

# **Berufsverläufe von Altenpflegerinnen und Altenpflegern**

**Zentrale Studienergebnisse  
im Überblick**

**Mai 2009**

# **Berufsverläufe von Altenpflegerinnen und Altenpflegern**

- Zentrale Studienergebnisse im Überblick -

**Vorgelegt vom:**

**Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur (IWAK)  
Zentrum der Goethe-Universität Frankfurt am Main**

**Projektleitung:**

**Prof. Dr. Alfons Schmid  
Dr. Christa Larsen**

**Projektdurchführung:**

**Dr. Angela Joost  
Jenny Kipper  
Tadios Tewolde**

## **1. Einführung**

Aufgrund der demografischen Veränderungen wird der Pflegebedarf älterer Menschen in Deutschland in den nächsten Jahren deutlich zunehmen. Entsprechend ist davon auszugehen, dass zukünftig mehr Altenpflegerinnen und Altenpfleger<sup>1</sup> erforderlich sind. Schon heute haben Pflegeeinrichtungen und ambulante Dienste in einigen Regionen Deutschlands Schwierigkeiten, qualifiziertes Personal zu rekrutieren. Eine große Herausforderung der nahen Zukunft wird deshalb darin bestehen, diesen Fachkräftebedarf zu befriedigen. Maßnahmen hierzu können in verschiedene Richtungen weisen. Neben der Sicherung des Berufsnachwuchses kommt es insbesondere darauf an, die Pflegekräfte möglichst lange an das Berufsfeld zu binden. Bislang herrschte vielfach die Vorstellung vor, dass Altenpflegerinnen und Altenpfleger bereits nach wenigen Jahren aus dem Beruf aussteigen.

Diese Studie hatte zum Ziel, diese Annahme zu überprüfen und erstmals repräsentative Ergebnisse zu den Berufsverläufen von Altenpflegerinnen und Altenpflegern zu generieren. Zudem sollten Ansatzpunkte eruiert werden, die eine Verlängerung der Berufsverläufe begünstigen.

In der Studie wurde mit unterschiedlichen Untersuchungsmethoden gearbeitet. Den Kernbereich bildete eine Strukturanalyse, die auf einer statistischen Auswertung von Prozessdaten der Sozialversicherung aus der Beschäftigtenstichprobe des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) basierte. Hiermit konnten erstmals auf der Grundlage einer repräsentativen Datenbasis Aussagen über die Dauer und Struktur der Berufsverläufe von Altenpflegerinnen und Altenpflegern getroffen werden. Vertiefend wurden Face-to-Face- und telefonische Interviews mit Altenpflegerinnen und Altenpflegern sowie Befragungen und Workshops mit Vertreterinnen und Vertretern von Einrichtungs- und Bildungsträgern, der Berufsverbände, aus dem Bereich der Arbeitsvermittlung und mit Führungskräften aus Einrichtungen der Altenhilfe durchgeführt.

In dieser Broschüre werden die zentralen Ergebnisse der Studie vorgestellt, wobei der Schwerpunkt auf den Resultaten der statistischen Auswertung liegt. Genaue Informationen zu den Untersuchungsmethoden sowie weitere differenzierte Ergebnisse sind im Abschlussbericht unter [www.bmfsfj.de](http://www.bmfsfj.de) oder [www.iwak-frankfurt.de](http://www.iwak-frankfurt.de) zu finden.

---

<sup>1</sup> Der Terminus „Altenpflegerinnen und Altenpfleger“ umfasst im Folgenden alle Personen, die über einen staatlich anerkannten Abschluss als Altenpflegerin oder Altenpfleger nach dem Altenpflegegesetz (AltPflG) verfügen.

## **2. Zentrale Ergebnisse der Studie im Überblick**

**Berufsverläufe von Altenpflegerinnen und Altenpflegern sind sehr viel länger als bisher angenommen:** Die Berufsverläufe von Altenpflegerinnen und Altenpflegern, die vor 25 bis 29 Jahren in den Beruf eingestiegen sind, erstrecken sich zum Stichtag 31.12.2004 im Durchschnitt auf über 19 Jahre. Ähnliche Trends zeigen sich bei Altenpflegerinnen und Altenpflegern, deren Ausbildungsabschlüsse noch nicht so lange zurück liegen.

**Unterbrechungszeiten und Wiedereinstiege charakterisieren viele Berufsverläufe:** Innerhalb der Gesamtzeit der Berufsverläufe der Altenpflegerinnen und Altenpfleger kommt es zu einem relevanten Anteil an Unterbrechungszeiten. Diese führen aber überwiegend nicht zum endgültigen Berufsausstieg.

**Frauen und Männer haben ähnlich lange Berufsverläufe:** Dauer und Struktur der Berufsverläufe (Anteile von Beschäftigungs- und Unterbrechungszeiten) von Frauen und Männern im Beruf der Altenpflegerin bzw. des Altenpflegers unterscheiden sich nicht wesentlich.

**Eine hohe berufliche Identifikation ist vorhanden:** Viele Altenpflegerinnen und Altenpfleger identifizieren sich stark mit dem Beruf. Dies drückt sich auch in einem hohen Anspruch an die pflegerische Arbeit aus.

**Unterbrechungszeiten können durch mitarbeiterorientiertes Management in Einrichtungen verkürzt werden:** Unterbrechungszeiten aufgrund von Familienphasen lassen sich durch Maßnahmen zur besseren zeitlichen Vereinbarkeit von Familie und Beruf verkürzen. Durch Krankheiten bedingte Unterbrechungszeiten können durch Veränderungen der Arbeitsbedingungen vermieden oder reduziert werden. Wichtige Ansatzpunkte sind eine stärkere Partizipation der Altenpflegerinnen und Altenpfleger an Entscheidungen sowie eine Verbesserung der Kommunikationsprozesse im Arbeitsalltag.

**Unterstützende Arbeitsbedingungen werden durch eine ziel- und sachgerechte Umsetzung von vorhandenen Managementkonzepten gefördert:** Positive Arbeitsbedingungen hängen wesentlich vom Handeln und der Qualifikation der Führungskräfte und von der Umsetzung vorhandener Managementkonzepte (z.B. Qualitätsmanagement) ab. Qualifizierungen von Führungskräften auf allen Ebenen können die Anwendung dieser Konzepte zur Bindung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern unterstützen.

**„Stille Reserve“ kann mobilisiert werden:** Es ist von einem relevanten Potenzial an nicht im einschlägigen Beruf beschäftigten Altenpflegerinnen und Altenpflegern auszugehen, das gerne wieder in den Beruf einsteigen würde. Kommunal organisierte Beratungsstrukturen können bei der Mobilisierung dieses Potenzials helfen.

### **3. Strukturanalyse der Berufsverläufe von Altenpflegerinnen und Altenpflegern**

Wie lange arbeiten Altenpflegerinnen und Altenpfleger in ihrem Beruf? Welche Strukturen weisen die Berufsverläufe auf? Wie unterscheiden sich die Berufsverläufe von Frauen und Männern?

Diese grundlegenden Fragen lagen der Auswertung von Daten des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) zugrunde. Die statistisch ermittelten Ergebnisse sind repräsentativ.

#### **3.1 Datensatz und Stichprobe**

Die Datengrundlage dieser Untersuchung bildete die faktisch anonymisierte IAB-Beschäftigtenstichprobe (IABS, Version 1975 – 2004). Der Datenzugang erfolgte über einen Gastaufenthalt am Forschungsdatenzentrum der Bundesagentur für Arbeit im Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (FDZ) und anschließend mittels kontrollierter Datenfernverarbeitung im FDZ. Die Auswertung fand von April bis August 2008 mit dem Statistikprogramm STATA statt.

Bei der IAB-Beschäftigtenstichprobe handelt es sich um eine repräsentative Stichprobe aus den Prozessdaten der Sozialversicherung. Die IABS umfasst den Zeitraum 1975 bis 2004. Zwei Prozent aller in dieser Zeit mindestens einmal in Deutschland sozialversicherungspflichtig beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind enthalten. In der IABS sind ca. 1,3 Millionen Fälle erfasst. Die IABS basiert maßgeblich auf der Beschäftigten-Historik, die sich aus den jährlichen Meldungen der Arbeitgeber zur Sozialversicherung zusammensetzt.

Aufgrund des ausgedehnten Beobachtungszeitraums von über 29 Jahren ermöglicht es die IABS, langjährige Berufsverläufe von Altenpflegerinnen und Altenpflegern zu rekonstruieren und Kennziffern wie etwa die Dauer der Berufsverläufe nach der Ausbildung, Unterbrechungszeiten und den Ausstieg aus dem Beruf zu berechnen.

Der Auswertung musste die Definition der Zielgruppe und die Eingrenzung der zu analysierenden Stichprobe vorangestellt werden. Als Zielgruppe wurden Altenpflegerinnen und Altenpfleger, die nach der Ausbildung im einschlägigen Beruf gearbeitet hatten, bestimmt.

Die Eingrenzung der Stichprobe für die Strukturanalyse gestaltete sich komplex, da die Altenpflegerinnen und Altenpfleger in der Systematik der Berufskennziffern<sup>2</sup> keine eigene Berufskennziffer (BKZ) haben. Sie sind in die Sammelkategorie „Sozialarbeiter, Sozialpfleger“ (BKZ 861) integriert. Eine Auswertung der gesamten BKZ 861 und die Übertragung der Ergebnisse auf die spezifische Gruppe der Altenpflegerinnen und Altenpfleger erschien nicht

---

<sup>2</sup> In der IABS wird die Berufskennziffer (BKZ) auf der Ebene der Dreisteller genutzt (Version 1988 der Bundesagentur für Arbeit).

zielführend, da nicht zu spezifizierende Verzerrungseffekte durch die anderen Berufsgruppen zu erwarten waren. Um zu aussagekräftigen Ergebnissen zu gelangen, wurde in der vorliegenden Untersuchung eine Stichprobe von Altenpflegerinnen und Altenpflegern über die Kombination von fünf verschiedenen Filtern aus dem Datenpool der BKZ 861 generiert. Die Stichprobe umfasste 879 Fälle.<sup>3</sup>

Ausgangspunkt der untersuchten Berufsverläufe war immer das Ende der Ausbildung, das in den Daten markiert wurde. Die Fälle der Stichprobe, die innerhalb von fünf aufeinander folgenden Jahren ihre Ausbildung beendet hatten, wurden für die Auswertung in Ausbildungsabschlusskohorten zusammengefasst. Die folgende Tabelle zeigt die Verteilung der Kohorten über die Stichprobe sowie die für jede Kohorte mögliche maximale Beobachtungszeit in der IABS.

Tab. 1: Merkmale der Ausbildungsabschlusskohorten

<b>Kohorte</b>	<b>Jahr des Ausbildungsendes</b>	<b>Länge der erfassten Berufsverläufe bis 2004</b>	<b>Zahl der Personen pro Kohorte</b>
<b>KH 1<sup>4</sup></b>	1976-1980	25 – 29 Jahre	40
<b>KH 2</b>	1981-1985	20 – 24 Jahre	133
<b>KH 3</b>	1986-1990	15 – 19 Jahre	173
<b>KH 4</b>	1991-1995	10 – 14 Jahre	205
<b>KH 5</b>	1996-2000	5 – 9 Jahre	328

Quelle: Auswertung der IABS, Projekt „Berufsverläufe von Altenpflegerinnen und Altenpflegern“, BMFSFJ, 2009

Für die Auswertung von Teilgruppen wurde zwischen Frauen und Männern differenziert. In der Stichprobe befanden sich 84 Prozent Frauen (n=739) und 16 Prozent Männer (n=140).

Ergebnisse zu vollständigen Berufsverläufen von Altenpflegerinnen und Altenpflegern konnten mit den Daten der IABS nicht generiert werden, da die Berufsverläufe selbst bei der ältesten im Datensatz verfügbaren Kohorte bis zum Stichtag 31.12.2004 noch nicht abgeschlossen waren. Das Renteneintrittsalter war noch nicht erreicht.<sup>5</sup> Alle Ergebnisse zu den Dauern der Berufsverläufe sind deshalb immer auf den Stichtag 31.12.2004 zu beziehen.

<sup>3</sup> Prüfverfahren zeigten, dass von einer Treffsicherheit von über 95 Prozent ausgegangen werden kann, was den üblichen statistischen Standards entspricht.

<sup>4</sup> In der Stichprobe befand sich keine Person, die 1975 ihre Ausbildung beendet hatte.

<sup>5</sup> Wenn eine Person beispielsweise 1976 ihre Ausbildung im Alter von 25 Jahren beendet hatte, so war sie 2004 53 Jahre alt und hatte das Rentenalter noch nicht erreicht. Wurde die Ausbildung später abgeschlossen, waren die Beobachtungszeiträume noch sehr viel kürzer.

### 3.2 Länge und Struktur von Berufsverläufen, Beschäftigungszeiten und Unterbrechungszeiten

Zunächst wurde analysiert, wie lange Altenpflegerinnen und Altenpfleger insgesamt in ihrem Beruf gearbeitet haben.<sup>6</sup> Da viele der Berufsverläufe Unterbrechungen und Wiedereinstiege enthielten, hat es sich als notwendig erwiesen, mit drei zentralen Kennziffern zu arbeiten, welche verschiedene Dimensionen der Berufsverläufe wiedergeben.

- Die Dauer der Berufsverläufe bezeichnet die zeitliche Dauer zwischen dem Ende der Ausbildung und dem Ende der letzten in den Daten vorhandenen Beschäftigung im Beruf.
- Die Dauer der Beschäftigungszeiten entspricht den addierten Zeiten der einzelnen Beschäftigungsmeldungen der Altenpflegerinnen und Altenpfleger in den Berufsverläufen, also jenen Zeiten, in welchen tatsächlich einschlägige Beschäftigungen vorlagen.
- Die Dauer der Unterbrechungszeiten ist die Summe der Zeiten der Berufsverläufe, die nicht im einschlägigen Beruf verbracht wurde.

---

<sup>6</sup> Die Auswertungsergebnisse der IABS zur Dauer der Berufsverläufe fallen aus zwei Gründen eher niedrig aus. Erstens konnten die Passagen der Berufsverläufe nach 2004 nicht mit der IABS beobachtet werden. Zweitens wurden Minijobs erst seit 1999 in den Daten berücksichtigt. Die Ergebnisse der Interviews mit Altenpflegerinnen und Altenpflegern in dieser Untersuchung haben aber gezeigt, dass vor allem Mütter während oder unmittelbar nach der Familienphase vielfach über Minijobs wieder in die Altenpflege eingestiegen sind. Vermutlich wären demnach bei Berücksichtigung der Minijobs vor 1999 im Ergebnis die Beschäftigungszeiten tendenziell länger und die Unterbrechungszeiten tendenziell kürzer ausgefallen.

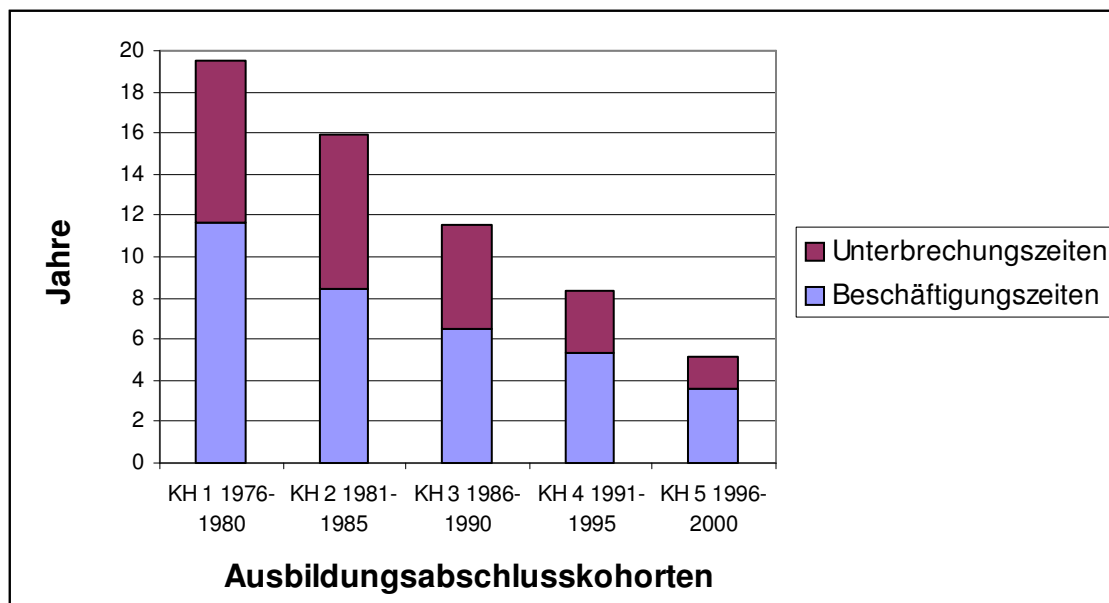
Wie lange dauern in den Kohorten die Berufsverläufe im Durchschnitt? Welchen Umfang haben die jeweiligen Beschäftigungs- und Unterbrechungszeiten?

Tab. 2: Durchschnittliche Länge der Beschäftigungs- und Unterbrechungszeiten und der Berufsverläufe in Jahren (Stichtag 31.12.2004)

Kohorte	Jahr des Ausbildungs-endes	Durchschnittliche Länge in Jahren		
		der Beschäftigungszeiten (1)	der Unterbrechungszeiten (2)	der Berufsverläufe (1+2)
KH 1	1976-1980	11,69	7,78	19,47
KH 2	1981-1985	8,49	7,41	15,9
KH 3	1986-1990	6,48	5,1	11,58
KH 4	1991-1995	5,34	3	8,34
KH 5	1996-2000	3,64	1,48	5,12

Quelle: Auswertung der IABS, Projekt „Berufsverläufe von Altenpflegerinnen und Altenpflegern“, BMFSFJ, 2009

Abb. 1: Durchschnittliche Länge der Beschäftigungs- und Unterbrechungszeiten in Jahren (Stichtag 31.12.2004)



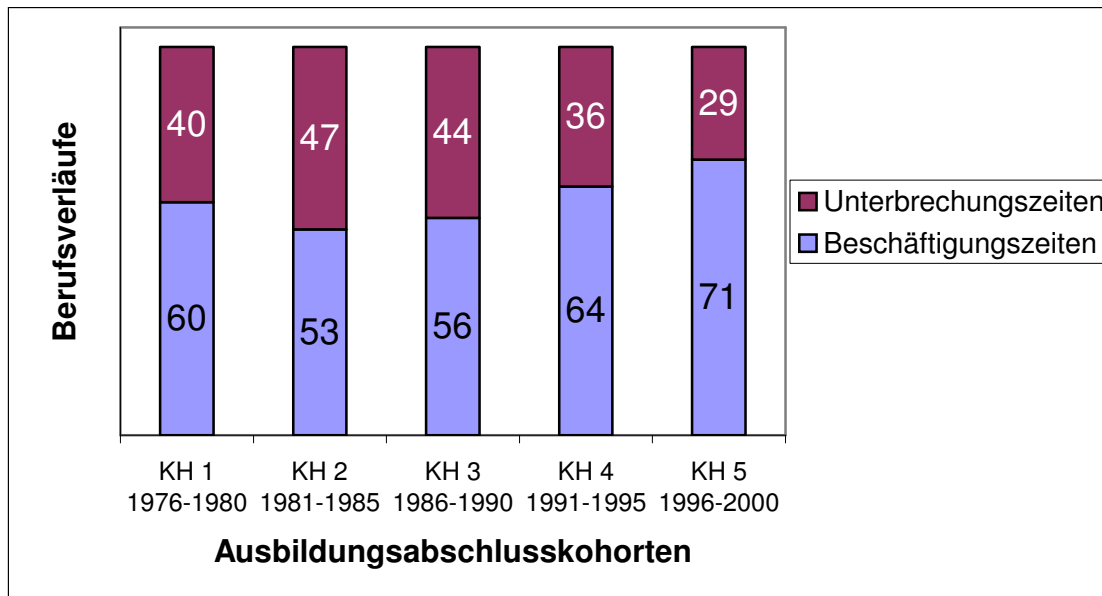
Quelle: Auswertung der IABS, Projekt „Berufsverläufe von Altenpflegerinnen und Altenpflegern“, BMFSFJ, 2009

- ⇒ Mit zunehmender Beobachtungsdauer stieg die durchschnittliche Berufsverlaufsdauer an, bei der ältesten Kohorte auf über 19 Jahre im Durchschnitt.
- ⇒ Mit zunehmender Beobachtungsdauer nahmen im Durchschnitt sowohl die durchschnittlichen Beschäftigungszeiten als auch die Unterbrechungszeiten zu.



Welchen Anteil haben die Unterbrechungszeiten innerhalb der Berufsverläufe?

Abb. 2: Verhältnis zwischen den durchschnittlichen Beschäftigungs- und Unterbrechungszeiten in Prozent (Stichtag 31.12.2004)



Quelle: Auswertung der IABS, Projekt „Berufsverläufe von Altenpflegerinnen und Altenpflegern“, BMFSFJ, 2009

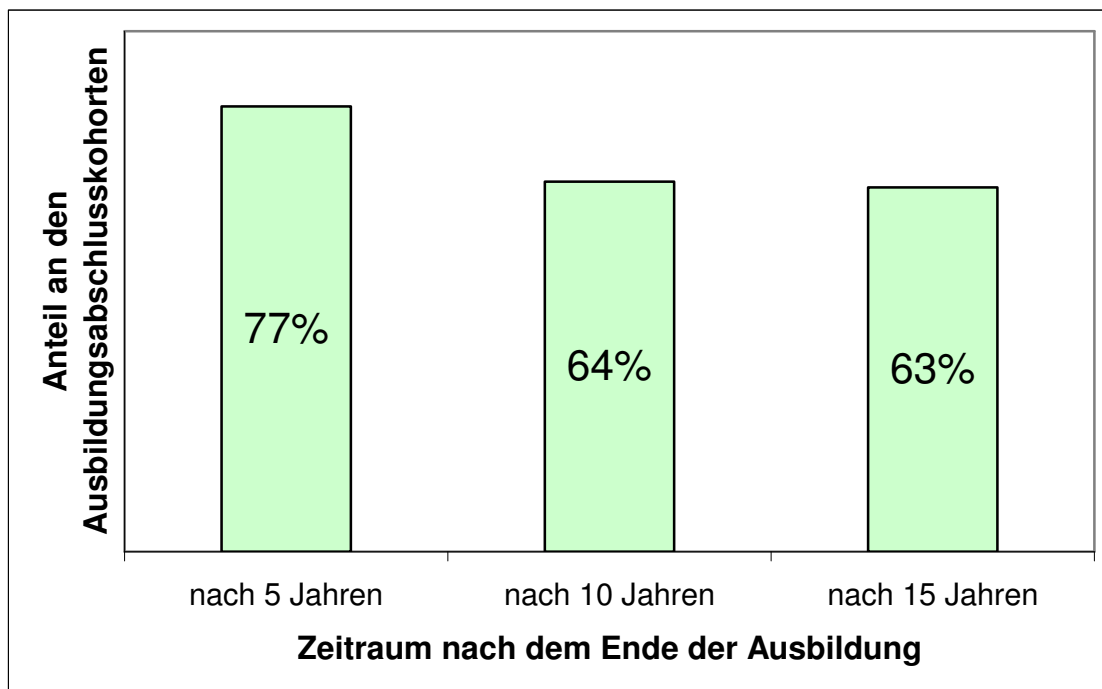
- ⇒ In allen Kohorten war der Anteil der Beschäftigungszeiten an den Berufsverläufen höher als der Anteil der Unterbrechungszeiten.
- ⇒ In der jüngsten Kohorte (KH 5, 5 - 9 Jahre Beobachtungszeit seit dem Ende der Ausbildung bis zum 31.12.2004) war der Anteil der durchschnittlichen Beschäftigungszeiten an den Berufsverläufen am größten.
- ⇒ Je länger die Altenpflegerinnen und Altenpfleger im Beruf waren, desto größer wurden im Durchschnitt die Anteile der Unterbrechungszeiten und desto niedriger die Anteile der Beschäftigungszeiten in den Berufsverläufen.

### 3.3 Quantitative Veränderung der Berufsbindung im Zeitverlauf

Wie viele der Altenpflegerinnen und Altenpfleger waren nach 5, 10 und 15 Jahren noch im Beruf?

Die Kennziffer Berufsbindung bezeichnet, wie groß der Anteil der Stichprobe ist, der nach einem bestimmten Zeitraum – ob in Beschäftigung oder in Unterbrechung – noch im Beruf verblieben ist. Aufgrund der unterschiedlichen Beobachtungszeiten der einzelnen Kohorten wurden in die Berechnung für die Zeiträume 5, 10 und 15 Jahre nur die jeweils relevanten Kohorten einbezogen.

Abb. 3: Anteil der im Beruf verbliebenen Altenpflegerinnen und Altenpfleger nach bestimmten Zeiträumen (Stichtag 31.12.2004)



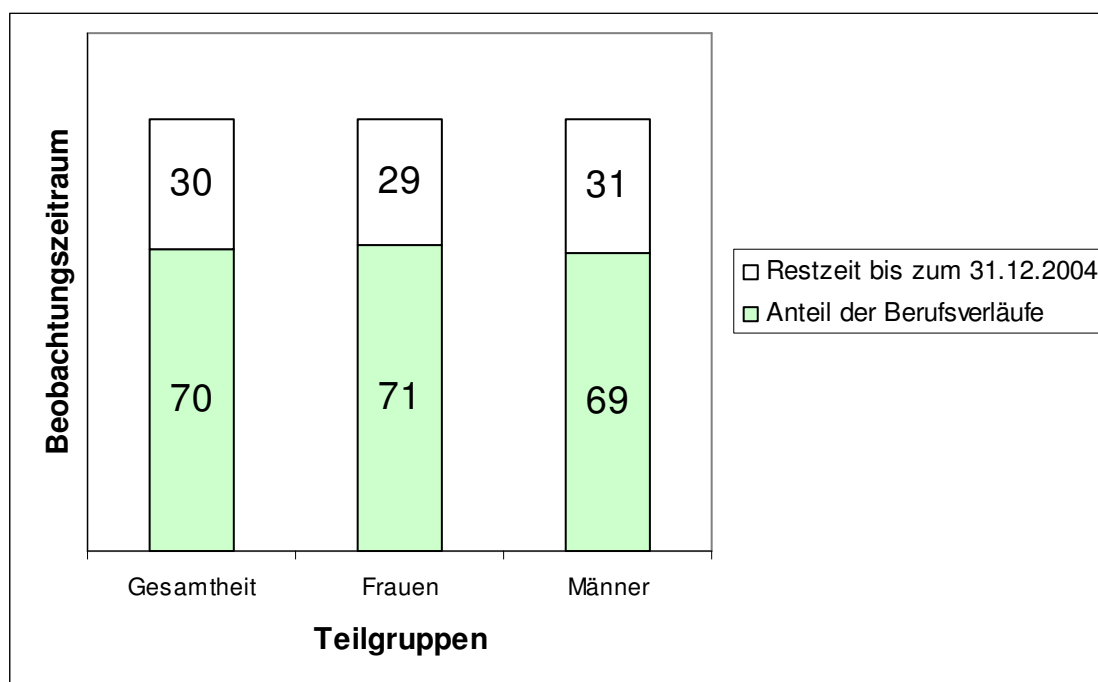
Quelle: Auswertung der IABS, Projekt „Berufsverläufe von Altenpflegerinnen und Altenpflegern“, BMFSFJ, 2009

- ⇒ Die Berufsbindung von Altenpflegerinnen und Altenpflegern war sehr ausgeprägt.
- ⇒ Zwar nahm die Berufsbindung im Zeitverlauf mit zunehmendem Abstand zum Ende der Ausbildung ab. Nach 15 Jahren waren aber noch weit über die Hälfte der Altenpflegerinnen und Altenpfleger im ihrem Beruf tätig oder kehrten nach einer Unterbrechung in diesen zurück.

### 3.4 Vergleich der Teilgruppen Frauen und Männer

Bestehen Unterschiede in der Dauer und der Struktur der Berufsverläufe von Frauen und Männern?<sup>7</sup>

Abb. 4: Prozentuale Anteile der durchschnittlichen Berufsverläufe am Beobachtungszeitraum (100 %) bei Frauen und Männern – relative Berufsverlaufsdauer (Stichtag 31.12.2004)<sup>8</sup>



Quelle: Auswertung der IABS, Projekt „Berufsverläufe von Altenpflegerinnen und Altenpflegern“, BMFSFJ, 2009

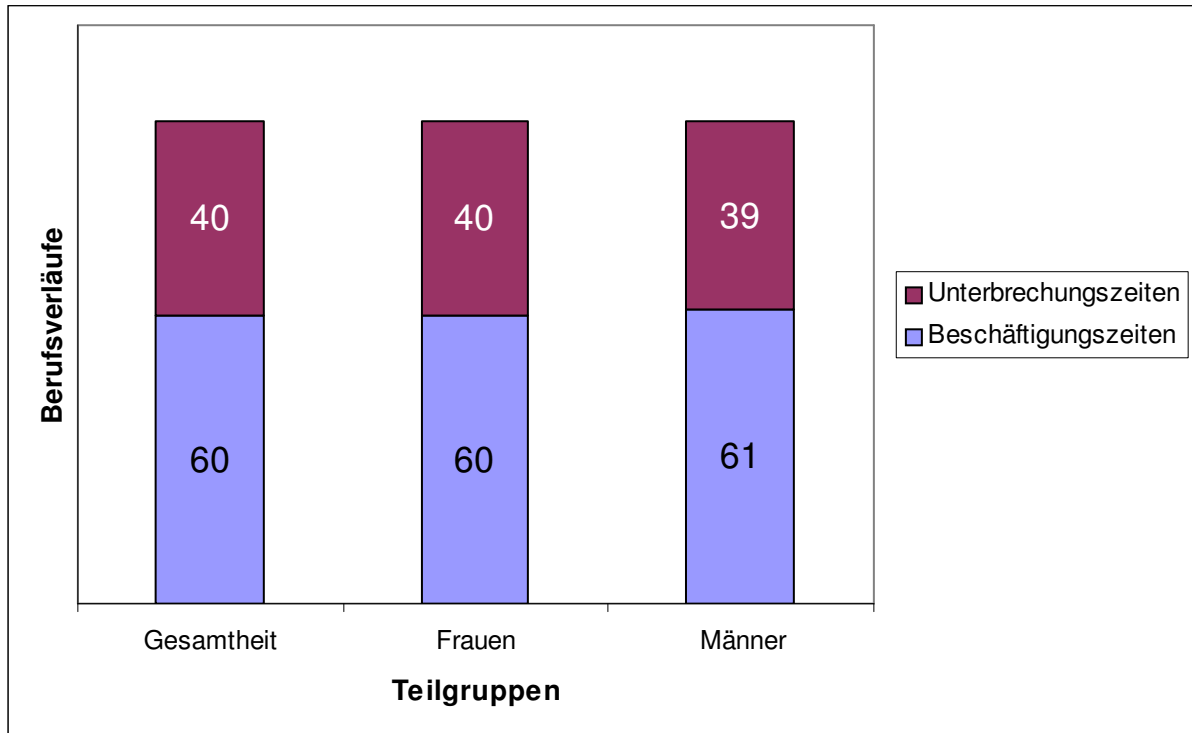
⇒ Die durchschnittlichen relativen Berufsverlaufsdauern von Frauen und Männern unterschieden sich kaum.

<sup>7</sup> Die Strukturanalyse der Teilgruppen erfolgte Kohorten übergreifend, da bei einer Auswertung getrennt für jede Kohorte die Zellenbesetzungen in einigen Kohorten zu klein geworden wären. Eine Unterscheidung zwischen Deutschland Ost und West konnte aufgrund zu geringer Fallzahlen für Ostdeutschland nicht vorgenommen werden, da jede Zelle mit mindestens 20 Fällen besetzt sein muss, damit eine Freigabe der Ergebnisse durch das IAB erfolgen kann. Durch die Fortschreibung des IABS-Datensatzes ist jedoch zu erwarten, dass sich die Fallzahlen in den jüngeren Kohorten erhöhen und damit zukünftig Auswertungen differenziert nach Deutschland Ost und West möglich werden.

<sup>8</sup> Die Restzeit bis zum 31.12.2004 bezeichnet Zeiten zwischen dem Ende der letzten Beschäftigungsmeldung im einschlägigen Beruf und dem Stichtag 31.12.2004 (Ende der Beobachtungszeit). Es kann sich hier um Unterbrechungen oder um endgültige Ausstiege handeln. Da die Berufsverläufe noch nicht abgeschlossen waren (das Renteneintrittsalter war noch nicht erreicht), konnte dieser Aspekt nicht weiter untersucht werden.

Welche Unterschiede kommen im Verhältnis von Beschäftigungs- und Unterbrechungszeiten bei Frauen und Männern vor?

Abb. 5: Prozentuales Verhältnis von Beschäftigungs- und Unterbrechungszeiten an den Berufsverläufen (100 %) in Teilgruppen, Kohorten übergreifend (Stichtag 31.12.2004)



Quelle: Auswertung der IABS, Projekt „Berufsverläufe von Altenpflegerinnen und Altenpflegern“, BMFSFJ, 2009

⇒ Die Berufsverläufe von Frauen und Männern unterschieden sich hinsichtlich der Anteile an Beschäftigungs- und Unterbrechungszeiten nicht wesentlich.

#### **4. Praxisbezogene Handlungsansätze**

Die Ergebnisse der Strukturanalyse widerlegen deutlich die bislang weit verbreitete Vorstellung, dass die meisten Altenpflegerinnen und Altenpfleger nach kurzer Zeit ihren Beruf verlassen würden. Stattdessen zeigte sich, dass viele der Altenpflegerinnen und Altenpfleger eine hohe berufliche Bindung aufweisen, die sich oft in langen Berufsverläufen spiegelt und in der Tatsache, dass viele nach Unterbrechungen wieder in den Beruf zurückkehrten.

Die zur Vertiefung der Strukturanalyse geführten Interviews mit Altenpflegerinnen und Altenpflegern verdeutlichten, dass für die starke Berufsbindung zwei Faktoren wichtig waren: Zum einen gab es eine starke Identifikation vieler Altenpflegerinnen und Altenpfleger mit ihrem Beruf, in dem sie eine fachlich anspruchsvolle und gesellschaftlich wichtige Arbeit sahen. Damit verbunden war oft ein hoher Anspruch an die pflegerische Arbeit sowie die Erwartung, diese Ansprüche im Arbeitsalltag auch umsetzen zu können. Zum anderen ermöglichten flexible Arbeitszeitstrukturen oft eine hohe Passfähigkeit mit den vielfach diskontinuierlichen weiblichen Biografien.

Die Ergebnisse zeigen aber auch, dass Unterbrechungen einen relevanten Teil vieler Berufsverläufe ausmachen. Diese Unterbrechungen konnten differenziert werden einerseits in solche, die sich grundsätzlich vermeiden ließen. Diese resultierten insbesondere aus berufsbedingten Erkrankungen und Burnout, und könnten über Veränderungen der Arbeitsbedingungen positiv beeinflusst werden. Andererseits gab es zahlreiche Unterbrechungen aufgrund von Familienphasen, die durch eine bessere Vereinbarkeit von Arbeits- und Betreuungszeiten verkürzt werden könnten.

In den Interviews und Workshops wurden deshalb praxisorientierte Handlungsansätze eruiert, die geeignet sind, die Berufsverläufe von Altenpflegerinnen und Altenpflegern zu verlängern, Unterbrechungen zu verhindern oder zu verkürzen und den Wiedereinstieg in den Beruf zu unterstützen. Entsprechende Initiativen und Maßnahmen könnten danach insbesondere an zwei Stellen ansetzen: erstens bei den Einrichtungen selbst und zweitens bei den Akteuren im Umfeld der Einrichtungen, d.h. im jeweiligen kommunalen Kontext.

1. Eine ausgeprägte Mitarbeiterorientierung in den Einrichtungen stellte sich als ein zentrales Kriterium dafür dar, dass Altenpflegerinnen und Altenpfleger ihre Arbeitsbedingungen als gut empfanden und lange in ihrem Beruf beschäftigt blieben. Die Altenpflegerinnen und Altenpfleger machten die erforderliche Mitarbeiterorientierung unter anderem am Ausmaß von Partizipationsmöglichkeiten und dem flexiblen Eingehen auf ihre Bedürfnisse fest. Die Einrichtungsleitungen sahen zudem in einer engagierten Arbeitshaltung bei allen in den Einrichtungen Beschäftigten eine wichtige Voraussetzung für die Schaffung förderlicher Arbeitsbedingungen. Spezifische Qualifikationen bei Führungskräften aller Hierarchieebenen sowie eine stärkere Berücksichtigung betriebswirtschaftlicher Lehrinhalte in der Altenpflegeausbildung wurden als wichtig angesehen, um eine Entwicklung hin zu größerer Mitarbeiterorientierung und Partizipation der Altenpflegerinnen und

Altenpfleger an Entscheidungsprozessen zu fördern. Die Einrichtungen der Altenhilfe seien gefordert, sich im Sinne lernender Organisationen weiterzuentwickeln und die Beschäftigten in diesen Prozess einzubeziehen.

2. Eine Vernetzung verschiedenster Akteure, wie beispielsweise Einrichtungen der Altenhilfe, kommunale Verwaltungen und die Akteure der Arbeitsförderung, wurde von den Expertinnen und Experten im Rahmen der Workshops<sup>9</sup> empfohlen. Diese sollte auf kommunaler Ebene angesiedelt sein. Gemeinsam seien Lösungen zu finden für Fragen, wie etwa eine adäquate Kinderbetreuung für Eltern in Schichtarbeit zu gewährleisten sei. Die vernetzten Akteure könnten wirkungsvoll die „stille Reserve“, also Altenpflegerinnen und Altenpfleger, die über längere Zeit nicht im einschlägigen Beruf beschäftigt waren, aber Interesse an einem Wiedereinstieg haben, ansprechen und mobilisieren. Eine kleinräumig organisierte Beratungsstruktur sollte eingerichtet werden, um umfassend Informationen bündeln und weitergeben zu können beispielsweise dazu, welche Qualifizierungen durch wen angeboten werden und welche Unterstützungsmöglichkeiten zum Wiedereinstieg für Altenpflegerinnen und Altenpfleger, für Einrichtungen und für Träger verfügbar sind.

Abschließend kann festgehalten werden, dass der Beruf „Altenpflegerin“ bzw. „Altenpfleger“ ein sehr moderner Beruf ist, der eine hohe Flexibilität aufweist und damit den fragmentierten Alltagsstrukturen der modernen Gesellschaft entspricht. Diese Struktur erweist sich jedoch als ambivalent, da sie sich sowohl positiv für die Altenpflegerinnen und Altenpfleger auswirken wie auch negativ gegen sie wenden kann. Dies hängt sehr stark davon ab, welche Rahmenbedingungen unter anderem durch Politik, Pflegekassen und Verbände gesetzt werden, aber auch davon, wie die Einrichtungen der Altenhilfe sowie deren Träger die konkrete Arbeit ausgestalten. Sie alle entscheiden darüber, welche Prioritäten gesetzt werden, wie moderne Managementkonzepte, Personal- und Organisationsentwicklung und modernste Pflegetechniken genutzt werden. Nicht zuletzt können auch die Altenpflegerinnen und Altenpfleger selbst in der alltäglichen Arbeit oder über ihre Berufsverbände positive Entwicklungen anstoßen und damit zu befriedigenden Arbeitsbedingungen beitragen.

Eine mitarbeiterorientierte Gestaltung der Arbeitsbedingungen sowie die starke Identifikation vieler Altenpflegerinnen und Altenpfleger mit ihrem Beruf bieten grundsätzlich gute Voraussetzungen für lange Beschäftigungszeiten und Berufsverläufe.

---

<sup>9</sup> An den Workshops nahmen Vertreterinnen und Vertreter von Einrichtungs- und Bildungsträgern, der Berufsverbände, aus dem Bereich der Arbeitsvermittlung sowie Führungskräfte aus Einrichtungen der Altenhilfe teil.

Das Projekt „Berufsverläufe von Altenpflegerinnen und Altenpflegern“ wurde von Dezember 2007 bis Mai 2009 vom Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur (IWAK), Zentrum der Goethe-Universität in Frankfurt am Main durchgeführt und vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) gefördert.

Eine solche Untersuchung war nur mit der Unterstützung vieler Personen möglich. Wir möchten uns herzlich bei allen bedanken, die uns bei der Kontaktaufnahme mit den Altenpflegerinnen und Altenpflegern und durch ihre Teilnahme an den Interviews und Workshops unterstützt haben.

**Herausgeber / Bezugsstelle:**

Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur (IWAK)  
Zentrum der Goethe-Universität Frankfurt am Main  
Robert-Mayer-Str. 1  
60325 Frankfurt am Main  
[www.iwak-frankfurt.de](http://www.iwak-frankfurt.de)

**Studiendurchführung und Ansprechpartner:**

Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur (IWAK)  
Zentrum der Goethe-Universität Frankfurt am Main  
Robert-Mayer-Str. 1  
60325 Frankfurt am Main

Dr. Angela Joost  
Tel.: 069 / 798 23646  
[joost@soz.uni-frankfurt.de](mailto:joost@soz.uni-frankfurt.de)

Gefördert vom

