



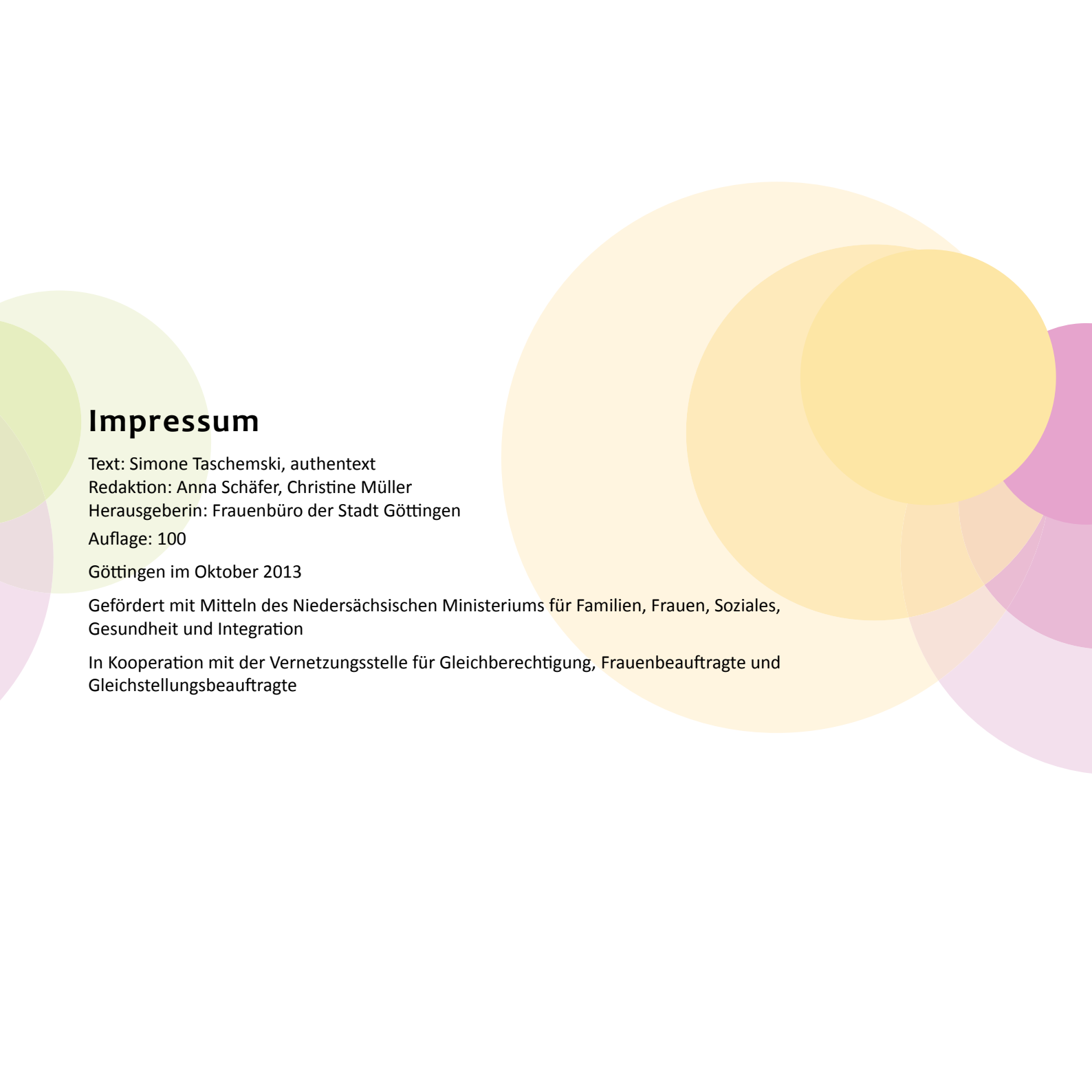
älter bunter  
weiblicher

## Teilzeitausbildung in der Altenpflege





*Wir* gestalten  
*Zukunft!*



## Impressum

Text: Simone Taschemski, authentext

Redaktion: Anna Schäfer, Christine Müller

Herausgeberin: Frauenbüro der Stadt Göttingen

Auflage: 100

Göttingen im Oktober 2013

Gefördert mit Mitteln des Niedersächsischen Ministeriums für Familien, Frauen, Soziales,  
Gesundheit und Integration

In Kooperation mit der Vernetzungsstelle für Gleichberechtigung, Frauenbeauftragte und  
Gleichstellungsbeauftragte

# Vorwort

Liebe Leserin, lieber Leser,

„Älter, bunter, weiblicher – Wir gestalten Zukunft!“ heißt das Programm des Niedersächsischen Ministeriums für Familie, Frauen, Soziales, Gesundheit und Integration, welches gemeinsam mit den kommunalen Gleichstellungsbeauftragten Projekte zur geschlechtergerechten Gestaltung des demografischen Wandels anstößt und umsetzt.

Die vorliegende Expertise „Teilzeitausbildung in der Altenpflege“ will in diesem Rahmen dazu anregen, die Ausbildung in der Altenpflege für Menschen mit Pflege-/und Erfahrungserfahrung attraktiv zu machen.

Anknüpfen ließ sich an die Ergebnisse und Netzwerkstrukturen von „Chancen und Wege“. So hieß das Göttinger Projekt im ESF-Bundesprogramm „Netzwerke wirksamer Hilfen für Alleinerziehende“, das 2011 bis 2013 die Felder „Verwaltungsvereinfachung“ und „Flexible Kinderbetreuung“ mit 30 Netzwerkmitgliedern bearbeitete und konkrete Handlungsansätze entwickelte. So initiierten z.B. die Pflegeeinrichtungen Verbundlösungen zur Kinderbetreuung.

Des Weiteren beteiligten sich die Pflegeeinrichtungen, erweitert um die Landesschulbehörde und Pflegeschulen, aktiv an den drei Fachgesprächen „Teilzeitausbildung in der Altenpflege“, die die Erarbeitung der Expertise begleiteten. Ihre Erfahrungen und Einschätzungen für die praktische Umsetzung sind in die Expertise eingegangen.

Allen Teilnehmenden herzlichen Dank für ihre engagierte Beteiligung und ebenso allen „Good-Practice-Beispielen“ für ihre Auskunftsbereitschaft. Dank an Frau Taschemski, die beharrlich recherchierte und immer wieder die Umsetzbarkeit in den Fokus rückte.

Ich hoffe, dass wir damit den Weg bereiten sowohl die Ausbildungssituation in der Altenpflege als auch die Situation von Auszubildenden in der Altenpflege zu verbessern. Dazu brauchen wir weiter die Offenheit und die Mitwirkung aller Beteiligten.

Hilfreiche und motivierende Anregungen wünscht Ihnen



Christine Müller

Gleichstellungsbeauftragte der Stadt Göttingen

# Inhaltsverzeichnis

Projektbeschreibung .....	7
Teilzeitausbildung in der Altenpflege - Rahmenbedingungen und Erfolgsfaktoren .....	9
Beispiele Guter Praxis .....	18
Ansatz für Göttingen .....	24
Erstausbildung zum/zur Altenpfleger/in in Teilzeit in 3,5 Jahren .....	24
Schaubild .....	27
Anmerkungen aus der Praxis zum Göttinger Ansatz .....	28
Mögliche Varianten .....	30
Altenpfleger/in aufbauend auf Pflegeassistent/in .....	30
Verkürzte Ausbildung durch Vorerfahrung .....	31
Altenpflegeausbildung in Teilzeit aufbauend auf Alltagsbegleiter/in .....	31
Nächste Schritte .....	32
Literatur-/Quellenverzeichnis .....	35

# Projektbeschreibung

## Einleitung

Die vorliegende Expertise untersucht die Möglichkeiten der „Teilzeitausbildung in der Altenpflege“ in Göttingen. Im Auftrag des Frauenbüros sollte erforscht werden, welche Möglichkeiten und Rahmenbedingungen für eine Teilzeitausbildung in der Altenpflege auf dem lokalen Markt bestehen bzw. geschaffen werden müssen.

Anlass für das Projekt war:

- der zunehmend spürbare Fachkräftemangel in der Altenpflege,
- die Bereitschaft einiger Einrichtungen, ihr Engagement hinsichtlich familienfreundlicher Leistungen für ihre Fachkräfte zu erhöhen,
- Alleinerziehende ohne Ausbildung im SGB II-Bezug,
- der hohe Anteil an Geringqualifizierten, der auf Transferleistungen angewiesen ist (Ergebnis des Projektes „Chancen und Wege“ - Wirksame Hilfen für Alleinerziehende, 2011-2013).

Ziel des Projektes ist es, Ideen und Lösungsansätze für ein tragfähiges Konzept zu entwickeln, mit der eine 3,5-jährige Teilzeitausbildung zum/zur Altenpfleger/in in Göttingen umgesetzt werden kann.

Basis sind eine Internet-Recherche, Interviews mit bundesweiten Anbietern von Teilzeitausbildungen in der Altenpflege – von denen vier exemplarisch als Gute Praxis-Modelle vorgestellt werden, sowie Erfahrungswerte aus themenverwandten Projekten und drei Fachgespräche mit Beteiligten aus der Praxis.

Die Expertise entstand im Austausch mit lokalen Einrichtungen der Altenpflege, Schulträgern, der Agentur für Arbeit, dem JobCenter und der Landesschulbehörde unter Leitung der Gleichstellungsbeauftragten der Stadt Göttingen.

Gefördert wurde das Projekt durch das Niedersächsische Ministerium für Soziales, Frauen, Familie, Gesundheit und Integration. Das Projekt lief von März bis Oktober 2013.

## Ausgangssituation

In Göttingen gibt es 17 Altenpflegeeinrichtungen und 20 ambulante Pflegedienste. Die Personalstruktur in den stationären Einrichtungen, die hier vornehmlich betrachtet werden, ist zu 80 Prozent weiblich. Die Altersstruktur weist einen deutlichen Schwerpunkt im familienfähigen Alter zwischen 20-40 Jahren auf (35-40 Prozent aller Mitarbeiterinnen)<sup>1</sup>. Die stationären Einrichtungen im Stadtgebiet Göttingen bieten 43 Ausbildungsstellen zum/zur Altenpfleger/in an, die durch die Pflegekassen refinanziert werden<sup>2</sup>. Alle Alten-(Pflege)Heime arbeiten im Dreischicht-System. Eine Teilzeitausbildung wird derzeit noch in keiner der Einrichtungen angeboten, wohl aber individuelle Absprachen zur Arbeitserleichterung für Mitarbeiter/innen mit familiären Betreuungspflichten (Kinder/Angehörige), häufig für allein erziehende Mütter oder Väter. Hierbei handelt es sich entweder um punktuelle Unterstützung/Rücksichtnahme hinsichtlich der Dienstplangestaltung oder Unterstützung bei der Kinderbetreuung (z.B. Mutter-Kind-Zimmer, Belegplätze in einer

1 Mittelwerte, basierend auf Angaben von Göttinger Einrichtungen.

2 Quelle: AOK Göttingen

Kita). Nachfragen bei verschiedenen Göttinger Einrichtungen machten deutlich, dass ein großes Interesse und die Bereitschaft bestehen, Arbeitsbedingungen flexibler und familienfreundlicher zu gestalten, zum einen, um derzeitige Fachkräfte langfristig zu binden, zum anderen, um neues Personal zu gewinnen. Der wachsende Mangel an Altenpflegekräften zeigt sich insbesondere im examinierten Bereich. Hier muss rechtzeitig Nachwuchs rekrutiert und qualifiziert werden, um die entstehenden Lücken zu füllen.

Parallel zum wachsenden Fachkräfte-Mangel existiert ein Potenzial, das genutzt werden könnte. Das Projekt „Chancen und Wege - Netzwerke wirksamer Hilfen für Alleinerziehende“ (Laufzeit Juli 2011-Juni 2013) der Stadt Göttingen hat gezeigt, dass es unter Alleinerziehenden im SGB II-Bezug einen hohen Anteil von Frauen gibt, die gering qualifiziert oder ganz ohne Ausbildung sind und dadurch auf Transferleistungen angewiesen. Durch das Angebot einer Ausbildung, die der Lebenssituation der Frauen Rechnung trägt, könnte dieses Potenzial für die Altenpflege genutzt werden.

## Ziel

Ziel des Projektes ist es:

- Alleinerziehenden den Zugang zu einem zukunftsträchtigen Berufsfeld zu erleichtern,
- zusätzliche Ausbildungsplätze in Teilzeit zu schaffen,
- dem drohenden Fachkräftemangel in der Altenpflege vorzubeugen,
- die Vereinbarkeit von Ausbildung, Kindererziehung/Pflege Tätigkeit und Alltagsorganisation zu verbessern

Ein Schritt in Richtung „bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ soll durch die Überlegungen zur Einrichtung einer „flexiblen Ausbildung zur staatlich anerkannten Altenpfleger/in“ in Form von Teilzeitausbildungsplätzen getan werden. Hierdurch sollen langfristig verbesserte existenzsichernde Beschäftigungschancen für Frauen im Pflegebereich geschaffen werden.

## Zielgruppe

Das Frauenbüro Göttingen als Initiatorin des Projektes nimmt gering und nicht qualifizierte Frauen mit Schwerpunkt Alleinerziehende in den Fokus. Die Betriebe bemühen sich, Personal mit Erziehungsaufgaben und/oder pflegebedürftigen Angehörigen zu halten bzw. zu gewinnen. Zielgruppe der Teilzeitausbildung zum/zur Altenpfleger/in sind alle Mitarbeiter/innen, für die eine gute Vereinbarkeit von beruflichen und familiären Pflichten ein wesentliches Qualitätsmerkmal beim Zugang zur Erwerbstätigkeit und der Wahl des Arbeitsplatzes darstellt.

Die definierte Zielgruppe umfasst:

- junge Mütter und ggfs. Väter (Schwerpunkt Alleinerziehende),
- pflegende Angehörige,
- gering und nicht qualifizierte Menschen,
- SGB II-Empfänger/innen,
- Nicht Leistungsempfänger/innen

Aktuell befinden sich 3806 Frauen in Göttingen im SGB II-Bezug, davon sind 2057 Frauen gering qualifiziert (angelernt) oder gänzlich ohne Ausbildung. 272 Frauen von diesen Geringqualifizierten stehen dem Arbeitsmarkt aufgrund erzieherischer und pflegender Aufgaben zurzeit nicht zur Verfügung.<sup>3</sup>

3 Stand: 12.09.2013, Quelle: Stadt Göttingen, Fachbereich Soziales



# Teilzeitausbildung in der Altenpflege - Rahmenbedingungen und Erfolgsfaktoren

Welche Rahmenbedingungen sind nützlich, welche hinderlich für Teilzeitausbildungen in der Altenpflege? Welche Bedürfnisse und Bedarfe haben Alleinerziehende und Familien mit Erziehungs- bzw. Pflegeaufgaben? Worauf begründen sich Ausbildungsabbrüche und welche Erfolgskriterien lassen sich daraus ableiten?

Diese und ähnliche Fragen standen im Fokus der Analyse, die sich auf Ergebnisse aus themenverwandten Projekten (z.B. Chancen & Wege, s.o.), Erfahrungswerte des hiesigen Fallmanagements des JobCenters, der Agentur für Arbeit sowie diverser Einrichtungen und Träger, mit denen Einzelgespräche geführt wurden, stützt. Im Rahmen der Analyse wurde zunächst eine bundesweite Internet-Recherche zum Thema durchgeführt, um den derzeitigen Stand zur Teilzeitausbildung zu klären. Sondierungsgespräche mit den hiesigen Schulträgern informierten über die Rahmenbedingungen vor Ort. Ziel war es, mit möglichen Kooperationspartnern und Akteuren rund um die Ausbildung in der Altenpflege in Fachgesprächen die Gegebenheiten und Möglichkeiten für eine Teilzeitausbildung vor Ort auszuloten. Bei den Fachgesprächen wurden mit Fachreferent/innen folgende inhaltliche Schwerpunkte gesetzt:

- Praxisbeispiele Flexible Ausbildung (3,5 Jahre) WDS Altenpflegeschulen Hessen – Silke Kaufmann
- Fördermöglichkeiten – Frank Hartmann, Agentur für Arbeit
- Rahmenbedingungen betrieblicher Kinderbetreuung – Hildegard Gerold, Fachbereich Jugend der Stadt Göttingen
- Sozialpädagogische Ausbildungsbegleitung – Jutta Deitermann, VHS Göttingen

An den Fachgesprächen beteiligten sich folgende Institutionen und Einrichtungen:

- Agentur für Arbeit Göttingen
- Arbeit und Leben – Berufsfachschulen Altenpflege und Pflegeassistenten,
- FuU – Fachschulen für Pflege- und Sozialberufe,
- GDA Wohnstift,
- Luisenhof - Zentrum für Pflege und Betreuung,
- Matthias Claudius Stift,
- Niedersächsische Landesschulbehörde
- Phoenix Haus am Steinsgraben,
- Pro Seniore Residenz Posthof,
- Senioren Park carpe diem,
- Seniorenzentrum Göttingen,
- JobCenter Göttingen
- Jugendhilfe am Rohns
- JUMITA - Junge Mütter in Teilzeitausbildung, VHS Göttingen

Darüber hinaus wurden Telefon-Interviews mit Trägern geführt, die bereits Teilzeitausbildungen in 3,5 Jahren durchführen (vgl. Beispiele gute Praxis). Die kollegialen Fachgespräche dienten dem Erfahrungsaustausch und Abgleich der Erfolgskriterien hinsichtlich der Entwicklung des Göttinger Ansatzes.

Als Ergebnis aller Gespräche und Recherchen haben sich folgende Faktoren übereinstimmend als maßgeblich für die Konzeption einer Teilzeitausbildung herausgestellt:

- Rechtliche Rahmenbedingungen
- Kursgestaltung und Arbeitszeiten
- Existenzsichernde Finanzierung
- Sozialpädagogische Begleitung
- Verlässliche Kinderbetreuung
- Hilfen zum Alltag
- Flexible Dienstplangestaltung
- Transparente Kommunikation

Die Faktoren werden im Folgenden näher erläutert.

## **Rechtliche Rahmenbedingungen**

Die Ausbildung zur/m Altenpfleger/in ist nach dem bundesweit gültigen Altenpflegegesetz (AltPflG, § 13) sowie der Altenpflege Ausbildungs- und Prüfungsverordnung (AltPflAprV) geregelt. Sie dauert in Vollzeit 3 Jahre. 2005 wurde durch das Berufsbildungsgesetz (BBiG) die Möglichkeit der Teilzeitausbildung geschaffen:

„Für Menschen mit Betreuungsverpflichtung besteht die Möglichkeit, ihre Ausbildung auch in Teilzeit zu absolvieren.“  
<sup>4</sup>Im Altenpflege-Gesetz (AltPflG) heißt es hierzu: „Die Ausbildung kann auch in Teilzeitform durchgeführt werden und in diesem Falle bis zu fünf Jahre dauern.“<sup>5</sup> Für die Umsetzung von Teilzeitausbildungen gibt es zwei Varianten:

### **Variante 1**

mit Verlängerung der Ausbildungszeit bei mind. 20 Wochenstunden (inkl. Schule)

### **Variante 2**

ohne Verlängerung der Ausbildungszeit bei mind. 25 und max. 30 Wochenstunden (inkl. Schule)

Ganz gleich, welche der zwei Varianten gewählt wird, bedeutet Teilzeit nicht die Reduzierung des notwendigen Gesamtvolumens an Ausbildungsstunden insgesamt, sondern lediglich eine gewisse Flexibilität in deren Verteilung.

Die Altenpflegeausbildung findet in den Altenpflegesschulen und Einrichtungen der Altenhilfe statt. Der Unterricht in der Schule ist eng verknüpft mit den praktischen Aufgaben in der Einrichtung und darauf abgestimmt. Die Ausbildung am Lernort Betrieb regelt der Bund durch eine Ausbildungsordnung. Die Ausbildung umfasst nach der Altenpflege-Ausbildungs- und Prüfungsverordnung (AltPflAprV) mindestens den theoretischen und praktischen Unterricht von 2.100 Stunden und die aufgeführte praktische Ausbildung von 2.500 Stunden.<sup>6</sup>

Die Ausgestaltung der entsprechenden Prüfungsordnung, die Empfehlungen für den Rahmenlehrplan (Rahmenricht-

<sup>4</sup> Berufsbildungsgesetz (BBiG, §8), seit 2005

<sup>5</sup> AltPflG, Abschnitt 2, § 4, Abs. 5 (17.11.2000, zuletzt geändert: 20.12.2011, s. auch 13.03.2013)

<sup>6</sup> AltPflAprV, 2002

linie) und deren jeweilige Aufsichtsbehörde, sind bundeslandspezifisch unterschiedlich geregelt. In Niedersachsen ist das Niedersächsische Kultusministerium bzw. das Ministerium für Soziales, Frauen, Familie und Gesundheit die oberste Landesbehörde für die Ausbildung. Zuständige Aufsichtsbehörde für die Abnahme und Gestaltung der Prüfungsverordnung ist die Landesschulbehörde. In Niedersachsen wird die Ausbildung zum/zur staatlich anerkannten Altenpfleger/in zusätzlich durch die Verordnung der berufsbildenden Schulen (Bbs-Vo) und deren ergänzenden Bestimmungen (Eb-Bbs) geregelt.

Die niedersächsische Richtlinie BbS-Vo sieht, im Unterschied zu anderen Bundesländern, eine erhöhte Stundenanzahl im Bereich der theoretischen Ausbildung vor (berufsübergreifender Lernbereich mit den Fächern Deutsch, Englisch/Kommunikation, Politik und Religion). Im Einzelnen sind die Rahmenbedingungen wie folgt:

Abschluss:	Altenpfleger/in
Theorie:	2.400 Std. (andere Bundesländer: 2.100 Std.)
Praxis:	2.500 Std. davon: 2000 Std. in stationären und ambulanten Einrichtungen 500 Std. in gerontopsychiatrischen Kliniken, Krankenhäusern, Fachkliniken, Reha-Einrichtungen oder Einrichtungen der offenen Altenhilfe
Finanzierung:	Ausbildungsvergütung

Für die Zeit der Ausbildung schließen die Auszubildenden einen Ausbildungsvertrag mit einer stationären oder ambulanten Pflegeeinrichtung ab. Von ihr erhalten sie eine Ausbildungsvergütung. Die Höhe der Ausbildungsvergütung kann zwischen den Trägern der Einrichtung sehr schwanken – je nachdem, ob der Ausbildungsträger tarifgebunden ist oder nicht. „Kommunale Träger wenden in der Regel den Tarifvertrag für Auszubildende des öffentlichen Dienstes an (TA-VöD). Im Tarifvertrag für Auszubildende des öffentlichen Dienstes beträgt das Ausbildungsentgelt in der Altenpflege je nach Ausbildungsjahr und Tarifgebiet zwischen ca. 700 und 880 Euro.“<sup>7</sup> In Niedersachsen muss sich an den TVL-Pflege gehalten werden, durch welchen mindestens 80% der tariflichen Vergütung gezahlt werden muss. Das Monatsgehalt von Altenpfleger/innen liegt im Durchschnitt bei ca. 2.100 € (brutto), das von Altenpflegehelfer/innen bei ca. 1.800 € (brutto).<sup>8</sup>

7 Altenpflegeausbildung Broschüre BMFSFJ, 2011, 3. Auflage

8 Alle Angaben beziehen sich auf Vollzeit-Arbeitsstellen. Quelle: Projekt LohnSpiegel.de – Arbeitspapier 07/2012, WSI-Lohnspiegel-Datenbank – [www.lohnspiegel.de](http://www.lohnspiegel.de)

## Kursgestaltung und Arbeitszeiten

### In Teilzeit zum/zur Altenpfleger/in - 3,5 oder 4 Jahre?

Bei den meisten Angeboten einer Teilzeitausbildung zum/zur Altenpfleger/in, wird die Gesamtzahl der zu leistenden Ausbildungsstunden in der Regel auf vier bis max. fünf Jahre „gestreckt“. Die Teilnehmenden erhalten so eine zeitliche Entlastung, um die Ausbildungszeit besser mit ihrer jeweiligen familiären Situation zu vereinbaren. „Die bisherigen Bewerber sind hoch motiviert. Es handelt sich größtenteils um Frauen nach der Familienphase“, so die Schulleiterin der Altenpflegeschule in Sindelfingen.<sup>9</sup> Vierjährige Teilzeitausbildungen werden unter anderem bereits in Berlin, Baden-Württemberg, Bayern, Nordrhein-Westfalen, Schleswig-Holstein und Hamburg angeboten.<sup>10</sup>

### Schwierigkeit

Die längere Ausbildungszeit stellt eine große Herausforderung dar – sowohl für die Schülerinnen und -schüler als auch für die Einrichtungen, welche während der längeren Schulphasen immer wieder auf ihre Arbeitskräfte verzichten müssen.

Die Herausforderung Beruf und Familie zu koordinieren, mangelnde Unterstützung im sozialen Umfeld, Neid und Mobbing unter Mitschülerinnen und -schülern sowie Arbeitskolleginnen und -kollegen aufgrund des Sonderstatus der Auszubildenden in Teilzeit sowie fehlende Kinderbetreuungsangebote in Randzeiten führen nicht selten zum vorzeitigen Ausbildungsabbruch. Wenn die tägliche Belastung und der eigene Anspruch zu hoch sind und keine Ende in Sicht ist, reagieren die Betroffenen oder deren Kinder mit Krankheiten auf den stressigen Alltag. „Psychosomatische Erkrankungen, Somatische Erkrankungen, Psychische Überlastung, Überlastung und/oder Erkrankung der Kinder (2-5 Jahre), sorgen für einen Abbruch der Ausbildung.“ (S. Kaufmann, Schulleitung WDS, Bad Arolsen).

Gründe für einen Ausbildungsabbruch:<sup>11</sup>

- Allgemeine Überforderung (1/9 TN)
- Rückzug vor Ausbildungsbeginn (2/9 TN)
- Fehlende Kinderbetreuung (6/9 TN)
- Dienstplangestaltung – Anpassung (Früh-/Spätschichten, übergreifender Dienst)
- Mangelnde Unterstützung des Jugendamts (Vermittlung von Tagespflegepersonen, keine Tagespflegepersonen für Randzeiten)
- Fehlende familiäre Unterstützung
- Fehlende Unterstützung in der geänderten Haushaltsführung

Auch hinsichtlich der potentiellen Arbeitgeber spricht alles für eine möglichst kurze Ausbildungsdauer. Eine längere Ausbildungszeit, so Dieter Timmermann, Wirtschaftspädagoge der Universität Bielefeld, wirkt sich bei späteren Bewerber

9 Altenpflegeschule Sindelfingen, AWO Württemberg, 26.01.2011, <http://www.altenpflege-online.net/Infopool/Nachrichten/Altenpflegeausbildung-in-Teilzeit>

10 Eine kürzere Ausbildungszeit ist nur dann möglich, wenn die Voraussetzungen für eine „Verkürzung der Ausbildungszeit“ erfüllt werden, d.h. wenn die/der Auszubildende bereits in der Altenpflege gearbeitet hat (z.B. als Hilfskraft oder als Altenpflegehelfer/in bzw. Altenpflegeassistent/in) und dadurch mit der Ausbildung zum/zur Altenpfleger/in im 2. Ausbildungsjahr beginnt.

11 S. Kaufmann, WDS Arolsen

bungen negativ aus.<sup>12</sup> Eine „magische Grenze der Belastbarkeit und Motivation“ für Teilzeitausbildungen liegt bei maximal 3,5 Jahren, bestätigen verschiedene Anbieter von Teilzeitausbildungen. Zum einen, so Magdalene Plith, vom Haus der Pflege, AWO Ennepe-Ruhrkreis, schrecke eine Dauer von vier bis fünf Jahren, Auszubildende einfach ab. Die hohe Belastung, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie über eine so lange Zeit zu organisieren, überfordere manche Interessierte schlichtweg. Zumal es sich häufig um junge Frauen handele, die sich ohnehin schon in schwierigen Lebenssituationen befinden (alleinerziehend, geringqualifiziert/ohne abgeschlossene Ausbildung, SGB II-Bezug, mangelnde familiäre Unterstützung, instabiles soziales Umfeld, o.ä.) „Zum anderen“, so Andrea Seeger-Utz von der evangelischen Pflegeschule Freiburg, sei es für die Einrichtungen schwierig, die Auszubildenden ein komplettes viertes Jahr als Schüler/innen zu betrachten und einzusetzen. In den Köpfen der Pflgeteams, so Seeger-Utz, seien Altenpflegeschülerinnen und -schüler nach drei Jahren fertige Fachkräfte, die sie auch als solches einsetzen möchten - insbesondere angesichts des Pflegekräftemangels.

Die Anzahl an Einrichtungen, die die Teilzeitausbildung in 3,5 Jahren vorsehen, ist gering. Im Rahmen der bundesweiten „Ausbildungs- und Qualifizierungsoffensive Altenpflege“ (2011) und verschiedener Projekte des Bundesarbeits- und Familienministeriums wie z.B. „Gute Arbeit für Alleinerziehende“ oder „Netzwerke wirksamer Hilfen für Alleinerziehende“ wurden bislang einige wenige Modellversuche für Teilzeitausbildungen in der Altenpflege gestartet. Auch einige Altenpflegesschulen haben projektunabhängig bereits Teilzeitausbildungen durchgeführt. Die Rückmeldungen sind deutlich: Teilzeitausbildungen in 3,5 Jahren sind möglich. Damit sie erfolgreich sind, bedarf es zusätzlicher Anstrengungen seitens der Schulträger und Einrichtungen, um den Teilnehmenden die Bedingungen zu schaffen, die sie benötigen, um die besonderen Herausforderungen erfolgreich zu meistern.

Wichtig für die „Durchhaltequote“ ist hier vor allem eine sensible Auswahl der passenden Teilnehmenden, deren Vorbereitung auf die Ausbildung, bzw. sozialpädagogische Begleitung durch die herausfordernde Zeit. Nur so lassen sich die Erfahrungen jener befragten Schulträger vermeiden, die eine hohe Abbruchquote beklagen, bzw. mangelnde Anmeldezahlen der Teilnehmenden für einen separaten Teilzeitkurs.

## **Fazit**

Für die Gestaltung der schulischen und praktischen Ausbildung bedeutet dies, dass die Anforderungen derart gestaltet werden müssen, dass die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu schaffen ist, beispielsweise durch eine schulische Ausbildung zu Zeiten, die mit den Betreuungszeiten institutioneller KITAS vereinbar ist. In der Regel klappt dieses sogar in Vollzeit, z.B. von 8-15 Uhr. „Wir als Altenpflegeschule können ein flexibles Angebot in Teilzeit im Bereich Altenpflege problemlos schaffen. Dies setzt aber voraus, dass auch die ausbildenden Praxisstellen ihre Ausbildung so umgestalten, dass Frauen und Männer mit erzieherischen oder familiären Ausgaben die für die Ausbildung notwendigen Praxiszeiten absolvieren können.“ (Martina Werner-Ritzel, Leiterin Altenpflegeschulen Mission Leben, Projekt LENA). Um häufige Abwesenheit der Auszubildenden aufgrund schulischer Ausbildungszeiten im Praxisbetrieb zu minimieren, ist es möglich, statt Blockunterricht, regelmäßig 2 bzw. 3 Tage pro Woche Schuleinheiten zu planen oder aber beide Unterrichtsarten miteinander zu kombinieren.

---

<sup>12</sup> Quelle: tzba.reinit/presse

# Existenzsichernde Finanzierung

## Finanzierungslücken schließen

Bei der Ausbildung zum/zur staatlich anerkannten Altenpfleger/in handelt es sich um eine duale Ausbildung mit praxisbetrieblichen Anteilen. Durch die Schulgeldförderung des Landes Niedersachsen, welches im Rahmen des „Ausbildungspaktes Altenpflege“ seit dem 01.08.2012 pro Ausbildungsplatz monatlich einen Zuschuss von bis zu 200 Euro an die staatlich anerkannten Ersatzschulen in freier Trägerschaft zahlt, sind Auszubildende vom Schulgeld befreit.

Auszubildende erhalten von den Einrichtungen, mit denen sie ihren Ausbildungsvertrag abschließen, eine Ausbildungsvergütung. Diese ist für öffentliche Einrichtungen per Tarifvertrag geregelt. Private Einrichtungen können, müssen sich aber nicht nach dem Tarifvertrag richten. Im Tarifvertrag für Auszubildende des öffentlichen Dienstes beträgt das Ausbildungsentgelt in der Altenpflege je nach Ausbildungsjahr und Tarifgebiet zwischen 723 und 857 Euro monatlich für eine Vollzeitstelle, dementsprechend zwischen 542 und 643 Euro für eine Teilzeitstelle (75%). Die hier entstehenden Lücken zwischen Ausbildungsvergütung und Lebensunterhaltsbedarf können - je nach Profil (Bezugsgruppe/Rechtskreis) der Auszubildenden - geschlossen werden durch:

- BAB Berufsausbildungsbeihilfe (SGBIII)<sup>13</sup>
- Oder: BaföG (SGB VIII)
- Oder: Bildungsgutschein (SGB II)
- Mehrbedarf für Alleinerziehende
- Wohngeld
- SGB II-für Kinder
- Kinderzuschlag (Teilhabepaket)
- ABH Ausbildungsbegleitende Hilfen (Agentur f. Arbeit)

## Schwierigkeit

Die Antragsstellung auf Transfer-, Zusatz- oder Förderleistungen bedeutet zum Teil bis zu neun(!) verschiedene Anträge für Menschen im SGB II-Bezug und stellt aufgrund der vielfältigen und teilweise komplexen Verfahren häufig eine zusätzliche Belastung für die Auszubildenden dar, die ein potentiell Abbruchrisiko der Ausbildung darstellt.

## Fazit

Die Sorge für ein existenzsicherndes Einkommen darf nicht zum Hinderungsgrund für die Ausbildung werden. Hierzu müssen die Teilnehmenden an der Teilzeitausbildung im Vorfeld aufgeklärt und bei der Antragsstellung, die häufig eine zusätzliche Herausforderung darstellt, beraten und begleitet werden. Auch eine Vereinfachung der Antragsverfahren oder eine übergeordnete Koordinierungsstelle ist hier wünschenswert, so dass die Sicherung des Lebensunterhaltes nicht zur zusätzlichen Belastung für die Ausbildung wird.

---

<sup>13</sup> Auszubildende, die eine betriebliche Altenpflegeausbildung nach dem Altenpflegegesetz absolvieren, können bei Vorliegen der Voraussetzungen Berufsausbildungsbeihilfe (BAB) nach §§ 59 ff Drittes Buch Sozialgesetzbuch (SGB III) erhalten.

## Sozialpädagogische Begleitung

### Orientierung bieten, Koordination erleichtern und Motivation stärken

Die anvisierte Zielgruppe für die Teilzeitausbildung zeichnet sich durch besonders belastende Lebensumstände aus. Zu der Sorge um die Existenzsicherung kommen erzieherische oder pflegerische familiäre Aufgaben, die häufig mit den Ansprüchen an einen wechselnden, flexiblen Arbeitseinsatz im Drei-Schicht-System schwer zu koordinieren sind. Misserfolge durch eine abgebrochene Ausbildung aufgrund einer Schwangerschaft, lang zurückliegende oder nicht vorhandene Erfahrungen einer regelmäßigen Erwerbstätigkeit, fehlende familiäre Unterstützung durch einen Partner, zusätzlich erforderliches Engagement bezüglich des Erlernens von Schulstoff, die „Sonderstellung“ innerhalb der Schule und des Ausbildungsbetriebs durch die Teilzeitausbildung (Neid anderer bei Zugeständnissen familienfreundlicher Arbeitsbedingungen), erschweren das „Durchhalten“.

### Schwierigkeit

Die derzeitige Ausbildungsstruktur sieht keine sozialpädagogische Begleitung vor. Damit gibt es keine finanziellen Mittel, die in der Regelförderung der Auszubildenden (BAB, BaföG) für diese Tätigkeit vorgesehen sind. Mittel, die im Rahmen des Göttinger Teilzeitausbildungsprojektes JUMITA der Volkshochschule (VHS) für eine ehemals dreijährige sozialpädagogische Begleitung der jungen Frauen bewilligt wurden, wurden in diesem Jahr auf eine sechsmonatige Begleitung mit zwei(!) Wochenstunde Beratungszeit pro Auszubildende reduziert.

### Fazit

Die Erfahrungen anderer Teilzeitausbildungen zeigen, wie wichtig kontinuierliche Begleitung und umfangreiche Beratung der Teilnehmenden durch sozialpädagogische Kräfte sind. Sie sind Bindeglied zwischen Auszubildenden und Einrichtung, Schule, Agentur für Arbeit und JobCenter. Schon im Vorfeld der Ausbildung (Erfahrung des JUMITA-Projektes, VHS Göttingen) können die Teilnehmenden auf die beruflichen und sozialen Herausforderungen vorbereitet werden. Die Fachkräfte unterstützen bei der Antragsstellung für den Lebensunterhalt, versuchen schulische Lücken durch Förderunterricht zu schließen, ein unterstützendes soziales Netzwerk aufzubauen, bereiten die Auszubildenden auf ihre veränderte Rolle in Familie, Schule und Betrieb vor und helfen, ein realistisches Bild der kommenden Herausforderungen zu vermitteln sowie die Auszubildenden hierfür zu stärken und zu motivieren. Eine sozialpädagogische Begleitung ist aus Sicht der Altenpflegeschulen hinsichtlich „der vielfältigen Anforderungen und herausfordernden Lebenssituation der Teilzeitauszubildenden sehr wünschenswert und von den Schulen ohne zusätzliche zeitliche Kapazität und finanzielle Mittel in der Regel nicht zu leisten.“ (Silke Kaufmann, Schulleitung WDS, Bad Arolsen).

## Verlässliche Kinderbetreuung

### Flexible Modelle für Randzeiten und Notfälle entwickeln

Stationäre Einrichtungen der Altenpflege arbeiten im Drei-Schicht-System. Für Auszubildende mit Kindern im betreuungsbedürftigen Alter (bis 12 Jahre) bedeutet dies, dass für eine verlässliche und gleichzeitig flexible Kinderbetreuung – insbesondere in Randzeiten (vor 8 Uhr, nach 16 Uhr), zu Ferien- und Schließzeiten sowie bei Ausfällen der sonstigen Betreuungsmöglichkeiten gesorgt sein muss.



## **Schwierigkeit**

Erfahrungsberichte anderer Ausbildungsträger im Bundesgebiet zeigen: Hierzu ist ein stabiles soziales Netzwerk notwendig. Dieses besteht in der Regel aus Familie sowie Freundinnen und Freunden, da Betreuungsleistung von den Auszubildenden aufgrund ihrer knappen finanziellen Mittel nicht „eingekauft“ werden kann. Die Schulen sehen häufig weder die Notwendigkeit selbst aktiv zu werden (die Schulzeiten liegen in den institutionellen Regelbetreuungszeiten von Kitas), noch haben sie die finanziellen Mittel, flexible Kinderbetreuung (z.B. für Notfälle und Krankheitszeiten) anzubieten. Die Vermittlung von Betreuungsplätzen bei Tagespflegemüttern und -vätern scheitert häufig an den Randzeiten, für die kaum Betreuungspersonen verfügbar sind (die kommunal bezuschusst werden).

Engagement seitens der Pflegeeinrichtungen ist kostenintensiv: Für die Auszubildenden z.B. Belegplätze (für Notfälle) in lokalen Kitas vorzubehalten, kostet einem Göttinger Unternehmen zwischen ca. 300-400 Euro monatlich pro Platz – eine Summe, die für klein- und mittelständische Einrichtungen kaum finanzierbar ist und darüber hinaus lediglich institutionelle Regelbetreuungszeiten abdeckt und damit das Randzeiten-Betreuungsproblem nicht löst.

## **Fazit**

Um die Kinderbetreuung sicherzustellen, braucht es zum einen ein stabiles soziales Netzwerk durch Freundinnen, Freunde und Familie, zum anderen flexible, finanzierbare Kinderbetreuungsangebote oder betriebliche Unterstützung. Dies gilt insbesondere für die Früh- und Spätschichten an Wochentagen oder bei Ausfall der regulären Betreuung. „An den Wochenenden klappt die Kinderbetreuung bei den meisten Azubis durch den Einsatz der Großeltern, Kindsväter oder Freunde meist problemlos“, so Magdalene Plith, AWO Ennepe-Ruhr. Um das Betreuungsproblem an den Wochentagen zu lösen, könnte über eine Verbundlösung zur Kinderbetreuung durch mehrere Einrichtungen, z.B. in Form einer gemeinschaftlichen Großtagespflege nachgedacht werden (diese würde für Kinder mit Wohnsitz in der Stadt Göttingen durch öffentliche Gelder bezuschusst).

## **Hilfen zum Alltag**

### **Den Spagat zwischen Haushalt, Kind und Beruf erleichtern**

Morgens Schule, nachmittags Kinder, abends lernen. Dazu noch die Belastung durch Wechselschichten und Wochenenddienste. Bei dem straffen Pensum, das insbesondere junge Mütter oder pflegende Angehörige in der Ausbildung absolvieren müssen, wird die Alltagsorganisation zum Spagat zwischen Beruf und Familie.

## **Schwierigkeit**

Die Herausforderung, praktische Arbeit, Kind, Schule und Alltagsorganisation zu koordinieren, kann schnell zu einem Disqualifikationskriterium für die Ausbildung werden, wenn sich Arbeitsspitzen häufen, das Umfeld die neue Rollenvielfalt nicht akzeptiert, Kinder krank werden oder das soziale Netzwerk ausfällt. Als Gründe für Ausbildungsabbrüche werden unter anderem genannt: Allgemeine Überforderung, fehlende Kinderbetreuung, fehlende familiäre Unterstützung und fehlende Hilfe in der Haushaltsorganisation.<sup>14</sup>

---

14 WDS, Bad Arolsen



## **Fazit**

Unterstützung in der Alltagsorganisation ist ein Erfolgskriterium für den Abschluss der Teilzeitausbildung. Hierbei könnte die Bereitstellung von Haushaltshilfen, z.B. über freie Träger wie die Caritas oder durch ehrenamtliche Paten, helfen.

## **Flexible Dienstplangestaltung**

### **Familienfreundlichkeit als innere Haltung**

Familienfreundliche Arbeitsbedingungen zu schaffen ist nicht nur eine Frage der Finanzen und der Dienstplangestaltung, sondern auch einer inneren Haltung, die sich von der Geschäftsführung bis in die Pflegeteams erst durchsetzen muss. Das Verständnis für die Lebenswelt der Zielgruppe und das damit einhergehende „Einverständnis“, den Bedürfnissen der Menschen mit Erziehungs-, Pflege- und Ausbildungsaufgaben auch in der Dienstplangestaltung Rechnung zu tragen (z.B. durch den ausschließlichen Einsatz alleinerziehender Auszubildender in den Frühschichten, wie bei der AWO Ennepe-Ruhr), ist in vielen Einrichtungen noch nicht vorhanden. Hier bedarf es, so die Rückmeldungen von Anbietern von Teilzeitausbildungen, auch „Teamentwicklungsprozesse“ und „Motivationsarbeit“ bei den Betrieben, um eine neue „familienfreundliche Unternehmenskultur“ zu implementieren (Laima Nader, Projektleiterin Altenpflegehelferinnen-Ausbildung, Darmstadt-Dieburg). Teilzeitauszubildende benötigen Rahmenbedingungen, die ihrer Lebenssituation gerecht werden. Hierzu gehört insbesondere der Abgleich der Arbeitszeiten an die bestehenden Angebote von Kinderbetreuung. Oder auch die Unterstützung bei der Schaffung flexibler Betreuungsmodelle für Randzeiten und Notfälle, so dass die Mütter ihre Kinder gut versorgt wissen und sich konzentriert ihrer Arbeit widmen können. Angebote dieser Art stellen einen gewichtigen Wettbewerbsfaktor für die Einrichtungen bei der Gewinnung neuer Fachkräfte und Auszubildenden dar und dienen auch bereits tätigem Personal und damit dem gesamten Team zur Erhaltung der Arbeitsfähigkeit. Familienfreundliche Leistungen zahlen sich also aus, insbesondere bei den Auszubildenden, denn viele der jungen Mütter möchten sich qualifizieren, solange die Kinder klein sind, um dem Arbeitsmarkt in vollem Umfang zur Verfügung stehen, sobald die Kinder etwas älter sind.

## **Transparente Kommunikation**

### **Erwartungen abgleichen und Schwierigkeiten gemeinsam meistern**

Eine Teilzeitausbildung in der Altenpflege erfolgreich zu meistern, ist eine komplexe Aufgabe und Herausforderung für alle Beteiligten. Ein Netzwerk von Kooperationspartnern, die regelmäßig im Austausch stehen und „kurze Wege“, um auftauchende Fragen zu klären, hat sich bei den Beispielen guter Praxis als wesentliches Erfolgskriterium herausgestellt. Ebenso die Offenheit, sich auf neue Rahmenbedingungen einzulassen und diese auch in den Institutionen und Einrichtungen überzeugend zu kommunizieren. Und hin und wieder auch ungewöhnliche Wege zu gehen, die nicht den vorgezeichneten Abläufen entsprechen. „Wichtig ist, dass die Einrichtungen nach individuellen Lösungen suchen und nicht in ihren gewohnten organisatorischen Strukturen verharren.“ (Ursula Fiebach, Seniorendienstleistung gemeinnützige GmbH Gersprenz, Projekt LENA). Aber auch für die Aufsichtsbehörde und Schulträger ebenso wie JobCenter und Agentur für Arbeit kommt es darauf an, gemeinsame Erwartungen und Möglichkeiten transparent zu machen und potentielle Schwierigkeiten frühzeitig zu kommunizieren, um gemeinsam Lösungen zu finden, damit die Teilzeitausbildung gelingen kann.

# Beispiele Guter Praxis

In anderen Bundesländern wurden bereits erfolgreich Teilzeitausbildungen im Altenpflegebereich initiiert und durchgeführt. Im Folgenden werden gute Praxisbeispiele aufgelistet, um einen Überblick über die Rahmenbedingungen und Erfolgskriterien in anderen Regionen zu bieten und um Anregungen für einen Göttinger Ansatz zu geben.

## 1. BAD AROLSEN (WDS, Hessen)

Projekt:	Teilzeitausbildung zur/m Altenpfleger/in
Dauer:	3,5 Jahre
Theorie:	2.100 Std., 08.00 bis 13.00 Uhr (Blockunterricht, 6 Einheiten pro Tag)
Praxis:	2.500 Std.
Zielgruppe:	Erstauszubildende, Alleinerziehende Mütter, Pfleger Angehörige
Kurs:	homogen; nur Auszubildende in Teilzeit
Kinderbetreuung:	Versuch, der Vermittlung von Tagespflegepersonen über Jugendamt (schwierig)
Soz.päd. Betreuung:	über die Schule aus Bordmitteln
Teilnehmende:	18 (Beginn 2011) 9 (Ende 2. Ausbildungsjahr 2013)
Abbruchquote:	50 Prozent
Träger:	WDS (Waldecksches Diakonissenhaus Sophienheim)
Kooperation:	stationäre Einrichtungen
Finanzierung:	Regulärer Kurs (nicht zusätzlich) über das Land Hessen, bzw. Bildungsgutschein
Schwierigkeiten:	Ausbildungsabbrüche durch allgemeine Überforderung, fehlende Kinderbetreuung, fehlende familiäre und Unterstützung in der Haushaltsführung; Kooperationspartner: Schwierigkeiten bei der angepassten Dienstplangestaltung, geringe Unterstützung durch den örtlichen Fachdienst Jugend bei der Vermittlung von Tagesmüttern.
Fazit:	fehlende sozialpädagogische Betreuung, Überlastung der Mütter (Kinder im Alter von 2-5 Jahren) führen zum Abbruch der Ausbildung, sehr hoher Betreuungsaufwand der Teilnehmenden ohne Finanzierung einer sozialpädagogischen Stelle, finanzielle Einbußen: ca. 54.000 €, Schwierigkeiten in der Kooperation mit Praxiseinrichtungen; zurzeit kein weiteres Angebot geplant; JobCenter: finanzielle Einbußen, Schwierigkeiten bei der weiteren Vermittlung der Kundinnen, eventuell erneut SGB II- Bezug.

Aussicht: Zurzeit Altenpflegehilfekurs in Teilzeit, mit zusätzlicher Finanzierung des LK Waldeck-Frankenberg; hier kaum Abbrüche der Ausbildung.

Kontakt: Silke Kaufmann (Ltg. Altenpflegeschule WDS)  
Tel. (05691) 97 96 - 31 oder -32.  
E-Mail: silke.kaufmann@wds-bad-arolsen.de

## 2. DARMSTADT-DIEBURG (LENA, Hessen)

Projekt: Teilzeitausbildung zum/zur Altenpfleger/in (in Planung)  
Teilzeitausbildung zur Altenpflegehelferin im Rahmen des Projekts LENA – Leistungsnetzwerk für Alleinerziehende im Raum Darmstadt-Dieburg

Dauer: 2 Jahre

Theorie: 700 Stunden; 2 Tage/Woche á 8:00-14:00 Uhr (50 Prozent der Vollzeit)

Praxis: 900 Stunden; 3 Tage/Woche (Zeiten individuell mit Einrichtung abstimmen)

Zielgruppe: Erstauszubildende (ohne Realschulabschluss)  
Alleinerziehende Mütter,  
Pflegerische Angehörige

Kurs: homogen

Kinderbetreuung: Nur Beratung bzgl. möglicher Zuschüsse, kein unterstützendes Angebot durch Landkreis-Struktur möglich

Soz.päd. Begleitung: 6 Monate Vorbereitung im Vorfeld (Berufsorientierung, Bewerbungssituation, Finanzierungsmöglichkeiten, erste Begleitung - 25 Wochenstunden durch sefo/femcom für Juni-Dez.)

Teilnehmer: 16 TN zum Kursstart (20 TN gewünscht)

Abbruchquote: Kurs läuft noch

Träger: Altenpflegeschule Mission Leben, Darmstadt

Kooperation: sefo femkom Frauenkompetenzzentrum e.V. ZIBB – Frauen für Frauen e.V. und dem Landkreis Darmstadt-Dieburg, Runder Tisch: stationäre und ambulante Altenpflegeeinrichtungen, Altenpflege-schulen, Landkreis, KreisAgentur für Beschäftigung, Agentur für Arbeit.

Finanzierung:	Sozialpädagogische Begleitung über ESF-Förderung im Rahmen des Bundesprogramms „Netzwerke wirksamer Hilfen für Alleinerziehende“ des Bundesarbeitsministeriums, Landkreismittel (Landesmittel durch Arbeitsmarkt – Budgeterhöhung für Koordinierungsstelle), TN über BaföG (SGB VIII), BAB (SGB III), Bildungsgutschein (SGB II)
Schwierigkeiten:	Keine stationären Einrichtungen als Ausbildungsbetriebe, Motivations-/Lobbyarbeit bei Einrichtungen bzgl. Team- und Organisationsentwicklung nötig (z.B. bzgl. Nachtschichten), Kooperationspartner für stationäre Ausbildungsanteile zu finden (werden durch die ambulanten Dienste/Ausbilder gesucht) – stationäre Einrichtungen zeigen kein besonderes Interesse daran.
Aussicht:	„Runder Tisch Teilzeitausbildung in der Altenpflege“ zum Informationsaustausch und für Lobbyarbeit Erstellung eines Info-Blatts „Finanzierungsmöglichkeiten“, Installation eines Angebotes zum Erwerb des Realschul-Abschlusses am Vormittag.
Fazit:	TN brauchen bestimmte Bedingungen, die die Unternehmen schaffen und die Teams tragen müssen. Kommunen müssen Verantwortung übernehmen (Koordinierungsstelle, sozialpädagogische Begleitung), Kommunen mehr in die Verantwortung nehmen.
Kontakt:	Laima Nader (Projektleitung LENA, sefo femcom) Tel. (06151) 41230 E-Mail: LaimaNader@femkom.de Martina Werner-Ritzel (ev. Altenpflegeschule Mission Leben-Lernen) Tel. (0615) 87012/-14 E-Mail: geschaeftsfuehrung@mission-leben.de

### 3. ENNEPE-RUHR (TEP/AWO, NRW)

Projekt:	Teilzeitausbildung zum/zur Altenpfleger/in im Rahmen des Projekts TEP („Teilzeitberufsausbildung - Einstieg begleiten – Perspektiven öffnen“)
Dauer:	3,5 Jahre
Theorie:	2.100 Std. (Blockunterricht, 8-15 Uhr Vollzeit)
Praxis:	2.500 Std. (30 Wochenstunden nur Frühdienst)

Zielgruppe:	Mütter und Väter ohne abgeschlossene Berufsausbildung, die mit mindestens einem Kind im Haushalt zusammenleben, pflegende Angehörige, Empfänger/in von Leistungen aus dem SGB II und Nichtleistungsempfänger/in
Kurs:	heterogen
Kinderbetreuung:	Hilfe bei der Suche nach einer Tagesmutter (auch für die Randzeiten); Notfallbetreuung in der Schule (maßnahmen-begleitende Kinderbetreuung) für Ferienzeiten und Krankenzimmer im Bedarfsfall (geplant); Finanzierung über die AWO
Soz.päd. Begleitung:	4 Monate vor der Ausbildung, 6 Monate während der Ausbildung, vierwöchiges Praktikum in der Einrichtung in der Vorbereitung
Finanzierung:	Sozialpädagogische Begleitung durch Landkreis-Mittel finanziert (Bezirk),TN durch BAB, Bildungsgutschein, SGB II, Wohngeld, Kinderzuschlag Projekt finanziert vom Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen (MAIS) mit Unterstützung des Europäischen Sozialfonds (ESF)
Teilnehmer:	4 TN (10 geplant)
Abbruchquote:	30 Prozent in den ersten 6 Monaten
Träger:	AWO Ennepe-Ruhr
Kooperation:	Unterbezirk Ennepe-Ruhr, Altenpflegeschule (AWO), ambulante Pflegedienste
Schwierigkeiten:	stationäre Einrichtungen (dazu) zu gewinnen, die Arbeitszeit familienfreundlich und dem Betriebsablauf entsprechend zu gestalten, Abbruchquote von 30 Prozent in den ersten 6 Monaten.
Fazit:	Teams müssen sensibilisiert werden! Rahmenbedingungen der Arbeitszeitgestaltung müssen stimmen (nur Frühdienst); solange die Kinder klein sind, wollen sich die Frauen qualifizieren, um dann dem Arbeitsmarkt zur Verfügung zu stehen; wenn die Frauen untereinander vernetzt sind, klappt es besser mit dem Lernen und der Kinderbetreuung.
Auch:	Ausbildung zum/zur staatl. anerkannten Altenpfleger/in und Altenpflegehelfer/in (1,5 Jahre)
Dauer:	1,5 Jahre
Theorie:	900 Std. (Vollzeit), 8:00-13:00 Uhr
Praxis:	750 Std.
Kontakt:	Magdalene Plith (AWO, TN-Akquise und Betreuung) Tel.: (02332) 818-34 E-Mail: HausderPflege@awo-en.de

Fr. Seuter (AWO, Finanzierung)  
Tel.: (02332) 818-28  
E-Mail: HausderPflege@awo-en.de

#### 4. FREIBURG (EVAPS, Baden-Württemberg)

Projekt:	Teilzeitausbildung zum/zur Altenpfleger/in
Dauer:	3,5 Jahre
Theorie:	2100 Std., Blockunterricht, 8:00-15:30 Uhr (Vollzeit)
Praxis:	2500 Std.
Zielgruppe:	Erstauszubildende, Mütter mit Erziehungsaufgaben (65 Prozent aller Auszubildenden, auch der in Vollzeit), Pfleger Angehörige
Kurs:	heterogen
Kinderbetreuung:	keine, Verweis auf Vermittlung von Tagesmüttern/-vätern
Soz.-Päd.:	durch Schule (Bordmittel)
Teilnehmende:	32 TN, davon 3 Teilzeit-Azubis
Abbruchquote:	Kurs läuft noch
Träger:	Evangelische Fachschule für Altenpflege in Freiburg gGmbH
Kooperation:	Altenpflegeschule, Einrichtungen der Altenpflege
Finanzierung:	regulärer Kurs über das Land BW, Bildungsgutschein
Besonderheiten:	theoretische Ausbildung in Vollzeit, praktische Ausbildung in Teilzeit
Schwierigkeiten:	Finanzierungslücke für die letzten 6 Monate der Ausbildung war nicht im Vorfeld geklärt; die Anwesenheit der Auszubildenden in den Einrichtungen war nicht ausreichend im Vorfeld geklärt.
Fazit:	sensible Auswahl der TN im Vorfeld (durch Schulleitung) ist unabdingbar, transparente Kommunikation mit Betrieben (Anwesenheit im Betrieb bei Schule in Vollzeit) ist wichtig, gute Kooperation mit Aufsichtsbehörde (Erlaubnis: praktische Prüfung findet nach Erreichen der vorgegebenen fachpraktischen Ausbildungszeit statt - bei 30 Wochenstunden nach ca 3,5 Jahren)
Auch:	Altenpflegehelfer/in (Prüfung nach 1,5 Jahren)

Kontakt: Andrea Seeger-Utz (Schulleitung Evaps)  
Tel. (0761) 20 25 52-5  
E-Mail: info@evaps.de

## **Gute Praxis Kinderbetreuung**

### **Pflegeheim Auetal:**

Betriebseigene Kita in eigener Trägerschaft (2 Erz. 8 Kinder zurzeit), gesamt: 2x15 Plätze (früh- und spät für 0-3 J.); Öffnungszeiten 7:00 - 13:30 Uhr, 06:30 - 20:15 Uhr; Teil öffentliche Plätze (5% Belegplätze für Gemeinde - Zuschuss vom Land, 210 €/Monat); ohne Platzverträge/-bindung; Abnahme durch Hrn. Bartels (BS-Lds.Schulbehörde); Plätze für die Angestellten sind KOSTENFREI.

### **St. Barbara Klinik, Hamm-Heessen**

Verbundtagespflege „Die kleinen Strolche“; 3 Min. Fußweg von der Klinik; Öffnungszeiten Mo.-Fr. 5:30 – 21:30 Uhr; 8 Regelplätze U3, 1 Belegplatz für Notfälle.

Tel.: (02381) 681-0

### **Alma Domizil, Seniorenheim, Garmisch-Patenkirchen**

Tagespflegegruppe „Nesthäkchen“; 5 Plätze; Kooperation mit Arbeitsagentur, Kreisjugendamt, Kinderbüro.

## **Gute Praxis Dienstplangestaltung**

### **DetaMed – Hauskrankenpflege (Ambulanter Pflegedienst)**

Drei-Schicht-System; 260 Mitarbeiter/innen, davon 90 Prozent weiblich, davon 60 Prozent Alleinerziehende; Arbeitszeiten richten sich nach den Öffnungszeiten der Kita und den Bedürfnissen der Kinder, (mehr Mitarbeiter/innen, hoher logistischer Aufwand durch flexible Arbeitsverträge – Arbeitszeiten können mehrmals im Jahr geändert werden). Mütter von Kleinkindern arbeiten fast nur im Frühdienst, der für sie zwischen 7-8 Uhr beginnt (alle anderen beginnen um 6 Uhr). Alleinerziehende werden bevorzugt eingestellt und erhalten eine Ausbildung mit vollem Gehalt bei flexiblen Arbeitszeiten. Arbeitszeitkonten, Team-, Führungskräftebesprechungen regeln das Arbeitsvolumen.

Kontakt: Nare Yesilyurt (GF DetaMed).

# Ansatz für Göttingen

Die guten Praxisbeispiele sowie die Fachgespräche haben gezeigt, dass der Göttinger Ansatz ein ehrgeiziges Ziel verfolgt – eine Teilzeitausbildung in 3,5 Jahren zur staatlich anerkannten Altenpfleger/in. Im Folgenden wird dieser Ansatz vorgestellt und um die Varianten aus den Fachgesprächen ergänzt.

## Erstausbildung zum/zur Altenpfleger/in in Teilzeit in 3, 5 Jahren

Der Göttinger Ansatz soll als „Schulversuch“ gestartet werden – mit folgenden Rahmenbedingungen:

### Vorbereitung

Akquise der Teilnehmenden durch JobCenter, Schule, Beratungsstellen, Internet. Anschließend:

- 6 Monate Vorbereitung durch Sozialpädagogin oder -pädagogen (Berufsorientierung, Antragstellung, Bewerbung, Klärung von Finanzierungsmöglichkeiten und Kinderbetreuung, Hilfen im Alltag),
- 4-wöchiges Praktikum in einer Altenpflegeeinrichtung.

### Ausbildung

#### Theorie

2.400 Std. (36 Wochenstunden á 10 Wochen), Blockunterricht, Vollzeit, 8:30 – 15:45 Uhr

#### Praxis

2.500 Std., familienfreundliche Arbeitszeitgestaltung, Teilzeit, (25-30 Wochenstunden) z.B. nur Frühdienst und Wochenenddienst.

### Kinderbetreuung

- Angebote flexibler Kinderbetreuung durch:
- Betreuungsstundenkontingent (für Notfälle, Ausfall der regulären Betreuung)
- Belegplätze in Großtagespflege im Verbund (ggf. Kitagestützt)
- Maßnahmenbegleitende Kinderbetreuung (JUMITA-Modell)
- Netzwerk aus Nachbarn, Freunden, Familie (in Absprache mit dem FB Jugend der Stadt)

### Finanzierung

- Sozialpädagogin oder -pädagoge bzw. Koordinierungsstelle über Landkreis-Mittel, ESF-Mittel.
- Kinderbetreuung über Einrichtungen, ggf. über Agentur für Arbeit, JobCenter und Stiftungsmittel.

### Kooperationspartnerinnen und -partner

JobCenter, Agentur f. Arbeit (BCA), JUMITA, Altenpflegeschulen, stationäre Einrichtungen, ambulante Dienste, Frauenbüro Göttingen, FB Jugend Stadt Göttingen, Familienservicebüro Landkreis Göttingen, KindertagespflegeGöttingen e.V., Jugendhilfe am Rohns



Der Göttinger Ansatz wurde als Konzeptansatz im 3. Fachgespräch des Netzwerks am 25.09.2013 wie folgt vorgestellt und im Forum diskutiert.

### **Zielgruppe**

Kernzielgruppe des Göttinger Ansatzes sind gering qualifizierte Menschen im SGB II-Bezug, die mit mindestens einem Kind oder einer/m zu pflegenden Angehörigen in einem Haushalt leben. Der Fokus innerhalb dieser Zielgruppe liegt auf Alleinerziehenden mit Kindern ab dem 3. Lebensjahr. Als generelle Zugangsvoraussetzung zur Ausbildung soll der Realschulabschluss, in Ausnahmefällen auch der Hauptschulabschluss Klasse 10 gelten.

### **Kursgestaltung**

Der schulische Part der Ausbildung soll als heterogener Kurs – also gemeinsam mit Auszubildenden ohne familiäre Betreuungspflichten - in Vollzeit absolviert werden.

Im Gegensatz zu den Arbeitszeiten in den Einrichtungen, finden die schulischen Ausbildungsstunden kontinuierlich in einem Zeitrahmen statt (z.B. Mo.-Fr. von 8-15:45 Uhr), in dem die Kinderbetreuung durch das Angebot institutioneller Kinderbetreuungseinrichtungen oder von Tagesmüttern/-vätern abgedeckt werden kann.

### **Vorteil**

Die Erfahrungen anderer Schulträger haben gezeigt, dass es schwierig ist, genügend geeignete Teilnehmende für einen homogenen Teilzeitkurs zu gewinnen. Hinsichtlich der Erfahrung finanzieller Einbußen (seitens JobCenter und Schule) bei homogenen Kursen wie z.B. in Bad Arolsen, soll hierdurch minimiert werden. Laufen die Auszubildenden dagegen in einem regulären Kurs mit, können sie einerseits von den anderen Teilnehmenden im Kurs profitieren (zum Beispiel durch die Bildung von Lerngruppen), andererseits können sie nach drei Jahren, wie alle anderen Teilnehmenden, die schulische Ausbildung abschließen und sich danach im letzten halben Ausbildungsjahr auf den Erwerb der fehlenden und die Prüfung der fachpraktischen Einheiten konzentrieren. Bezüglich des Unterrichts sind zwei Varianten denkbar: zum einen Blockunterricht zur konzentrierten Wissensvermittlung, zum anderen zwei Mal wöchentlicher Unterricht, um den Kontakt zur Einrichtung möglichst eng zu halten.

### **Ausbildung im Betrieb**

Der Teilzeitpart der Ausbildung bezieht sich auf die praktische Arbeit in den Einrichtungen. Geplant sind 25-30 Wochenstunden, vorzugsweise im Früh- und Wochenenddienst, um auch hier die Vereinbarkeit von Kinderbetreuungs- und Arbeitszeit zu gewährleisten.

### **Verlässliche Kinderbetreuung**

Angebote zur flexiblen Kinderbetreuung, insbesondere in Notfällen (Krankheit, Ausfall der regulären Betreuung) sowie für Randzeiten, sofern die Gestaltung der Dienstzeiten nicht innerhalb der üblichen Regelbetreuungszeiten für Kinder liegt, ist hauptsächlich eine Frage des Engagements der Einrichtungen, da die Öffnungszeiten der städtischen Kitas nicht weiter ausgedehnt werden sollen. Von der Stadt unterstützt werden jedoch betriebsnahe Großtagespflegestellen und betriebsnahe Kitas, in denen auch unter Dreijährige betreut werden. Denkbar ist hier z.B. die Einrichtung betriebs-

naher Großtagespflegestellen im Verbund und mit Anbindung an Kita-Träger. Diese Betreuungsform wird bei Einhaltung der Voraussetzungen, die in der neuen Satzung zur Kindertagespflege festgelegt sind (Satzung vom 13.09.2013), kommunal bezuschusst. Darüber hinaus kann ein Investitionskostenzuschuss über RAT-Mittel des Landes Niedersachsen über die Stadt Göttingen für die Einrichtung neuer Betreuungsplätze für Kinder unter drei Jahren (U3) beantragt werden. Diese wäre bei einer Erweiterung der Zielgruppe für Alleinerziehende mit Kindern unter drei Jahren relevant, oder aber in Form von generellen familienfreundlichen Angeboten der Betriebe für bestehende Fachkräfte, um deren Wiedereinstieg nach der Familienphase durch Kinderbetreuungsangebote zu unterstützen. Verschiedene Einrichtungen aus der Göttinger Südstadt sind derzeit dabei, Möglichkeiten von Betreuungsmodellen im Verbund zu eruieren und zu überprüfen. Darüber hinaus wäre zu prüfen, ob das JobCenter willens wäre, ein Kinderbetreuungskontingent für flexible Kinderbetreuung (maßnahmenbegleitend oder für Notfälle) zu finanzieren.

### **Sozialpädagogische Begleitung**

Nach den Erfahrungsberichten anderer Anbieter von Teilzeitausbildungen, scheint die sozialpädagogische Vorbereitung und Begleitung der Zielgruppe ein immens wichtiger Faktor für den Abschluss einer Teilzeitausbildung zu sein. Denkbar ist an dieser Stelle, mit dem bestehenden Projekt der Volkshochschule, JUMITA, zu kooperieren. Dies hätte den Vorteil, auf den profunden Erfahrungsschatz der JUMITA-Projektleiterinnen zurückgreifen zu können. Denkbar wäre ebenfalls, eine Beratungs-/Koordinierungsstelle neu an anderer Stelle einzurichten, z.B. beim JobCenter oder in der Agentur für Arbeit (um auch andere Zielgruppen von der Beratung profitieren zu lassen).

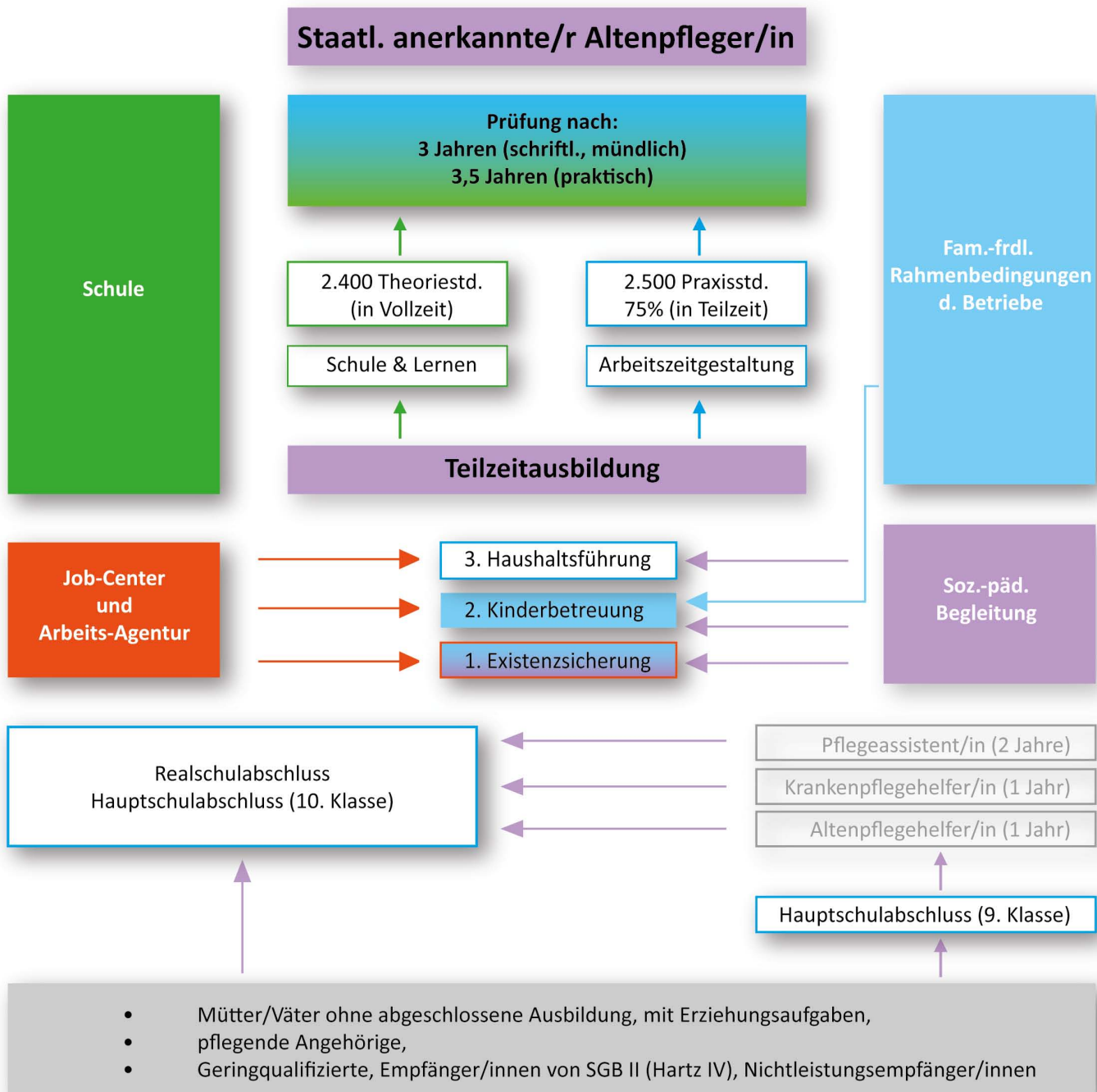
### **Finanzierung**

Die Teilnehmenden können Finanzierungslücken zwischen Ausbildungsgehalt und Lebensbedarf über die bereits genannten Möglichkeiten (BAB, Mehrbedarf für Alleinerziehende, SGB II für Kinder, etc.) schließen. Auch hier wäre es hilfreich und effizient, eine Ansprechpartnerin oder -partner zur Unterstützung sämtlicher Antragsstellungen zur Verfügung zu stellen (siehe sozialpädagogische Begleitung).

Zur Finanzierung der sozialpädagogischen Begleitung und/oder der Koordinierungsstelle können sowohl Stiftungsgelder als auch ESF-Mittel und Landesmittel beantragt werden. Ebenfalls denkbar ist eine (stärkere) Beteiligung der Kommune an der Finanzierung.

### **Transparente Kommunikation**

Um einen regelmäßigen Informationsaustausch zu gewährleisten und bei auftauchenden Schwierigkeiten schnell reagieren zu können, könnte eine Arbeitsgruppe der beteiligten Institutionen gebildet werden. Diese könnte die Zuständigkeiten der Aufgaben und die entsprechenden Ansprechpartnerinnen und -partner definieren und kommunizieren sowie alle Beteiligten regelmäßig zu Treffen einladen.



# Anmerkungen aus der Praxis zum Göttinger Ansatz

## Zielgruppe

Die Zielgruppendefinition sollte noch einmal genauer in den Blick genommen werden. Insbesondere hinsichtlich der Motivation für die Ausbildung und der Frage, ob ein stabiles, unterstützendes soziales Umfeld vorhanden ist. Ausführliche Gespräche im Vorfeld können auch als „Beratungsgespräch“ gesehen werden, so dass potenzielle Auszubildende zu einem späteren Zeitpunkt zurückkommen, wenn ihre persönliche Lebenssituation geklärt und aussichtsreicher für den Ausbildungsabschluss ist. Um der großen Herausforderung der 3,5-jährigen Teilzeitausbildung Rechnung zu tragen, ist zu überlegen, ob ein niederschwelligerer Einstieg in den Altenpflegebereich über eine Ausbildung zum/zur Pflegeassistent/in als Alternative in Betracht zu ziehen wäre.

## Kursgestaltung

Ausnahmegenehmigungen der Landesschulbehörde wären notwendig für:

- die Abspaltung der schriftlichen und mündlichen Prüfung von der fachpraktischen, die erst nach Erreichen der entsprechenden Praxisstundenzahl absolviert werden soll,
- die Einrichtung eines heterogenen Kurses (Verknüpfung aus Teilzeit- und Vollzeitausbildung).

Bei einer schulischen Vollzeitgestaltung würde lediglich der praktische Ausbildungspart dem einer Teilzeitausbildung entsprechen, so dass es sich insgesamt nicht um eine Teilzeitausbildung in Reinform, sondern in einer Sonderform handeln würde, die in Form eines „Schulversuches“ gestartet werden könnte.

## Ausbildung im Betrieb

Gestaltung der Arbeitszeiten

Hier geht es – nach Einschätzung der Einrichtungen - weniger darum, wie viele Stunden im Betrieb tatsächlich abgeleistet werden. Vielmehr sind für die Betriebe und Auszubildenden die Anfangs- und Endzeiten entscheidend:

- Ein Arbeitsbeginn nach 07:30 (um die Nutzung der institutionellen Kinderbetreuung zu sichern) könnte schwierig werden, da sich die Arbeitszeiten nach den individuellen Bedürfnissen der Bewohnerinnen und Bewohner richten.
- Die Betriebe sind einer flexiblen Arbeitszeitgestaltung gegenüber grundsätzlich offen, weisen jedoch darauf hin, dass Sonderregelungen von Einzelpersonen zu Missstimmungen im Team führen könnten. Daher sei eine flexible Arbeitszeitgestaltung nicht nur für Auszubildende, sondern für alle Beschäftigten mit Kind interessant.
- Es muss bedacht werden, dass Auszubildende immer durch eine Praxisanleiterin oder -anleiter begleitet werden müssen (Dienstplan!), was den zeitlich flexibleren, familienfreundlicheren Einsatz als „Springerinnen oder Springer“ (z.B. dienstübergreifend) schwierig gestaltet.

Alternativ wäre eine Ausbildung denkbar, deren praktischer Part vornehmlich bei ambulanten Pflegediensten stattfindet (bei denen sich die Dienstzeiten etwas problemloser familienfreundlich gestalten lassen). Schwierigkeiten könnten hier allerdings durch den häufig geteilten Dienst auftreten. Zum Erwerb aller erforderlichen fachpraktischen Erfahrungen wäre darüber hinaus eine Kooperation mit stationären Einrichtungen nötig.

## **Kinderbetreuung**

Die Einrichtungen sehen die Notwendigkeit flexible Kinderbetreuungsangebote für ihr Personal einzurichten, stehen allerdings in der Finanzierung vor Problemen. Hier wünschen die Einrichtungen mehr (finanzielle) Unterstützung seitens der Kommune.

## **Sozialpädagogische Begleitung**

Die Einschätzung und positive Erfahrung anderer Träger, eine sechsmonatige sozialpädagogischen Vorbereitungsphase sowie den Fokus besonders auf die Auswahl der Bewerberinnen und Bewerber zu legen, um die Abbruchquote zu verringern, wird von den Einrichtungen geteilt. Intensive Vorauswahlgespräche können helfen, geeignete Auszubildende mit „belastbarem“ Ausbildungswillen für die Altenpflege zu finden. Ein vorbereitendes Praktikum zur Berufsorientierung wird begrüßt.

## **Finanzierung**

Hier stellt sich die Frage nach der Finanzierung des Zeitraums, der über die normale Ausbildungszeit und den damit verbundenen Förderzeitraum hinausgeht (1/2 Jahr). Hier besteht die Möglichkeit seitens der Betriebe, das Gesamtvolumen der Ausbildungsvergütung auf die Anzahl der Ausbildungsmonate aufzuteilen oder die 75- prozentige Ausbildungsvergütung in den letzten sechs Monaten wie zuvor weiterzuzahlen. Im SGB II-Bezug wäre zu klären, ob die Finanzierung per Bildungsgutschein über die längere Gesamtdauer der Ausbildung sicherzustellen ist.

## **Fazit**

Die Göttinger Einrichtungen haben zurzeit (noch) wenige Probleme, ihre Ausbildungsplätze zu besetzen. Die Idee, auch mit Blick in die Zukunft, die Zielgruppe „SGB II-Bezieherinnen und -bezieher mit Kindern ohne Schulabschluss“ für den Pflegebereich zu akquirieren, wird begrüßt und mit genereller Offenheit betrachtet. Die Einrichtungen sind willens, ein Modell zur Teilzeitausbildung auszuprobieren, auch, wenn dieses einen Mehraufwand darstellt. Flankierende Maßnahmen, die der Zielgruppe die Herausforderungen der Ausbildung erleichtern und darüber hinaus auch für andere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einsetzbar sind (z.B. Kinderbetreuungsangebote), werden sehr begrüßt.

Die sozialpädagogische Begleitung, die genaue Vorauswahl und Vorbereitung der Bewerberinnen und Bewerber durch ein Praktikum, halten die Betriebe für ausgesprochen sinnvoll, um Ausbildungsabbrüche zu vermeiden. Die notwendige Anzahl an Teilzeitauszubildenden (mit Ausbildungsverträgen in Einrichtungen) zu gewinnen, um einen homogenen Kurs durchzuführen, wird als eher schwierig eingeschätzt (u.a., da die Betriebe sich bei der Wahl zwischen Vollzeit- und Teilzeitauszubildenden aus betriebswirtschaftlichen Gründen eher für den Vollzeitauszubildenden entscheiden würden.)

Die Einrichtungsleiterinnen und -leiter machen deutlich, dass aus ihrer Sicht die Motivation der Auszubildenden einen extrem wichtigen Faktor für einen erfolgreichen Abschluss darstellt. „In der Altenpflege zu arbeiten ist eine körperlich anstrengende, körperbezogene und bezüglich der Dienstzeiten unbequeme Arbeit, das muss man wirklich wollen“, so eine der Einrichtungsleitungen. Insbesondere, wenn die Motivation erkennbar sei und Bereitschaft gezeigt werde, sich

zu engagieren (z.B. durch die Übernahme von Wochenenddiensten), gäbe es „ein Geben und Nehmen“ innerhalb des Teams.

Eine Gratwanderung und Herausforderung sei es, das Maß an Prioritäten und Privilegien durch die Teilzeitausbildung richtig zu dosieren. Die Sonderrechte müssten auch hinsichtlich des Betriebsablaufes umsetzbar sein, es dürfe keine soziale Ungerechtigkeit gegenüber anderem Personal geben.

Grundsätzlich bestünden aber die Offenheit und die Bereitschaft, sich auf „das Experiment Teilzeitausbildung“ einzulassen. Denn: die Teilzeitausbildung bietet einen Ansatz, der exemplarisch für die Weiterentwicklung einer Bildungs- und Unternehmenskultur hinsichtlich einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie stünde.

## Mögliche Varianten

Die Diskussion des Göttinger Ansatzes mit den Institutionen und Einrichtungen aus der Praxis hat ergeben, dass ein niederschwelliger Einstieg in die Altenpflegeausbildung sinnvoll und ggf. zunächst einfacher umsetzbar erscheint. Im Folgenden werden die vorgeschlagenen Modelle erläutert.

### Altenpfleger/in aufbauend auf Pflegeassistent/in

#### Niederschwelliger Einstieg mit Zwischenstopp

Für Hauptschülerinnen und Hauptschüler, die die Zugangsvoraussetzung für die Ausbildung zum/zur Altenpfleger/in noch nicht verfügen, für junge Mütter, die unsicher sind, ob sie 3,5 Jahre Ausbildung durchhalten oder für ältere pflegende Angehörige, die eine Zusatzqualifikation erwerben möchten, jedoch nicht so viel Zeit in eine (erneute) Ausbildung investieren wollen, gibt es die Möglichkeit, eine zweijährige Ausbildung zum/zur Pflegeassistent/in zu durchlaufen.<sup>15</sup>

Damit hätten die Teilnehmenden einen niederschweligen Einstieg und den 1. Abschluss nach zwei Jahren, mit dem sie dann als qualifizierte Pflegekraft arbeiten können -selbst, wenn sie die Ausbildung zum/zur Altenpfleger/in nicht durchhalten.

#### Vorteil

- Erwerb der Einstiegsqualifikation für die Altenpflegeausbildung (falls vorher nur 9.Klasse Hauptschulabschluss vorhanden ist). Bei guten Abschlussnoten kann die Ausbildung zum/zur Altenpfleger/in verkürzt werden.
- Regelmäßiger Unterricht (2x pro Woche) statt Blockunterricht bedeutet weniger Abwesenheit am Stück für die Einrichtungen sowie stetigen Kontakt zur Einrichtungen und den Bewohnerinnen und Bewohnern.

---

<sup>15</sup> In Niedersachsen wurde die einjährige Ausbildung zum/zur Altenpflegehelfer/in ab dem 1. August 2007 durch die zweijährige Ausbildung zum/zur Pflegeassistent/in ersetzt.

## **Nachteil**

Altenpflegehelfer/innen, Pflegeassistent/innen erhalten keine Ausbildungsvergütung! Die eigenständige Existenzsicherung ist fraglich!

Abschluss: Pflegeassistent/in  
Theorie: 1.800 Std. (8-13 Uhr)  
Praxis: 960 Std. (2x 6 Wochen Praktikum p.a.)

## **Verkürzte Ausbildung durch Vorerfahrung**

Für beruflich in der Pflege vorgebildete Teilnehmende besteht die Möglichkeit, im Rahmen einer Umschulung oder Weiterbildung die Ausbildung zum/zur Altenpfleger/in um 1 Jahr zu verkürzen und in das zweite, vollzeitschulische Ausbildungsjahr der Teilzeitausbildung einzusteigen.<sup>16</sup>

## **Vorteil**

Die Teilnehmenden können als bereits qualifizierte Kräfte eingesetzt und ihre praktische Tätigkeit von den Einrichtungen entsprechend vergütet werden.

## **Altenpflegeausbildung in Teilzeit aufbauend auf Alltagsbegleiter/in**

### **Niederschwelligster Einstieg für Hauptschülerinnen und -schüler mit Abschluss Klasse 9.**

Gespräche mit den Schulträgern zeigen, dass es innerhalb der Zielgruppe Teilnehmende gibt, die aufgrund ihrer Lebensumstände, Erziehungssituation oder ihres Schulabschlusses einen besonders niederschweligen Ausbildungseinstieg benötigen. Um diesen Teilnehmenden kleine Schritte und schnellere Erfolgserlebnisse in ihrer beruflichen Entwicklung zu ermöglichen, könnte der Einstieg in die Altenpflege über eine Qualifizierung zum/zur Alltagsbegleiter/in (inkl. Pflegemodul) gelingen. Dieser Weg hätte diverse Vorteile.

Zum einen ist die Qualifizierung per Bildungsgutschein förderfähig, der Qualifizierungszeitraum und das Stundenvolumen sind überschaubar und zeitlich mit familiären Pflichten leichter vereinbar. Zum anderen ermöglicht er einer Zielgruppe mit fehlenden formalen Zulassungsvoraussetzungen für die Ausbildung zum/zur staatlich anerkannten Altenpfleger/in, diese in kleineren Schritten zu erwerben. In der Qualifizierungsphase ist noch mehr Zeit z.B. für die persönliche Weiterentwicklung, die Klärung der Lebenssituation und die Versorgung der Kinder, gleichzeitig können bereits Erfahrungen im Arbeitsalltag der Altenpflege gesammelt werden, um die Berufsorientierung zu überprüfen. Hierdurch lässt sich ein späterer Ausbildungsabbruch aufgrund unrealistischer Erwartungen oder Fehleinschätzungen vermeiden.

## **Qualifizierung**

Theorie: 800 Stunden  
Praxis: 1.000 Stunden (im regulären Tagesablauf, ab 8:30 Uhr ohne Randzeiten)  
Abschluss: Trägerzertifikat

---

<sup>16</sup> BBiG, § 27b Abs. 1 S. HwO



Ablauf:

Während der Qualifizierung zum/zur Alltagsbegleiter/in haben die Teilnehmenden die Möglichkeit, in Kooperation mit Qualifizierungsträger und Schule, ihren erweiterten Hauptschulabschluss als externe Prüflinge der Schule (per Eigenstudium des Curriculums und mit Unterstützung der Lehrkräfte der berufsbildenden Schule (BBS)) zu erwerben. Nach Erwerb des Sek.I-Abschlusses und der Qualifizierung können sie – je nach Lebenssituation - entweder 1 Jahr Vollzeit (plus innerbetrieblicher Fortbildungen) oder in 1,5-2 Jahren in Teilzeit als Alltagsbegleiter/in in einer Altenpflegeeinrichtung die nötige berufliche Vorerfahrung erwerben, die zur Zulassung für eine verkürzte Ausbildung notwendig ist. Diese erhalten sie durch die Landesschulbehörde nach einem protokollierten Beratungsgespräch der Altenpflegeschule (die auch die Qualifizierung zum/zur Alltagsbegleiter/in mit Pfl egetätigkeit anbietet).

Voraussetzung für diesen Einstieg und den Erfolg der Qualifizierung inklusive späterer Ausbildung ist – wie auch bei allen anderen Varianten – das Entgegenkommen der Altenpflegeeinrichtungen hinsichtlich familienkompatiblen Dienstplangestaltungen für die Teilnehmenden. Gleichzeitig gilt es für die Teilnehmenden, dieses Entgegenkommen der Einrichtungen mit Engagement (z.B. durch Einsätze in Wochenenddiensten) zu honorieren.

## Nächste Schritte

Zur Konkretisierung des Göttinger Ansatzes und ggf. eines niedrigschwelligen Einstiegs gilt es, einen Schulträger für die Lehrplan- und Kursgestaltung zu gewinnen und gemeinsam mit der Landesschulbehörde einen Schulversuch zu starten. Das Angebot soll den Voraussetzungen der Zielgruppe Rechnung tragen.

Für ein erfolgreiches Modell müssen darüber hinaus folgende Rahmenbedingungen gegeben sein:

### **Ausnahmeregelung seitens der Landesschulbehörde**

Um einen erfolgreichen Abschluss der Ausbildung gewährleisten zu können, ist eine entsprechende Ausgestaltung der Prüfungsordnung bzw. sind diverse Ausnahmeregelungen seitens der Landesschulbehörde notwendig. Diese betreffen den Unterricht in Vollzeit (mehr als 15 Wochenstunden) sowie die Möglichkeit der zeitlichen Entzerrung von schriftlicher und mündlicher Prüfung von der fachpraktischen, die erst nach Erreichen der entsprechenden Praxisstundenzahl absolviert werden soll. Die Einrichtung eines heterogenen Kurses, zusammengesetzt aus Teilzeit- und Vollzeit-Auszubildenden und erlaubt flexible zeitliche Einstiege ohne, dass auf das Erreichen einer Mindestteilnehmendenzahl gewartet werden muss, was Ausbildungswillige demotiviert.

### **Flexible und familienfreundliche Dienstplangestaltung in den Betrieben**

Flexible Arbeitszeiten sind entscheidend für ein Gelingen des Göttinger Ansatzes. Deshalb stehen Betriebe, die eine Teilzeitausbildung anbieten würden, vor besonderen Herausforderungen: Eine flexible Dienstplangestaltung seitens der Betriebe benötigt eine familienfreundliche Unternehmenskultur. Diese erfordert Teamentwicklungsprozesse und Motivationsarbeit, um innerhalb des Teams Verständnis für die jeweilige Situation der Auszubildenden zu schaffen, damit flexible Arbeitszeiten überhaupt ermöglicht werden können.



## **Kursgestaltung in der Altenpflegeschule**

Die schulische Ausbildung sollte zu Zeiten stattfinden, in denen institutionelle Kinderbetreuung möglich ist (bspw. zwischen 08.00 und 15.00). Der schulische Part wird zusammen mit den Vollzeit-Azubis in einem heterogenen Kurs unterrichtet. Um die Präsenz in den einzelnen Betrieben gewährleisten zu können, bieten sich theoretischer Blockunterricht und/oder regelmäßige Schultagen in der Woche an. Die spezielle Kurseinrichtung hängt von der Ausnahmeregelung der Landesschulbehörde ab, da die Gestaltung der Lehrpläne eine entscheidende Rahmenbedingung darstellt.

## **Finanzierbare Kinderbetreuungsangebote**

Besonders die Randzeiten gilt es abzudecken, da Altenpflegeeinrichtungen im Drei-Schicht-System arbeiten. Denkbar wäre eine Verbundlösung zur Kinderbetreuung durch mehrere Einrichtungen in Form einer gemeinschaftlichen Großtagespflege, welche durch öffentliche Gelder der Stadt Göttingen bezuschusst werden könnte. Weitere Möglichkeiten wäre ein Betreuungsstundenkontingent für Notfälle oder eine maßnahmenbegleitende Kinderbetreuung. Es wäre abzuklären, inwieweit es dem Fachbereich Jugend, dem Jobcenter und der Agentur für Arbeit möglich ist, Kinderbetreuungsangebote zu finanzieren.

## **Sozialpädagogische Begleitung**

Eine sozialpädagogische Begleitung ist derzeit in der Regelförderung der Auszubildenden (BAB, BaföG) nicht vorgesehen. Denkbar ist allerdings eine Kooperation mit dem VHS-Projekt „JUMITA“, welches zumindest eine sechsmonatige Begleitung der Auszubildenden mit einer wöchentlichen Beratungszeit von zwei Stunden pro Person vorsieht. Durch die Beratung sollen die Azubis nicht nur motiviert werden, sondern auch Unterstützung beim Ausfüllen der zahlreichen Anträge zur Finanzierung des Lebensunterhalts bekommen.

## **Finanzierung des Lebensunterhaltes**

Die eigene Finanzierung muss vorab geklärt sein, damit diese kein Hinderungsgrund für die Teilzeitausbildung darstellt. Diese ist möglich über Berufsausbildungsbeihilfe (BAB), BaföG, Bildungsgutscheine, Mehrbedarf für Alleinerziehende, Wohngeld, SGB II für Kinder, Kinderzuschlag und Ausbildungsbegleitende Hilfen.

## **Finanzierung des über die drei Jahre hinaus gehenden Ausbildungszeitraums**

Zudem muss für die Finanzierung des über die drei Jahre hinaus gehenden Ausbildungszeitraums gesorgt sein. Entweder das Gesamtvolumen wird für drei Jahre auf 75% reduziert und dafür länger gezahlt, oder das letzte halbe Jahr wird ggf. über einen Bildungsgutschein finanziert.

## **Einrichtung einer Koordinierungsstelle**

Aufgrund der Vielzahl der zu stellenden Anträge wäre das Einrichten einer Koordinierungsstelle für die Auszubildenden wünschenswert, bei der auch die sozialpädagogische Begleitung angegliedert sein kann. Zur Finanzierung könnten ESF-Mittel, Stiftungsgelder und Landesmittel beantragt werden sowie eine stärkere Beteiligung der Kommunen in Betracht gezogen werden.

## **Verankerung in der Praxis**

Den an den Fachgesprächen beteiligten Einrichtungen und Institutionen wird eine Schlüsselfunktion zugeschrieben. Ihre grundsätzliche Bereitschaft und Offenheit als Kooperationspartner wird sich während der Durchführung des Schulversuchs konkretisieren müssen. Wünschenswert ist deshalb der konstruktive Austausch in einem begleitenden Netzwerk.

## Literatur-/Quellenverzeichnis

<http://ntba.reinit.net/index.php>

<http://www.kreisbote.de/lokales/garmisch-partenkirchen/seniorenheim-kinderbetreuung-2909377.html>

[http://www.soziales.niedersachsen.de/soziales\\_gesundheit/gesundheit/nichtaerztliche\\_heilberufe/](http://www.soziales.niedersachsen.de/soziales_gesundheit/gesundheit/nichtaerztliche_heilberufe/)

<http://www.nibis.de/nli1/bbs/archiv/rahmenrichtlinien/alten.pdf>

[http://www.bibb.de/dokumente/pdf/a41\\_neues\\_verzeichnis\\_der\\_ausbildungsberufe\\_2009.pdf](http://www.bibb.de/dokumente/pdf/a41_neues_verzeichnis_der_ausbildungsberufe_2009.pdf)

<http://www.mein-suedhessen.de/darmstadt/>

<http://www.pflegewiki.de>

<http://www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Abteilung3/Pdf-Anlagen/ausbildungs-und-pruefungsverordnung>

<http://www.jobcenter-en.de>

<http://www.evaps.de/>

<http://fachseminar-altenpflege-bethel.de/>

<http://www.maerkische-kliniken.de/Seniorenzentren/Fachseminar/Ausbildungsangebote/Teilzeitausbildung.htm>

<http://www.altenpflege-online.net/Infopool/Nachrichten/Altenpflegeausbildung-in-Teilzeit>

<http://www.awo-en.de/arbeit/huckepack/tep.htm>

[www.lohnspiegel.de](http://www.lohnspiegel.de)

Altenpflegeausbildung Broschüre, BMFSFJ, 2011, 3. Auflage

Projekt LohnSpiegel.de – Arbeitspapier 07/2012

