

## **Forschungsprojekt Nr.: 4.2008**

### **Ausbildung, Weiterbildung und berufliche Entwicklung von Altenpflegekräften in Deutschland – Ergänzungs- und Wiederholungsbefragung zur Berufszufriedenheit und zu Verwertungsmöglichkeiten beruflicher Qualifikationen in der Altenpflege**

- **Bearbeiter/-innen**

Dr. Becker, Wolfgang; Meifort, Barbara; Rautenberg, Viola (zeitweise); Schuster, Martina (zeitweise)

- **Laufzeit**

IV/95 bis IV/98

- **Ausgangslage**

Zwischen 1992 und 1994 hat das Bundesinstitut für Berufsbildung eine empirische Studie zu Berufsmotivation, Ausbildungserfahrungen und Berufsverbleib von Altenpfleger/innen in den alten Bundesländern durchgeführt. Einbezogen wurden mehr als 6.700 Altenpfleger/innen – der gesamte Absolventenjahrgang der Altenpflegeausbildung 1992 – die im Untersuchungsverlauf mehrfach schriftlich und mündlich befragt wurden. Anlaß der Untersuchung war die widersprüchliche Entwicklung zwischen latent hohem Bedarf an qualifizierten Altenpflegekräften einerseits und die zwischenzeitlich erhärtete Vermutung andererseits, daß Altenpflegekräfte nach nur verhältnismäßig kurzer Berufstätigkeit aus ihrem Beruf wieder aussteigen und für professionelle Arbeit in der Altenpflege nicht mehr zur Verfügung stehen.

Dem Untersuchungsansatz lag die aus Voruntersuchungen bestätigte Annahme zugrunde, daß die kurze Berufsverweildauer im Beruf Altenpflege in starkem Maße qualifikatorisch bedingt sein könnte: Fluktuation, Abwanderung aus dem Beruf und fehlender Berufsnachwuchs verdeutlichen die Not der Pflegekräfte, den dauernden und stetig wachsenden physischen und psychischen Belastungen aus der Konfrontation mit Krankheit, Alter, Behinderung, mit Sterben und Tod, Isolation und zunehmender sozialer Verelendung alter und behinderter Pflegebedürftiger nicht länger gewachsen zu sein. Hierauf inhaltlich und methodisch ausreichend vorzubereiten und berufliche Perspektiven aufzuzeigen, stellt beträchtliche Anforderungen an die Qualität der beruflichen Aus- und Weiterbildung der Altenpfleger/innen sowie des Leitungspersonals im Gesundheits und Sozialwesen.

Eines der Untersuchungsziele der zwischen 1992 und 1994 durchgeführten ersten Befragung eines kompletten Absolventenjahrganges in der Altenpflege war es, über Erhebungen zum Zusammenhang von Berufs(wahl)motivation, Ausbildung und ersten Praxiserfahrungen verlässliche Daten über die Gründe eines frühen Berufsausstiegs zu ermitteln.

Im Ergebnis der Untersuchungen hat sich die Hypothese bestätigt, daß für den latent hohen Berufsausstieg in nicht unerheblichem Maße qualifikatorische Gründe eine Rolle spielen. Immerhin dachte etwa ein Drittel der befragten Absolventen bereits während der Ausbildung an einen Berufsausstieg. 41 Prozent der im Beruf verbliebenen Altenpflegekräfte bezeichneten sich nach einem Berufsjahr als explizit unzufrieden. Die befragten Absolventen waren hochmotiviert in die Altenpflegeausbildung gegangen; zum Zeitpunkt der Berufseinmündung fühlte sich jedoch nur jede/r zweite im Rahmen der Ausbildung auf die tatsächlichen Praxisanforderungen vorbereitet. Somit wurde die hohe Erwartung an die Praxisrelevanz der Ausbildungsinhalte oftmals schon während der Ausbildung enttäuscht.

- **Ziele**

Das Forschungsprojekt „Ausbildung, Weiterbildung und berufliche Entwicklung von Altenpflegekräften in Deutschland“ verfolgte zwei Untersuchungsziele: Zum einen handelt es sich um eine spiegelbildliche Wiederholung der zwischen 1992 und 1994 in den alten Bundesländern durchgeführten Untersuchung zu Berufseinmündung und Berufsverbleib von Altenpflegekräften (FP 4.2002) in den neuen Bundesländern (Ergänzungsbefragung in den neuen Bundesländern). Zum anderen wird die in den alten Bundesländern durchgeführte Erhebung, die sich auf den Zeitraum zwischen Abschlußprüfung nach Beendigung der Ausbildung und Ende des ersten Berufsjahres bezog, mit der Untersuchung nach dem weiteren beruflichen Werdegang in der Zeit zwischen dem dritten und fünften Berufsjahr nach Beendigung der Ausbildung fortgesetzt (Wiederholungsbefragung in den alten Bundesländern).

Ziel der Ergänzungsbefragung in den neuen Bundesländern war es, vor dem Hintergrund der in den alten Bundesländern vorläufig abgeschlossene Untersuchung (FP 4.2002) mit einer spiegelbildlichen Wiederholung der Untersuchung in den neuen Bundesländern eine Vergleichssituation zu erhalten. Weil sich 1992 – mit Beginn des vorangegangenen Forschungsprojekts 4.4002 – die Altenpflegeausbildung in den neuen Bundesländern noch im Aufbau befand, war deren Einbeziehung in die Studie damals nicht möglich. Für eine das gesamte Bundesgebiet betreffende Einschätzung der Situation in der Altenpflegeausbildung sind Kenntnisse über die Situation in den neuen Bundesländern allerdings unverzichtbar. Der Vereinigungsprozeß bot Grund zu der Annahme, daß die Motivation zu Berufswahl und Berufsverbleib in den neuen Bundesländern anderen Kriterien unterliegt als in den alten Bundesländern.

Ziel der Wiederholungsbefragung des Absolventenjahrganges 1992 aus den alten Bundesländern war es, die Absolventen des Jahrganges 1992, die an der letzten schriftlichen Befragung teilgenommen und ihre Bereitschaft zur weiteren Mitwirkung an der Untersuchung dokumentiert hatten, 1996 und 1997 neuerlich schriftlich zu befragen. Weil nach bisherigen Annahmen die wirklich „kritischen Schwellen“ für den Berufsverbleib oder den Berufsausstieg erst in der Zeit zwischen dem 3. und 5. Berufsjahr nach Beendigung der Ausbildung liegen, wurde seit Beginn des Jahres 1996 die zwischen 1992 und 1994 durchgeführte erste Befragung des Absolventenjahrganges 1992 in Form einer weiteren schriftlichen Erhebung fortgesetzt.

- **Methodische Hinweise zur Ergänzungsbefragung in den neuen Bundesländern (Teilprojekt I)**

Die Ergänzungsbefragung in den neuen Bundesländern begann 1996 mit einer Panelbefragung von Altenpflegeschüler/innen aus den Abschlußklassen der Altenpflegeschulen des Jahres 1996 in den neuen Bundesländern. Eine kontinuierliche Dokumentation der Ermittlung und Erfassung der in den neuen Bundesländern gegründeten Altenpflegeschulen wurde 1993 begonnen. Datenquellen bildeten eine Adressendatei von 1991 mit 146 Altenpflegeschulen des Instituts für Gesundheitsanalysen und soziale Konzepte in Berlin, die Schriftenreihe der Bundesanstalt für Arbeit „Einrichtungen der beruflichen Bildung“ sowie „Bildung und Beruf“. Weiterhin wurden die zuständigen Ministerien – entweder Sozial- oder Kultusministerien – in den neuen Bundesländern mehrfach angeschrieben und um Unterstützung bei der Adressenbeschaffung der Altenpflegeschulen gebeten.

Ein Abgleich mit dem im Frühjahr 1994 in der Schriftenreihe „Einrichtungen der beruflichen Bildung“ der Bundesanstalt für Arbeit neu erschienenen Adressenverzeichnis führte zu einem Datenbestand von 287 Altenpflegeschulen, die eine berufliche Ausbildung zum/zur Al-

tenpfleger/in als Erstausbildung oder Umschulungsmaßnahme anboten. Im IV. Quartal 1995 betrug die Anzahl der bis dahin recherchierten Altenpflegeschulen in den neuen Bundesländern jedoch nur noch 184. Neben dem bereits vorhandenen Datenbestand im BIBB war dabei zusätzlich auf eine Datei mit 173 Adressen des Instituts für Arbeitsmarkt und Berufsforschung zurückgegriffen worden, von denen nach einem Datenabgleich 24 Adressen zusätzlich aufgenommen werden konnten. Gleichzeitig wurden erneut die zuständigen Ministerien in den neuen Bundesländern um Informationen über die anerkannten Altenpflegeschulen in ihrem jeweiligen Bundesland gebeten.

Im Oktober 1995 wurden alle ermittelten Altenpflegeschulen schriftlich – anhand eines kurzen Fragebogens – um Informationen über

- die voraussichtliche Anzahl der Prüfungsteilnehmer/innen an den Abschlußprüfungen 1996 und
- die voraussichtlichen Prüfungstermine für die Abschlußprüfungen 1996

gebeten.

Die schriftliche Erstbefragung wurde als Gesamterhebung in allen Abschlußklassen des Jahrgangs 1996 aller Altenpflegeschulen in den neuen Ländern durchgeführt. Befragungszeitpunkt war der Abschluß des schulischen Teils der Ausbildung. Da es für die Altenpflegeschulen keinen einheitlichen Prüfungstermin gibt, erfolgte die Befragung fortlaufend über das ganze Jahr. Die Altenpflegeschüler/innen wurden über ihren beruflichen Werdegang, die Gründe ihrer Berufswahl, ihre Erfahrungen mit der Altenpflegeausbildung sowie über ihre Berufserwartungen befragt. In die zweite schriftliche Befragung des Absolventenjahrgangs 1996 der Altenpflegeausbildung in den neuen Bundesländern wurden sämtliche Absolventen und Absolventen, die im Verlauf der Befragung ihre Bereitschaft zur weiteren Teilnahme an der Untersuchung erklärten, einbezogen. Sie wurden zu ihrer beruflichen Einmündung, den ersten Erfahrungen im Beruf und – vor diesem Hintergrund – zu ihrer Einschätzung der Qualität ihrer zurückliegenden Ausbildung befragt. Die zweite Befragung wurde von der Forschungsgruppe SALSS, Bonn im Verlauf des Jahres 1997, jeweils ca. ein Jahr nach Abschluß der Ausbildung durchgeführt.

- **Methodische Hinweise zur Wiederholungsbefragung in den alten Bundesländern (Teilprojekt II)**

Der zweite Untersuchungsansatz betraf die Wiederholungsbefragung der Absolventinnen und Absolventen des Jahrganges 1992 in den alten Bundesländern. Nach bisherigen Annahmen liegen die wirklich „kritischen Schwellen“ für den Berufsverbleib oder den Berufsausstieg erst in der Zeit zwischen dem 3. und 5. Berufsjahr nach Beendigung der Ausbildung. Aus diesem Grund wurde mit Beginn des Jahres 1996 – parallel zur Befragung des Absolventenjahrgangs 1996 in den neuen Bundesländern – die Untersuchung des Jahrgangs 1992 aus den alten Bundesländern in Form einer schriftlichen Erhebung fortgesetzt. Die Absolventen dieses Jahrganges 1992, die an der letzten schriftlichen Befragung teilgenommen und die Bereitschaft zur weiteren Unterstützung der Befragung signalisiert hatten, wurden 1996 und 1997 schriftlich befragt.

Von den 1992 versendeten Befragungsunterlagen an die Absolventinnen und Absolventen der Altenpflegeschulen in den alten Bundesländern wurden 3.734 verwertbare Unterlagen zurückgesandt. Davon gaben 2.965 der Befragten ihre Adresse für die weitere Teilnahme an der Untersuchung an. Von ihnen haben sich bei der zweiten Befragung im Verlauf des Jahres 1993, jeweils ca. ein Jahr nach der Abschlußprüfung, noch knapp die Hälfte, nämlich 1.404 Altenpflegerinnen und Altenpfleger an der weiteren Untersuchung beteiligt. Im ersten

Halbjahr 1994, vor Abschluß des Forschungsprojektes 4.2002, wurden sämtliche 1.404 Altenpflegerinnen und Altenpfleger aus datenschutzrechtlichen Gründen noch einmal angeschrieben und um ihre Einwilligung gebeten, für eine evtl. später durchzuführende Nachbefragung ihre Adresse dem BIBB zur Verfügung zu stellen und evtl. Adressenänderungen auf einer beigefügten Adressenänderungskarte dem BIBB mitzuteilen. 470 Altenpfleger/innen willigten ein, an weiteren Befragungen teilzunehmen.

Mit Beginn der Wiederholungsbefragung 1996 verfügte das BIBB noch über diesen Adressenpool von 470 Altenpfleger/innen und Altenpflegern, die an der Untersuchung bis zum Schluß teilnehmen wollten sowie über eine Sammlung von zwischenzeitlich eingegangenen Adressenänderungsmitteilungen.

Nach der Genehmigung zur Fortführung des Forschungsprojekts am 29.11.1995 durch den Hauptausschuß und einer Adressenbereinigung der Datei von 1993/94 wurden im Januar 1996 sämtliche 470 Absolventen über die Fortführung der Untersuchung informiert und um weitere Beteiligung gebeten. Trotz der für eine Verlaufsuntersuchung relativ langen Kontaktunterbrechung von eineinhalb Jahren beteiligten sich mit 449 nahezu sämtliche Altenpfleger/innen an der ersten Wiederholungsbefragung; 21 Befragungsunterlagen kamen mit dem postalischen Vermerk „unzustellbar“ zurück. Bezogen auf zustellbare und verwertbare Fragebögen betrug der Rücklauf bei der Wiederholungsbefragung vier Jahre nach Ausbildungsabschluß 77%.

Die Vorbereitung – einschließlich der Erarbeitung von Befragungsunterlagen –, Durchführung und Auswertung der Wiederholungsbefragung erfolgten in Eigenforschung durch das BIBB. Im Mittelpunkt stehen Fragen zum weiteren Berufsverlauf, zur Weiterbildung und beruflichen Entwicklung in der Altenpflege sowie die Verwertungsmöglichkeiten erworbener Qualifikationen in den ersten Berufsjahren.

Zur Vorbereitung der zweiten Wiederholungsbefragung 1997 wurden erste Trendergebnisse aus der Wiederholungsbefragung von 1996 ausgewertet. Diese bezogen sich u.a. auf folgende Aspekte:

- Qualität der beruflichen Altenpflege
- Karrieremöglichkeiten in den ersten Berufsjahren
- Arbeitsbedingungen und Qualifikationen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Altenpflege
- Altenpflege ein „Lebensberuf“?
- Arbeitsplätze und Beschäftigungsmöglichkeiten in der Altenpflege
- Tätigkeitsanteile in der Altenpflege
- berufliche Perspektiven.

Auf die ursprünglich geplante zusätzliche telefonische Befragung bei einer 10 % – Stichprobe der Befragungsteilnehmer zu den Fragenkomplexen:

- Ist der Altenpflegeberuf ein Lebensberuf?
- belastende Aspekte der Berufsarbeit
- bisherige berufliche Fort und Weiterbildung und berufliche Perspektiven

konnte nach einer tabellarischen Kurzauswertung der Rückläufe verzichtet werden. 192 von 412 Befragten (47%) hatten von dem Angebot Gebrauch gemacht, sich zu diesen Fragenkomplexen zusätzlich zu den im Fragebogen abgefragten Aspekten schriftlich frei zu äußern. Darüber hinaus erhielten wir in einer Vielzahl der Fälle auch zu weiteren anderen Fragenkomplexen eine Reihe von zusätzlichen, i.d.R. ausführlichen Kommentare außerhalb des Auswertungsrasters. Der zusätzliche Kostenaufwand erschien bei einer so starken und ausführlichen Resonanz auf die schriftliche Ansprache nicht mehr gerechtfertigt.

Bis Mitte 1998 wurden von der Forschungsgruppe SALSS die schriftliche Panelbefragung und die Einzelinterviews der Absolventen des Jahrgangs 1996 in den neuen Bundesländern ausgewertet. Vom BIBB wurden die beiden Wiederholungsbefragungen der Absolventen des Jahrgangs 1992 aus den alten Bundesländern ausgewertet. Im Anschluß daran wurde der Schlußbericht zur Gesamtbefragung (einschließlich Vergleich zu den Untersuchungsergebnissen der Berufsverlaufsuntersuchung in den alten Bundesländern) erstellt. Das Projekt wurde Ende 1998 termingerecht abgeschlossen.

- **Ergebnisse der Untersuchung zu „Berufseinmündung und Berufsverbleib von Altenpflegekräften in den neuen Bundesländern“ (Teilprojekt I)**

### Die Zahlengrundlagen

Im Verlauf des Jahres 1996 wurden die Fragebögen der ersten schriftlichen Erhebung an 89 Fachschulen für Altenpflege in den neuen Bundesländern und insgesamt 1.885 Ausbildungsabsolventen versendet. Der Rücklauf aus dieser ersten Befragung kann jedoch nur auf den ersten Blick zufriedenstellen (vgl. Tabelle 1):

**Tabelle 1: Einsatz und Rücklauf der Befragung 1996**

SCHULEN			SCHÜLER		
Einsatz	Rücklauf	darunter: Klassen	Einsatz	Rücklauf	weiterhin mitwirkungsbereit
89	71	76	1.885	1.162	677

79.8% der angeschriebenen Schulen haben den an sie gerichteten Schulfragebogen mit Grundinformationen zur Ausbildung von Altenpfleger/innen zurückgeschickt. Unter den Ausbildungsabsolventen war die Bereitschaft, sich an der Erhebung zu beteiligen, kaum geringer ausgeprägt: Hier waren es 61.6%, die ihren Fragebogen ausgefüllt und an das Forschungsteam des BIBB zurückgeschickt hatten – eine im Verhältnis sogar noch etwas höhere Beteiligungsquote als im Vergleich zur Untersuchung in den westlichen Bundesländern (1993: 55.3%).

Leider hat sich die in statistischer Hinsicht durchaus zufriedenstellende Beteiligung nicht in wünschenswertem Umfang in die Bereitschaft übersetzt, sich auch weiterhin am Verlauf der Befragung zu beteiligen: Nur knapp 60 Prozent (58.3%) der 1996 Antwortenden haben ihr Einverständnis erklärt, auch in Zukunft an der Berufsverlaufsuntersuchung mitzuwirken. Dies ist im Verhältnis zur Vergleichsuntersuchung in den alten Bundesländern (1993: 79.8%) eine deutlich geringere Beteiligungsquote und stellt die Aussagefähigkeit der Ergebnisse auf eine schmale, wenn auch statistisch immer noch vertretbare Basis.

### Verteilung der Absolventen auf die Bundesländer

Die Verteilung der antwortenden Ausbildungsabsolventen auf die neuen Bundesländer entspricht im wesentlichen der tatsächlichen Anzahl der in den Bundesländern angesiedelten Fachschulen für Altenpflege.

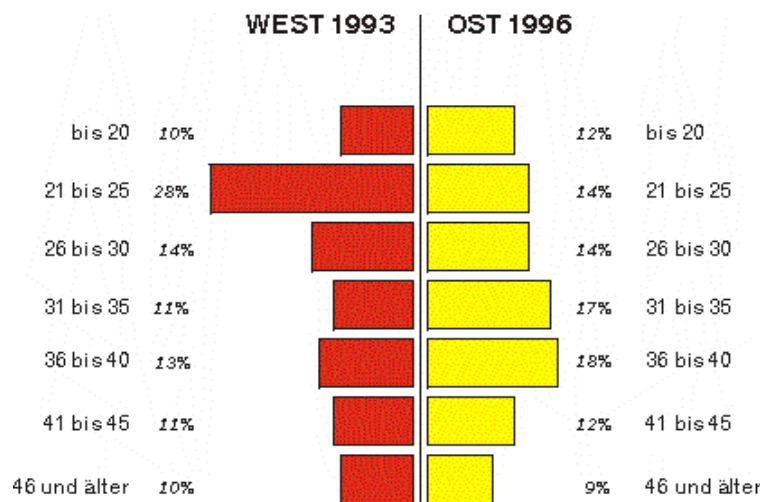
Danach stammt eine relative Mehrheit der Antwortenden (40%) aus Sachsen, jeweils rund ein Fünftel aus Mecklenburg-Vorpommern und Brandenburg sowie in relativ niedrigem Umfang (etwa zwischen 8% und 6%) aus Berlin, Sachsen-Anhalt und Thüringen. Bei der Wertung der relativ zurückhaltenden Beteiligung in diesen Bundesländern muß beachtet werden, daß dort vergleichsweise geringe Ausbildungskapazitäten in der Altenpflege bestehen und daß die niedrige Beteiligung den Entwicklungsstand der beruflichen Bildung in der Altenpflege spiegelt.

## Geschlechterverteilung in der Altenpflege-Ausbildung

Wie schon im Westen zeigt sich die Altenpflege auch in den neuen Bundesländern als „Frauenberuf“: Hier sind es 89% Frauen gegenüber 11% Männern, die diese Ausbildung wählen. Zum Vergleich: In den alten Bundesländern lautete das Verhältnis von Frauen zu Männern 1992 85% zu 15%.

## Altersverteilung der Absolventen

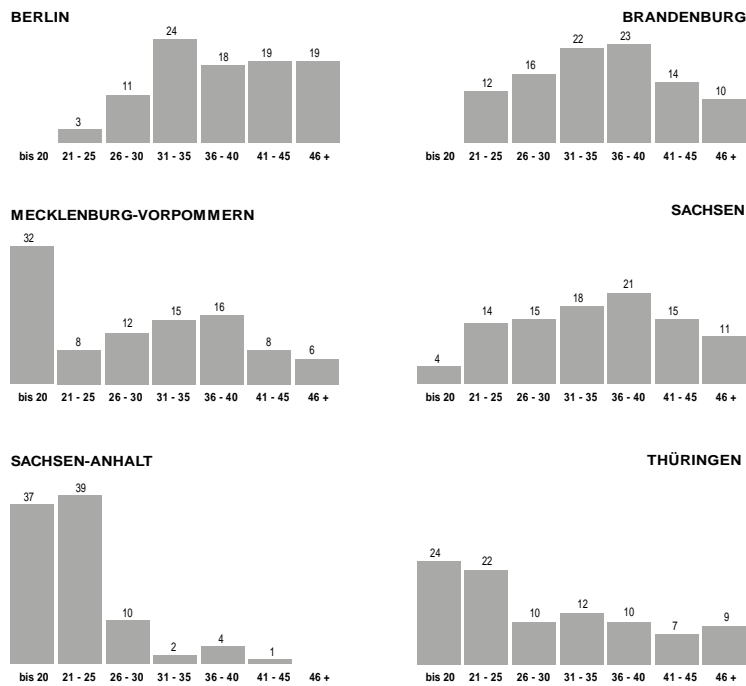
Im Vergleich zu den alten Bundesländern ist das Alter der Ausbildungsabsolventen im Osten deutlich höher: Obwohl nicht davon gesprochen werden kann, daß sich die Altenpflegeausbildung in den alten Bundesländern als „Erstausbildung“ durchgesetzt hat, fällt doch auf, daß



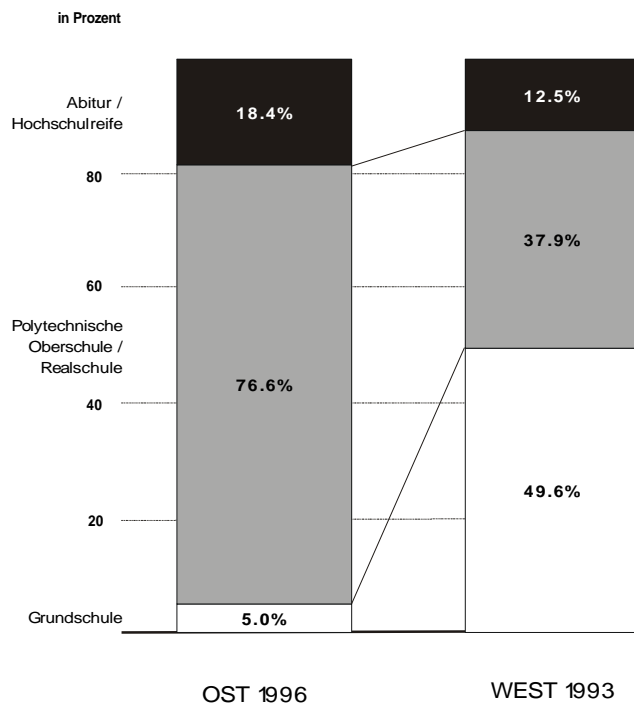
es dort in der Altersverteilung einen markanten Überhang bei den 21 bis 25jährigen gibt (vgl. Abbildung 1) – vor allem auch im Vergleich mit den Daten aus der Erhebung in den neuen Ländern. Dort ist nicht nur ein höheres Durchschnittsalter der Ausbildungsabsolventen zu verzeichnen (durchschnittlich 33 Jahre gegenüber durchschnittlich 31 Jahren im Westen), sondern auch eine Konzentration der Lernenden im Alterssegment zwischen 30 und 40 Jahren.

**Abbildung 1: Altersverteilung der Absolventen im Vergleich**

Auf der anderen Seite ist das Altersprofil der Ausbildungsabsolventen doch sehr stark länderabhängig. Wie Abbildung 2 zeigt, ergibt sich in der Altersverteilung der Auszubildenden in der Altenpflege de facto eine Zweiteilung zwischen Berlin, Brandenburg und Sachsen auf der einen sowie Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen-Anhalt und Thüringen auf der anderen Seite: Während in der ersten Gruppe junge Lernende keine beziehungsweise nur eine sehr geringe Rolle spielen, sind die Anteile der bis 25jährigen in der zweiten Ländergruppe erheblich höher und liegen hier durchweg im Bereich von ca. 40% bis sogar mehr als 75% in Sachsen-Anhalt.

**Abbildung 2: Altersverteilung der Ausbildungsabsolventen nach Bundesländern****Schulische Bildungsabschlüsse der Ausbildungsabsolventen**

Wie Abbildung 3 illustriert, ist das schulische Bildungsniveau derjenigen, die in den neuen Bundesländern die Altenpflegeausbildung besuchen, deutlich höher einzustufen als im Westen: Während hier der Hauptschulabschluss (mit nachgehender Ausbildung und – langjähriger – Berufserfahrung) mit beinahe 50% den „Regelzugang“ zur Berufsqualifizierung in der Altenpflege darstellt, rekrutieren sich im Osten mehr als zwei Drittel der Altenpflegerinnen aus Absolventen der polytechnischen Oberschule (10. Klasse) beziehungsweise – zu beinahe einem Fünftel – aus Abiturienten.

**Abbildung 3: Schulische Bildungsabschlüsse der Absolventen im Vergleich**

Dabei zeigt sich bei genauerem Zusehen, daß die (wenigen) männlichen Auszubildenden gegenüber ihren weiblichen Kolleginnen über einen vergleichsweise höheren Bildungsstand verfügen; nur bei vorausgehenden Fachschulabschlüssen ergibt sich für Frauen ein leichtes quantitatives Übergewicht (vgl. Tabelle 2).

**Tabelle 2: Bildungsabschlüsse Männer — Frauen im Vergleich**

	Frauen in %	Männer in %
Grundschule	5	6
Polytechnische O- berschule	70	76
Abitur	2	2

### Vorhergehende Ausbildung und berufliche Erfahrungen

85% der Absolventen hatten vor Beginn der Altenpflegeausbildung eine andere Berufsausbildung absolviert – deutlich mehr als die 1993 im Westen befragten Schülerinnen (56%). Dieser Überhang an beruflichen Vorqualifikationen kann jedoch nicht, wie dies in den alten Bundesländern der Fall ist, als zwangsläufige Folge der geforderten Zugangsvoraussetzungen zur Altenpflegeausbildung interpretiert werden. Vielmehr muß diese Verteilung als deutlicher Hinweis auf die arbeitsmarktliche Korrekturfunktion der Altenpflegeausbildung in den neuen Bundesländern gewertet werden.

Interessant ist in diesem Zusammenhang auch, daß eine geringfügige Mehrheit von Männern mit abgeschlossener Ausbildung (im Verhältnis 92% zu 84%) bzw. Frauen mehr als doppelt so häufig wie Männer (15% : 6%) ohne vorhergehende Ausbildung in die Altenpflege einmünden.

Die Mehrheit der Männer unter denjenigen, die vor der Altenpflegeausbildung bereits eine andere Berufsausbildung absolviert haben, spiegelt sich – traditionell gedacht – auch in der



Art der Ausbildungsberufe (vgl. Tabelle 3): Männer haben in mehr als der Hälfte der Fälle einen Ausbildungsvorlauf in technisch-gewerblichen Berufen, Frauen dagegen haben sich vor der Altenpflege entscheidend häufiger als Männer in Sozial- und Erziehungsberufen (Kripenerzieherin) qualifiziert. Aber genau doppelt so oft wie Sozial und Erziehungsberufe haben die jetzt als Altenpfleger/innen examinierten Frauen technisch-gewerbliche Berufe gelernt (26%).

**Tabelle 3: Vorhergehende Ausbildungen der Absolventen in den neuen Bundesländern**

<b>Berufsbereiche</b>	<b>absolut</b>	<b>in %</b>	<b>Frauen in %</b>	<b>Männer in %</b>
Landwirtschaft, Gartenbau	103	9	9	8
Technisch-gewerbliche Berufe	335	29	26	54
Kaufleute	64	5	6	4
Verwaltungs- und Büroberufe	76	7	7	5
Berufe im Gesundheitswesen	75	6	7	7
Dienstleistungsberufe	83	7	8	5
Sozial- und Erziehungsberufe	133	11	13	2
andere Berufe	66	6	6	4

80% der befragten Altenpfleger/innen in den neuen Bundesländern haben ihren erlernten Beruf auch ausgeübt (Befragung WEST 1993: 74%), die Hälfte von Ihnen länger als 10 Jahre. Unmittelbar vor Beginn ihrer Altenpflegeausbildung war jedoch nur noch etwas mehr als ein Viertel der Befragten berufstätig, von ihnen nur noch 14% im ursprünglich erlernten Beruf. Dafür ist die Arbeitslosigkeit für fast die Hälfte der Befragten (48%) – unter ihnen sind mehrheitlich (54%) über 30jährige – die prägende soziale Erfahrung. Dies gilt im Verhältnis 44% zu 36% insbesondere wiederum eher für Frauen als für Männer, die jedoch häufiger angeben, zum Zeitpunkt unmittelbar vor Aufnahme der Altenpflegeausbildung „Hausmann“ gewesen zu sein (13%). Frauen halten diesen Status nicht für erwähnenswert, jedenfalls halten es nur 5% der weiblichen Antwortenden für angemessen, zu berichten, vor der Ausbildung „Hausfrau“ gewesen zu sein.

### **Ausbildung oder Umschulung**

Ein großer Teil der Probleme bei der gesellschaftlichen Anerkennung des Berufs Altenpflege rühren daher, daß der Zugang zum Beruf im wesentlichen von (älteren) Spät- und/oder Seiteneinsteigern oder – insbesondere in den neuen Bundesländern – von (älteren) Umschülern geprägt wird.

Das Stigma der „Notlösung“, der arbeitsmarktlichen Korrekturhilfe für sonst schwer vermittelbare Personen, das das öffentliche Bild dieses Berufs bestimmt, wird eindrucksvoll durch den Status der Ausbildung zur Altenpflege in den neuen Bundesländern unterstrichen:

72% der gesamten Altenpflegeausbildung wurde 1996 als Umschulung durch die Bundesanstalt für Arbeit finanziert; 90% der Umschülern sind älter als 30 Jahre – gehören also (mit einiger Wahrscheinlichkeit) zum Kreis der vor der Wende langjährig Berufstätigen und jetzt Arbeitslosen.

### **Ausbildungsmotivationen**

„Kontakte zu Menschen“ und „Hilfsbedürftigen helfen“ sind in den alten wie auch in den neuen Bundesländern die wichtigsten Argumente für die Aufnahme der Berufsausbildung in der

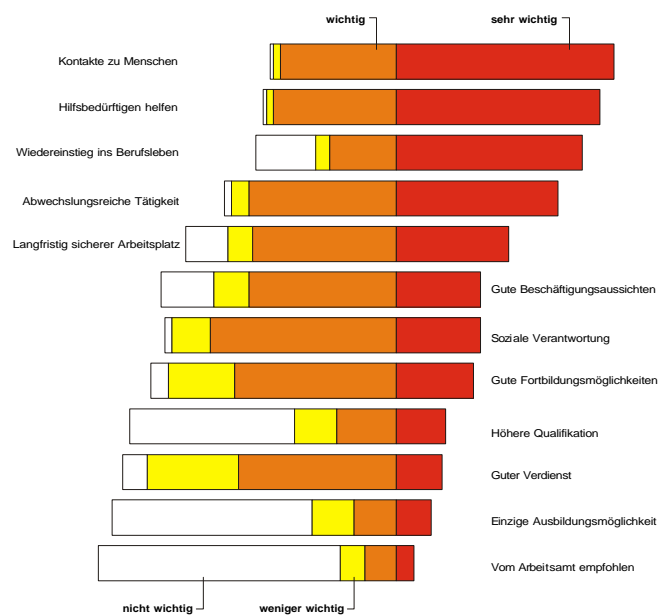
Altenpflege – scheinbar. Dennoch ist dies nur im Zusammenhang mit den biografischen Hintergründen und einige ergänzende Informationen zur sozialen Situation realistisch zu werten:

Die wichtigsten Primärmotivationen („Kontakte zu Menschen“, „Hilfsbedürftigen helfen“) sind eine Sache der jüngeren Auszubildenden. Bei über 30jährigen, besonders aber bei über 40jährigen Absolventen spielen diese Begründungen zur Aufnahme der Altenpflegeausbildung eine deutlich geringere, mit zunehmendem Lebensalter eine geradezu nachgeordnete Rolle.

Die beiden wichtigsten Motivationen für die Aufnahme der Berufsausbildung in der Altenpflege werden zwar (quantitativ) am häufigsten genannt, jedoch – entsprechend der sozialen Situation der meisten der Absolventen – überwiegend in Kombination mit arbeitsmarktlichen Begründungen.

Faßt man „sehr wichtige“ und „wichtige“ Entscheidungsgründe zusammen, ergeben sich noch weitere bemerkenswerte Unterscheidungen zwischen der Berufswahlsituation in den alten und den neuen Bundesländern (vgl. Abbildung 4):

**Abbildung 4: Ausbildungsmotivationen für die Altenpflege in den neuen Bundesländern**



Fast doppelt so viele Befragte wie im Westen sind durch Arbeitsamtsberatung zur Ausbildung in der Altenpflege gekommen (14% im Osten, 8% im Westen).

Auch der Anteil derjenigen, die mit der Ausbildung in der Altenpflege die einzige Möglichkeit sehen, „überhaupt eine Ausbildung zu bekommen“, ist im Osten etwas mehr als doppelt so hoch (Ost: 22%, West: 10%).

Ebenfalls doppelt so viele Befragte im Osten wie im Westen sahen in den „guten Verdienstmöglichkeiten“ in der Altenpflege einen wichtigen Grund für die Berufswahlentscheidung (58% im Osten, 29% im Westen).

### **Korrigiert die Ausbildung die Einstellung zum Beruf?**

Das Bild vom Beruf Altenpflege beim Einstieg in die Ausbildung verändert sich im Verlauf der Ausbildungszeit fast vollständig: 77% der Befragten geben an, daß sich ihre Vorstellungen vom Beruf, seinen theoretischen und praktischen Anforderungen und Bestandteilen fast vollständig (35%), wenigstens aber überwiegend (42%) verändert hat. Dabei gibt es keine erwähnenswerten Unterschiede zwischen Männern und Frauen und zwischen den Altersgruppen.

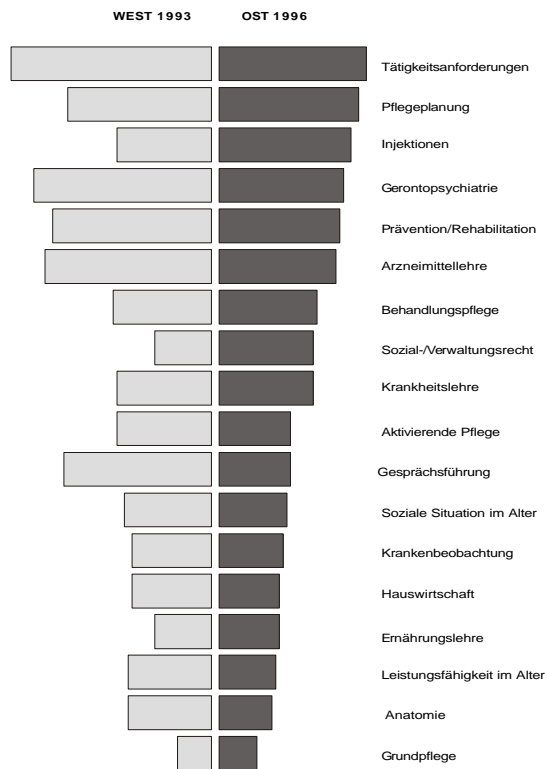
Interessant ist, daß die deutliche Mehrheit der Einstellungsveränderungen zum Beruf durch theoretisches Lernen und Praxiserfahrungen zum Positiven tendieren (59%); Desillusionierungen, Frustrationen und negativ geprägte Einschätzungen spielen mit knapp 6% – im Gegensatz zur Einschätzung der Absolventen in den alten Bundesländern – nur eine sehr geringe Rolle. Dabei entfallen die positiven Einstellungsentwicklungen überwiegend auf Frauen (60%) und unter ihnen wiederum mehrheitlich auf Frauen im Alter über 30.

### **Wertung der Ausbildung**

Der subjektiven Wertung der Ausbildungsqualität durch die Absolventen kommt eine maßgebliche Bedeutung zu: Sie nämlich beurteilen die Leistung des zurückliegenden Lernens (überwiegend) nicht aus theoretischer Perspektive, sondern in Rückschau und Vorgriff auf die Praxis beruflicher Arbeit.

Grundsätzlich ist die Kritikfreudigkeit der Absolventen in den neuen Bundesländern deutlich geringer ausgeprägt als bei denjenigen, die 1993 in den alten Bundesländern ihre Ausbildung beendet hatten. Durchschnittlich liegt der Anteil kritischer Stimmen zu den Inhalten ihrer gerade zurückliegenden Berufsausbildung (zu wenig oder zu viel vermittelte Ausbildungsinhalte) im Osten um ein Viertel bis zu einem Drittel hinter der Kritik im Westen zurück (vgl. beispielhaft Abbildung 5).

Abbildung 5: Zu kurz gekommene Ausbildungsinhalte



Dafür ist der Anteil grundsätzlicher Zufriedenheit mit durchschnittlich etwa 70% erstaunlich hoch. Da die Zustimmung zu der alles in allem positiv gewerteten Ausbildung jedoch – wie im Westen – nicht weiter begründet wird, muß zum gegenwärtigen Zeitpunkt der Untersuchungsauswertung darüber spekuliert werden, ob der weitgehende Verzicht auf eine kritisch wertende Auseinandersetzung mit der Qualität des zurückliegenden beruflichen Lernens der tatsächlich entscheidend höheren Qualität der Ausbildung in den neuen Bundesländern zuzuschreiben ist, oder ob der Stellenwert der von den Befragten gerade erfolgreich abgeschlossenen Berufsausbildung durch politischen Umbruch und desolate Arbeitsmarktsituation bzw. hohe Arbeitslosigkeit vor Ausbildungsbeginn unter den Befragten grundsätzlich pragmatischer beurteilt wird als im Westen.

Die berufsbiografische Prägung des Urteils über die Qualität der Berufsausbildung in der Altenpflegeausbildung wird vor allem auch an den Wertungen zu den zu wenig vermittelten Ausbildungsthemen deutlich:

Zwar steht im Osten wie im Westen die offenbar unzureichende Vorbereitung auf die tatsächlichen Tätigkeitsanforderungen des zukünftigen Berufs im Vordergrund. Doch in der darauf folgenden Einschätzung der zu wenig vermittelten Ausbildungsinhalte liegen die Schwerpunkte der Absolventen aus den neuen Bundesländern eindeutig auf funktional bedeutsamen Versäumnissen der Schule – insbesondere der Hinweis auf fehlende Kompetenzen in den Bereichen Pflegeplanung (37%), Injektionen (35%), Arzneimittlehre (31%) und Behandlungspflege (26%, sic!) sind hierfür ein Indiz.

Daß der zurückliegende Prozeß beruflichen Lernens von den Absolventen in den neuen Bundesländern vor allem nach dem Kriterium der Funktionalität für den Vollzug beruflicher Arbeit beurteilt wird, belegen auch andere Details der Befragung: So merken beispielsweise etwa 10% der Befragten an, daß die Vermittlung einer alters- und situationssensiblen Gesprächsführung in der Ausbildung zu viel Raum eingenommen habe; und immerhin 12% beklagen, daß sozialrechtliche Fragen zu intensiv behandelt worden seien – eine Einschätzung, die angesichts der wachsenden unmittelbar praktischen Bedeutung sozialrechtlicher Regelungen für die Ausübung des Berufs einige Verwunderung hervorruft.

### **Was leistet die Ausbildung für den Beruf?**

Auf die Frage, ob die Ausbildung in hinreichendem Maße auf den Beruf vorbereite, äußern sich die Befragten mit erstaunlicher Sicherheit positiv (45% auf jeden Fall, 45% wahrscheinlich); lediglich 10% melden definitive Skepsis an (wahrscheinlich nicht). Diese deutlich von der Erhebung im Westen abweichende Zustimmung zur Praxisrelevanz der Ausbildung wirft nicht nur eine Reihe von Fragen auf (39% der Befragten hatten die Vorbereitung auf die tatsächlichen Tätigkeitsanforderungen in der Altenpflege bemängelt!), sondern muß auch als direkte Folge der etwas abweichenden Ausbildungsstruktur in den neuen Bundesländern gewertet werden: Die Mehrheit der aus einer berufsbegleitenden Ausbildung stammenden Befragten (63%) fühlen sich auf jeden Fall gut auf die bevorstehende Berufspraxis vorbereitet – bei denjenigen, die aus einer Vollzeitausbildung stammen, sind es demhingegen nur noch 42%. Diese Unterscheidung spiegelt sich auch bei der Dauer der Ausbildung: Befragte mit einer dreijährigen Ausbildung sind sich deutlich weniger sicher über die Leistungsfähigkeit der zurückliegenden Ausbildung als diejenigen, die aus einer zweijährigen Ausbildung kommen.

Paradox bleibt auch die abschließende Bewertung der Ausbildung: Trotz breiter Zustimmung zur Qualifikationsleistung ihrer Ausbildung müßte die nach Einschätzung der Befragten schlechte Abstimmung zwischen Praxis und Theorie (61%) dringend verbessert werden. Kaum weniger kritisch wird die schlechte praktische Anleitung (60%) während der Ausbildung gesehen – ein Kritikpunkt, der durch die bemängelte Qualifikation der Praxisanleiter/innen in den Praktikumseinrichtungen (42%) direkt unterstrichen wird.

Im Gegensatz zum Westen wird eine verlängerte Ausbildung nur von einer qualifizierten Minderheit (19%) gefordert; auch der Ruf nach der extensiveren Vermittlung von Schlüsselqualifikationen, wie sie das Urteil der Befragten in den alten Bundesländern geprägt hatte, bleibt im Osten vollständig aus.

### **Ausbildungsabbruch – (fast) kein Thema**

Die Widersprüchlichkeit und Vielschichtigkeit der Angaben der Absolventen in den neuen Bundesländern spiegelt sich auch in der abschließenden Frage, ob im Verlauf der Ausbildung schon einmal der Ausbildungsabbruch erwogen wurde. Im Westen war dies 1993 für mehr als ein Drittel der Befragten ein Thema; drei Jahre später melden knapp 17% der Befragten in den neuen Bundesländern ihre vergangenen Zweifel, die Ausbildung zuende führen zu können.

Im Durchschnitt entwickeln sich die Gedanken, die Ausbildung abbrechen zu wollen, nach den ersten sechs Monaten des Lern- und Erfahrungsprozesses in der Altenpflege. Bei den Befragten in den alten Bundesländern waren überwiegend die Erfahrungen in der Altenpflegepraxis für Abbruchgedanken verantwortlich. In deutlichem Unterschied hierzu spielen demgegenüber bei den Absolventen in den neuen Bundesländern zu mehr als einem Fünftel Erfahrungen der Überforderung durch den Lehrstoff die wichtigste Rolle – trotz des durchschnittlich deutlich höheren Schulbildungsniveaus (siehe Abbildung 3). Danach folgen mit

kaum noch 10% der Nennungen psychische Überlastungen und die sich aus den Doppelbelastungen von Familienführung und Ausbildungsanforderungen ergebenden Stressoren.

### **1997: Das erste Jahr im Beruf**

Im Verlauf des Jahres 1997 wurde die Längsschnittuntersuchung zu Berufseinmündung und Berufsverbleib in der Altenpflege mit den noch mitwirkungsbereiten Absolventen von 1996 (N=677) fortgeführt. Von ihnen haben sich 302 Personen (45%) an der Beantwortung der Fragebogen beteiligt. Trotz der im Vergleich zur Befragung in den alten Bundesländern spürbar geringeren Beteiligungsquote kann aufgrund der Datenlage von einem für den untersuchten Absolventenjahrgang repräsentativen Ergebnis der Untersuchung gesprochen werden.

### **Einschätzung der Ausbildung**

Grundsätzlich scheint unter den Absolventen ein hoher Zufriedenheitsgrad im Hinblick auf die zum Zeitpunkt der Befragung ein Jahr zurückliegende Altenpflegeausbildung zu herrschen: 90% der schriftlich Befragten sind mit der berufspropädeutischen Leistung der absolvierten beruflichen Bildung auf jeden Fall (45%), wenigstens aber grundsätzlich (45%) zufrieden. Nur 5% der Befragten äußern Zweifel, ob die Ausbildung insgesamt hinreichend auf den Beruf vorbereite.

Dabei ist die positive Einschätzung der zurückliegenden Ausbildung deutlich an deren Dauer und Struktur gebunden: Diejenigen, die eine dreijährige Ausbildung durchlaufen haben, beurteilen die Praxisrelevanz des beruflichen Lernens deutlich skeptischer als die Absolventen aus dem (sächsischen) zweijährigen Bildungsgang. Und im Gegensatz zu den Vollzeitschülerinnen beurteilten die Teilzeitlernenden die berufsvorbereitenden Leistungen der Ausbildung rückblickend erheblich positiver.

Auf mündliche Nachfrage reduziert sich das Zufriedenheitspotential allerdings auf 76% und nur noch 58% sehen sich ausreichend auf den Alltag des Berufs vorbereitet, 27% sind in ihrem Urteil eher unentschieden und 15% kritisieren die mangelhafte Vorbereitung auf die zu erwartende berufliche Realität.

### **Was ist verbesserungswürdig?**

Wie schon in der Längsschnittuntersuchung in den alten Bundesländern ist auch im Osten die mangelnde Abstimmung zwischen schulischem Unterricht und den praktischen Handlungserfordernissen in den Einrichtungen der Altenhilfe der gewichtigste Kritikpunkt; 61% der Befragten fordern eine Verbesserung der Ausbildung in dieser Hinsicht. Wie wichtig dieser Aspekt ist, wird durch die weitere Abfolge der Verbesserungsvorschläge noch einmal unterstrichen: 60% fordern für die Ausbildung „mehr praktische Anleitung“, 42% würden sich „qualifiziertere Praxisanleiter“ wünschen und immerhin noch 31% – fast ausschließlich jüngere Ausbildungsteilnehmer – hätten sich eine „bessere Betreuung der Praktika“ durch die ausbildende Schule gewünscht. Demgegenüber wird die Qualifikation der schulischen Lehrkräfte, die im Westen noch von knapp einem Drittel der Befragten als verbesserungsbedürftig eingeschätzt wurde, in den neuen Bundesländern nur wenig kritisiert.

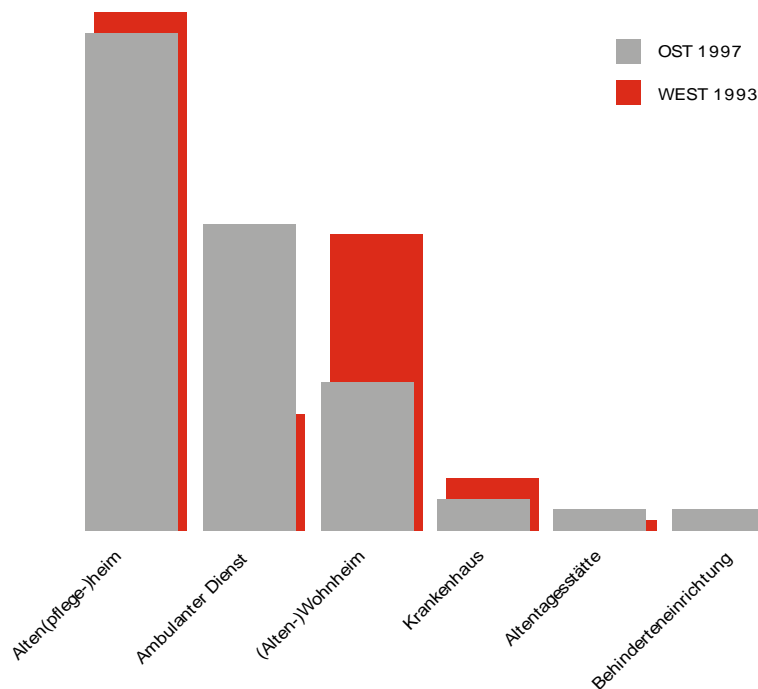
### **Einstieg in den Arbeitsmarkt: Beschäftigende Einrichtungen**

Der (Wieder)Einstieg in den Arbeitsmarkt gestaltet sich für die Absolventen der Altenpflegeausbildung in den neuen Bundesländern maßgeblich schwieriger, als dies von vielen erwartet wurde: Mindestens 11% der Antwortenden (n = 33) sind nach Abschluß ihrer Ausbildung

arbeitslos. Aufgrund von Erfahrungen in empirischen Untersuchungen mit sog. „drop-outs“ ist dabei davon auszugehen, daß die tatsächliche Quote um etwa ein Drittel höher angesetzt werden muß: Arbeitslose, Aussteiger, am Arbeitsmarkt Gescheiterte sind in der Regel nur selten bereit, über die sie belastende Situation zu berichten. In diesem Falle kann also im ersten Jahr nach Ausbildungsabschluß von etwa 15% Arbeitslosigkeit in der Altenpflege ausgegangen werden.

Diejenigen, die 1997 den Übergang ins Berufsleben geschafft haben, unterstreichen die offenbar von den Gegebenheiten im Westen deutlich abweichende Arbeitsmarktstruktur in der Altenhilfe in den neuen Bundesländern: Zwar sind auch hier – wie in den alten Bundesländern – (Alten-)Pflegeheime der häufigste Arbeitgeber der Absolventen (47%). An zweiter Stelle jedoch liegen hier schon ambulante Einrichtungen oder Sozialstationen (29%); danach erst folgen (Alten-)Wohnheime (14%) und die übrigen Institutionen mit altenpflegerischem oder Altenhilfe-Profil (vgl. Abbildung 6).

**Abbildung 6: Beschäftigende Einrichtungen in der Altenhilfe im Vergleich**

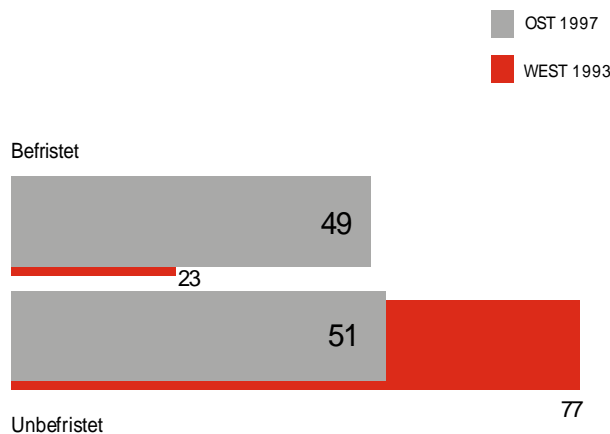


Weitere Strukturmerkmale der beschäftigenden Einrichtungen in den östlichen Bundesländern im Vergleich zum Westen: Sie sind deutlich seltener konfessionell gebunden und mehr als doppelt so häufig in privatunternehmerischer Trägerschaft als in den alten Bundesländern. Auch die Größe der Institutionen weicht in wichtigen Merkmalen von den Gegebenheiten im Westen ab: In den neuen Bundesländern decken Institutionen mit bis zu 50 Beschäftigten und bis zu 50 Pflegebedürftigen beinahe zwei Drittel aller Beschäftigungsverhältnisse ab; größere Einrichtungen spielen demgegenüber eine zu vernachlässigende Rolle. Die Situation stellte sich im Westen gänzlich anders dar: Hier wies die Hälfte aller beschäftigenden Einrichtungen einen Belegschaftsstamm von zwischen 50 und 200 bzw. zu mehr als zwei Dritteln eine Zahl von Pflegebedürftigen zwischen 50 und 200 Personen auf.

## Arbeitsverträge und Arbeitszeitregelung

Auch bei erfolgreichem Übergang in ein Beschäftigungsverhältnis nach Ausbildungsabschluß bedeutet das nicht immer eine gesicherte Integration in den Arbeitsmarkt: Knapp die Hälfte aller Arbeitsverträge – mit besonders hohen Anteilen bei öffentlichen und freigemeinnützigen Trägern – ist befristet. Zusätzlich ist der Anteil von Teilzeitarbeitenden mit mehr als einem Drittel (35%) der Antwortenden – davon beinahe die Hälfte im ambulanten Bereich – nicht nur im Vergleich zur Paralleluntersuchung im Westen (20%) sehr hoch, so daß in den neuen Bundesländern in großem Umfang von einer nicht bedürfnisgerechten Arbeitsmarkteingliederung gesprochen werden muß (vgl. Abbildung 7).

**Abbildung 7: Arbeitsverträge in der Altenpflege im Vergleich**



Dieser Eindruck verschärft sich bei genauerer Betrachtung der Gruppe der Teilzeitarbeitenden noch einmal: Gerade einmal 6% der Teilzeitbeschäftigten (Frauen!) haben diese Arbeitsform gezielt aufgrund von häuslichen Erziehungsverpflichtungen gewählt. Alle übrigen – unter ihnen zu einem Drittel Männer – hätten es demgegenüber vorgezogen, ganztags zu arbeiten.

Diese berufliche Situation erhält durch die Intensität der Arbeit sowie die Organisation der Arbeitszeit zusätzlich belastende Qualitäten: Mehr als ein Drittel der befragten Altenpfleger/innen leistet wöchentlich mehr als fünf bis über sieben Überstunden (Befragung West: 25%), die, sofern dies überhaupt möglich ist, überwiegend durch „Abfeiern“ abgegolten werden. Für 45% der Antwortenden steht „Nachtdienst“ regelmäßig auf dem Dienstplan (alte Bundesländer: 33%). Und schließlich ist unter den Befragten die unregelmäßige Dienstplangestaltung doppelt so häufig wie im Westen (40% der Rückläufe) die Arbeitszeitregel; 29% geben immerhin noch an, an zwölf aufeinander folgenden Tagen mit lediglich vier dienstfreien Tagen im Monat Schichtdienst zu leisten.

Unter diesen Umständen ist es kein Wunder, daß sich trotz der grundsätzlich positiven Orientierung der Altenpfleger/innen an Arbeitsmarkteingliederung und Arbeit bereits im ersten Berufsjahr eine große Unzufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen im Beruf bemerkbar macht: Insgesamt knapp 40% der Befragten im Osten sind mit den für sie geltenden Arbeitszeitregelungen nicht einverstanden.

## Zu betreuende Personen

Die Anzahl der normalerweise zu betreuenden Personen ist im Osten merklich höher als in den alten Bundesländern: So liegen beispielsweise die Schwerpunkte der Arbeitsbereichsgröße (Station, Gruppe, Wohnbereich etc.) im Westen bei bis zu 30 Personen, während in



den neuen Bundesländern die meisten Altenpfleger/innen in Arbeitsbereichen ab 30 Personen beschäftigt sind.

Auch die Anzahl der von jeder einzelnen Altenpflegerin persönlich zu betreuenden Personen unterscheidet sich deutlich von der Situation im Westen: die Spitzenwerte liegen in den neuen Bundesländern erheblich über den Werten im Westen. Mehr als ein Drittel (35%) geben an, 19 und mehr Personen pflegen zu müssen. Kleine Pflege- und/oder Betreuungsbereiche mit bis zu zehn persönlich zu versorgenden Pflegebedürftigen spielen im Osten – im Gegensatz zu den alten Bundesländern – eine äußerst geringe Rolle.

### **Arbeitsorganisation und Arbeitsschwerpunkte**

Die Schwerpunkte der Berufsarbeit liegen für die Mitarbeiterinnen in der Altenpflege in der „Grundpflege“ – sie macht bis zu 95% der täglichen Arbeit aus; danach folgen eher behandlungspflegerisch ausgerichtete Tätigkeitsanteile. In dieser für den typischen Arbeitsalltag in der Altenpflege dominanten Verteilung unterscheiden sich die Arbeitsbedingungen und Tätigkeitsanteile von Altenpfleger/innen im Osten und Westen der Bundesrepublik nicht.

Bemerkenswerte Unterschiede zeigen sich allerdings in denjenigen beruflichen Handlungsbereichen, die nicht unbedingt der pflegerischen Grundversorgung zuzurechnen sind, die aber für die Berufsangehörigen im Regelfall wichtige Gestaltungsspielräume, Kooperationserfahrungen und fachliche Entwicklungsmöglichkeiten beinhalten. Insbesondere bei der (psycho)sozialen Betreuung, der präventiven und aktivierenden Pflege sowie in „beschäftigungstherapeutisch“ akzentuierten Betreuungsansätzen fallen die Tätigkeitsanteile der Mitarbeiterinnen in den neuen Bundesländern deutlich hinter die im Westen normalerweise üblichen Ansätze zurück.

Wiederum große Gemeinsamkeiten mit ihren westlichen Kolleginnen zeigen sich bei der negativen Abgrenzung zu den traditionell ungeliebten beruflichen Tätigkeitsanteilen in der (Alten-)Pflege – den hauswirtschaftlichen und den Verwaltungstätigkeiten. Wie sich an den Ergebnissen der mündlichen Nachfrage einer repräsentativen 10%-Stichprobe der Absolventen von 1996 zeigt, nehmen hauswirtschaftsnahe Arbeiten 35% und Verwaltungstätigkeiten etwa 20% der durchschnittlichen täglichen Arbeiten ein.

### **Qualifikationsstruktur der Beschäftigten in der Altenhilfe**

Die beruflichen Qualifikationen der in der Altenhilfe Beschäftigten unterscheiden sich zwischen alten und neuen Bundesländern signifikant: Zwar übersteigt im Osten der Anteil unqualifizierter Kräfte in den stationären Einrichtungen denjenigen in den alten Bundesländern um bis zu 10%, doch sind gleichzeitig auch die Anteile qualifizierten Fachpersonals in allen Einrichtungstypen – insbesondere in ambulanten Einrichtungen – deutlich höher; besonders auffällig ist dabei die Häufigkeit des Einsatzes von examiniertem Krankenpflegepersonal (vgl. Übersicht 14).

**Abbildung 8: Qualifikationsstruktur der Beschäftigten in der Altenhilfe (neue Bundesländer)**

Maßgeblichen Anteil an diesem vergleichsweise hohen Qualifikationsstand in den Altenhilfe-Einrichtungen der neuen Bundesländer haben die privat geführten Einrichtungen, die mit einem Anteil von 60% examiniertem Fachpersonal am besten ausgestattet sind.

### Positiv beurteilte Aspekte der Berufsarbeit

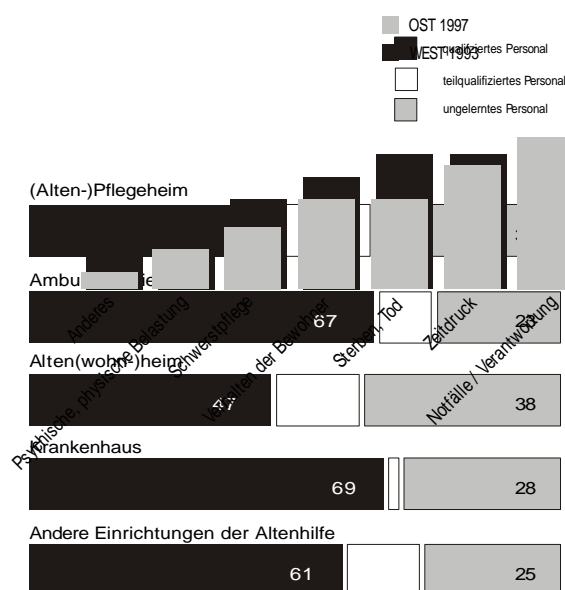
Neun von sechzehn ausgewählten Aspekten der Berufsarbeit in der Altenpflege werden von den Befragten mehr oder weniger positiv bewertet: So beurteilen fast 95% dieser Gruppe die Tatsache, daß sie „mit Menschen arbeiten“ können, als wichtigsten positiven Faktor ihrer Berufsarbeit; es folgen auf den ersten Rangplätzen die Befriedigung darüber, daß sie in ihrer Arbeit „Bestätigung durch Betreute“ finden, die „Zusammenarbeit im Team“ funktioniert und die Berufsarbeit, so, wie sie sie bislang kennengelernt haben, „abwechslungsreich“ und „lehrreich“ sei.

Nur wenige Einschränkungen trüben die überwiegend positiven Einschätzungen der antwortenden Altenpfleger/innen. Während offenbar die Möglichkeiten, eigene Vorstellungen im Arbeitsvollzug umzusetzen – wie im Westen auch – eingeschränkt sind, fehlen den Befragten trotz grundsätzlich und mehrheitlich positiver Wertung vor allem „Unterstützung in belastenden Arbeitssituationen“ und – mit 45% kritischen ‚Einsprengeln‘ – die „Motivation durch Vorgesetzte“.

### Arbeitsunzufriedenheit

Sieben der ausgewählten Aspekte der Berufsarbeit finden die exponierte Kritik der befragten Altenpfleger/innen. An erster Stelle – mit 84% der Nennungen – der für sie unzutraglichen Begleitumstände beruflicher Arbeit stehen die unmittelbar wirksamen Effekte der Pflegeversicherung – 1997 im Westen einer der häufigsten Anlässe für Ausstiegsüberlegungen. Danach folgen mit relativen Spitzenwerten in der negativen Beurteilung die körperlichen Belastungen der Berufsarbeit, die fehlende Zeit für ein intensiveres Eingehen auf einzelne Patienten und ihre Bedürfnisse, die mangelhafte gesellschaftliche Anerkennung der Altenpflege sowie schließlich die zu geringe Bezahlung (siehe hierzu auch Abbildung 9).

Abbildung 9: Besonders belastende Arbeitsumstände im Vergleich



Wie schon in den alten Bundesländern spielt die fehlende gesellschaftliche Anerkennung des Berufs auch im Osten eine wesentliche Rolle für aufkeimende berufliche Unzufriedenheit. Dabei spielen in den neuen Bundesländern – im Gegensatz zum Westen – von Beginn an unter der Rubrik „fehlende gesellschaftliche Anerkennung“ die Auseinandersetzungen zwischen den Berufsgruppen in der (Alten)Pflege die wichtigste Rolle: Einen großen Anteil der Kritik findet die fehlende Kooperationsbereitschaft der Ärzte im medizin- und behandlungspflegerischen Teil der Berufsarbeit. Die besonders belastenden Auseinandersetzungen finden allerdings – wie im Westen auch – zwischen Altenpflege und Krankenpflegepersonal statt. Unzufriedenheit stiften dabei für die befragten Altenpfleger/innen insbesondere die aus ihrer Sicht deutlich höhere Bezahlung der Krankenschwestern und -pfleger, deren höhere Wertschätzung in der Öffentlichkeit sowie das aus der Perspektive der Krankenpflege offenbar verbreitete arrogante Deklassieren altenpflegerischer Arbeitsleistungen insbesondere im Überschneidungsbereich beider Berufe, der „Behandlungspflege“.

Die Hypothese, daß es mit zunehmender Polarisierung beruflicher Qualifikationen zu problematischen und belastenden Begleitumständen in der Berufsarbeit kommen könnte, findet auf dem Gebiet der Anerkennung beruflicher Leistungsfähigkeit ihre erste Bestätigung: Der Einsatz nicht qualifizierter Hilfskräfte provoziert für die Befragten massive Unzufriedenheit insbesondere dann, wenn Hilfskräfte – in zunehmendem Ausmaß – Aufgaben übertragen bekommen, für die nach Einschätzung der befragten Altenpfleger/innen Fachqualifikationen unbedingt erforderlich wären.

Ursachen und Folgen der Polarisierung spielen auch bei den offenen, nicht an die Kategorien der schriftlichen Befragung gebundenen Antworten die wichtigste Rolle. Die große Mehrheit der Antwortenden (92%) wünscht sich mehr qualifiziertes Personal und eine angemessenere Organisation der Arbeit, um mehr Zeit für einzelne Patienten haben zu können.

### **Berufliche Zukunft – in der Altenpflege?**

Daß trotz grundsätzlicher Zustimmung zu Ausbildung und Beruf die berufliche Entwicklung zunehmend kritisch gesehen wird, unterstreichen auch die auf die nächsten fünf Jahre angelegten beruflichen Planungen der antwortenden Altenpfleger/innen:

Genau wie ihre zum gleichen Zeitpunkt befragten Berufskolleginnen im Westen hat sich im Verlauf des ersten Berufsjahres die Bereitschaft, weiterhin Vollzeit in der Altenpflege zu arbeiten, merklich verringert (– 13%). Gleichzeitig sind die Pläne, im Verlauf der nächsten fünf Jahre auf eine Teilzeitstelle zu wechseln, bei ca. 7% gestiegen. Interessant ist, daß bereits zu diesem frühen Zeitpunkt der Berufsbiografie in der Altenpflege etwa 6% der Befragten entschlossen scheinen, „Vollzeit in einem anderen Bereich“ zu arbeiten. Im Ergebnis ist festzustellen, daß nach einer exponiert zustimmenden Einmündung in den Beruf am Ende des ersten Berufsjahres nur noch 64% der Befragten für sich in der Altenpflege eine Zukunft sehen.

### **Fort- und Weiterbildung**

Zum Ende der Ausbildung 1996, noch vor den ersten Erfahrungen im erlernten Beruf, herrschte unter den befragten Altenpfleger/innen im Osten eine sehr hohe Bereitschaft zur beruflichen Fort- und Weiterbildung: Damals gaben 64% der Befragten an, sie beabsichtigten, an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen in der Altenpflege teilzunehmen; nur 7% sahen ihre Perspektiven damals schon in Bereichen außerhalb der Altenpflege.

Jetzt, nach einem Jahr im Beruf, haben sich die Gewichtungen nachhaltig verschoben. Nur noch 34% der Antwortenden möchten in den kommenden zwei bis drei Jahren eine Fort-

und/oder Weiterbildungsmaßnahme in der Altenpflege besuchen (– 30%!)). Dafür sind die Orientierungen auf Fort- und Weiterbildung in anderen Bereichen als der Altenpflege mit jetzt 26% um beinahe 20% gestiegen.

Diese maßgebliche Bereitschaft der gerade erst ein Jahr Berufstätigen zu einem beruflichen Orientierungswechsel durch Fort- und/oder Weiterbildung aus der Altenpflege heraus kommt – vor allem im Hinblick auf die überwältigende Zustimmung zum Beruf am Anfang der Berufstätigkeit – überraschend und bedarf genauerer Untersuchungen. Zum gegenwärtigen Zeitpunkt kann sie noch nicht, wie dies in den alten Bundesländern der Fall war, als Anbahnung zum Ausstieg aus der Altenpflege interpretiert werden. Allerdings sprechen eine Reihe von Indizien dafür, daß aufgrund der grundsätzlich belastenden Arbeitsbedingungen in der Altenhilfe ein beachtlicher Anteil der Berufsangehörigen schon im ersten Berufsjahr Planungen für einen Umstieg (wie schon im Westen bevorzugt: Beschäftigungstherapie, Physiotherapie) entwickelt.

### **Berufsausstieg**

Trotz der offenbar zunehmend kritischeren Einstellung zur Berufsarbeit in der Altenpflege ist der Ausstieg aus dem erlernten Beruf für die Altenpfleger/innen in den neuen Bundesländern kein vorrangiges Thema – im Gegenteil: Hatten zum Ausbildungsabschluß noch 17% davon berichtet, im Verlauf des beruflichen Lernens daran gedacht zu haben, „... die Ausbildung hinzuschmeißen“, sind es im Rückblick auf das erste Berufsjahr nur noch 14%, die überlegt haben, den Beruf wieder aufzugeben. Proportional dazu hat sich die Zahl derjenigen erhöht, die keinen Gedanken an einen Berufsausstieg verschwendet haben (1997: 84%).

### **Schlußfolgerungen**

Der Versuch, die Ergebnisse dieser erste Erhebungsphase zusammenzufassen, erweist sich zum gegenwärtigen Zeitpunkt der Auswertung als relativ schwieriges Unterfangen. Einen wichtigen Beitrag zu diesen Schwierigkeiten liefern die in sich nicht immer schlüssigen und vor allen Dingen aber bemerkenswert wortkargen Angaben der Befragten, die Zustimmung und Kritik in einer Form miteinander verbinden, die am Ende nur einen – allerdings vorläufigen – Schluß zuläßt:

Weniger die Qualität der Berufsausbildung als Grundlage für die professionellen Entwicklungsmöglichkeiten des Berufs stehen im Zentrum der Auseinandersetzung mit dem zurückliegenden beruflichen Lernen – sondern: die Funktion der Ausbildung als notwendiger Zwischenschritt vor der (Wieder)Eingliederung in den Arbeitsmarkt. Die der Ausbildung damit zufallende vordringliche Funktion der Arbeitsmarktkorrektur läßt eine verbesserte gesellschaftliche Anerkennung des Berufs allerdings kaum erwarten.

Trotz der weithin vorherrschenden Zustimmung zum Beruf sollen an dieser Stelle wichtige Gründe für den erwogenen Berufsausstieg benannt werden: Mit an der Spitze bei den Begründungen für den erwogenen Berufsausstieg liegen das schlechte Betriebsklima (31%), schlechte Bezahlung (28%) sowie die immer weniger gelingende Verarbeitung belastender berufstypischer Erfahrungen (19%).

Deutlich störende Belastungen betreffen zum Zeitpunkt der Befragung – nach einem Jahr im Beruf – vor allem unmittelbar mit dem beruflichen Alltag verbundene psychosoziale Faktoren: Der hohe Zeitdruck bei der Arbeit, das Miterleben von Sterben und Tod, die psychischen Veränderungen und die gesundheitliche Hinfälligkeit der Pflegebedürftigen. An erster Stelle (27%) der als ausgeprägt belastend empfundenen Arbeitssituationen steht in den neuen Bundesländern – und dies in deutlichem Gegensatz zu den Befragungsergebnissen

im Westen (9%) – die (zu) häufig auftretende Auseinandersetzung mit Notfallsituationen und die in Auseinandersetzung mit diesen Situationen überbordende Verantwortung.

Diese Wertung verdient insofern Interesse, als sie abweichend von den ersten Berufserfahrungen der in den alten Bundesländern befragten Altenpfleger/innen für die nachhaltige Wirkung von „Praxisschocks“ spricht. Damit stünde trotz der insgesamt positiven Rückmeldungen der Befragten auch im Osten die Qualität und – vor allen Dingen – die Praxiskonformität der Berufsausbildung zur Diskussion.

Zwar geben auch 85% der Antwortenden aus dem Osten an, daß sich die tatsächlichen Arbeitsbedingungen in den Institutionen der Altenhilfe so stark von ihren Ansprüchen an eine verantwortungsvoll ausgeübte Altenpflege unterscheiden, daß sie schon mindestens einmal an eine Aufgabe des Berufs gedacht haben. Die Zahl der tatsächlich bereits im ersten Berufsjahr aus der Altenpflege ausgestiegenen Altenpfleger/innen erreicht, vor allem auch unter den Bedingungen des Arbeitsmarktes in den neuen Bundesländern, allerdings bei weitem nicht die Quote der westlichen Vergleichsstudie: 15% der an der Erhebung 1997 beteiligten Altenpflegerinnen berichten darüber, daß sie „mit dem Beruf aufgehört“ haben – unter ihnen etwa ein Fünftel Unterbrechungen durch Schwangerschaft und Kindererziehung auf unbestimmte Dauer.

Allerdings muß bei der Beurteilung der Situation in den neuen Bundesländern berücksichtigt werden, daß – im Unterschied zur Befragung im Westen – mindestens 11% der Befragten nach Abschluß ihrer Ausbildung keine Stelle gefunden haben und zum Zeitpunkt der Befragung am Ende des ersten Berufsjahres arbeitslos sind.

### **Ergebnisse der abschließenden Verlaufsuntersuchung in der Altenpflege in den alten Bundesländern (1992 – 1997):**

#### **„Altenpflege – eine Arbeit wie jede andere? Ein Beruf fürs Leben?“ (Teilprojekt II)**

Bei der Untersuchung, deren Ergebnisse nachfolgend in wichtigen Ausschnitten vorgestellt werden, handelt es sich um eine sog. Längsschnittuntersuchung, in die der gesamte Absolventenjahrgang der Altenpflegeausbildung aus dem Jahr 1992 in den alten Bundesländern einbezogen wurde – insgesamt mehr als 6.700 Absolventen aus über 300 Altenpflegeschulen.

Die Untersuchung umfaßte zwei große Erhebungsblöcke: Die erste Erhebungsphase (FP 4.2002) konzentrierte sich auf die Aspekte Berufswahl, Ausbildungsmotivation, Übergang von der Ausbildung in den Beruf sowie erste Erfahrungen in der Berufspraxis. Sie beruht auf mehreren (schriftlichen und mündlichen) Befragungsdurchgängen, die jeweils zum Ende der schulischen Altenpflegeausbildung im Laufe des Jahres 1992 sowie ein Jahr später, zum Ende des ersten Berufsjahres in der Altenpflege (1993/Anfang 1994) durchgeführt wurden.

Der zweite Teil der Untersuchung (FP 4.2008, Teilprojekt II) wurde seit Ende 1995 bis Ende 1997 – im vierten und fünften Berufsjahr der Absolventen von 1992 – durchgeführt. Dieser Teil der Erhebung konzentrierte sich im wesentlichen auf eine kritische Bestandsaufnahme der von den Altenpfleger/innen zwischenzeitlich gesammelten Berufserfahrungen sowie ihre weiteren beruflichen Pläne und Perspektiven.

### **Ausbildung in der Kritik**

Auch wenn die Kritik der Absolventen an ihrer Ausbildung unüberhörbar ist, stützt sich der Beginn der Berufsarbeit in der Altenpflege auf ein breites Fundament an grundsätzlicher Zustimmung zu der Ausbildung; 65% der Befragten sind grundsätzlich mit der zurückliegenden

Ausbildung zufrieden. Allerdings stellen die verbleibenden 35% ein quantitativ erhebliches „kritisches Fundament“ des befragten Absolventenjahrgangs dar. Es beschreibt über den gesamten Untersuchungszeitraum hinweg (bis 1997) in fast gleichbleibendem Umfang das „Ausstiegspotential“ in der Altenpflege. Zwar steigen nicht jährlich 35% der Berufsangehörigen aus der Altenpflege aus, aber etwa in gleichem Umfang werden jährlich ausgebildete Altenpfleger/innen durch Arbeitsplatzwechsel, auf Umstieg zielende Weiterbildungen und fortdauernde Ausstiegsplanungen an den Rand des Berufs verwirbelt.

In den Rückmeldungen der befragten Altenpfleger/innen dominiert im ersten Berufsjahr die Auseinandersetzung mit dem Ausbildungsprozeß sowie den Leistungen und der Qualität der Ausbildung. Es sind vor allem drei Kritikpunkte, die im Mittelpunkt der Auseinandersetzung mit der Ausbildung mit Blick auf die ersten Praxiserfahrungen stehen: Von allen Absolventen der Altenpflegeausbildung, gleich, nach welcher Ausbildungsvorschrift in welchem Bundesland ausgebildet, wurde einhellig kritisiert, daß die für die altenpflegerische Berufsarbeit wichtigsten Qualifikationsinhalte nicht ausreichend vermittelt wurden. Insbesondere die Ausbildungsthemen Geriatrie, Gerontopsychiatrie, Prävention und Rehabilitation sowie Arzneimittellehre – Schlüsselqualifikationen für die Entwicklung professioneller beruflicher Kompetenzen – sind danach bei weitem zu kurz gekommen.

Neben der im Urteil der Ausbildungsabsolventen defizitären Vermittlung zentraler Qualifikationsanteile für eine moderne, anforderungsgerechte Altenpflege ergeben sich aus unserer Studie weitere Schwerpunkte in der kritischen Auseinandersetzung der Befragten mit der schulischen Ausbildung:

- Die Vorbereitung auf die Praktikumseinsätze während der Ausbildung ist ebenso unzureichend wie die Vorbereitung auf die Arbeitsanforderungen im Beruf.
- Die Niveaus schulischer Übung und praktischer Erprobung sind meist extrem unterschiedlich: Die Vermittlung zwischen theoretischen Wissensinhalten und praktischen Arbeitserfahrungen wird – insbesondere im Hinblick auf die Organisation des Unterrichts – als mangelhaft beurteilt.
- Der dritte gravierende Kritikpunkt an der schulischen Ausbildung betrifft die Qualifikation der Lehrkräfte und deren Verfügbarkeit für Lern und Ausbildungsberatung.
- Der vierte Kritikpunkt betrifft die mangelhafte Qualität der praktischen Ausbildung, die von 82% der Befragten kritisiert wird. Dabei konzentriert sich die Kritik der Auszubildenden im wesentlichen auf die Feststellung, daß die Praktikumseinsätze wenig mit Ausbildung zu tun haben, sondern beinahe ausschließlich als (Mit)Arbeit organisiert sind: Die Praktikumseinsätze sind überwiegend weder in zeitlicher noch in sachlicher Hinsicht systematisch geplant und fachlich angemessen (an)geleitet. Außerdem kritisieren die befragten Altenpfleger/innen, daß sie in der praktischen Ausbildung selten passende Antworten auf Fragen erhalten, die sich auf schulischen Lernstoff beziehen.

### **Verwertungsbedingungen beruflicher Qualifikationen in der Altenpflegepraxis**

Der zweite Schwerpunkt der Längsschnittuntersuchung betraf die Arbeitszusammenhänge in der Altenpflege, insbesondere die Verwertungsbedingungen der in der Ausbildung erworbenen beruflichen Qualifikationen. Die Arbeitsbedingungen finden von Beginn an die Kritik der Mehrheit der im Untersuchungsablauf Befragten. Dies ist um so wichtiger, als sich die Kritik an den Arbeitsbedingungen in der Altenpflege im Verlauf der Untersuchung zunehmend verschärft, spätestens seit Einführung des Pflegeversicherungsgesetzes in einem Ausmaß, daß der Ausstieg aus dem Beruf nur noch als konsequente Schlußfolgerung aus diesen Bedingungen gelesen werden kann.

Anders als erwartet orientiert sich die Kritik an den Arbeitsbedingungen in der Altenpflege überwiegend nicht am Spektrum populärer Klagen wie der fehlenden gesellschaftlichen Anerkennung des Berufs, den hohen körperlichen Anforderungen oder der zu geringen Bezahlung der Berufsarbeit. Vielmehr zielt sie im Zentrum auf fehlende Kooperation im Team, die Verteidigung traditioneller Arbeitsweisen unter den Kollegen und von seiten des mittleren Managements, die Enttäuschung darüber, keine menschenwürdige Altenpflege durchführen zu können, den beinahe jeden Ansatz qualifizierter Pflege blockierenden hohen Anteil an unqualifiziertem Personal sowie die zunehmend verschärften ökonomischen und legislativen Einschränkungen qualifizierter (Pflege)arbeit.

Neben der Kritik an der mangelnden Qualifikation des mittleren Managements in der Altenhilfe tritt der Mangel an Zeit für eine menschenwürdige Altenpflege entsprechend den geltenden fachlichen (Mindest-)Standards spätestens ab 1995 in den Vordergrund. Hierzu werden eine Reihe von Faktoren zur Begründung angeführt:

- Die Zahl der im Durchschnitt von jeder (Alten-)Pflegekraft je Schicht zu betreuenden Personen hat sich zwischen 1993 und 1997 um mehr als ein Drittel erhöht: Waren 1993 durchschnittlich noch 12 Personen von den Befragten in einer Schicht zu betreuen, so sind es 1996 bereits 15 Personen und nur ein Jahr später (1997) sogar durchschnittlich 17 Personen. Diese Entwicklung ist insbesondere in Kombination mit den nach Pflegeversicherungsgesetz reduzierten Zeitbudgets problematisch: Zwischen 75% der Befragten, die in Alten(wohn-)heimen und sogar 85% der Befragten, die in (Alten-)pflegeheimen arbeiten, reklamieren die fehlende Zeit für eine fachlich abgesicherte Altenpflegearbeit. 1997 stehen nach den Ergebnissen der BIBB-Untersuchung für 17 zu pflegende Personen im Durchschnitt 26 Minuten pro Person zur Verfügung – benötigt würden aber nach vorsichtigen Schätzungen der Befragten mindestens 48 Minuten.

Als Grund für die erforderlichen höheren als die zugebilligten (und abrechenbaren) Zeitbudgets und die fehlende Möglichkeit, entsprechend den geltenden fachlichen Standards arbeiten zu können, werden angeführt:

- Die veränderte Zusammensetzung der zu Pflegenden (Zunahme des Grades an Pflegebedürftigkeit) und
- die zunehmende Verdinglichung bzw. Industrialisierung der Pflegearbeit in eng bemessene Zeiteinheiten und abrechnungsfähige Leistungen.
- Der beständige Rückgang an qualifiziertem Fachpersonal (seit 1993) in der Altenpflege.

Nach den letzten Befragungsauswertungen liegt der Anteil von Fachpersonal 1997 im Durchschnitt in einer Schicht nach Angaben der Befragten unter 30%: Nur 27.9% der Schichten werden mit zwei examinierten Pflegekräften (i.d.R. Krankenpflege und Altenpflegekräften) durchgeführt. Schichten, in denen Altenpfleger/innen als einzige examinierte Kraft anwesend sind, weisen nur noch einen Anteil von 21.6% auf. Und auf immerhin 17.8% der Schichten wird ohne jedes examinierte Pflegepersonal gearbeitet!

Als wohl gravierendste Folge einer zunehmend unerträglich gewordenen Arbeitsorganisation müssen jedoch die Arbeitszeitgestaltung in der Altenhilfe und die daraus resultierende soziale Isolierung durch den Beruf gesehen werden: 82% der Befragten berichten 1997, daß der Beruf in seinen Arbeitsbedingungen, in seinen körperlichen und psychischen Anforderungen sowie in seinen auf Schichten, Wochenend- und Ersatzdiensten zersplitterten ständigen „Bereitschaftsforderungen“ so stark das Privatleben überlagert, daß sie sich in ihren sozialen Kontakten massiv beeinträchtigt und gestört fühlen. Damit gemeint sind nicht nur Verlust von Freunden und Bekanntschaften, sondern vor allem auch: zerrüttete Ehen und kulturelle Verarmung als Folgen einer nur am „Dienst“ orientierten (Alten-)pflgearbeit. Bei mehr als 70% der Befragten ist dies 1997 der wichtigste Beweggrund für den vollzogenen beruflichen Umstieg in andere Berufe oder – ein 1997 zum ersten Mal massiv zu beobachtender Trend – für die Aufnahme eines Studiums.

## **Karriere durch Fort- und Weiterbildung?**

Das Gesundheitswesen weist eine hohe Weiterbildungsintensität auf; zum ersten Mal wird dies in einem Branchenvergleich zum Weiterbildungsumfang und zur Weiterbildungsintensität im Berichtssystem Weiterbildung IV der Bundesregierung von 1996 empirisch belegt. Danach liegt das Gesundheitswesen hinter der Branche Banken und Versicherungen an zweiter Stelle, die sonstigen Dienstleistungen an vierter Stelle von insgesamt 14 Branchenkategorien. Die Spitzengruppe der mit Weiterbildung verbundenen Interessen sind: „Anpassung an neue Entwicklungen oder Anforderungen im Beruf“, „Vermeidung beruflicher Verschlechterungen“ sowie „Erreichen beruflicher Verbesserungen“. Interesse an kompensatorischer Weiterbildung wird demgegenüber sehr viel seltener geäußert.

In unserer Studie weichen die von den befragten Altenpfleger/innen gegebenen Begründungen für die Teilnahme an beruflichen Fort- und Weiterbildungen in der Altenpflege von dieser Bestandsaufnahme deutlich ab und führen zu dem Schluß, daß der Besuch beruflicher Fort- und Weiterbildung hier als deutliche Indizien für fehlqualifizierende Ausbildung und Vorbereitungen auf die Berufsflucht zu werten sind:

- 70% der Befragten besuchen bereits im ersten Berufsjahr durchschnittlich drei Fortbildungen – mit Themen, die eigentlich als „Schlüsselqualifikationen“ in der Ausbildung eine zentrale Rolle hätten spielen sollen. Danach gewinnen Fortbildungsthemen, die sich mit der Kompensation berufstypischer psychischer Belastungen auseinandersetzen, an Bedeutung und stehen 1996 zum ersten Mal an erster Stelle. Diese Entwicklung muß als deutliches Zeichen für die mit der Dauer der Berufsarbeit zunehmende „Unerträglichkeit“ des Berufs gewertet werden.
- Bis 1997 haben ca. 50% der befragten Altenpfleger/innen eine Aufstiegsweiterbildung besucht; bereits am Ende des vierten Berufsjahres sind die im Beruf erreichbaren Positionen damit besetzt. Danach findet „Weiterbildung in andere Berufsbereiche,“ d.h. aus dem erlernten Beruf heraus, statt. Gerichtet sind diese Fluchtbewegungen vorzugsweise auf die Beschäftigungstherapie oder in die Physiotherapie/Krankengymnastik. Neben den meist erheblichen Kosten, die mit einer solchen Weiterbildung in ein neues berufliches Tätigkeitsfeld verbunden sind, ergibt sich ein weiteres Problem: Verlässliche Weiterbildungsstrukturen, die einen kontrollierten und planbaren Umstieg im eigenen Tätigkeitsfeld oder in benachbarte Berufsbereiche, also beispielsweise die Rehabilitation oder Sozialpädagogik, ermöglichen könnten, stehen für die Altenpfleger/innen nicht zur Verfügung.

## **Ausstieg und Berufsflucht**

Bereits während der Ausbildung sowie im ersten Berufsjahr nach Ausbildungsabschluß erwägt jeweils ein Drittel den Ausstieg aus dem Beruf oder plant ihn für die unmittelbare Zukunft. 26.3% der Absolventen haben am Ende des ersten Berufsjahres den Beruf wieder verlassen; über 40% der noch im Beruf verbliebenen Altenpfleger/innen erklärt sich als explizit unzufrieden.

## **Arbeitsstellenwechsel**

Insbesondere die Vielzahl der Arbeitsstellenwechsel und die hierfür mitgeteilten Begründungen liefern ein genaues Bild über den „inneren Zustand“ der Altenpflege. Insbesondere

- fehlende berufliche Entwicklungsmöglichkeiten in der Altenpflege, außerhalb des erlernten Berufs und in benachbarten Berufsbereichen und auch fehlende berufliche „Rotationsmöglichkeiten“;
- fehlende Zeit für verantwortliche Pflege;



- schlechtes Arbeitsklima und/oder unqualifizierte Führungskräfte

ergeben für mehr als 30% der Befragten jährlich kaum noch Chancen, einen auf Dauer tragfähigen Zustand beruflicher Zufriedenheit zu entwickeln. Als Reaktion darauf wechseln sie die Arbeitsstelle.

### **Umstieg und Kosten**

69% der Befragten erwägen einen beruflichen Umstieg in den nächsten zwei Jahren. Wichtigster Grund: Unerträglich gewordene soziale Isolation und Konflikte mit dem Privatleben durch den Beruf. Allerdings, die privat zu tragenden Kosten dieser „Flucht“ sind hoch, nicht nur in Einzelfällen übersteigen sie die 30.000,- DM-Grenze erheblich, wie Zwischenergebnisse aus dem FP 4.1006 ergeben.

### **Studium**

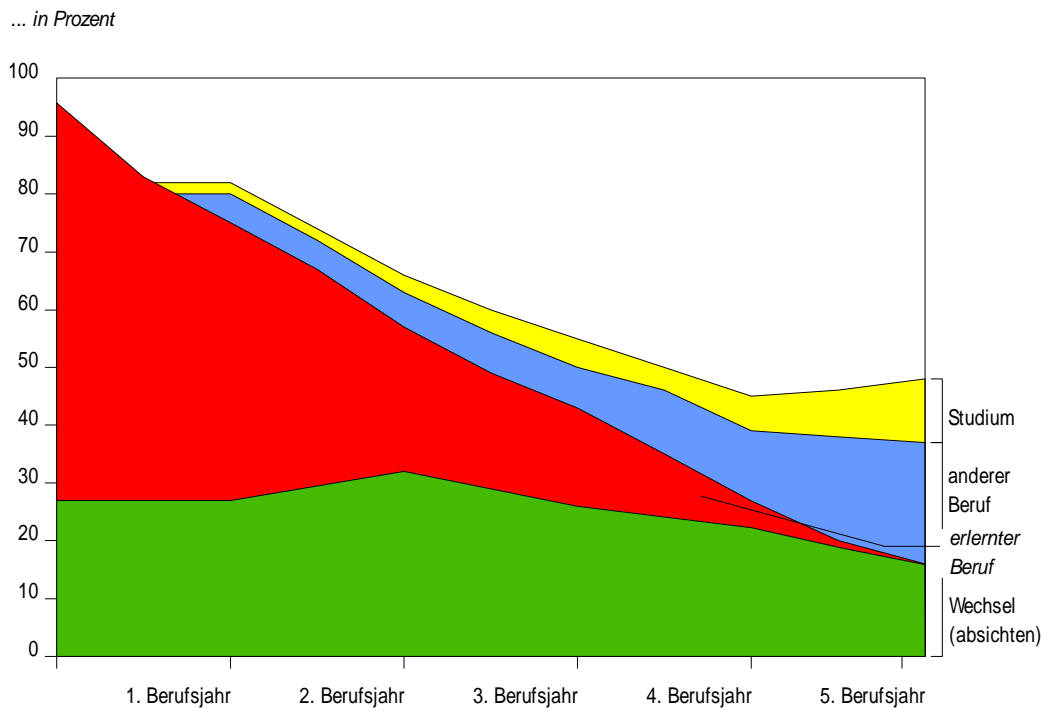
10% der Befragten sind 1997 in ein Studium gewechselt, etwa ein Drittel von ihnen in einen pflegewissenschaftlichen Studiengang. Ungeklärt bleibt allerdings die Frage, was der Abschluß (insbesondere der Fachhochschulabschluß „Pflegewirt“) am Arbeitsmarkt „wert“ sein wird und ob sich die neuerliche Investition von Zeit, Geld, Hoffnung und Lebenszeit in Bildung „lohnen“ wird.

### **Schlußfolgerungen: Altenpflege – ein Lebensberuf?**

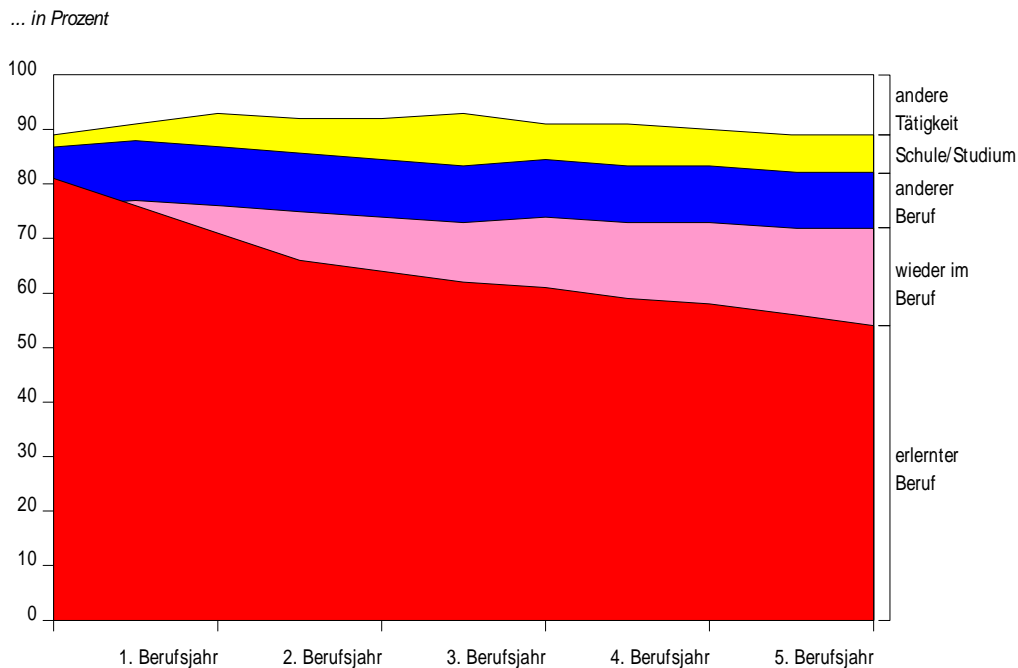
Das Bundesinstitut für Berufsbildung hat zwischen 1992 und 1997 eine bis dahin für Pflegeberufe einmalige Untersuchung über Berufseinmündung und Berufsverbleib von Altenpfleger/innen in den ersten (fünf) Berufsjahren durchgeführt. Das in diesem Jahr abgeschlossene Forschungsprojekt ergänzt Untersuchungen über den Erwerb beruflicher Qualifikationen und ihre Verwertungsbedingungen in gewerblich-technischen und kaufmännischen Berufsfeldern um den Bereich der Altenpflege, einem beschäftigungsintensiven Segment des Berufsfeldes „Pflege“ und des humanen Dienstleistungssektors insgesamt.

In der Altenpflege sind fünf Jahre nach Ausbildungsabschluß noch etwa 18% der Absolventen von 1992 im erlernten Beruf tätig; und auch für die jetzt noch Verbliebenen trägt die Ausbildung nach Ergebnissen des Instituts für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (IAB) längstens neun Jahre. 18% sind jetzt in einem anderen Beruf tätig, etwa 10% haben ein Studium aufgenommen; 55% sind definitiv ausgestiegen; über ihre weitere berufliche Entwicklung gibt es zum gegenwärtigen Zeitpunkt keine genauen Informationen. (vgl. Abbildung 10)

Abbildung 10: Berufliche Entwicklung von Altenpflegerinnen 1992 – 1997



Demgegenüber befinden sich fünf Jahre nach Abschluß der Ausbildung durchschnittlich 60% ehemaliger Ausbildungsabsolventen des dualen Systems im erlernten Beruf, 15% in einem anderen Beruf, 15% haben ein Studium aufgenommen, 10% sind nicht erwerbstätig (vgl. Abbildung 11).<sup>1</sup> Auch für frauenspezifische Berufe des dualen Systems ergeben sich mit geringfügigen zwischenzeitlichen familienbedingten Unterschieden im fünften Jahr wieder vergleichbare Anteile.

**Abbildung 11: Berufliche Entwicklung von Frauen in kaufmännischen Berufen**

Unter den herrschenden und von den befragten Altenpfleger/innen ausgiebig kritisierten Bildungs- und Arbeitsbedingungen ist Altenpflege kaum mehr als „Lebensberuf“ zu betrachten. Während 1994 noch etwa 65% die Frage, ob Altenpflege für sie ein Lebensberuf sei, mit Ja beantworteten, hat sich die Zustimmung zum Beruf bis 1997 dramatisch reduziert: Jetzt, am Ende des fünften Berufsjahres sind es nur noch knapp ein Drittel der Befragten, die den Beruf auf Dauer ausüben wollen oder können. Insofern bleiben die harten Ausstiegswegungen, das definitive Verlassen des Berufs, ja des Berufsfeldes, das zentrale Problem für die berufliche Altenpflege.

Bei 78% der „aussteigenden“ Altenpfleger/innen wird 1997 explizit „die Pflegeversicherung“, die ein an (Pflege)Standards und human verantwortlichen Kriterien orientiertes berufliches Arbeiten nicht mehr zuläßt, als Ausstiegsgrund genannt.

Unter diesen Bedingungen in der Altenhilfe muß mehr denn je davon ausgegangen werden, daß nach fünf Jahren Berufszugehörigkeit in etwa das Äquivalent eines Ausbildungsjahrgangs den Beruf wieder verlassen haben wird. Die Abkehr vom Beruf gilt im übrigen auch für Frauen, die aufgrund einer Schwangerschaft und/oder für den Erziehungsurlaub den Beruf verlassen: 85% von ihnen geben mindestens als „Zweitgrund“ für die Entscheidung, eine Familie zu gründen, massive Unzufriedenheit mit dem Beruf Altenpflege an. Ein weiteres Problem, das sich 1997 das erste Mal sehr deutlich zeigt, ist die Arbeitsvertragsgestaltung in der Altenhilfe: Immer weniger Altenpfleger/innen erhalten überhaupt noch einen ihrem Abschluß gemäßen Arbeitsvertrag.

- **Bisherige Auswirkungen**

In zahlreichen Vorträgen, Artikeln und Beiträgen in Zeitschriften, Tages-, Wochen- und Fachzeitschriften sowie verschiedenen Interviews in Radiosendungen wurden (Zwischen-) Ergebnisse des Forschungsprojekts vortragen, diskutiert und kommentiert. In der jährlichen Berichterstattung im Berufsbildungsbericht der Bundesregierung erfolgten Beratungen der

an der Berufsbildung beteiligten gesellschaftlichen Gruppen und der Bundesregierung. Die Ergebnisse wurden zuletzt auf der Fachtagung Gesundheit im Rahmen der Hochschultage Berufliche Bildung 1998 im September in Dresden mit einer erweiterten Fachöffentlichkeit evaluiert. Dabei wurden die Ergebnisse aus der Sicht der Praxis der Altenpflegeausbildung, der beruflichen Weiterbildung sowie aus der Praxis der Altenpflegearbeit kommentiert. Die Beiträge wurden in einem Tagungsband dokumentiert.

Ferner sind die Ergebnisse in die Debatten um die Schaffung einer dualen Pflegeausbildung eingeflossen. Sie bildeten die Grundlagen für die Bemühungen der Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände seit den Kanzlergesprächen 1995 um die Schaffung einer Ausbildung gemäß § 25 BBiG in der Pflege und wurden im Rahmen des Ausbildungskonsenses in Nordrhein-Westfalen 1997 und 1998 wieder aufgegriffen. Die bildungspolitischen Entscheidungen stehen aber weiterhin aus.

### • Veröffentlichungen

MEIFORT, B., BECKER, W.: Berufseinmündung und Berufsverbleib von Altenpflegekräften in den ersten Berufsjahren. Erste Ergebnisse einer Längsschnittuntersuchung. KDA – Reihe Vorgelegt, Nr. 61, Köln 1996

BECKER, W., MEIFORT, B.: Altenpflege: Eine Arbeit wie jede andere? Ein Beruf fürs Leben? Dokumentation der Längsschnittuntersuchung zu Berufseinmündung und Berufsverbleib von Altenpflegekräften, Teil 1 (Hrsg.) BIBB. Bielefeld: Bertelsmann, 1997. (Berichte zur beruflichen Bildung; H. 200: Qualifikationsforschung im Gesundheitswesen)

MEIFORT, B.: Berufsbildung, Beschäftigung und Karrieremöglichkeiten von Frauen in der Altenpflege in der Bundesrepublik Deutschland. (Hrsg.): Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, 1997 (Materialien zur Frauenpolitik Nr. 60)

MEIFORT, B. (Hrsg.): Arbeiten und Lernen unter Innovationsdruck. Alternativen zur traditionellen Berufsbildung in gesundheits- und sozialberuflichen Arbeitsfeldern. BIBB. Bielefeld. Bertelsmann, 1998. (Berichte zur beruflichen Bildung; H. 221: Qualifikationsforschung im Gesundheits- und Sozialwesen)

BECKER, W., MEIFORT, B.: Altenpflege – Abschied vom Lebensberuf? Dokumentation der Längsschnittuntersuchung zu Berufseinmündung und Berufsverbleib von Altenpflegekräften (Teil 2) (Hrsg.) BIBB. Bielefeld: Bertelsmann, 1998

MEIFORT, B., METTIN, G.: Gesundheitspflege. Überlegungen zu einem BBiG-Beruf (Hrsg.): BIBB. Bielefeld: Bertelsmann, 1998

MEIFORT, B., u.a.: Professionalisierung durch Weiterbildung. Weiterbildungsbedarf und Weiterbildungsberufe für den personenbezogenen Dienstleistungsbereich. Struktureller Wandel im Gesundheits- und Sozialwesen – Herausforderungen an die Weiterbildungs-forschung. Wissenschaftliche Diskussionspapiere, Heft 32. BIBB: Berlin 1998

MEIFORT, B., BECKER, W.: Altenpflege – ein Beruf fürs Leben? In: Dr. med. Mabuse, Zeitschrift im Gesundheitswesen Nr. 111 Frankfurt a.M. (1998), S. 41

MEIFORT, B.: Ausbildung in den Frauenberufen. Mägde der Dienstleistungsgesellschaft? In: Erziehung und Wissenschaft (Hrsg.): Zeitschrift der Bildungsgewerkschaft GEW Nr. 5/98

MEIFORT, B.: Berufliche Weiterbildung im Gesundheitswesen. Forschungsprojekte des BIBB. In: Berufsbildung (Hrsg.): Zeitschrift für Praxis und Theorie in Betrieb und Schule Heft 53/1998

MEIFORT, B.: Notwendigkeit einer Reform der (Alten)Pflegeausbildung. In: Neue Wege für die Pflege. Anhörung zur Reform der (Alten)Pflegeausbildung. Redebeiträge zur Anhörung

vom 11. Dezember 1995 in Bonn. (Hrsg.): Bundestagsfraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN. Bonn, 1996. S. 4 – 13

MEIFORT, B.: Ausbildung in den Pflegeberufen. In: (Hrsg.): Deutscher Berufsverband für Pflegeberufe. Dokumentation eines Expertengesprächs. Eschborn, 1997, S. 43 – 58

MEIFORT, B.: Professionalisierungstendenzen in den Gesundheitsberufen. In: Kälble, K, v. Troschke, J.(Hrsg.): Aus- und Weiterbildung in den Gesundheitswissenschaften/Public Health. Bd. 8 der Schriftenreihe der Deutschen Koordinierungsstelle für Gesundheitswissenschaften. Freiburg 1997 S. 140 – 146

BECKER, W, MEIFORT, B.: Berufsbildung für expansive Beschäftigungsfelder. Berufliche Bildung im Gesundheits und Sozialwesen: Neue Bildungskonzepte und Beschäftigungsfelder. In: Berufliche Bildung – Kontinuität und Innovation. Herausforderungen, Perspektiven und Möglichkeiten beim Start ins nächste Jahrhundert. Dokumentation des 3. BIBB-Fachkongresses vom 16. - 18. Oktober 1996 in Berlin (Hrsg.): Bundesinstitut für Berufsbildung. Der Generalsekretär. Berlin und Bonn o.J. (1998)

MEIFORT, B.: Qualifikation, Löhne und Arbeitsbedingungen der Pflegekräfte: ein frauenspezifisches Berufsbild. In: Konsequenzen der Pflegeversicherung für die Pflegeberufe. Eine Tagung der Friedrich-Ebert-Stiftung und der Senatsverwaltung für Arbeit, Berufliche Bildung und Frauen, Berlin am 17. September 1997 in Berlin. Bonn: Forschungsinstitut der Friedrich-Ebert-Stiftung, 1997. /Gesprächskreis Arbeit und Soziales. Nr. 79) S. 65 – 87

MEIFORT, B.: „Nichts wird bleiben, wie es ist“ – einleitende Vorbemerkungen. In: Arbeiten und Lernen unter Innovationsdruck. Alternativen zur traditionellen Berufsbildung in gesundheits und sozialberuflichen Arbeitsfeldern. (Hrsg.): MEIFORT, B. Bielefeld. Bertelsmann, 1998. (Berichte zur beruflichen Bildung; H. 221: Qualifikationsforschung im Gesundheits und Sozialwesen)

MEIFORT, B.: Gesundheits und Sozialpflege – ein innovatives Wachstumsfeld für Berufsbildung und qualifizierte Arbeit? – auch für Frauen? In: Arbeiten und Lernen unter Innovationsdruck. Alternativen zur traditionellen Berufsbildung in gesundheits und sozialberuflichen Arbeitsfeldern. (Hrsg.): MEIFORT, B. Bielefeld. Bertelsmann, 1998. (Berichte zur beruflichen Bildung; H. 221: Qualifikationsforschung im Gesundheits und Sozialwesen)

MEIFORT, B.: Professionalisierung durch Weiterbildung. Weiterbildungsbedarf und Weiterbildungsberufe für den personenbezogenen Dienstleistungsbereich. Struktureller Wandel im Gesundheits und Sozialwesen – Herausforderungen an die Weiterbildungsforschung. hrsg. vom Bundesinstitut für Berufsbildung, Berlin 1998. Heft 32, Wissenschaftliches Diskussionspapier

---

<sup>1</sup> Nach KAU, W.: Kosten und Nutzen der beruflichen Qualifizierung auf der mikroökonomischen Ebene. In: Report on Vocational Training Research and Development in Europe. Thessaloniki, 1997