

Antwort

der Bundesregierung

**auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten Petra Crone, Christel Humme, Petra Ernstberger, weiterer Abgeordneter und der Fraktion der SPD
– Drucksache 17/2051 –**

Ausgestaltung der Pflegeberufe und Weiterentwicklung der Pflegeausbildungen

Vorbemerkung der Fragesteller

Die demographische Entwicklung verursacht einen steigenden Bedarf an professionellen Pflegekräften in der Alten- und Krankenpflege: Bei konstanten Pflegewahrscheinlichkeiten wird voraussichtlich die Zahl der gegenwärtig 2,1 Millionen pflegebedürftigen Menschen bis zum Jahr 2030 auf 3,3 Millionen ansteigen. Alle Pflegebedürftigen haben einen Anspruch auf qualifizierte und bezahlbare Pflege. Daraus resultiert eine steigende Nachfrage nach sowohl ambulanten als auch stationären Angeboten.

Die gestiegenen Anforderungen an die Qualität der Pflege führen zu einer stärkeren Professionalisierung in der Pflege. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Altenpflege erfahren hohe physische und psychische Belastungen, und sie werden schlechter bezahlt als Menschen mit vergleichbaren Berufen. Auch die Aufstiegsmöglichkeiten sind oftmals begrenzt. Eine Besonderheit bildet sowohl im ambulanten wie im stationären Sektor der hohe Anteil an Teilzeitbeschäftigten, zumeist Frauen.

Schon heute zeichnet sich in Deutschland ein Fachkräftemangel im Pflegebereich ab. Es ist daher notwendig, den Pflegeberuf attraktiver zu gestalten, um eine ausreichende Zahl an qualifizierten Fachkräften dauerhaft sicherzustellen und mehr Nachwuchs für die Pflegeberufe zu gewinnen.

Derzeit werden insbesondere zwei mögliche Ausgestaltungen der Pflegeausbildung diskutiert:

- Das integrierte Modell steht für eine gemeinsame Grundausbildung für Auszubildende der Kinderkrankenpflege, Krankenpflege und Altenpflege und späterer Differenzierung innerhalb des Ausbildungszeitraumes.
- Im Zuge der generalistischen Ausbildung wird für alle drei Pflegeberufe ein ähnlicher Berufsinhalt gelehrt. Die Spezialisierung erfolgt auf dem Weiterbildungsweg im Anschluss an die Ausbildung.

Ein weiterer Diskussionspunkt ist die Finanzierung der neuen zusammengefassten Pflegeausbildung. Während aktuell die Kranken- und Kinderkrankenpflegeausbildung durch die gesetzliche Krankenversicherung finanziert wird, wird die Altenpflegeausbildung vor allem von der Pflegeversicherung und über die Haus-

halte der einzelnen Bundesländer getragen. Hinzu kommt die Finanzierung durch länderspezifische Regelungen.

Die Zusammenführung der Pflegeausbildungen bedarf also weitreichender gesetzlicher Regelungen und eines Konsenses zur Finanzierung zwischen Bund, Länder und Trägern.

Vorbemerkung der Bundesregierung

Die Bundesregierung misst den Pflegeberufen einen hohen Stellenwert bei. Zur Sicherung eines ausreichenden Nachwuchses – auch angesichts des demografischen Wandels – beabsichtigt sie, die Ausbildungen zu den Pflegeberufen attraktiv und zukunftsgerecht weiterzuentwickeln. Der Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und FDP sieht daher eine grundlegende Modernisierung der Pflegeberufe und eine Zusammenführung der Ausbildungen in einem Berufsgesetz vor.

Die geltenden Ausbildungsgesetze für die Gesundheits- und Krankenpflege und die Altenpflege enthalten Modellklauseln, die die Erprobung gemeinsamer Pflegeausbildungen ermöglicht haben. Auf Bundes- und Länderebene wurden vielfältige Modelle umgesetzt. So hat das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) aus dem Blickwinkel der Altenpflege von 2004 bis 2008 das Modellvorhaben „Pflegeausbildung in Bewegung“ mit acht Einzelprojekten durchgeführt und wissenschaftlich auswerten lassen. Die Ergebnisse und Empfehlungen der Begleitforschung und des Beirates, in dem acht Ländervertreter/-innen sowie Expertinnen und Experten aus der Wissenschaft und aus Fachverbänden mitwirkten, bilden eine wichtige Grundlage für die anstehenden politischen Entscheidungsprozesse. Die durchgeführten Modellversuche verdeutlichen, dass eine Zusammenführung der Pflegeberufe angezeigt ist.

Die federführenden Bundesressorts, das BMFSFJ und das Bundesministerium für Gesundheit (BMG), haben bereits mit den Vorarbeiten zur Umsetzung des Auftrags aus dem Koalitionsvertrag begonnen und eine Bund-Länder-Arbeitsgruppe „Weiterentwicklung der Pflegeberufe“ einberufen, die Eckpunkte als Grundlage eines neuen Berufsgesetzes erarbeiten wird.

Die Bund-Länder-Arbeitsgruppe wird im Rahmen ihrer Arbeit Ergebnisse der Modellversuche, Stellungnahmen aus Verbänden und Wissenschaft berücksichtigen sowie Expertinnen und Experten aus den jeweiligen Fachgebieten einbinden.

1. Sieht die Bundesregierung einen drohenden Pflegenotstand, und wenn ja, wie will sie dem entgegenwirken?

Wenn nein, bitte begründen.

Die Pflege ist ein personalintensiver Dienstleistungssektor, der angesichts der demografischen Entwicklung stark an Bedeutung zunimmt. Der Arbeitsmarkt im Gesundheits- und Pflegebereich hat sich in den vergangenen Jahren dynamisch und positiv entwickelt. Insgesamt kann derzeit nicht von einem akuten Fachkräftemangel gesprochen werden. Gleichwohl ist von einem deutlich steigenden Bedarf an Pflegefachkräften in den kommenden Jahren und Jahrzehnten auszugehen.

2. Welche Maßnahmen hält die Bundesregierung für zielführend, um den drohenden Fachkräftemangel in der Altenpflege abzuwenden?

Die Nachfrage nach Pflegefachkräften wird in der Altenpflege weiter steigen. Generell muss die Fachkräftesicherung vorrangig über die verstärkte Berufsaus-

bildung in der Pflege erfolgen. Das breite Angebot an Förderleistungen der aktiven Arbeitsmarktpolitik kann weiterhin einen wichtigen Beitrag zur Deckung des wachsenden Fachkräftebedarfes leisten.

Die Bundesregierung hat die Weichen gestellt, um die Ausbildung und das Beschäftigungsfeld der Pflege älterer Menschen attraktiv zu gestalten. Beispielhaft wird auf die Förderung von Ausbildung und Umschulungen im Rahmen des Dritten Buches Sozialgesetzbuch auf das Beratungsprojekt „Servicenetzwerk Altenpflegeausbildung“, auf die bildungspolitischen Förderinstrumente, auf die Initiative „Neue Qualität der Arbeit“ (Thematischer Initiativkreis „Gesund Pflegen“) und auf die Fachkampagne „Berufsfeld: Moderne Altenpflege“ verwiesen.

Auch in Zukunft werden weitere Anstrengungen aller Verantwortlichen in der Altenpflege notwendig sein, um den Berufsnachwuchs zu sichern und den Personalbedarf zu decken. Dazu gehören Maßnahmen, die darauf ausgerichtet sind, mehr junge Menschen, aber auch mehr ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer für das Berufsfeld zu gewinnen, die Ausbildung zukunftsgerichtet auszugestalten, die Durchlässigkeit der Bildungsgänge zu verbessern, die Personalentwicklung in den Einrichtungen auszubauen, die Beschäftigten stärker an die Unternehmen zu binden und die vorhandenen Personal- und Bildungsressourcen besser zu nutzen.

3. Welchen Stellenwert räumt die Bundesregierung der zu erwartenden Reform der Pflegeausbildungen hin zu einer integrierten/generalisierten Pflegeausbildung in diesem Kontext ein?

Bevorzugt die Bundesregierung eines der beiden diskutierten Ausbildungsmodelle, und wenn ja, welches und warum?

4. Inwiefern erwartet die Bundesregierung Veränderungen in Bezug auf die Ausbildungsinhalte und die Ausbildungsdauer vor dem Hintergrund eines neuen Ausbildungsmodells?

Inwiefern erwartet die Bundesregierung dadurch eine Steigerung der Attraktivität der Pflegeberufe?

Die Fragen 3 und 4 werden wegen des Sachzusammenhangs gemeinsam beantwortet.

Die Bundesregierung misst – wie bereits in der Vorbemerkung dargelegt – der Reform der Pflegeausbildungen eine wesentliche Bedeutung bei. Eine attraktive Ausbildung ist ein entscheidender Baustein zur Sicherstellung des notwendigen pflegerischen Berufsnachwuchses angesichts des demografischen Wandels.

Die Bundesregierung wird in enger Zusammenarbeit mit den Ländern die strukturelle und inhaltliche Ausrichtung einer neuen Pflegeausbildung entwickeln. Deshalb haben das BMFSFJ und das BMG als federführende Bundesressorts zur Vorbereitung eines Gesetzentwurfs eine Bund-Länder-Arbeitsgruppe „Weiterentwicklung der Pflegeberufe“ konstituiert.

Die Arbeitsgruppe hat ihre Arbeiten Ende März dieses Jahres aufgenommen; Festlegungen der genannten Fragestellungen werden noch nicht getroffen.

5. Wie bewertet die Bundesregierung das Instrument einer Ausbildungsumlage im Kontext weiterer Maßnahmen zur Verbesserung der Finanzierung der Pflegeberufe?

Das Altenpflegegesetz (AltPflG) enthält bereits Regelungen zur Einführung einer Ausbildungsumlage. Nach § 25 AltPflG werden die Länder ermächtigt, unter bestimmten Voraussetzungen ein Ausgleichsverfahren zur Aufbringung

der Mittel für die Kosten der Ausbildungsvergütung einzuführen. Die Bewertung, ob die rechtlichen Anforderungen erfüllt werden, muss auf Länderebene erfolgen. Derzeit wird ein Umlageverfahren nur in Baden-Württemberg und Rheinland-Pfalz durchgeführt. Im Übrigen wird auf die Antwort zu den Fragen 6 und 7 verwiesen.

6. Inwiefern erarbeitet die Bundesregierung – in Kooperation mit den Ländern und Trägern – ein Finanzierungskonzept der bestehenden Pflegeausbildungen?
7. Ist dabei die Zusammenlegung der Pflegeausbildungen vorgesehen und wer soll die Kosten tragen?

Die Fragen 6 und 7 werden wegen des Sachzusammenhangs gemeinsam beantwortet.

Ziel der Bundesregierung ist es, die Pflegeausbildungen zusammenzuführen. Dieses schließt auch ein neues Finanzierungskonzept ein. Die Bund-Länder-Arbeitsgruppe „Weiterentwicklung der Pflegeberufe“ wird die Thematik entsprechend aufgreifen und Lösungsvorschläge entwickeln.

8. Wie ist der Sachstand der Bund-Länder-Arbeitsgruppe zur Zusammenführung der Pflegeberufe in einem Berufsgesetz?
Zu welchem Zeitpunkt ist mit einem Zwischen- bzw. Abschlussbericht zu rechnen?

Die Bund-Länder-Arbeitsgruppe „Weiterentwicklung der Pflegeberufe“ hat sich Ende März 2010 konstituiert und dabei als Ziel formuliert, Eckpunkte für ein neues Berufsgesetz nach circa einem Jahr vorzulegen.

9. Plant die Bundesregierung einen Gesetzentwurf zur Weiterentwicklung der Pflegeausbildungen, und wenn ja, wann?
Welches Modell der künftigen Ausbildung von Pflegeberufen favorisiert die Bundesregierung?

Die Neuregelung der Pflegeausbildungen ist im Koalitionsvertrag vorgesehen. Bevor die Bundesregierung allerdings einen Zeitplan zur Umsetzung des Gesetzgebungsvorhabens erstellt, wird sie zunächst die Ergebnisse der Bund-Länder-Arbeitsgruppe „Weiterentwicklung der Pflegeberufe“ abwarten. Ergänzend wird auf die Antwort zu den Fragen 3 und 4 verwiesen.

10. Inwiefern plant die Bundesregierung, das Berufsfeld Pflege für Männer attraktiver zu gestalten?
Welche Zahlen liegen der Bundesregierung vor, wie viele männliche Arbeitnehmer in der Kranken- und Altenpflege beschäftigt sind?

Die Gesundheits- und (Kinder-)Krankenpflege sowie die Altenpflege sind nach wie vor Berufe, die vorrangig von Frauen ausgeübt werden. Nicht zuletzt vor dem Hintergrund des wachsenden Bedarfs an Pflegefachkräften ist es ein Anliegen der Bundesregierung, mehr Männer für die Pflegeberufe zu gewinnen. Um dieses Ziel zu erreichen, besteht Handlungsbedarf auf allen Verantwortungsebenen. Die Bundesregierung geht davon aus, dass die Zusammenführung der Pflegeberufe und die Verbesserung der Durchlässigkeit zwischen den Bildungs-

gängen im Pflegebereich dazu beitragen können, die Pflegeausbildung auch für Männer attraktiver zu gestalten.

Das BMFSFJ hat mit seiner Initiative „Neue Wege für Jungs“, mit seiner Fachkampagne „Berufsfeld: Moderne Altenpflege“ und mit spezifischen Informationsmaterialien dazu beigetragen, gerade auch junge Männer auf die Pflegeberufe aufmerksam zu machen. Im April 2011 wird erstmals ein bundesweiter Boys’Day stattfinden, der von den Pflegeeinrichtungen genutzt werden kann, um Jungen gezielt an das Beschäftigungsfeld der Pflege heranzuführen.

Die Zahl der im Gesundheitswesen beschäftigten Gesundheits- und Krankenpfleger/-pflegerinnen lag im Übrigen nach der Gesundheitspersonalrechnung des Statistischen Bundesamtes im Jahr 2008 bei 794 000. In diese Zahl sind auch Hebammen und Entbindungspfleger sowie die Gesundheits- und Kinderkrankenpfleger/-pflegerinnen eingerechnet. Der Männeranteil lag bei 14 Prozent. Als Altenpfleger/-pflegerinnen und Altenpflegehelfer/-helferinnen waren im Gesundheitswesen 363 000 Menschen beschäftigt. Der Männeranteil lag hier bei 13 Prozent.

11. Worauf führt die Bundesregierung die hohe weibliche Teilzeitquote in der Pflege zurück?

Sieht sie einen Zusammenhang zwischen den Teilzeitbeschäftigungen und dem Niedriglohn?

Frauen sind im Gesundheits- und Pflegebereich mit über 80 Prozent der Beschäftigten deutlich überproportional vertreten. Dies spiegelt sich auch in der Teilzeitquote wider. Die Bundesregierung geht davon aus, dass die meisten Pflegefachkräfte eine Teilzeitbeschäftigung wählen, um Familie und Beruf besser vereinbaren zu können.

12. Welche Maßnahmen ergreift die Bundesregierung, den Mindestlohn in der Pflege umzusetzen?

Mit der Neufassung des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes im Jahr 2009 wurde u. a. die Pflegebranche (Altenpflege und ambulante Krankenpflege) in das Gesetz aufgenommen. Grundlage für einen Mindestlohn in der Pflege ist – anders als in den übrigen Branchen – die Empfehlung einer aus Branchenvertretern bestehenden Kommission. Die Pflegekommission hat am 25. März 2010 einstimmig Empfehlungen zur Festsetzung von Mindestentgelten in der Pflegebranche empfohlen. Das Verfahren zum Erlass einer entsprechenden Mindestlohnverordnung wird demnächst abgeschlossen.

13. Welches Zahlenmaterial liegt der Bundesregierung vor, um die Lücke an professionellem Pflegepersonal möglichst konkret zu berechnen?

Von welchem Bedarf an (zusätzlichen) professionellen Arbeitskräften in der Pflege bis zum Jahre 2050 geht die Bundesregierung aus?

Die Bundesregierung geht für die kommenden Jahrzehnte angesichts der demografischen Entwicklung von einem wachsenden Personalbedarf insbesondere in der Altenpflege aus, dessen genauer Umfang sich allerdings nicht im Detail quantifizieren lässt. Unwägbarkeiten ergeben sich im Bereich der Altenpflege unter anderem aus den offenen Fragen, ob und inwieweit sich mit steigender Lebenserwartung auch der Eintritt von Pflegebedürftigkeit in höhere Altersgruppen verschiebt, ob damit die Gesamtzahl der Pflegebedürftigen mehr oder

weniger stark steigt und in welchem Ausmaß es auch im personalintensiven Pflegesektor langfristig zu Produktivitätsfortschritten kommt.

Für den Krankenhausbereich ist der Bundesregierung aktuell nur eine Hochrechnung bzw. Modellrechnung bekannt, die die gegenwärtige Unterbesetzung im Pflegedienst der Krankenhäuser prognostiziert. In Anbetracht der vielfältigen Ursachen bzw. ergriffenen Maßnahmen, die in den letzten Jahren zu einem Pflegepersonalstellenabbau geführt haben, wie z. B. Verlagerung von Pflegeaufgaben auf andere Berufsgruppen und Organisationsoptimierungen, ist eine solche Hochrechnung in ihrem Aussagewert nicht ausreichend valide und daher nur eingeschränkt verwertbar. Im Übrigen konnte ausweislich der Krankenhausstatistik im Jahre 2008 erstmals wieder ein leichter Anstieg der Anzahl des Pflegepersonals nachgewiesen werden.

Die Bundesregierung sieht zur Verbesserung der Personalsituation im Pflegebereich der Krankenhäuser in dem Pflegestellen-Förderprogramm ein wichtiges Instrument, dessen Wirkungen zunächst abgewartet werden sollten. Die gesetzlichen Regelungen zu diesem Programm sind am 25. März 2009 in Kraft getreten, also zu einem Zeitpunkt, in dem die Budgetverhandlungen der Krankenhäuser in der Praxis teilweise schon angelaufen waren. Da dies bereits während des Gesetzgebungsverfahrens bekannt war, wurde die „Nachholregelung“ (kumulative Inanspruchnahme im Folgejahr möglich) vorgesehen. Zunächst müssen daher die vorgesehenen drei Förderjahre abgewartet werden, um die Wirkungen des Programms verlässlich beurteilen zu können. Im Übrigen wird die Ausschöpfung des Pflegestellen-Förderprogramms auch einen Hinweis darauf geben, wie hoch der Bedarf für zusätzliches Pflegepersonal in den Krankenhäusern tatsächlich ist. Hinzu kommt, dass eine unmittelbare Einflussmöglichkeit der Bundesregierung auf das Einstellungsverhalten der Krankenhäuser nicht besteht. Die jeweilige Leitung eines Krankenhauses hat unter Berücksichtigung der individuellen Gegebenheiten sicherzustellen, dass das für eine qualifizierte Versorgung der Patientinnen und Patienten benötigte Pflegepersonal auch vorhanden ist.

14. Inwiefern gibt es Überlegungen in der Bundesregierung, ausländische Fachkräfte für Arbeiten in der professionellen Pflege einzusetzen?

Welche Überlegungen gibt es hinsichtlich der sprachlichen und kulturellen Integration von ausländischen Fachkräften?

Für die Gewinnung ausländischer Pflegefachkräfte ist der rechtliche Rahmen bereits gegeben. Auf dem Arbeitsmarkt der Europäischen Union können Pflegefachkräfte von den Arbeitgebern angeworben werden. Dies gilt auch für Pflegefachkräfte aus den neuen EU-Mitgliedstaaten, denen schon während der Übergangsregelungen für die Arbeitnehmerfreizügigkeit eine Arbeitserlaubnis-EU erteilt werden kann, wenn keine inländischen Arbeitsuchenden für die Beschäftigung gewonnen werden können und die Arbeitsbedingungen denen vergleichbarer deutscher Beschäftigter entsprechen.

Aus Staaten außerhalb der Europäischen Union können Pflegefachkräfte zum deutschen Arbeitsmarkt zugelassen werden, wenn sie über einen mit den deutschen berufsrechtlichen Anforderungen gleichwertigen Ausbildungsstand verfügen, ausreichende deutsche Sprachkenntnisse besitzen und im Rahmen einer zwischen der Bundesagentur für Arbeit und der Arbeitsverwaltung des Herkunftslandes getroffenen Absprache vermittelt werden. Eine entsprechende Absprache besteht bisher mit der Arbeitsverwaltung von Kroatien.

Mit den bestehenden Regelungen kann flexibel reagiert werden, wenn Bedarf für die Anwerbung ausländischer Pflegefachkräfte eintreten sollte.

Für ausländische Fachkräfte stehen die Integrationssprachkurse des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge zur Verfügung, die auch berufsbegleitend angeboten werden können und darauf zielen, ein erstes Orientierungswissen über Deutschland und die deutsche Sprache bis zu dem B1-Niveau des Gemeinsamen Europäischen Referenzrahmens zu vermitteln.

15. Was unternimmt die Bundesregierung in diesem Zusammenhang für die bessere Anerkennung von im Ausland erworbenen akademischen und beruflichen Abschlüssen?

Im Ausland erworbene Abschlüsse können, unabhängig davon, ob sie akademisch oder nichtakademisch sind, bereits seit langem nach den im Krankenpflegegesetz und im Altenpflegegesetz enthaltenen Regelungen anerkannt werden. Soweit es sich bei den vorhandenen Qualifikationen dabei um solche handelt, die dem EU-Recht unterfallen, gelten die spezifischen Besonderheit der Richtlinie 2005/36/EG über die gegenseitige Anerkennung von Berufsqualifikationen. So genannte Drittlanddiplome werden aufgrund einer Gleichwertigkeits- bzw. Kenntnisstandsprüfung anerkannt, die sich auf den Inhalt der staatlichen Abschlussprüfung erstreckt. Die Regelungen sollen einerseits allen den Zugang zu den Pflegeberufen eröffnen, die in Deutschland in diesem Bereich arbeiten wollen. Andererseits stellen die entsprechenden Regelungen hohe formale Anforderungen an die Antragsteller, um die hohe Qualität der Pflege sicherzustellen.

Im Übrigen sieht der Koalitionsvertrag für die 17. Legislaturperiode Maßnahmen zur besseren Anerkennung von im Ausland erworbenen beruflichen Abschlüssen und Qualifikationen vor. Am 9. Dezember 2009 hat das Bundeskabinett hierzu Eckpunkte beschlossen, auf deren Grundlage derzeit ein Gesetzentwurf vorbereitet wird. Eingeführt werden soll ein allgemeiner Verfahrensanspruch auf Bewertung von beruflichen Auslandsqualifikationen, der für alle Berufe gelten soll, für die es einen deutschen Referenzberuf mit geregelter Aus- oder Fortbildung gibt, und der insofern auch die bundesrechtlich geregelten Pflegeberufe umfassen wird. Die Eckpunkte sehen u. a. vor, dass bei Überprüfungen im Ausland erworbener beruflicher Qualifikationen neben formalen Abschlüssen auch die einschlägige Berufserfahrung berücksichtigt wird. Da das Bundesgesetz sich nur auf die auf Bundesebene geregelten Berufe beziehen kann, ist für eine Reihe von Berufen – so zum Beispiel für die Assistenzberufe im Pflegebereich – ergänzende Rechtssetzung der Länder erforderlich.

16. Welche Erfahrungen hat die Bundesregierung mit der Ausweitung der Zugangsvoraussetzungen für Schülerinnen und Schüler mit zehnjähriger Schulausbildung für die Pflegeberufe gemacht?

Die Bundesregierung kann derzeit noch keine Bewertung der 2009 eingeführten Regelung vornehmen. Nach dem Krankenpflegegesetz und dem Altenpflegegesetz sind das BMG und das BMFSFJ verpflichtet, dem Deutschen Bundestag zum 31. Dezember 2015 über die Erfahrungen mit der Ausweitung der Zugangsvoraussetzungen zu berichten.

17. Welche Zahlen und Daten liegen der Bundesregierung hinsichtlich des Anteils von Migrantinnen und Migranten bei der Pflegeausbildung vor?

Die vom Statistischen Bundesamt bereitgestellten Zahlen weisen im Ausbildungsjahr 2008/2009 bundesweit für die Gesundheits- und Krankenpflege rund 55 600, für die Gesundheits- und Kinderkrankenpflege rund 6 000 und für die Altenpflege rund 41 560 Schülerinnen und Schüler aus. Der Anteil von Migran-

tinnen und Migranten wird in den Schülerzahlen für die einzelnen Berufe nicht erfasst.

18. Welche Maßnahmen plant die Bundesregierung, um die Ausbildung zur geschlechts- und kulturspezifischen Pflege zu verbessern?
19. Was plant die Bundesregierung, um in der Ausbildung zu Pflegeberufen, Gewalt in der Pflege vorzubeugen?
Wie werden die Auszubildenden für den Umgang mit Gewalterfahrung in der Pflege sensibilisiert?

Die Fragen 18 und 19 werden wegen des Sachzusammenhangs gemeinsam beantwortet.

Die Ausbildungen in der Gesundheits- und Krankenpflege, Gesundheits- und Kinderkrankenpflege und Altenpflege sind schon heute darauf ausgerichtet, dass die Schülerinnen und Schüler lernen, die unterschiedlichen Pflege- und Lebenssituationen sowie Lebensphasen und die Selbständigkeit und Selbstbestimmung der pflegebedürftigen Menschen zu berücksichtigen. Die konkrete Umsetzung dieser Vorgaben, die die geschlechts- und kulturspezifische Pflege sowie den Umgang mit Gewalt in der Pflege einschließen, erfolgt auf der Grundlage von Ausbildungscurricula, die die Länder oder die einzelnen Schulen erstellen, und den Ausbildungsplänen der ausbildenden Einrichtungen. Das BMFSFJ hat diesen Prozess u. a. durch die Entwicklung eines Handbuchs für die kultursensible Altenpflegeausbildung unterstützt.

20. Welche Erfahrungen hat die Bundesregierung mit der aus Mitteln des Konjunkturpakets II finanzierten dreijährigen Umschulung zum Altenpfleger/zur Altenpflegerin und zum Krankenpfleger/zur Krankenpflegerin gesammelt, und wie viele Personen wurden seit 2009 entsprechend umgeschult?

Im vergangenen Jahr sind rund 6 900 Teilnehmerinnen und Teilnehmer in eine Altenpflegeumschulung und rund 950 Teilnehmerinnen und Teilnehmer in eine Krankenpflegeumschulung eingetreten. Die Arbeitsförderung leistete damit einen wichtigen Beitrag zur Deckung des aktuellen und künftigen Fachkräftebedarfes im Pflegebereich.

21. Plant die Bundesregierung, dreijährige Umschulungen zum Altenpfleger/zur Altenpflegerin und zum Krankenpfleger/zur Krankenpflegerin über 2010 hinaus zu fördern, und entsprechende gesetzliche Regelungen zu ändern?
Falls nein, warum nicht?

Eine Verlängerung der befristeten Sonderregelung ist seitens der Bundesregierung nicht beabsichtigt. Auch bei einem Auslaufen der befristeten Sonderregelung ist die Finanzierung des dritten Jahres für die künftigen Teilnehmerinnen und Teilnehmer sichergestellt, da nach dem Altenpflegegesetz der Ausbildungsträger eine Ausbildungsvergütung zahlt und die Bundesländer die Schulkosten tragen. Damit wird zu der mit den Ländern ursprünglich vereinbarten fairen Kostenteilung zurückgekehrt.

22. Inwiefern erachtet die Bundesregierung zusätzliche Ausbildungsfelder in der Altenpflege zukünftig als erforderlich?

Welche die Fort- und Weiterbildung bzw. die Umschulung betreffenden Planungen gibt es?

Das Berufsfeld der Altenpflege zeichnet sich bereits heute durch umfassende Qualifizierungsmöglichkeiten aus. Der Bund hat die Gesetzgebungskompetenz für die Gesundheitsfachberufe, zu denen die Altenpflegeausbildung gehört. Für die Helfer- und Assistenzbildungen sowie für die Fort- und Weiterbildungen sind die Länder zuständig.

Die Bundesregierung begrüßt, dass sich sowohl im niedrighschwelligem Bereich als auch auf dem Gebiet der funktions- und fachbezogenen beruflichen Weiterbildung vielfältige Angebote entwickeln. Sie unterstützt die beruflichen Qualifizierungen durch umfassende Fördermaßnahmen (z. B. Umschulungen in der Altenpflege, Sonderprogramm für geringqualifizierte und ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer). Ferner finanziert die Bundesagentur für Arbeit vielfältige kurzfristige und niedrighschwellige Qualifizierungsmaßnahmen (z. B. Qualifizierung von Betreuungskräften nach § 87b des Elften Buches Sozialgesetzbuch – SGB XI). Junge talentierte Fachkräfte sind Adressaten des Programms „Weiterbildungsstipendium“. Nicht zuletzt gilt das Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz („Meister-BAföG“) für Fortbildungen mit Aufstiegscharakter im Bereich der ambulanten und stationären Altenpflege.

Die Bundesregierung wird auch in Zukunft das Anliegen verfolgen, das Aus- und Weiterbildungssystem im Bereich der Pflege älterer Menschen in Qualität und Wirkungsbreite weiter zu verbessern. Dazu gehören nicht zuletzt Initiativen zur Förderung der Durchlässigkeit zwischen den unterschiedlichen Bildungsgängen (u. a. das vom BMFSFJ geförderte „Modell einer gestuften und modularisierten Altenpflegequalifizierung“).

23. Welche Erkenntnisse hat die Bundesregierung über die Verweildauer und die Gründe des Berufswechsels in den Pflegeberufen?

Zu der Thematik der Verweildauer in Pflegeberufen gibt es verschiedene Forschungsprojekte und Erhebungen. Sie basieren auf unterschiedlichen Erhebungsmethoden und beleuchten unterschiedliche Fragestellungen.

Die „NEXT Studie“, über die die Bergische Universität Wuppertal Berichte veröffentlicht, analysiert die möglichen Ursachen eines Berufsausstiegs anhand einer Befragung und differenziert nach der Art der Pflege. Der Wunsch, den Pflegeberuf zu verlassen, war bei Pflegepersonal in Krankenhäusern am größten (17,1 Prozent erwogen dies oft). Es folgten Pflegeheime mit 12,5 Prozent und der ambulante Pflegebereich mit 10,8 Prozent. Die Forschungsstudie über die Verweildauer in Pflegeberufen in Rheinland-Pfalz (ViPb) der Martin-Luther-Universität Halle Wittenberg zeigt anhand der Auswertung statistischer Daten u. a., dass Krankenpfleger/-innen länger als Krankenpflegerhelfer/-innen im Beruf verbleiben.

Das BMFSFJ hat von 2007 bis 2009 das Projekt „Berufsverläufe von Altenpflegerinnen und Altenpflegern“ des Instituts für Wirtschaft, Arbeit und Kultur gefördert. Erstmals wurden repräsentative Ergebnisse zu der Länge und Struktur der Berufsverläufe von Altenpflegerinnen und Altenpflegern generiert. Danach zeigt sich unter anderem, dass sich die Berufsverläufe von Altenpflegerinnen und Altenpflegern, die bereits vor 25 bis 29 Jahren in den Beruf eingestiegen sind, zum Stichtag 31. Dezember 2004 im Durchschnitt auf über 19 Jahre erstrecken. Ähnliche Trends zeigen sich bei Altenpflegerinnen und Altenpflegern, deren Ausbildungsabschlüsse noch nicht so lange zurückliegen. Deutlich geworden ist aber auch, dass relevante Unterbrechungszeiten die Berufsverläufe

kennzeichnen. Diese führen jedoch überwiegend nicht zum endgültigen Berufsausstieg. Nach Auffassung der Bundesregierung können Unterbrechungszeiten insbesondere durch Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf, durch gute Arbeitsbedingungen und durch eine systematische Personalentwicklung in den Pflegeeinrichtungen vermieden werden.

24. Inwiefern plant die Bundesregierung Altersteilzeitmodelle für ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bzw. alternative Einsatzmöglichkeiten, z. B. als Case Manager, aufgrund übermäßiger physischer Belastungen?

Die Pflege bietet den Pflegefachkräften heute vielseitige berufliche Entwicklungsmöglichkeiten. Dazu gehören beispielsweise das Pflegemanagement, die Pflegeberatung oder gutachterliche Tätigkeiten. Im Rahmen der Initiative „Neue Qualität der Arbeit“ werden vielfältige Maßnahmen zur Gesundheitsförderung von Pflegekräften und zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen älterer Beschäftigter in der Pflege entwickelt. Auch das Programm „Gegenwind“ des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) bietet neue Möglichkeiten zur Umsetzung innovativer Personalentwicklungsstrategien.

Die Vereinbarung von Altersteilzeit ist unabhängig von der Förderung durch die Bundesagentur für Arbeit weiterhin möglich. Die Vereinbarung von Altersteilzeit sowie die konkrete Ausgestaltung der Arbeitsplätze ist Sache der jeweiligen Vertragsparteien.

25. Welche Erfahrungen hat die Bundesregierung im Hinblick auf die Durchlässigkeit im Bereich der Pflegeberufe nach Inkrafttreten des Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetzes (AFBG) gemacht?

Inwiefern liegen der Bundesregierung dazu belastbare Zahlen vor?

Für berufliche Aufstiegsfortbildungen nach einer abgeschlossenen Erstausbildung steht – auch im Pflegebereich – das Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (AFBG) als Förderinstrument zur Verfügung. Die Förderkonditionen dieses Leistungsgesetzes sind mit der am 1. Juli 2009 in Kraft getretenen AFBG-Novelle für alle Fortbildungswilligen deutlich verbessert worden. Beispielsweise wurden die Zuschussanteile erhöht, neue am Erfolg der Maßnahme orientierte Erlassmöglichkeiten geschaffen und die finanzielle Förderung von Fortbildungswilligen mit Kindern gestärkt. Daneben hat die Bundesregierung bei der Novellierung des AFBG aber auch den steigenden Pflegebedarf in Deutschland im Blick gehabt. Aus diesem Grunde wurde der Anwendungsbereich des AFBG auch auf die nicht auf eine Tätigkeit im Krankenhaus ausgerichteten Pflegeberufe erweitert. So können nunmehr gemäß § 2 Absatz 1 Satz 3 AFBG auch Fortbildungsmaßnahmen im Pflegebereich mit Aufstiegscharakter, die nicht auf eine öffentlich-rechtliche Prüfung vorbereiten, unter bestimmten Voraussetzungen in den Bundesländern, die über keine entsprechenden eigenen landesrechtlichen Fortbildungsregelungen in diesen Bereich verfügen, gefördert werden. Belastbare Zahlen, inwieweit aufgrund der Regelungen in § 2 Absatz 1 Satz 3 AFBG eine Zunahme der Fortbildungen im Pflegebereich zu verzeichnen ist, liegen nicht vor. Die Zahl der Geförderten insgesamt ist jedoch aufgrund der Attraktivitätssteigerung des AFBG deutlich um rund 10 Prozent angestiegen.

26. Wie beurteilt die Bundesregierung die Spezialisierungstendenzen in Pflegeberufen in anderen Ländern (z. B. Großbritannien) vor dem Hintergrund der für Deutschland geplanten Generalisierung?

Die Bundesregierung hat das Ziel, die Pflegeberufe zukunftsgerecht weiterzuentwickeln. Sie geht davon aus, dass die bisherige Differenzierung der Pflegeberufe nach Altersgruppen den Entwicklungen der Versorgungsstrukturen und den Anforderungen an die professionelle Pflege nicht mehr entspricht. Die Bund-Länder-Arbeitsgruppe „Weiterentwicklung der Pflegeberufe“ wird sich mit der Thematik der Generalisierung/Spezialisierung, soweit sie für den Erstzugang zum Beruf relevant ist, im Rahmen der Erarbeitung der Eckpunkte beschäftigen.

