

Viele Wege führen zum Ziel

Ansätze zur Gewinnung und Qualifizierung von Fachkräften in der Altenpflege

SABINE SCHWARZ

Abstract

Sabine Schwarz von der Lernenden Region Netzwerk Köln (Projekt ABAG²) stellt in ihrem Praxisbericht die Arbeitssituation in der Altenpflege vor. Im Fokus stehen dabei Strategien zur Bekämpfung des Personalnotstands in der Pflege. So wird die Personalsuche im Ausland thematisiert, Qualifikationsmöglichkeiten von Pflegepersonal geschildert und Möglichkeiten der Rekrutierung und langfristigen Bindung von Mitarbeiter*innen im Unternehmen beschrieben.

Schlagnote: ABAG, Personal, Fachkräfte, Qualifizierung, Rekrutierung

Individuelle Bildungswege ermöglichen

Als Akli Awolowo¹ (24 Jahre) vom Integration Point ein sechswöchiges Praktikum zur Berufsorientierung bei Sozial-Betriebe-Köln gGmbH (SBK) vermittelt bekam, hatte er zunächst keine Vorstellung, was ihn erwarten würde. Mit geringen Deutschkenntnissen und ohne Schulabschluss wagte er nicht zu hoffen, als Fachkraft in einem Beruf arbeiten zu können. Das war vor drei Jahren. Heute kann er auf eine Reihe von Schritten zurückblicken, die er gegangen ist. Nach seinem Praktikum arbeitete er in einem Minijob im Helferbereich bei der SBK und verbesserte seine berufsbezogenen Deutschkenntnisse.² Seinen Schulabschluss hat er mittlerweile bei der Tages- und Abendrealschule (TAS) nachgeholt. Herr Awolowo absolviert aktuell eine Ausbildung zum Altenpfleger am Fachseminar der SBK. Dort wird er im nächsten Jahr seine Abschlussprüfung machen.

Dieses Beispiel verdeutlicht, dass es durchaus möglich ist, Personen durch eine stufenweise Qualifizierung mit verschiedenen, bestenfalls aufeinander abgestimmten

-
- 1 Unsere Ansprechpartner*innen der Sozial-Betriebe-Köln gGmbH schilderten einige Fälle, in denen Personen über mehrere Entwicklungsschritte hinweg den Weg in die Ausbildung zur Fachkraft geschafft haben, wie beispielsweise die hier aufgeführte Person Akli Awolowo (Name frei erfunden).
 - 2 Sozial-Betriebe-Köln gGmbH bieten z. B. seit 2012 gemeinsam mit Lernende Region – Netzwerk Köln e. V. Angebote im Bereich der arbeitsorientierten Grundbildung an, welche sich an Beschäftigte aus dem Helferbereich richten. Dabei sind Pflegedokumentation, Konversation, Umgang mit dem Computer oder Heimatkunde nur einige der Bildungsthemen. Die Angebote finden im Rahmen der durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) geförderten Projekte „Arbeitsplatzbezogene Alphabetisierung und Grundbildung“ (ABAG und ABAG²) statt. Weitere Informationen erhalten Sie unter www.grundbildung-wirkt.de.

Bildungs- und Praxisbausteinen zu Fachkräften auszubilden. Da beim Beschreiten solcher Entwicklungspfade viele Akteur*innen mit unterschiedlichen Zuständigkeiten involviert sind, ist eine Verzahnung der jeweiligen Angebotsbestandteile oft eine große Herausforderung. Um individuelle Entwicklungsperspektiven für Einzelne zu schaffen und um die Förderung von Fachkräften systematisch zu organisieren, ist ein zuständigkeitübergreifendes Agieren allerdings dringend erforderlich. Hierfür sollten die verschiedenen Institutionen, etwa der Beschäftigungsförderung, der Bildungslandschaft und in diesem Fall auch der Arbeitgeber*innen, ihr Angebotsportfolio koordiniert aufeinander abstimmen und einen Teil ihrer Ressourcen in die Verbesserung der Zusammenarbeit investieren.

1 Bedarf an Fachkräften

Der Pflegebranche fehlen Fachkräfte, und die Situation wird sich weiter verschärfen (siehe auch Beitrag 1 von Badel und Schüle in diesem Sammelband). So wurden im Jahr 2017 in der Altenpflege 14.900 ausgebildete Altenpfleger*innen sowie 8.400 Altenpflegehelfer*innen gesucht. Auf 100 offene Stellen kamen rechnerisch 29 Arbeitslose. Kündigt eine Fachkraft in der Altenpflege, sucht der Arbeitgeber durchschnittlich 171 Tage lang nach Ersatz. Es fehlen vor allem examinierte Fachkräfte. Dies gilt sowohl in der Alten- als auch in der Krankenpflege (Bundesagentur für Arbeit 2018). Das Deutsche Institut für angewandte Pflegeforschung (DIP) ermittelte einen noch viel größeren Fachkräftemangel als die Bundesagentur für Arbeit und berichtete von aktuell 38.000 offenen Stellen in der ambulanten und stationären Altenpflege. Das könnte daran liegen, dass viele Arbeitgeber*innen offene Stellen erst gar nicht bei der Bundesagentur für Arbeit melden. Dies gaben immerhin 30 Prozent der vom Institut befragten Leitungskräfte an (Isfort et al. 2018).

Eines ist klar: Die Zahl der Pflegebedürftigen wird in den nächsten Jahren deutlich ansteigen und der Bedarf an professioneller Pflege weiter wachsen. Aktuell werden von den 2,9 Millionen Pflegebedürftigen über 2 Millionen zu Hause versorgt, ein großer Anteil davon ausschließlich durch die Angehörigen (Statistisches Bundesamt 2017). Auch diese Situation wird sich zukünftig ändern. Zum einen werden rein zahlenmäßig in den Familien weniger Personen zur Verfügung stehen, die die häusliche Pflege übernehmen können. Zum anderen wird die Zahl der pflegenden Angehörigen, insbesondere durch den Anstieg der Frauenerwerbsquote, weiter abnehmen (Rothgang et al. 2012; Afentakis & Maier 2010).

2 Arbeitssituation in der Altenpflege

Die Altenpflege ist seit Jahren eine wachsende Branche. Auch die Zahl der Auszubildenden steigt kontinuierlich an (Bundesministerium für Bildung und Forschung 2017). Aktuell arbeiten über eine Million Menschen entweder in stationären Einrich-

tungen oder in ambulanten Diensten. Über 85 Prozent der Pflegekräfte sind Frauen, und fast drei Viertel der Beschäftigten arbeiten in Teilzeit (Bundesagentur für Arbeit 2018). Gestiegen ist in den letzten Jahren auch der Anteil der Beschäftigten, die als Altenpflegehelfer*innen arbeiten (Statistisches Bundesamt 2017). Die Bundesagentur für Arbeit weist unter den in der Altenpflege Beschäftigten einen Hilfskräfteeanteil von 45 Prozent aus (Bundesagentur für Arbeit 2018).

Sowohl in den ambulanten Diensten als auch in den stationären Einrichtungen ist die Auslastung hoch. Die Kapazitätsgrenzen sind erreicht bzw. überschritten. Dabei wird als zentraler Grund, warum keine Angebotsausweitung erfolgen kann und Betreuungsanfragen abgelehnt bzw. Wartelisten geführt werden, der Fachkräftemangel aufgeführt (Isfort et al. 2018; Isfort et al. 2016). Eine weitere Auswirkung des Personalmangels ist, dass sich die Arbeitsbelastungen für die Beschäftigten in der Pflege verdichten, da diese versuchen, durch Mehrarbeit die fehlenden Arbeitskräfte zu ersetzen. Folgen hieraus sind unter anderem eine geringe Zufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen, ein hoher Krankenstand, Berufswechsel bzw. ein frühzeitiges Ausscheiden von Pflegekräften aus dem Beruf (Bogai 2017; Bundesministerium für Gesundheit 2018a). Pflegeeinrichtungen und Pflegedienste behelfen sich angesichts des Fachkräftemangels mit der Einstellung von angelernten Hilfskräften, der Einbindung von ehrenamtlich Tätigen, Menschen aus Beschäftigungsförderungsprogrammen, Mini- und Studentenjobber*innen, Praktikant*innen oder mit Personen, die einen Bundesfreiwilligendienst oder ein freiwilliges soziales Jahr absolvieren. Auch die Anforderungen an die persönlichen Qualifikationen von Bewerber*innen wurden laut aktuellem Pflege-Thermometer heruntergeschraubt. 62 Prozent der Einrichtungen haben Bewerber*innen eingestellt, die man vor fünf Jahren noch abgelehnt hätte (Isfort et al. 2018). Sowohl die Praxis selbst als auch Pflegeexpert*innen kritisieren diese Zustände und warnen vor einer Verschlechterung der Pflegequalität bis hin zur Gefährdung der zu Pflegenden bei gleichzeitiger unzumutbarer Überforderung der eingesetzten Personalressourcen. Ein Plan B ist allerdings bislang nicht in Sicht. Auch das Sofortprogramm des Bundesgesundheitsministeriums, welches zusätzliche 13.000 Stellen in der Alten- und Krankenpflege schaffen möchte, wird kurzfristig sicherlich nicht dazu führen, dass die dadurch geschaffenen Stellen überhaupt mit geeignetem Personal besetzt werden können (Bundesministerium für Gesundheit 2018b).

3 Strategien gegen den Fachkräftemangel in der Altenpflege

3.1 Personalsuche im Ausland – bisher nur für wenige Unternehmer*innen eine Option

Um den Personalnotstand zu bekämpfen, gehen einige Arbeitgeber*innen neue Wege und rekrutieren Fachkräfte im Ausland. So auch Inge Hartmann, deren ambulanter Krankenpflegedienst in Hürth bei Köln ansässig ist. Ihr Team wird mitt-

lerweile durch Kolleg*innen aus Italien, Polen oder Bosnien verstärkt. Damit die ausländischen Mitarbeiter*innen möglichst schnell in ihrer neuen Lebens- und Arbeitswelt ankommen, werden sie von ihrer Arbeitgeberin umfassend unterstützt, zum Beispiel bei der Erledigung von Formalitäten, bei der Suche nach einem Kita-Platz oder einer Wohnung. Auch das Diakonische Werk Württemberg setzt auf internationales Recruiting und ermöglicht jungen Menschen aus dem Kosovo, die dort bereits einen Schulabschluss an einer medizinischen Mittelschule erworben haben, eine dreijährige Ausbildung zur Altenpflegefachkraft in Deutschland zu absolvieren. Vorbereitend erlernen die Auszubildenden im Kosovo zunächst Deutsch bis zum Niveau B1 des Gemeinsamen Europäischen Referenzrahmens (GER) sowie die erforderlichen interkulturellen Kompetenzen.³

Doch trotz des akuten Fachkräftebedarfs folgen bisher wenige Arbeitgeber*innen dem Beispiel von Inge Hartmann oder der Diakonie. Das zeigt auch eine Studie der Bertelsmann Stiftung (Bonin et al. 2015). Aus Sicht der befragten Unternehmen liegt dies vor allem daran, dass der Weg von der Anwerbung über die Ankunft in Deutschland bis hin zur Aufnahme der Tätigkeit mit bürokratischen Formalitäten verbunden ist. Anerkennungsverfahren, Arbeitserlaubnis, Sprachkurse, Wohnungssuche etc. sind nur einige der Hürden, die es zu überwinden gilt. Dem gesamten Prozess fehlen bislang schnelle, transparente und einheitliche Verfahren, die interessierten Arbeitgeber*innen eine größere Planungssicherheit gewährleisten könnten.

3.2 Personal finden und binden

„Wir bieten Prämien auch Mitarbeitern an, die andere Mitarbeiter werben. Die bekommen einen Thermomix oder ein iPad. Jemand, der bei uns neu anfängt, bekommt eine Startprämie von 5000 €. Wirkung hat das aber relativ wenig. Ich mache das nur, weil ich mir nicht vorwerfen will, nicht alles in meiner Macht Stehende getan zu haben.“

So beschreibt Kaspar Pfister, der mehr als 30 Pflegeeinrichtungen betreibt, in einem Interview der Zeit vom 19.07.2018 die aktuelle Situation. Auch andere Einrichtungen berichten, dass sie bei der Personalrekrutierung heute nicht etwa nur eine Anzeige schalten oder die zuständige Agentur für Arbeit kontaktieren. Über 50 Prozent der befragten Einrichtungen gaben an, ihr Personal auch aktiv, etwa auf Ausbildungsmessen, zu suchen (Isfort et al. 2018).

Eine angemessene Bezahlung ist ein weiterer wichtiger Anreiz. Laut dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) verdienen Fachkräfte durchschnittlich 2.621 Euro brutto pro Monat. Personen im Helferbereich verdienen durchschnittlich 1.870 Euro brutto. Dabei sind die regionalen Unterschiede bei der Vergütung recht groß (Bogai et al. 2015). Auch diesen Punkt betreffend haben viele Arbeitgeber*innen erkannt, dass die Zahlung des Mindestlohns nicht mehr aus-

³ Weitere Informationen zum Projekt: www.diakonie-wuerttemberg.de/themen/personalgewinnung-und-entwicklung/kosovo-ausbildungsprojekt

reicht. 40 Prozent der Einrichtungen gaben an, dass sie außertarifliche Zulagen gewähren, und 22 Prozent haben Prämiensysteme eingeführt (Isfort et al. 2018).

Dabei geht es nicht nur um die Anwerbung von Personal, sondern auch um die Schaffung von Rahmenbedingungen, die dazu führen, dass Beschäftigte längerfristig bleiben. Da die Quote der Teilzeitbeschäftigten hoch ist, stellt sich die Frage, welche Strategien und Rahmenbedingen dazu beitragen könnten, dass mehr Personen ihr Arbeitsvolumen erhöhen und in Vollzeit arbeiten. Der Ausbau von familienfreundlichen Arbeitsbedingungen und die Einführung von flexiblen Arbeitszeitmodellen sind hierfür vermutlich eine zentrale Voraussetzung. Handlungsmöglichkeiten ergeben sich auch bei der Organisation der (Team-)Arbeit, der Einbindung weiterer Personalressourcen sowie der Schaffung von individuellen Weiterentwicklungsmöglichkeiten. Auch in der Digitalisierung, der Entbürokratisierung und der Verbesserung des betrieblichen Gesundheitsmanagements liegen Potenziale, die die Arbeitsbedingungen für das Pflegepersonal verbessern könnten (Prognos AG 2018).

Die Arbeitgeber*innen haben begonnen, auf den Fachkräftemangel zu reagieren, und sind sowohl bei der Rekrutierung als auch bei der Bindung von Personal aktiv. So gaben z. B. knapp 60 Prozent der befragten Einrichtungen an, flexible Arbeitszeiten, insbesondere bezogen auf einen späteren Arbeitsbeginn für Frauen mit Kindern im Kita-/Schulalter, zu ermöglichen. 40 Prozent haben Konzepte entwickelt, um eine Wiedereingliederung nach der Elternzeit zu unterstützen. 10 Prozent haben einen eigenen Betriebskindergarten, und 19 Prozent übernehmen Maklergebühren und unterstützen bei der Wohnungssuche. Auch Maßnahmen im Bereich der Gesundheitsförderung, der Weiterbildung oder psychosoziale Beratungsangebote stehen auf der Personalentwicklungsagenda vieler Einrichtungen (Isfort et al. 2018).

3.3 Flexible Bildungswege zur Fachkraft schaffen

Flexible, durchlässige und bedarfsorientierte Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten sind mit Sicherheit einige der wichtigsten Faktoren zur Deckung des Fachkräftebedarfs.

Wie so oft gibt es auch hier keinen Königsweg. Vielmehr geht es darum, den Blick zu weiten und parallel verschiedene mögliche Szenarien inklusive der passenden Bildungsarrangements zu durchdenken. Bedauerlicherweise ist die eingangs geschilderte beispielhafte Bildungskarriere von Akli Awolowo kein Regelfall. Hier hat es funktioniert, dass die Bausteine vom Jobcenter, dem Arbeitgeber, der allgemeinbildenden Schule, innerbetrieblichen Weiterbildungsmöglichkeiten und der Ausbildung zum Altenpfleger ein Ganzes ergaben. Die Normalität sieht oft anders aus. Häufig durchlaufen Personen hintereinander Etappen, die nicht aufeinander aufbauen. So wird etwa zunächst ein Sprachkurs bis zum Level B2 besucht, und erst danach erfolgt eine berufliche Orientierung. Empfänger*innen von Arbeitslosengeld II werden vom Jobcenter in Arbeitsgelegenheiten (AGH) vermittelt, in denen keine Qualifizierungsbausteine enthalten sein dürfen, und Menschen im Helferbereich geraten oft nicht in den Blick von betrieblichen Personalentwicklungsstrategien.

Ende 2012 wurde die sogenannte Ausbildungs- und Qualifizierungsoffensive Altenpflege verabschiedet. Vereinbart wurden 240 Maßnahmen in zehn Handlungsfeldern. Erklärtes Ziel ist es, die Aus-, Fort- und Weiterbildung in der Altenpflege zu fördern, die Arbeitsbedingungen zu verbessern und die Attraktivität des Berufsfeldes zu erhöhen.⁴ Die Maßnahmen zeigen durchaus Wirkung. Die Zahl der Personen, die eine Altenpflegeausbildung beginnen, stieg bundesweit an. Der Berufsbildungsbericht von 2017 beziffert die Zahl der Schüler*innen, die eine Altenpflegeausbildung absolvieren, auf insgesamt 68.052 (Bundesministerium für Bildung und Forschung 2017). Ein wichtiger Aspekt in diesem Zusammenhang ist, dass der schulische Teil der Altenpflegeausbildung mittlerweile fast immer kostenfrei angeboten wird (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend 2015). Da in den letzten Jahren allerdings auch die Ausbildungsabbrüche zugenommen haben (Bundesministerium für Bildung und Forschung 2017), gilt es auch hier, Strategien und Konzepte zu entwickeln, die die bestehenden Instrumente (etwa ausbildungsbegleitende Hilfen) sinnvoll ergänzen.⁵

Auch geförderte Umschulungen und (kürzere) Weiterbildungen im Pflegebereich für Arbeitslose können dazu beitragen, dem Fachkräftebedarf zu begegnen. In den letzten fünf Jahren begannen insgesamt 37.000 Personen eine abschlussorientierte Weiterbildung in der Altenpflege (Bundesagentur für Arbeit 2018). Zur Zielgruppe gehören vor allem gering qualifizierte Personen oder Personen, die einer an- oder ungelerten Tätigkeit nachgegangen sind. Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung zieht eine erste Bilanz und fasst zusammen, dass sich geförderte Weiterbildungsmaßnahmen im Bereich der Altenpflege für alle Beteiligten auszahlen. Die geförderten Personen finden oft eine sozialversicherungspflichtige Anstellung in der Pflege. Bei den Umschulungsteilnehmenden sind rund 70 Prozent – bei den Teilnehmenden an den kürzeren Weiterbildungen rund 50 Prozent – längerfristig in der Pflege tätig (Dauth & Lang 2017).

Weitere Zielgruppen für Qualifizierungsangebote im Pflegebereich sind die Personen, die bereits als Hilfskräfte in der Pflege oder auch in informellen Pflegearrangements arbeiten. Sie verfügen oft nicht nur über Arbeitserfahrungen im Pflegebereich, sondern auch über grundlegende Sprachkenntnisse, die in der Arbeit wichtig sind. Hier eignen sich Bildungsangebote, die an diesen Voraussetzungen anknüpfen und fachliche, kulturelle und sprachliche Bausteine passgenau miteinander verknüpfen und so längerfristig den Weg auch für Weiterbildungen zur Pflegefachkraft ebnen.

4 Weitere Informationen: www.bmfsfj.de/bmfsfj/themen/aeltere-menschen/altenpflegeausbildung/ausbildungs-und-qualifizierungsoffensive/ausbildungs-und-qualifizierungsoffensive-altenpflege/77248

5 Die Lernende Region – Netzwerk Köln e. V. kooperiert im Rahmen des Projektes ABAG² mit Ford-Werke GmbH oder der Handwerkskammer zu Köln. Gemeinsam wurden Konzepte zur ausbildungs- und umschulungsbegleitenden Sprachförderung entwickelt, die zudem durch eine gezielte Prüfungsvorbereitung (Lernen lernen) ergänzt werden.

4 Fazit

Die gesamte Pflegebranche ist in Bewegung. Personalmangel, schwierige Arbeitsbedingungen, Digitalisierung, Finanzierungsmodelle, anstehende Gesetzesänderungen, die das Berufsbild verändern werden⁶, uneinheitliche Qualifizierungen im Helferbereich, die Einbindung von ausländischen Fachkräften, die Fördermöglichkeiten im Rahmen der Ausbildungs- und Qualifizierungsoffensive – dies alles sind Schwerpunkte, an denen in den nächsten Jahren weiter gearbeitet werden wird. Dabei ist die Zielsetzung klar: Die gute Versorgung der zu Pflegenden soll auch zukünftig gewährleistet sein. Einen wichtigen Beitrag hierzu leisten vielfältige Bildungsangebote, die für sehr unterschiedliche Zielgruppen Qualifizierungswege und Berufsperspektiven eröffnen. Dabei ist den Zielgruppen gemein, dass sie alle eine wichtige Ressource sind, um den Bedarf an Pflegekräften zu decken. Projekte, wie INA-Pflege 2 oder Kompass², haben in den vergangenen Jahren Bildungskonzepte für Personen mit Grundbildungsbedarfen entwickelt und erfolgreich erprobt.⁷ Auch eine gezielte und intensive Förderung von arbeitslosen Menschen, so zeigt es die Statistik, rechnet sich. Die Schaffung von Entwicklungs- und Veränderungsmöglichkeiten für bereits in der Pflege beschäftigte Personen ist eine interessante Aufgabe für Personalentwicklung und Bildungsanbieter. Dieser Prozess kann durch passende Instrumente der Arbeitsförderung begünstigt werden. Dies gilt ebenso für die Zielgruppe der Personen, die bislang aufgrund geringer Deutschkenntnisse oder nicht anerkannter Schul- und Berufsabschlüsse kaum berufliche Entwicklungsmöglichkeiten haben.

Das Thema Fachkräftebedarf in der Pflege ist hochkomplex. Die potenziellen Zielgruppen sind heterogen, die Interessen unterschiedlich und die beteiligten Akteure vielfältig. Zudem unterliegt die Branche ständigen Veränderungsprozessen. Es bleibt eine große Herausforderung, diese Vielfalt in kooperativer Form zu bündeln und zu einer systematischen Strategie weiterzuentwickeln, die der Zielsetzung „Gute Pflege“ zu gewährleisten dient.

6 Ab 2020 werden die Ausbildungen der Kranken-, Kinder- und Altenpflege zu einer gemeinsamen generalistischen zweijährigen Ausbildung zusammengefasst, mit der Option, diese im dritten Ausbildungsjahr fortzusetzen oder eine Vertiefung in der Kinder- und Altenpflege auszuüben. Personen, die sich für die dreijährige generalistische Ausbildung entschieden haben, erhalten einen Abschluss zur Pflegefachfrau oder zum Pflegefachmann. Wurde ein Vertiefungsbereich gewählt, so nennt sich der Abschluss Kinderkrankpfleger/-in oder Altenpfleger/-in. Einen Einzelabschluss in der Krankenpflege soll es künftig nicht mehr geben. Die Pflegehelferausbildung kann auf die Ausbildung zur Pflegefachkraft angerechnet werden. Ergänzend zur beruflichen Pflegeausbildung wird es das Pflegestudium geben. Weitere Informationen finden sich unter www.pflegen-online.de/generalistik-kommt-2020.

7 Weitere Informationen zu den beiden Projekten: www.erziehungswissenschaften.hu-berlin.de/de/wipaed/Forschung/projekte/ina-pflege und <https://www.vhs-kompass.de/home>

Literatur

- Afentakis, A. & Maier, T. (2010). *Projektionen des Personalbedarfs und -angebots in Pflegeberufen bis 2025*. *Wirtschaft und Statistik* (Auflage 11). Statistisches Bundesamt (Hrsg.). Wiesbaden. Zugriff am 10.08.2018. Online verfügbar unter https://www.destatis.de/DE/Publikationen/WirtschaftStatistik/Gesundheitswesen/ProjektionPersonalbedarf112010.pdf;jsessionid=5832F4F292BD0D300C24B677C365EA92.InternetLive!?__blob=publicationFile.
- Bogai, D. (2017). *Der Arbeitsmarkt für Pflegekräfte im Wohlfahrtsstaat*. Oldenbourg: De Gruyter.
- Bogai, D., Seibert, H. & Wiethölter, D. (2015). Löhne in der Kranken- und Altenpflege. Regionale Unterschiede sind beträchtlich. *IAB Forum*, 2/2015, 108–115.
- Bonin, H., Braeseke, G. & Ganserer, A. (2015). *Internationale Fachkräfterekrutierung in der deutschen Pflegebranche. Chancen und Hemmnisse aus Sicht der Einrichtungen*. Bertelsmann Stiftung (Hrsg.). Zugriff am 12.09.2018. Online verfügbar unter https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/Projekte/28_Einwanderung_und_Vielfalt/Studie_IB_Internationale_Fachkraefterekrutierung_in_der_deutschen_Pflegebranche_2015.pdf.
- Bundesagentur für Arbeit (Hrsg.) (2018). *Arbeitsmarktsituation im Pflegebereich. Berichte: Blickpunkt Arbeitsmarkt*. Nürnberg. Zugriff am 15.05.2018. Online verfügbar unter <https://statistik.arbeitsagentur.de/Statischer-Content/Arbeitsmarktberichte/Berufe/generische-Publikationen/Altenpflege.pdf>.
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.) (2017). *Berufsbildungsbericht 2017*. Bonn: Bonifatius. Zugriff am 10.09.2018. Online verfügbar unter https://www.bmbf.de/pub/Berufsbildungsbericht_2017.pdf.
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.) (2015). *Zwischenbericht zur Ausbildungs- und Qualifizierungsoffensive Altenpflege (2012–2015)*. Zugriff am 12.09.2018. Online verfügbar unter <https://www.bmfsfj.de/blob/95590/d5of203aadaafdf6a49b49dco64728c/zwischenbericht-zur-ausbildungs-und-qualifizierungsoffensive-altenpflege-langfassung-data.pdf>.
- Bundesministerium für Gesundheit (Hrsg.) (2018a). *Entwurf eines Gesetzes zur Stärkung des Pflegepersonals*. Zugriff am 11.10.2018. Online verfügbar unter https://www.bundesgesundheitsministerium.de/fileadmin/Dateien/3_Downloads/Gesetze_und_Verordnungen/GuV/P/Pflegepersonalstaerkungsgesetz_RefE.pdf.
- Bundesministerium für Gesundheit (Hrsg.) (2018b). *Sofortprogramm Pflege. Gesetz zur Stärkung des Pflegepersonals (Pflegepersonal-Stärkungsgesetz-PpSG)*. Zugriff am 13.09.2018 Online verfügbar unter <https://www.bundesgesundheitsministerium.de/sofortprogramm-pflege>.
- Dauth, C. & Lang, J. (2017). *Geförderte Weiterbildung Arbeitsloser. Qualifizierung in der Altenpflege verbessert die Beschäftigungschancen. Aktuelle Analysen aus dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung* (Ausgabe 19). Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (Hrsg.). Nürnberg.

- Isfort, M., Rottländer, R., Weidner, F., Gehlen, D., Hylla, J. & Tucman, D. (2018). *Pflege-thermometer 2018. Eine bundesweite Befragung von Leitungskräften zur Situation der Pflege und Patientenversorgung in der stationären Langzeitpflege in Deutschland*. Deutsches Institut für angewandte Pflegeforschung e.V. (Hrsg.).
- Isfort, M., Rottländer, R., Weidner, F., Tucmann, D., Gehlen D. & Hylla, J. (2016). *Pflege-Thermometer 2016. Eine bundesweite Befragung von Leitungskräften zur Situation der Pflege und Patientenversorgung in der ambulanten Pflege*. Deutsches Institut für angewandte Pflegeforschung e.V. (Hrsg.). Köln. Zugriff am 21.10.2018. Online verfügbar unter https://www.dip.de/fileadmin/data/pdf/projekte/Endbericht_Pflege-Thermometer_2016-MI-2.pdf.
- Prognos AG (Hrsg.) (2018). *Strategien gegen den Fachkräftemangel in der Altenpflege. Probleme und Herausforderungen*. Zugriff am 22.10.2018. Online verfügbar unter https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/Projekte/44_Pflege_vor_Ort/VV_Endbericht_Fachkraeffemangel_Pflege_Prognos.pdf.
- Rothgang, H., Müller, R. & Unger, R. (2012). *Themenreport „Pflege 2030“. Was ist zu erwarten – was ist zu tun?* Bertelsmann Stiftung (Hrsg.). Gütersloh. Zugriff am 13.08.2018. Online verfügbar unter http://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/BSt/Publikationen/GrauePublikationen/GP_Themenreport_Pflege_2030.pdf.
- Statistisches Bundesamt (Hrsg.) (2017). *Pflegestatistik 2015. Pflege im Rahmen der Pflegeversicherung. Deutschlandergebnisse*. Wiesbaden. Zugriff am 16.08.2018. Online verfügbar unter https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/Gesundheit/Pflege/PflegeDeutschlandergebnisse5224001159004.pdf?__blob=publicationFile.

Über die Autorin

Dr. Sabine Schwarz ist Diplompädagogin und Erziehungswissenschaftlerin. Sie leitet den Bereich Grundbildung und Alphabetisierung für Erwachsene und arbeitet in den Projekten aktiv-S und ABAG².