP_Flyer_01012010_BITV.pdf). Stand: 11.12.2011, Seite 2.

<sup>229</sup> Vgl. Bundesministerium für Arbeit und Soziales. URL:

<http://www.esf.de/portal/generator/8/startseite.html>. Stand: 11.12.2011.

<sup>230</sup> Vgl. Gesellschaft für innovative Beschäftigungsförderung mbH: Beratungsstellensuche. URL: <http://www.weiterbildungsberatung-nrw.de/buergerinnen-buerger/beratung/beratungsstellensuche.html>. Stand: 11.12.2011.

terbildung begonnen hat und nicht innerhalb des Jahreseinkommens, welches zum Erhalt der Bildungsprämie berechtigt, liegt.<sup>231</sup>

#### **15.2.4 Einstiegsqualifizierung (EQ)**

Die EQ ist ein Sonderprogramm der Regierung zur Förderung der Einstiegsqualifizierung Jugendlicher, welches im Rahmen des Ausbildungspaktes 2004 entwickelt und seither erfolgreich angewandt wird. Es wurde mit dem vierten Änderungsgesetz zum SGB III als Arbeitsgeberleistung festgeschrieben (§ 235 b SGB III). Dieses Programm wurde von der Wirtschaft entwickelt und soll Jugendlichen mit Vermittlungshemmnissen helfen, eine geeignete Berufsausbildung zu finden.

Die Arbeitgeber, die an diesem Programm teilnehmen, können gefördert werden. Die Förderung beträgt bis zu 216,00 EUR als monatlicher Zuschuss zur Vergütung. Weiterhin kommt ein pauschalierter Anteil am durchschnittlichen Gesamtsozialversicherungsbeitrag hinzu. Das Beschäftigungsverhältnis ist ein sozialversicherungspflichtiges Langzeitpraktikum für die Dauer von sechs bis zwölf Monaten. Es sollen Grundlagen für die spätere Berufskompetenz vermittelt und vertieft werden.<sup>232</sup>

Die Übergangsquote in eine betriebliche Berufsausbildung, liegt bei den freien Berufen bei ca. 60%. Somit lässt sich sagen, dass EQ eine erfolgreiche Maßnahme ist, um junge Menschen beruflich zu integrieren. Ferner trägt es zur Ausweitung und Stabilisierung betrieblicher Berufsausbildung bei.<sup>233</sup>

Mit den folgenden Maßnahmen werden Ausbildungsbetriebe von der Bundesagentur für Arbeit gefördert:<sup>234</sup>

#### **15.2.5 Ausbildungsbonus**

Ein Ausbildungsbonus kann gewährt werden, wenn ein Betrieb einem Jugendlichen von einem insolventen, stillgelegten oder geschlossenen Betrieb ermöglicht seine Ausbildung bei ihnen zu beenden. Der Zuschuss kann in Höhe von 4.000,00 EUR, 5.000,00 EUR oder

---

<sup>231</sup> Vgl. Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen: Bildungsscheck. URL: [http://www.arbeit.nrw.de/arbeit/erfolgreich\\_arbeiten/angebote\\_nutzen/bildungsscheck/index.php](http://www.arbeit.nrw.de/arbeit/erfolgreich_arbeiten/angebote_nutzen/bildungsscheck/index.php). Stand: 11.12.2011.

<sup>232</sup> Vgl. Bundesagentur für Arbeit: Betriebliche Einstiegsqualifizierung (EQ). URL: [http://www.arbeitsagentur.de/nn\\_27512/zentraler-Content/A04-Vermittlung/A042-Vermittlung/Allgemein/Betriebliche-Einstiegsqualifizierung.html](http://www.arbeitsagentur.de/nn_27512/zentraler-Content/A04-Vermittlung/A042-Vermittlung/Allgemein/Betriebliche-Einstiegsqualifizierung.html). Stand: 11.12.2011.

<sup>233</sup> Vgl. Bundesverband der freien Berufe: Einstiegsqualifizierung. URL: <http://www.freie-berufe.de/Betriebliche-Einstiegsqualifizierung.587.0.html>. Stand: 11.12.2011.

<sup>234</sup> Vgl. Bundesagentur für Arbeit: Finanzielle Hilfen für die Ausbildung. URL: [http://www.arbeitsagentur.de/nn\\_27608/Navigation/zentral/Unternehmen/Hilfen/Ausbildung/Ausbildung-Nav.html](http://www.arbeitsagentur.de/nn_27608/Navigation/zentral/Unternehmen/Hilfen/Ausbildung/Ausbildung-Nav.html). Stand: 11.12.2011.

6.000,00 EUR gewährt werden. Die Höhe ist davon abhängig, wie die ortsüblichen oder tariflichen Ausbildungsvergütungen im ersten Lehrjahr sind. Bereits absolvierte Ausbildungszeiten sind nicht anzurechnen. Ausgezahlt wird der Ausbildungsbonus in zwei Raten. Die Hälfte wird dabei nach Ablauf der Probezeit fällig, der restliche Betrag wird nach der Anmeldung des Auszubildenden zur Abschlussprüfung ausgezahlt.

### **15.2.6 Berufsausbildungsbeihilfe (BAB)**

Wenn Jugendliche auf eine auswärtige Unterbringung angewiesen sind, haben diese Anspruch auf BAB für die betriebliche Erstausbildung. Die BAB soll helfen den Lebensunterhalt, die Fahrtkosten und die sonstigen Kosten des Auszubildenden zu decken. Die Gewährung der BAB ist von der Ausbildungsvergütung des Auszubildenden und zusätzlich vom Einkommen der Eltern abhängig. Für Auszubildende, die eine Behinderung haben, besteht ein Anspruch auch wenn sie noch bei den Eltern wohnen.

### **15.2.7 Ausbildungsbegleitende Hilfen**

Um den Ausbildungserfolg, oder auch den Erfolg der Einstiegsqualifizierung zu sichern, können ausbildungsbegleitende Hilfen, durch Arbeitgeber mit bis zu 500 Beschäftigten, beantragt werden. Die ausbildungsbegleitenden Hilfen können jederzeit gewährt werden, unabhängig vom Stand der Ausbildung bzw. der „EQ“. Die ausbildungsbegleitenden Hilfen werden in Form von speziellem Unterricht und gegebenenfalls begleitender sozialpädagogischer Betreuung geleistet. Im Vordergrund stehen hierbei der Abbau von Bildungs- und Sprachdefiziten bzw. die Förderung von fachpraktischen und fachtheoretischen Kenntnissen und Fähigkeiten. Pro Woche werden für die ausbildungsbegleitenden Hilfen ca. drei bis acht Stunden angesetzt.

## **15.3 Fazit**

Abschließend lässt sich sagen, dass es viele verschiedene Fördermöglichkeiten gibt, um Interessenten eine Weiterbildung bzw. eine Ausbildung in einem Pflegeberuf zu ermöglichen. Die dafür benötigten Stellen sind bereits vorhanden und werden zukünftig noch weiter ausgebaut. Die Pflegeeinrichtungen sind bereit geförderte Ausbildungsplätze einzurichten.<sup>235</sup> Es sollte an dieser Stelle noch einmal verstärkt auf die „InA Steinfurt 2020“ hingewiesen werden. Mit Hilfe dieses Projektes steht Einrichtungen, die sich mit den verschiedensten Fördermöglichkeiten nicht auskennen, ein erster Ansprechpartner bezüglich

---

<sup>235</sup> Vgl.

Interview beim Caritas Fachseminar Altenpflege in Rheine, Anhang 0, S. A101, Frage 24.

der Schaffung von neuen Ausbildungsplätzen und deren Fördermöglichkeiten zur Verfügung. Problematisch wäre es insbesondere im Bereich der Altenpflegehelferausbildung die Förderung von Ausbildungsplätzen zu verringern, da die Altenpflegefachseminare auf Förderungen angewiesen sind.<sup>236</sup>

## **16 Die Auswirkungen des demographischen Wandels auf die Altenpflege**

Im folgenden Kapitel werden die Auswirkungen des demographischen Wandels auf die Altenpflege beschrieben. Es folgt eine Darstellung des akuten Fachkräftemangels in der Altenpflege sowie der Finanzierung von Pflegedürftigen.

### **16.1 Der Fachkräftemangel**

Ein wiederkehrendes Thema in der Altenpflege ist der Fachkräftemangel. Bereits heute reicht die Anzahl der Altenpflegefachkräfte nicht mehr aus, um der steigenden Nachfrage nach Pflegedienstleistungen in der immer älter werdenden Gesellschaft nachzukommen. Der Pflegebereich ist der Wachstumssektor innerhalb der Gesundheitswirtschaft.<sup>237</sup> Es gibt immer mehr Menschen, die gepflegt werden müssen. Gleichzeitig sinkt das Potenzial für Pflegefachkräfte aufgrund der zurückgehenden Bevölkerungszahlen.<sup>238</sup>

#### **16.1.1 Die Anzahl der Pflegedürftigen**

Bundesweit lag die Anzahl der Pflegedürftigen im Jahr 2009 bei 2,25 Millionen Menschen. Im Jahr 2020 wird eine Anzahl von 2,64 Millionen und im Jahr 2030 eine Anzahl von 3,09 Millionen pflegebedürftiger Menschen erwartet.<sup>239</sup>

In NRW stieg die Anzahl der Pflegedürftigen im Zeitraum von 1999 bis 2007 von 465.850 auf 484.801 Menschen.<sup>240</sup> Bis zum Jahr 2030 wird die Anzahl von Pflegebedürftigen auf bis zu 710.000 Personen ansteigen.<sup>241</sup> Für den Kreis Steinfurt wird die Zahl der Pflegedürftigen von 10.500 (Stand 2007) bis zum Jahr 2030 auf voraussichtlich 17.400 zunehmen. Dies entspricht einer Steigerung von 65,7%.<sup>242</sup>

---

<sup>236</sup> Vgl.

Interview beim Caritas Fachseminar Altenpflege in Rheine, Anhang 0, S. A101, Frage 5.

<sup>237</sup> Vgl. Landesberichterstattung 2010, Vorwort des Ministers für Arbeit, Gesundheit und Soziales in Nordrhein-Westfalen, Herr Karl-Josef Laumann.

<sup>238</sup> Vgl. IAB Modellrechnungen, S. 22.

<sup>239</sup> Vgl. Schmidt, S. 40 f.

<sup>240</sup> Vgl. Landesberichterstattung 2010, S. 17.

<sup>241</sup> Vgl. IAB Modellrechnungen, S.7.

<sup>242</sup> Vgl. IAB Modellrechnungen, S. 24.

Für die Probleme, die sich aus der Zunahme der Pflegedürftigen in den nächsten Jahren ergeben, müssen bereits heute Lösungsansätze gefunden werden. Es gilt für die Zukunft die pflegerische Versorgung sicherzustellen.<sup>243</sup> Daher müssen die notwendigen Fachkräfte ausgebildet und eingestellt werden.

### **16.1.2 Die aktuelle Beschäftigungssituation in der Altenpflege**

In der gesamten Pflegebranche hat sich in den letzten acht Jahren die Anzahl der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten erhöht. Die Anzahl der Gesundheits- und Krankenpfleger, Gesundheits- und Kinderkrankenpfleger und der Altenpfleger stieg im Zeitraum von 1999 bis 2007 von 60.920 auf 85.459 Beschäftigte. Dies entspricht einer Zunahme von 40%.<sup>244</sup> Insgesamt waren 2007 in NRW 187.000 Personen in der Pflege tätig.<sup>245</sup> Im Kreis Steinfurt waren es 2007 etwa 4.500 Beschäftigte, davon waren ca. 1.000 im ambulanten Pflegedienst und ca. 3.500 in Pflegeheimen beschäftigt.<sup>246</sup>

Die Arbeitslosenquote innerhalb der Pflegeberufe ist gering. Die Quote im September 2008 betrug im Bereich der Altenpflege im Land NRW 3,7%. Es waren insgesamt 1.672 arbeitslose Altenpfleger gemeldet. Es kann somit von Vollbeschäftigung im Bereich des Pflegeberufes gesprochen werden.<sup>247</sup> Dies zeigt sich auch in Stellenbesetzungsverfahren der Pflegeeinrichtungen.

### **16.1.3 Die Stellenbesetzung in der Altenpflege**

Die Landesberichterstattung Gesundheitsberufe Nordrhein-Westfalen zeigt anhand einer Umfrage die Problematik der Stellenbesetzung in der Altenpflege auf.

Im Jahr 2008 konnte nur jede zweite Pflegeeinrichtung seine freien Pflegestellen besetzen. Gleichzeitig gaben zwei von drei Pflegeeinrichtungen an, einen steigenden Aufwand zur Personalgewinnung zu haben.<sup>248</sup> Die Schwierigkeiten der Personalgewinnung zeigten sich bei ambulanten Diensten noch deutlicher. Nur jeder dritte ambulante Pflegedienst konnte 2008 seine offenen Pflegestellen problemlos besetzen.

Die freien Pflegefachkraftstellen haben bereits Auswirkungen auf die wirtschaftliche Situation der ambulanten Dienste. Zwei von fünf Einrichtungen konnten Klientenanfragen auf-

---

<sup>243</sup> Vgl. Landesberichterstattung 2010, S. 17 f.

<sup>244</sup> Vgl. Landesberichterstattung 2010, S. 18.

<sup>245</sup> Vgl. IAB Modellrechnungen, S. 17.

<sup>246</sup> Vgl. IAB Modellrechnungen, S. 19.

<sup>247</sup> Vgl. Landesberichterstattung 2010, S. 18.

<sup>248</sup> Vgl. Landesberichterstattung 2010, S. 19.

grund des fehlenden Personals nicht bedienen. Die ambulanten Dienste gaben an, mehr Aufwand in die Personalgewinnung investierten zu müssen.<sup>249</sup>

Die insgesamt unbesetzten Pflegefachkraftstellen im Jahr 2010 in NRW wurden durch die Landesberichterstattung Gesundheitsberufe Nordrhein-Westfalen in vier Kategorien untersucht: Sofortbedarf, Mehrbedarf, Neubedarf und Ersatzbedarf. Es ergaben sich folgende Bedarfe:<sup>250</sup>

Bedarfsart	Anzahl der Vollzeitstellen
Sofortbedarf	2.008
Mehrbedarf	3.273
Neubedarf	1.980
Ersatzbedarf	≤ 10%

Tabelle 16: Bedarf an Pflegefachkräften<sup>251</sup>

Es wurde zunächst der Sofortbedarf an Pflegefachkraftstellen ermittelt. Der Sofortbedarf stellt den Bedarf der tatsächlich offenen Stellen dar. Anfang 2010 gab es in der Altenpflege 2.008 offene Vollzeitstellen.

Im nächsten Schritt wurde der Mehrbedarf an Pflegefachkraftstellen herausgestellt. Der Mehrbedarf ist der Bedarf an zusätzlich benötigten Altenpflegekräften um die Versorgungssituation zu verbessern. Im Bereich der stationären Pflegeeinrichtungen wurden 1.676, im Bereich der ambulanten Pflege 1.597 Mehrbedarfsstellen von der Landesberichterstattung festgestellt.

Weiterhin wurde ein Neubedarf in Höhe von 1.980 Altenpflegefachkräften ermittelt. Der Neubedarf umfasst die Stellen, die durch die Neugründung von Pflegediensten entstehen.

Zuletzt wurde die Kategorie Ersatzbedarfe untersucht. Ersatzbedarfe beinhaltet das Personal, welches in den nächsten zwei Jahren altersbedingt aus dem Altenpflegeberuf ausscheiden wird. In drei von vier Einrichtungen wurde der Ersatzbedarf mit maximal 10% geschätzt.<sup>252</sup>

Insgesamt wird sich der Bedarf an Pflegekräften bis 2030 auf bis zu 266.000 Personen erhöhen.<sup>253</sup> Für den Kreis Steinfurt wird sich bis 2030 ein Bedarf von bis zu 7.700 Personen

<sup>249</sup> Vgl. Landesberichterstattung 2010, S. 19.

<sup>250</sup> Vgl. Landesberichterstattung 2010, S. 20.

<sup>251</sup> Quelle:eigene Darstellung.

<sup>252</sup> Vgl. Landesberichterstattung 2010, S. 20.

<sup>253</sup> Vgl. IAB Modellrechnungen, S. 37.

ergeben.<sup>254</sup> Eine genaue Zahl wird davon abhängig sein, ob der Pflegeberuf bis dahin attraktiver wird und sich mehr Erwerbsspersonen für diesen Beruf entscheiden werden. Im Übrigen gibt es verschiedene Berechnungsmodelle, die von unterschiedlichen Entwicklungen ausgehen.<sup>255</sup>

Fraglich ist, wie die derzeit und zukünftigen unbesetzten Fachkraftstellen besetzt werden können. In der Diskussion sind immer wieder Kompensationsmöglichkeiten, von denen drei im folgenden Kapitel analysiert werden.

#### **16.1.4 Die Kompensationsideen beim Fachkräftemangel**

Eine Idee zur Kompensation des Fachkräftemangels ist immer wieder der Einsatz von Arbeitslosen. In der Pflege waren im September 2008 1672 Pflegekräfte arbeitslos. Eine Kompensation über diese ist aber nicht möglich. Zum einen ist die Anzahl der Arbeitslosen zu gering. Zum anderen sind von den 1.672 arbeitslos gemeldeten Pflegekräften nicht alle in den Arbeitsmarkt zu vermitteln. Es liegen z. B. gesundheitliche Einschränkungen vor, die zum Ausscheiden aus dem Pflegeberuf geführt haben.<sup>256</sup> Der Einsatz von Arbeitslosen aus anderen Berufen würde sich als schwierig erweisen. Es müssten zunächst eine entsprechende Förderung und Qualifizierung stattfinden.<sup>257</sup> Weiterhin ist nicht jeder für den Beruf des Altenpflegers geeignet, da dieser hohe physische und psychische Anforderungen bedingt.

Eine weitere Idee zur Kompensation des Fachkräftemangels ist der verstärkte Einsatz von Personen aus Helferberufen. Eine vollständige Kompensation wäre aber auf diese Weise auch nicht möglich, da in der Pflegebranche derzeit vorrangig examiniertes Personal gefragt ist. Fachkräfte mit Fachweiterbildungen, z. B. für die Altenpflege im Bereich der spezifischen gerontopsychiatrische Versorgung sind besonders gewünscht.<sup>258</sup> Den Helfern fehlt es somit an der Qualifikation für die umfassende Versorgung, welche ihnen nur durch eine entsprechende Förderung vermittelt werden könnte.

Weiterhin käme eine Strukturänderung in der Pflegebranche in Frage. Es könnte die Teilzeitbeschäftigung verringert werden.<sup>259</sup> Diese ist aktuell im Pflegebereich weit verbreitet. Der Anteil der Vollbeschäftigten in den ambulanten Pflegediensten sank im Zeitraum von

---

<sup>254</sup> Vgl. IAB Modellrechnungen, S. 32.

<sup>255</sup> Vgl. IAB Modellrechnungen, S. 37.

<sup>256</sup> Vgl. Landesberichterstattung 2010, S. 19.

<sup>257</sup> Vgl. Kapitel 15

<sup>258</sup> Vgl. Landesberichterstattung 2010, S. 19.

<sup>259</sup> Vgl. Landesberichterstattung 2010, Vorwort.

1999 bis 2007 von 34,1% auf 27,3%. Der Anteil der Vollzeitbeschäftigten in den teil- und vollstationären Einrichtungen lag 2007 bei 32,7%.<sup>260</sup> Mehr als die Hälfte aller Angestellten in der Pflegebranche arbeiten in Teilzeit.

Die alleinige Umwandlung von Teilzeit- in Vollzeitstellen würde den Fachkräftemangel aber nicht lösen. In der Pflegebranche erweist es sich bereits als schwierig, überhaupt Personal zu finden. Weiterhin wird für die Flexibilität von Pflegeeinrichtungen ein gewisser Anteil an Teilzeitkräften benötigt.<sup>261</sup>

Eine Kompensationsmöglichkeit, die im Gegensatz zu den drei oben dargestellten Ansätzen wirken könnte, wäre eine Verlängerung der Verweildauer im Beruf des Altenpflegers. Würde sich die durchschnittliche Verweildauer im Beruf von momentan acht Jahre auf neun Jahre steigern, könnte der Fachkräftemangel bis 2030 um dreiviertel gesenkt werden. Dazu müssten vor allem die Arbeitsbedingungen von Altenpflegern verbessert werden.<sup>262</sup>

Die demografische Entwicklung wird sich aber nicht nur auf die Fachkräfte auswirken, sondern auch auf die Finanzierung der Pflege.

## **16.2 Finanzierung der Pflege – Die Pflegeversicherung**

Mit den Auswirkungen des demografischen Wandels wird es zunehmend Pflegedürftige geben, deren Pflege finanziert werden muss. Diese Finanzierung erfolgt über die Pflegeversicherung.

Im folgenden Kapitel werden die Funktionsweise der Pflegeversicherung sowie die zukünftigen Finanzierungsprobleme dargestellt.

### **16.2.1 Die Einführung der Pflegeversicherung am 01.01.1995**

Am 01. Januar 1995 wurde die letzte Lücke in der sozialen Versorgung geschlossen.<sup>263</sup> Es wurde die Pflegeversicherung als fünfte Sparte der Sozialversicherung eingeführt.<sup>264</sup> Die Einführung erfolgte unter dem Namen „Gesetz zur Absicherung des Risikos der Pflegedürftigkeit“, dies entspricht dem SGB XI als Teil der Sozialgesetzbücher.<sup>265</sup> Die Einführung der Pflegeversicherung erfolgte in zwei Teilen. Am 01.01.1995 wurden die ambulan-

---

<sup>260</sup> Vgl. Landesberichterstattung 2010, Vorwort.

<sup>261</sup> Vgl. Landesberichterstattung 2010, Vorwort.

<sup>262</sup> Vgl. Schulte, Stefan: NRW droht dramatischer Mangel an Pflegekräften. In: Westfälische-Rundschau, am 26.09.2011. Abrufbar im Internet: URL: <http://www.derwesten.de/gesundheit/nrw-droht-dramatischer-mangel-an-pflegekraeften-id5097705.html>. Stand: 10.12.2011.

<sup>263</sup> Vgl. Kramer, S. 27.

<sup>264</sup> Vgl. URL: <http://www.deutsche-sozialversicherung.de/de/wegweiser/saeulen.html>. Stand: 23.11.2011.

<sup>265</sup> Vgl. Schmidt, S. 17.

ten Leistungen eingeführt. Die Absicherung von stationären Leistungen gibt es seit dem 01.07.1996.<sup>266</sup> Grund für die Einführung einer Pflegeversicherung waren die immer weiter zunehmenden Kosten für die Versorgung von Pflegedürftigen.

Bis zum Jahr 1995 wurden Pflegeleistungen aus der Rentenversicherung und der Sozialhilfe geleistet. Mit zunehmendem Anteil der Pflegedürftigen, die nicht mehr von Angehörigen gepflegt wurden, stieg insbesondere die finanzielle Belastung der Gemeinden als Leistungserbringer der Sozialhilfe.<sup>267</sup> Dieser Belastung sollte mit Einführung einer beitragspflichtigen Pflegeversicherung entgegengewirkt werden.

### **16.2.2 Die Funktionsweise der Pflegeversicherung**

Die Pflegeversicherung setzt sich aus zwei Bestandteilen zusammen: Den Anspruchsberechtigten und den Beitragszahlern.

#### ***16.2.2.1 Die Anspruchsberechtigten***

Pflegeleistungen aus der Pflegeversicherung erhalten Menschen, die wegen einer körperlichen, geistigen oder seelischen Krankheit oder wegen einer Behinderung die Aufgaben des täglichen Lebens nicht mehr aus eigenen Kräften sicherstellen können. Die Krankheit oder Behinderung muss mindestens sechs Monate vorliegen. Dann gilt jemand als pflegedürftig und hat somit Anspruch auf Leistungen aus der Pflegeversicherung.

Für die Inanspruchnahme von Leistungen der Pflegeversicherung muss neben der Pflegedürftigkeit auch eine bestimmte Vorversicherungszeit nachgewiesen und ein Antrag auf Leistungen gestellt werden.

Nimmt jemand Leistungen der Pflegeversicherung in Anspruch, so kann er zwischen Geld oder Sachleistungen entscheiden. Eine Kombination aus beiden ist möglich.

Im Folgenden wird erörtert, wer die Geld- und Sachleistungen finanziert.

#### ***16.2.2.2 Die Beitragszahler der Pflegeversicherung***

Bei der Pflegeversicherung gilt zunächst das Prinzip, dass die Pflegeversicherung der Krankenversicherung folgt. Jeder der gesetzlich krankenversichert ist, ist gleichzeitig auch pflegeversichert. Wer privat krankenversichert ist, muss eine private Pflegeversicherung abschließen.

---

<sup>266</sup> Vgl. Schmidt, S. 40.

<sup>267</sup> Vgl. URL: <http://www.versicherung-online.net/Pflegeversicherung-historisch-soziologische-hintergruende-359/>. Stand: 23.11.2011.

Die Beiträge zur Pflegeversicherung setzen sich je zur Hälfte aus Arbeitnehmer- und Arbeitgeberanteil zusammen. Es gibt einen gesetzlich festgelegten Beitragssatz. Derzeit liegt dieser bei 1,95% des Gehaltes. Der Beitrag zur Pflegeversicherung wird automatisch mit der Lohn- oder Gehaltsabrechnung einbehalten.

Bei Arbeitslosen, Rentnern und Studenten gelten Besonderheiten. Bei ihnen ist kein Arbeitgeber vorhanden. Rentner bezahlen ihren Beitrag alleine. Studenten zahlen derzeit einen monatlichen Betrag von 9,98 EUR. Kinderlose, die mindestens 23 Jahre alt sind, zahlen einen Beitragszuschlag von 0,25 Prozent. Der Betrag für die Studenten wird durch die Pflegekassen in Rechnung gestellt. Bei Arbeitslosen übernimmt die Arbeitsagentur die Beiträge.<sup>268</sup>

Ungewiss ist, ob die Beiträge auf diesem Niveau langfristig ausreichen, um die Pflegeversicherung zu finanzieren.

### **16.2.3 Die Finanzierung der Pflegeversicherung**

Zuvor wurde beschrieben, dass es Ziel der Pflegeversicherung war, die immer weiter steigenden Kosten von Pflegedürftigen aufzufangen.

Dieses Ziel wird bis heute auch erreicht. Die Einnahmen der Pflegeversicherungen lagen im Jahr 2009 bei rund 12,17 Millionen Euro. Die Ausgaben beliefen sich auf 11,69 Millionen Euro.<sup>269</sup> Es wurde ein Gewinn von ca. 500 Millionen Euro erwirtschaftet. In Zukunft kann nicht mehr mit solch hohen Gewinnen gerechnet werden.

Die soziale Absicherung in Deutschland beruht auf dem System des Generationsvertrages. Der Generationsvertrag ist ein Umlageverfahren, bei dem eine Generation für die nächste zahlt.<sup>270</sup> Es wird somit kein Kapitalstock aufgebaut, sondern die Einnahmen werden auf die aktuellen Ausgaben umgelegt.

Der demographische Wandel zeigt sich durch die seit dem Jahr 1973 höhere Zahl der Sterbefälle, die über der Geburtenrate liegt. Weiterhin nimmt die Lebenserwartung der Menschen kontinuierlich zu. Mit zunehmendem Alter steigt auch das Risiko der Pflegedürftigkeit. Derzeit liegt das Risiko nach dem 80. Lebensjahr pflegedürftig zu werden bei 28,4%.<sup>271</sup> Prognosen sagen für die Zukunft einen Anstieg der Zahl der Pflegebedürftigen

---

<sup>268</sup> Vgl. URL: <http://www.deutsche-sozialversicherung.de/de/pflegeversicherung/finanzierung.html>. Stand: 23.11.2011.

<sup>269</sup> Vgl. Schmidt, S. 40.

<sup>270</sup> Vgl. Schmidt, S. 13.

<sup>271</sup> Vgl. Schmidt, S. 15.

voraus.<sup>272</sup> Insgesamt wird bis 2030 in NRW 27,3% der Bevölkerung über 65 Jahre sein. Bis zum Jahr 2008 waren es nur 19,9%.<sup>273</sup>

Es wird in Zukunft somit ein massives Ungleichgewicht im Generationsvertrag geben. Die Zahl der Leistungsempfänger ist höher als die Zahl der Leistungssender.<sup>274</sup> Die Finanzierung über den Generationsvertrag kann so nicht mehr funktionieren. Spätestens, wenn die geburtenstarken Jahrgänge ab 2015 in den Ruhestand gehen, wird das Sozialsystem massiv unter Druck geraten.<sup>275</sup> Um diesem entgegenzuwirken ist die Pflegeversicherung seit dem Jahr 1995 zahlreichen Reformen unterzogen worden.

#### **16.2.4 Der Pflegereformbeschluss vom 06. November 2011**

Am 06. November 2011 hat die Bundesregierung die jüngste Reform der Pflegeversicherung beschlossen. Diese enthält im Wesentlichen die folgenden Veränderungen zum 01. Januar 2013.<sup>276</sup>

Die ambulanten Geldleistungen und die Betreuungskräfte im stationären Bereich sollen ausgebaut werden. Es ist beabsichtigt, dass insbesondere die Leistungen für Demenzkranke verbessert werden.<sup>277</sup> Weiterhin wurde beschlossen, den Beitragssatz für die Pflegeversicherung zum 01. Januar 2013 um 0,1 Beitragssatzpunkte zu erhöhen. Ziel der Erhöhung ist es, mit den erwarteten Mehreinnahmen von 1,1 Mrd. Euro, die beschlossene Leistungsausdehnung zu finanzieren.<sup>278</sup>

Zuletzt wurde noch entschieden, eine steuerliche Förderung zum 01. Januar 2013 für die private Vorsorge für Leistungen bei Pflegedürftigkeit einzuführen, die ähnlich der Riester-Rente die private Absicherung verbessern soll.<sup>279</sup>

### **17 Die Altenpflege „von morgen“**

Im folgenden Kapitel wird die Altenpflege „von morgen“ erörtert, also wie die Altenpflege zukünftig aussehen kann. Es erfolgt eine Beschreibung der Alternativen zur klassischen Heimpflege, eine Darstellung von Angeboten speziell für Demenzkranke sowie zuletzt

---

<sup>272</sup> Vgl. Kapitel 16.1.1

<sup>273</sup> Vgl. IAB Modellrechnungen, S. 22.

<sup>274</sup> Vgl. Schmidt, S. 16.

<sup>275</sup> Vgl. Schmidt, S. 16.

<sup>276</sup> Vgl. Rothgang/ Iwansky/ Müller, S. 28.

<sup>277</sup> Vgl. Rothgang/ Iwansky/ Müller, S. 28.

<sup>278</sup> Vgl. Rothgang/ Iwansky/ Müller, S. 28.

<sup>279</sup> Vgl. Rothgang/ Iwansky/ Müller, S. 28.

eine Erläuterung der Probleme bei der Nachwuchsgewinnung anhand einer Umfrage am Altenpflegefachseminar in Rheine bzw. Ibbenbüren.

## **17.1 Alternativen zur Heimpflege**

Zuvor wurde beschrieben, dass die Anzahl der Pflegedürftigen bis zum Jahr 2030 auf bis zu 3,09 Millionen Menschen ansteigen wird.<sup>280</sup> Für diese gilt es eine adäquate Versorgung zu gewährleisten. Es gibt bereits heute zahlreiche Versorgungsmöglichkeiten, von denen einige beispielhaft dargestellt werden sollen.

### **17.1.1 Pflege durch Familienangehörige**

Die Pflege durch Familienangehörige ist die klassische Form der Pflege, die auch von den meisten Pflegebedürftigen bevorzugt wird. Hier besteht in den meisten Fällen schon ein Vertrauensverhältnis, sodass sich für den Pflegebedürftigen keine großen Änderungen ergeben.

Problematisch ist jedoch zu sehen, dass die Pflege für die Angehörigen in vielen Fällen nach einiger Zeit als sehr anstrengend empfunden wird. Durch die ständige Aufmerksamkeit, die der Pflegebedürftige benötigt, ist es nicht selten so, dass sich bei den Pflegenden eine gewisse Konsterniertheit einstellt. Gestörte Nachtruhe, die ganztägige Betreuung der zu pflegenden Person, die dauerhafte körperliche und geistige Präsenz sowie das Verantwortungsgefühl der zu pflegenden Person gegenüber sind mehrfach genannte Einflüsse<sup>281</sup>, welche die Pflegenden vor allem psychisch belasten. Insbesondere bei Personen, deren Mobilität eingeschränkt ist, kommt für die pflegenden Angehörigen eine hohe physische Belastung hinzu. Auch wird im ersten Moment nicht wahrgenommen, dass die Pflege einen sehr hohen Zeitaufwand mit sich bringt. Nicht zuletzt hat die Familienpflege in vielen Fällen Auswirkungen auf die Ausübung der Berufstätigkeit und somit auch auf die finanzielle Situation.<sup>282</sup>

Bei dem letzten Punkt greift der Gesetzgeber durch das Pflegezeitgesetz unterstützend ein. Dieses regelt die Freistellung von der Arbeitsleistung zur Pflege eines nahen Angehörigen

---

<sup>280</sup> Vgl. Kapitel 16.1.1

<sup>281</sup> Vgl. Dräger, Dr.: Gesundheitsrisiko Angehörigenpflege. URL: [http://www.minden-luebbecke.de/media/custom/501\\_2576\\_1.PDF](http://www.minden-luebbecke.de/media/custom/501_2576_1.PDF). Stand: 11.12.2011, Seiten 18-19.

<sup>282</sup> Vgl. Dräger, Dr.: Gesundheitsrisiko Angehörigenpflege. URL: [http://www.minden-luebbecke.de/media/custom/501\\_2576\\_1.PDF](http://www.minden-luebbecke.de/media/custom/501_2576_1.PDF). Stand: 11.12.2011, Seiten 15-17.

und bewahrt ihn dadurch vor einem unfreiwilligen Berufsausstieg. Pflegende Angehörige werden sozialversicherungsrechtlich durch die Solidargemeinschaft abgesichert.<sup>283</sup>

Ob dies jedoch reicht, um die auftretenden Probleme auszugleichen ist fraglich. Eine pflegebedürftige Person der Pflegestufe I ist an sich noch weitestgehend eigenständig und hat nur leichte Einschränkungen, sodass eine Pflege zu Hause noch keine zu großen Anstrengungen für die Pflegenden bedeutet. Bei der Pflegestufe II und III sieht dies schon anders aus. Es besteht dann die Überlegung, sich beispielsweise eine Einzelpflegekraft zur Unterstützung einzustellen.

### **17.1.2 Pflege durch eine Einzelpflegekraft**

Eine Einzelpflegekraft ist in der Regel eine Altenpflegefachkraft, die sich selbstständig gemacht hat. Jeder hat die Möglichkeit die Pflege einer selbstständigen Pflegekraft zu erwerben. Um häusliche Pflege als Sachleistung in Anspruch nehmen zu können, muss die Pflegekasse mit der Einzelpflegekraft einen Pflegevertrag nach § 77 Abs. 1 SGB XI abgeschlossen haben. Die Abrechnung erfolgt direkt zwischen der Pflegekasse und der Pflegekraft. Für den Pflegebedürftigen wäre eine „eigene“ Pflegekraft von Vorteil, da sie im täglichen Leben mehr Vertrauen, die Wahrung der Intimsphäre und der Individualität möglich machen würde. Problematisch ist bei der Regelung des § 77 Abs. 1 SGB XI, dass es sich um eine Ermessensentscheidung handelt. Fraglich ist also, aus welchem Grund eine Pflegeversicherung eine Einzelpflegekraft bewilligen sollte. In Ballungsgebieten wird die Pflegeversicherung einem solchen Vertrag wahrscheinlich nicht zustimmen, da es genügend ambulante Pflegedienste gibt, die zur Pflege beauftragt werden können. Interessant wird diese Regelung, wenn ein Pflegebedürftiger in vergleichsweise dünn besiedelten Gebieten wohnt. Hier wird eine Pflegekasse tendenziell eher einen Vertrag mit einer Einzelpflegekraft schließen.

### **17.1.3 Pflege durch eine ausländische Pflegekraft**

Eine Vollzeitpflege durch einen deutschen Pflegedienst ist recht teuer und für viele nicht bezahlbar. Familien, die pflegebedürftigen Angehörigen eine Rund-um-die-Uhr-Betreuung in den eigenen vier Wänden ermöglichen möchten, greifen deshalb immer häufiger auf Pflegekräfte aus Osteuropa zurück. Bei Pflegekräften aus Osteuropa handelt es sich beispielsweise um Pflegekräfte aus Polen, Tschechien, der Slowakei, Ungarn oder Slowenien.

---

<sup>283</sup> Vgl. einfach teilhaben: Pflege durch Angehörige. URL: [http://www.einfach-teilhaben.de/DE/StdS/Gesundh\\_Pflege/Pflege\\_Vers/Angehoerige/angehoerige\\_node.html](http://www.einfach-teilhaben.de/DE/StdS/Gesundh_Pflege/Pflege_Vers/Angehoerige/angehoerige_node.html). Stand: 11.12.2011.

Seit dem 01. Mai 2004 ist es mit der Dienstleistungsfreiheit im Rahmen der EU-Osterweiterung osteuropäischen Firmen gestattet, Pflegekräfte nach Deutschland zu entsenden. Die Kräfte müssen legal in ihrem Heimatland sozialversicherungspflichtig beschäftigt sein und dort über alle notwendigen Papiere, wie beispielsweise die Bescheinigung A1 und über eine gültige EU-Krankenversicherung verfügen. Mit einem amtlichen Vordruck (A1) weisen die Pflegekräfte nach, dass für sie die Rechtsvorschriften des Herkunftslandes gelten. Sie dürfen für maximal zwölf Monate in Deutschland arbeiten.<sup>284</sup>

Einen wesentlichen Vorteil der Pflegekräfte aus Osteuropa ist, dass diese durch das geringere Lohnniveau wesentlich günstiger sind als andere Pflegekräfte. Dadurch, dass sie in der Regel im Haushalt des Betreuten wohnen, können sie 24 Stunden für ihren Kunden sorgen. Die osteuropäischen Pflegekräfte verfügen im Normalfall über eine Ausbildung und Berufserfahrung.<sup>285</sup> Eine osteuropäische Pflegekraft mit soliden Kenntnissen und Betreuungserfahrung kann ab 1.437,00 EUR brutto im Monat bezogen werden.<sup>286</sup> Eine andere Vermittlungsgesellschaft gibt auf der Internetseite an, dass die Kosten für eine polnische Pflegekraft zwischen 1.400,00 und 1.800,00 EUR brutto liegen. Die Kosten sind vom Leistungsaufwand und von der Qualifikation und den Sprachkenntnissen des Pflegepersonals abhängig. Zusätzlich sind Kost und Logis für die Pflegekraft zu übernehmen<sup>287</sup>

#### **17.1.4 Pflege durch ambulante Pflegedienste**

Die ambulanten Pflegedienste werden in den meisten Fällen mit der Pflege von Pflegebedürftigen beauftragt. Das Personal besteht aus einer Mischung von examinierten Altenpflegern, Altenpflegehelfern, Betreuungsassistenten und Krankenpflegern. Die Aufgaben des ambulanten Pflegedienstes sind sehr unterschiedlich. Ziel ihrer Arbeit ist es, das Leben des Pflegebedürftigen und seiner Angehörigen zu erleichtern, ohne dass auf ein selbständiges und selbst bestimmtes Wohnen verzichtet werden muss.

#### **17.1.5 Pflege-Wohngemeinschaften**

Eine Pflege-Wohngemeinschaft ist im Allgemeinen eine Wohngemeinschaft für ältere Menschen, welche durch ambulante Pflegekräfte unterstützt werden. Diese Pflege-WGs

---

<sup>284</sup> Vgl. Pflegeinstitut.de: Gesetzliche Bestimmungen. URL: [http://www.pflegeinstitut.de/html/haushaltshilfe-polen\\_informati.html](http://www.pflegeinstitut.de/html/haushaltshilfe-polen_informati.html). Stand: 11.12.2011.

<sup>285</sup> Vgl. Pflegeagentur24: Pflegekräfte aus Osteuropa. URL: <http://www.pflegeagentur24.de/pflegekraefte-aus-osteuropa.htm>. Stand: 11.12.2011.

<sup>286</sup> Vgl. Pflegeagentur24: Preise für Pflegekräfte. URL: <http://www.pflegeagentur24.de/preise.htm>. Stand: 11.12.2011.

<sup>287</sup> Vgl. Seniocare24. URL: [http://www.seniocare24.com/seiten/pflegehilfe\\_aus\\_polen.html](http://www.seniocare24.com/seiten/pflegehilfe_aus_polen.html). Stand: 11.12.2011.

sind auf Menschen zugeschnitten, die aufgrund ihrer körperlichen oder geistigen Verfassung nicht mehr alleine wohnen können oder wollen. Wichtig ist, dass eine Präsenzkraft, welche nicht zwangsläufig eine Fachkraft sein muss, das Zusammenleben der Mitbewohner gestaltet und alltägliche Dinge des Lebens organisiert. Zusätzlich werden pflegerische Leistungen, nach den individuellen Bedürfnissen der Bewohner, erbracht. Die Pflege unterscheidet sich nicht von der Pflege im privathäuslichen Bereich. Für die Finanzierung der Hilfeleistungen werden unterschiedliche Modelle angewandt. Häufig werden die Kosten für die Präsenzkraft anteilig von allen Mitbewohnern getragen, die Kosten für die Pflege dagegen werden nach dem individuellen Bedarf abgerechnet.<sup>288</sup>

Seit dem 01.07.2008 besteht nach § 36 Abs. 1 SGB XI die Möglichkeit, die Betreuungs- und Pflegeleistungen sowie die hauswirtschaftliche Versorgung gemeinsam als Sachleistung in Anspruch zu nehmen. Es handelt sich um einen so genannten Pool von Pflegeleistungsansprüchen.<sup>289</sup>

In der Praxis tritt häufig das Problem auf, dass die Pflegedienste gleichzeitig Vermieter und Dienstleister sind und dadurch daran interessiert sind, ihre eigenen Dienstleistungen zu verkaufen. Um selber entscheiden zu können, an wen die Pflegedienstleistungen vergeben werden sollen, ist es empfehlenswert, eine vertragliche Trennung zwischen Vermieter und Pflege- und Betreuungsanbieter beizubehalten.<sup>290</sup>

Tatsächlich ist diese Form der Betreuung hauptsächlich bei demenziell erkrankten Menschen anzutreffen.<sup>291</sup>

## 17.2 Spezielle Angebote für Demenzkranke

Immer mehr Menschen werden älter und mit zunehmendem Alter wächst auch das Risiko an Demenz zu erkranken. Nach einer Studie des Fritz Beske Instituts für Gesundheits-System-Forschung aus Kiel waren im Jahr 2007 1,1 Millionen Menschen an Demenz erkrankt. Die Zahl der Erkrankten soll bis zum Jahr 2030 auf 1,6 Millionen und bis zum Jahr 2050 auf bis zu 2,2 Millionen demenzerkrankten Menschen ansteigen. Dies ist im Vergleich zwischen 2007 und 2050 eine Verdopplung der Erkrankten. Die Zahl der jährlichen

---

<sup>288</sup> Vgl. Verbraucherzentrale Bundesverband. URL:

[http://www.vzbv.de/mediapics/verbraucherinfo\\_wohngemeinschaft.pdf](http://www.vzbv.de/mediapics/verbraucherinfo_wohngemeinschaft.pdf), Seite 2. Stand: 11.12.2011.

<sup>289</sup> Vgl. Schmidt, Seite 118.

<sup>290</sup> Vgl. Verbraucherzentrale Bundesverband. URL:

[http://www.vzbv.de/mediapics/verbraucherinfo\\_wohngemeinschaft.pdf](http://www.vzbv.de/mediapics/verbraucherinfo_wohngemeinschaft.pdf), Seite 3. Stand: 11.12.2011.

<sup>291</sup> Vgl. Stadt Münster: Wohngemeinschaften. URL:

<http://www.muenster.de/stadt/pflege/wohngemeinschaften.html>. Stand: 11.12.2011.

Neuerkrankungen wird voraussichtlich von 290.000 im Jahr 2007 auf 610.000 Menschen im Jahr 2050 ansteigen.<sup>292</sup>

Symptome der Demenz sind unter anderem Antriebsarmut, Verwirrtheit und Gedächtnisstörungen. Nicht nur die Betroffenen, sondern auch ihre Angehörigen und andere Helfer werden immer wieder mit neuen Problemen und Anforderungen konfrontiert. Um sich auf diese Situation einzustellen und die mit der Erkrankung einhergehenden Probleme lösen zu können, bedarf es Wissen über die Krankheit und ihren Verlauf.<sup>293</sup>

Aus diesen Gründen geht der Trend bei Pflegeheimen dahin, Demenzkranke mit speziellen Wohn- und Betreuungsangeboten zu unterstützen. Meistens gibt es für jeden Bewohner eine hauptverantwortliche Bezugsperson als Alltagsbegleitung bzw. Alltagshelfer. Hierdurch entsteht ein soziales Gefüge, bei dem jeder Patient nach eigenem Ermessen in die alltäglichen Dinge des Lebens eingebunden werden kann. Das Zusammenleben in einem möglichst alltäglichen Umfeld hilft, trotz Krankheit aktiv zu bleiben. Auch die Gestaltung der Räume ist speziell an die Bedürfnisse der Kranken angepasst. Die Wohnbereiche der einzelnen Bewohner sind um die zentralen Ess-, Koch- und Wohnbereiche gruppiert. Speziell geschultes Personal führt die besonderen Angebote für die Demenzkranken durch. So wird beispielsweise zusammen musiziert, oder anderweitig das Gedächtnis der Bewohner angeregt. Diese Gruppenaktivitäten helfen dabei, die Demenzkranken zeitweise zu beschäftigen und zu integrieren.

Für Demenzkranke im Spätstadium bieten immer mehr Heime so genannte „Pflegeoasen“ an. Dies sind spezielle Einrichtungen in denen gleichzeitig drei bis acht Personen in einem Raum betreut werden. Es wird bezweifelt, ob eine solche Betreuungsform sinnvoll ist, da scheinbar die Intimsphäre des Patienten kaum gewahrt wird und es den Bedürfnissen der Kranken schon reichen würde, gelegentlich in einen Gemeinschaftsraum gebracht zu werden. Andererseits kann hierdurch eine Isolation abgewendet werden und zusätzlich ist rund um die Uhr Pflegepersonal anwesend, welches zu jedem Zeitpunkt schneller eingreifen kann.

Durch diese Kontroverse hat sich die Form der „qualitätsgeleiteten Pflegeoase“ entwickelt. Diese zeichnet sich dadurch aus, dass jeder Kranke sein eigenes Zimmer hat und die Türen

---

<sup>292</sup> Vgl. ISGF: Das Gesundheitswesen auf eine älter werdende Bevölkerung einstellen. URL: [http://www.igsf.de/114\\_PM\\_lang.pdf](http://www.igsf.de/114_PM_lang.pdf). Stand: 11.12.2011, Seite 5 f.

<sup>293</sup> Vgl. Stadt Münster: Hilfen bei Demenz. URL: <http://www.muenster.de/stadt/pflege/demenz.html>. Stand: 11.12.2011.

zum zentral gelegenen Aufenthaltsraum so weit geöffnet werden können, dass die Patienten zumindest passiv am sozialen Leben teilhaben können. Die Zimmer sind bei geöffneter Tür vom Personal jederzeit einsehbar.<sup>294</sup>

Eine weitere Möglichkeit wäre, wie oben bereits erwähnt, den Demenzkranken in eine Pflege-Wohngemeinschaft unterzubringen. Diese hat den Vorteil, dass zwischen Vermieter und Versorger getrennt werden kann und dadurch ein großer Teil an Selbstständigkeit und Entscheidungsfreiheit beibehalten wird.

### **17.3 Probleme der Nachwuchsgewinnung**

Wie zuvor dargestellt wird die Anzahl der Pflegebedürftigen in den nächsten Jahren stark ansteigen. Gleichzeitig fehlen in Nordrhein-Westfalen bereits heute mehr als 7.000 Altenpflegefachkräfte. Die angeführten Kompensationsmöglichkeiten über den verstärkten Einsatz von Arbeitslosen und Helferberufen führen genauso wie eine Strukturänderung in der verbreiteten Teilzeitbeschäftigung zu keiner dauerhaften Verringerung des Fachkräftemangels in der Altenpflege. Im Weiteren ist daher zu überlegen, ob nicht bereits die Ausbildung zum Altenpfleger verbessert werden könnte, um mehr Auszubildende zu gewinnen.

Im folgenden Kapitel erfolgt zunächst eine Beschreibung der aktuellen Situation. Im Anschluss werden mögliche Verbesserungen in der Altenpflegeausbildung dargestellt. Hierzu wurden ein Interview mit der Leiterin und einer Dozentin des Altenpflegefachseminars in Rheine, sowie eine Umfrage an diesem Seminar durchgeführt.

#### **17.3.1 Aktuelle Situation**

Im September 2011 wurde durch das Statistische Bundesamt die Zahl der Schüler und Schülerinnen veröffentlicht, die eine Ausbildung in der Altenpflege im Schuljahr 2010/2011 begonnen haben. Hierbei haben 23.684 Schüler ihr erstes Ausbildungsjahr absolviert. Dies ist eine Steigerung von 4.237 Schülern (+20%) im Vergleich zum Vorjahr.<sup>295</sup>

Trotz dieser Entwicklung gibt es ein Problem mit der Nachwuchsgewinnung in der Altenpflege. Dies bestätigt auch das beim Altenpflegefachseminar in Rheine geführte Interview. Nach ihren Angaben hat die Altenpflege, trotz deutlich steigender Schülerzahlen, ein Imageproblem und aus diesem Grund stünde für viele junge Menschen eine Ausbildung in der Pflege nicht an erster Stelle.

---

<sup>294</sup> Vgl. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend: Spezielle Angebote in Pflegeeinrichtungen. URL: <http://www.wegweiser-demenz.de/spezielle-angebote.html>. Stand: 11.12.2011.

<sup>295</sup> Vgl. URL: <http://www.altenpflegeausbildung.net/>. Stand: 16.11.2011.

Diese Aussagen wurden zum Teil auch durch die durchgeführte Umfrage am Altenpflegefachseminar bestätigt, deren Ergebnisse im Folgenden erörtert werden.

### **17.3.2 Datenerhebung am Altenpflegefachseminar Rheine zur Ausbildungssituation**

Mittels eines Fragebogens wurden Daten von Auszubildenden in den Berufen des Altenpflegers, sowie des Altenpflegehelfers erhoben. Es handelte sich dabei um eine Klasse jedes Jahrgangs bei den Altenpflegern in Rheine und eine Klasse des einjährigen Altenpflegehelfers in Ibbenbüren. Hierbei konnte ein Überblick über die subjektiven Erfahrungen der Auszubildenden im Laufe der Ausbildung gewonnen werden, dieser muss daher das Merkmal der Repräsentativität nicht erfüllen. Ziel der Fragebogenumfrage war es vielmehr, Informationen über die Struktur der Kurse, die Motivation der Auszubildenden und Probleme während der Ausbildung zu erheben.

#### ***17.3.2.1 Struktur der Befragtengruppe***

Im Rahmen der Befragung wurden insgesamt 67 Auszubildende am Altenpflegeseminar befragt. Davon waren 18 Auszubildende im ersten Ausbildungsjahr des Altenpflegers (davon ein Auszubildender männlich), 16 Auszubildende befanden sich im zweiten Ausbildungsjahr (davon sechs Auszubildende männlich), sowie 21 im dritten Ausbildungsjahr (davon ein Auszubildender männlich). Zusätzlich wurde ein Kurs mit zwölf Auszubildenden für den Altenpflegehelfer in Teilzeit befragt (davon ein Auszubildender männlich).<sup>296</sup>

In den Kursen zeigt sich in der Altersstruktur eine Bandbreite zwischen 18 und 53 Jahren. Auffällig ist, dass in den drei Kursen der Ausbildung zum Altenpfleger 60% (33 Auszubildende) unter 27 Jahre alt sind. Dagegen sind in der Ausbildung zum Altenpflegehelfer nur 25% (drei Auszubildende) unter 27 Jahre alt. In der Altersgruppe von 45 bis 53 Jahren sind in der Altenpflegeausbildung 14% (acht Auszubildende). Bei der Ausbildung zum Altenpflegehelfer sind 33% (vier Auszubildende) in dieser Altersgruppe vorzufinden.<sup>297</sup>

Bei der Befragung wurde zwischen den Schulabschlüssen Hauptschulabschluss Klasse 9, 10a und 10b, sowie dem Realschulabschluss und dem (Fach-) Abitur unterschieden. In der Altenpflegeausbildung weist der überwiegende Teil der Auszubildenden (62%) einen Realschulabschluss vor. Fach- bzw. Vollabitur besitzen rund 24% der Auszubildenden. Bei der Ausbildung zum Altenpflegehelfer haben 31% den Hauptschulabschluss nach Klasse 9

---

<sup>296</sup> Vgl. Abbildung 43: Anzahl der abgegebenen Fragebögen, S. A31.

<sup>297</sup> Vgl. Abbildung 45: Alter der Auszubildenden nach Kursen.

erworben, rund 23% den Hauptschulabschluss Klasse 10a und ca. 8% den Hauptschulabschluss 10b.<sup>298</sup>

Zusätzlich zum Schulabschluss hat eine große Anzahl an Auszubildenden bereits eine berufliche Qualifikation vorzuweisen. Bei den Auszubildenden zum Altenpfleger sind dies im ersten Ausbildungsjahr rund 72%, im zweiten Ausbildungsjahr ungefähr 88% und im dritten Ausbildungsjahr etwa 57%. Ebenso haben in der Altenpflegehelferausbildung rund 83% bereits eine berufliche Qualifikation. Beispielsweise haben 18% der Auszubildenden zum Altenpfleger zuvor eine Qualifikation als Helfer in den Berufen Altenpflegehelfer oder Sozialhelfer abgeschlossen. Aus anderen Berufsfeldern die keinen Zusammenhang zur Pflege haben, kommen rund 33% der Auszubildenden.<sup>299</sup>

Die Einrichtungen, welche einen Ausbildungsplatz angeboten haben, gehören überwiegend zum stationären Bereich. Die Anzahl der Auszubildenden im ambulanten Bereich der Altenpflegeausbildung beträgt im ersten Jahr vier Auszubildende, im zweiten Jahr einen Auszubildenden und im dritten Jahr einen Auszubildenden.<sup>300</sup> Die Altenpflegehelfer sind ausbildungsbedingt alle bei dem Altenpflegefachseminar angestellt. Bei den Altenpflegern sind 31 von 55 Auszubildenden bei einem kirchlichen, 13 bei einem privatwirtschaftlichen und elf bei einem öffentlichen Träger beschäftigt.<sup>301</sup>

### ***17.3.2.2 Motivation der Auszubildenden***

Die Auszubildenden sind auf unterschiedlichste Weise auf eine Ausbildung im Bereich der Altenpflege aufmerksam geworden. Die Hälfte der Auszubildenden ist auf die Ausbildung zum Altenpfleger durch die Familie oder Bekannte aufmerksam geworden. Durch eine frühere Ausbildung oder Tätigkeit im Bereich der Pflege, haben sich 20% für die Altenpflegeausbildung entschieden. Bei den Altenpflegehelfern zeigt sich, dass der größte Anteil (rund 42%) durch das Arbeitsamt bzw. Jobcenter zu dieser Ausbildung hingeführt wurden. Die Gruppe der Familie oder Bekannten spielen hier mit 25% auch eine wichtige Rolle für die Berufswahl.<sup>302</sup>

Von den 65 ausgefüllten Fragen zur Beurteilung der Zufriedenheit mit der Berufswahl nach den bisherigen Erfahrungen, waren drei Auszubildende unzufrieden mit ihrer Ent-

---

<sup>298</sup> Vgl. Abbildung 47: Schulische Qualifikation.

<sup>299</sup> Vgl. Abbildung 48: Tätigkeit vor dieser Ausbildung.

<sup>300</sup> Vgl. Abbildung 44: Art der Ausbildungseinrichtung.

<sup>301</sup> Vgl. Abbildung 46: Verteilung der Träger bei der Altenpflegerausbildung.

<sup>302</sup> Vgl. Abbildung 49: Aufmerksamkeit für die Ausbildung durch.

scheidung. Als Gründe für die Unzufriedenheit wurde zu viel Stress im Beruf, wodurch sie den Bewohnern nicht gerecht werden können, genannt.<sup>303</sup>

Bei der Motivation für die Auswahl des Berufs im Bereich der Altenpflege ließen sich aufgrund der ähnlichen Antworten Gruppen bilden. Der Hauptbeweggrund für die Hälfte der Befragten war der Spaß am Umgang mit älteren Menschen. Weitere Gründe waren das Helfen als sinnvolle Tätigkeit, die Zukunftssicherheit sowie sonstige Motive. Diese Gruppen waren in etwa zu gleichen Teilen vertreten.<sup>304</sup>

### ***17.3.2.3 Probleme in der Ausbildung***

Bei den Befragten zeigten sich auch negative Seiten der Altenpflegeausbildung, die sich in ihren Erfahrungen widerspiegeln. Hierbei konnten die Altenpflegeschüler im Fragebogen zwischen schlechter Bezahlung, hohem Druck, körperlicher Belastung, schlechtes Arbeitsklima und zu viele Überstunden wählen. Mehrfachnennungen waren möglich. Von 18 Befragten im ersten Ausbildungsjahr zum Altenpfleger gaben jeweils neun Auszubildende hohen Druck und körperliche Belastung, jeweils vier Auszubildende schlechte Bezahlung und ein schlechtes Arbeitsklima und sieben Auszubildende zu viele Überstunden als negative Erfahrung an.<sup>305</sup>

Im zweiten Ausbildungsjahr gaben von 16 Befragten elf Befragte an, bereits einmal hohen Druck erlebt zu haben, jeweils sieben Befragte gaben körperliche Belastung und Überstunden an. Des Weiteren bemängelten sechs Personen die schlechte Bezahlung und drei ein schlechtes Arbeitsklima. Zwei Auszubildende haben noch keine negativen Erfahrungen gemacht.

Im dritten Ausbildungsjahr haben die insgesamt 21 Auszubildenden bereits mehrere negative Erfahrungen gemacht. Verteilt auf die vorgegebenen Kategorien sind dies 15 Nennungen der körperlichen Belastung, 14-mal hoher Druck, elfmal ein schlechtes Arbeitsklima und schlechte Bezahlung und achtmal Überstunden. Auch hier haben zwei Personen noch keine negativen Erfahrungen gemacht.

Von den zwölf Altenpflegehelfern haben sieben bereits hohen Druck verspürt, sechs eine körperliche Belastung, fünf ein schlechtes Arbeitsklima und jeweils vier die schlechte Bezahlung und Überstunden.

---

<sup>303</sup> Vgl. Abbildung 50: Zufriedenheit mit der Berufswahl.

<sup>304</sup> Vgl. Abbildung 51: Hauptmotiv für einen Beruf in der Altenpflege.

<sup>305</sup> Vgl. Abbildung 52: Bisherige negative Erfahrungen.

Der überwiegende Teil der Umfrageteilnehmer (92%) würde diese Ausbildung, auch vor dem Hintergrund der negativen Erfahrungen, erneut wählen.<sup>306</sup>

Auffällig ist das Ergebnis bei der Frage nach der Übernahmesicherheit nach der Ausbildung. 27% der Altenpfleger haben Kenntnis davon, dass eine Übernahme nach der Ausbildung gesichert ist. Dagegen sind 60% der befragten Altenpfleger der Meinung, dass ihre Übernahme nicht gesichert ist. Den übrigen 13% ist noch nichts über eine Übernahme bekannt. Bei den Altenpflegehelfern ist zweidrittel der Befragten bekannt, dass sie nach der Ausbildung eine Übernahmemöglichkeit haben.<sup>307</sup>

Bei der Frage nach einer beabsichtigten Weiterqualifizierung gaben 27% der Altenpfleger an, momentan noch keine Weiterqualifizierung anzustreben. Weiterhin beantworten vier die Frage damit, sich in Richtung der Gerontopsychiatrie weiterqualifizieren zu wollen. Eine Dozententätigkeit ausüben können sich drei der Personen vorstellen. In eine leitende Position möchten vier der Altenpflegeschüler. Ein Studium beabsichtigen sechs Personen. Im Bereich der Altenpflegehelfer möchte die Hälfte die Ausbildung zum Altenpfleger absolvieren, die andere Hälfte beabsichtigt aktuell keine Weiterqualifizierung.<sup>308</sup>

Von den 67 Auszubildenden äußerten 35 einen Änderungswunsch an ihrer Ausbildung. Häufiger wurden beispielsweise folgende Wünsche genannt. Für eine bessere Bezahlung gab es acht Äußerungen, mehr Pflegepersonal wünschen sich fünf Auszubildende. Von Vieren wurden jeweils mehr Zeit für die Bewohner und das Abschaffen der Lernfelder in der Ausbildung gewünscht. Für eine bessere Anleitung, mehr medizinisches Fachwissen sowie eine größere Praxisorientierung haben sich jeweils drei Personen ausgesprochen. Weitere Nennungen betrafen unter anderem die Verbesserung des Arbeitsklimas, die hohe Bürokratie und das schlechte Ansehen in der Öffentlichkeit.<sup>309</sup>

#### **17.3.2.4 Fazit der Datenerhebung**

Die Untersuchung mittels Fragebogen zeigt, dass es in der Altenpflegeausbildung eine homogene Struktur zwischen den Kursen gibt. Auffällig ist, dass die schulische Vorbildung verglichen mit den Zugangsvoraussetzungen für die Ausbildung in der Altenpflege hoch ist. Außerdem verfügt eine Vielzahl der Auszubildenden über eine berufliche Qualifikation, oft auch im Bereich der Pflege.

---

<sup>306</sup> Vgl. Abbildung 53: Erneute Wahl dieser Ausbildung?

<sup>307</sup> Vgl. Abbildung 54: Übernahmesicherheit nach der Ausbildung.

<sup>308</sup> Vgl. Abbildung 55: Angestrebte Weiterqualifizierung.

<sup>309</sup> Vgl. Abbildung 56: Was die Auszubildenden ändern würden.

An der Verteilung der Träger, bei denen die Auszubildenden beschäftigt sind, ist zu erkennen, dass es im Kreis Steinfurt eine Vielzahl von Einrichtungen in kirchlicher Trägerschaft gibt.

Interessant ist, dass ein steigender Anteil an Auszubildenden in ambulanten Einrichtungen beschäftigt ist. Der Großteil ist jedoch noch immer in stationären Einrichtungen eingestellt. Es ist damit zu rechnen, dass in den nächsten Jahren der Anteil an Beschäftigten im ambulanten Bereich ansteigen wird. Dies könnte aus der beabsichtigten Altenpflegeausbildungsausgleichsverordnung resultieren.<sup>310</sup> Erklärbar wäre ein Anstieg auch durch die größeren Ausbildungskapazitäten der stationären Einrichtungen auf diesem Gebiet.

Die Befragung hat ergeben, dass zahlreiche Auszubildende aufgrund von Empfehlungen von Familie oder Bekannten auf die Ausbildung in der Altenpflege aufmerksam geworden sind. Aus diesem Grund ist eine breite Öffentlichkeitsarbeit mit einer Verbesserung des Images des Berufes sinnvoll, um weiterhin Interessierte für die Altenpflegeausbildung zu gewinnen. Ein kleiner Teil der Bewerber kommt aufgrund von Informationen und Erfahrungen aus der Schule in die Altenpflegeausbildung, dabei sind jedoch Praktika in diesem Bereich von entscheidender Bedeutung.

Das Arbeitsamt spielt eine untergeordnete Rolle. Nur im Einzelfall kommt es zu einer direkt geförderten Vermittlung in die Altenpflegeausbildung.

Bei der Auswertung der Fragebögen stellte sich heraus, dass soziale Beweggründe das Hauptmotiv für die Wahl des Berufes sind und nicht, wie in vielen anderen Berufen, die finanzielle Situation. Es ist erfreulich, dass nahezu alle Auszubildenden beim Fachseminar mit ihrer Ausbildungswahl zufrieden sind.

Dennoch gibt es negative Erfahrungen in der Ausbildung, die im Ausbildungsverlauf häufiger schon einmal aufgetreten sind. Dabei sind besonders der hohe Druck und die körperliche Belastung von vielen Auszubildenden negativ erfahren worden. Die schlechte Bezahlung, das Arbeitsklima und die Überstunden spielen eine untergeordnete Rolle. Sie wurden aber von der Hälfte der Auszubildenden im dritten Ausbildungsjahr des Altenpflegers bereits erlebt. Durch die große Anzahl an verschiedenen negativen Erfahrungen scheint die Befragung auch ein ehrliches Bild der aktuellen Ausbildungssituation widerzuspiegeln. Viele der Befragten gaben an mehrere negative Erfahrungen erlebt zu haben.

---

<sup>310</sup> Vgl. Kapitel 17.5

Überraschend ist, dass dennoch fast alle Auszubildenden die Ausbildung in der Pflege erneut wählen würden. Dies kann vor dem Hintergrund der negativen Erfahrungen nur durch die hohe Motivation und den Spaß an der Arbeit erklärt werden. Bei einem Teil der Auszubildenden, die den Beruf nicht erneut wählen würden, liegt das persönliche Interesse eher im Bereich der Krankenpflege.

Ein Großteil der befragten Altenpflegehelfer möchte eine Weiterqualifizierung absolvieren. Daher kann die Ausbildung und als Sprungbrett für die Ausbildung zum Altenpfleger gesehen werden. Offen ist, wie sich die Zahl der Altenpflegehelfer entwickeln wird, wenn die Ausbildungsbereitschaft der Einrichtungen bei den Altenpflegern steigt.

Bei den Auszubildenden zum Altenpfleger möchte nur ein kleiner Teil keine Weiterqualifizierung absolvieren und in dem Beruf des Altenpflegers arbeiten. Viele streben eine Weiterqualifizierung mittels Studiums, eine Tätigkeit in einem anderen Bereich z. B. in der Gerontopsychiatrie oder in leitender Position an. Der Weiterbildungswunsch ist somit in der Altenpflege sehr hoch. Dies wäre eine Möglichkeit durch den Aufbau der entsprechenden Angebote die Attraktivität des Altenpflegeberufes zu erhöhen und neue Entwicklungsmöglichkeiten zu eröffnen.

Bemerkenswert ist, dass bei den meisten Auszubildenden eine Übernahmesicherheit trotz der guten Beschäftigungsaussichten im Bereich der Altenpflege nicht gegeben ist bzw. diese keine Informationen darüber haben, ob eine Übernahmechance besteht. Vor allem vor dem Hintergrund der Vollbeschäftigung<sup>311</sup>, die in der Altenpflege vorherrscht, ist es verwunderlich, dass die Arbeitgeber den Auszubildenden keine Sicherheit und deutliche Perspektiven aufzeigen.

Obwohl die meisten Auszubildenden sich erneut für die Ausbildung in der Altenpflege entscheiden würden, äußerten sie dennoch in der Befragung Änderungswünsche. Der am häufigsten genannte Wunsch ist eine Verbesserung der Bezahlung. Dies war jedoch bei den negativen Erfahrungen jedoch kein überwiegend genanntes Problem. Daher könnte es sich um einen gängigen Arbeitnehmerwunsch handeln.

Der Spaß an der Arbeit ist vorrangige Motivation für die Tätigkeit in der Altenpflege, trotz der negativen Erfahrungen im Alltag. Dies lässt sich durch ein höheres Gehalt nicht kompensieren. Es könnte jedoch die Attraktivität und Anziehungskraft des Berufes steigern.

---

<sup>311</sup> Vgl. Kapitel 16.1.2

Es gibt auch Verbesserungsvorschläge, die sich direkt auf die Ausbildung am Altenpflegefachseminar beziehen. Es gibt die einzelnen Auszubildenden geäußerten Wünsche, die Lernfelder aufzulösen, mehr medizinisches Fachwissen zu vermitteln und eine größere Praxisorientierung einzuführen.

In Bezug auf die Ausbildungspraxis erhoffen sich die Auszubildenden eine bessere Anleitung, mehr Personal und einen deutlichen Bürokratieabbau, um eine umfangreichere Betreuung für die Pflegebedürftigen zu gewährleisten. Erstrebenswert wäre insgesamt auch eine Steigerung des Ansehens des Berufes des Altenpflegers in der Öffentlichkeit.

#### **17.4 Die Altenpflegefachseminare**

Im Kreis Steinfurt gab es vor zehn Jahren noch eine Vielzahl an Altenpflegefachseminaren, die von verschiedenen Trägern, darunter auch vom Kreis Steinfurt, betrieben wurden. Durch zunehmenden Wettbewerb kam es zu einer Marktberreinigung und Schließung von vielen Seminaren. Im September 2010 wurde auch das vorletzte Seminar im Kreis Steinfurt, welches vom Paritätischen Wohlfahrtsverband in Lengerich betrieben wurde, geschlossen.<sup>312</sup> Das letzte verbliebene Seminar war das Fachseminar für Alten- und Familienpflege in Rheine des Caritas Bildungswerks Ahaus. Aufgrund eines fehlenden Angebots im östlichen Kreisgebiet wurde im Jahr 2009 eine Nebenstelle in Ibbenbüren eröffnet.

Seit dem Jahr 2010 wird auch an der Akademie für Gesundheitsberufe am Mathias-Spital Rheine, neben den krankenpflegerischen Ausbildungen, die Ausbildung zum Altenpfleger mit einem Kurs pro Jahr angeboten.<sup>313</sup>

Mit dem Caritas Altenpflegefachseminar in Rheine und Ibbenbüren als größtem Altenpflegefachseminar im Kreis Steinfurt, werden nachfolgend beispielhaft die Besonderheiten dieses Altenpflegefachseminars aufgezeigt.

##### **17.4.1 Die Entwicklung des Caritas Altenpflegefachseminars Rheine**

Im Jahr 1990 wurde das Caritas Altenpflegefachseminar in Rheine, anfangs als Nebenstelle des Altenpflegefachseminars in Ahaus, eröffnet. In Rheine wird neben der Ausbildung zum Altenpfleger, auch die Ausbildung zum Altenpflegehelfer sowie zum Familienpfleger

---

<sup>312</sup> Vgl. ohne Verfasser: Fachseminar auch in Ibbenbüren. In: Westfälische-Nachrichten, vom 10.07.2009. Abrufbar im Internet: [http://www.westfaelische-nachrichten.de/lokales/kreis\\_steinfurt/kreis\\_steinfurt/1088007\\_Fachseminar\\_auch\\_in\\_Ibbenbueren.html](http://www.westfaelische-nachrichten.de/lokales/kreis_steinfurt/kreis_steinfurt/1088007_Fachseminar_auch_in_Ibbenbueren.html). Stand: 11.12.2011.

<sup>313</sup> Vgl. Daschty, Miriam: Ein krisenfester Job. In: Münstersche Zeitung, vom 01.12.2009. Abrufbar im Internet: <http://www.muensterschezeitung.de/lokales/rheine/Ein-krisenfester-Job;art994,747850>. Stand: 11.12.2011.

angeboten. In der Nebenstelle in Ibbenbüren gibt es die Ausbildung zum Altenpfleger, sowie die Ausbildung zum Altenpflegehelfer in Teilzeit.

Das Seminar in Rheine wurde wegen der steigenden Nachfrage seit dem Jahr 2010 erweitert und verfügt jetzt über Räumlichkeiten für sechs Kurse. Daneben wurden ebenfalls die vorhandenen Räume im Altbau renoviert. Die offizielle Einweihung ist für das Frühjahr 2012 geplant.<sup>314</sup>

#### **17.4.2 Die Struktur**

Am 15.08.2011 gab es am Standort Rheine sieben Kurse mit insgesamt 159 Auszubildenden zum Altenpfleger. Davon befanden sich 46 Auszubildende im ersten, 66 Auszubildende im zweiten und 47 Auszubildende im dritten Ausbildungsjahr.<sup>315</sup> In der Nebenstelle in Ibbenbüren gab es drei laufende Kurse mit 63 Auszubildenden, wovon 20 im ersten und 43 im zweiten Ausbildungsjahr waren. Mit den insgesamt zehn Kursen im Bereich der Altenpflegeausbildung ist das Seminar in Rheine mit seiner Nebenstelle in Ibbenbüren ein vergleichsweise großes Seminar. Die Seminare in Nordrhein-Westfalen verfügen im Schnitt nur über drei bis vier Kurse.

Zum Zeitpunkt des Interviews am 09.11.2011 besuchen rund 200 Auszubildende in der Ausbildung zum Altenpfleger in acht Kursen das Altenpflegeseminar in Rheine. Zusätzlich gibt es vier Kurse am Standort in Ibbenbüren. Die Altenpflegehelferausbildung wird in Rheine mit einem Kurs und in Ibbenbüren in zwei Kursen in Teilzeit angeboten. Zusätzlich beginnt in Rheine im Januar 2012 ein neuer Kurs in der Ausbildung zum Familienpfleger.

#### **17.4.3 Die Ausbildung**

Am Altenpflegefachseminar unterrichten sieben hauptamtliche Lehrkräfte, davon sind sechs teilzeitbeschäftigt. Zusätzlich unterrichten 30 nebenamtlich tätige Lehrkräfte.

Im Rahmen der Ausbildung trägt das Altenpflegeseminar die Gesamtverantwortung, daher ist die sozialpädagogische Betreuung der Auszubildenden ein wichtiger Bestandteil für den erfolgreichen Abschluss der Ausbildung.

---

<sup>314</sup> Vgl. Caritas Bildungswerk Ahaus: Jahresbericht für Rheine und Ibbenbüren 2011. URL: [http://www.caritas-bildungswerk.de/fileadmin/CBW/Fachseminare/FS\\_Ibbenbueren/Jahresbericht\\_fuer\\_Rheine\\_und\\_Ibbenbueren\\_2011.pdf](http://www.caritas-bildungswerk.de/fileadmin/CBW/Fachseminare/FS_Ibbenbueren/Jahresbericht_fuer_Rheine_und_Ibbenbueren_2011.pdf). Stand: 11.12.2011.

<sup>315</sup> Vgl. Ministerium für Gesundheit, Emanzipation, Pflege und Alter des Landes Nordrhein-Westfalen: Vorlage 15/821 an den Ausschuss für Arbeit, Gesundheit, Soziales und Integration vom 13.09.2011. URL: <http://www.landtag.nrw.de/portal/WWW/dokumentenarchiv/Dokument?Id=MMV15%2F821|1|0>. Stand: 11.12.2011.

Die gesetzlich festgelegten Ausbildungsinhalte der Altenpfleger- und Altenpflegehelfer-ausbildung werden auch in Rheine nach dem „Ahauser Basis Curriculum“ vermittelt.<sup>316</sup> Diese Weiterentwicklung eines Modellversuchs des Ministeriums für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes NRW umfasst ein gemeinsames Curriculum für beide Ausbildungsberufe, wobei die Inhalte der Altenpflegehelferausbildung dem ersten Jahr der dreijährigen Altenpflegerausbildung entsprechen. Die Handlungs- und Kompetenzorientierung ist Grundlage für jedes Lernfeld. Diese Lernfelder sind nicht linear, sondern spiralförmig auf die Ausbildungsabschnitte verteilt. Daraus resultiert die bessere Vereinbarkeit von theoretischer und praktischer Ausbildung, da bereits im ersten Jahr Wissen aus allen Lernfeldern vermittelt wird. Dieses Wissen kann bereits in frühen Praxisabschnitten angewandt und später theoretisch vertieft werden.

#### 17.4.4 Die Finanzierung

Die Altenpflegefachseminare erhalten für die Ausbildung eine Projektförderung in Höhe von 280, EUR<sup>317</sup> als Festbetrag pro gefördertem Schulplatz entsprechend der Richtlinien<sup>318</sup> des Landes. Im Bereich der Altenpflegehelferausbildung ist diese Förderung jedoch auf 600 Plätze in Nordrhein-Westfalen begrenzt. Diese Plätze werden als Kontingente im Sinne von Ziffer 6.8 der Richtlinie an die Wohlfahrtsverbände verteilt, die über die weitere Verteilung entscheiden. Das Altenpflegefachseminar Rheine erhält von der Caritas einen Anteil von neun geförderten Plätzen im Bereich der Altenpflegehelferausbildung.<sup>319</sup> Für das Zustandekommen eines Kurses sind weitere öffentlich geförderte Plätze als Kofinanzierung erforderlich, da es sich um ein schulisches Angebot und nicht um eine betriebliche Ausbildung handelt.

Die Finanzstruktur der Altenpflegefachseminare unterscheidet sich grundlegend von der Finanzstruktur der Krankenpflegeschulen. In der Krankenhausplanung wird für jede Einrichtungen eine bestimmte Anzahl an Ausbildungsplätzen festgesetzt. Auf dieser Grundlage erhalten die Krankenpflegeschulen einen Ersatz ihrer Betriebskosten. Durch diese indi-

---

<sup>316</sup> Vgl. Caritas Bildungswerk Ahaus: Curriculum. URL: <http://www.caritas-bildungswerk.de/index.php?id=19>. Stand: 11.12.2011.

<sup>317</sup> Vgl. Bezirksregierung Münster: Förderungssteckbrief Altenpflegeseminare. URL: [http://www.bezreg-muenster.nrw.de/startseite/abteilungen/abteilung2/Dez\\_24\\_oeffentliche\\_Gesundheit\\_medizinische\\_und\\_pharmazeutische\\_Angelegenheiten\\_Sozialwesen\\_Krankenhausfoerderung/steckbriefe/steckbrief\\_altenpfleg\\_seminare/index.html](http://www.bezreg-muenster.nrw.de/startseite/abteilungen/abteilung2/Dez_24_oeffentliche_Gesundheit_medizinische_und_pharmazeutische_Angelegenheiten_Sozialwesen_Krankenhausfoerderung/steckbriefe/steckbrief_altenpfleg_seminare/index.html). Stand: 11.12.2011.

<sup>318</sup> Ziffer 5 der Richtlinien über die Gewährung von Zuwendungen zur Förderung der Ausbildung für [sic] die Alten- und Familienpflege sowie der Altenpflegehilfe RdErl. d. Ministeriums für Arbeit, Gesundheit und Soziales – V 6 – 5662.8.4 v. 21.11.2007 (MBI. NRW. 2007 S.844.)

<sup>319</sup> Vgl.

Interview beim Caritas Fachseminar Altenpflege in Rheine, Anhang 0, S. A101, Ziffer 2.

rekte Finanzierung gibt es keinen festen Förderbetrag wie bei den Altenpflegefachseminaren. Nach Berechnung erhalten die Krankenpflegeschulen jedoch 550,00 bis 600,00 EUR pro Schüler.<sup>320</sup> Die Altenpflegefachseminare haben somit im Vergleich zu den Krankenpflegeschulen mit den 280,00 EUR Landesförderung, mit einer deutlich geringeren Finanzierung bzw. Unterfinanzierung zu wirtschaften. Dies erfordert insbesondere ständige Anpassungen, um wettbewerbsfähig zu bleiben.

Um die Finanzierung sicher zu stellen, erhält das Altenpflegeseminar in Rheine, wie auch die übrigen Seminare im Bistum, eine Förderung durch den Bischof in Höhe von rund 35,00 EUR pro Auszubildenden und Monat.

Eine Möglichkeit, weitere Einnahmen zu generieren, besteht in der Durchführung von Schulungen und Fortbildungen. Dies sind unter anderem die Fortbildung zum Praxisanleiter für die Ausbildung, oder die Umschulungen zum Betreuungsassistenten nach § 87b Abs. 3 SGB XI, die für die Bundesagentur für Arbeit von AZWV zertifizierten Anbietern durchgeführt werden können. Für die so qualifizierten Kräfte sind mindestens einmal jährliche Fortbildungen vorgeschrieben, die gleichfalls angeboten werden.

Außerdem gibt es noch eine Vielzahl von Fortbildungs- und Weiterbildungsangeboten für alle an der Pflege beteiligten Personen, die auch als „Inhouse“-Veranstaltungen durchgeführt werden.

### **17.5 Die Altenpflegeausbildungsausgleichsverordnung als Maßnahme zum Ausbau von Ausbildungsplätzen in der Altenpflege**

Aufgrund der Prognose der steigenden Anzahl pflegebedürftiger Menschen sowie des derzeitigen und zukünftigen Fachkräftemangels, gab es in den letzten Jahren zahlreiche Projekte zum Ausbau der Ausbildungsplätze in der Altenpflege. Zuletzt wurden mit dem Projekt „Altenpflege 2010“ rund 1.000 neue Ausbildungsplätze in der Altenpflege geschaffen.<sup>321</sup> Im Rahmen dieses Kapitels wird die derzeit diskutierte Altenpflegeausbildungsausgleichsverordnung (Altenpflegeausbildungsausgleichsverordnung - AltPflAusglVO)<sup>322</sup> als weitere Maßnahme zum Ausbau von Ausbildungsplätzen in der Altenpflege erläutert. Hierzu werden die Entwicklung der AltPflAusglVO, ihre rechtlichen Voraussetzungen, die wesentlichen Regelungen sowie mögliche Verbesserungsvorschläge erörtert.

---

<sup>320</sup> Vgl. Städtetag NRW u.a.: Stellungnahme zur Öffentlichen Anhörung des Ausschusses für Arbeit, Soziales und Integration am 12.10.2011. Ziffer A 4. URL: <http://www.landtag.nrw.de/portal/WWW/dokumentenarchiv/Dokument/MMST15-957.pdf>. Stand: 11.12.2011.

<sup>321</sup> Vgl. Krupop, S. 71.

<sup>322</sup> Vgl. Gesetzentwurf zur Änderung des Landesaltenpflegegesetzes.

### **17.5.1 Die Entwicklung der AltPflAusglVO**

Mit dem Erlass des Altenpflegegesetzes auf Bundesebene (Altenpflegegesetz - AltPflG)<sup>323</sup> im Jahr 2003 entfiel in Nordrhein-Westfalen die bisherige landesrechtliche Grundlage für eine Umlagefinanzierung der Altenpflegeausbildung.<sup>324</sup> Nach § 1 der Umlageverordnung NRW vom 28.09.1994 konnten sich die Träger von Fachseminaren für Altenpflege die zu zahlenden Ausbildungsvergütungen erstatten lassen.<sup>325</sup> Mit Einführung des § 17 im neuen AltPflG wurde geregelt, dass die Träger der praktischen Ausbildung, also der Pflegeeinrichtungen von nun an dazu verpflichtet sind, die Ausbildungsvergütungen zu zahlen. Ein Erstattungsanspruch wurde nicht festgelegt. Als Ersatz für den Wegfall der Umlageverordnung vom 28.09.1994 wurden die Bundesländer nach § 25 AltPflG ermächtigt, unter bestimmten Voraussetzungen durch Rechtsverordnung wieder ein Umlageverfahren einzuführen. Dieses Recht haben bisher die Bundesländer Rheinland-Pfalz und Baden-Württemberg genutzt.<sup>326</sup> Nun ist beabsichtigt auch in NRW eine entsprechende Rechtsverordnung mit dem Namen „Altenpflegeausbildungsausgleichsverordnung“ einzuführen.<sup>327</sup> Dies ist jedoch nur im Rahmen der Gesetze möglich.

### **17.5.2 Voraussetzungen für die Einführung eines Umlageverfahrens**

Gemäß § 25 AltPflG kann ein Bundesland nur ein Umlageverfahren zur Finanzierung der Altenpflegeausbildung einführen, wenn ein konkreter Mangel an Altenpflegeausbildungsplätzen vorhanden und gleichzeitig ein Ausgleichverfahren erforderlich ist.<sup>328</sup>

#### ***17.5.2.1 Mangel***

Nach § 25 Abs. 1 Satz 2 AltPflG wird für die Einführung einer Umlagefinanzierung in NRW ein konkreter Mangel an Ausbildungsplätzen in der Altenpflege benötigt. Hierzu reichen allgemeine Prognosen zur Ausbildungsplatzentwicklung nicht aus. Der Mangel an Ausbildungsplätzen muss mit einer spezifischen Analyse dargelegt werden. Diese Voraussetzung hat das Land NRW mit der Landesberichterstattung Gesundheitsberufe 2010 erfüllt.<sup>329</sup> Demnach fehlen für das Jahr 2010 rund 1.200 Absolventen im Bereich der Alten-, der Gesundheits- und Krankenpflege sowie der Gesundheits- und Kinderkrankenpflege.

---

<sup>323</sup> Altenpflegegesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 25. August 2003 (BGBl. I S. 1690), das zuletzt durch Artikel 12b des Gesetzes vom 17. Juli 2009 (BGBl. I S. 1990) geändert worden ist.

<sup>324</sup> Vgl. Gesetzentwurf zur Änderung des Landesaltenpflegegesetzes, S. 1.

<sup>325</sup> Vgl. URL: <http://www.landtag.nrw.de/portal/WWW/dokumentenarchiv/Dokument/MMV11-3206.pdf?von=1&bis=0>. Stand: 08.11.2011. S. 2.

<sup>326</sup> Vgl. Krupop, S. 72.

<sup>327</sup> Vgl. Entwurf AltPflAusglVO, S. 1.

<sup>328</sup> Vgl. Gesetzentwurf zur Änderung des Landesaltenpflegegesetzes, S. 1.

<sup>329</sup> Vgl. Gesetzentwurf zur Änderung des Landesaltenpflegegesetzes, S. 1.

Der größte Personalbedarf besteht im Bereich der Altenpflege.<sup>330</sup> Die rechtliche Voraussetzung eines konkreten Mangels ist in NRW gegeben. Des Weiteren muss nach § 25 Abs. 1 Satz 2 AltPflG neben dem Mangel, die Erforderlichkeit eines Ausgleichsverfahrens gegeben sein.

### ***17.5.2.2 Erforderlichkeit des Ausgleichsverfahrens***

Das Merkmal der Erforderlichkeit ist in NRW durch die Gründe für den Mangel an Auszubildenden in der Altenpflege gegeben. Diese ergeben sich aus der finanziellen Belastung der auszubildenden Pflegeeinrichtungen, die durch die Ausbildungsvergütung und den Unterweisungsaufwand entsteht.<sup>331</sup> Nach § 82a Abs. 1 SGB XI sind die Ausbildungsvergütungen in der Vergütung der allgemeinen Pflegeleistungen zu berücksichtigen.<sup>332</sup> Dies führt in auszubildenden Einrichtungen im Vergleich zu den nicht auszubildenden Einrichtungen zu deutlich höheren Pflegesätzen und somit zu einem Wettbewerbsnachteil.<sup>333</sup> Wenn dieser behoben wird, würden zusätzliche Ausbildungsplätze in der Altenpflege geschaffen werden. Die Erforderlichkeit eines Umlageverfahrens ist gegeben. Eine Beschreibung des Ablaufes eines Umlageverfahrens erfolgt im folgenden Kapitel.

### **17.5.3 Die wesentlichen Regelungen der AltPflAusglVO**

Der Entwurf der AltPflAusglVO vom 06.07.2011 enthält 18 Paragraphen.<sup>334</sup> Die wesentlichen Regelungen zur Funktionsweise des Umlageverfahrens werden im Weiteren dargestellt.

#### ***17.5.3.1 Ziel, § 1 AltPflAusglVO***

Mit der Einführung der AltPflAusglVO soll der bestehende Mangel an praktischen Ausbildungsplätzen in der Altenpflege beseitigt werden.

#### ***17.5.3.2 Teilnehmende Einrichtungen, § 2 AltPflAusglVO***

Nach § 2 AltPflAusglVO nehmen alle in der Altenpflege tätigen Einrichtungen nach § 4 Abs. 3 Satz 1 AltPflG am Umlageverfahren teil. Zu den teilnehmenden Einrichtungen zählen neben den klassischen stationären und ambulanten Einrichtungen auch Krankenhäuser oder Psychiatrien, die eine geriatrische Abteilung unterhalten.<sup>335</sup> Die einzige Vorausset-

---

<sup>330</sup> Vgl. Landesberichterstattung 2010, Vorwort.

<sup>331</sup> Vgl. Gesetzentwurf zur Änderung des Landesaltenpflegegesetzes, S. 2.

<sup>332</sup> Vgl. Schmidt, S.130.

<sup>333</sup> Vgl. Gesetzentwurf zur Änderung des Landesaltenpflegegesetzes, S. 2.

<sup>334</sup> Vgl. Entwurf AltPflAusglVO, S. 3-15.

<sup>335</sup> Vgl. Landesaltenpflegegesetz, § 4 Abs. 3 aufgehoben durch Artikel 2 des Gesetzes vom 9. Februar 2010 (GV. NRW. S.126), in Kraft getreten am 17. Februar 2010. URL:

zung für die Teilnahme der Einrichtungen am Umlageverfahren ist ein abgeschlossener Versorgungsvertrag mit den Pflegekassen nach § 72 SGB XI. Für die Teilnahme ist nicht entscheidend, ob eine Einrichtung im Sinne des § 4 Abs. 3 Satz 1 AltPflG ausbildet oder nicht.

### **17.5.3.3 Zuständigkeit, § 3 AltPflAusglVO**

Für die Durchführung des Umlageverfahrens sind die Behörden nach § 4 Landesaltenpflegegesetz zuständig. Nach dem bisher geltenden Landesaltenpflegegesetz ist § 4 seit Februar 2010 aufgehoben.<sup>336</sup> Mit Einführung der AltPflAusglVO soll gleichzeitig das Landespflegegesetz geändert werden. Das Umlageverfahren gehört zum Aufgabenbereich der Landschaftsverbände Rheinland und Westfalen-Lippe.<sup>337</sup> Ihre Aufgabe wird es sein, gemeinsam eine Ausgleichsmasse als Grundlage für die Umlage der Ausbildungskosten zu erheben. Im weiteren Verfahren wird jede Behörde in deren Zuständigkeitsbereich die erhobene Ausgleichsmasse verwalten und diese in Form von Ausgleichsbeträgen an die ausbildenden Betriebe verteilen.<sup>338</sup>

### **17.5.3.4 Verfahren zur Festlegung der Ausgleichsmasse, § 5 AltPflAusglVO**

Die Höhe der Ausgleichsmasse, die durch die Landschaftsverbände festgelegt wird, bestimmt sich folgendermaßen: Es wird die Gesamtzahl der Altenpflegeschüler der stationären, teilstationären, und ambulanten Pflegedienste mit deren durchschnittlicher jährlichen Bruttovergütung multipliziert.

Gleichzeitig wird die Zahl der Altenpflegeschüler, die an einer Weiterbildung teilnehmen, mit deren Weiterbildungskosten nach § 79 SGB III multipliziert. Anschließend werden beide Summen addiert.<sup>339</sup>

Die ermittelte Gesamtsumme wird um einen Zuschlag von 10% erhöht. Es soll sichergestellt werden, dass die Ausgleichsmasse bei Erhöhung der Ausbildungsplätze zur Refinanzierung ausreicht.<sup>340</sup>

---

[https://recht.nrw.de/lmi/owa/br\\_bes\\_text?anw\\_nr=2&gld\\_nr=2&ugl\\_nr=2120&bes\\_id=9464&aufgehoben=N&menu=1&sg=#det220630](https://recht.nrw.de/lmi/owa/br_bes_text?anw_nr=2&gld_nr=2&ugl_nr=2120&bes_id=9464&aufgehoben=N&menu=1&sg=#det220630). Stand: 13.11.2011.

<sup>336</sup> Vgl. Landesaltenpflegegesetz, § 4 aufgehoben durch Artikel 2 des Gesetzes vom 9. Februar 2010 (GV. NRW. S.126), in Kraft getreten am 17. Februar 2010. URL:

[https://recht.nrw.de/lmi/owa/br\\_bes\\_text?anw\\_nr=2&gld\\_nr=2&ugl\\_nr=2120&bes\\_id=9464&aufgehoben=N&menu=1&sg=#det220630](https://recht.nrw.de/lmi/owa/br_bes_text?anw_nr=2&gld_nr=2&ugl_nr=2120&bes_id=9464&aufgehoben=N&menu=1&sg=#det220630). Stand: 13.11.2011.

<sup>337</sup> Vgl. Gesetzentwurf zur Änderung des Landesaltenpflegegesetzes, S. 7.

<sup>338</sup> Vgl. Entwurf AltPflAusglVO, S. 4.

<sup>339</sup> Vgl. Entwurf AltPflAusglVO, S. 6.

<sup>340</sup> Vgl. Entwurf AltPflAusglVO, S. 22.

### **17.5.3.5 Aufteilung der Ausgleichsmasse, § 6 AltPflAusglVO**

Im weiteren Verfahren wird die Ausgleichsmasse auf die Sektoren ambulant, voll- und teilstationär aufgeteilt.<sup>341</sup> Diese Vorgehensweise folgt der Systematik des § 71 SGB XI.<sup>342</sup>

Die Höhe der Ausgleichsmasse für die einzelnen Sektoren wird im Verhältnis der jeweils in den einzelnen Sektoren beschäftigten Pflegekräften zur Gesamtzahl aller beschäftigten Pflegekräften aufgeschlüsselt.<sup>343</sup> Pflegehilfsberufe bleiben unberücksichtigt. Das Umlageverfahren dient dazu, mehr Altenpflegefachkräfte auszubilden.<sup>344</sup> Ambulante Pflegedienste erbringen SGB V und SGB VI Leistungen.<sup>345</sup> Bei SGB V Leistungen handelt es sich um Behandlungspflegen, bei SGB VI Leistungen um Pflegeleistungen.<sup>346</sup>

Für die Berechnung der Ausgleichsmasse zählen jedoch nur die Fachkräfte, die Pflegeleistungen nach SGB XI erbringen.<sup>347</sup>

### **17.5.3.6 Einrichtungsbezogene Berechnung der Ausgleichsbeträge, § 7 AltPflAusglVO**

Die oben berechnete Ausgleichsmasse wird durch die Erhebung von Ausgleichsbeträgen von den beteiligten Einrichtungen aufgebracht. Die Berechnung der Ausgleichsbeträge für die einzelne voll- oder teilstationäre Einrichtung erfolgt über den Anteil einer Einrichtung an der Gesamtleistung aller Einrichtungen. Die Leistung des einzelnen und aller wird gemessen an den durchschnittlich besetzten Pflegeplätzen.

Bei ambulanten Pflegediensten errechnet sich die Höhe der Ausgleichsbeträge am Anteil der nach SGB VI abgerechneten Leistungen mit den Pflegekassen und den Trägern der Sozialhilfe an der Gesamthöhe aller, von den ambulanten Pflegediensten abgerechneten Leistungen.<sup>348</sup>

### **17.5.3.7 Verwaltungskostenpauschale, § 8 AltPflAusglVO**

Die zuständigen Behörden erhalten für die Verwaltungs- und Vollstreckungskosten im Rahmen des Umlageverfahrens einen pauschalen Ausgleich in Höhe eines Prozentsatzes der Ausgleichsmasse. Der Prozentsatz ist derzeit noch nicht festgelegt. Die Pauschale wird

---

<sup>341</sup> Vgl. Entwurf AltPflAusglVO, S. 7.

<sup>342</sup> Vgl. Entwurf AltPflAusglVO, S. 22.

<sup>343</sup> Vgl. Entwurf AltPflAusglVO, S. 7.

<sup>344</sup> Vgl. Entwurf AltPflAusglVO, S. 22.

<sup>345</sup> Vgl. Entwurf AltPflAusglVO, S. 7.

<sup>346</sup> Vgl. Entwurf AltPflAusglVO, S. 22.

<sup>347</sup> Vgl. Entwurf AltPflAusglVO, S. 7.

<sup>348</sup> Vgl. Entwurf AltPflAusglVO, S. 8.

anhand der Verteilungsmaßstäbe nach den §§ 5 und 6 AltPflAusglVO auf die einzelnen Einrichtungen verteilt.<sup>349</sup>

#### **17.5.3.8 Festsetzung und Erstattung, §§ 9, 10 AltPflAusglVO**

Die Landschaftsverbände als zuständige Behörden setzen die zu entrichtenden Ausgleichsbeträge bis spätestens 01. November des vor dem Erhebungsjahr liegenden Jahres durch einen Bescheid fest. Die Ausgleichsbeträge sind von der Einrichtung im laufenden Jahr jeweils in zwei Teilbeträgen an die Landschaftsverbände abzuführen. Die Stichtage sind der 01. Februar und der 01. August eines Jahres.

Im Gegenzug werden den ausbildenden Einrichtungen die Vergütungszahlungen für die Auszubildenden von den abgeführten Ausgleichsbeträgen rückerstattet.<sup>350</sup>

#### **17.5.4 Kritik an der AltPflAusglVO**

Die Ausbildungsausgleichsverordnung wird gemäß § 18 AltPflAusglVO am Tag nach ihrer Verkündung in Kraft treten. Vorgesehen war dies noch im Jahr 2011, damit das Ausgleichsverfahren 2012 beginnen kann.<sup>351</sup> Die folgenden Kritiken zeigen aber, dass dieser Termin verfrüht ist. Ein in Kraft treten zum 01.07.2012, wie es z. B. die Freie Wohlfahrtspflege fordert, ist realistischer.<sup>352</sup>

Die Ministerin für Gesundheit, Emanzipation, Pflege und Alter des Landes Nordrhein-Westfalen, Frau Barbara Steffens, gab im Juli 2011 den Verbänden, Landschaftsverbänden, Pflegekassen und kommunalen Spitzenverbänden Gelegenheit, zum Entwurf der AltPflAusglVO bis zum 07. September 2011 Stellung zu nehmen.<sup>353</sup>

Die Einführung eines Umlageverfahrens wurde durchweg begrüßt. Gleichzeitig stellten sich Verbesserungsmöglichkeiten der Verordnung heraus. Im Weiteren werden diese Verbesserungsvorschläge an den oben erläuterten Paragraphen dargestellt. Hierzu werden exemplarisch die Stellungnahmen des Landesverbandes freie ambulante Krankenpflege NRW e.V. (LfK), des Bundesverbandes privater Anbieter sozialer Dienste e.V. (bpa) und der Verband der kommunalen Senioren- und Behinderteneinrichtungen NRW e.V. (VKSB) beispielhaft dargelegt.

---

<sup>349</sup> Vgl. Entwurf AltPflAusglVO, S. 9.

<sup>350</sup> Vgl. Entwurf AltPflAusglVO, S. 10.

<sup>351</sup> Vgl. Entwurf AltPflAusglVO, S. 26.

<sup>352</sup> Vgl. Freie Wohlfahrtspflege NRW: Stellungnahme 15/963. URL: <http://www.landtag.nrw.de/portal/WWW/dokumentenarchiv/Dokument/MMST15-963.pdf>. Stand: 11.11.2011.

<sup>353</sup> Vgl. Entwurf AltPflAusglVO, S. 1.

#### **17.5.4.1 Ziel, § 1 AltPflAusglVO**

Nach Meinung des LfK wird die AltPflAusglVO allein nicht ausreichen, um den Altenpflegefachkräftemangel zu beseitigen. Die Bewerbersituation ist auch entscheidend für die Gewinnung von Altenpflegefachkräften. Die Qualifikation der Bewerber nimmt stark und kontinuierlich ab. Weiterhin muss im Beruf des Altenpflegers für eine positive Wahrnehmung gesorgt werden. Der Beruf des Altenpflegers ist noch immer mit einem schlechten Image versehen.<sup>354</sup>

Auch der Verband der VKSB hält noch weitere Schritte auf Bundesebene notwendig, um den Altenpflegefachkräftemangel entgegenzuwirken. Was genau sich der Verband vorstellt, bleibt in dessen Stellungnahme unausgesprochen.<sup>355</sup>

#### **17.5.4.2 Teilnehmende Einrichtungen, § 2 AltPflAusglVO**

Am Ausgleichsverfahren nehmen alle Einrichtungen teil, die einen Versorgungsvertrag nach § 72 SGB XI geschlossen haben.<sup>356</sup> Mittlerweile beschäftigen auch zunehmend Einrichtungen Altenpflegefachkräfte ohne Versorgungsvertrag.<sup>357</sup> Beispielfhaft wären dies Kranken- und Pflegekassen. Diese können selbst keine Altenpflegefachkräfte ausbilden, sondern sind darauf angewiesen qualifiziertes Personal abzuwerben. Sie sollten nach Meinung des VKSB ebenfalls als teilnehmende Einrichtung in der AltPflAusglVO berücksichtigt werden.<sup>358</sup>

Der LfK appelliert in seiner Stellungnahme, § 25 AltPflG über die Berufe in der Altenpflege zu ändern, um den oben genannten Einrichtungen eine Teilnahme zu ermöglichen.<sup>359</sup>

#### **17.5.4.3 Zuständigkeit, § 3 AltPflAusglVO**

Der Zuständigkeitsbereich ist nach Ansicht des LfK nicht eindeutig. Aus § 3 Abs. 1 AltPflAusglVO wird nicht deutlich, ob sich der Zuständigkeitsbereich der zuständigen Behörden auf den Sitz des Trägers oder auf den Betriebssitz bezieht.<sup>360</sup>

#### **17.5.4.4 Verfahren zur Festlegung der Ausgleichsmasse, § 5 AltPflAusglVO**

Der LfK legt in seiner Stellungnahme dar, die Ausgleichsmasse nicht um 10%, sondern um 15% zu erhöhen. Es müssten die zum Stichtag noch nicht gemeldeten Ausbildungsplätze

---

<sup>354</sup> Vgl. Stellungnahme 15/889, S. 1.

<sup>355</sup> Vgl. Stellungnahme 15/955, S. 2.

<sup>356</sup> Vgl. Entwurf AltPflAusglVO, S. 3.

<sup>357</sup> Vgl. Stellungnahme 15/889, S. 2.

<sup>358</sup> Vgl. Stellungnahme 15/955, S. 5.

<sup>359</sup> Vgl. Stellungnahme 15/889, S. 2 f.

<sup>360</sup> Vgl. Stellungnahme 15/889, S. 3.

sowie zukünftige Lohnerhöhungen und steigende Arbeitgeberanteile zur Sozialversicherung berücksichtigt werden.<sup>361</sup>

Die bpa unterbreitet in ihrer Stellungnahme den Vorschlag im ersten Jahr der Einführung der AltPflAusglVO mit einem deutlich höheren Prozentsatz zu beginnen. Dieser höhere Prozentsatz soll den zu erwartenden erheblichen Zuwachs an Auszubildenden abfangen. Sollte sich zum späteren Zeitpunkt ein Überschuss in der Ausgleichsmasse ergeben, kann diese bei der nächsten Festlegung verrechnet werden. Eine mögliche Höhe des Prozentsatzes gibt die bpa nicht an.<sup>362</sup>

#### ***17.5.4.5 Aufteilung der Ausgleichsmasse, § 6 AltPflAusglVO***

In § 6 AltPflAusglVO werden Pflegekräfte als Bemessungsgrundlage für die Verteilung der Ausgleichsmasse genannt. Zu den Pflegekräften zählen neben den examinieren Altenpflegern auch Gesundheits- und Krankenpflegefachkräfte sowie die Gesundheits- und Kinderkrankenpflegefachkräfte. Ziel der AltPflAusglVO ist es, Ausbildungsplätze in der Altenpflege zu schaffen. Der LfK fordert daher, die Verordnung dahingehend zu ändern, dass nur die beschäftigten Altenpflegefachkräfte als Bemessungsgrundlage genommen werden.

Nach Meinung des LfK würde die Berücksichtigung von Altenpflegefachkräften gleichzeitig dazu führen, dass es eine verursachungsgerechtere Verteilung der Ausgleichsmasse zwischen den stationären und ambulanten Sektoren geben würde. Der Anteil von Altenpflegefachkräften in den stationären und ambulanten Diensten ist beinahe identisch. Der Anteil lag 2009 bei 22% für ambulante bzw. bei 25% für stationäre Dienste. Die Anteile an allen Fachkräften fallen unterschiedlicher aus. Dieser Wert lag 2009 bei ambulanten Diensten bei 56% und bei stationären bei 37%. Bei der Berechnung der Ausgleichsmasse ist der Anteil an Fachkräften entscheidend. Das bedeutet, dass ambulante Dienste den größeren Anteil an Ausgleichsmasse zahlen müssen, obwohl sie einen geringeren Bedarf an Altenpflegefachkräften haben. Der Bedarf bei ambulanten Diensten liegt eher bei Krankenpflegekräften.<sup>363</sup>

Die bpa hingegen hält die sektorale Aufteilung für sinnvoll. Nach den Zahlen der bpa liegt der Anteil 2009 bei Pflegefachkräften im ambulanten Dienst bei 39,44% und im stationären

---

<sup>361</sup> Vgl. Stellungnahme 15/889, S. 4.

<sup>362</sup> Vgl. Stellungnahme 15/949, S. 1.

<sup>363</sup> Vgl. Stellungnahme 15/889, S. 4 f.

ren Dienst bei 36,76%. Durch den geringeren Unterschied ergibt sich hier keine ungerechte Behandlung bei der Berücksichtigung aller Pflegefachkräfte.<sup>364</sup>

Die bpa sieht eher eine Benachteiligung der Tagespflege. Ihnen fehlt es an einer Aufteilung zwischen Voll- und Teilstationär. Teilstationäre Einrichtungen müssen den gleichen Betrag entrichten wie vollstationäre. Es wird nicht berücksichtigt, dass teilstationäre Einrichtungen regelmäßig nur 250 Öffnungstage haben, ihre Entgelte deutlich geringer sind und sie seltener als vollstationäre Einrichtungen ausbilden. Gleichzeitig liegt aber in teilstationären Einrichtungen der Fachkräfteanteil häufig deutlich über den gesetzlich vorgeschriebenen 50%. Die bpa schlägt daher vor, einen separaten Sektor für teilstationäre Einrichtungen zu eröffnen.<sup>365</sup>

Die VKSB hält die derzeitige Gleichsetzung von voll- und teilstationären Einrichtungen ebenfalls für eine Ungleichbehandlung. Sie führen ergänzend den Aspekt an, dass Pflegebedürftige häufig Tagespflege und ambulante Dienste gleichzeitig in Anspruch nehmen. Es würde somit die Umlage doppelt gezahlt werden. Der VKSB schlägt vor, bei teilstationären Diensten die Platzzahl nur zur Hälfte zu berechnen.<sup>366</sup>

#### ***17.5.4.6 Einrichtungsbezogene Berechnung der Ausgleichsbeträge, § 7 AltPflAusgIVO***

Die bpa kritisiert, dass nur die durchschnittlich besetzten Plätze relevant für die Berechnung der Ausgleichsbeträge sein sollen. Es sollte pauschal von der Platzzahl, die im Versorgungsvertrag festgelegt ist, ausgegangen werden bzw. es müssten alle Einrichtungen mit einer gleichen Auslastungsquote belegt werden. Nach der bisherigen Regelung werden Einrichtungen mit einer schlechten Belegungssituation bevorzugt. Dies hat Auswirkungen auf die Qualität. Insgesamt könnte eine Pauschale eingeführt werden, um den bürokratischen Aufwand zu minimieren, da die Daten der Einrichtungen nicht individuell verwertet werden müssen.<sup>367</sup>

#### ***17.5.4.7 Verwaltungskostenpauschale, § 8 AltPflAusgIVO***

Nach Ansicht des Lfk ist die Verwaltungskostenpauschale vom Land NRW zu tragen.<sup>368</sup>  
Dieser Auffassung stimmt die bpa zu.<sup>369</sup>

---

<sup>364</sup> Vgl. Stellungnahme 15/949, S. 1 f.

<sup>365</sup> Vgl. Stellungnahme 15/949, S. 2.

<sup>366</sup> Vgl. Stellungnahme 15/955, S. 3 f.

<sup>367</sup> Vgl. Stellungnahme 15/949, S. 3.

<sup>368</sup> Vgl. Stellungnahme 15/889, S. 7.

<sup>369</sup> Vgl. Stellungnahme 15/949, S. 3.

Die VKSB sieht die Umlage der Verwaltungskosten auf die Einrichtungen als rechtswidrigen Verstoß gegen das Bundesrecht. In der Gesetzesbegründung von den §§ 24, 25 AltPflG steht sinngemäß, dass die Kosten eines Umlageverfahrens grundsätzlich in die Finanzverantwortung der Länder fallen. Weiterhin dürfen Leistungsentgelte nicht mit den Verwaltungskosten eines Umlageverfahrens belastet werden.<sup>370</sup>

#### **17.5.4.8 Festsetzung und Erstattung, §§ 9, 10 AltPflAusglVO**

Nach Meinung des LfK sollten die Ausgleichsbeträge viermal jährlich zu zahlen sein. Die Zahlung der Ausgleichsbeträge von den Einrichtungen ist eine erhebliche Belastung für deren Liquidität. Die Ausgleichsbeträge müssten erst erwirtschaftet werden. Eine verteilte Zahlung würde mehr Entlastung bringen.<sup>371</sup>

Von der bpa wird gefordert, dass in § 10 der Terminus „Ausbildungsvergütung“ in „Ausbildungsaufwendung“ geändert wird. Dieser Begriff ist umfassender. Weiterhin wird die Kostenaufzählung in § 10 Abs. 2 AltPflAusglVO für nicht ausreichend gehalten. Es fehlen z. B. Fahrkosten für die Schüler oder Kosten für die Betreuung und Vergütung von Mentoren.<sup>372</sup>

#### **17.5.5 Fazit zur Altenpflegeausbildungsausgleichsverordnung**

Schlussendlich zeigen die vorgebrachten Äußerungen, dass bei der AltPflAusglVO noch Anpassungsbedarf besteht. Bis zur Verkündung muss noch entschieden werden, welche Kritiken berechtigt sind und umgesetzt werden sollten und welche vernachlässigt werden können. Es zeigt sich beispielsweise ein Widerspruch bei der Kritik an der Aufteilung der Ausgleichsmasse nach § 6 AltPflAusglVO. Der LfK fordert, dass nur die beschäftigten Altenpflegekräfte als Bemessungsgrundlage genommen werden sollten. Nach ihrer Stellungnahme sind die Fachkräfte unterschiedlich verteilt. Bei ambulanten Diensten sind etwa 56% und bei stationären Diensten etwa 37% der Beschäftigten Fachkräfte. Nach Aussage der bpa soll eine sektorale Aufteilung aus Bemessungsgrundlage bestehen bleiben, da nach ihren Zahlen der Fachkräfteanteil ca. 37% in stationären bzw. bei etwa 39% in ambulanten Diensten liegt und somit ausgeglichen ist.

---

<sup>370</sup> Vgl. Stellungnahme 15/955, S. 2 f.

<sup>371</sup> Vgl. Stellungnahme 15/889, S. 7.

<sup>372</sup> Vgl. Stellungnahme 15/949, S. 3.

## **18 Altenpflege in den Niederlanden**

Im folgenden Kapitel erfolgt eine Darstellung der Altenpflege in den Niederlanden. Zum Verständnis wird zunächst die Funktionsweise des niederländischen Gesundheitssystems beschrieben. Im Anschluss erfolgt eine Erläuterung der unterschiedlichen Pflegeberufe in den Niederlanden. Danach wird die schulische Ausbildung zum Pfleger anhand einer ausgewählten niederländischen Pflegeschule erörtert. Zuletzt erfolgt eine Erläuterung der Probleme der Altenpflegeausbildung in den Niederlanden im Vergleich zu Deutschland.

### **18.1 Funktionsweise des niederländischen Gesundheitssystems**

In Deutschland werden kranke, ältere und arbeitslose Menschen durch das fünf-Säulen-System der Sozialversicherung abgesichert. Im niederländischen Versicherungssystem gibt es statt einer Sozialversicherung ein drei-säuliges-Gesundheitssystem.<sup>373</sup>

#### **18.1.1 Die drei Säulen des niederländischen Gesundheitssystems**

Das drei-säulige-Gesundheitssystem der Niederlande existiert seit 2006. Es besteht aus einer Basispflichtversicherung, einer erweiterten Versicherung für Langzeiterkrankte und der Möglichkeit private Zusatzversicherungen abzuschließen.<sup>374</sup>

Jeder Niederländer ist als Basis in der „Zorgeverzekeringwet“ (ZVW) pflichtversichert. Es besteht lediglich die Möglichkeit zwischen verschiedenen ZVW-Versicherungsanbietern zu wählen. Die ZVW deckt den akuten ambulanten und stationären Leistungsbedarf.<sup>375</sup> Sie finanziert sich aus den Beiträgen seiner Mitglieder. Die Höhe der Beiträge setzt sich aus zwei Teilen zusammen: Es gibt einen einkommensabhängigen und einen einkommensunabhängigen Teil. Der Beitragssatz für den einkommensabhängigen Teil lag im Jahr 2010 bei 7,05%. Der einkommensunabhängige Teil ist ein Pauschalbetrag, dessen Höhe variiert. Diese ist abhängig vom jeweiligen ZVW-Versicherungsanbieter.<sup>376</sup>

Die zweite Säule des niederländischen Gesundheitssystems ist die „Algemene Wet Bijzondere Ziektekosten“ (AWBZ). Die AWBZ ist eine Pflichtversicherung für alle langfristig erkrankten Niederländer.<sup>377</sup> Sie finanziert sich aus staatlichen Subventionen und einkom-

---

<sup>373</sup> Vgl. IGES Modellvorhaben, S. 66.

<sup>374</sup> Vgl. IGES Modellvorhaben, S. 66.

<sup>375</sup> Vgl. IGES Modellvorhaben, S. 66.

<sup>376</sup> Vgl. IGES Modellvorhaben, S. 67.

<sup>377</sup> Vgl. IGES Modellvorhaben, S. 66.

mensabhängigen Beitragszahlungen. Der Beitragssatz betrug im Jahre 2010 12,15% des Bruttoeinkommens.<sup>378</sup>

Jeder Niederländer kann zusätzlich, zu den beiden oben genannten Versicherungen, private Zusatzversicherungen abschließen. Dies entspricht der dritten Säule.<sup>379</sup>

### **18.1.2 Absicherung von Pflegedürftigen im niederländischen Gesundheitssystem**

Pflegedürftige Menschen in den Niederlanden sind über die AWBZ abgesichert. Die AWBZ sichert alle gesundheitlichen Langzeitrisiken. Zum Leistungsangebot zählt unter anderem die ambulante und stationäre Pflege.<sup>380</sup>

Die Sicherstellung der AWBZ-Leistungen liegt im Aufgabenbereich von regionalen Pflegebüros („Zorgkantoor“). Diese haben meist Verträge mit kirchlichen Trägern und Wohlfahrtsverbänden, die die AWBZ-Leistungen zur Verfügung stellen, geschlossen.<sup>381</sup> Die Versicherten können bei einem Leistungsbedarf nach dem AWBZ zwischen Sach- und Geldleistungen entscheiden, auch eine Kombination beider Leistungen ist möglich. Die Geldleistung wird in den Niederlanden „persönliches Budget“ genannt („Persoonsgebonden Budget“).<sup>382</sup>

Für die Bedarfsfeststellung eines Versicherten von AWBZ-Leistungen beauftragen viele niederländische Gemeinden die CIZ („Centrum Indicatiestelling“). Die CIZ ist ein Zentrum für Indikationsfeststellung.<sup>383</sup> Sie stufen Pflegedürftige in zehn Pflegestufen ein.<sup>384</sup>

Neben den AWBZ-Leistungen haben die Niederländer die Möglichkeit WMO-Leistungen in Anspruch zu nehmen. WMO-Leistungen sind Leistungen nach dem Gesetz zur gesellschaftlichen Unterstützung („Wet Maatschappelijke Ondersteuning“). Die Bedarfsfeststellung erfolgt auch hier vorwiegend durch die CIZ. Die WMO-Leistungen umfassen z. B. Haushaltshilfen, Wohnungsanpassungen oder „Essen auf Rädern“. Sie werden aus zugeordneten Steuermitteln an die lokalen Gemeinden finanziert. Ein Antrag auf WMO-Leistungen ist beim zuständigen Gemeindeamt zu stellen.<sup>385</sup>

---

<sup>378</sup> Vgl. IGES Modellvorhaben, S. 69.

<sup>379</sup> Vgl. IGES Modellvorhaben, S. 66.

<sup>380</sup> Vgl. IGES Modellvorhaben, S. 69.

<sup>381</sup> Vgl. IGES Modellvorhaben, S. 70.

<sup>382</sup> Vgl. IGES Modellvorhaben, S. 69.

<sup>383</sup> Vgl. IGES Modellvorhaben, S. 70.

<sup>384</sup> Vgl. Interview bei der ROC van Twente, Anhang D 19:, S. A117, Frage 4.

<sup>385</sup> Vgl. IGES Modellvorhaben, S. 70.

Es lässt sich festhalten, dass Pflegedürftige in den Niederlanden durch die AWBZ und den WMO-Leistungen versorgt werden.

## **18.2 Die Pflegeausbildung in den Niederlanden**

In den Niederlanden gibt es keine Altenpflegefachkraft, wie sie in Deutschland bekannt ist. Seit 1997 ist die Ausbildung zum Alten- und Krankenpfleger generalisiert. Dieser wird auf fünf verschiedenen Qualifikationsniveaus ausgebildet.<sup>386</sup>

### **18.2.1 Die einzelnen Pflegeausbildungen in den Niederlanden**

Auf dem Qualifikationsniveau eins wird der Pflegeassistent ausgebildet. Die Ausbildung dauert ein Jahr.<sup>387</sup> Für den Zugang wird kein Schulabschluss benötigt.<sup>388</sup>

Das Qualifikationsniveau zwei berücksichtigt die Pflegehelfer. Zu den späteren Aufgaben eines Pflegehelfers zählen Routinearbeiten wie z. B. das Waschen oder Anziehen von Pflegedürftigen.<sup>389</sup> Die Zugangsvoraussetzung für diese Ausbildung ist ein niederländischer Schulabschluss, der vergleichbar mit dem deutschen Realschulabschluss ist.<sup>390</sup>

Das Qualifikationsniveau drei entspricht dem Niveau des deutschen examinierten Altenpflegers. Ihr Arbeitsfeld ist aber weiter gefächert als in Deutschland. Es erstreckt sich von der klassischen Altenpflege bis zur Pflege von Behinderten oder psychisch erkrankten Menschen.<sup>391</sup> Die Zugangsvoraussetzung für dieses Ausbildungsniveau ist eine zuvor abgeschlossene berufsqualifizierende Ausbildung (VMBO). Insgesamt dauert die Ausbildung in dem dritten Niveau drei Jahre.<sup>392</sup>

Das Qualifikationsniveau vier ist vergleichbar mit dem deutschen Krankenpfleger. Ihr späteres Arbeitsfeld befindet sich in den niederländischen Krankenhäusern. Ihre Ausbildung dauert vier Jahre.<sup>393</sup>

Die Qualifikationsniveaus eins bis vier werden in den Niederlanden an regionalen Ausbildungszentren (ROC) schulisch ausgebildet.<sup>394</sup> Ein ROC ist eine Sammlung von ehemaligen Fachschulen aus verschiedenen Ausbildungsbereichen. Es gibt sie seit dem Jahr 1997. An

---

<sup>386</sup> Vgl. Interview bei der ROC van Twente, Anhang D 19:, S. A117, Frage 1, 2.

<sup>387</sup> Vgl. Interview bei der ROC van Twente, Anhang D 19:, S. A117, Frage 2.

<sup>388</sup> Vgl. Interview bei der ROC van Twente, Anhang D 19:, S. A117, Frage 11.

<sup>389</sup> Vgl. Interview bei der ROC van Twente, Anhang D 19:, S. A117, Frage 2.

<sup>390</sup> Vgl. Interview bei der ROC van Twente, Anhang D 19:, S. A117, Frage 11.

<sup>391</sup> Vgl. Interview bei der ROC van Twente, Anhang D 19:, S. A117, Frage 1.

<sup>392</sup> Vgl. Interview bei der ROC van Twente, Anhang D 19:, S. A117, Frage 11.

<sup>393</sup> Vgl. Interview bei der ROC van Twente, Anhang D 19:, S. A117, Frage 1.

<sup>394</sup> Vgl. Interview bei der ROC van Twente, Anhang D 19:, S. A117, Frage 5.

einem ROC werden nicht nur Alten- und Krankenpfleger ausgebildet, diese Schulen bieten z. B. auch Ausbildungsberufe in den Bereichen Handel und Wirtschaft an.<sup>395</sup>

Im Qualifikationsniveau fünf wird der Gesundheitsmanager ausgebildet. Dieses Niveau fordert ein Studium an einer Hochschule.<sup>396</sup>

### **18.2.2 Die schulische Pflegeausbildung am ROC van Twente**

Das ROC van Twente bietet als regionales Ausbildungszentrum die schulische Ausbildung zum Alten- und Krankenpfleger an. Sie bildet auf den Niveaus eins bis vier aus. Die Ausbildungsniveaus sind auf zwei Standorte verteilt. Der Standort Almelo bildet das Niveau eins bis drei aus. Am Standort Hengelo sind die Niveaus drei und vier vorzufinden.<sup>397</sup>

Am ROC van Twente gibt es zwei Gruppen von Studenten in der Pflegeausbildung. Die BOL- („Beroepsopleidende Leerweg“) und die BBL- („Beroepsbegeleidenden Leerweg“) Studenten.<sup>398</sup>

Die BOL-Studenten absolvieren eine rein schulische Ausbildung. Die Ausbildung findet überwiegend am ROC statt.<sup>399</sup> Lediglich 30% der Ausbildung wird in einer Pflegeeinrichtung als berufspraktischer Teil absolviert.<sup>400</sup> BOL-Studenten müssen ihre schulische Ausbildung selbst finanzieren, wenn sie älter als 18 Jahre sind. Für unter 18-Jährige wird die schulische Ausbildung kostenlos angeboten.<sup>401</sup>

Die BBL-Studenten absolvieren eine duale Berufsausbildung. Ihre Ausbildung findet überwiegend in einer Pflegeeinrichtung statt, mit der sie einen Ausbildungsvertrag abgeschlossen haben. Sie erhalten von ihrer Ausbildungseinrichtung eine Ausbildungsvergütung. Die Höhe richtet sich nach dem gesetzlich festgelegten Mindestlohn.<sup>402</sup> Die Kosten für den Schulplatz eines BBL-Studenten werden von dessen Ausbildungseinrichtung und von Zuschüssen der Regierung finanziert.<sup>403</sup>

---

<sup>395</sup> Vgl. Interview bei der ROC van Twente, Anhang D 19:, S. A117, Frage 26.

<sup>396</sup> Vgl. Interview bei der ROC van Twente, Anhang D 19:, S. A117, Frage 1.

<sup>397</sup> Vgl. Interview bei der ROC van Twente, Anhang D 19:, S. A117, Frage 5.

<sup>398</sup> Vgl. Interview bei der ROC van Twente, Anhang D 19:, S. A117, Frage 7.

<sup>399</sup> Vgl. ZAV Niederlande.

<sup>400</sup> Vgl. Interview bei der ROC van Twente, Anhang D 19:, S. A117, Frage 7.

<sup>401</sup> Vgl. ZAV Niederlande.

<sup>402</sup> Vgl. ZAV Niederlande.

<sup>403</sup> Vgl. Interview bei der ROC van Twente, Anhang D 19:, S. A117, Frage 8.

Auf die Pflegeausbildung hat es keine Auswirkungen, ob jemand ein BOL- oder ein BBL-Student ist. Der Unterrichtsinhalt und der Ausbildungsabschluss sind bei beiden Gruppen von Studenten gleich.<sup>404</sup>

Die schulische Pflegeausbildung in den Niederlanden hat ihre Schwerpunkte in der praktischen Ausbildung. Das ROC van Twente hat viele Praxisräume, in denen Wasch- und Krankenzimmer nachgestellt sind. Hier können die Studenten an Dummys den Umgang mit Pflegedürftigen simulieren.<sup>405</sup>

Weiterhin wird am ROC van Twente viel Wert auf Selbstständigkeit gelegt. Jeder Student hat eine Mappe mit Kompetenzprüfungen, die er zu bearbeiten hat. Diese Kompetenzprüfungen beinhalten einen allgemeinen, einen branchenabhängigen und einen selbstreflektierenden Teil. Der branchenabhängige Teil umfasst Themen, die sich mit den zukünftigen Arbeitsbereichen der Pfleger beschäftigen. Dies wäre z. B. das Arbeitsfeld der Psychiatrie oder die Arbeit mit Behinderten.<sup>406</sup>

Es lässt sich feststellen, dass die niederländische Altenpflegerausbildung durch ihre Generalisierung unter Einbeziehung der Behinderten- und Krankenpflege deutlich vielfältiger als die deutsche Altenpflegerausbildung ist. Im Gegenzug sind deutsche Altenpfleger in der fachlichen Tiefe besser ausgebildet. Weiterhin ist zu erkennen, dass die schulische, theoretische Ausbildung in den Niederlanden praxisnäher gestaltet wird.<sup>407</sup>

Ausgehend von diesen Feststellungen ergibt sich die Frage, ob die niederländische Pflegerausbildung, ebenso wie die deutsche Altenpflegeausbildung, Probleme mit der Nachwuchsgewinnung, dem Fachkräftemangel und ihrem Image hat.

### **18.2.3 Probleme in der niederländischen Altenpflegeausbildung**

Für das Jahr 2020 wird für die Niederlande erwartet, dass nur noch drei von vier Ausbildungsplätzen besetzt werden können. Ein Fachkräftemangel wie in Deutschland wird es somit auch in den Niederlanden geben.<sup>408</sup>

Das Niveau drei in der niederländischen Pflegeausbildung, das der deutschen examinierten Altenpflegefachkraft entspricht, hat ein schlechtes Ansehen. Die Bewerberzahlen nehmen

---

<sup>404</sup> Vgl. Interview bei der ROC van Twente, Anhang D 19:, S. A117, Frage 7.

<sup>405</sup> Vgl. Interview bei der ROC van Twente, Anhang D 19:, S. A117, Frage 29.

<sup>406</sup> Vgl. Interview bei der ROC van Twente, Anhang D 19:, S. A117, Frage 21.

<sup>407</sup> Vgl. Kapitel 17.4.3

<sup>408</sup> Vgl. Interview bei der ROC van Twente, Anhang D 19:, S. A117, Frage 14.

weiter ab, da das das Niveau vier auf Grund des besseren Ansehens bevorzugt wird.<sup>409</sup> Somit ist in den Niederlanden wie in Deutschland ein Imageproblem des Altenpflegeberufes gegeben.<sup>410</sup>

In Deutschland beträgt die Verweildauer im Beruf des Altenpflegers acht Jahre.<sup>411</sup> Diese kurzzeitige Verweildauer in einem Pflegeberuf gibt es in den Niederlanden nicht. Die niederländischen Pfleger bleiben länger im Beruf. Ein Grund dafür könnte sein, dass die Pflegeeinrichtungen demokratisch aufgebaut sind. Es gibt nicht so starke hierarchische Strukturen wie in Deutschland. In den Niederlanden hat jeder eine gewisse Verantwortung, unabhängig, welcher Berufsgruppe er angehört. Jeder kann sich einbringen und wird dadurch motiviert.<sup>412</sup> Das Problem der Verweildauer ist in den Niederlanden somit nicht gegeben.

### **18.3 Fazit zur Altenpflege in den Niederlanden**

Es sind sowohl Unterschiede als auch Gemeinsamkeiten zwischen der deutschen Altenpflegeausbildung und der niederländischen Pflegeausbildung zu erkennen. Der demografische Wandel trifft beide Länder gleichermaßen mit seinen Folgen. Es gibt immer mehr Pflegedürftige und immer weniger Altenpflegefachkräfte.

Um die Verweildauer im deutschen Altenpflegeberuf von derzeit acht Jahren zu erhöhen, könnte eine Umstrukturierung des derzeit hierarchisch aufgebauten deutschen Pflegesystems helfen. In den Niederlanden wird beim Pflegepersonal durch demokratische Strukturen in den Pflegeeinrichtungen eine höhere Motivation und somit eine längere Verweildauerzeit im Beruf erzielt.<sup>413</sup>

## **19 Fazit**

Der demographische Wandel hat einen festen Platz auf der politischen Agenda gefunden. Dieses spiegelt sich im Kreisentwicklungsprogramm „Kreis Steinfurt 2020 gemeinsam gestalten“ wider. Da der demographische Wandel weiter fortschreiten wird, muss sich der Bereich der Altenpflege schon heute neuen Herausforderungen stellen. Bundesweit wird die Zahl der Pflegebedürftigen von 2,25 Millionen im Jahr 2009 auf voraussichtlich 3,09 Millionen Menschen im Jahr 2030 ansteigen. Dies entspräche einem Anstieg um rund 37%. Für den Kreis Steinfurt zeigt sich ein dramatischeres Bild. Hier steigt die Zahl der

---

<sup>409</sup> Vgl. Interview bei der ROC van Twente, Anhang D 19:, S. A117, Frage 27.

<sup>410</sup> Vgl. Kapitel 17.3.1

<sup>411</sup> Vgl. Kapitel 16.1.4

<sup>412</sup> Vgl. Interview bei der ROC van Twente, Anhang D 19:, S. A117, Frage 18.

<sup>413</sup> Vgl. Interview bei der ROC van Twente, Anhang D 19:, S. A117, Frage 18.

Pflegedürftigen von 10.500 im Jahr 2007 auf bis zu 17.400 im Jahr 2030, was einem Anstieg von 65,7% entsprechen würde. Hinzu kommt, dass durch die stetig steigende Lebenserwartung der Anteil Hochbetagter weiter zunehmen wird. Damit verbunden ist ein steigender Anteil von auftretenden Alterserkrankungen wie beispielsweise Demenz, die eine besondere Betreuung erfordern.

Auf diese steigende Nachfrage müssen sich die Pflegeeinrichtungen in den kommenden Jahren einstellen. Die steigende Nachfrage ist gleichzeitig mit einem wachsenden Bedarf an Fachkräften verbunden.

Im Jahr 2007 waren rund 4.500 Vollzeitstellen im Kreis Steinfurt in der Pflege besetzt. Ihre Zahl wird bis zum Jahr 2030 auf bis zu 7.700 Vollzeitstellen ansteigen. Problematisch in diesem Zusammenhang ist der hohe Anteil an Teilzeitbeschäftigten im Bereich der Pflege. Zur Besetzung der Vollzeitstellen würden zusätzlich fast doppelt so viele Altenpflegekräfte benötigt werden wie bisher. Ein weiteres Problem ist die Verweildauer im Bereich des Altenpflegeberufes, die derzeit bei nur rund acht Jahren liegt. Danach scheiden die Altenpflegekräfte aufgrund der physischen und psychischen Belastungen vorzeitig aus dem Beruf aus und stehen dem Arbeitsfeld der Altenpflege nicht mehr zur Verfügung.

Wichtig in diesem Zusammenhang ist eine verstärkte Nachwuchsgewinnung, um dem festgestellten Pflegenotstand entgegenzuwirken. Hinderlich ist das schlechte Ansehen des Pflegeberufes in der Öffentlichkeit. Dieses zeigt sich durch die mangelnde Anerkennung des Pflegeberufes, der in der öffentlichen Wahrnehmung auch mit einer zu geringen Vergütung in Verbindung gebracht wird. Die Umfrage am Altenpflegefachseminar hat jedoch gezeigt, dass die Vergütung und Zukunftssicherheit nicht das Hauptmotiv für die Berufswahl sind, sondern der Spaß an der Arbeit mit älteren Menschen im Vordergrund steht. Daher lässt sich alleine durch eine höhere Bezahlung, die Verweildauer im Beruf nicht verlängern. Es gilt hierbei vor allem die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten zu verbessern. Ein erster Schritt zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen wäre ein geringerer Druck bei der Ausübung des Berufes und mehr Zeit für die soziale Betreuung der Pflegebedürftigen. Dies würde die Motivation der Altenpfleger heben, wäre aber mit dem Nachteil von steigenden Pflegekosten verbunden.

In der Pflege gibt es inzwischen, um ein breites Bewerberfeld anzusprechen, verschiedene Berufe mit unterschiedlichen Zugangsvoraussetzungen. Außerdem ist bereits heute eine Durchlässigkeit zwischen den einzelnen Berufen zur Weiterqualifizierung gegeben. Durch den Altenpflegehelfer können auch gering qualifizierte oder Berufswidereinsteiger in den Arbeitsmarkt eingegliedert werden. Die geringe Anzahl an landesgeförderten Plätzen erzwingt zusätzliche Plätze durch geförderte Arbeitsmarktmaßnahmen der Bundesagentur für Arbeit und der kommunalen Träger.

Eine immer wieder diskutierte Möglichkeit, um das Interesse für die Ausbildung in der Altenpflege zu wecken, ist die Einführung einer einheitlichen, gemeinsamen Ausbildung von Alten- und Krankenpflegern. Dem steht derzeit noch entgegen, dass die Ausbildungsinhalte in beiden Berufsfeldern äußerst umfangreich sind, sodass sie nicht in drei Jahren gelehrt werden könnten, ohne die hohe Spezialisierung der einzelnen Pflegeberufe zu gefährden. Gleichzeitig besteht die Gefahr, dass die generalistisch ausgebildeten Pflegekräfte nach ihrer Ausbildung überwiegend wegen des besseren Rufes in der Krankenpflege tätig werden wollen. Aus diesem Grund ist es zu empfehlen, den Beruf des Altenpflegers der Bevölkerung in positiver Weise näher zu bringen.

Um den von der Landesregierung festgestellten Pflegenotstand entgegenzuwirken, beabsichtigt diese den Erlass einer neuen Umlagefinanzierung in der Altenpflegerausbildung. Diese wird zur Folge haben, dass ausbildende Einrichtungen nicht länger durch die zu tragenden Ausbildungsvergütungen zusätzlich belastet werden. Dies wird die Ausbildungsbereitschaft erhöhen, sodass mit einer fast vollständigen Ausbildungsquote der Einrichtungen gerechnet werden kann. Es kann dabei durchaus heute schon von einer steigenden Ausbildungsbereitschaft gesprochen werden. Viele Einrichtungen sind aufgrund des Personalmangels bereit, z. B. das dritte Ausbildungsjahr bei geförderten Ausbildungsplätzen zu tragen.

Die drohenden Probleme in der Altenpflege sind vielschichtiger Natur und müssen daher auf mehreren Ebenen angegangen werden. Es gibt bereits gute Ansätze, die weiter verfolgt werden müssen. Dabei ist es notwendig, dass alle Akteure miteinander kooperieren. Für den Kreis Steinfurt bedeutet dies, sich auf die steigende Anzahl Pflegebedürftiger einzustellen und die Ausbildung von Pflegekräften nach Möglichkeit zu unterstützen.

Die Entwicklungen der Personalausstattung im Bereich der Pflege werden durch die Landesberichterstattung Gesundheitsberufe Nordrhein-Westfalen weiter beobachtet. Die erste Fortschreibung des Berichts für das Jahr 2011 lag zum Zeitpunkt dieser Projektarbeit noch nicht vor.

## **20 Projektergebnis**

Die Erstellung einer wissenschaftlichen Arbeit dieses Umfangs bedeutete für alle mitwirkenden Studenten die Betretung von Neuland. Die Aufgaben stellten sowohl eine Herausforderung, als auch eine willkommene Abwechslung zum Studienalltag und den Praxisabschnitten dar.

Die verschiedenen Gruppen des Projektteams setzten sich in den vergangenen Wochen mit den Auswirkungen ihrer Untersuchungsbereiche auf die Tätigkeitskeitsfelder des Jobcenters auseinander, um praktische Lösungsansätze zu spezifischen Themen zu erarbeiten. Hierbei wurden spannende Erfahrungen gesammelt, von denen wir in unserem weiteren Berufsleben sicherlich profitieren werden.

An dieser Stelle möchten wir uns bei allen unterstützenden Personen und Institutionen bedanken. Ohne die Vermittlung der notwendigen Kontakte, ohne die zahlreichen geführten Interviews und ohne die zurückgesandten Fragebögen wäre unsere Arbeit nicht durchführbar gewesen.

Ausdrücklich danken wir den Projektbetreuern des Kreises Steinfurt, Frau Mais und Herrn Thielen, sowie unserem Dozenten Herrn Kulle. Die gemeinsame Zusammenarbeit verlief sehr kommunikativ und durchweg produktiv. Mit Ihrem Engagement und Ihrer Hilfsbereitschaft waren Sie uns unbezahlbare Partner.

Abschließen möchten wir unsere Projektarbeit mit folgendem lateinischen Leitsatz:

*„Salus publica suprema lex.“*