

Impulspapier

## **Ausbildung lohnt sich!**

**Strategien und Maßnahmen diakonischer Träger  
von Altenhilfeeinrichtungen und Altenpflege-  
schulen zur Ausbildung und Qualifizierung von  
Mitarbeitenden in der Altenpflege**

impulse

**DEVAP**  
Deutscher Evangelischer Verband  
für Altenarbeit und Pflege e.V.

Arbeitsgemeinschaft Aus-, Fort- und Weiterbildung  
und Arbeitsgemeinschaft Diakonische Unternehmen  
und Verbände in der Altenarbeit und Pflege (ADUVA)

***DEVAP regt an***

## Ausbildung lohnt sich!

### **Strategien und Maßnahmen diakonischer Träger von Altenhilfeeinrichtungen und Altenpflegeschulen zur Ausbildung und Qualifizierung von Mitarbeitenden in der Altenpflege**

#### **Inhalt**

1. Die Altenpflegeausbildung in Deutschland – Personalsituation in der Altenpflege
2. Finanzierung
3. Rahmenbedingungen
4. Nutzen praktischer Ausbildung
5. Fazit

#### **Herausgeber**

Dr. Karl Heinz Bierlein, Vorsitzender

Vorgelegt von einer  
interdisziplinären Arbeitsgruppe  
der ADUVA und der AG Aus-, Fort- und Weiterbildung im DEVAP  
März 2007

## Ausbildung lohnt sich!

### Strategien und Maßnahmen diakonischer Träger von Altenhilfeeinrichtungen und Altenpflegeschulen zur Ausbildung und Qualifizierung von Mitarbeitenden in der Altenpflege

#### 1. Die Altenpflegeausbildung in Deutschland – Personalsituation in der Altenpflege

#### Die steigende Zahl der Pflegebedürftigen erhöht den Bedarf an Fachkräften

Unsere Gesellschaft wird älter. In den vergangenen 100 Jahren ist die Lebenserwartung um über 30 Jahre gestiegen und wird bis zum Jahr 2050 durchschnittlich um weitere 6 Jahre wachsen. In Deutschland verzeichnen wir einen Trend zum „dreifachen Altern“:

- Die absolute Zahl der älteren Menschen,
- ihr Anteil an der Gesamtbevölkerung und
- die Zunahme der Zahl und Anteilswerte der über 80jährigen.

Die demographische Entwicklung, insbesondere der Geburtenrückgang und die längere Lebenserwartung, und die sich daraus ergebende demographische Alterung der Gesellschaft bewirken soziale und ökonomische Probleme und beeinflussen letztlich die sozialen Sicherungssysteme. Die Pflegeversicherung steht dagegen vor dem Problem der steigenden Zahl der Pflegebedürftigen. Mit zunehmendem Alter steigt das Risiko der Pflegebedürftigkeit (s. Anhang Abb. 1) stark an. Zukünftig werden daher immer mehr Menschen Leistungen der Pflegeversicherung in Anspruch (s. Anhang Abb. 2) nehmen.

Gegenwärtig steht u.a. die Pflegeversicherung auf dem sozialpolitischen Prüfstand – eine grundlegende Reform der Pflegeversicherung ist notwendig.

Der Gesundheitsmarkt wird sich in den nächsten Jahren zum größten Wachstumsmarkt entwickeln. Folgt man der in Abb. 2 bereits skizzierten Medikalisierungsthese, dann wird die Zahl der Pflegebedürftigen bis zum Jahr 2040 auf über 4,4 Mio. ansteigen. Die Versorgung dieser pflegebedürftigen (älteren) Menschen ist eine medizinische und pflegerische Aufgabe, die einer besonderen Qualifikation bedarf.

Derzeit sind mehr als 1 Mio. Personen hauptberuflich mit dem Alter bzw. mit Altersthemen beschäftigt. Mit dem zunehmenden Bedarf an Versorgungs-, Pflege-, Beratungs- und Betreuungsleistungen wird auch ein erhöhter Bedarf an Pflegefachkräften einhergehen. Bis zum Jahr 2020 werden, unter der Annahme, dass sich sozio-ökonomische Faktoren bzw. der Anteil der selbst zu tragenden Kosten nicht grundlegend ändern, zusätzlich 288.000 Pflegefachkräfte benötigt. Berücksichtigt man im personalintensiven Pflegebereich einen Produktivitätsfortschritt von 1% pro Jahr werden immer noch 124.000 Pflegefachkräfte zusätzlich benötigt.

<sup>1</sup> Diese These geht davon aus, dass sich bei steigender Lebenserwartung die Morbiditätsphase verlängert. Der krankheitsbedingte Tod wird zwar durch den medizinischen Fortschritt hinausgezögert, der Gewinn an Lebensjahren wird aber dadurch „erkauft“, dass die gewonnene Lebensspanne in Krankheit verbracht wird.

## Wer soll in Zukunft die Pflegebedürftigen pflegen?

Demographischer und sozialer Wandel bewirken, dass das Pflegepotential (diejenigen, die als Laien die Pflege übernehmen können) zurückgeht bzw. nicht mehr ausreicht, die Zahl der Schulabgänger rückläufig ist und damit Pflegefachkräfte nicht in ausreichender Zahl zur Verfügung stehen.

In den gegenwärtigen und zukünftigen Einrichtungen der stationären Altenhilfe müssen mehr hochaltrige und multimorbide Pflegebedürftige mit im Durchschnitt älteren Belegschaften betreut werden, die in absehbarer Zeit berentet werden.

Viele Träger von Altenhilfeeinrichtungen beklagen heute schon einen Mangel an qualifizierten Altenpflegekräften. Evangelische Altenpflegesschulen verzeichnen parallel dazu einen deutlichen Rückgang in der Bereitstellung von Praxisplätzen, insbesondere im Bereich der diakonischen Altenpflege.

Im Sinne diakonischer Selbstverpflichtung tragen diakonische Träger von Altenhilfeeinrichtungen und Altenpflegesschulen in höchster Weise Verantwortung für die engagierte und weitreichende Ausgestaltung verlässlicher Aus-, Fort- und Weiterbildungsstrukturen. Dies trifft nicht nur für die 3jährige Ausbildung zu, sondern auch für Angebote von berufsbegleitenden Aus-, Fort- und Qualifizierungsmaßnahmen.

Dabei sind sich Träger und Schulen bewusst, dass die Ausbildungsbereitschaft maßgeblich von der Finanzierbarkeit beeinflusst wird.

## Welche Ziele ergeben sich daraus?

1. Steigerung der Attraktivität einer Ausbildung in der Altenpflege für BewerberInnen sowie für die ausbildenden, insbesondere diakonischen, Einrichtungen
2. Langjährig berufserfahrene Mitarbeitende absolvieren Fortbildungsangebote und Qualifizierungsmaßnahmen bei Aus- und Fortbildungsträgern der Diakonie
3. Gestaltung einer verlässlichen und solidarischen Finanzierung
4. Bedarfsgerechte Anpassung des gesetzlichen Rahmens an aus- und fortbildungspraktische Erfordernisse
5. Förderung einer verbindlichen Kooperation von diakonischen Trägern von Altenhilfeeinrichtungen und Schulen

### **Wir fordern daher im Dialog mit Trägern von Altenhilfeeinrichtungen und Akteuren aus Bund und Ländern**

- die solidarisch finanzierte Altenpflegeausbildung,
- die gesetzliche Festschreibung und Überwachung der Rahmenbedingungen praktischer Ausbildung,
- die konsequente Beteiligung diakonischer und anderer Träger von Altenhilfeeinrichtungen an der Ausbildung mit Entwicklung eines verantwortlichen Selbstverständnisses für die Ausbildung.

## 2. Finanzierung

### *Wir brauchen eine solidarisch finanzierte Altenpflegeausbildung*

Seit August 2003 erfolgt die Ausbildung zur Altenpflegerin/zum Altenpfleger bundeseinheitlich auf der gesetzlichen Grundlage nach dem Altenpflegegesetz. Die Auszubildenden erhalten eine Ausbildungsvergütung, die vom Träger der praktischen Ausbildung zu zahlen ist.

Dabei können die entsprechenden Kosten für den ausbildenden Betrieb in den Pflegesätzen der stationären Pflegeeinrichtungen berücksichtigt werden. Regelungen zur Finanzierung in ambulanten Diensten fehlen. Die Schulkosten werden in der Regel durch das jeweilige Bundesland getragen. Zudem besteht für die Länder die Möglichkeit, ein Umlageverfahren zur Refinanzierung der Ausbildungskosten einzuführen, wenn hierdurch ein Mangel an Ausbildungsplätzen verhindert oder beseitigt werden kann. Umschulungsmaßnahmen werden im 1. und 2. Ausbildungsjahr durch die Agentur für Arbeit gezahlt, im 3. Jahr durch den Träger der praktischen Ausbildung.

Die Finanzierung durch Umlageverfahren geschieht bundesweit jedoch nicht bzw. wird ausgesetzt. Die Refinanzierung über Pflegesätze und die Finanzierungsregelung von Umschulungsmaßnahmen bedeuten für ausbildende Einrichtungen der stationären Altenpflege jedoch höhere Pflegesätze und somit Wettbewerbsnachteile.

Das Dilemma des steigenden Bedarfes an Fachkräften bei abnehmender Ausbildungsbereitschaft kann im Rahmen einer bundeseinheitlichen und solidarischen Finanzierung der Altenpflegeausbildung aufgelöst werden.

Im SGB XI hebt der Gesetzgeber hervor, daß die pflegerische Versorgung der Bevölkerung eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe ist. Damit wird deutlich, daß alle Teile der Gesellschaft ihren Beitrag für die Versorgung Pflegebedürftiger zu leisten haben. Die Finanzierung ist so zu regeln, dass die Versicherten bzw. Pflegebedürftigen nicht einseitig belastet werden und ausbildende Einrichtungen den kompletten Mehraufwand nicht allein zu tragen haben.

Für die Finanzierung der Altenpflegeausbildung ist ein einheitliches (möglicherweise umlegendes) Finanzierungssystem, das Ausbildungslasten gerecht verteilt, anzustreben.

### 3. Rahmenbedingungen

#### ***Wir brauchen die gesetzliche Festschreibung und Überwachung der Rahmenbedingungen praktischer Ausbildung***

Die praktische Altenpflegeausbildung ist im Altenpflegegesetz (AltPflG) nur unzureichend geregelt. Während mit Blick auf die theoretische Ausbildung (Lernort Schule) durch den Gesetzgeber höhere Qualitätsansprüche formuliert werden, bleibt das Kernstück der Ausbildung, die praktische Ausbildung am Lernort Praxis, zwar nicht in Gänze unregelt, jedoch mit eklatanten Diskrepanzen behaftet, da die gesetzlich formulierten Erfordernisse in der Praxis nicht oder nur unzureichend vorhanden sind.

So fehlen nicht nur entsprechende Qualifikationsprofile der Fachkräfte, die die praktische Ausbildung der SchülerInnen leisten, sondern gleichermaßen verbindliche Besprechungssysteme und ein Selbstverständnis der Ausbildungsbetriebe, das die verantwortliche praktische und systematische Ausbildung ermöglicht.

Die nicht finanzierten Bezugsgrößen in den Ausbildungsbetrieben führen dazu, dass die Schulen strukturelle Defizite kompensieren, um den geforderten gesetzlichen Zielsetzungen zu entsprechen. Vor dem Hintergrund knappster finanzieller Rahmenbedingungen in den Schulen führen diese Kompensationen zu dortigen Haushaltsdefiziten.

Damit wird nicht nur die Praxis ihrem gesetzlichen Auftrag nicht gerecht, sondern Schulen mit zusätzlichen Inhalten betraut, die faktisch nicht in ihrer Zuständigkeit liegen. Dem Missverhältnis und Disput von „Theorie“ und „Praxis“ wird Vorschub geleistet, ein fruchtbarer Austausch auf gleichwertiger Basis erschwert.

**Ausbildungsorganisation in der Pflegeeinrichtung ist Leitungsaufgabe**

Am Ort der praktischen Ausbildung (Wohnbereich Pflege) ist das gute Zusammenspiel zwischen Führungskraft und Pflegefachkräften von herausragender Bedeutung. Der Rahmen und die Qualität der praktischen Ausbildung werden primär durch die Führungskräfte in den Einrichtungen gesteuert und somit gesichert. Zielorientierte und systematische Führungsstrukturen und Management in positiver Atmosphäre stärken und optimieren die praktische Ausbildung.

**Festschreibung der Qualifikation von PraxisanleiterInnen in Stellenbeschreibungen**

Die in § 2 der AltPflAPrVO, Satz 1 und 2 formulierten Anforderungen

- „Gewährleistung der ordnungsgemäßen Durchführung der praktischen Ausbildung,
- Sicherstellung einer geeigneten Fachkraft auf der Grundlage eines Ausbildungsplanes mit berufspädagogischer Qualifikation,
- Aufgabe der Praxisanleitung: schrittweise Heranführung an die eigenständige Wahrnehmung der beruflichen Aufgaben, Kontaktpflege zur Schule“

im Sinne verlässlicher Ausbildungsstrukturen sind aufgrund unzureichend geregelter zeitlicher, personeller und inhaltlicher Aspekte, weil nicht finanziert, nur ansatzweise vorhanden.

### **Stellenanteile in Entgeltvereinbarungen berücksichtigen**

Aufgrund noch fehlender Stellenbeschreibungen der PraxisanleiterInnen ist eine sichere Verortung in der Aufbauorganisation nicht gegeben, Zuständigkeiten sind unregelt und Verantwortlichkeiten werden nicht grundständig wahrgenommen. Ebenso fehlen oftmals fest installierte Informations- und Kommunikationsstrukturen. Der Austausch über den Lernentwicklungsstand der SchülerInnen kann deshalb nicht systematisch, sondern anlassbezogen erfolgen. Damit ist die zielgerichtete und lernstandsorientierte Kompetenzentwicklung der SchülerInnen gefährdet.

### **Aufwertung der beruflichen Rolle durch Zahlung einer angemessenen Vergütung**

Dem Stellenwert qualifizierter und systematischer Ausbildung und Anleitung muss insgesamt Rechnung getragen und Motivationsanreize für die Übernahme dieser sehr verantwortungsvollen Tätigkeit geschaffen werden.

Die Professionalisierung der Pflege kann nur gelingen, wenn die Arbeit der systematischen praktischen Ausbildung sowie der kontinuierlichen Fortbildung und Qualifizierung der Mitarbeiter zur Selbstverständlichkeit wird.

### **Schaffung ausreichender Finanzierungs- grundlagen**

Das AltPflIG legt die Gesamtverantwortung für die Ausbildung in die Hände der Schulen. Diese kann allerdings aufgrund der Abhängigkeiten des Lernorts Schule vom Ausbildungsbetrieb nicht wahrgenommen werden.

Die Schulen kompensieren diese Lücken durch Erstellung von Ausbildungsplänen, zusätzliche Anleitungsstunden der Lehrkräfte in der Praxis u.a., ohne dass dieser Mehraufwand refinanziert wird.

Nicht durchgängig geschützte Ausbildungsvergütungshöhen führen in der Landschaft der Ausbildungsbetriebe und Fachschulen zu Wettbewerbsverzerrungen. Eine grundständige Kooperation der Lernorte aufgrund unterschiedlichster Rahmenbedingungen mit Abhängigkeiten von den Trägern wird in Frage gestellt.

### **Anpassung der AltPflAPrVO und des AltPflIG**

Die Anpassung des gesetzlichen und flankierenden Rahmens muss durch alle beteiligten Akteure (Träger von Einrichtungen der Altenhilfe, Schulen, Verantwortliche im Bund und den Ländern) dringend geleistet werden.

#### 4. Nutzen praktischer Ausbildung

##### *Wir brauchen die konsequente Beteiligung von Trägern der stationären und ambulanten Altenhilfe an der praktischen Ausbildung*

##### **Mit klarer Erfolgstrategie und aktivem Marketing zur Marktpositionierung**

Eine kompetente, an den Bedürfnissen der Kunden und den Erkenntnissen der Pflegewissenschaft ausgerichtete Altenpflegeausbildung transportiert Innovationen, die sowohl marktpositionierend wirken als auch Arbeitszufriedenheit und Qualität steigern. Durch Kooperation der Lernorte Schule und Praxis wird eine klare Erfolgsstrategie und ein aktives Marketing gefördert.

##### **Abgrenzung von Wettbewerbern durch klare Profilbildung**

Jungen Menschen wird nicht nur eine Ausbildung und damit die Chance zur beständigen Arbeitsplatzsicherung geboten. Gleichmaßen wird in einer Welt des generellen Wandels die verlässliche und verbindliche Vermittlung von Werten gefördert und die Echtheit im Glauben gelebt – und das unabhängig vom jeweiligen Zeitgeist.

Eine Abgrenzung im Wettbewerb durch ein klares, authentisches und erkennbares Profil wird unterstützt. Ausbildung und Qualifizierung in der Diakonie ist Qualitätsmerkmal und wird zum Gütesiegel!

##### **Hohe Leistungsqualität**

Die Qualität der Leistungserbringung durch Fachkräfte orientiert sich an den Bedürfnissen und Erwartungen der Kunden, den Unternehmensprofilen und den gesetzlichen Vorgaben. Der diakonische Anspruch an Qualität und Ausbildungsinhalten wird in einem gemeinsam zu erstellenden Leitbild ausgedrückt.

Unternehmen, die ausbilden, fördern den jeweilig aktuellen Stand pflegewissenschaftlicher Erkenntnisse durch den Wissenstransfer, der durch die SchülerInnen in den Ausbildungsbetrieben unterstützt wird (Projektarbeiten). Der anerkannten dreijährigen Halbwertzeit pflegerischen Wissens wird sinnvoll begegnet.

##### **Optimierung der Unternehmensorganisation**

Eine bedarfsgerechte, d.h. abgestimmte dreijährige Ausbildungsstruktur unterstützt die Unternehmensorganisation und Personaleinsatzplanung durch Kontinuität, hohe Präsenz und Verlässlichkeit im SchülerInneneinsatz.

##### **Personalentwicklung auf der Grundlage einer modernen, verantwortungsvollen Unternehmenskultur**

Unter der Maßgabe personalentwickelnder Strategien fördert die gemeinsame Ausbildung und Qualifizierung der Mitarbeitenden, die lernende Organisation und eine Unternehmenskultur, die transparente, flexible und partizipatorische Strukturen aufweist.

Um eine geordnete, zukunftssichernde und planmäßige Personalentwicklung zu betreiben, ist die Ausbildung von AltenpflegerInnen von existenzieller Bedeutung. Die auch über den eigenen Bedarf hinausgehende Ausbildung sichert die Auswahl der qualifiziertesten SchülerInnen und damit MitarbeiterInnen. Dem prognostizierten Fachkraftmangel wird aktiv begegnet.

### **Gelebte diakonische Identität**

Die Begegnung mit dem Nächsten steht im Mittelpunkt gelebten Glaubens, die Anerkennung der unverlierbaren Würde des Menschen in seiner Einzigartigkeit und seinem Gewordensein ist leitend. Diakonische Aus- und Fortbildung richtet sich darauf aus. Diese Ziele werden mit den vorhandenen Mitteln und unabhängig von gesellschaftlichen Entwicklungen konsequent verfolgt.

Ein Schwerpunkt diakonischer Arbeit liegt damit in der Förderung einer bewussten, verantwortungsvollen und begründeten Haltung und Professionalität der SchülerInnen und zukünftigen Pflegefachkräfte.

### **Kooperation als Chance**

Die Kooperation der Lernorte Praxis und Schule bietet Chancen einer qualitativ hochwertigen Arbeit mit Erweiterung von Leistungsangeboten. Kompetenzen werden nachhaltig und maßgeblich genutzt, Energien gebündelt und eine gemeinsame Zielausrichtung gefördert.

## 5. Fazit

### ***Ausbildung lohnt sich – und zahlt sich mittelfristig aus!***

Damit bedingt Ausbildung einen eklatanten Imagegewinn für die Einrichtungen der Diakonie – Ausbildung lohnt sich!

Das nachweislich hohe Ansehen, die große Bedeutung der Marke Diakonie in der Bevölkerung erfährt weitere Schubkraft!

### ***Schon bald werden Fachkräfte fehlen.***

Den evangelischen Altenpflegesschulen stehen zwar genügend Interessenten zur Verfügung, doch können aufgrund nicht ausreichend bereitgestellter praktischer Ausbildungsplätze vorhandene Schulplätze nicht besetzt werden.

Die diakonische Altenpflege kann und wird nicht hinnehmen, dass hoch qualifizierte Ausbildungsstrukturen wegbrechen und in absehbarer Zeit pflegebedürftige Menschen ohne besondere fachliche Qualifikationen versorgt werden.

Es geht darum, erweiterte und neue Angebote in der Altenpflegeausbildung und der Fortbildung zu konkretisieren. Im konstruktiven und kooperativen Dialog mit Trägern der Altenhilfe und Altenpflegesschulen müssen Bedarfe erhoben und in zukunftsweisende Konzeptionen überführt werden.

Werden die Rahmenbedingungen der Altenpflegeausbildung ausbildungsfreundlich und wettbewerbsneutral gestaltet, steigt die Attraktivität der Ausbildung – für die Auszubildenden, die Ausbildungsbetriebe und die Evangelischen Altenpflegesschulen.

Anhang

Abbildung 1:

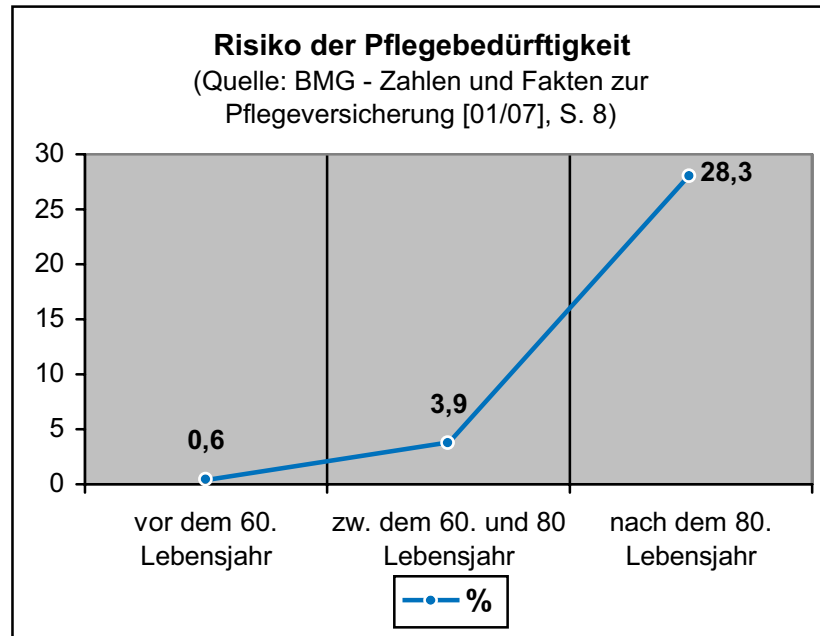
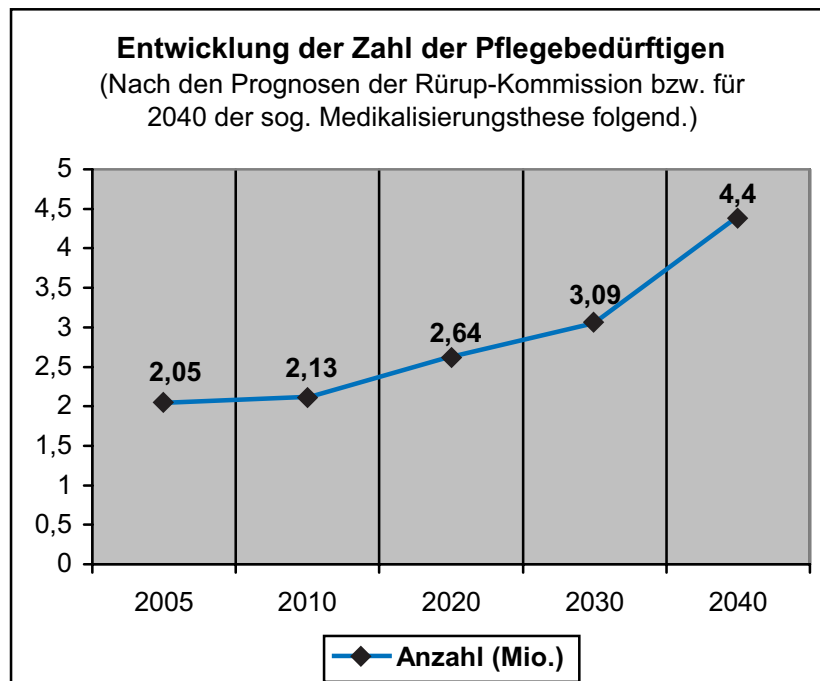


Abbildung 2:





DEUTSCHER EVANGELISCHER VERBAND  
FÜR ALTENARBEIT UND PFLEGE E.V.  
Fachverband des Diakonischen Werkes der EKD

**Arbeitsgemeinschaft  
Aus-, Fort- und  
Weiterbildung  
und ADUVA**

**Geschäftsstelle DEVAP**

Altensteinstraße 51  
14195 Berlin  
Tel.: 030 83001-265  
Fax: 030 83001-285  
devap@rummelsberger.net  
www.devap.de