

# Hochschule für Angewandte Wissenschaften Hamburg

*Fakultät Wirtschaft und Soziales*  
Department Pflege und Management

**Studiengang Pflegeentwicklung und Management (B.A.)**

## *Bachelor-Thesis*

# *Die Ausbildung in der Altenpflege und die Einführung einer Ausbildungsumlage in Hamburg*

*Eine quantitative Befragung von voll- und teilstationären  
sowie ambulanten Pflegeeinrichtungen in Hamburg zum Ausbildungsangebot  
und zur Angebotsprognose*

Tag der Abgabe: 19.10.2012

Vorgelegt von: André Burghardt  
1979020

Erstgutachter: Prof. Dr. Peter Stratmeyer, HAW Hamburg

Zweitgutachter: Dipl. Sozialwissenschaftler Eckhard Cappell, Behörde für Gesundheit  
und Verbraucherschutz Hamburg

## **Inhaltsverzeichnis**

<b>Abkürzungsverzeichnis.....</b>	<b>C</b>
<b>Abbildungsverzeichnis.....</b>	<b>D</b>
<b>Tabellenverzeichnis.....</b>	<b>D</b>
<b>1 Einleitung .....</b>	<b>1</b>
1.1 Ausgangslage.....	1
1.2 Ziel und Abgrenzung der Bachelor-Thesis.....	2
<b>2 Ausbildung in der Altenpflege und Ausbildungsbedarf .....</b>	<b>3</b>
2.1 Altenpflege als Ausbildungsberuf .....	3
2.1.1 Die Entstehung der Altenpflegeausbildung.....	3
2.1.2 Abgrenzung zur Ausbildung in der Gesundheits- und Krankenpflege.....	3
2.1.3 Rechtlicher Rahmen der Altenpflegeausbildung.....	4
2.1.4 Institutioneller Rahmen der Altenpflegeausbildung.....	6
2.1.5 Kosten und Refinanzierung der praktischen Altenpflegeausbildung .....	7
2.2 Fachkräftemangel in der Altenpflege in Deutschland und in Hamburg .....	8
2.3 Ausbildungs- und Qualifizierungsoffensive in der Altenpflege.....	9
2.4 Ausbildungsumlage in der Altenpflege .....	11
2.4.1 Wie funktioniert eine Ausbildungsumlage? .....	11
2.4.2 Rechtliche Anforderungen an eine Ausbildungsumlage in der Altenpflege .....	12
<b>3 Untersuchungsdesign und -planung .....</b>	<b>13</b>
3.1 Forschungsfragen .....	13
3.2 Untersuchungspopulation .....	13
3.3 Forschungsdesign .....	14
3.4 Forschungsplan.....	16
<b>4 Empirische Umsetzung .....</b>	<b>17</b>
4.1 Messinstrument .....	17
4.2 Aufbau des Pretests und Ergebnisse aus dem Pretest.....	18
4.2.1 Ergebnisse aus dem Pretest .....	19
4.3 Datenerhebung.....	20
<b>5 Präsentation der Ergebnisse.....</b>	<b>21</b>
5.1 Beschreibung der erreichten Einrichtungen .....	21
5.2 Beschreibung der Ist-Situation .....	23
5.3 Prognose .....	31

<b>6 Interpretation und Diskussion .....</b>	<b>34</b>
<b>7 Literaturverzeichnis.....</b>	<b>37</b>
<b>8 Anhangsverzeichnis.....</b>	<b>I</b>

## **Abkürzungsverzeichnis**

Abb.	Abbildung
AltPflAPrV	Altenpflege-Ausbildungs- und Prüfungsverordnung
AltPflG	Altenpflegegesetz
AP	Altenpflege
BA	Bachelor of Arts
BGV	Behörde für Gesundheit und Verbraucherschutz der Stadt Hamburg
BMBF	Bundesministerium für Bildung und Forschung
BMFSFJ	Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend
BMG	Bundesministerium für Gesundheit
BVerfG	Bundesverfassungsgericht
BVerwG	Bundesverwaltungsgericht
GPA	Gesundheits- und Pflegeassistenz
HPG	Hamburgische Pflegegesellschaft e.V.
KrPflG	Krankenpflegegesetz
SGB	Sozialgesetzbuch
Tab.	Tabelle
%	Prozent

## Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Zugangsvoraussetzungen zur Altenpflegeausbildung.....	5
Abbildung 2: Forschungsplan .....	16
Abbildung 3: Ungeeignete BewerberInnen für die Altenpflegeausbildung – Sortierung der Gründe nach Häufigkeit der Nennung.....	28
Abbildung 4: Ungeeignete BewerberInnen für die Altenpflegeausbildung – Sortierung der Gründe nach Anzahl der BewerberInnen.....	28
Abbildung 5: Ungeeignete BewerberInnen für die Gesundheits- und Pflegeassistenzausbildung - Sortierung der Gründe nach Häufigkeit der Nennung .....	30
Abbildung 6: Ungeeignete BewerberInnen für die Gesundheits- und Pflegeassistenzausbildung - Sortierung der Gründe nach Anzahl der BewerberInnen.....	30
Abbildung 7: Darstellung der Veränderungen des Ausbildungsplatzangebotes durch ein Umlageverfahren.....	33

## Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Untersuchungspopulation nach Einrichtungsart aufgegliedert .....	14
Tabelle 2: Rücklauf nach Einrichtungsart .....	21
Tabelle 3: Anteil der Pflegeplätze in der vollstationären Pflege vom Rücklauf zum Gesamtangebot von Pflegeplätzen in Hamburg .....	22
Tabelle 4: Anteil des Platzangebots in der Tagespflege vom Rücklauf zum Gesamtangebot von Plätzen in der Tagespflege in Hamburg .....	22
Tabelle 5: Anteil der Auszubildenden vom Rücklauf zur Gesamtzahl der Auszubildenden in Hamburg.....	22
Tabelle 6: Vakante Stellen nach Einrichtungsart .....	23
Tabelle 7: benötigtes dreijährig ausgebildetes Pflegefachpersonal nach Berufsbereichen.....	23
Tabelle 8: Ausbildende Betriebe .....	24
Tabelle 9: Gründe, die für ein Ausbildungsangebot sprechen .....	25
Tabelle 10: Gründe, die gegen ein Ausbildungsangebot sprechen .....	25
Tabelle 11: Anzahl der Auszubildenden in den verschiedenen Einrichtungsarten.....	26
Tabelle 12: Angebot an Ausbildungsplätzen und besetzte Ausbildungsplätze in allen Einrichtungsarten in 2010 – 2012 .....	26

Tabelle 13: Anzahl der eingegangenen Bewerbungen und der geeigneten BewerberInnen im Ausbildungsjahr 2012 .....	27
Tabelle 14: Gründe für eine Nichteignung zur Altenpflegeausbildung .....	27
Tabelle 15: Gründe für eine Nichteignung zur Gesundheits- und Pflegeassistentenausbildung.	29
Tabelle 16: Veränderung des Ausbildungsplatzangebotes in der Altenpflege durch die Einführung eines Umlageverfahrens nach Einrichtungsart.....	31
Tabelle 17: Veränderung des Ausbildungsangebotes in der Gesundheits- und Pflegeassistenz nach Einrichtungsart.....	31
Tabelle 18: Veränderung des Ausbildungsplatzangebotes in der Altenpflege durch die Einführung eines Umlageverfahrens nach ausbildenden und nicht ausbildenden Einrichtungen .....	32
Tabelle 19: Veränderung des Ausbildungsplatzangebotes in der Gesundheits- und Pflegeassistenz durch die Einführung eines Umlageverfahrensnach ausbildenden und nicht ausbildenden Einrichtungen .....	32
Tabelle 20: Angebot an Ausbildungsplätzen in der Altenpflege und in der Gesundheits- und Pflegeassistenz bei gleichbleibenden Verhältnissen .....	33
Tabelle 21: Angebot an Ausbildungsplätzen in der Altenpflege und in der Gesundheits- und Pflegeassistenz, wenn durch ein Umlageverfahren die Ausbildungsvergütung übernommen werden würde .....	33
Tabelle 22: Gegenüberstellung der Ausbildungsziele in der Altenpflege und Gesundheits- und Krankenpflege nach dem AltPflG und dem KrPflG .....	XVI

# 1 Einleitung

## 1.1 Ausgangslage

Die Entwicklung der Bevölkerung Deutschlands in den kommenden Jahrzehnten ist vorgezeichnet. 2030 werden in Deutschland voraussichtlich nur noch rund 77 Millionen Einwohner leben. Dies entspricht gegenüber dem Jahr 2008 einem Rückgang von ca. 5,7% um fast fünf Millionen Menschen. Hinzu kommt eine strukturelle Veränderung der Zusammensetzung innerhalb der Bevölkerung. In der Gruppe der unter 20-Jährigen findet eine deutliche Schrumpfung um voraussichtlich 17% statt, hingegen wird die Gruppe der 65-Jährigen und Älteren um ca. 33% von 16,7 Millionen im Jahr 2008 auf 22,3 Millionen Personen im Jahr 2030 ansteigen.<sup>1</sup> Im Jahr 2030 gehören voraussichtlich 37% der Einwohner zu den 60-Jährigen und Älteren.<sup>2</sup>

Pflegebedürftigkeit betrifft vor allem ältere Menschen.<sup>3</sup> Sie wird im Pflegeversicherungsgesetz (SGB XI) wie folgt definiert:

„Pflegebedürftig im Sinne dieses Buches sind Personen, die wegen einer körperlichen, geistigen oder seelischen Krankheit oder Behinderung für die gewöhnlichen und regelmäßig wiederkehrenden Verrichtungen im Ablauf des täglichen Lebens auf Dauer, voraussichtlich für mindestens sechs Monate, in erheblichem oder höherem Maße (§ 15) der Hilfe bedürfen.“<sup>4</sup>

2009 waren 2,34 Millionen Menschen in Deutschland im Sinne des Pflegeversicherungsgesetzes (SGB XI) pflegebedürftig. Bei den 70- bis unter 75-Jährigen sind nur ca. 4,7% pflegebedürftig, bei den ab 90-Jährigen jedoch steigt diese Zahl auf 59,1% an.<sup>5</sup> In Zusammenhang mit dem zukünftigen prozentualen Anstieg der Älteren bis zum Jahre 2030 wird somit auch die Anzahl der pflegebedürftigen Menschen in Deutschland weiter ansteigen.

Auf Grund des prognostizierten Anstiegs der Anzahl von Pflegebedürftigen werden in Deutschland im Umkehrschluss auch mehr Menschen, die in Pflegeberufen arbeiten, benötigt.

---

<sup>1</sup> vgl. Statistisches Bundesamt: Demografischer Wandel in Deutschland. Bevölkerungs- und Haushaltsentwicklung im Bund und in den Ländern. Ausgabe 2011. Wiesbaden:2011, S. 8.

<sup>2</sup> vgl. Statistisches Bundesamt: Demografischer Wandel in Deutschland. Auswirkungen auf Krankenhausbehandlungen und Pflegebedürftige im Bund und in den Ländern. Ausgabe 2010. Wiesbaden:2011, S. 5.

<sup>3</sup> vgl. Statistisches Bundesamt: Pflegestatistik 2009. Pflege im Rahmen der Pflegeversicherung: Kreisvergleich. Wiesbaden:2012, S. 6.

<sup>4</sup> § 14 Abs. 1 Satz 1 SGB XI

<sup>5</sup> vgl. Statistisches Bundesamt: Pflegestatistik 2009. Pflege im Rahmen der Pflegeversicherung: Kreisvergleich. Wiesbaden:2012, S. 6.

Schon heute wird von einem Pflegefachkräftemangel gesprochen, der sich voraussichtlich in den nächsten Jahren verschärfen wird. Um den zusätzlichen Bedarf an Pflegefach- und Assistenzkräften zu decken, gibt es verschiedene Bedingungen. Eine der Maßnahmen ist es, die Ausbildungskapazitäten in der Altenpflege und in der Gesundheits- und Pflegeassistenz zu erhöhen. Um einen Mangel an Ausbildungsplätzen zu verhindern oder zu beseitigen sieht das Altenpflegegesetz (AltPflG) im § 25 ein Umlageverfahren<sup>6</sup> vor. Die Einführung eines solchen Ausgleichsverfahrens in Hamburg steht noch bevor. An die Einführung werden Anforderungen gestellt. Diese Anforderungen werden im Urteil des Bundesverwaltungsgerichtes (BVerwG 3C 28.08) dargestellt und erläutert.

## **1.2 Ziel und Abgrenzung der Bachelor-Thesis**

Das Bearbeitungsziel dieser BA-Thesis ist die Erstellung einer Prognose zum Ausbildungsplatzangebot. Die Bedarfsprognose soll in der BA-Thesis keine Berücksichtigung finden und wird gesondert von der Behörde für Gesundheit und Verbraucherschutz der Freien und Hansestadt Hamburg erstellt. In der Angebotsprognose soll ermittelt werden, ob und in welcher Weise sich das Angebot an Ausbildungsplätzen durch die Einführung eines Umlageverfahrens verändert und ob die Bereitschaft auszubilden dadurch erhöht wird. Zusätzlich sollen Gründe für und gegen die Ausbildungsbereitschaft ermittelt werden.

Die Bachelor-Thesis wird einen Überblick über die Geschichte der Ausbildung in der Altenpflege, den gesetzlichen und institutionellen Rahmen geben und eine Abgrenzung zur Gesundheits- und Krankenpflege schaffen. Es soll dargestellt werden, welchen Schwierigkeiten die Pflege in der Zukunft gegenübersteht und welche Maßnahmen geeignet sind, einem Fachkräftemangel in der Pflege zu begegnen. Als eine Möglichkeit wird in dieser Thesis ein Ausgleichsverfahren vorgestellt und der rechtliche Rahmen dafür skizziert. Im Anschluss daran wird die Untersuchung in ihrer Methodik und in ihrer Durchführung beschrieben und erläutert. Die Ergebnisse der quantitativen Datenerhebung dienen als Grundlage einer Angebotsprognose und werden im Anschluss interpretiert und diskutiert.

---

<sup>6</sup> Umlageverfahren und Ausgleichsverfahren werden in dieser Arbeit synonym verwendet.



## **2 Ausbildung in der Altenpflege und Ausbildungsbedarf**

### **2.1 Altenpflege als Ausbildungsberuf**

#### 2.1.1 Die Entstehung der Altenpflegeausbildung

Die Altenpflege als eigenständiger Pflegeberuf ist noch sehr jung. Die Pflege älterer Menschen als Tätigkeit löste sich erst in den 60er Jahren des 20. Jahrhunderts von der Krankenpflege. Die Geschichte der Pflege insgesamt lässt sich jedoch bis in die Frühzeit der menschlichen Entwicklung zurückverfolgen.<sup>7</sup> Die gesellschaftliche Situation alter Menschen aus heutiger Sicht hat einen langen historischen Hintergrund. Bis ins 19. Jahrhundert war Alter mit Armut gleichbedeutend. Die Anzahl alter und sehr alter Menschen war nur sehr gering, da die Lebenserwartung sehr niedrig war.<sup>8</sup> Durch die demografische Entwicklung, die bessere medizinische Versorgung und die Veränderung der Familienstrukturen gewann die Altenpflege immer mehr an Bedeutung. Mit dem Entwurf eines Ausbildungskonzeptes gelang es dem „Deutschen Verein für öffentliche und private Fürsorge“ Mitte der 60er Jahre, einen Grundstein für eine eigenständige Altenpflegeausbildung zu legen.<sup>9</sup> Ende der 60er Jahre wurde in Nordrhein-Westfalen daraufhin die erste zweijährige Ausbildung in der Altenpflege angeboten. Bis Ende der 70er Jahre wurde in gesamt Deutschland die Ausbildung in der Altenpflege eingeführt, jedoch noch auf Länderebene geregelt. Im September 2000 wurde das erste bundeseinheitliche Altenpflegegesetz vom Bundestag verabschiedet. Dieses ersetzte die verschiedenen Länderregelungen und gilt als wichtige Weiterentwicklung des Altenpflegeberufs.<sup>10</sup>

#### **2.1.2 Abgrenzung zur Ausbildung in der Gesundheits- und Krankenpflege**

Das Bundesverfassungsgericht ordnet sowohl die Gesundheits- und Krankenpflege als auch die Altenpflege gemäß Art. 74 Abs. 1 Nr. 19 GG den Heilberufen zu.<sup>11</sup> Beide Berufsausbildungen sind somit bundesrechtlich geregelt, jedoch findet das Berufsbildungsgesetz für beide Ausbildungsberufe keine Anwendung.<sup>12</sup> Die Altenpflegeausbildung dauert in der Regel 3 Jah-

---

<sup>7</sup> vgl. Mettrop, Susanne; Charlier, Siegfried: Profession Altenpflege. In : Charlier, Siegfried (Hrsg.): Soziale Gerontologie. Stuttgart, New York: Thieme Verlage, 2007, S. 335.

<sup>8</sup> vgl. Mettrop, Susanne; Charlier, Siegfried: Profession Altenpflege, a. a. O., S. 338.

<sup>9</sup> vgl. Stöcker, Gertrud: Bildung und Pflege. Eine berufs- und bildungspolitische Standortbestimmung. Hannover: Schlütersche, 2002, S. 23 f.

<sup>10</sup> vgl. Mettrop, Susanne; Charlier, Siegfried: Profession Altenpflege, a. a. O., S. 341.

<sup>11</sup> vgl. BVerfG, 2 BvF 1/01 vom 24.10.2002, Leitsatz 1f, [http://www.bverfg.de/entscheidungen/fs20021024\\_2bvf000101.html](http://www.bverfg.de/entscheidungen/fs20021024_2bvf000101.html), - Download vom 13.08.2012.

<sup>12</sup> vgl. §28 AltPflG und §22 KrPflG.

re und ist somit mit der Ausbildungszeit in der Gesundheits- und Krankenpflege identisch. Auch die Aufteilung der theoretischen und praktischen Ausbildung deckt sich in beiden Ausbildungsberufen. Die strukturelle Ausgestaltung beider Ausbildungsberufe lässt somit kaum Unterschiede erkennen. Um eine Abgrenzung treffen zu können, werden im Folgenden die Ausbildungsziele<sup>13</sup> im AltPflIG und KrPflIG genauer betrachtet. Im AltPflIG heißt es hierzu: „Die Ausbildung in der Altenpflege soll die Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten vermitteln, die zur selbständigen und eigenverantwortlichen Pflege einschließlich der Beratung, Begleitung und Betreuung alter Menschen erforderlich sind.“<sup>14</sup> Der Fokus wird hierbei vor allem auf die Beratung, Begleitung und Betreuung von alten Menschen gelegt. Im KrPflIG heißt es hingegen: „Die Pflege [...] ist dabei unter Einbeziehung präventiver, rehabilitativer und palliativer Maßnahmen auf die Wiedererlangung, Verbesserung, Erhaltung und Förderung der physischen und psychischen Gesundheit der zu pflegenden Menschen auszurichten.“<sup>15</sup> Hier wird deutlich, dass der Schwerpunkt anders gelegt wird. Die Auszubildenden der Gesundheits- und Krankenpflege sollen dazu befähigt werden, die physische und psychische Gesundheit der Menschen jeden Alters zu fördern und zu verbessern. Es lässt sich aber auch erkennen, dass viele Ausbildungsinhalte identisch sind. Die Bund-Länder-Arbeitsgruppe zur Weiterentwicklung der Pflegeberufe hat in einem Eckpunktepapier zur Vorbereitung des Entwurfs eines neuen Pflegeberufgesetzes dies auch als Begründung gegeben, die unterschiedlichen Pflegeberufe/ Pflegeausbildungen zusammenzuführen.<sup>16</sup> Das Eckpunktepapier soll der künftigen fachlichen Diskussion und der Vorbereitung eines Gesetzesentwurfs dienen.

### **2.1.3 Rechtlicher Rahmen der Altenpflegeausbildung**

Der rechtliche Rahmen der Altenpflegeausbildung wird durch das AltPflIG und die AltPflAPrV gebildet. Das Ziel der Altenpflegeausbildung wurde im letzten Abschnitt bereits diskutiert. Dieses wird im AltPflIG geregelt. Die in § 3 aufgeführten Ausbildungsziele stellen den Rahmen der Ausbildung dar. Die Festlegung der Ausbildungsinhalte und die Regelung

---

<sup>13</sup> Siehe hierzu Anhang 4: Gegenüberstellung der Ausbildungsziele in der Altenpflege und Gesundheits- und Krankenpflege.

<sup>14</sup> § 3 Abs. 1 AltPflIG.

<sup>15</sup> § 3 Abs. 1, Satz 2 KrPflIG.

<sup>16</sup> vgl. Bundesministerium für Gesundheit: Eckpunkte zur Vorbereitung des Entwurfs eines neuen Pflegeberufgesetzes, Online im Internet: [http://www.bmg.bund.de/fileadmin/dateien/Downloads/P/Pflegeberuf/20120301\\_Endfassung\\_Eckpunktepapier\\_Weiterentwicklung\\_der\\_Pflegeberufe.pdf](http://www.bmg.bund.de/fileadmin/dateien/Downloads/P/Pflegeberuf/20120301_Endfassung_Eckpunktepapier_Weiterentwicklung_der_Pflegeberufe.pdf), - Download vom 07.10.2012, S. 5.

der staatlichen Prüfung werden in der AltPflAPrV festgelegt.<sup>17</sup> Die Altenpflegeausbildung dauert unabhängig von der staatlichen Prüfung drei Jahre und kann ebenfalls als Teilzeitausbildung durchgeführt werden. Die Länge der Ausbildungszeit kann in diesem Fall bis auf fünf Jahre ausgedehnt werden.<sup>18</sup> Es besteht auch die Möglichkeit, die Dauer der Ausbildung um bis zu zwei Jahre zu verkürzen, wenn eine andere fachlich gleichwertige Ausbildung vorliegt. Dieses trifft in dem Fall zu, wenn zum Beispiel eine vorherige Ausbildung im Bereich Krankenpflege besteht.<sup>19</sup> Die Zugangsvoraussetzungen zur Altenpflegeausbildung werden in der folgenden Abbildung 1 dargestellt. Die gesundheitliche Eignung für den Beruf stellt hierbei eine notwendige Bedingung dar.<sup>20</sup>

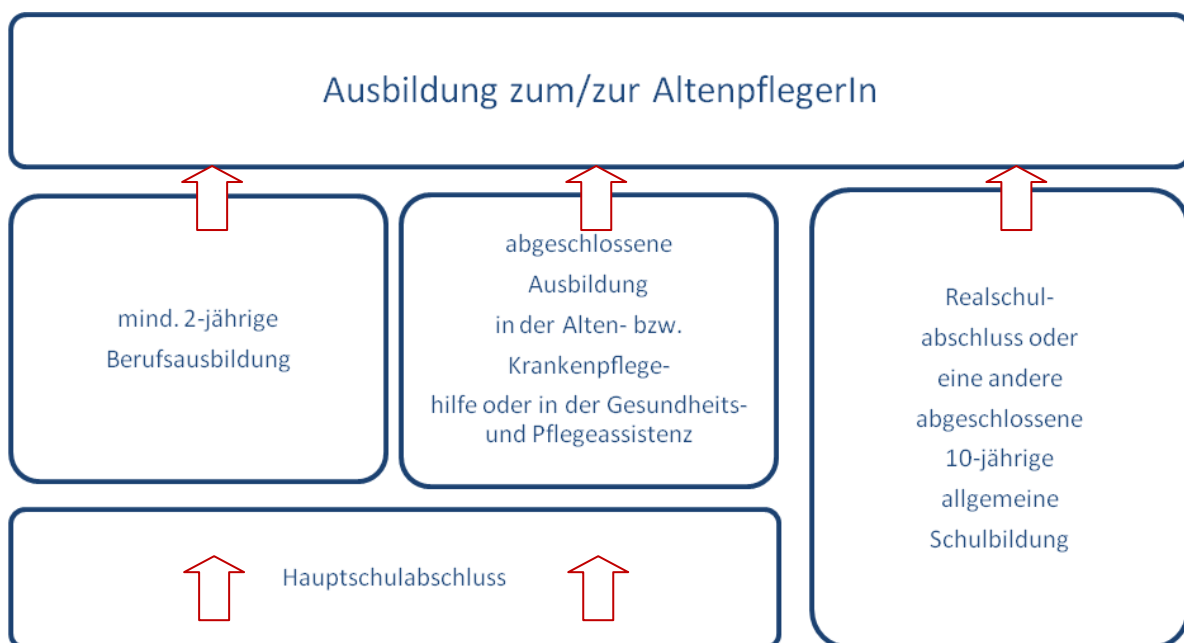


Abbildung 1: Zugangsvoraussetzungen zur Altenpflegeausbildung<sup>21</sup>

Die Altenpflegeausbildung „besteht aus theoretischem und praktischem Unterricht und einer praktischen Ausbildung.“<sup>22</sup> Der Unterricht soll in Altenpflegesschulen, die praktische Ausbildung in ausbildenden Einrichtungen stattfinden.<sup>23</sup> Die ausbildenden Einrichtungen müssen für

<sup>17</sup> vgl. § 9 Abs. 1 AltPflG.

<sup>18</sup> vgl. § 4 Abs. 1 und Abs. 5 AltPflG.

<sup>19</sup> vgl. § 7 Abs. 1 und Abs. 2 AltPflG.

<sup>20</sup> vgl. § 6 Abs. 1 AltPflG.

<sup>21</sup> eigene Abbildung nach: Bundesministerium für Familie, Senioren Frauen und Jugend: Die praktische Altenpflegeausbildung, Online im Internet: [http://altenpflegeausbildung.net/fileadmin/redaktion/001\\_HB\\_Altenpflegeausbildung.pdf](http://altenpflegeausbildung.net/fileadmin/redaktion/001_HB_Altenpflegeausbildung.pdf), - Download vom 14.08.2012, S. 21.

<sup>22</sup> § 4 Abs. 1, Satz 1 AltPflG.

<sup>23</sup> vgl. § 4 Abs. 2 und Abs. 3 AltPflG.

die Zeit der praktischen Ausbildung eine Praxisanleitung sicherstellen. Diese soll von einer geeigneten Fachkraft mit entsprechender Fort- oder Weiterbildung gewährleistet werden.<sup>24</sup>

Die Berufsbezeichnung Altenpflegerin bzw. Altenpfleger ist nach dem AltPflG geschützt. Demnach ist es Personen nur gestattet diese Berufsbezeichnung zu führen, wenn die Ausbildung absolviert und die Prüfung bestanden wurde. Hinzu kommt, dass eine Zuverlässigkeit, gesundheitliche Eignung und die erforderlichen Kenntnisse der deutschen Sprache zur Ausübung des Berufs gegeben sein müssen.<sup>25</sup> Nach Beendigung der Ausbildung und der vorgeschriebenen Prüfungen wird den Absolventen eine Erlaubnisurkunde zur Führung der Berufsbezeichnung ausgehändigt.<sup>26</sup>

#### **2.1.4 Institutioneller Rahmen der Altenpflegeausbildung**

Wie in dem rechtlichen Rahmen bereits dargestellt, besteht die Altenpflegeausbildung aus theoretischem und praktischem Unterricht sowie aus einer praktischen Ausbildung. Der Unterricht wird in Altenpflegeschulen erteilt. Er findet in Hamburg an einer staatlichen oder an einer der sieben privaten Ersatzschulen statt. Die Altenpflegeschulen tragen für die Ausbildung die Gesamtverantwortung und sollen die praktische Ausbildung durch Praxisbegleitung unterstützen.<sup>27</sup> Die Aufgabe der Praxisbegleitung besteht darin den/die Auszubildene/n in der praktischen Ausbildung zu betreuen und zu beurteilen. Ebenso steht sie im engen Kontakt mit der Praxisanleitung in der ausbildenden Einrichtung und berät diese.<sup>28</sup> Die Schulkosten werden in Hamburg vom Land getragen.

Die praktische Ausbildung findet in den ausbildenden Einrichtungen statt. Es ist im Altenpflegegesetz vorgegeben, dass diese in einer stationären und ambulanten Pflegeeinrichtung im Sinne des §71 Abs.1 SGB XI vermittelt werden soll. Zusätzlich können Teile der praktischen Ausbildung auch in weiteren Pflegeeinrichtungen, in denen alte Menschen betreut werden, absolviert werden. Zu diesen zählen unter anderem Geriatrien, geriatriische Rehabilitationseinrichtungen oder gerontopsychiatrische Abteilungen einer Klinik.<sup>29</sup> Als ausbildende Einrichtungen werden jene gezählt, in denen Abschnitte der Altenpflegeausbildung abgehalten wer-

---

<sup>24</sup> vgl. § 2 Abs. 1 und Abs. 2 AltPfAPrV.

<sup>25</sup> vgl. § 2 Abs. 1 AltPflG.

<sup>26</sup> vgl. § 20 AltPflAPrV.

<sup>27</sup> vgl. § 4 Abs. 4 AltPflG.

<sup>28</sup> vgl. § 2 Abs. 3 AltPflAPrV.

<sup>29</sup> vgl. § 4 Abs. 3 AltPflG.

den müssen. Die Träger der praktischen Ausbildung zählen zu den ausbildenden Einrichtungen, schließen aber zusätzlich einen schriftlichen Ausbildungsvertrag mit dem/der Auszubildenden über die gesamte Dauer der Ausbildung ab. Als Träger der praktischen Ausbildung gelten Einrichtungen nach §4 Abs. 3 S. 1 AltPflG, also stationäre und ambulante Pflegeeinrichtungen.<sup>30</sup> Hier wird der umfangreichste Teil der praktischen Ausbildung absolviert. Weitere externe Ausbildungsabschnitte werden in anderen ausbildenden Einrichtungen und weiteren Pflegeeinrichtungen abgehalten.

Alle ausbildenden Einrichtungen müssen für die praktische Ausbildung, wie genannt, eine Praxisanleitung vorhalten. Die Aufgaben der Praxisanleitung bestehen darin, den/die Auszubildene/n „schrittweise an die eigenständige Wahrnehmung der beruflichen Aufgaben heranzuführen und den Kontakt mit der Altenpflegeschule zu halten.“<sup>31</sup>

### **2.1.5 Kosten und Refinanzierung der praktischen Altenpflegeausbildung**

Für den Träger der praktischen Ausbildung entstehen durch die Ausbildung Kosten. Diese werden hauptsächlich durch die Ausbildungsvergütung und durch Personalkosten für die Praxisanleitung hervorgerufen.<sup>32</sup> Die Kosten können durch unterschiedliche Maßnahmen für die Einrichtung zum Teil refinanziert werden. Eine ist die Möglichkeit der Refinanzierung über Entgelte durch Berücksichtigung des Ausbildungszuschlags auf den Pflegesatz. Hierbei besteht für die Träger der praktischen Ausbildung die Möglichkeit, die Kosten der Ausbildungsvergütung sowie die entstandenen Weiterbildungskosten über einen Ausbildungszuschlag in der Vergütung der allgemeinen Pflegeleistungen zu berücksichtigen.<sup>33</sup> Für stationäre Einrichtungen resultiert daraus, dass der Ausbildungszuschlag in den Pflegesatzverhandlungen eingebracht werden kann. Die ambulanten Einrichtungen haben die Möglichkeit, den Zuschlag über Leistungsentgelte geltend zu machen, dieser ist jedoch erheblich geringer als in der stationären Pflege. Für die ambulanten Einrichtungen bedeutet der Zuschlag jedoch zugleich, dass die Leistungsentgelte für die Kunden steigen. Somit herrscht für die ambulanten Einrichtungen ein Wettbewerbsnachteil.

---

<sup>30</sup> vgl. § 13 Abs. 1 AltPflG.

<sup>31</sup> § 2 Abs. 2, Satz 3 AltPflAPrV.

<sup>32</sup> vgl. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend: Die praktische Altenpflegeausbildung, Online im Internet: [http://altenpflegeausbildung.net/fileadmin/redaktion/001\\_HB\\_Altenpflegeausbildung.pdf](http://altenpflegeausbildung.net/fileadmin/redaktion/001_HB_Altenpflegeausbildung.pdf), - Download vom 14.08.2012, S. 37.

<sup>33</sup> vgl. § 24 AltPflG und § 82a SGB XI.

Eine weitere Möglichkeit, die Kosten der Ausbildungsvergütung in der Altenpflege zu refinanzieren, besteht darin, ein Ausgleichsverfahren bzw. Umlageverfahren einzurichten. Dies bedeutet, dass die Landesregierungen ermächtigt werden, ein Ausgleichsverfahren einzusetzen, wenn hierdurch ein Mangel an Ausbildungsplätzen behoben oder verhindert werden kann.<sup>34</sup> Durch ein solches Umlageverfahren müssen alle Pflegeeinrichtungen eines Bundeslandes einen festgelegten Betrag abgeben, der daraufhin den ausbildenden Einrichtungen als Refinanzierung dient.

## **2.2 Fachkräftemangel in der Altenpflege in Deutschland und in Hamburg**

Ende 2009 waren in Deutschland 2,34 Millionen Menschen pflegebedürftig. Mehr als zwei Drittel von Ihnen wurden zu Hause versorgt. Ein Großteil der Pflegebedürftigen erhielt ausschließlich Pflegegeld und die Pflege wurde von Angehörigen durchgeführt. Bei 555.000 pflegebedürftigen Menschen, die zu Hause leben, wurde die Pflege mit oder vollständig durch ambulante Pflegeeinrichtungen erbracht. Ein Drittel wurde in Pflegeheimen betreut. Im Vergleich hierzu wurden 1999 415.000 pflegebedürftige Menschen durch oder in Zusammenarbeit mit ambulanten Pflegediensten und 573.000 Personen in Heimen versorgt. Insgesamt ist die Zahl der Pflegebedürftigen in den zehn Jahren von 1999 bis 2009 um 16,0% gestiegen. Ebenfalls fand eine deutliche Verschiebung hin zur professionellen häuslichen Pflege oder in stationären Einrichtungen statt.<sup>35</sup>

Der zukünftige Personalbedarf an Pflegefachkräftigen unterliegt Schätzungen, die abhängig von unterschiedlichen Annahmen sind. Diese sind vor allem die künftige Prävalenz der Pflegebedürftigkeit und die Entwicklung ambulanter, teil- und vollstationärer Versorgungsformen.<sup>36</sup> Der demografische Wandel und die künftig steigende Anzahl an pflegebedürftigen Menschen werden aller Voraussicht nach zu einem Personalmangel in der Pflege führen. Schon 2005 fehlten nach Berechnungen des Statistischen Bundesamtes und des Bundesinsti-

---

<sup>34</sup> vgl. § 25 AltPflG.

<sup>35</sup> vgl. Statistisches Bundesamt: Kurzbericht: Pflegestatistik 1999, Online im Internet: [https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/Soziales/Sozialpflege1Bericht1999.pdf?\\_\\_blob=publicationFile](https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/Soziales/Sozialpflege1Bericht1999.pdf?__blob=publicationFile), - Download vom 20.08.2012, S. 6.

<sup>36</sup> vgl. Deutscher Verein für öffentliche und private Fürsorge e.V.: Empfehlungen des Deutschen Vereins zur Fachkräftegewinnung in der Altenpflege, Online im Internet: [http://www.deutscher-verein.de/05-empfehlungen/empfehlungen\\_archiv/2012/38-11.pdf](http://www.deutscher-verein.de/05-empfehlungen/empfehlungen_archiv/2012/38-11.pdf), - Download vom 20.08.2012, S. 3.

tuts für Berufsbildung 39.000 ausgebildete Pflegevollkräfte<sup>37</sup>, wenn in Pflegeberufen ausschließlich ausgebildetes Pflegepersonal arbeiten würde. Dies kann zur Zeit noch durch Pflegehilfpersonal kompensiert werden. Ein tatsächlicher Personalmangel träte voraussichtlich bei einem Status-Quo-Szenario im Jahr 2018 ein. Bis 2025 würde unter diesem Szenario das Defizit an ausgebildeten Pflegevollkräften bis auf 112.000 ansteigen. Die Zahl der in den ambulanten und stationären Pflegeeinrichtungen benötigten Pflegevollkräfte wächst bis zum Jahr 2025 um 48,1% bei gleichbleibenden Bedingungen.<sup>38</sup>

In Hamburg wurde in diesem Zusammenhang die „Rahmenplanung der pflegerischen Versorgungsstruktur bis 2015“ von der Behörde für Soziales, Familie, Gesundheit und Verbraucherschutz eine Prognose der benötigten Pflegekräfte erstellt. Anhand der dort erschlossenen Daten lässt sich erkennen, dass bei gleichbleibenden Rahmenbedingungen bis zum Jahr 2025 ein zusätzlicher Bedarf an Pflegefachkräften in Höhe von 23,4% sowie an Assistenzkräften von 25,8% im Vergleich zum Jahr 2007 prognostiziert wird.<sup>39</sup>

Die dargestellten Zahlen deuten an, dass in Deutschland und in Hamburg ein Fachkräftemangel besteht und dieser künftig noch weiter ansteigen wird. Um diesem entgegenzutreten, gibt es verschiedene Bedingungen, die erfüllt werden können.

### **2.3 Ausbildungs- und Qualifizierungsoffensive in der Altenpflege**

Wie bereits erläutert steht die Altenpflege aufgrund des demografischen Wandels vor einer großen Herausforderung und geht mit dem Anstieg des Fachkräftebedarfs einher. Um sich diesem Problem nähern zu können, hat die Bundesregierung die „Ausbildungs- und Qualifizierungsoffensive Altenpflege“ ins Leben gerufen, an der sich vier Bundesministerien (BMFSFJ, Bundesministerium für Arbeit und Soziales, BMG, BMBF) gemeinsam mit Vertretern aus den Ländern und Verbänden beteiligen. Ziel dieser Offensive soll sein, Ziele und Maßnahmen bezogen auf zehn Handlungsfelder zu erstellen und diese folglich zu vereinba-

---

<sup>37</sup> Pflegevollkraft stellt eine volle Stelle ausgedrückt als Vollzeitäquivalente dar. Zu den ausgebildeten Pflegevollkräften zählen sowohl Gesundheits- und KrankenpflegerInnen, Gesundheits- und KrankenpflegehelferInnen, AltenpflegerInnen und AltenpflegehelferInnen.

<sup>38</sup> vgl. Afentakis, Anja; Maier, Tobias: Projektionen des Personalbedarfs und -angebots in Pflegeberufen bis 2025. In : Statistisches Bundesamt (Hrsg.): Wirtschaft und Statistik, 11/2010 Wiesbaden, Online im Internet: [https://www.destatis.de/DE/Publikationen/WirtschaftStatistik/Monatsausgaben/WistaNovember10.pdf?\\_\\_blob=publicationFile](https://www.destatis.de/DE/Publikationen/WirtschaftStatistik/Monatsausgaben/WistaNovember10.pdf?__blob=publicationFile), - Download vom 20.08.2012, S. 997 ff.

<sup>39</sup> vgl. Behörde für Soziales, Familie Gesundheit und Verbraucherschutz: Rahmenplanung der pflegerischen Versorgungsstruktur bis 2015, Online im Internet: <http://www.hamburg.de/contentblob/2174532/data/rahmenplanung-versorgungsstruktur-2015.pdf>, - Download vom 20.08.2012, S. 46.

ren. Zu den Handlungsfeldern gehören unter anderem die Altenpflegeausbildung, die Nachqualifizierung sowie die Arbeitsbedingungen in der Altenpflege. Die gemeinsam erstellten Vereinbarungen sollten bis zum Frühjahr 2012 unterzeichnet sein und bis Ende 2014 umgesetzt werden.<sup>40</sup> Bisher ist es noch nicht zu einer Unterzeichnung gekommen. Als Entwurf liegt der Vereinbarungstext vor, jedoch wurde dieser bis zum jetzigen Zeitpunkt nicht veröffentlicht.

Weiterhin wird auf die Vereinbarungen des Vereinbarungstextes eingegangen, die in Hamburg bereits Berücksichtigung gefunden haben bzw. zeitnah finden werden. Im Handlungsfeld 2 sollen die Nachqualifizierungspotentiale in der Altenpflege von den Verhandlungspartnern erschlossen werden. Die Partner vereinbaren, verstärkt auf die Nachqualifizierung von PflegehelferInnen und-assistentInnen einzugehen.<sup>41</sup> In Hamburg gab es in diesem Zusammenhang erste Aktivitäten zur Sicherung des Fachkräftepotentials. Seit 2009 wird in Hamburg im Rahmen der Hamburger Qualifizierungsoffensive die berufsbegleitende Weiterbildung zur/zum AltenpflegerIn ermöglicht, die 2011 verlängert wurde. Hier hatten und haben PflegehelferInnen bzw. -assistentInnen die Möglichkeit einer Nachqualifikation zur/zum AltenpflegerIn. Finanziert wird dies überwiegend aus dem Europäischen Sozialfond, der Behörde für Schule und Berufsbildung und Arbeitgebern.<sup>42</sup> Desweiteren hat die zuständige Behörde, nach Auslaufen der dreijährigen Finanzierung der Altenpflegeausbildung als Umschulung, zugesagt, die Kosten des dritten Ausbildungsjahres zu übernehmen.

Im ersten Handlungsfeld werden Vereinbarungen getroffen, die „verstärkte Ausbildungsanstrengungen und bedarfsorientierte Erhöhung der Ausbildungskapazitäten bei Einrichtungen und Schulen“<sup>43</sup> betreffen. Eine Möglichkeit dieses Handlungsziel zu erreichen, sehen die Partner in der Überprüfung zur Einführung eines Umlageverfahrens in der Altenpflege nach §25 AltPflG.<sup>44</sup> Auch die Bürgerschaft der Freien und Hansestadt Hamburg hat diesbezüglich einen Antrag an den Hamburger Senat gestellt. Darin fordert sie den Senat auf, eine „wettbewerbsneutrale Finanzierung der Kosten der Ausbildungsvergütung durch ein Ausgleichsver-

---

<sup>40</sup> Deutscher Bundestag: Schriftliche Fragen - Drucksache 17/8538, Online im Internet: <http://dipbt.bundestag.de/dip21/btd/17/085/1708538.pdf>, - Download vom 21.08.2012, S. 53 f.

<sup>41</sup> unbekannter Autor: Ausbildungs- und Qualifizierungsoffensive Altenpflege. Vereinbarungstext. Auf der Grundlage der Absprache im Spitzengespräch am 29.03.2012 und der Prüfungszusage der Bundesregierung zur Änderung des SGB III und des Altenpflegegesetzes. 24.04.2012, S. 12 f.

<sup>42</sup> Behörde für Wirtschaft und Arbeit: Berufsbegleitend zur Altenpflege-Fachkraft weiterbilden, Online im Internet: <http://www.esf-hamburg.de/presse/2803284/berufsbegleitend-zur-altenpflege-fachkraft-weiterbilden.html>, - Download vom 23.08.2012.

<sup>43</sup> unbekannter Autor: Ausbildungs- und Qualifizierungsoffensive Altenpflege, a. a. O., S. 10.

<sup>44</sup> vgl. unbekannter Autor: Ausbildungs- und Qualifizierungsoffensive Altenpflege, a. a. O., S. 10.



fahren nach § 25 Altenpflegegesetz [...] einzuführen und dabei auch die Gesundheits- und Pflegeassistenz mit einzubeziehen.“<sup>45</sup> Wie ein solches Umlageverfahren gelingt, wird im Folgenden dargestellt.

## **2.4 Ausbildungsumlage in der Altenpflege**

### **2.4.1 Wie funktioniert eine Ausbildungsumlage?**

Eine Ausbildungsumlage hat das Ziel die Ausbildungskapazitäten bzw. das Ausbildungsangebot zu erhöhen. Durch ein Ausgleichsverfahren in der Altenpflege sollen die anfallenden Kosten für die Ausbildungsvergütung auf alle zugelassenen ambulanten, teil- und vollstationären Einrichtungen eines Bundeslandes aufgeteilt werden.<sup>46</sup> Daraus resultiert, dass alle Einrichtungen mit einem Versorgungsvertrag nach §72 SGB XI nach einem vorher festgelegten Schema einen Ausgleichsbetrag in einen Fond einzahlen. Die Höhe des Ausgleichsbetrages könnte zum Beispiel am Umsatz der Einrichtung oder nach der Pflegeplatzzahl (in der stationären Pflege) bemessen werden. Aus diesem Fond wird daraufhin die Ausbildungsvergütung an die ausbildenden Einrichtungen gezahlt. Hierdurch werden die ausbildenden Betriebe entlastet und ein Wettbewerbsnachteil für ausbildende Betriebe verringert.

Dass die Einführung eines Umlageverfahrens Auswirkungen auf das Ausbildungsangebot und auf die Zahl der ausgebildeten Fachkräfte hat, zeigen erste Bilanzen der Bundesländer, die bereits ein Ausbildungsumlageverfahren eingeführt haben - hierzu zählen Baden-Württemberg, Saarland, Nordrhein-Westfalen und Rheinland-Pfalz. Nach Einführung des Ausgleichsverfahrens in Baden-Württemberg im Jahre 2006 sei die Anzahl der AltenpflegeschülerInnen um knapp 15% gestiegen. Damit konnte eine Steigerung der ausgebildeten AltenpflegerInnen im Jahr 2011 um 13% erreicht werden, somit stehen ca. 600 Pflegefachkräfte pro Jahr zusätzlich zur Verfügung.<sup>47</sup>

Welche rechtlichen Anforderungen an ein Ausgleichsverfahren gestellt werden, wird im folgenden Kapitel erörtert.

---

<sup>45</sup> Bürgerschaft der Freien und Hansestadt Hamburg: Drucksache 20/4330, Online im Internet: <https://www.buergerschaft-hh.de/parldok/>, - Download vom 07.10.2012.

<sup>46</sup> § 82a Abs. 3 SGB XI.

<sup>47</sup> Ministerium für Arbeit und Sozialordnung, Familie Frauen und Senioren Baden-Württemberg: Ausbildungsumlage in der Altenpflege: Erste Bilanz, Online im Internet: <http://www.baden-wuerttemberg.de/de/Meldungen/259674.html?referer=88433>, - Download vom 15.10.2012.

#### 2.4.2 Rechtliche Anforderungen an eine Ausbildungsumlage in der Altenpflege

Nach dem AltPflG sind die Landesregierungen dazu ermächtigt, durch Rechtsverordnungen festzulegen, dass zur Aufbringung der Mittel für die Kosten der Ausbildungsvergütung von den Einrichtungen Ausgleichsbeträge erhoben werden, die als Träger der praktischen Ausbildung in Betracht kommen und zwar unabhängig davon, ob in diesen Einrichtungen Abschnitte der praktischen Ausbildung durchgeführt werden. Dies trifft jedoch nur dann zu, wenn durch ein Ausgleichsverfahren ein Mangel an Ausbildungsplätzen verhindert oder beseitigt werden kann.<sup>48</sup>

Die Einführung eines Umlageverfahrens ist somit an besondere Umstände gebunden. In dem Urteil des BVerwG werden die Anforderungen weiter definiert und dargestellt. So ist es erforderlich, vor der Einführung einen Vergleich zwischen dem vorhandenen und dem zu erwartenden Bedarf an Ausbildungsplätzen zu erstellen. Das BVerwG spricht in diesem Zusammenhang von einer Angebots- und einer Bedarfsprognose. Die Bedarfsprognose muss empirisch und mathematisch hergeleitet werden<sup>49</sup> und durch das Gericht überprüfbar sein<sup>50</sup>. Ebenso ist eine Prognose der zu erwartenden Entwicklung des Angebotes an Ausbildungsplätzen zu erheben<sup>51</sup>. Dabei ist ausdrücklich die Ausbildungsbereitschaft der Betriebe zu erkunden. Hierzu sollen die Absichten der möglichen Ausbildungsträger erfragt und auf ihre Plausibilität hin überprüft werden.<sup>52</sup> Beide Prognosen sollen daraufhin gegenübergestellt werden. Ein Mangel an Ausbildungsplätzen besteht jedoch nur, wenn dieser Zustand von längerer Dauer ist.<sup>53</sup> „Der Zweck eines Ausgleichsverfahrens darf nur die Verhinderung oder die Beseitigung eines Ausbildungsplatzmangels sein[...]“<sup>54</sup> und nicht andere Zwecke verfolgen. Wenn ein Ausgleichsverfahren eingeführt wurde, ist die Landesregierung dazu verpflichtet, die Notwendigkeit des Verfahrens in regelmäßigen Intervallen zu überprüfen.<sup>55</sup>

---

<sup>48</sup> vgl. §25 Abs. 1, Satz 1f. AltPflG.

<sup>49</sup> vgl. Urteil des 3. Senats vom 29. Oktober 2009 – BVerwG 3 C 28.08, RN 25.

<sup>50</sup> vgl. Urteil des 3. Senats vom 29. Oktober 2009 – BVerwG 3 C 28.08, RN 27.

<sup>51</sup> vgl. Urteil des 3. Senats vom 29. Oktober 2009 – BVerwG 3 C 28.08, RN 29.

<sup>52</sup> vgl. Urteil des 3. Senats vom 29. Oktober 2009 – BVerwG 3 C 28.08, RN 31f.

<sup>53</sup> vgl. Urteil des 3. Senats vom 29. Oktober 2009 – BVerwG 3 C 28.08, RN 17.

<sup>54</sup> Urteil des 3. Senats vom 29. Oktober 2009 – BVerwG 3 C 28.08, RN 23.

<sup>55</sup> vgl. §25 Abs. 3 AltPflG.

### **3 Untersuchungsdesign und -planung**

#### **3.1 Forschungsfragen**

Die Forschungsfragen sind auf das Ausbildungsangebot und die Nachfrage an Ausbildungsplätzen in Hamburg fokussiert. Ebenfalls soll ermittelt werden, ob durch die Einführung eines Ausgleichsverfahrens das Ausbildungsangebot erhöht werden kann. Aus dem theoretischen Hintergrund lassen sich demnach folgende Forschungsfragen entwickeln, die durch die Untersuchung geklärt werden sollen:

- Wie hoch ist das Ausbildungsangebot von Hamburger Pflegeeinrichtungen?
- Wie hoch ist die Nachfrage an Ausbildungsplätzen in der Altenpflege und in der Gesundheits- und Pflegeassistenz?
- Wie hoch ist der Anteil an geeigneten Bewerbern für die Altenpflege- bzw. Gesundheits- und Pflegeassistenzausbildung?
- Welche Gründe sehen die Pflegeeinrichtungen in Hamburg, die für ein Angebot von Ausbildungsplätzen sprechen?
- Welche Gründe sehen die Pflegeeinrichtungen in Hamburg, die gegen eine Ausbildungsbereitschaft sprechen?
- Wie würde sich die Ausbildungsbereitschaft von Pflegeeinrichtungen in Hamburg durch die Einführung eines Umlageverfahrens in den nächsten drei Jahren verändern?

#### **3.2 Untersuchungspopulation**

Die Untersuchungspopulation beschränkt sich auf alle pflegerischen Einrichtungen in Hamburg, die einen Versorgungsvertrag nach § 72 SGB XI abgeschlossen haben. Hierrunter fallen sowohl ambulante und vollstationäre Einrichtungen als auch Einrichtungen der Tagespflege und der solitären bzw. eigenständigen Kurzzeitpflege. Die Aufteilung der Betriebe nach Einrichtungsart können der Tabelle 1 entnommen werden. Es ist jedoch davon auszugehen, dass sich die Gesamtzahl der Untersuchungspopulation reduziert, da Einrichtungen im Laufe der Untersuchung geschlossen werden oder aber keine Versorgungsverträge nach § 72 SGB XI vorliegen.

Einrichtungsart	stationäre Einrichtungen	ambulante Einrichtungen	Tagespflege	solitäre Kurzzeitpflege	gesamt
N <sup>56</sup>	151	382	29	2	564

Tabelle 1: Untersuchungspopulation nach Einrichtungsart aufgegliedert

### 3.3 Forschungsdesign

Zur Beantwortung der oben genannten Forschungsfragen wird eine quantitative Datenerhebung durchgeführt. Genauer soll in diesem Bereich die schriftliche Befragung Anwendung finden. Dieses Verfahren wird vor allem für die Befragung großer homogener Gruppen angewendet und ist relativ kostengünstig.<sup>57</sup> Die Datenerhebung ist nicht experimentell und soll zu einem bestimmten Zeitpunkt erfolgen, um den Ist-Zustand zu erheben. Das gewählte Design hierzu stellt ein Querschnittsdesign dar. Die Untersuchungspopulation wird gebeten, die Befragung in einem vorher definierten Zeitraum durchzuführen. Die Länge des Befragungszeitraums wird aufgrund der Urlaubszeit und der Populationsgröße auf sieben Wochen angesetzt. Den Befragungsbeginn stellt der 16.07.2012 dar, als Ende der Befragung wird der 31.08.2012 definiert.

Zu Beginn soll der Fragebogen als Entwurf der BGV und der HPG vorgelegt und gemeinsam überarbeitet und abgestimmt werden. Dieser so entwickelte Fragebogen wird auf einer geeigneten Onlineplattform digitalisiert und dient der Datenerhebung. Für die Verständlichkeit der Fragen und die Bedienbarkeit der Onlineplattform soll ein Pretest durchgeführt werden. Die ggf. daraus resultierenden Veränderungen werden in den Onlinefragebogen aufgenommen. Zur Erläuterung werden sowohl von der HPG als auch von der BGV Anschreiben verfasst, die mit der Post an die Untersuchungspopulation gesendet werden sollen. Die postalische Form soll dem Versand über E-Mail vorgezogen werden, da nicht alle Einrichtungen über eine E-Mail-Adresse verfügen. Zur Vermeidung von Tippfehlern beim Abschreiben des Links zum Onlinefragebogen soll auf der Homepage der HPG ein Link eingerichtet werden. Für den Fall, dass es Einrichtungen gibt, die sich den modernen Informationstechnologien noch nicht zugewendet haben, wird der Fragebogen ebenfalls als PDF-Datei zur Verfügung gestellt. Die

<sup>56</sup> Datenbank der BGV; Stand: Juni 2012

<sup>57</sup> vgl. Raab-Steiner, Elisabeth; Benesch, Michael: Der Fragebogen. Von der Forschungsidee zur SPSS-Auswertung. 1. Aufl. Wien: UTB, 2008, S. 44.

eingehenden Daten in Papierform werden manuell in den Onlinefragebogen nachgetragen und können somit digital ausgewertet werden.

Geplant sind insgesamt vier miteinander verbundene Eingabezeiträume. Die erste Eingabe wird durch das Anschreiben der BGV und der HPG eröffnet und soll eine Länge von vierzehn Tagen aufweisen. Während dieser Zeit werden die Einrichtungen aus den vorliegenden Adressdateien herausgefiltert, die den Fragebogen abgeschlossen haben. Durch ein Erinnerungsschreiben von der HPG wird der zweite Eingabezeitraum eröffnet. Dieser soll ebenfalls zwei Wochen lang sein. In der dritten und vierten Eingabephase, die insgesamt für drei weitere Wochen angesetzt werden, sollen die Verbände zur Unterstützung mit einbezogen werden. Die bis dahin fehlenden Einrichtungen werden nach Verbänden sortiert und an die Verbände geleitet. Diese wenden sich an ihre Einrichtungen und sollen somit den Rücklauf erhöhen.

Nach Ablauf der Datenerhebung werden die Daten mit dem Statistikprogramm SPSS<sup>58</sup> ausgewertet. Die anonymisierten Daten werden an die BGV weitergeleitet. Einrichtungsbezogene Daten werden von der Weitergabe an die BGV ausgeschlossen. Die Datenerhebung wird von der HPG begleitet und unterstützt.

---

<sup>58</sup> <http://www-01.ibm.com/software/de/analytics/spss/products/statistics/>, - Download vom 15.10.2012.

### 3.4 Forschungsplan

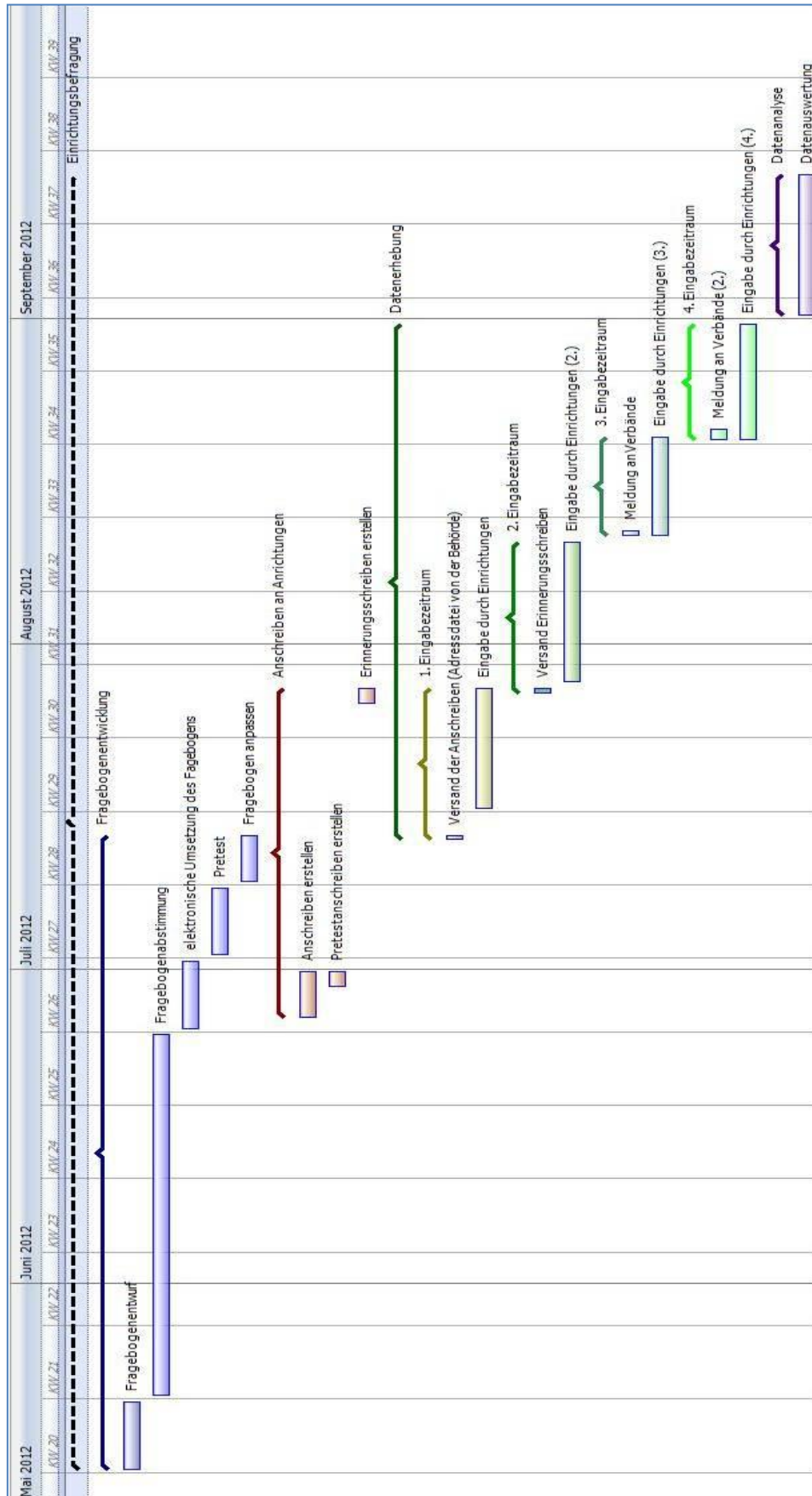


Abbildung 2: Forschungsplan

## 4 Empirische Umsetzung

### 4.1 Messinstrument

Das Messinstrument soll zur Ermittlung der Ist-Situation eingesetzt werden und prognostische Aussagen über das Ausbildungsverhalten ermitteln können. Die Erstellung des Fragebogens orientiert sich hauptsächlich an den Anforderungen des Urteils vom Bundesverwaltungsgericht (BVerwG 3C 28.08). Zusätzlich zu den dort vorgegebenen Anforderungen werden anhand der Forschungsfragen weitere Fragen entwickelt. Der Fragebogen lässt sich grob in vier Fragenkomplexe unterteilen: Allgemeine Angaben, Angaben zu Beschäftigten, Fragen zur Ausbildung, Angaben zur Zukunft. Den jeweiligen Fragenkomplexen wurden im Anschluss die Fragen zugeordnet. Sie setzen sich aus standardisierten, teils geschlossenen und teils halboffenen Fragen zusammen. Durch die geschlossenen Fragen sollen dem Antwortenden nur eine begrenzte und definierte Anzahl an Antwortmöglichkeiten/Items geboten werden.<sup>59</sup> Die halboffenen Fragen dienen der Ermittlung sonstiger Antwortmöglichkeiten, da ggf. Antwortalternativen übersehen oder deren Inhalt durch die Komplexität der Frage nicht vollständig abgedeckt wurden.<sup>60</sup>

Wie im Forschungsdesign dargestellt, wurde die quantitative Datenerhebung mittels Online-Befragung durchgeführt. Für die Auswahl des Erhebungsinstruments wurden im Vorwege Kriterien definiert, die an das Onlineportal gelegt wurden. Zu diesen zählen vor allem die Datensicherheit der erhobenen Daten, ein ansprechendes Design, die leichte Bedienbarkeit für den Nutzer und die Möglichkeit, die erhobenen Daten in SPSS auszuwerten. Als Ergebnis der Recherche lag das Onlineportal „SurveyMonkey“<sup>61</sup> vor. Mit der Gold-Lizenz konnten alle angelegten Kriterien erfüllt werden.

Die bereits entwickelten Fragen werden auf die Onlineplattform übertragen und den Fragenkomplexen auch hier zugeordnet. Die Fragen werden auf unterschiedlichen Seiten dargestellt, damit der Befragte nicht durch zu viele Fragen demotiviert wird. Der Fortschritt innerhalb der Umfrage wird durch einen Fortschrittbalken in Kombination mit einer Prozentanzeige dargestellt. Die Fragen werden mit Erforderlichkeiten eingerichtet, so dass der Befragte keine Frage überspringen kann, wenn diese für die Beantwortung erforderlich ist. Falls eine Frage nicht beantwortet wird, erscheint ein Hinweisfenster mit entsprechender Aufforderung. Die Erfor-

---

<sup>59</sup> Vgl. Porst, Rolf: Fragebogen: Ein Arbeitsbuch. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften: 2008, S.51 ff.

<sup>60</sup> vgl. Raab-Steiner, Elisabeth; Benesch, Michael: Der Fragebogen, a. a. O., S. 49.

<sup>61</sup> <http://de.surveymonkey.com/>, - Download vom 15.10.2012.

derlichkeit wird jedoch bei den prognostischen Fragen ausgelassen, da davon ausgegangen wird, dass einige Einrichtungen noch keine Aussagen zu ihrem künftigen Angebot treffen können. Ebenfalls wird versucht, durch die Einrichtung von Zahlen- und Textfeldern Plausibilitäten zu erreichen. So erscheint dem Befragten ein Hinweifenster, wenn ein entsprechendes Feld nicht korrekt ausgefüllt wurde. Damit der Befragte nicht alle Fragen ausfüllen muss, wenn er zum Beispiel keine Ausbildungsplätze anbietet, werden Verlinkungen eingerichtet, um die entfallenden Fragen zu überspringen. Die Seitenzahlen werden für den Befragten ausgeblendet, da es durch die Einrichtung der Verlinkungen zu Seitensprüngen kommt.

Zum Schluss wird das Design der Umfrage der HPG angepasst und das Logo hinzugefügt, damit für den Befragten ersichtlich ist, von wem die Befragung ausgeht. Die erste Seite der Umfrage wird mit einem Erläuterungstext eingerichtet, in dem Anweisungen und Hinweise gegeben werden. Der Onlinefragebogen kann nur einmal pro IP-Adresse ausgefüllt werden. Es ist für den Befragten möglich jeder Zeit die Umfrage abzubrechen und diese zu einem späteren Zeitpunkt fortzuführen.

#### **4.2 Aufbau des Pretests und Ergebnisse aus dem Pretest**

Um die digitalisierte Online-Befragung zu testen, wurde ein Pretest vorgesehen. Für den Pretest wurden pflegerische Einrichtungen aus Hamburg über die HPG herausgefiltert. An dem Pretest sollten 20 Pflegeeinrichtungen teilnehmen. Die Anteile ambulanter zu stationären Einrichtungen sollten prozentual möglichst die Gesamtheit aller Pflegeeinrichtungen in Hamburg repräsentieren. Durch die Verbände wurden 20 Einrichtungen benannt, die sich bereit erklärten, an dem Pretest teilzunehmen. An dem Pretest nahmen endgültig 17 Einrichtungen teil. Zu den 17 Einrichtungen zählen auch Träger von Einrichtungen.

Der Pretestzeitraum wurde auf eine Woche angesetzt. Bestandteil des Pretests waren neben dem Onlinefragebogen auch die Entwürfe der Anschreiben von der HPG und der BGV. In dem Anschreiben wurden der Link zu dem Onlinefragebogen sowie das Kennwort angegeben. Auf den einzelnen Frageseiten des Onlinefragebogens wurden zusätzlich Anmerkungsfelder eingerichtet, in die die Pretestteilnehmer Anmerkungen zu den Fragen machen konnten. Zusätzlich wurde angeboten, sich bei Fragen oder Problemen an die HPG zu wenden.



#### **4.2.1 Ergebnisse aus dem Pretest**

Die Auswertung des Pretests hat ergeben, dass die Fragen verständlich formuliert wurden. Als größtes Problem konnte erkannt werden, dass die Zahlenfelder bei den Fragen nach Vollzeit-äquivalenten nur ganze Zahlen zugelassen haben. Dezimalzahlen konnten ohne Fehlermeldung nicht eingegeben werden. Die Zahlenfelder wurden in Textfelder umprogrammiert, so dass die Eingabe von Dezimalzahlen möglich ist. Diese Textfelder wurden so eingerichtet, dass sie nur ganze Zahlen oder Dezimalzahlen zulassen. Die Auswertung dieser Felder musste jedoch gesondert durchgeführt werden und konnte nicht mit der integrierten SPSS-Funktion erfolgen.

Weiterhin scheinen Einrichtungen zum Zeitpunkt des Stichtages (16.07.2012) ihre Ausbildungsplätze für das Jahr 2012 noch nicht vollständig besetzt zu haben. Die Antwortmöglichkeiten wurden dementsprechend um ein Item erweitert, bei dem die Anzahl der Auszubildenden zusätzlich bis zum Ausbildungsbeginn im August eingetragen werden können.

Ein weiteres Ergebnis des Pretests war, dass einige Einrichtungen das Ausbildungsplatzangebot nicht selbst steuern, sondern dies von einem Träger vorgenommen wird. Eine zusätzliche Frage wurde daraufhin eingearbeitet, bei der nach dieser Möglichkeit gefragt wurde. Diese Frage dient der Filterung und wurde mit Verlinkungen versehen. Somit können Einrichtungen, bei denen das Ausbildungsangebot tränergesteuert ist, einen Namen und eine Telefonnummer angeben und der Fragebogen endet an dieser Stelle. Die so fehlenden Fragen werden daraufhin von der angegebenen Person nachgetragen. Für die Einrichtungen, die das Angebot selbst steuern, wird der Fragebogen in kompletter Länge dargestellt.

In den Anmerkungen des Pretests wurde der Wunsch geäußert, den Fragebogen vor dem Ausfüllen einsehen zu können. Dies konnte durch die Erstellung einer PDF-Datei erfüllt werden. Für interessierte Einrichtungen wurde diese PDF-Datei auf der Homepage der HPG hinterlegt und konnte durch einen Link im Erläuterungstext auf der ersten Fragebogenseite direkt geöffnet werden. Der Wunsch, den ausgefüllten Fragebogen nach Beendigung der Umfrage auszudrucken, konnte aus technischen Gründen nicht nachgekommen werden. Der Support des Onlineportals bestätigte, dass dies nicht möglich sei.

Der endgültige Fragebogen wurde durch interne Kontrollen in der HPG geprüft und ist dem Anhang 1 zu entnehmen.

### 4.3 Datenerhebung

Wie in dem Forschungsdesign dargestellt, wurden insgesamt vier mit einander verbundene Eingabezeiträume für die Datenerhebung vorgesehen. Die Datenerhebung erfolgte zum größten Teil digital über die Onlineplattform „SurveyMonkey“. Die restlichen Beantwortungen wurden manuell über einen weiteren Fragebogensammler<sup>62</sup> in „SurveyMonkey“ eingegeben. Dies betraf 77 Fragebögen. Die manuelle Eingabe war erforderlich, da einige Einrichtungen die PDF-Datei ausfüllten und der HPG die Antworten zufaxten. Um eine Auswertung mit SPSS zu gewährleisten, wurden diese Beantwortungen in „SurveyMonkey“ nachgetragen.

Während der gesamten Datenerhebung wurden die Einrichtungen aus einer Adressdatei herausgefiltert, die den Fragebogen abgeschlossen haben. Fehlende Einrichtungen erhielten im zweiten Eingabezeitraum ein Erinnerungsschreiben und wurden im dritten und vierten Eingabezeitraum von den Verbänden sowohl telefonisch als auch schriftlich um eine Eingabe gebeten. Die Adressdatei wurde immer wieder aktualisiert, so dass eine versehentliche Aufforderung weitestgehend ausgeblieben ist.

Einrichtungen, bei denen das Ausbildungsangebot trägergesteuert ist, wurden in dem Fragebogen zu einer Extraseite verlinkt, in der sie den Namen und die Telefonnummer der Person eintragen konnten, die das Ausbildungsangebot steuert. Die entsprechenden Personen wurden telefonisch um die Eingabe der fehlenden Daten gebeten. Die Datenerhebung der fehlenden Fragen erfolgte im weiteren Verlauf durch den Träger. Dies geschah in der PDF-Datei und wurde manuell den entsprechenden Einrichtungen bei „SurveyMonkey“ zugefügt. Einige Träger füllten den Fragebogen einmalig für ihre gesamten Einrichtungen aus, so dass zwar nur ein Datensatz besteht, sich jedoch mehrere Einrichtungen hinter diesem Datensatz verbergen. Dieser Fall trat viermal auf. Hinter den vier Datensätzen stehen jedoch 26 Einrichtungen. Eine gesonderte Dokumentation dieser Einrichtungen wurde in anonymisierter Form in Excel angelegt.

Das Ende der Datenerhebung wurde um eine weitere Woche verlängert, damit eine Rücklaufquote von mindestens 70% erreicht werden konnte. Die erhobenen Daten werden im Anschluss mit SPSS ausgewertet und in Excel dokumentiert.

---

<sup>62</sup> Mit Hilfe eines Collectors können Beantwortungen in „SurveyMonkey“ erfasst und zugeordnet werden. Ein weiterer Collector wurde eingerichtet, damit die manuellen Dateneingaben nachvollziehbar und überprüfbar sind.

## 5 Präsentation der Ergebnisse

Die Datenanalyse wird in drei Bereiche grob unterteilt. In der Beschreibung der erreichten Einrichtungen wird der Fragebogenrücklauf sowohl nach Einrichtungsart als auch nach anderen Kennzahlen untersucht. Die Beschreibung der Ist-Situation soll einen Überblick über die ausbildenden und nicht ausbildenden Betriebe, Gründe für und gegen ein Ausbildungsangebot, vakante Stellen in der Altenpflege, Anzahl der BewerberInnen für eine Ausbildung und die Eignung der BewerberInnen schaffen. Im dritten Bereich werden prognostische Daten, wie zum Beispiel das Ausbildungsangebot in den kommenden Jahren mit und ohne ein Umlageverfahren, analysiert.

### 5.1 Beschreibung der erreichten Einrichtungen

Von insgesamt 531 (N) Einrichtungen ist ein Rücklauf des Fragebogens von 373 (n) Einrichtungen zu verzeichnen. Dies entspricht einer Rücklaufquote von 70,24%. Die Umfrage wurde von 364 Einrichtungen komplett abgeschlossen (97,59% von n; 68,55% von N). Alle Datensätze konnten in die Analyse einbezogen werden.

In der Tabelle 2 wird der Rücklauf nach Einrichtungsart dargestellt. Die höchste Rücklaufquote ist bei den stationären Einrichtungen zu verzeichnen. Hier wird ein Prozentwert von über 85% erreicht. Niedrigere Werte werden von den ambulanten Einrichtungen mit mehr als 65%, Einrichtungen der Tagespflege mit rund 52% und Einrichtungen der solitären Kurzzeitpflege mit 50% erzielt.

Einrichtungsart	n	N	Rücklaufquote in Prozent
stationäre Einrichtungen	127	149	85,23%
ambulante Einrichtungen	230	351	65,53%
Tagespflege	15	29	51,72%
solitäre Kurzzeitpflege	1	2	50,0%
gesamt:	373	531	70,24%

Tabelle 2: Rücklauf nach Einrichtungsart

Der Anteil der MitarbeiterInnen in der ambulanten Pflege zur Gesamtzahl der MitarbeiterInnen in der ambulanten Pflege konnte nicht ausgewertet werden, da die Ergebnisse nicht plau-

sibel erschienen. Es ist davon auszugehen, dass der Begriff Vollzeitäquivalente nicht allen Befragten bekannt war.

Anhand der Tabelle 3 lässt sich erkennen, dass die partizipierten stationären Einrichtungen 82,04% der vollstationären Pflegeplätze von dem Gesamtangebot an Pflegeplätzen in Hamburg erzielen. Der Prozentsatz beim Platzangebot in der Tagespflege lässt sich auf rund 63% beziffern (siehe Tabelle 4).

<b>Einrichtungen der stationäre Pflege</b>	<b>n=127</b>	<b>N=149</b>	<b>in Prozent</b>
<b>Platzangebot</b>	14.552	17.737 <sup>63</sup>	82,04%

Tabelle 3: Anteil der Pflegeplätze in der vollstationären Pflege vom Rücklauf zum Gesamtangebot von Pflegeplätzen in Hamburg

<b>Einrichtungen der Tagespflege</b>	<b>n=15</b>	<b>N=29</b>	<b>in Prozent</b>
<b>Platzangebot</b>	402	638	63,01%

Tabelle 4: Anteil des Platzangebots in der Tagespflege vom Rücklauf zum Gesamtangebot von Plätzen in der Tagespflege in Hamburg

Um den Rücklauf auch anhand des Anteils der Auszubildenden in Hamburg darzustellen, wurde folgende Aufstellung gemacht: Anhand der Tabelle 5 ist zu erkennen, dass Einrichtungen mit 73,35% des Anteils an Altenpflegeauszubildenden und 61,81% des Anteils an Auszubildenden zur/zum Gesundheits- und PflegeassistentIn an der Befragung teilgenommen haben.

<b>Auszubildende zum/zur:</b>	<b>n=371</b>	<b>N=531</b>	<b>in Prozent</b>
<b>AltenpflegerIn</b>	834 (davon 162 in der Nachqualifikation)	1.137 <sup>64</sup>	73,35%
<b>Gesundheits- und PflegeassistentIn</b>	157	254 <sup>65</sup>	61,81%

Tabelle 5: Anteil der Auszubildenden vom Rücklauf zur Gesamtzahl der Auszubildenden in Hamburg

<sup>63</sup> Datenbank der BGV; Stand: August 2012

<sup>64</sup> Datenbank der BGV; Stand: Herbststatistik 2011

<sup>65</sup> Datenbank der BGV; Stand: 1. Juli 2012

## 5.2 Beschreibung der Ist-Situation

In der Gesamtheit sind 1551 vakante Stellen von den an der Umfrage beteiligten Einrichtungen benannt worden. Diese setzen sich zusammen aus 953 freien Stellen für dreijährig ausgebildetes Pflegefachpersonal und 598 zugänglichen Stellen für landesrechtlich anerkannte AssistentInnen. Der höchste Anteil hieran wird von den ambulanten Einrichtungen angegeben (siehe Tabelle 6). Das benötigte dreijährig ausgebildete Pflegefachpersonal lässt sich anhand einer Faktorberechnung auf 593 Pflegefachkräfte aus dem Bereich Altenpflege<sup>66</sup> und 360 aus dem Bereich Gesundheits- und Krankenpflege<sup>67</sup> beziffern (siehe Tabelle 7).

Einrichtungsart	gesuchtes dreijährig ausgebildetes Pflegefachpersonal	gesuchte landesrechtlich anerkannte AssistentInnen
<b>ambulant (n=228)</b>	659	437
<b>stationär (n=127)</b>	292	160
<b>Tagespflege (n=15)</b>	2	1
<b>sol. Kurzzeitpflege (n=1)</b>	0	0
<b>gesamt (n=371)</b>	953	598

Tabelle 6: Vakante Stellen nach Einrichtungsart

	Altenpflege	Gesundheits- und Krankenpflege
<b>gesuchte MA</b>	593	360
<b>gesamt</b>	953	

Tabelle 7: benötigtes dreijährig ausgebildetes Pflegefachpersonal nach Berufsbereichen

In Hamburg sind rund 56% aller beteiligten Einrichtungen Ausbildungsbetriebe. Der höchste Anteil ist bei den stationären Einrichtungen mit 29,92% zu betiteln, gefolgt von den ambulanten Einrichtungen mit 25,34%. Zu erkennen ist, dass 87,40% der teilgenommenen stationären Einrichtungen Ausbildungsbetriebe sind, bei den ambulanten Betrieben sind dies lediglich 41,23% (siehe Tabelle 8).

<sup>66</sup> zu dem Bereich Altenpflege gehören AltenpflegerInnen

<sup>67</sup> zu dem Bereich Gesundheits- und Krankenpflege zählen (Kinder-)Krankenschwestern, (Kinder-) Krankenpfleger, Gesundheits- und (Kinder-)KrankenpflegerInnen

Einrichtungsart	Ausbildende Betriebe	Ausbildende Betriebe in Prozent	Anteil an allen Be- antworteten
<b>ambulant (n=228)</b>	94	41,23%	25,34%
<b>stationär (n=127)</b>	111	87,40%	29,92%
<b>Tagespflege (n=15)</b>	2	13,33%	0,54%
<b>solitäre Kurzzeitpflege (n=1)</b>	1	100%	0,27%
<b>gesamt (n=371)</b>	208		~56,06%

Tabelle 8: Ausbildende Betriebe

Betrachtet man die Gründe für ein Ausbildungsangebot in der Tabelle 9, so werden die häufigsten Gründe bei den sofort einsatzfähigen qualifizierten Fachkräften nach der Ausbildung (76,44%) und die Wahrnehmung gesellschaftlicher Verantwortung (68,27%) gesehen. Weitere Gründe, die für ein Angebot an Ausbildungsplätzen sprechen, ist die geringere Fehlbesetzung dadurch, dass der/die MitarbeiterIn der Einrichtung bekannt ist (62,02%), die Sicherung einer ausgewogenen betrieblichen Alterskultur (58,65%) und eine geringere Personalfluktuation (55,29%). Weniger als die Hälfte der ausbildenden Betriebe sehen Gründe für ein Ausbildungsplatzangebot darin, dass die Wettbewerbsfähigkeit gesichert ist (48,08%) und die Kosten für eine Einarbeitung bei der Übernahme geringer (4,75%) sind. Zu den am wenigsten benannten Gründen zählen die geringeren Kosten bei der Neueinstellung (25,0%) und das Überbrücken von Personalengpässen (12,5%). Knapp 10% gaben weitere Gründe an, die dem Anhang 5 entnommen werden können.

Gründe, die für ein Ausbildungsplatzangebot sprechen (n=208)	Nennungen	in Prozent
sofort einsatzfähige, qualifizierte Fachkräfte nach der Ausbildung	159	76,44%
Wahrnehmung gesellschaftlicher Verantwortung	142	68,27%
weniger Fehlbesetzung, da im Fall der Weiterbeschäftigung der/die MitarbeiterIn der Einrichtung bekannt ist	129	62,02%
Sicherung einer ausgewogenen betrieblichen Alterskultur	122	58,65%
weniger Personalfluktuation	115	55,29%
Sicherung der Wettbewerbsfähigkeit	100	48,08%
geringe Einarbeitungskosten bei Übernahme	91	43,75%
weniger Kosten für Neueinstellungen	52	25,00%

Überbrücken von unvorhersehbaren personellen Engpässen	26	12,50%
Sonstige Gründe (bitte angeben)	23	11,06%

Tabelle 9: Gründe, die für ein Ausbildungsangebot sprechen

Der Tabelle 10 können die Gründe, die gegen ein Ausbildungsangebot sprechen, entnommen werden. Knapp 42% der nicht ausbildenden Einrichtungen sehen einen hohen Betreuungsaufwand durch ein Angebot von Ausbildungsplätzen. Bei fast 40% fehlt ein/e PraxisanleiterIn. Auch eine nicht ausreichende Refinanzierung der Ausbildungsvergütung wird bei fast 40% der Einrichtungen als Grund angegeben. Bei weniger als 15% der nicht ausbildenden Einrichtungen werden die geringe Produktivität der Auszubildenden (13,92%) und die hohen Rekrutierungskosten (13,29%) als Gründe benannt. Mehr als 11% gaben als Grund an, keine geeigneten BewerberInnen zu finden und 11% und weniger decken ihren Bedarf an Fachkräften durch die Anwerbung von Fachkräften (10,76%), sehen einen Wettbewerbsnachteil durch höhere Pflegesätze (6,33%) oder können die Auszubildenden nach der Ausbildung nicht übernehmen (6,33%). 25,95% der antwortenden Einrichtungen sehen bei dieser Fragestellung weitere Gründe, die dem Anhang 6 entnommen werden können.

<b>Gründe, die gegen ein Ausbildungsplatzangebot sprechen</b>	<b>Nennungen</b>	<b>in Prozent</b>
hoher Betreuungsaufwand	66	41,77%
PraxisanleiterIn fehlt	63	39,87%
keine ausreichende Refinanzierung der Ausbildungsvergütung	62	39,24%
Sonstige Gründe (bitte angeben)	41	25,95%
geringe Produktivität der Auszubildenden	22	13,92%
hohe Rekrutierungskosten	21	13,29%
finden keine geeigneten BewerberInnen	18	11,39%
Bedarfsdeckung durch Anwerbung von Fachkräften	17	10,76%
Wettbewerbsnachteil durch höhere Pflegesätze	10	6,33%
Auszubildende können nicht übernommen werden	10	6,33%

Tabelle 10: Gründe, die gegen ein Ausbildungsangebot sprechen

In der ambulanten Pflege in Hamburg sind derzeit 153 Auszubildende der Altenpflege beschäftigt. Davon befinden sich 71 in einer Nachqualifizierung zum/zur AltenpflegerIn, was

einem Prozentanteil von 46,41% entspricht. 42 Auszubildende in der Gesundheits- und Pflegeassistenz haben eine Anstellung in einer ambulanten Pflegeeinrichtung gefunden. Vollstationär fallen diese Zahlen höher aus. 677 Auszubildende in der Altenpflege, davon 91 in der Nachqualifizierung (13,44%), und 114 Auszubildende in der Gesundheits- und Pflegeassistenz absolvieren ihre Ausbildung in einer stationären Einrichtung. Die Auszubildenden in der Tagespflege und in der solitären Kurzzeitpflege sind aufgrund der geringen Anzahl zu vernachlässigen. (siehe Tab. 11)

Einrichtungsart	Anzahl der Auszubildenden in der Altenpflege (davon in der Nachqualifizierung)	Anzahl der Auszubildenden in der Gesundheit- und Pflegeassistenz
ambulant (n=228)	153 (71)	42
stationär (n=127)	677 (91)	114
Tagespflege (n=15)	3 (0)	1
solitäre Kurzzeitpflege (n=1)	1 (0)	0
gesamt (n=371)	834 (162)	157

Tabelle 11: Anzahl der Auszubildenden in den verschiedenen Einrichtungsarten

Tabelle 12 lässt erkennen, dass in den letzten drei Jahren das Ausbildungsplatzangebot in der Altenpflege und in der Gesundheits- und Pflegeassistenz höher ausgefallen ist als die endgültig besetzten Ausbildungsplätze in beiden Ausbildungsberufen. In beiden Ausbildungsberufen sind für das Ausbildungsjahr 2012 jedoch weitaus mehr Bewerbungen eingegangen, als Ausbildungsplätze angeboten wurden. Die Zahl der geeigneten BewerberInnen für eine Ausbildung in der Altenpflege oder Gesundheits- und Pflegeassistenz fällt jedoch im Vergleich dazu viel geringer aus (siehe Tabelle 13).

	angeboten AP (n=360)	besetzt AP (n=358)	angeboten GPA (n=360)	besetzt GPA (n=358)
2010	385	344	117	98
2011	412	380	121	109
2012	434	354 <sup>68</sup>	139	104 <sup>69</sup>

Tabelle 12: Angebot an Ausbildungsplätzen und besetzte Ausbildungsplätze in allen Einrichtungsarten in 2010 – 2012

<sup>68</sup> bis zum 16.07.2012 besetzt

<sup>69</sup> bis zum 16.07.2012 besetzt



<b>Ausbildung zum/zur:</b>	<b>angebotene Ausbildungs-plätze (n=360)</b>	<b>besetzte Ausbildungs-plätze (n=358)</b>	<b>eingegangene Bewerbungen</b>	<b>Anzahl der geeigneten BewerberInnen</b>
<b>AltenpflegerIn</b>	434	354 <sup>70</sup>	1.809 (n=241)	623 (n=177)
<b>Gesundheits- und PflegeassistentIn</b>	139	104 <sup>71</sup>	786 (n=240)	246 (n=130)

Tabelle 13: Anzahl der eingegangenen Bewerbungen und der geeigneten BewerberInnen im Ausbildungsjahr 2012

Die Gründe für eine Nichteignung zur Altenpflegeausbildung sind vielfältig und lassen sich wie folgt darstellen (siehe Tabelle 14). Als häufigste Gründe werden nach Anzahl der Nennungen die persönliche Nichteignung, wie mangelnde Umgangsformen oder Unzuverlässigkeit, und ein fehlender erfolgreicher Schulabschluss genannt. Betrachtet man dies jedoch nach Anzahl der BewerberInnen, so lässt sich feststellen, dass die häufigsten Gründe für ein BewerberInnenaschluss unzureichende schulische Leistungen und fehlende persönliche Voraussetzungen sind. Weitere Gründe nach Anzahl der Nennungen und nach Anzahl der BewerberInnen können der Tabelle 14 und den Abbildungen 3 und 4 entnommen werden.

<b>Gründe</b>	<b>Nennungen (n=177)</b>	<b>Nennungen in Prozent</b>	<b>Anzahl der BewerberInnen (n=123)</b>
fehlender erfolgreicher Schulabschluss	67	37,85%	169
schlechte schulische Leistungen	50	28,25%	278
zu jung	20	11,30%	44
zu alt	3	1,69%	3
persönlich nicht geeignet (z.B. mangelnde Umgangsformen, Unzuverlässigkeit)	75	42,37%	277
mangelnde Sprachkenntnisse	37	20,90%	91
nicht aussagefähige Bewerbungsunterlagen	40	22,60%	111
andere Vorstellungen vom Beruf	30	16,95%	63
unzureichende gesundheitliche Eignung	7	3,95%	9
Sonstige Gründe	20	11,30%	60

Tabelle 14: Gründe für eine Nichteignung zur Altenpflegeausbildung

<sup>70</sup> bis zum 16.07.2012 besetzt

<sup>71</sup> bis zum 16.07.2012 besetzt

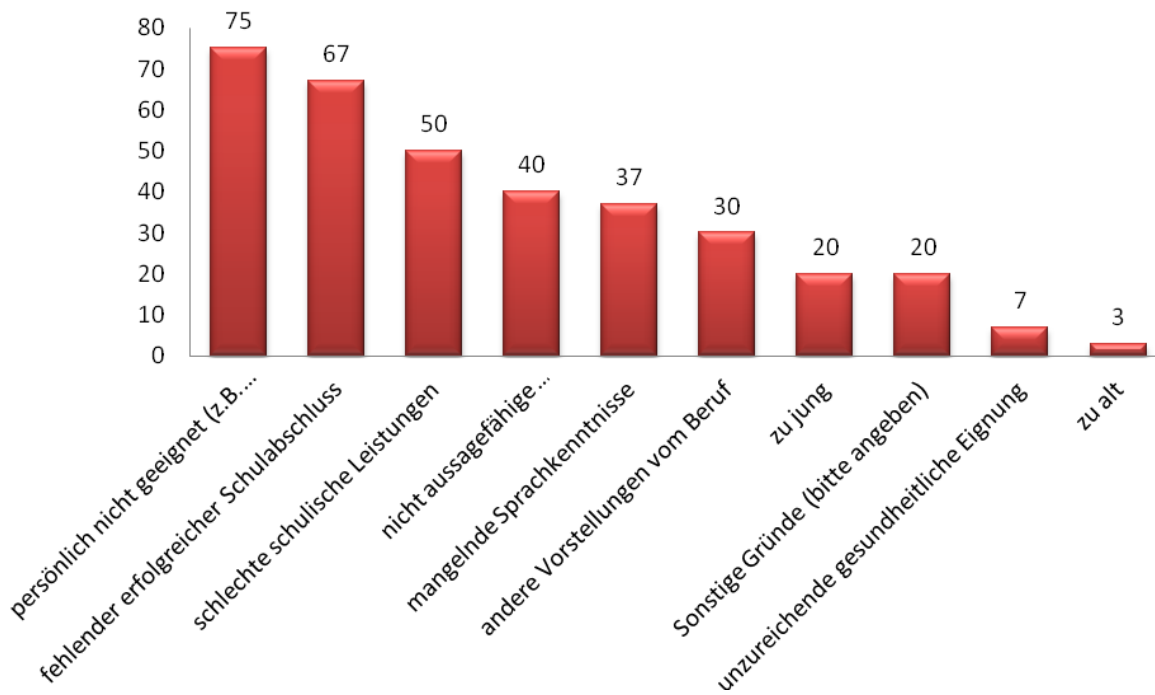


Abbildung 3: Ungeeignete BewerberInnen für die Altenpflegeausbildung – Sortierung der Gründe nach Häufigkeit der Nennung

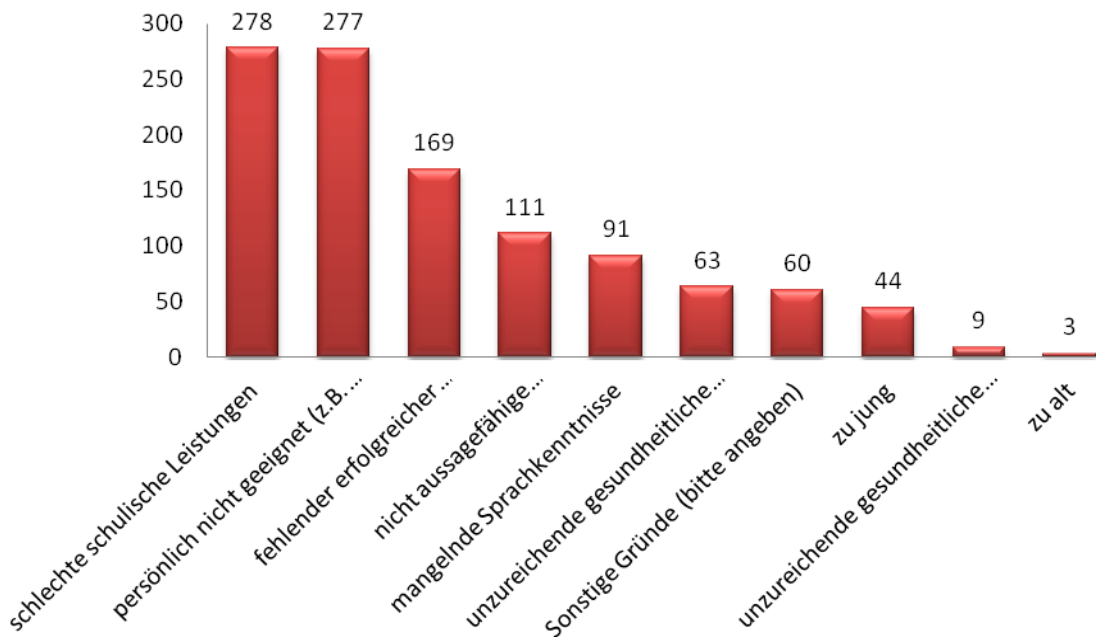


Abbildung 4: Ungeeignete BewerberInnen für die Altenpflegeausbildung – Sortierung der Gründe nach Anzahl der BewerberInnen

Ebenfalls lassen sich die Gründe für eine unzureichende Eignung zur Gesundheits- und Pflegeassistentenausbildung nach Anzahl der Nennungen und nach Anzahl der BewerberInnen darstellen. Zu den häufigsten Gründen zählen sowohl nach Anzahl der Nennungen und nach Anzahl der BewerberInnen die persönliche Nichteignung und unzureichende schulische Leistungen. Auffällig ist zudem, dass mangelnde Sprachkenntnisse zu dem dritthäufigsten Grund nach Anzahl der Nennungen gesehen werden. Eine Auflistung der Gründe nach Anzahl der BewerberInnen und nach Anzahl der Nennungen können sowohl der Tabelle 15 als auch den Abbildungen 5 und 6 entnommen werden.

<b>Gründe</b>	<b>Nennungen (n=130)</b>	<b>Nennungen in Prozent</b>	<b>Anzahl der BewerberInnen (n=81)</b>
schlechte schulische Leistungen	34	26,15%	108
zu jung	13	10,00%	39
zu alt	0	0,00%	0
persönlich nicht geeignet (z.B. mangelnde Umgangsformen, Unzuverlässigkeit)	44	33,85%	133
mangelnde Sprachkenntnisse	29	22,31%	50
nicht aussagefähige Bewerbungsunterlagen	20	15,38%	68
andere Vorstellungen vom Beruf	18	13,85%	43
unzureichende gesundheitliche Eignung	3	2,31%	3
Sonstige Gründe	15	11,54%	10

Tabelle 15: Gründe für eine Nichteignung zur Gesundheits- und Pflegeassistentenausbildung

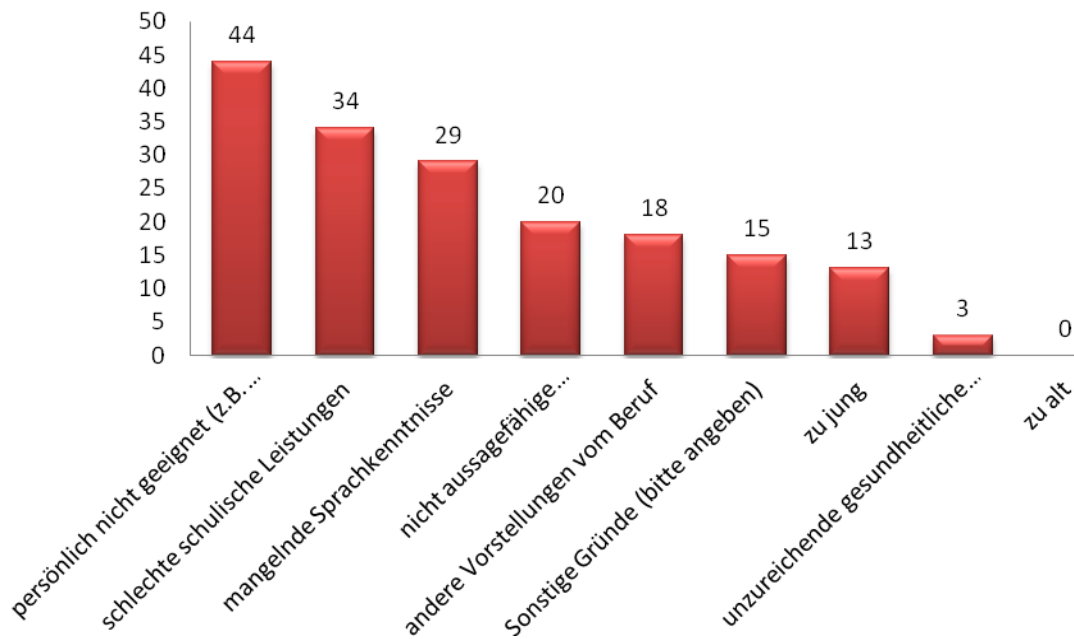


Abbildung 5: Ungeeignete BewerberInnen für die Gesundheits- und Pflegeassistentenausbildung - Sortierung der Gründe nach Häufigkeit der Nennung

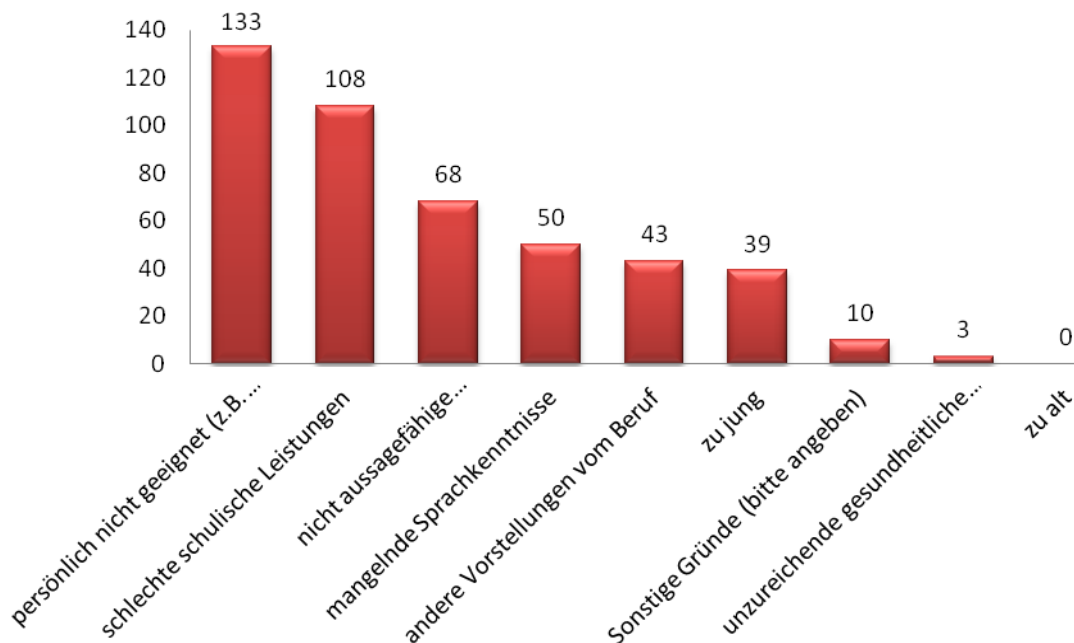


Abbildung 6: Ungeeignete BewerberInnen für die Gesundheits- und Pflegeassistentenausbildung - Sortierung der Gründe nach Anzahl der BewerberInnen

### 5.3 Prognose

In dem prognostischen Abschnitt wurden Daten erhoben, die eine Aussage über das zukünftige Ausbildungsangebot treffen sollen. Hierbei wird deutlich, dass fast 40% der teilgenommenen Einrichtungen das Ausbildungsplatzangebot in der Altenpflege durch die Einführung eines Umlageverfahrens steigern würden, wenn hierdurch eine Refinanzierung der Ausbildungsvergütung vorgenommen werden würde. Den höchsten Anteil haben hieran mit 47,95% die ambulanten Einrichtungen, gefolgt von den Einrichtungen der Tagespflege mit 28,57% und den stationären Einrichtungen mit 26,23%. Bei rund 60% der Einrichtungen würde durch die Einführung eines Umlageverfahrens das Ausbildungsplatzangebot identisch bleiben und bei 2,25% würde dieses sinken (siehe Tabelle 16).

Einrichtungsart	Angebot erhöht sich	Angebot bleibt gleich	Angebot sinkt
<b>ambulant (n=219)</b>	105 (47,95%)	107 (48,86%)	7 (3,20%)
<b>stationär (n=122)</b>	32 (26,23%)	89 (72,95%)	1 (0,82%)
<b>Tagespflege (n=14)</b>	4 (28,57%)	10 (71,43%)	0 (0%)
<b>sol. Kurzzeitpflege (n=1)</b>	0 (0%)	1 (100%)	0 (0%)
<b>gesamt (n=356)</b>	141 (39,61%)	207 (58,15%)	8 (2,25%)

Tabelle 16: Veränderung des Ausbildungsplatzangebotes in der Altenpflege durch die Einführung eines Umlageverfahrens nach Einrichtungsart

Fast 30% der partizipierenden Einrichtungen würden das Ausbildungsplatzangebot in der Gesundheits- und Pflegeassistenz durch ein Umlageverfahren steigern, wenn dadurch die Ausbildungsvergütung refinanziert werden würde. Ebenfalls haben hieran die Einrichtungen der Tagespflege mit 35,71% und die ambulanten Einrichtungen mit 31,96% den höchsten Anteil, gefolgt von den stationären Einrichtungen mit einem Anteil von 19,67%. Bei rund 70% der Einrichtungen wurde das Ausbildungsplatzangebot stagnieren (siehe Tabelle 17).

Einrichtungsart	Angebot erhöht	Angebot bleibt gleich	Angebot sinkt
<b>ambulant (n=219)</b>	70 (31,96%)	141 (64,38%)	8 (3,65%)
<b>stationär (n=122)</b>	24 (19,67%)	97 (79,51%)	1 (0,82%)
<b>Tagespflege (n=14)</b>	5 (35,71%)	9 (64,29%)	0 (0%)
<b>sol. Kurzzeitpflege (n=1)</b>	0 (0%)	1 (100%)	0 (0%)
<b>gesamt (n=356)</b>	99 (27,81%)	248 (69,66%)	9 (2,53%)

Tabelle 17: Veränderung des Ausbildungsangebotes in der Gesundheits- und Pflegeassistenz nach Einrichtungsart

Betrachtet man die Veränderungen des Ausbildungsplatzangebotes durch die Einführung eines Umlageverfahrens in der Altenpflege, so lässt sich erkennen, dass bei 43% der ausbildenden Betriebe das Ausbildungsplatzangebot steigen würde. Bei den nicht ausbildenden Betrieben liegt der Prozentsatz mit 34,9% etwas niedriger (siehe Tabelle 18).

	Angebot erhöht	Angebot bleibt gleich	Angebot sinkt
<b>ausbildende Einrichtungen</b> (n=207)	89 (43,00%)	117 (56,52%)	1 (0,48%)
<b>nicht ausbildende Einrichtungen</b> (n=149)	52 (34,90%)	90 (60,40%)	7 (4,70%)

Tabelle 18: Veränderung des Ausbildungsplatzangebotes in der Altenpflege durch die Einführung eines Umlageverfahrens nach ausbildenden und nicht ausbildenden Einrichtungen

Abweichend stellt sich dieses bei dem Ausbildungsplatzangebot in der Gesundheits- und Pflegeassistenz dar. Hier würden lediglich 27,05% der ausbildenden Betriebe ihr Ausbildungsplatzangebot in den kommenden Jahren erhöhen, wenn durch ein Ausgleichsverfahren die Ausbildungsvergütung übernommen werden würde. Bei den nicht ausbildenden Betrieben beträgt der Prozentsatz 28,86% (siehe Tabelle 19).

	Angebot erhöht	Angebot bleibt gleich	Angebot sinkt
<b>ausbildende Einrichtungen</b> (n=207)	56 (27,05%)	150 (72,46%)	1 (0,48%)
<b>nicht ausbildende Einrichtungen</b> (n=149)	43 (28,86%)	98 (65,77%)	8 (5,37%)

Tabelle 19: Veränderung des Ausbildungsplatzangebotes in der Gesundheits- und Pflegeassistenz durch die Einführung eines Umlageverfahrens nach ausbildenden und nicht ausbildenden Einrichtungen

In der Anzahl der Ausbildungsplätze lässt sich dies wie folgt darstellen: In den kommenden drei Jahren würde das Ausbildungsplatzangebot in der Altenpflege jeweils um mehr als 100 Ausbildungsplätze steigen, was eine Zunahme von ca. 25% bedeuten würde. In der Gesundheits- und Pflegeassistenz sind diese Werte sogar noch höher, sie liegen jeweils zwar bei weniger als 100 zusätzlichen Ausbildungsplätzen, jedoch bedeutet dies eine Zunahme von fast 55% (siehe Tabelle 20 und 21, sowie Abbildung 7).

	Ausbildungsplätze in der Altenpflege	Ausbildungsplätze in der Gesundheits- und Pflegeassistenz
<b>2013</b>	438 (n=343)	161 (n=342)
<b>2014</b>	430 (n=335)	149 (n=336)
<b>2015</b>	440 (n=333)	160 (n=334)

Tabelle 20: Angebot an Ausbildungsplätzen in der Altenpflege und in der Gesundheits- und Pflegeassistenz bei gleichbleibenden Verhältnissen

	Ausbildungsplätze in der Altenpflege	Ausbildungsplätze in der Gesundheits- und Pflegeassistenz
<b>2013</b>	540 (n=341)	245 (n=341)
<b>2014</b>	549 (n=335)	249 (n=334)
<b>2015</b>	557 (n=331)	246 (n=331)

Tabelle 21: Angebot an Ausbildungsplätzen in der Altenpflege und in der Gesundheits- und Pflegeassistenz, wenn durch ein Umlageverfahren die Ausbildungsvergütung übernommen werden würde

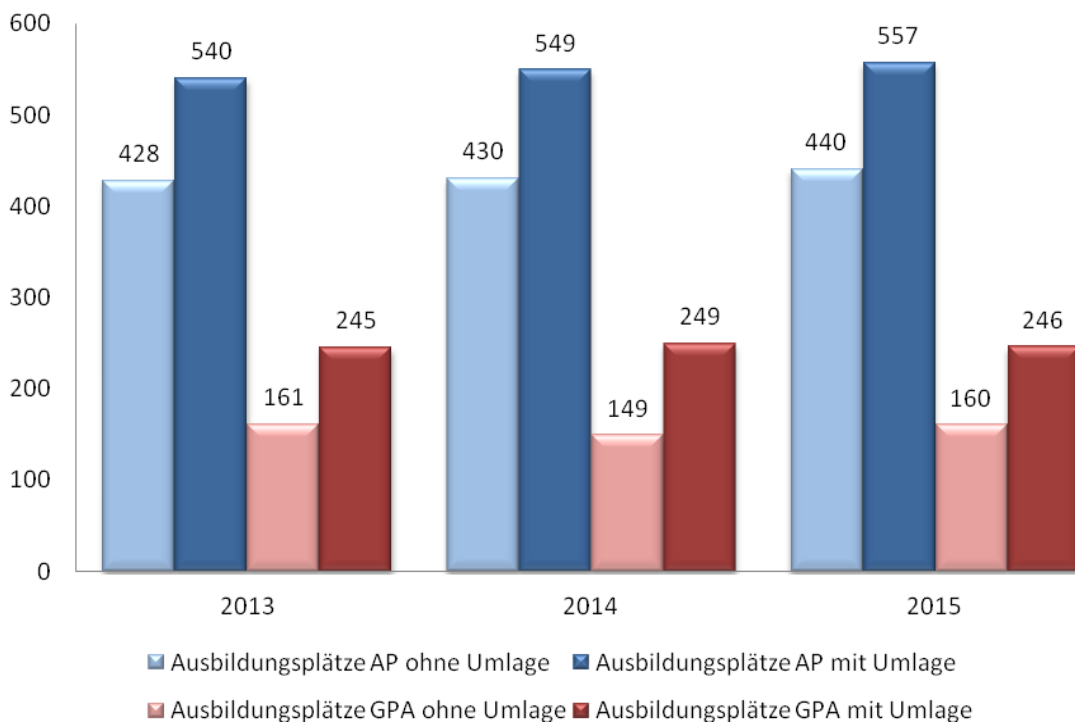


Abbildung 7: Darstellung der Veränderungen des Ausbildungsplatzangebotes durch ein Umlageverfahren

## 6 Interpretation und Diskussion

Die Beschreibung der Ist-Situation lässt erkennen, dass die meisten vakanten Stellen von den ambulanten Einrichtungen angegeben wurden. Dies ist jedoch zu relativieren, da die Anzahl der teilgenommenen Einrichtungen bei den Ambulanten doppelt so hoch ist, wie die partizipierenden Einrichtungen der stationären Pflege. Weiterhin wird hingegen deutlich, dass in den stationären, teilstationären und ambulanten Betrieben scheinbar mehr Personal aus dem Bereich der Altenpflege gesucht wird. Daraus kann geschlussfolgert werden, dass diese Betriebe überwiegend ältere Menschen betreuen und pflegen und hierfür ausgebildetes Personal von Nöten ist. Die Ausbildungsinhalte der Altenpflege und der Gesundheits- und Krankenpflege überschneiden sich in vielen Bereichen und sind auch häufig miteinander vergleichbar, jedoch unterscheiden sich gerade die Inhalte der Betreuung und Beratung von älteren Menschen. Der Blickwinkel in der Gesundheits- und Krankenpflege ist eher ein medizinischer.

Wie in der Präsentation der Ergebnisse dargestellt, bilden ungefähr 56% der teilnehmenden Einrichtungen aus. Den größten Anteil hieran haben die stationären Einrichtungen mit fast 30%, gefolgt von den ambulanten Einrichtungen mit rund 25%. Dies wird zum einen dadurch verdeutlicht, dass hauptsächlich ambulante und stationäre Einrichtungen nach dem AltPflG Träger von Altenpflegeausbildungen sein können. Mehr als 87% der teilgenommenen stationären Einrichtungen sind Ausbildungsbetriebe. Bei den ambulanten Anbietern beträgt der Prozentwert rund 41%. Dies stellt heraus, dass eine Refinanzierung derzeit in der ambulanten Pflege nur schwerlich bis unmöglich ist, was auch durch die Aussage der Betriebe bestätigt wurde. Hier gaben fast 40% der nicht ausbildenden Einrichtungen an, dass keine ausreichende Refinanzierung der Ausbildungsvergütung Grund dafür sei, nicht auszubilden. Ebenfalls wird, wie dargestellt, der hohe Betreuungsaufwand als hauptsächlich Grund gesehen. Häufig sind gerade in der ambulanten Pflege die Betriebe so klein, dass es für die Einrichtungen nicht möglich ist, einen Auszubildenden zu beschäftigen. Dies hat zum einen finanzielle aber auch zum anderen personelle Gründe. Die hauptsächlichsten Gründe, die für ein Ausbildungsangebot sprechen, sind vor allem sofort einsatzfähige qualifizierte Fachkräfte nach der Ausbildung und die Wahrnehmung gesellschaftlicher Verantwortung. Der Fachkräftemangel wird hierbei eine besondere Rolle spielen.

In der vorherigen Ergebnisdarstellung wurde bereits darauf verwiesen, dass in den letzten drei Ausbildungsjahren (2010, 2011, 2012) das Ausbildungsplatzangebot höher war, als Ausbildungsplätze besetzt wurden. Dies ist jedoch kein Hinweis auf eine geringe Nachfrage, son-



dem stellt vielmehr dar, dass die BewerberInnen häufig ungeeignet für eine Ausbildung in der Altenpflege bzw. in der Gesundheits- und Pflegeassistenz sind. Die Gründe der unzureichenden Eignung sind vor allem die persönliche Nichteignung und unzureichende schulische Leistungen bzw. ein fehlender erfolgreicher Schulabschluss. Diese Ergebnisse deuten darauf hin, dass zusätzlich zum Ausbau der Ausbildungsplätze auch Maßnahmen getroffen werden müssen, um geeignete BewerberInnen für die Pflege zu akquirieren. Aus den Daten geht hervor, dass obwohl mehr geeignete BewerberInnen in beiden Ausbildungsberufen vorhanden sind, als Ausbildungsplätze angeboten werden, nicht alle Ausbildungsplätze in den Einrichtungen besetzt werden konnten. Dies lässt sich zum einen damit erklären, dass die BewerberInnen sich auf der Suche nach einem Ausbildungsplatz in mehreren Einrichtungen bewerben. Somit kann es zu Dopplungen in den Nennungen kommen. Zum anderen ist diese Tatsache damit zu begründen, dass nicht alle ausbildenden Einrichtungen genügend Bewerbungen erhalten haben.

Die prognostischen Daten weisen darauf hin, dass durch ein Umlageverfahren ein Ausbau an Ausbildungsplätzen möglich wäre und somit dem Fachkräftemangel entgegengewirkt werden kann. Das Mehrangebot an Ausbildungsplätzen in der Altenpflege beträgt ca. 25% und in der Gesundheits- und Pflegeassistenzausbildung sind es sogar rund 55%. Diese Zahlen verdeutlichen auch im Zusammenhang mit den Gründen, die gegen ein Ausbildungsangebot sprechen, dass keine ausreichende Refinanzierung der Ausbildungsvergütung vorherrscht. Durch ein Umlageverfahren würden die Kosten, die durch die Ausbildungsvergütung den Trägern der Ausbildung entstehen, auf alle potentiellen Träger der praktischen Ausbildung verteilt werden. Somit verringert sich die Last des Einzelnen und ein Wettbewerbsnachteil könnte minimiert werden. Es ist jedoch auch zu erkennen, dass die Bereitschaft mehr Ausbildungsplätze anzubieten bei den Einrichtungen steigt, die bereits ausbilden. Es ist anzunehmen, dass durch eine Umlage der Ausbildungsvergütung die ausbildenden Einrichtungen ihr Angebot erhöhen, um ein weitere Pflegekräfte zu haben. Eine finanzielle Last tritt für die Einrichtungen insbesondere nur unterhalb des Umlagebeitrages auf. Ab Überschreitung des Umlagebeitrages entstehen den Betrieben keine Personalkosten.

Die Umfrage konnte einen guten Rücklauf erzielen. Diese Rücklaufquote konnte in Zusammenarbeit mit den verschiedenen Verbänden und der HPG erreicht werden. Die Befragung fand in der Sommer- und Urlaubszeit statt, wodurch der Befragungszeitraum verlängert werden musste. Durch eine weitere Ausdehnung des Befragungszeitraumes hätte die Rücklaufquote noch angehoben werden können. Das verwendete Methode war zur Beantwortung der

Forschungsfragen und zur Datenerhebung mehrheitlich geeignet, da durch den Onlinefragebogen Eingabefehler verringert werden konnten und die Plausibilität gegeben war. Alle Forschungsfragen konnten beantwortet werden. Die digitale Fragebogenform wurde von einem Großteil angenommen, jedoch wurde auch ein nicht zu vernachlässigender Teil in der Papierform eingereicht. Dies kann ein Hinweis dafür sein, dass sich nicht alle Befragten den modernen Informationstechnologien zugewendendet haben oder Anwendungsprobleme bestanden. Bei einer weiteren Befragung sollte dies reflektiert werden.

## 7 Literaturverzeichnis

- Afentakis, Anja; Maier, Tobias: Projektionen des Personalbedarfs und -angebots in Pflegeberufen bis 2025. In : Statistisches Bundesamt (Hrsg.): Wirtschaft und Statistik, 11/2010 Wiesbaden, Online im Internet: [https://www.destatis.de/DE/Publikationen/WirtschaftStatistik/Monatsausgaben/WistaNovember10.pdf?\\_\\_blob=publicationFile](https://www.destatis.de/DE/Publikationen/WirtschaftStatistik/Monatsausgaben/WistaNovember10.pdf?__blob=publicationFile), - Download vom 20.08.2012, S. 990–1002.
- Behörde für Soziales, Familie Gesundheit und Verbraucherschutz: Rahmenplanung der pflegerischen Versorgungsstruktur bis 2015, Online im Internet: <http://www.hamburg.de/contentblob/2174532/data/rahmenplanung-versorgungsstruktur-2015.pdf>, - Download vom 20.08.2012.
- Behörde für Wirtschaft und Arbeit: Berufsbegleitend zur Altenpflege-Fachkraft weiterbilden, Online im Internet: <http://www.esf-hamburg.de/presse/2803284/berufsbegleitend-zur-altenpflege-fachkraft-weiterbilden.html>, - Download vom 23.08.2012.
- Bundesministerium für Familie, Senioren Frauen und Jugend: Die praktische Altenpflegeausbildung, Online im Internet: [http://altenpflegeausbildung.net/fileadmin/redaktion/001\\_HB\\_Altenpflegeausbildung.pdf](http://altenpflegeausbildung.net/fileadmin/redaktion/001_HB_Altenpflegeausbildung.pdf), - Download vom 14.08.2012.
- Bundesministerium für Gesundheit: Eckpunkte zur Vorbereitung des Entwurfs eines neuen Pflegeberufegesetzes, Online im Internet: [http://www.bmg.bund.de/fileadmin/dateien/Downloads/P/Pflegeberuf/20120301\\_Endfassung\\_Eckpunktepapier\\_Weiterentwicklung\\_der\\_Pflegeberufe.pdf](http://www.bmg.bund.de/fileadmin/dateien/Downloads/P/Pflegeberuf/20120301_Endfassung_Eckpunktepapier_Weiterentwicklung_der_Pflegeberufe.pdf), - Download vom 07.10.2012.
- Bürgerschaft der Freien und Hansestadt Hamburg: Drucksache 20/4330, Online im Internet: <https://www.buergerschaft-hh.de/parldok/>, - Download vom 07.10.2012.
- Deutscher Bundestag: Schriftliche Fragen - Drucksache 17/8538, Online im Internet: <http://dipbt.bundestag.de/dip21/btd/17/085/1708538.pdf>, - Download vom 21.08.2012.
- Deutscher Verein für öffentliche und private Fürsorge e.V.: Empfehlungen des Deutschen Vereins zur Fachkräftegewinnung in der, Online im Internet: [http://www.deutscher-verein.de/05-empfehlungen/empfehlungen\\_archiv/2012/38-11.pdf](http://www.deutscher-verein.de/05-empfehlungen/empfehlungen_archiv/2012/38-11.pdf), - Download vom 20.08.2012.
- Mettrop, Susanne; Charlier, Siegfried: Profession Altenpflege. In : Charlier, Siegfried (Hrsg.): Soziale Gerontologie. Stuttgart, New York: Thieme verlage, 2007, S. 334–363.
- Ministerium für Arbeit und Sozialordnung, Familie, Frauen und Senioren Baden-Württemberg: Ausbildungsumlage in der Altenpflege: Erste Bilanz, Online im Internet: <http://www.baden-wuerttemberg.de/de/Meldungen/259674.html?referer=88433>, - Download vom 15.10.2012.
- Porst, Rolf: Fragebogen: Ein Arbeitsbuch. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften: 2008.

Raab-Steiner, Elisabeth; Benesch, Michael: Der Fragebogen. Von der Forschungsfrage zur SPSS-Auswertung. 1. Aufl. Wien: UTB, 2008.

Statistisches Bundesamt: Kurzbericht: Pflegestatistik 1999, Online im Internet: [https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/Soziales/Sozialpflege1Bericht1999.pdf?\\_\\_blob=publicationFile](https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/Soziales/Sozialpflege1Bericht1999.pdf?__blob=publicationFile), - Download vom 20.08.2012.

Statistisches Bundesamt: Pflegestatistik 2009, Online im Internet: [https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/Gesundheit/Pflege/PflegeDeutschlandergebnisse5224001099004.pdf?\\_\\_blob=publicationFile](https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/Gesundheit/Pflege/PflegeDeutschlandergebnisse5224001099004.pdf?__blob=publicationFile), - Download vom 20.08.2012.

Stöcker, Gertrud: Bildung und Pflege. Eine berufs- und bildungspolitische Standortbestimmung. Hannover: Schlütersche, 2002.

### **Gesetzestexte**

Altenpflege-Ausbildungs- und Prüfungsverordnung vom 26. November 2002 (BGBl. I S. 4418), die zuletzt durch Artikel 38 des Gesetzes vom 6. Dezember 2011 (BGBl. I S. 2515) geändert worden ist, <http://www.gesetze-im-internet.de/altplaprv/BJNR441800002.html>, - Download vom 16.08.2012.

Altenpflegegesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 25. August 2003 (BGBl. I S. 1690), das zuletzt durch Artikel 29 des Gesetzes vom 20. Dezember 2011 (BGBl. I S. 2854) geändert worden ist, <http://www.gesetze-im-internet.de/altplfg/BJNR151310000.html>, - Download vom 14.08.2012.

BVerfG, 2 BvF 1/01 vom 24.10.2002, Absatz-Nr. (1 - 392), [http://www.bverfg.de/entscheidungen/fs20021024\\_2bvf000101.html](http://www.bverfg.de/entscheidungen/fs20021024_2bvf000101.html), - Download vom 13.08.2012.

Elftes Buch Sozialgesetzbuch - Soziale Pflegeversicherung - (Artikel 1 des Gesetzes vom 26. Mai 1994, BGBl. I S. 1014), das zuletzt durch Artikel 2c des Gesetzes vom 21. Juli 2012 (BGBl. I S. 1601) geändert worden ist, [http://www.gesetze-im-internet.de/sgb\\_11/BJNR101500994.html](http://www.gesetze-im-internet.de/sgb_11/BJNR101500994.html), - Download vom 20.08.2012.

Krankenpflegegesetz vom 16. Juli 2003 (BGBl. I S. 1442), das zuletzt durch Artikel 35 des Gesetzes vom 6. Dezember 2011 (BGBl. I S. 2515) geändert worden ist, [http://www.gesetze-im-internet.de/krpflg\\_2004/BJNR144210003.html](http://www.gesetze-im-internet.de/krpflg_2004/BJNR144210003.html), - Download vom 14.08.2012

Urteil des 3. Senats vom 29. Oktober 2009 – BVerwG 3 C 28.08.

### **unveröffentlichtes Manuskript**

unbekannter Autor: Ausbildungs- und Qualifizierungsoffensive Altenpflege. Vereinbarungstext. Auf der Grundlage der Absprache im Spitzengespräch am 29.03.2012 und der Prüfungszusage der Bundesregierung zur Änderung des SGB III und des Altenpflegegesetzes. 24.04.2012.

## **Anhangsverzeichnis**

Anhang 1: Fragebogen mit allen Fragen .....	II
Anhang 2: Anschreiben der Hamburgischen Pflegegesellschaft .....	XIII
Anhang 3: Erinnerungsschreiben der Hamburgischen Pflegegesellschaft .....	XVI
Anhang 4: Gegenüberstellung der Ausbildungsziele in der Altenpflege und Gesundheits- und Krankenpflege .....	XVII
Anhang 5: Gründe, die für ein Ausbildungsplatzangebot sprechen – Sonstige Gründe .....	XVIII
Anhang 6: Gründe, die gegen ein Ausbildungsplatzangebot sprechen – Sonstige Gründe .....	XVIII



<b>Name und Adresse der Einrichtung</b>	
Name der Einrichtung:	<input type="text"/>
Adresse:	<input type="text"/>
Ort:	<input type="text"/>
PLZ:	<input type="text"/>
E-Mail-Adresse:	<input type="text"/>
<b>Allgemeine Angaben - Tätigkeitsbereich</b>	
<b>In welchem Bereich ist Ihre Einrichtung tätig?</b>	
<input type="radio"/> ambulante Pflege	
<input type="radio"/> vollstationäre Pflege	
<input type="radio"/> Kurzzeitpflege (solitär)	
<input type="radio"/> Tagespflege	
<b>Allgemeine Angaben - Plätze vollstationäre Pflege</b>	
<b>Wie viele Plätze bieten Sie an?</b>	
<i>Bitte geben Sie eine Zahl an.</i>	
Plätze in der vollstationären Pflege	<input type="text"/>
<b>Allgemeine Angaben - Plätze Kurzzeitpflege</b>	
<b>Wie viele Plätze bieten Sie an?</b>	
<i>Bitte geben Sie eine Zahl an.</i>	
Plätze in der Kurzzeitpflege	<input type="text"/>
<b>Allgemeine Angaben - Plätze Tagespflege</b>	
<b>Wie viele Plätze bieten Sie an?</b>	
<i>Bitte geben Sie eine Zahl an.</i>	
Plätze in der Tagespflege	<input type="text"/>
<b>Allgemeine Angaben - Verbandszugehörigkeit</b>	

**Zu welchem Verband gehört Ihre Einrichtung?**

- AWO (Arbeiterwohlfahrt)
- bpa (Bundesverband privater Anbieter sozialer Dienste)
- CV (Caritasverband)
- Der Paritätische (Der Paritätische Wohlfahrtsverband)
- DRK (Deutsches Rotes Kreuz)
- DW (Diakonisches Werk)
- ZHP (Zentralverband Hamburger Pflegedienste e.V.)
- Sonstige
- kein Verband

**Angaben zu Beschäftigten - Beschäftigte**

**Wie viele der unten genannten MitarbeiterInnen beschäftigen Sie in der Pflege?  
(Vollzeitäquivalente)**

**Wenn Sie in einem Bereich keine MitarbeiterInnen beschäftigen, geben Sie bitte eine "0" an.**

AltenpflegerInnen	<input type="text"/>
Gesundheits- und KrankenpflegerInnen, Gesundheits- und KinderkrankenpflegerInnen, Krankenschwestern und Krankenpfleger, Kinderkrankenschwester und Kinderkrankenpfleger	<input type="text"/>
landesrechtlich anerkannte AssistentInnen (wie z.B. Gesundheits- und PflegeassistentInnen, AltenpflegehelferInnen, KrankenpflegehelferInnen)	<input type="text"/>

**Angaben zu Beschäftigten - Suche nach MitarbeiterInnen**

**Für wie viele Stellen suchen Sie derzeit in der Pflege MitarbeiterInnen?  
(Vollzeitäquivalente)**

**Wenn Sie keine MitarbeiterInnen suchen, geben Sie bitte eine "0" an.**

3 jährlich ausgebildetes Pflegefachpersonal (AltenpflegerInnen, Gesundheits- und KrankenpflegerInnen, Gesundheits- und KinderkrankenpflegerInnen, Krankenschwestern und Krankenpfleger, Kinderkrankenschwester und Kinderkrankenpfleger)	<input type="text"/>
landesrechtlich anerkannte AssistentInnen (wie z.B. Gesundheits- und PflegeassistentInnen, AltenpflegehelferInnen, KrankenpflegehelferInnen)	<input type="text"/>



**Bitte geben Sie nach Möglichkeit an, wie viele von den von Ihnen gesuchten, oben aufgeführten Pflegefachkräften aus dem Bereich Altenpflege bzw. aus dem Bereich Gesundheits- und Krankenpflege (Gesundheits- und KrankenpflegerInnen, Gesundheits- und KinderkrankenpflegerInnen, Krankenschwestern und Krankenpfleger, Kinderkrankenschwester und Kinderkrankenpfleger) sein sollen.**

Anzahl der gesuchten MitarbeiterInnen aus dem Bereich Altenpflege

Anzahl der gesuchten MitarbeiterInnen aus dem Bereich Gesundheits- und Krankenpflege (Gesundheits- und KrankenpflegerInnen, Gesundheits- und KinderkrankenpflegerInnen, Krankenschwestern und Krankenpfleger, Kinderkrankenschwester und Kinderkrankenpfleger)

### Ausbildung - Frage nach Ausbildung

**Bilden Sie in Ihrer Einrichtung z. Zt. in der Pflege eigene Auszubildene aus?**

- ja  
 nein

### Ausbildung - Gründe für Ausbildung

**Bitte nennen Sie uns Ihre Gründe, warum Sie ausbilden.**

**Mehrfachnennungen sind möglich.**

- sofort einsatzfähige qualifizierte Fachkräfte nach der Ausbildung
- weniger Kosten für Neueinstellungen
- geringe Einarbeitungskosten bei Übernahme
- weniger Fehlbesetzung, da im Fall der Weiterbeschäftigung der/die MitarbeiterIn der Einrichtung bekannt ist
- weniger Personalfuktuation
- Sicherung der Wettbewerbsfähigkeit
- Sicherung einer ausgewogenen betrieblichen Alterskultur
- Überbrücken von unvorhersehbaren personellen Engpässen
- Wahrnehmung gesellschaftlicher Verantwortung
- Sonstige Gründe (bitte angeben)

### Ausbildung - Gründe gegen Ausbildung

**Bitte nennen Sie uns Ihre Gründe, warum Sie nicht oder z. Zt. nicht ausbilden.  
Mehrfachnennungen sind möglich.**

- finden keine geeigneten BewerberInnen
- hohe Rekrutierungskosten
- keine ausreichende Refinanzierung der Ausbildungsvergütung
- hoher Betreuungsaufwand
- geringe Produktivität der Auszubildenden
- Auszubildende können nicht übernommen werden
- PraxisanleiterIn fehlt
- Bedarfsdeckung durch Anwerbung von Fachkräften
- Wettbewerbsnachteil durch höhere Pflegesätze
- Sonstige Gründe (bitte angeben)

### Ausbildung - Beschäftigte Auszubildende

**Wie viele Auszubildende beschäftigen Sie derzeit in der Pflege?**

**Bitte nur Auszubildende aus den Bereichen Altenpflege und Gesundheits- und Pflegeassistenz benennen. Wenn Sie keine Auszubildenden beschäftigen, tragen Sie bitte eine "0" ein.**

Altenpflege <u>gesamt</u>	<input type="text"/>
<b>davon</b> in der Nachqualifizierung zu Altenpflege	<input type="text"/>
Gesundheits- und Pflegeassistenz	<input type="text"/>

### Ausbildung - Festlegung des Ausbildungsangebotes

**Wird das Ausbildungsangebot von Ihrer Einrichtung oder ggf. von Ihrem Träger festgelegt?**

- von unserer Einrichtung festgelegt
- von unserem Träger festgelegt

### Frage nach Kontaktperson

**Bei der Festlegung des Ausbildungsangebotes durch Ihren Träger, geben Sie bitte eine Kontaktperson und nach Möglichkeit eine Telefonnummer an.**

Name:	<input type="text"/>
Telefonnummer:	<input type="text"/>

### Ausbildung - Angebot an Ausbildungsplätzen

**Wie viele neu zu besetzende Ausbildungsplätze in der Altenpflege haben Sie in den folgenden benannten Jahren angeboten/ausgeschrieben bzw. werden Sie anbieten/ausschreiben? (hier bitte ohne Nachqualifizierung zur Altenpflege)**  
*Bei nicht vorkommenden Angebot bitte eine "0" eintragen.*

2010	<input type="text"/>
2011	<input type="text"/>
2012	<input type="text"/>

**Wie viele neu zu besetzende Ausbildungsplätze in der Gesundheits- und Pflegeassistenz haben Sie in den folgenden benannten Jahren angeboten/ausgeschrieben bzw. werden Sie anbieten/ausschreiben?**  
*Bei nicht vorkommenden Angebot bitte eine "0" eintragen.*

2010	<input type="text"/>
2011	<input type="text"/>
2012	<input type="text"/>

### Ausbildung - Besetzte Ausbildungsplätze

**Wie viele Ihrer angebotenen/ausgeschriebenen Ausbildungsplätze in der Altenpflege konnten Sie besetzen bzw. werden Sie aller Voraussicht nach besetzen können? (hier bitte ohne Nachqualifizierung zur Altenpflege)**  
*Wenn Sie keine Plätze besetzen konnten oder keine Plätze angeboten/ausgeschrieben haben, tragen Sie bitte eine "0" ein.*

2010	<input type="text"/>
2011	<input type="text"/>
bis 16.07.2012 besetzt	<input type="text"/>
<b>dazu</b> bis zum Ausbildungsbeginn (August 2012) aller Voraussicht nach besetzt	<input type="text"/>

**Wie viele Ihrer angebotenen/ausgeschriebenen Ausbildungsplätze in der Gesundheits- und Pflegeassistenz konnten Sie besetzen bzw. werden Sie aller Voraussicht nach besetzen können?**  
*Wenn Sie keine Plätze besetzen konnten oder keine Plätze angeboten/ausgeschrieben haben, tragen Sie bitte eine "0" ein.*

2010	<input type="text"/>
2011	<input type="text"/>
bis 16.07.2012 besetzt	<input type="text"/>
<b>dazu</b> bis zum Ausbildungsbeginn (August 2012) aller Voraussicht nach besetzt	<input type="text"/>

### Ausbildung - Bewerbungen erhalten?

**Hat Ihre Einrichtung in 2012 Bewerbungen für die Altenpflegeausbildung und/oder Gesundheits- und PflegeassistentInnenausbildung erhalten?**

- ja
- nein
- nein, Bewerbungen werden zentral (vom Träger) bearbeitet
- ja, aber Bewerbungen werden zentral (vom Träger) bearbeitet

### Frage nach Kontaktperson

**Bei zentraler Bearbeitung der Bewerbungen geben Sie bitte eine Kontaktperson und nach Möglichkeit eine Telefonnummer an.**

Name:

Telefonnummer:

### Ausbildung - BewerberInnen Altenpflege

**Wie viele BewerberInnen hatten Sie für die Altenpflegeausbildung im Jahr 2012?  
Wenn Sie keine BewerberInnen hatten, tragen Sie bitte eine "0" ein.**

Anzahl der BewerberInnen für die  
Altenpflegeausbildung

**Können Sie aufgrund Ihrer Kenntnis der Bewerbung Aussagen zur Eignung der BewerberInnen für die Altenpflege machen?**

- ja
- nein, wir sichten die Bewerbungsunterlagen nicht, weil wir in 2012 den Ausbildungsgang zur Altenpflege nicht anbieten
- nein, wir haben keine Bewerbungsunterlagen zur Altenpflegeausbildung erhalten

### Ausbildung - Eignung der BewerberInnen Altenpflege

**Wie viele BewerberInnen für die Ausbildung zur/zum AltenpflegerIn im Jahr 2012 waren davon geeignet?**

**Wenn Sie keine geeigneten BewerberInnen hatten, tragen Sie bitte eine "0" ein.**

(Anzahl)

**Wenn Sie ungeeignete BewerberInnen für die Altenpflegeausbildung hatten, was waren die Gründe dafür?**

**Wenn Sie keine ungeeigneten BewerberInnen hatten, markieren Sie bitte das entsprechende Feld. Mehrfachnennungen sind möglich.**

- keine ungeeigneten BewerberInnen
- fehlender erfolgreicher Schulabschluss
- schlechte schulische Leistungen
- zu jung
- zu alt
- persönlich nicht geeignet  
*(z.B. mangelnde Umgangsformen, Unzuverlässigkeit)*
- mangelnde Sprachkenntnisse
- nicht aussagefähige Bewerbungsunterlagen
- andere Vorstellungen vom Beruf
- unzureichende gesundheitliche Eignung
- Sonstige Gründe (bitte angeben)

**Wenn möglich, geben Sie bitte die Anzahl der für die Altenpflegeausbildung ungeeigneten BewerberInnen für die von Ihnen genannten Gründe an.**

fehlender erfolgreicher Schulabschluss	<input type="text"/>
schlechte schulische Leistungen	<input type="text"/>
zu jung	<input type="text"/>
zu alt	<input type="text"/>
persönlich nicht geeignet <i>(z.B. mangelnde Umgangsformen, Unzuverlässigkeit)</i>	<input type="text"/>
mangelnde Sprachkenntnisse	<input type="text"/>
nicht aussagefähige Bewerbungsunterlagen	<input type="text"/>
andere Vorstellungen vom Beruf	<input type="text"/>
unzureichende gesundheitliche Eignung	<input type="text"/>
sonstige Gründe	<input type="text"/>

**Ausbildung - BewerberInnen GPA**

**Wie viele BewerberInnen hatten Sie für die Gesundheits- und Pflegeassistentenausbildung im Jahr 2012?**

**Wenn Sie keine BewerberInnen hatten, tragen Sie bitte eine "0" ein.**

Gesundheits- und Pflegeassistentenz

**Können Sie aufgrund Ihrer Kenntnis der Bewerbung Aussagen zur Eignung der BewerberInnen für die Gesundheits- und Pflegeassistenz machen?**

- ja
- nein, wir sichten die Bewerbungsunterlagen nicht, weil wir in 2012 den Ausbildungsgang zur Gesundheits- und Pflegeassistenz nicht anbieten
- nein, wir haben keine Bewerbungsunterlagen zur Gesundheits- und Pflegeassistenzausbildung erhalten

**Ausbildung - Eignung der BewerberInnen GPA**

**Wie viele BewerberInnen für die Ausbildung zur/zum Gesundheits- und PflegeassistentenIn im Jahr 2012 waren davon geeignet?**

*Wenn Sie keine geeigneten BewerberInnen hatten, tragen Sie bitte eine "0" ein.*

(Anzahl)

**Wenn Sie ungeeignete BewerberInnen für die Ausbildung zum/zur Gesundheits- und PflegeassistentenIn hatten, was waren die Gründe dafür?**

*Wenn Sie keine ungeeigneten BewerberInnen hatten, markieren Sie bitte das entsprechende Feld. Mehrfachnennungen sind möglich.*

- keine ungeeigneten BewerberInnen
- schlechte schulische Leistungen
- zu jung
- zu alt
- persönlich nicht geeignet  
*(z.B. mangelnde Umgangsformen, Unzuverlässigkeit)*
- mangelnde Sprachkenntnisse
- nicht aussagefähige Bewerbungsunterlagen
- andere Vorstellungen vom Beruf
- unzureichende gesundheitliche Eignung

Sonstige Gründe (bitte angeben)

**Wenn möglich, geben Sie bitte die Anzahl der für die Gesundheits- und Pflegeassistentenausbildung ungeeigneten BewerberInnen für die von Ihnen genannten Gründe an.**

schlechte schulische Leistungen	<input type="text"/>
zu jung	<input type="text"/>
zu alt	<input type="text"/>
persönlich nicht geeignet <i>(z.B. mangelnde Umgangsformen, Unzuverlässigkeit)</i>	<input type="text"/>
mangelnde Sprachkenntnisse	<input type="text"/>
nicht aussagefähige Bewerbungsunterlagen	<input type="text"/>
andere Vorstellungen vom Beruf	<input type="text"/>
unzureichende gesundheitliche Eignung	<input type="text"/>
sonstige Gründe	<input type="text"/>

**Zukunft - Prognose bei gleichbleibenden Bedingungen**

**Geben Sie bitte an, wie viele Ausbildungsplätze in der Altenpflege Sie in den nächsten drei Jahren bei gleichbleibenden Bedingungen wahrscheinlich anbieten werden.  
Bitte nur das neu zu besetzende Ausbildungsplatzangebot benennen.**

2013	<input type="text"/>
2014	<input type="text"/>
2015	<input type="text"/>

**Geben Sie bitte an, wie viele Ausbildungsplätze in der Gesundheits- und Pflegeassistentenz Sie in den nächsten drei Jahren bei gleichbleibenden Bedingungen wahrscheinlich anbieten werden.  
Bitte nur das neu zu besetzende Ausbildungsplatzangebot benennen.**

2013	<input type="text"/>
2014	<input type="text"/>
2015	<input type="text"/>

**Zukunft - Erhöhung des Angebotes durch Umlage?**

**Wenn durch ein Umlageverfahren die Ausbildungsvergütung für die Ausbildung in der Altenpflege und in der Gesundheits- und Pflegeassistentenz übernommen werden würde, würde sich Ihr Angebot an Ausbildungsplätzen dadurch erhöhen?  
Wie ein Umlageverfahren funktionieren würde, können Sie dem Anschreiben entnehmen.**

	ja	bleibt gleich	nimmt ab
Altenpflege	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Gesundheits- und Pflegeassistentenz	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

### Zukunft - Prognose bei veränderten Bedingungen

**Geben Sie bitte an, wie viele Ausbildungsplätze in der Altenpflege Sie in den nächsten drei Jahren wahrscheinlich anbieten werden, wenn durch ein Umlageverfahren die Ausbildungsvergütung übernommen werden würde.**

*Bitte nur das neu zu besetzende Ausbildungsplatzangebot benennen.*

2013	<input type="text"/>
2014	<input type="text"/>
2015	<input type="text"/>

**Geben Sie bitte an, wie viele Ausbildungsplätze in der Gesundheits- und Pflegeassistenz Sie in den nächsten drei Jahren wahrscheinlich anbieten werden, wenn durch ein Umlageverfahren die Ausbildungsvergütung übernommen werden würde.**

*Bitte nur das neu zu besetzende Ausbildungsplatzangebot benennen.*

2013	<input type="text"/>
2014	<input type="text"/>
2015	<input type="text"/>

### Letzte Seite

**Hier haben Sie die Möglichkeit, Anmerkungen zu geben. Vielen Dank für Ihre Unterstützung.**

Die Umfrage endet hier, wenn Sie Ihre Angaben noch ändern möchten, habe Sie jetzt noch die Möglichkeit. Bitte klicken Sie auf "Fertig", um die Umfrage abzuschließen. Danach haben Sie dann nicht mehr die Gelegenheit Ihre Angaben zu verändern.  
Bei Interesse können Sie sich den leeren Fragebogen als PDF hier herunterladen.

Vielen Dank für Ihre Unterstützung.



## Anhang 2: Anschreiben der Hamburgischen Pflegegesellschaft

Hamburgische Pflegegesellschaft e.V. • Burchardstraße 19 • 20095 Hamburg

---

Hamburgische  
Pflegegesellschaft e.V.  
Burchardstraße 19  
20095 Hamburg  
Tel. 040 23 80 87-88  
Fax 040 23 80 87-87  
E-Mail hpg@hpg-ev.de

Datum: 12.07.2012  
Unser Zeichen: St/r

### Altenpflegeausbildungsumlage

– Sehr geehrte Damen und Herren,

Fachkräfte für die Altenpflege zu gewinnen wird zunehmend schwieriger. Im Dezember 2011 waren bei der Arbeitsagentur Hamburg 451 offene Stellen für Pflegefachkräfte gemeldet. Eine von uns durchgeführte Erhebung weist darauf hin, dass eine erhebliche Anzahl von geeigneten Bewerbern für die Altenpflege keinen Ausbildungsplatz bekommen hat. Die Gründe sind bekannt. Vor allem die unzureichende oder pflegesatzbelastende Finanzierung der Ausbildung steht an erster Stelle.

Deshalb setzt sich die Hamburgische Pflegegesellschaft für eine Ausbildungsumlage ein. Ein solches Umlageverfahren würde so funktionieren:

Alle Einrichtungen, die einen Versorgungsvertrag nach § 72 SGB XI geschlossen haben und in der ambulanten, teilstationären oder stationären Pflege tätig sind, zahlen für die Ausbildungsvergütung von Altenpflegekräften sowie Gesundheits- und Pflegeassistenten einen Anteil entsprechend ihres Umsatzes bzw. ihrer Platzzahl in einen Fonds. Aus diesem Fonds wird die Ausbildungsvergütung für die Auszubildenden an die ausbildenden Einrichtungen gezahlt. Damit findet eine Verteilung der Ausbildungslasten auf alle Betriebe statt. Die Höhe des Fonds ist abhängig von der Anzahl der Auszubildenden. Die Refinanzierung dieser Lasten ist gesetzlich durch § 82a SGB XI vorgesehen.

Auf unsere Initiative hin arbeitet die Gesundheitsbehörde an der Umsetzung und auch die Bürgerschaft unterstützt dieses Vorhaben.

Ziel ist es, eine pflegesatzneutrale Ausbildungsvergütung zahlen zu können und damit die Zahl der ausbildungswilligen Betriebe deutlich zu erhöhen. Damit dies gemäß der Anforderungen aus Gesetzgebung und Rechtsprechung umgesetzt werden kann, muss eine Bedarfserhebung stattfinden. Wir wenden uns deshalb mit der Bitte an Sie, diese internetgestützte Erhebung auszufüllen. Die Erhebung selbst wird von und bei der HPG durchgeführt und von der Behörde für Gesundheit und Verbraucherschutz unterstützt.

Der Datenschutz wird hierbei nach dem hamburgischen Datenschutzgesetz, HmbDSG, sowie dem Bundesdatenschutzgesetz, BDSG, gewährleistet.

Wir wollen mit dieser Erhebung die Frage prüfen, ob es eine erhebliche Zahl an ausbildungswilligen Personen gibt, die aufgrund unzureichender Refinanzierung der Ausbildungsvergütung derzeit nicht ausgebildet werden. Wir benötigen Ihre Mithilfe, um dieses Vorhaben umsetzen zu können, damit wir in Zukunft genügend Pflegefachkräfte zur Verfügung haben. Hierzu benötigen wir präzise Angaben.

Im Interesse einer auch in Zukunft guten und qualitätsgesicherten Pflege bitten wir Sie, sich an dieser Erhebung zu beteiligen. Für eventuelle Rückfragen stehen wir Ihnen selbstverständlich gerne zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen

Jens Stappenbeck  
Geschäftsführer HPG

Und so funktioniert die Befragung:

Alle Einrichtungen mit einem Versorgungsvertrag nach § 72 SGB XI füllen jeweils einen elektronischen Fragebogen aus. Sollten Einrichtungen mehrere Versorgungsverträge nach § 72 SGB XI haben (z.B. teilstationär, stationär, ambulant), dann füllen Sie bitte jeweils einen Fragebogen pro Versorgungsvertrag aus. Hier ist es aus technischen Gründen wichtig, dies an unterschiedlichen PC's zu tun. Der Link zu der Onlinebefragung lautet:

<https://www.surveymonkey.com/s/Ausbildungsumlage>

(Falls es Probleme mit der Eingabe des Links geben sollte, finden Sie den Link ebenfalls auf der Startseite der Homepage der HPG unter [www.hpg-ev.de](http://www.hpg-ev.de).)

Für den Zugang ist ein Kennwort erforderlich. Dieses lautet:

[hpgumlage](#)

Nachdem Sie das Kennwort eingegeben haben, werden Sie durch den Fragebogen geleitet. Innerhalb des Fragebogens können Sie immer wieder zurückblättern und Ihre Antworten verändern. Sobald der Fragebogen von Ihnen abgeschlossen wurde, haben Sie keinen Zugriff mehr auf die Befragung.

Wenn Sie zusätzlich Fragen haben sollten oder es zu Problemen kommt, wenden Sie sich bitte an Herrn Burghardt unter der Mail [projekt@hpg-ev.de](mailto:projekt@hpg-ev.de) .

## Anhang 3: Erinnerungsschreiben der Hamburgischen Pflegegesellschaft

Hamburgische Pflegegesellschaft e.V. • Burchardstraße 19 • 20095 Hamburg

---

Hamburgische  
Pflegegesellschaft e.V.  
Burchardstraße 19  
20095 Hamburg  
Tel. 040 23 80 87-88  
Fax 040 23 80 87-87  
E-Mail [hpg@hpg-ev.de](mailto:hpg@hpg-ev.de)

Datum: 30.07.2012  
Unser Zeichen: St/r

### Altenpflegeausbildungsumlage

Sehr geehrte Damen und Herren,

die Hamburgische Pflegegesellschaft führt in Zusammenarbeit mit der Behörde für Gesundheit und Verbraucherschutz die Bedarfserhebung zum Thema „Altenpflegeausbildungsumlage“ durch.

Mit Schreiben vom 12. Juli 2012 hatten wir alle Hamburger Einrichtungen gebeten, an dieser Erhebung teilzunehmen. Viele Einrichtungen sind dem nachgekommen, doch ist es uns wichtig, ein möglichst umfassendes Bild der Ausbildungssituation in Hamburg zu erhalten. Die Bedarfserhebung soll die Basis dafür legen, die Ausbildungssituation und damit auch Ihre Möglichkeiten der Personalrekrutierung nachhaltig zu verbessern.

Nach unserem heutigen Kenntnisstand haben Sie sich bislang noch nicht an der Erhebung beteiligt, unter Umständen aufgrund der zu Ende gehenden Urlaubs- und Ferienzeit. Wir möchten Sie daher noch einmal um Ihre Mithilfe bitten.

Bitte füllen Sie den Fragebogen nunmehr bis zum **10. August 2012** aus. Alle weiteren Informationen erhalten Sie in dem Fragebogen unter folgendem Link:

<https://www.surveymonkey.com/s/Ausbildungsumlage>.

Falls es Probleme mit der Eingabe des Links geben sollte, finden Sie den Link ebenfalls auf der Startseite der Homepage der HPG unter [www.hpg-ev.de](http://www.hpg-ev.de).

Für den Zugang ist ein Kennwort erforderlich. Dieses lautet: **hpgumlage**

Sollten Sie Fragen haben, möchten wir Sie bitten, sich an Herrn Burghardt (Tel.: 0176 / 303 953 24, montags-freitags in der Zeit von 10.00 Uhr – 14.00 Uhr) zu wenden, der Ihnen alle technischen Fragen zur Erhebung beantworten kann. Selbstverständlich können Sie uns Ihre Fragen auch per E-Mail unter [projekt@hpg-ev.de](mailto:projekt@hpg-ev.de) zusenden.

Wenn Sie zwischenzeitlich an der Erhebung teilgenommen haben, beachten Sie dieses Schreiben bitte als gegenstandslos. Wir freuen uns auf Ihre Beteiligung und verbleiben

mit freundlichen Grüßen



Jens Stappenbeck  
- Geschäftsführer HPG -

## Anhang 4: Gegenüberstellung der Ausbildungsziele in der Altenpflege und Gesundheits- und Krankenpflege

Ausbildungsziele Altenpflegeausbildung	Ausbildungsziele Gesundheits- und Krankenpflegeausbildung
<p>(1) Die Ausbildung in der Altenpflege soll die Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten vermitteln, die zur selbständigen und eigenverantwortlichen Pflege einschließlich der Beratung, Begleitung und Betreuung alter Menschen erforderlich sind. Dies umfasst insbesondere:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. die sach- und fachkundige, den allgemein anerkannten pflegewissenschaftlichen, insbesondere den medizinisch-pflegerischen Erkenntnissen entsprechende, umfassende und geplante Pflege,</li> <li>2. die Mitwirkung bei der Behandlung kranker alter Menschen einschließlich der Ausführung ärztlicher Verordnungen,</li> <li>3. die Erhaltung und Wiederherstellung individueller Fähigkeiten im Rahmen geriatrischer und gerontopsychiatrischer Rehabilitationskonzepte,</li> <li>4. die Mitwirkung an qualitätssichernden Maßnahmen in der Pflege, der Betreuung und der Behandlung,</li> <li>5. die Gesundheitsvorsorge einschließlich der Ernährungsberatung,</li> <li>6. die umfassende Begleitung Sterbender,</li> <li>7. die Anleitung, Beratung und Unterstützung von Pflegekräften, die nicht Pflegefachkräfte sind,</li> <li>8. die Betreuung und Beratung alter Menschen in ihren persönlichen und sozialen Angelegenheiten,</li> <li>9. die Hilfe zur Erhaltung und Aktivierung der eigenständigen Lebensführung einschließlich der Förderung sozialer Kontakte und</li> <li>10. die Anregung und Begleitung von Familien- und Nachbarschaftshilfe und die Beratung pflegender Angehöriger.</li> </ol>	<p>(1) Die Ausbildung für Personen nach § 1 Abs. 1 Nr. 1 und 2 soll entsprechend dem allgemein anerkannten Stand pflegewissenschaftlicher, medizinischer und weiterer bezugswissenschaftlicher Erkenntnisse fachliche, personale, soziale und methodische Kompetenzen zur verantwortlichen Mitwirkung insbesondere bei der Heilung, Erkennung und Verhütung von Krankheiten vermitteln. Die Pflege im Sinne von Satz 1 ist dabei unter Einbeziehung präventiver, rehabilitativer und palliativer Maßnahmen auf die Wiedererlangung, Verbesserung, Erhaltung und Förderung der physischen und psychischen Gesundheit der zu pflegenden Menschen auszurichten. Dabei sind die unterschiedlichen Pflege- und Lebenssituationen sowie Lebensphasen und die Selbständigkeit und Selbstbestimmung der Menschen zu berücksichtigen (Ausbildungsziel).</p> <p>(2) Die Ausbildung für die Pflege nach Absatz 1 soll insbesondere dazu befähigen,</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. die folgenden Aufgaben eigenverantwortlich auszuführen: <ol style="list-style-type: none"> <li>a) Erhebung und Feststellung des Pflegebedarfs, Planung, Organisation, Durchführung und Dokumentation der Pflege,</li> <li>b) Evaluation der Pflege, Sicherung und Entwicklung der Qualität der Pflege,</li> <li>c) Beratung, Anleitung und Unterstützung von zu pflegenden Menschen und ihrer Bezugspersonen in der individuellen Auseinandersetzung mit Gesundheit und Krankheit,</li> <li>d) Einleitung lebenserhaltender Sofortmaßnahmen bis zum Eintreffen der Ärztin oder des Arztes,</li> </ol> </li> <li>2. die folgenden Aufgaben im Rahmen der Mitwirkung auszuführen: <ol style="list-style-type: none"> <li>a) eigenständige Durchführung ärztlich veranlasster Maßnahmen,</li> <li>b) Maßnahmen der medizinischen Diagnostik, Therapie oder Rehabilitation,</li> <li>c) Maßnahmen in Krisen- und Katastrophensituationen,</li> </ol> </li> <li>3. interdisziplinär mit anderen Berufsgruppen zusammenarbeiten und dabei multidisziplinäre und berufsübergreifende Lösungen von Gesundheitsproblemen zu entwickeln.</li> </ol>

Tabelle 22: Gegenüberstellung der Ausbildungsziele in der Altenpflege und Gesundheits- und Krankenpflege nach dem AltPflG und dem KrPflG

## **Anhang 5: Gründe, die für ein Ausbildungsplatzangebot sprechen – Sonstige Gründe**

Sonstige Gründe sind:

Fachkräftemangel; eigenes Personal für die Zukunft ausbilden; neues Wissen für die Einrichtung; fordert den Betrieb fachlich; hoher Qualitätsstandard; Mitgestaltung des Berufsbildes; Qualifizierung von Menschen; Motivation und Mitarbeiterbindung von guten Pflegehelfern; etwas Gutes weiter geben; gehört zur Unternehmensphilosophie; expandierendes Unternehmen; Chancen schaffen für Menschen mit Migrationshintergrund; Erhalt und Verbesserung der Betreuungs- und Pflegequalität; hochqualifizierte Mitarbeiter nach der Ausbildung; Sicherung der Qualität; den eigenen Anspruch von Pflege- und Betreuungsqualität weitergeben; junge Menschen im Betrieb sind eine Bereicherung für die Bewohner; Praxisanleitung als interessante Aufgabe.

## **Anhang 6: Gründe, die gegen ein Ausbildungsplatzangebot sprechen – Sonstige Gründe**

Sonstige Gründe sind:

Betrieb ist zu klein; wenig Akzeptanz bei den Kunden; Azubis nutzen den Ausbildungsbetrieb oft nur als Sprungbrett und sind dann weg; benötigen zweisprachige Mitarbeiter (deutsch, russisch); Leistungen, die durch Auszubildende erbracht werden sind schwer abzurechnen; geringe Anwesenheit durch externe Praktika; keine angemessenen Regelungen für die Ausbildung von Pflegefachkräften in der ambulanten Pflege; Neugründungsphase; keine Refinanzierung; häufig kein Führerschein bei Azubis vorhanden; zur Zeit hohe strukturelle Belastung für die Einrichtung; eigene Auszubildende werden noch nicht über die Pflegesätze refinanziert; Einrichtung im Wachstum; Auszubildende ist nach GPA Abschluss im Juli 2012 nicht auserwählt worden weiter zur AP (verkürzt) ausgebildet zu werden trotz Bewerbung; Voraussetzungen betrieblich noch nicht erfüllt; zu wenig Grund- und Behandlungspflege in der Tagespflege; Leistungsvielfalt nicht gegeben; durch den Wettbewerb um Pflegekräfte, haben wir in der Vergangenheit fertige Azubis verloren, weil nicht ausbildende Mitbewerber höhere Einstiegsgehälter oder Antrittsprämien bezahlen; Schwierigkeiten uns bei den vielen, unterschiedlichen Informationen noch richtig zu orientieren

### **Eidesstaatliche Erklärung**

Ich versichere, dass ich die vorliegende Arbeit selbst und ohne fremde Hilfe verfasst habe. Die aus fremden Quellen direkt oder indirekt übernommenen Gedanken sind als solche einzeln kenntlich gemacht. Es wurden keine anderen als die angegebenen Quellen und Hilfsmittel benutzt. Die Arbeit wurde bisher keiner anderen Prüfungsbehörde vorgelegt und auch nicht veröffentlicht.

Hamburg, den

---

Ort/Datum

Unterschrift