



Bundesministerium  
für Familie, Senioren, Frauen  
und Jugend



AUSBILDUNGS- UND QUALIFIZIERUNGS-  
OFFENSIVE ALTENPFLEGE

# Zwischenbericht

zur Ausbildungs- und Qualifizierungsoffensive  
Altenpflege (2012–2015)

Kurzfassung

# Zwischenbericht

zur Ausbildungs- und Qualifizierungsoffensive  
Altenpflege (2012–2015)

Kurzfassung

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

**Redaktion:**

Dr. Hans Peter Engelhard  
Ellen Wappenschmidt-Krommus



## Einleitung

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

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

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

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

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

und „Höhere gesellschaftliche Wertschätzung“ wird eine Gesamtschau des Erreichten vorgenommen.

Eine detaillierte Darstellung der Beiträge der einzelnen Partner<sup>1</sup> findet sich im zweiten Teil des Zwischenberichts gegliedert nach den zehn Handlungsfeldern des Vereinbarungstextes zur Ausbildungs- und Qualifizierungsoffensive Altenpflege.<sup>2</sup> Beispiele guter Praxis und weitere Hinweise zu den Beiträgen der Partner sind zusätzlich auf der Homepage [www.altenpflegeausbildung.net](http://www.altenpflegeausbildung.net) hinterlegt.

---

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

<sup>2</sup> Der Vereinbarungstext kann heruntergeladen werden unter [www.altenpflegeausbildung.net/ausbildungsoffensive/vereinbarungstext.html](http://www.altenpflegeausbildung.net/ausbildungsoffensive/vereinbarungstext.html).



## Zusammenfassung der Ergebnisse

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

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

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

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

Vor diesem Hintergrund haben die Bundesregierung, die Länder und kommunalen Spitzenverbände, die Spitzenverbände der freigeinnützigen und privaten Träger von Pflegeeinrichtungen, die Fach- und Berufsverbände der Altenpflege, die Bundesagentur für Arbeit, die Kostenträger und die Gewerkschaft ver.di gemeinsam die „Ausbildungs- und Qualifizierungsoffensive Altenpflege“ gestartet. Anliegen der Partner ist es, ausgehend von zehn Handlungsfeldern, die für das Ausbildungs-, Berufs- und Beschäftigungsfeld der Pflege älterer Menschen von besonderer Bedeutung sind, und unter Vereinbarung von über 240 konkreten Maßnahmen für die dreijährige Laufzeit der Offensive bis Ende 2015 die Sicherung der Fachkraftbasis gemeinsam voranzutreiben.

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

## Mehr Fachkräfte durch Akquise und Qualifizierung

### Menschen für die Altenpflege gewinnen

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

### Steigerung der Aus- bildungszahlen

Um die im Rahmen der Offensive avisierte Steigerung der Ausbildungseintritte erfassen zu können, wurde eine detaillierte Datenabfrage bei den Ländern durchgeführt. Diese führte zu dem Ergebnis, dass im Referenz-Schuljahr 2010/2011 bundesweit 23.467 Eintritte in eine Altenpflegeausbildung erfolgten (erfasst wurden sowohl die Eintritte in eine regulär dreijährige Altenpflegeausbildung als auch Eintritte in das zweite Ausbildungsjahr einer verkürzten Altenpflegeausbildung).<sup>1</sup>

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

Für das Schuljahr 2012/2013 konnte damit die im Rahmen der Offensive vereinbarte bundesweite Steigerungsrate von 10 % noch nicht erreicht werden. Dies ist auf den Umstand zurückzuführen, dass der Einbruch aus dem Vorjahr erst wieder aufgeholt werden musste und die Offensive erst am 13.12.2012

---

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

unterzeichnet wurde. Die dort zugesagten Maßnahmen konnten ihre Wirkungen für das Schuljahr 2012/2013 noch nicht vollständig entfalten und so nur eingeschränkt ihren Niederschlag in den Ausbildungszahlen für das Schuljahr 2012/2013 finden. Dabei ist zu berücksichtigen, dass gewöhnlich die meisten Eintritte in eine Altenpflegeausbildung im September und Oktober mit dem Schuljahresbeginn erfolgen.

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

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

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

### Schulgeldfreiheit

In den Jahren 2011 und 2012 konnten Umschulungen zur Altenpflegerin bzw. zum Altenpfleger nur zweijährig durch die Arbeitsagenturen und die Jobcenter gefördert werden. Die befristete Wiedereinführung der dreijährigen Umschulungsförderung war eine wesentliche Zielvereinbarung der Ausbildungs-offensive. Der Bund hat mit dem am 19.03.2013 in Kraft getretenen Gesetz zur Stärkung der beruflichen Aus- und Weiterbildung diese Verpflichtung umgesetzt. Danach können zwischen 01.04.2013 und 31.03.2016 begonnene Umschulungen zur Altenpflegerin bzw. zum Altenpfleger wieder dreijährig und damit voll von Arbeitsagenturen bzw. Jobcentern finanziert werden, sofern keine Verkürzung der Ausbildung möglich ist. Gleichzeitig wurden durch das Gesetz die Möglichkeiten zur Verkürzung der Ausbildungszeit ausgeweitet. Während in 2012 rund 3.950 Umschulungseintritte von den Arbeitsagen-

### Berufliche Weiterbildung (Umschulung)

turen und den Jobcentern gefördert wurden, waren es im Jahr 2013 bereits rund 7.390 Umschulungen. Für das laufende Jahr 2014 werden Eintrittszahlen in Altenpflegeumschulungen erwartet, die sich auf dem Niveau des Vorjahres bewegen.

#### Nachqualifizierung von bis zu 4.000 Pflegehelfer/innen

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

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

Das Verfahren einer stufenweisen Ausbildung – erst Helferausbildung, dann Fachkraftausbildung – erweist sich insbesondere bei Berufsanfängerinnen und -anfängern als Erfolgsmodell. In einigen Bundesländern besteht die Möglichkeit, über eine ein- oder zweijährige Pflegehelfer- oder Pflegeassistentenausbildung die eigene Eignung für dieses Berufsfeld zu prüfen und unter bestimmten Voraussetzungen danach direkt in das zweite Jahr der Altenpflegefachkraftausbildung einzusteigen. In Baden-Württemberg haben so im Schuljahr 2013/2014 insgesamt 809 Schülerinnen und Schüler direkt nach dem Altenpflegehilfeabschluss eine Altenpflegeausbildung aufgenommen, 495 von ihnen mit einem direkten Einstieg in das zweite Ausbildungsjahr. Im Saarland sind so in den Schuljahren 2011/12 bis 2013/14 insgesamt 286 Schülerinnen und Schüler nach erfolgreichem Abschluss in der Altenpflegehilfe in das zweite Ausbildungsjahr zur Altenpflegerin bzw. zum Altenpfleger eingestiegen.

#### Umlageverfahren für die Ausbildungs- kosten

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

Pfalz, Saarland) besteht bereits ein Umlageverfahren zur Aufbringung der Mittel für die Kosten der Ausbildungsvergütung. Fast alle anderen Länder prüfen im Rahmen der Offensive, ob die Voraussetzungen für die Einführung eines Umlageverfahrens vorliegen.

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

Kampagnen und  
Homepages

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

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

Information und  
Beratung

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

Fachkräfte  
aus dem Ausland

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

Entwicklung der  
Ausbildungszahlen  
insgesamt

## Verbesserung der Arbeitssituation

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

### Familienfreundliche Arbeitszeitmodelle

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

### Kinderbetreuung

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

### Teilzeitausbildungen

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

dass schulische und praktische Ausbildung aufeinander abgestimmt und mit familienfreundlichen Stunden- und Einsatzplänen durchgeführt werden können.

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

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

Gesundheitsförderung

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

Technische Hilfsmittel

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

Altersgerechte Arbeitszeitmodelle

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

Für Pflegeeinrichtungen gibt es mittlerweile im Bereich der Personalorganisation eine Reihe von Analyseinstrumenten. Als Einstiegsinstrument wurde im Rahmen der Initiative Neue Qualität der Arbeit, die durch das BMAS gefördert wird, der „INQA-Kurzcheck Pflege<sup>2</sup>“ entwickelt. Für diejenigen, die eine detailliertere Analyse des Ist-Zustandes und ein erweitertes Angebot an Lösungsoptionen wünschen, ist der "DemoCheck Pflege" und die Infobox

Selbstbewertung der Personalorganisation

---

<sup>2</sup> <http://www.inqa.de/DE/Lernen-Gute-Praxis/Handlungshilfen/Chancengleichheit-und-Diversity/INQA-Kurzcheck-Pflege.html>

Demografie empfehlenswert<sup>3</sup>. Er besteht zum einen aus einem Kennzahlen-Teil, der einrichtungsspezifische Daten zu den Bereichen „Aktueller Personalstamm“, „Arbeitslast/ Arbeitszufriedenheit“ und „zukunftsorientierte Personalpolitik“ erfasst und denen der bisherigen Nutzer des DemoChecks gegenübergestellt (Benchmark). Durch die Differenzierung in stationäre Altenpflege, ambulante Dienste und Kliniken sind die Kennzahlen direkt mit denen anderer Pflegeeinrichtungen vergleichbar. Am Ende der Dateneingabe werden allgemeine Hinweise auf mögliche Handlungsfelder sowie die Infobox Demografie gegeben.

## Forschung

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

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

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

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

## Verringerung der Pflegedokumentation

Im April 2014 wurde der Abschlussbericht zu dem vom BMG geförderten Projekt „Praktische Anwendung des Strukturmodells - Effizienzsteigerung der Pflegedokumentation“ vorgelegt. Im Rahmen des Projekts haben sich 26 stationäre Pflegeeinrichtungen und 31 ambulante Pflegedienste an dem Praxistest für eine einfachere Dokumentation im praktischen Alltag beteiligt. Derzeit bereitet der Pflegebevollmächtigte der Bundesregierung die Beauf-

---

<sup>3</sup> <http://www.inqa.de/DE/Lernen-Gute-Praxis/Handlungshilfen/Chancengleichheit-und-Diversity/DemoCheck-Pflege.html>

tragung eines Projektbüros vor, das die bundesweite Implementierung in Kürze begleiten soll.

Durch das in wesentlichen Teilen am 30.10.2012 und im Übrigen am 01.01.2013 in Kraft getretene Pflege-Neuausrichtungsgesetz (PNG) konnten Verbesserungen bezüglich der Abstimmungen und Vereinbarungen zwischen den Landesverbänden der Pflegekassen und den nach heimrechtlichen Vorschriften zuständigen Aufsichtsbehörden erzielt werden. Für die Begleitung von Menschen mit Demenz wurden zusätzliche Betreuungskräfte anerkannt. Eine weitere Steigerung der Zahl zusätzlicher Betreuungskräfte wird durch das inzwischen verabschiedete Erste Pflegestärkungsgesetz mit Wirkung ab Januar 2015 erfolgen. Entscheidend zur Verbesserung der Personalbemessung in der Altenpflege können jedoch die Rahmenvereinbarungen auf Länderebene gemäß § 75 SGB XI beitragen. In diesen Rahmenvereinbarungen können die Höhe der Personalrichtwerte oder Personalorientierungswerte bestimmt werden.

Mehr Personal

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

Anhebung der Personalrichtwerte

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

Refinanzierung von Fortbildungs- und Personalkosten

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

Löhne und Gehälter

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

Aufgrund des Fachkräftemangels und der zunehmenden Herausforderung, Pflegekräfte zu gewinnen, hat sich das Gehaltsgefüge für Altenpflegefach-

kräfte nach Aussagen der Verbände bereits deutlich vom Mindestlohn in der Pflege entfernt.

## Höhere gesellschaftliche Wertschätzung der Altenpflege

Als eine Schlüsselfunktion zur Sicherung des steigenden Fachkräftebedarfs wird von den Partnern neben der Verbesserung der Rahmenbedingungen in Ausbildung und Arbeit die Anerkennung und Wertschätzung der professionellen Pflegetätigkeit und des Berufs Altenpflege identifiziert. Konkrete Maßnahmen zielen auf eine höhere Wertschätzung der in der Pflege Beschäftigten und auf eine Imageverbesserung des Pflegeberufs. Die unterschiedlichen Kampagnen der Partner verfolgen dabei u.a. auch diese Zielsetzungen.

### Initiativen zur Imageverbesserung

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

### Anerkennung der Altenpflegerischen Fachkompetenz

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

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

### Altenpflege im gesellschaftlichen Dialog

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



## **Partner der Ausbildungs- und Qualifizierungsoffensive Altenpflege**

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend

Bundesministerium für Arbeit und Soziales

Bundesministerium für Gesundheit

Bundesministerium für Bildung und Forschung

Sozial-, Pflege- bzw. Kultusministerien der Bundesländer,  
vertreten durch ASMK, GMK, JFMK und KMK

Bundesagentur für Arbeit

Arbeitgeberverband Pflege e.V.<sup>1</sup>

Arbeitskreis für Ausbildungsstätten der Altenpflege – AAA

AWO Arbeiterwohlfahrt Bundesverband e.V.

Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege

Bundesverband privater Anbieter sozialer Dienste e.V.

Bundesvereinigung der kommunalen Spitzenverbände

Deutscher Berufsverband für Altenpflege e.V.

Deutscher Caritasverband e.V.

Deutscher Paritätischer Wohlfahrtsverband e.V.

Deutscher Verband der Leitungskräfte von Alten- und  
Behinderteneinrichtungen e.V.

Deutscher Pflegerat e.V.<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> Der AGVP übermittelte keine Informationen für den Zwischenbericht.

<sup>2</sup> Der DPR übermittelte keine Informationen für den Zwischenbericht.

Deutsches Rotes Kreuz e. V.

Diakonisches Werk der Evangelischen Kirche in Deutschland e. V.

GKV-Spitzenverband

PKV Verband der privaten Krankenversicherungen

Verband Deutscher Alten- und Behindertenhilfe e.V.

Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft - ver.di

Zentralwohlfahrtsstelle der Juden in Deutschland e.V.

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

**Herausgeber:**

Bundesministerium  
für Familie, Senioren, Frauen  
und Jugend  
Referat Öffentlichkeitsarbeit  
11018 Berlin  
[www.bmfsfj.de](http://www.bmfsfj.de)



Für weitere Fragen nutzen Sie unser  
Servicetelefon: 030 20179130  
Montag–Donnerstag 9–18 Uhr  
Fax: 030 18555-4400  
E-Mail: [info@bmfsfj.service.bund.de](mailto:info@bmfsfj.service.bund.de)

Einheitliche Behördennummer: 115\*  
Zugang zum 115-Gebärdentelefon: [115@gebaerdentelefon.d115.de](mailto:115@gebaerdentelefon.d115.de)

**Stand:** Dezember 2014

**Gestaltung Titel:** [www.avitamin.de](http://www.avitamin.de)

**Gestaltung Inhalt:** Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben

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