

Antwort auf eine Große Anfrage

- Drucksache 15/3163 -

Wortlaut der Großen Anfrage der Fraktion Bündnis 90/Die Grünen vom 05.09.2006

Altenpflegeausbildung in Niedersachsen

In den vergangenen Jahren gab es zu Schuljahresbeginn für die Ausbildung zur Altenpflegerin/zum Altenpfleger immer wieder eine hohe Zahl von Anfragen und Bewerbungen bei den Fachschulen für Altenpflege. Aufgenommen werden konnte trotz ausreichender Ausbildungskapazitäten aber jeweils nur ein Teil der Bewerberinnen und Bewerber, da es an Praxisstellen für die Schülerinnen und Schüler mangelt. Die stationären Einrichtungen der Altenhilfe bilden zu einem immer geringer werdenden Anteil Altenpflegerinnen und Altenpfleger aus, weil ihnen nach eigenen Angaben die Refinanzierung durch die Pflegekassen im Verhältnis zu den Kosten nicht ausreicht. Ambulante Pflegeeinrichtungen wiederum stellen in der Regel überhaupt keine Praxisplätze zur Verfügung, obwohl die wachsende Bedeutung ambulanter Pflege von allen Beteiligten anerkannt wird.

Unabhängig davon hat die Bundesagentur für Arbeit kontinuierlich ihre Maßnahmen für Umschülerinnen und Umschüler zur Altenpflege zurückgefahren und die Förderdauer auf zwei Jahre verkürzt.

Angesichts des ständig steigenden Anteils älterer Menschen in der Gesellschaft steigt auch der Bedarf an Pflegeleistungen insbesondere bei den hoch Betagten. Ein erheblicher Anstieg ist auch bei den demenziell Erkrankten zu verzeichnen. Der Landespflegebericht geht hier von einer Zunahme bis 2020 um 39 000 Personen aus. Die Pflege und Betreuung der Betroffenen kann nicht allein von Angehörigen und ehrenamtlich tätigen Menschen geleistet werden. Diese benötigen professionelle Anleitung und Unterstützung durch Fachpersonal, um die ihnen gestellten Anforderungen bewältigen zu können.

Wir fragen die Landesregierung:

- I. Fachschulen für Altenpflege, Ausbildungszahlen
 1. Wie viele Schulen für die Ausbildung von Altenpflegerinnen und Altenpfleger und wie viele Schulen zur Ausbildung von Altenpflegehelferinnen und Altenpflegehelfer gibt es in welcher Trägerschaft in Niedersachsen?
 2. Wie viele Schülerinnen und Schüler haben sich seit Schuljahresbeginn 2003 jährlich um einen Ausbildungsplatz
 - a) zur Altenpflegerin/zum Altenpfleger an einer Fachschule und
 - b) zur Altenpflegehelferin/zum Altenpflegehelferan einer dafür zugelassenen Ausbildungsstätte in Niedersachsen beworben?
 3. Wie viele Schülerinnen und Schüler wurden seit 2003 jährlich von den Schulen zum Schuljahresbeginn aufgenommen:
 - a) zur Altenpflegeausbildung,
 - b) zur Altenpflegehilfeausbildung?
 - c) Waren damit die Kapazitäten der einzelnen Schulen ausgelastet?
 4. Wie viele der aufgenommenen Schülerinnen und Schüler erreichten einen Abschluss?
 5. Wie viele Bewerberinnen und Bewerber
 - a) zur Altenpflege und

- b) zur Altenpflegehilfe
mussten aufgrund nicht ausreichend vorhandener Praxisplätze abgewiesen werden?
6. Welche Möglichkeiten haben Absolventinnen und Absolventen der Altenpflegehilfe, sich für die Ausbildung zur Altenpflegerin/zum Altenpfleger weiterzubilden, und von wie vielen wird dieses Angebot genutzt?
7. Wie viele Fachschulen für Altenpflege in Niedersachsen erheben von den angehenden Altenpflegerinnen und Altenpflegern Schulgelder, wie viele nicht?
8. Wie ist die durchschnittliche Höhe der Schulgelder, und in welcher Varianzbreite bewegen sie sich?
- II. Praxisstellen
1. Wie viele
- a) stationäre und teilstationäre Einrichtungen der Altenpflege und
b) wie viele ambulante Altenpflegeeinrichtungen
halten zurzeit Stellen für Auszubildende vor, wie viele nicht?
2. Wie viele Einrichtungen der Altenpflege unterschreiten die tariflich vorgesehene Vergütung für Auszubildende? In welchem Maße wird die Vergütung jeweils gekürzt?
3. Was gedenkt die Landesregierung zu tun, um die Träger
- a) der stationären und teilstationären und
b) der ambulanten Altenpflege
zur Bereitstellung einer größeren Anzahl von Ausbildungs- bzw. Praxisstellen zu bewegen?
- c) Wie werden die nicht ausbildenden Einrichtungen bisher an den Kosten der Ausbildung beteiligt?
- III. Refinanzierung der Ausbildungskosten
1. Wie beurteilt die Landesregierung die Tatsache, dass Einrichtungen, die ausbilden und ihre Ausbildungsvergütung auf die Pflegesätze angerechnet bekommen, von den Bewohnern zusätzliche Kosten verlangen können und verlangen und dadurch in einen Wettbewerbsnachteil mit denjenigen Altenpflegeeinrichtungen geraten, die nicht ausbilden?
2. a) Wie hoch ist die Refinanzierungsquote für die Auszubildenden seitens der Pflegekassen, gemessen an den tatsächlichen Kosten, die den Trägern der Altenpflege dafür entstehen?
b) Gibt es eine Refinanzierung für Ausbildungsstellen oder Teile der Ausbildung im Bereich der ambulanten Altenpflege?
c) Reichen diese so genannten Refinanzierungen nach Ansicht der Landesregierung aus?
d) Wie viele Praxisplätze für Auszubildende könnten im Fall einer ausreichenden Refinanzierung in ambulanten Pflegeeinrichtungen eingerichtet werden?
3. Wie hoch ist der Anrechnungsschlüssel für Auszubildende in der Altenpflege in Bezug auf volle Fachkraftstellen
- a) im stationären/teilstationären Bereich,
b) in der ambulanten Altenpflege?

IV. Umschulungen

1. Wie viele Umschülerinnen und Umschüler wurden und werden seit 2003 - jährlich - im Rahmen der Förderung durch die Bundesagentur für Arbeit (BA) zur Altenpflegerin/zum Altenpfleger umgeschult?
2.
 - a) Nach welchen Rahmenbedingungen wird es in Zukunft noch die Ausbildung zur Altenpflegerin/zum Altenpfleger oder anderen Pflegeberufen oder Pflegehilfsberufen im Rahmen der Umschulungsförderung der BA geben?
 - b) Wird die Landesregierung die von der BA nicht mehr geförderten Teile der Ausbildung in Zukunft aus eigenen Mitteln fördern oder den Trägern hierzu Empfehlungen geben?

V. Praxisanleitung

Wie stellt das Kultusministerium sicher, dass die praktischen Ausbildungsstätten die Anforderungen an die Praxisanleiterinnen/Praxisanleiter gemäß RdErl. d. MK vom 20.04.2005 einhalten und die Praxisanleitung im notwendigen Umfang erfolgt?

VI. Fachkraftquote

1. Hat die Landesregierung Erkenntnisse, zu welchen Prozentsätzen die Pflegeheime die Fachkraftquote erfüllen?
2. Unterstützt sie die Initiative des Landes Baden-Württemberg zur Herabsetzung der sogenannten Fachkraftquote in Pflegeheimen? Wenn nicht, gibt es seitens der Landesregierung Überlegungen und Planungen, nach Verlagerung der Zuständigkeit für das Heimrecht an die Bundesländer, die Fachkraftquote
 - a) herabzusetzen oder
 - b) die Definition dessen, was Fachkraft ist, zu verändern?

VII. Zukünftige Struktur der Altenpflegeausbildungen und Bedarf an Pflegepersonal

1.
 - a) Welche Planungen verfolgt die Landesregierung für die Struktur und Art der Ausbildungsgänge im Bereich der Altenpflege nach Abschluss der Föderalismusreform?
 - b) Will sie zukünftig eine auf zwei Jahre ausgerichtete Ausbildung erstens zulasten der dreijährigen Ausbildung und zweitens zur Erweiterung der einjährigen Helferausbildung/Helferausbildung aufbauen?
 - c) Soll auf die Ausbildung von Altenpflegehelferinnen/Altenpfleger in Zukunft ganz verzichtet werden?
 - d) Wie beurteilt die Landesregierung den Modellversuch integrierte Pflegeausbildung?
2. Laut Landespflegebericht ist mit einem Mehrbedarf an Pflegefachpersonal in der Altenpflege von 2 570 bis 3 250 Personen bis 2020 und von 11 200 Personen bis 2050 zu rechnen. Kann bei der derzeitigen Zahl von Praxisplätzen für die Ausbildung dieser Bedarf gedeckt werden?
3. In welchem proportionalen Verhältnis sollen nach Ansicht der Landesregierung in Zukunft Altenpflegerinnen/Altenpfleger, Altenpflegehelferinnen/Altenpflegehelfer, sonstige Fachkräfte und angeleitete Arbeitslose (Ein-Euro-Kräfte) in Einrichtungen der Altenpflege eingesetzt werden?
4.
 - a) Nach welchen Kriterien bestimmt sich der in § 25 des Bundesgesetzes über die Berufe in der Altenpflege zur Bedingung der Erhebung einer Umlage apostrophierte Mangel an Pflegepersonal?
 - b) Welche Definition des Mangels hat sich das Land Baden-Württemberg zu Eigen gemacht?

- c) Wird sich die Landesregierung der Definition Württembergs anschließen?

VIII. Personalfluktuatation, Berufszufriedenheit

1. a) Wie lange ist im Durchschnitt der Verbleib ausgebildeter Altenpflegerinnen/Altenpfleger in ihrem Beruf?
b) Welche Faktoren spielen bei der Entscheidung, das Berufsfeld zu verlassen, die Hauptrolle?
2. Was tut die Landesregierung, was tun die Träger der Pflegeeinrichtungen, um die Berufszufriedenheit der Fachkräfte zu erhöhen und ihren Verbleib im eigenen Beruf zu fördern?
3. Sind der Landesregierung Regionen bekannt, in denen Pflegeeinrichtungen ihren Bedarf an Fachkräften nicht decken konnten oder können?
4. Ist es zutreffend, dass die Arbeitsagenturen bei der Ermittlung der Anzahl Arbeit suchender Pflegekräfte nicht zwischen Fach- und Hilfskräften differenzieren? Welche Auswirkungen hat das?
5. a) Ist der Landesregierung bekannt, inwieweit in der Krankenpflege durch das neue Komplexeleistungssystem und andere veränderte gesundheitspolitische Rahmenbedingungen für die Krankenhäuser Krankenpflegepersonal freigesetzt wurde und für die Altenpflege gewonnen werden konnte?
b) Wie viele Absolventinnen/Absolventen von Krankenpflegeschulen sind in den vergangenen fünf Jahren nicht an Krankenhäusern angestellt worden, sondern haben eine Tätigkeit in Einrichtungen der Altenhilfe aufgenommen?
6. a) Wie ist das Durchschnittsalter der in der Altenpflege beschäftigten Personen, und wie hat sich dieses in den vergangenen Jahren (Zeitraum fünf bis zehn Jahren) entwickelt?
b) Hat die Landesregierung Erkenntnisse zur Zahl der in den nächsten Jahren in Rente gehenden Altenpflegerinnen und Altenpfleger?

Antwort der Landesregierung

Niedersächsisches Kultusministerium
- 01 - 01 420 -

Hannover, den 19.10.2006

Mit dem Gesetz über die Berufe in der Altenpflege (AltPflIG) in der Fassung der Bekanntmachung vom 25. August 2003 (BGBl. I S. 1690) wurde dieser Beruf erstmals bundesweit normiert. Dabei erfolgte die Zuordnung des Berufsbildes zu den „anderen Heilberufen“ nach Artikel 74 Abs. 1 Nr. 19 des Grundgesetzes, deren Zulassung Gegenstand der konkurrierenden Gesetzgebung ist. Inhaltlich wurde die Erlaubnis zum Führen der Berufsbezeichnung „Altenpflegerin/Altenpfleger“ an eine erfolgreiche Ausbildung nach dem Gesetz und der auf dessen Grundlage gegebenen Ausbildungs- und Prüfungsverordnung vom 26. November 2002 (BGBl. I S. 4 418) sowie die individuelle persönliche und gesundheitliche Eignung geknüpft.

Mit Inkrafttreten des Gesetzes ist die Grundlage länderspezifischer Regelungen zum Schutz des Berufsbildes entfallen.

Den Ländern fällt die Ausführung des Gesetzes zu. In Niedersachsen wird die Ausbildung durch schulrechtliche Bestimmungen erfasst. Hierbei wurden die Vorgaben des Gesetzes zur Ausbildung, die der Bund als Mindestanforderungen versteht, aufgenommen und unter schulischen Gesichtspunkten präzisiert.

Die Ausbildung in der Altenpflege weist traditionell einen hohen Anteil an Maßnahmen zur beruflichen Weiterbildung („Umschulungen“) auf, die im Jahr 2004 mit 1 242 Schülerinnen und Schülern in einer Weiterbildung den Höchststand erreicht hatten. Seither sinkt diese Zahl aufgrund einer veränderten Förderpraxis der Bundesagentur für Arbeit (BA) und neuer gesetzlicher Rahmenbedingungen. Die Länder hatten sich im Jahr 2004 einer Bundesratsinitiative des Landes Niedersachsen angeschlossen, mit der der Bund zu einer Neufassung des § 85 des Sozialgesetzbuches (SGB) III aufgefordert wurde, um auch weiterhin eine dreijährige Förderung von Umschulungen in den Gesundheitsfachberufen zu ermöglichen. Der Bund hat diesen Vorschlag jedoch nicht aufgegriffen und stattdessen die Kosten für einen Teil der Maßnahme auf Pflegeeinrichtungen und Länder verlagert. Die Länder mussten diesen Vorschlag letztlich akzeptieren, damit überhaupt noch Weiterbildungsmaßnahmen in diesen Berufen möglich blieben. Die Förderung durch die Bundesagentur für Arbeit setzt die verlässliche Finanzierung des dritten Jahres voraus.

Trotz dieser Entwicklung ist die Zahl der Schülerinnen und Schüler in der Klasse 1 eines Schuljahres von 1 981 (Jahr 2003) nur auf 1 836 (2005) gesunken. Dem Rückgang an Weiterbildungsmaßnahmen um 372 stehen insoweit zusätzlich geschaffene Ausbildungsplätze bei den Trägern der praktischen Ausbildung gegenüber.

Dies war nur durch die gemeinsame Anstrengung der Schulen und der Pflegeeinrichtungen als der Träger der praktischen Ausbildung möglich. Die Landesregierung hat diese Entwicklung in vielfältiger Weise unterstützt. Hierzu gehören unter anderem die Finanzierung der Schulplätze in ausreichender Anzahl, die finanzielle Unterstützung des Landesarbeitskreises „Personalinitiative Pflege“ und deren Werbemaßnahmen für das Berufsbild sowie intensive Gespräche mit den Verbänden der Pflegeeinrichtungen.

Im Ergebnis erreichte die Zahl der Schülerinnen und Schüler im gesamten Bildungsgang „Altenpflege“ im Jahr 2005 (Stichtag 15.11.) mit 4 922 Schülerinnen und Schülern einen Höchststand. Im Hinblick auf die demographische Entwicklung hat die Landesregierung ein originäres Interesse an einer bedarfsdeckenden Altenpflegeausbildung und widmet der Nachwuchsgewinnung in der Altenpflege auch zukünftig ihre besondere Aufmerksamkeit.

Im Rahmen der Entbürokratisierung wurden die Berichtspflichten der Schulen und Einrichtungen in den letzten Jahren deutlich vermindert. Insofern muss zu einigen Fragen auf externe Datenquellen zurückgegriffen werden.

Dies vorausgeschickt, beantwortet die Landesregierung die Fragen im Einzelnen wie folgt:

Zu I - Fachschulen für Altenpflege, Ausbildungszahlen:

Zu 1:

Der Bildungsgang Altenpflege wird an 80 Berufsfachschulen angeboten, von denen 29 öffentliche Berufsbildende Schulen und 51 Schulen in freier Trägerschaft sind.

Der Bildungsgang Altenpflegehilfe wird an 48 Berufsfachschulen angeboten, von denen 26 öffentliche Berufsbildende Schulen und 22 in freier Trägerschaft sind.

Stichtag für die Erhebung ist jeweils der 15.11.2005.

Zu 2:

Hinsichtlich der Zahl der Schülerinnen und Schüler, die sich jährlich um einen Ausbildungsplatz bewerben, gibt es für die Schulen keine Berichtspflicht. Daher liegen keine Daten vor.

Zu 3:

Die folgenden Daten beziehen sich auf die Schulstatistik zum Stichtag 15.11. des jeweiligen Jahres. Daher liegen für das Jahr 2006 noch keine Erkenntnisse vor.

Zu a:

In die Klasse 1 des Bildungsganges Altenpflege wurden aufgenommen:

	2003	2004	2005
Anzahl	1 981	1 856	1836

Zu b:

In den einjährigen Bildungsgang Altenpflegehilfe wurden aufgenommen:

	2003	2004	2005
Anzahl	838	1 107	1 129

Zu c:

In Niedersachsen unterliegt die Ausbildung in der Altenpflege auch dem Schulgesetz. Somit ist gewährleistet, dass jede Schülerin und jeder Schüler, die oder der über einen Ausbildungsvertrag bei einem Träger der praktischen Ausbildung verfügt, einen Schulplatz erhält.

Schulen in freier Trägerschaft erhalten Finanzhilfe pro besetzten Schulplatz. Nach § 3 BbS-VO setzt die Schule die Aufnahmekapazität unter Berücksichtigung der erforderlichen und vorhandenen Praktikumsplätze fest. Insoweit waren die Kapazitäten der Schulen ausgelastet. Dies schließt nicht aus, dass einzelne Schulen die prognostizierte Schülerzahl nicht erreicht haben.

Zu 4:

Im Bildungsgang Altenpflege haben in den Jahren 2005 und 2006 (bis 30.09.) 1 304 bzw. 1 445 Schülerinnen und Schüler Anträge zur Erteilung einer Erlaubnis zum Führen der Berufsbezeichnung „Altenpflegerin/Altenpfleger“ gestellt. Da nach erfolgreicher Prüfung üblicherweise diese Erlaubnis beantragt wird, entsprechen diese Zahlen weitgehend den tatsächlich erfolgreichen Absolventinnen und Absolventen.

Zum Bildungsgang Altenpflegehilfe liegen keine Daten vor, da die Berufsbezeichnung nicht geschützt ist und die Abschlussquote bisher nicht erhoben wurde.

Gegenwärtig wird im Kultusministerium ein Controlling-System aufgebaut, mit dem auch die Zahl der erreichten Abschlüsse in den einzelnen Bildungsgängen erfasst wird.

Zu 5:

Zu a:

Im Jahr 2005 konnten nach Auskunft der Landesarbeitsgemeinschaft der Altenpflegesschulen 267 Bewerberinnen und Bewerber, die die schulischen Aufnahmevoraussetzungen erfüllt haben, wegen fehlender Ausbildungsverträge mit Trägern der praktischen Ausbildung die Ausbildung in der Altenpflege nicht aufnehmen.

Für das Jahr 2006 liegen noch keine Daten vor.

Zu b:

Der Bildungsgang Altenpflegehilfe beinhaltet innerhalb des vollschulischen Bildungsganges ein 15 wöchiges Praktikum. Nach Auskunft der Schulen stehen hierfür ausreichend Praktikumsplätze zur Verfügung.

Zu 6:

Absolventinnen und Absolventen des Bildungsganges Altenpflegehilfe haben die Möglichkeit, einen der dreijährigen Bildungsgänge nach dem Alten- oder Krankenpflegegesetz aufzunehmen.

Dieser Weg wird von einer steigenden Zahl von Schülerinnen und Schülern genutzt, wobei in der Regel eine Ausbildung an der Berufsfachschule Altenpflege aufgenommen wird.

Die Anzahl dieser Schülerinnen und Schüler ist der Tabelle zu entnehmen.

	2003	2004	2005
Zahl	38	107	158

Zu 7:

Schulen in freier Trägerschaft erheben in der Regel Schulgeld. Öffentliche Berufsbildende Schulen erheben kein Schulgeld. Zur Anzahl der Schulen wird auf die Antwort zu Frage I.1 verwiesen.

Zu 8:

Gemäß einer eigenen aktuellen Stichprobe bei 21 Schulen beträgt das Schulgeld derzeit etwa 135 Euro im Monat; wobei die Mehrheit der Schulen 110 bis 160 Euro angibt. Die ermittelte Spanne lag zwischen 55 und 200 Euro.

Diese Zahlen decken sich mit den von der Landesarbeitsgemeinschaft der Altenpflegeschulen im Schuljahr 2002/2003 erhobenen Daten. Demnach lag das Schulgeld bei 30 Schulen, die in der Befragung antworteten

bei 13 Schulen im Bereich von 101 bis 130 Euro und

bei 11 Schulen im Bereich von 131 bis 155 Euro.

Zwei Schulen lagen unter 100 Euro, während vier Schulen mehr als 155 Euro verlangten.

Zu II - Praxisstellen:

Zu 1:

Zu a und b:

Hinsichtlich der Zahl der ausbildenden Einrichtungen gibt es für die Schulen keine Berichtspflicht. Daher liegen keine Daten vor.

Aus den Umfrageergebnissen der Landesarbeitsgemeinschaft der Altenpflegeschulen geht hervor, dass etwa 95 % aller Ausbildungsverträge mit stationären Einrichtungen geschlossen werden.

Der Landespflegebericht weist 1 196 stationäre und teilstationäre sowie 998 ambulante Pflegeeinrichtungen in Niedersachsen aus.

Zu 2:

Nach § 17 AltPflG ist seitens des Trägers der praktischen Ausbildung eine angemessene Ausbildungsvergütung zu zahlen, soweit nicht andere vergleichbare Ansprüche bestehen. Aufgrund der heterogenen Struktur in der Trägerschaft der Einrichtungen gibt es eine Vielzahl von tariflichen Vereinbarungen, die die Ausbildungsvergütung regeln.

Der Landesregierung liegen vor diesem Hintergrund keine Erkenntnisse hinsichtlich eines möglichen Unterschreitens tariflich vorgesehener Vergütung vor.

Zu 3:

Zu a und b:

Die Landesregierung hat ein originäres Interesse an einer bedarfsdeckenden Altenpflegeausbildung. Sie widmet der Nachwuchsgewinnung in der Altenpflege seit geraumer Zeit ihre besondere Aufmerksamkeit. Bereits 2001 wurden alle in Niedersachsen hierfür verantwortlichen bzw. betroffenen Verbände, Institutionen und berufsständischen Vereinigungen in einer „Personalinitiative Pflege“ zusammengeführt.

Der aus dieser Initiative hervorgegangene „Landesarbeitskreis Personalinitiative Pflege“ (LAK PIP) hat die Aufgabe, zur Sicherstellung der Pflege in qualitativer wie quantitativer Hinsicht beizutragen. Im Hinblick auf die künftige Bedarfssituation hat der LAK PIP in den Jahren 2004 und 2005 eine Werbekampagne zur Gewinnung von mehr Bewerberinnen und Bewerbern für den Altenpflegeberuf durchgeführt. Das hatte eine erhöhte Zahl von Bewerberinnen und Bewerbern für den Altenpflegeberuf zur Folge. Der LAK PIP wiederholt diese Werbeaktion für das kommende Schuljahr.

Über die Situation in der Altenpflegeausbildung soll der LAK PIP künftig regelmäßig dem Landespflegeausschuss berichten, der über Fragen der Finanzierung und des Betriebes von Pflegeeinrichtungen berät.

Den im Landespflegeausschuss wie auch im LAK PIP (siehe Landespflegebericht S. 511) u. a. vertretenen

- Landesorganisationen der Kranken- und Pflegekassen und
- Landesverbänden der Träger von Pflegediensten und Pflegeheimen

obliegt nach den Vorschriften des SGB einerseits die Sicherstellung für die pflegerische Versorgung ihrer Versicherten und andererseits die Durchführung der Pflege entsprechend dem allgemeinen Stand der medizinisch-pflegerischen Erkenntnisse.

Diesen gesetzlichen Aufträgen an Kostenträger und Leistungserbringer immanent ist die Verantwortung für die Sicherstellung des erforderlichen Bedarfs an Pflegekräften jetzt und für die Zukunft (Ausbildungsverantwortung).

Die Landesregierung wird weiterhin insbesondere an diese Institutionen appellieren, Maßnahmen zu ergreifen, damit praktische Ausbildungsplätze mit dem Abschluss eines Ausbildungsvertrages einschließlich einer Ausbildungsvergütung im erforderlichen Umfang zur Verfügung gestellt werden.

Zu c:

Seit der Abschaffung des landesrechtlichen Altenpflege-Umlageverfahrens (Gesetz zur Änderung des Altenpflege-Berufegesetzes [APBG] vom 15. Juli 1999 [Nds. GVBl. S. 158] tragen nicht ausbildende Pflegeeinrichtungen keine Ausbildungskosten mehr.

Zu III - Refinanzierung der Ausbildungskosten:

Zu 1:

Der Landesregierung ist der dargestellte Sachverhalt bekannt.

Es ist darauf hinzuweisen, dass die in Niedersachsen durch das damalige APBG eingeführte Altenpflegeumlage zur Finanzierung der Ausbildungsvergütung in der Altenpflege auf den Widerstand von nahezu 50 % der Pflegeeinrichtungen mit ca. 1 400 Widersprüchen und zahlreichen Klagen gestoßen ist. Durch die nach dem APBG geregelte proportionale Verteilung der Kosten für die Ausbildungsvergütung auf alle Pflegeeinrichtungen und Heime für alte Menschen - unabhängig davon, ob dort Abschnitte der praktischen Ausbildung durchgeführt wurden - wäre hinsichtlich der Ausbildungskosten Wettbewerbsneutralität hergestellt worden.

Zu berücksichtigen ist allerdings auch, dass Ausbildungskosten einen vergleichsweise geringen Anteil an den Kosten der Pflege ausmachen, allein mithin nicht entscheidend für die Wettbewerbsposition sind.

Zu 2:

Zu a:

Nach § 82 a SGB XI ist die Ausbildungsvergütung von Altenpflegeschülerinnen und -schülern während der Dauer ihrer praktischen und theoretischen Ausbildung in der Vergütung der allgemeinen Pflegeleistungen berücksichtigungsfähig. Zur Finanzierung der Altenpflegeausbildung gibt es Beschlüsse der Pflegevergütungskommission gemäß § 89 SGB XI (ambulant) und der Pflegegesetzkommission gemäß § 86 SGB XI (stationär).

In die Vergütung der allgemeinen Pflegeleistungen werden die den Schülerinnen und Schülern von den Trägern der praktischen Ausbildung zu zahlende „angemessene“ Ausbildungsvergütung (§ 17 Abs. 1 Gesetz über die Berufe in der Altenpflege - AltPflG -), deren Höhe in der Praxis nicht einheitlich ist, einbezogen.

Berücksichtigung findet auch die Tatsache, dass die in der Ausbildung befindlichen Schülerinnen und Schüler wirtschaftlich verwertbare Pflegeleistungen in dem Ausbildungsbetrieb erbringen.

Stationäre Pflegeeinrichtungen können nach dem Beschluss der „Pflegesatzkommission stationär“ nach Maßgabe der tatsächlich gezahlten Ausbildungsvergütungen einen Betrag von 7 300 Euro pro Schülerin/Schüler pro Jahr in die Kalkulation der Pflegesätze aufnehmen. Eine dann noch bestehende Differenz zu der gezahlten Ausbildungsvergütung je Auszubildenden kann im Rahmen der Kalkulation durch entsprechende Anrechnung auf den Pflegestellenplan finanziert werden.

Vor diesem Hintergrund sind Angaben zur Refinanzierungsquote der Pflegekassen für die Ausbildungskosten bei auszubildenden Pflegeeinrichtungen nicht möglich.

Zu b:

Ambulante Pflegeeinrichtungen, die einen Ausbildungsvertrag in der Altenpflege abgeschlossen haben, erhalten nach Beschlüssen der „Pflegevergütungskommission nach § 89 SGB XI ambulant“ während der gesamten Ausbildungszeit auf Antrag gemäß § 82 a SGB XI einen Ausbildungszuschlag für Auszubildende, der 80% der gezahlten Ausbildungsvergütung ausmacht.

Zu c:

Nach Aussage der Landesarbeitsgemeinschaft der Altenpflegeschulen in Niedersachsen werden die Leistungen der Pflegekassen verwendet, um die tatsächlichen Ausbildungsvergütungen an die Schülerinnen und Schüler zu finanzieren.

Im Übrigen ist kassenseitig ausgeführt worden, dass die Erstattungsbeträge für Ausbildungsvergütungen aus gegebenem Anlass überprüft werden können.

Zu d:

Bei der Entscheidung ambulanter Pflegeeinrichtungen zur Einrichtung von Ausbildungsplätzen spielen auch immer andere als finanzielle Erwägungen eine entscheidende Rolle. Eine Einschätzung zu Auswirkungen einer veränderten Refinanzierungsmöglichkeiten kann die Landesregierung daher nicht vornehmen.

Zu 3:

Zu a:

In stationären/teilstationären Pflegeeinrichtungen erfolgt eine Anrechnung von Auszubildenden auf den Stellenplan des Pflegepersonals von 1 : 6.

Zu b:

In der ambulanten Altenpflege erfolgt keine Anrechnung.

Zu IV - Umschulungen:

Zu 1:

	2003	2004	2005
Anzahl (Klasse 1)	534	363	162
Anzahl (Gesamt)	1 230	1 242	909

Stand: jeweils 15.11.

Zu 2:

Zu a:

Umschulungen in der Altenpflege werden auf der Grundlage der §§ 77 ff. SGB III gefördert. Nach § 85 Abs. 2 SGB III kann die BA dann bis zu zwei Drittel der Dauer der Maßnahme fördern, wenn bereits zu Beginn der Maßnahme die Finanzierung für die gesamte Dauer gesichert ist.

Zu b:

Das Land übernimmt im Rahmen der Finanzhilfe für Schulen in freier Trägerschaft die Schulkosten; an öffentlichen Berufsbildenden Schulen werden keine Lehrgangsgebühren erhoben. Nach § 17 Abs. 1 AltPflG hat der Träger der praktischen Ausbildung im dritten Jahr der Weiterbildung neben der Ausbildungsvergütung die Weiterbildungskosten nach § 79 Abs. 1 Nr. 2 bis 4 SGB III zu erstatten, sofern diese anfallen.

Zu V - Praxisanleitung:

Die Gesamtverantwortung für die Ausbildung liegt bei den Berufsfachschulen. Daher kooperieren diese nur mit Einrichtungen, die die Vorgaben hinsichtlich der Anforderungen an die Praxisanleitung einhalten. Die Landesschulbehörde überwacht dies im Rahmen der Schulaufsicht.

Der Erlass definiert eine breite Palette von Aus-, Fort- und Weiterbildungen, die aufgrund ihrer inhaltlichen Gestaltung die Kenntnisse vermitteln, die zur Praxisanleitung erforderlich sind und üblicherweise von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Einrichtungen absolviert werden. Der Erlass sieht eine Übergangsphase zur Umsetzung bis November 2008 vor.

Zu VI - Fachkraftquote:

Zu 1:

Soweit nach derzeitiger - noch nicht vollständiger - Datenlage erkennbar, wird die Fachkraftquote in über 90 % der geprüften Heime in Niedersachsen eingehalten. Dort, wo dies nicht der Fall ist, liegt sie regelmäßig zwischen 40 % und 50 %, also dicht an der Vorgabe. Bei den Prüfungen handelt es sich um Stichprobenprüfungen, die nur eine Momentaufnahme zum Zeitpunkt der Prüfung darstellen. Die geringen Unterschreitungen der Fachkraftquote ergeben sich in der überwiegenden Anzahl der Fälle aus vorübergehend vakanten Stellen nach unvorhersehbarem Ausscheiden von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern.

Zu 2:

Zu a:

Ein im Jahr 2004 durch die Baden-Württembergische Staatskanzlei unternommener Vorstoß, die Fachkraftquote nach § 5 Abs. 1 Heimpersonalverordnung von 50 % auf 1/3 zu senken, wurde aufgrund des Widerstandes der Fachöffentlichkeit sowie aller übrigen Bundesländer nicht weiter verfolgt. Erkenntnisse über eine entsprechende erneute Baden-Württembergische Initiative liegen nicht vor.

Um eine Zersplitterung des Heimrechts und eine Absenkung der Qualitätsstandards zu verhindern, wurde auf der Amtschefkonferenz am 16./17.02.2006 in Bad Honnef die Festlegung länderübergreifender Basisstandards im Bereich des Heimrechts beschlossen.

Die niedersächsische Landesregierung strebt daher eine enge Zusammenarbeit mit den anderen Bundesländern an. Überlegungen oder Planungen zur Senkung der Fachkraftquote in Niedersachsen bestehen derzeit nicht.

Zu b:

In der Landesregierung gibt es darüber hinaus keine Überlegungen, die Definition der Fachkraft zu verändern. Auch hier wird eine enge Abstimmung mit den anderen Bundesländern angestrebt.

Zu VII - Zukünftige Struktur der Altenpflegeausbildung und Bedarf an Pflegepersonal:

Zu 1:

Zu a:

Auch nach Abschluss der Föderalismusreform hat der Bund im Rahmen der konkurrierenden Gesetzgebung nach Artikel 74 Abs. 1 Nr. 19 GG die Möglichkeit, die Zulassung zu den anderen als ärztlichen Heilberufen und damit auch der Altenpflege zu regeln. Da er hiervon weiterhin Gebrauch macht, ergeben sich aus dieser Reform keine neuen Handlungsansätze für die Landesregierung.

Etwaige Gesetzgebungsverfahren zur Reform der Pflegeausbildung wird die Landesregierung aktiv begleiten.

Zu b:

Derzeit wird an vier Berufsfachschulen ein Bildungsgang in der Pflegehilfe erprobt, der neben dem beruflichen Abschluss den Realschulabschluss und damit einen weiterführenden allgemein bildenden Schulabschluss vermittelt.

Die zweijährige Dauer ist erforderlich, um nach der KMK-Rahmenvereinbarung Berufsschulen vom 28.02.1997 i. d. F. vom 22.10.2004 den Realschulabschluss zu erreichen und einen generalistischen Ansatz in der Pflegehilfe fachlich umzusetzen.

Sofern der Schulversuch 2008 als erfolgreich bewertet wird, könnten mit diesem Bildungsgang zusätzliche geeignete und vorqualifizierte Bewerberinnen und Bewerber für die Fachkraftausbildung interessiert werden. Es besteht somit nicht die Absicht, eine zweijährige Ausbildung zulasten der dreijährigen Ausbildung aufzubauen.

Zu c:

Da der Modellversuch in der Pflegehilfe ergebnisoffen angelegt und bis Juli 2008 befristet ist, kann erst nach dessen Auswertung über das zukünftige Angebot in der Altenpflegehilfe entschieden werden.

Zu d:

Die Landesregierung beobachtet und begleitet den Modellversuch des Bundes zur integrierten Pflegeausbildung, der an acht Standorten in der Bundesrepublik im Herbst 2004 gestartet ist. Aus Niedersachsen ist die Alten- und Krankenpflegeschule der Henriettenstiftung Hannover beteiligt. Zum gegenwärtigen Zeitpunkt ist aufgrund der Dauer des Modellversuchs eine eindeutige Bewertung nicht möglich. Inwieweit der integrative Ansatz in der Pflegeausbildung umsetzbar und sinnvoll ist, werden nicht zuletzt die Erfahrungen der Schulen und die Bewertung der wissenschaftlichen Begleitung zeigen.

Zu 2:

Eine Zunahme des Pflegebedarfs aufgrund der demographischen Entwicklung ist unbestritten, wenngleich es über zukünftige Entwicklungen der Pflegebedürftigkeit keine sicheren Parameter gibt. Damit ist auch von einem Mehrbedarf an Pflegekräften ist auszugehen.

Die Landesregierung hat im Landespflegebericht zum Ausdruck gebracht, dass künftig - in jedem Fall mittelfristig - der Mehrbedarf an Pflegefachkräften von Pflegediensten und Pflegeheimen bis zum Jahr 2020 unter Berücksichtigung der anhaltend hohen Ausbildungsnachfrage und der stetig steigenden Entwicklung der Ausbildungsplatzzahlen in der Altenpflege entsprechend der Jahre 2001 bis 2005 (+ 872) sowie einer Marktakquise gedeckt werden kann.

Unabhängig davon beruhen die Schlussfolgerungen im Landespflegebericht auf einer Reihe von Annahmen. Inwieweit die langfristigen Prognosen bis zum Jahr 2050 durch weitere nicht absehbare Entwicklungen an Verlässlichkeit verlieren, wird die Landesregierung unter Einbeziehung der unmittelbar beteiligten Pflegekassen und Pflegeeinrichtungen laufend beobachten.

Zu 3:

Die Landesregierung hat im Rahmen der Rechtsaufsicht nach dem Heimrecht auf die Festlegung eines proportionalen Verhältnisses von Pflegefachkräften und Pflegehilfskräften in stationären Altenpflegeeinrichtungen im Sinne der „Fachkraftquote“ hinzuwirken. (siehe auch die Antworten zum Fragenkomplex VI.)

Das SGB XI schreibt ein Verhältnis von Pflegefachkräften zu Pflegehilfskräften in der ambulanten, in der Kurzzeitpflege, in der teilstationären und vollstationären Pflege nicht vor. Nach § 71 SGB XI haben ambulante und stationäre Pflegeeinrichtungen im Sinne dieses Buches, d. h. mit einer Zulassung durch Versorgungsvertrag, unter ständiger Verantwortung einer ausgebildeten Pflegefachkraft Pflege und hauswirtschaftliche Betreuung zu erbringen. Pflegefachkräfte im Sinne des SGB XI sind Altenpflegerinnen und Altenpfleger sowie Gesundheits- und Krankenpflegerinnen/-pfleger sowie Gesundheits- und Kinderkrankenpflegerinnen/-pfleger mit einer praktischen Berufserfahrung im erlernten Beruf.

Auch die nach § 80 SGB XI zwischen den Spitzenverbänden der Pflegekassen, der Bundesarbeitsgemeinschaft der überörtlichen Träger der Sozialhilfe, der Bundesvereinigung der Kommunalen Spitzenverbände und der Vereinigung der Träger der Pflegeeinrichtungen vereinbarten „Gemeinsamen Grundsätze und Maßstäbe zur Qualität und Qualitätssicherung einschließlich des Verfahrens zur Durchführung von Qualitätsprüfungen“ für die verschiedenen Pflegeeinrichtungen sagen dazu nichts aus. Sie bestimmen lediglich, dass die Pflegeeinrichtungen zur Erfüllung der individuellen Erfordernisse des Pflegebedürftigen im Rahmen der Pflege den Einsatz „geeigneter Kräfte“ entsprechend ihrer Qualifikation bereitzustellen haben.

Angelernte Kräfte können nur unter fachlicher Anleitung einer Fachkraft tätig werden.

Ein-Euro-Kräfte können in Altenpflegeeinrichtungen nur tätig werden, wenn es sich um ergänzende nicht reguläre Dienste außerhalb von Pflege handelt.

Zu 4:

Zu a:

Nach § 25 AltPflG werden die Landesregierungen ermächtigt, ein Ausgleichsverfahren einzurichten, wenn es erforderlich ist, einen Mangel an Ausbildungsplätzen zu verhindern oder zu beseitigen.

Eine gesetzliche Definition des Begriffs „Mangel“ nach § 25 AltPflG findet sich im Gesetz nicht. In der Beschlussempfehlung zu dieser Regelung wird darauf verwiesen, dass nur für den Fall, dass die stationären und ambulanten Pflegeeinrichtungen und Altenheime keine angemessene Zahl von Ausbildungsplätzen zur Verfügung stellen, die Länder von der Ermächtigung der Umlagefinanzierung Gebrauch machen können.

Ein Mangel an Ausbildungsplätzen in der Altenpflege könnte festgestellt werden, wenn der prognostizierte Pflegebedarf und der prognostizierte Bedarf an Pflegefachkräften von den zur Verfügung stehenden Pflegefachkräften einschließlich der Berufszugänger mit einer Altenpflegeausbildung aller Voraussicht nach nicht gedeckt werden würde.

Um einer solchen Entwicklung in Form einer Umlageverordnung entgegen steuern zu können, ist für den Landesgesetzgeber eine perspektivische Einschätzung der Pflegesituation, die sich auf größere Zeiträume - etwa bis 2020 oder 2050 - bezieht, nicht geeignet. Für das gesetzgeberische Handeln ist ein absehbarer Zeitraum von ca. sechs Jahren - unter Berücksichtigung der grundsätzlich dreijährigen Altenpflegeausbildung - als angemessen anzusehen, um regulierend eingreifen zu können. Zum jetzigen Zeitpunkt müsste der Landesgesetzgeber die Pflegesituation des Jahres 2012 in den Blick nehmen. Bis dahin ist nach Einschätzung des Landespflegeberichts mit einem Mangel an Pflegefachkräften nicht zu rechnen. Der bestehende oder zukünftige Bedarf an Ausbildungsplätzen ist nach gegenwärtigen Erkenntnissen zumindest mittelfristig (bis 2020) aufgrund der Entwicklung der Ausbildungsplatzzahlen gedeckt (siehe auch die Antwort zu Frage VII 2.).

Eine Umfrage des Sozialministeriums Ende 2001 bei den Landesverbänden der Pflegekassen, den Verbänden der Pflegeeinrichtungsträger und der Arbeitsgemeinschaft der kommunalen Spitzenver-

bände hat seinerzeit ergeben, dass ein Personalmangel in der Pflege nicht besteht. Anderslautende Einschätzungen sind der Landesregierungen gegenüber nicht geäußert worden.

Demnach sind die Voraussetzungen des § 25 AltPflG derzeit nicht erfüllt.

Zu b:

Der Ausgleichsverordnung Baden-Württembergs nach § 25 AltPflG liegt nach Kenntnis der Landesregierung die Überlegung zugrunde, dass ab dem Jahr 2010 aufgrund der demographischen Entwicklung mit einem zusätzlichen Personalbedarf in der Altenpflege zu rechnen sei.

Gleichzeitig war in Baden-Württemberg zu beobachten, dass seit dem Jahr 2003 die Ausbildungsbereitschaft wie auch die Ausbildungsplatzzahlen zurück gingen.

Dadurch wurde der Tatbestand des § 25 Abs. 1 Satz 2 AltPflG als erfüllt angesehen. Das Ausgleichsverfahren in Baden-Württemberg ist auch nach Auffassung der überwiegenden Zahl von Pflegeeinrichtungen in Baden-Württemberg (ca. 70 %) erforderlich.

Zu c:

Die Situation in Niedersachsen ist mit der in Baden-Württemberg nicht vergleichbar. In Niedersachsen ist den vergangenen Jahren die Zahl der Altenpflegeschülerinnen und -schüler trotz Einführung und nachfolgender Abschaffung der landesrechtlich eingeführten Altenpflegeumlage kontinuierlich gestiegen.

Im Übrigen ist zu berücksichtigen, dass die gemäß Landespflegebericht insgesamt 2 194 Pflegeeinrichtungen in Niedersachsen (998 ambulante, 98 teilstationäre und 1098 stationären Pflegeeinrichtungen) im Jahr 2005 4 922 Auszubildenden in der Altenpflege praktische Ausbildungsplätze mit der Zahlung einer Ausbildungsvergütung zur Verfügung stellen. Dies kann als Indiz dafür angesehen werden, dass die Pflegeeinrichtungen ihrer Ausbildungsverpflichtung bedarfsgerecht nachkommen.

Dagegen wurde von keiner Seite der Nachweis geführt, dass zur Beseitigung oder Verhinderung eines Mangels an Ausbildungsplätzen eine Ausgleichsverordnung nach § 25 AltPflG erforderlich ist.

Zu VIII - Personalfluktuaton, Berufszufriedenheit:

Zu 1:

Zu a:

Die der Landesregierung bekannten Aussagen zum Berufsverbleib in der Altenpflege sind heterogen. Während das Bundesinstitut für Berufsbildung (Becker, Meifort 1997,1998) für Berufsanfängerinnen und -anfänger in der Altenpflege eine berufliche Verweildauer von fünf Jahren ermittelt hat, weisen andere Autoren (H. M.Hasselhorn, P.Tackenberg, B. H.: Müller Gesundheitswesen 2003) darauf hin, dass die Ergebnisse dieser Studie nicht ohne weiteres auf die gesamte Gruppe der Pflegepersonals übertragbar sind. Die „next-Studie“ der Universität Wuppertal stellt eine Verweildauer im Pflegeberuf von fünf bis zehn Jahren fest. Der europäische Durchschnitt liegt nach der genannten Studie bei acht Jahren.

Neue Ausführungen in Fachzeitingen sprechen von einer ständig zunehmenden beruflichen Verweildauer, wenn auch nicht in derselben Einrichtung.

Zu b:

Je nach Alter der Pflegenden sind die Gründe für den Ausstieg aus dem Beruf unterschiedlich. Nach der Studie des Bundesinstituts für Berufsbildung steht im Zentrum des Berufsausstiegs von jüngeren Pflegekräften, wie bei anderen typischen Frauenberufen auch, die Unvereinbarkeit von Beruf und Familie. Weiter werden fehlende Möglichkeiten zur beruflichen und persönlichen Entwicklung genannt.

Bei über 40-jährigen werden oftmals körperliche und psychische Erkrankungen angegeben, die es unmöglich machen, den beruflichen Anforderungen standzuhalten.

Es fällt auf, dass 40 % der Berufsaussteiger weiterhin in sozialen Berufen bzw. im Gesundheitswesen arbeiten.

Zu 2:

Maßnahmen zur Förderung der Berufszufriedenheit und einer damit anzunehmenden längeren Verweildauer im Beruf sind Aufgabe der Träger der Pflegeeinrichtungen in ihrer Eigenschaft als Arbeitgeber. Dabei kommt der Verbesserung der Arbeitssituation, der Flexibilisierung der Arbeitszeiten, der betrieblichen Gesundheitsförderung, der fachlichen Fortbildung und Berufsstärkung besondere Bedeutung zu. Als zentraler Ansatz zur Verbesserung der Personalsituation wird die Qualifizierung fachlich und menschlich kompetenter Führungspersönlichkeiten im Management und in der mittleren Leitungsfunktion angesehen.

Zu 3:

Der Landesregierung liegen dazu keine konkreten Angaben vor.

Zu 4:

Anhand der Daten der Statistik der BA lässt sich der Anteil Arbeit suchender Fachkräfte (Altenpflegerinnen und Altenpfleger mit dreijähriger Ausbildung) bisher nicht sicher abgrenzen. In der Folge ist die Planung arbeitsmarktbezogener Maßnahmen erschwert.

Mit anderen Ländern hat Niedersachsen daher dringend Handlungsbedarf für eine Berufskennziffer, die diese Unterscheidungsmöglichkeit bietet, angemahnt. Diesem Anliegen wird nach Auskunft der BA in absehbarer Zeit nachgekommen.

Zu 5:

Zu a:

Nach den Daten des Niedersächsischen Landesamts für Statistik hat sich der Personalbestand im Bereich „Pflegedienst“ der Krankenhäuser von 2000 bis 2004 (Stichtag: jeweils 31.12.) von 37 665 auf 36 143 verringert. Es kann davon ausgegangen werden, dass die gesundheitspolitischen Rahmenbedingungen, u. a. die verbindliche Einführung des DRG-Entgeltsystems im Jahr 2004 an der aktuellen Lage wesentlichen Anteil haben und zu einem weiteren Personalbau führen. Es kann weiter davon ausgegangen werden, dass ein nicht unwesentlicher Teil dieses freigesetzten Krankenpflegepersonals in die Altenpflege gewechselt ist.

Zu b:

Es liegen für Niedersachsen keine Erhebungen darüber vor, wie viele Absolventinnen/Absolventen von Krankenpflegesschulen in den vergangenen fünf Jahren nicht an Krankenhäusern angestellt wurden.

Eine aktuelle Pflegeausbildungsstudie (PABIS), die gemeinsam vom Deutschen Krankenhausinstitut (DKI) und vom Deutschen Institut für angewandte Pflegeforschung (dip) durchgeführt wurde, kommt zur Frage der „Entwicklung der übernommenen Schülerinnen und Schüler pro Krankenhaus“ zu folgendem bundesweiten Ergebnis: „In den Jahren 2000 und 2001 haben die praktisch auszubildenden Krankenhäuser durchschnittlich noch mehr als acht Schülerinnen und Schüler übernommen.“

Seither ist die Entwicklung weiter rückläufig. Ende 2004 lag die Anzahl der übernommenen Schülerinnen und Schüler lediglich noch bei 5,6 Kräften pro Haus. Gegenüber 2000 entspricht das einem beachtlichen Rückgang von 34,9 %.“

Für das Jahr 2004 liegt eine Aussage zur Aufnahme einer Tätigkeit in Einrichtungen der Altenhilfe vor. Demnach hatten 10 % der Absolventinnen und Absolventen der antwortenden Krankenpflegesschulen einen Anschlussvertrag in der stationären Altenhilfe und 16 % in der ambulanten Pflege.

Zu 6:

Zu a:

Das Niedersächsische Landesamt für Statistik erhebt keine Angaben zur Altersstruktur der in der Altenpflege beschäftigten Personen.

Zu b:

Ausweislich der Angaben der Bundesagentur für Arbeit im Zusammenhang mit deren Bericht „Gesundheits- und Pflegeberufe in Deutschland - Arbeitsmarkt und Arbeitsmarktpolitik - Entwicklung und Struktur 2000 bis 2005“ kann - ohne Gewähr für die Richtigkeit - nach den Angaben zur Altersstruktur für den „Gesundheitsbereich gesamt (2004)“ davon ausgegangen werden, dass ca. 10 % der Altenpflegerinnen und -pfleger in den nächsten zehn Jahren in Rente gehen. Genauere Angaben stehen nicht zur Verfügung.

Bernd Busemann