



PFLEGE MUSS GEPFLEGT WERDEN!

weitblick

2/2013



Pflegefachkräftemangel:

Nachhaltige Fachkräftepolitik in der Pflege braucht mehr als Schaufensterpolitik.

DIE PRIVATE PROFESSIONELLE PFLEGE IN DEUTSCHLAND

Inhalt

Editorial	3
Pflegefachkräftemangel: Pflegepolitik auf der Kriechspur	4
Kommentar: Unterm Strich	18
Autorenverzeichnis	19



**Sehr geehrte Leserin,
sehr geehrter Leser,**

egal, wen Sie heute nach den größten Herausforderungen für die professionelle Pflege in Deutschland fragen, die Antwort lautet in den meisten Fällen: der Fachkräftemangel.

Dass sich diese Einsicht nun übergreifend durchgesetzt hat, ist an sich ein Erfolg. Sie hilft, Stück für Stück die vielschichtigen Herausforderungen rund um diese Entwicklung zu benennen und, so ist es zu hoffen, in Folge dessen die richtigen Hebel umzulegen. Die Gründe, warum der Bedarf an qualifiziertem Personal massiv steigt, sind bekannt: Mit dem Demografischen Wandel fallen zukünftig immer mehr alte Menschen in den Leistungsbereich der Pflegeversicherung. Darüber hinaus steigt voraussichtlich die Anzahl von Demenzerkrankten sowie multimorbiden Pflegebedürftigen. Gleichzeitig geht der Anteil der Erwerbstätigen an der Gesamtbevölkerung zurück. Dies führt zu einem Potenzierungseffekt im Bereich des Fachkräftemangels. Klar ist, dass die Pflege durch Angehörige von den wachsenden Anforderungen bei der Versorgung Demenzerkrankter überfordert sein wird. Demnach kommt der Stärkung der professionellen Pflege zukünftig eine hohe Bedeutung zu.

Die Verantwortlichen in Politik und Gesellschaft haben sich mittlerweile ein umfassendes Bild machen können und haben in einem ersten Schritt reagiert. Die Ausbildungs- und Qualifizierungsoffensive, der sich auch der VDAB verpflichtet hat, ist der erste Meilenstein auf dem Weg zur Bekämpfung des Fachkräftemangels in der Pflege, insbesondere zum Abbau von Ausbildungshemmnissen. Jetzt gilt es die vereinbarten Schritte der Offensive entschlossen umzusetzen. Wie nötig es ist, jetzt mit WEITBLICK zu handeln, soll der nachfolgende Blick auf den Status Quo verdeutlichen: Welche Stellschrauben hat eine nachhaltige Pflegepolitik zu beachten? Welche Entwicklungen sind möglicherweise sogar kontraproduktiv? Diese und weitere Fragen wollen wir im Folgenden beantworten und damit dazu beitragen, dass in Sachen Fachkräftemangel in der Pflege der Fuß nicht vom Gaspedal genommen wird. Denn es ist klar: Er gehört da hin!

Ich wünsche Ihnen eine interessante Lektüre.



Stephan Baumann
Bundvorsitzender des VDAB

Pflegepolitik auf der Kriechspur

Pflegefachkräftemangel: Es geht sehr langsam voran, aber die Zeit drängt



von

Rainer Merschmann

In der Mitte der Legislaturperiode im Bund (Juli 2011) entfielen auf 9 638 gemeldete offene Stellen 3 325 arbeitslos gemeldete Altenpflegefachkräfte. Zum Ende (31. Juli) hat sich die Relation mit 9 080/3 517 nicht verbessert. Die Dunkelziffer – mittlerweile wird von bis zu 30 000 sofort besetzbaren Fachkraftstellen in Pflegeeinrichtungen gesprochen – kennt niemand.

Längst liegt auf der Hand, welche Maßnahmen vorangetrieben werden müssten: mehr Umschulungen, mehr Erstausbildungen, mehr Möglichkeiten für Ausbildungsverkürzungen, mehr ausländische Pflegefachkräfte sowie nachhaltige Wertschätzungssignale durch attraktivere Arbeitsbedingungen und den Verzicht auf die kontraproduktive Verschmelzung der Pflegeausbildungen. Mit der „Ausbildungs- und Qualifizierungsoffensive Altenpflege“ steht seit dem 13. Dezember 2012 eine in vielen Punkten konsentrierte Arbeitsgrundlage zur Verfügung. Dieser Schatz konnte jedoch bisher wegen der allgegenwärtigen Reglementierungsfreude, ideologischer Barrieren und anscheinend sakrosanter bürokratischer Hürden nicht nachhaltig gehoben werden. In Sachen Pflegefachkräftemangel geht die Legislaturperiode daher mit wenig Anlass zu Euphorie zu Ende.

Umschulungen: Fachkräftemangel nach Hausmacher Art

2006 wurde die Umschulungsförderung in der Altenpflege auf die ersten beiden Jahre begrenzt. Das Ergebnis: Während 2003 11 750

Interessenten eine Umschulung zur Altenpflegefachkraft begonnen haben, waren es 2008 gerade noch 3 500. Das Konjunkturpaket gegen die Finanzkrise brachte zwar die befristete Wiedereinführung der Vollförderung – und damit deutlich mehr Neueintritte (in 2009 allein 6 500) –, lief jedoch Ende 2010 wieder aus. Erwartungsgemäß gingen die Neueintritte abermals rasant zurück. 2012 waren es wieder nur 3 950. Eine eklatante Fehlsteuerung. Mit dem Gesetz zur Stärkung der beruflichen Aus- und Weiterbildung in der Altenpflege wurde unlängst die Vollförderung neu aufgelegt. Vor allzu hohen Erwartungen sei jedoch gewarnt. Das Ganze wurde wiederum befristet (1. April 2013 bis 31. März 2016) und aus der Unionsfraktion ist bereits jetzt zu hören, dass die Zweidrittelförderung nach Ablauf der Befristung zurückkehren wird¹. Dreijährige Ausbildungsgänge werden ohnehin die Ausnahme bleiben. Priorität haben zweijährige Umschulungen für Interessenten, die zwei neu geschaffene Verkürzungsangebote nutzen können².

Alten-, Kranken- und Heilerziehungspflegehilfskräften mit zumindest einjähriger Ausbildung

sowie angelernten Pflegehils- und Betreuungskräften steht neuerdings bundesweit eine pauschalierte Verkürzung der Altenpflegefachkraftausbildung um ein Drittel offen. Aber eine Deckelung und zahlreiche weitere bürokratische Hemmnisse stehen im Weg. Kalkuliert wird mit maximal 1 200 neuen Verkürzern pro Schuljahr, und die neue Regelung gilt nur für Umschüler. Hilfskräfte mit Ausbildung müssen zusätzlich zu ihrem Abschluss mindestens zwölf Vollzeitberufsmonate in Pflegeeinrichtungen nachweisen, angelernte Hilfskräfte und Betreuungskräfte mindestens 24. Letztere müssen zusätzlich eine Kompetenzfeststellung durchlaufen. Der individuellen Neigungsentscheidung und dem Eignungsurteil der Ausbildungsakteure an der Basis mochte der Bund nicht trauen, aber immerhin hätte ihm der berufspsychologische Eignungstest bei der örtlichen Arbeitsagentur genügt. Auf Länderebene jedoch werden zusätzliche Hürden errichtet: Die NRW-Landesregierung zum Beispiel will ein „mehrphasiges und anforderungsorientiertes sowie verschiedene Perspektiven berücksichtigendes“³ zentrales Prüfungsverfahren obendrauf setzen, das frühestens Anfang 2014 zur Verfügung steht⁴.

Altenpflegesschulen unterliegen der Schulaufsicht durch die Länder. Der Bund macht ihnen aber in Sachen Umschulung das Leben mit zusätzlichen Auflagen schwer. Nichtstaatliche Schulträger – sie betreiben die überwiegende Mehrzahl der Altenpflegesschulen –, die Umschüler qualifizieren wollen, müssen aufwendige und teure Spezialzertifizierungen mit jährlicher Wiederholungsbegutachtung durchlaufen, obwohl die Länder laufend das Gleiche kontrollieren und auch die Bundesagentur gesonderte Qualitätsprüfungen durchführt.

Gleichzeitig tritt die Bundesagentur auf die Förderbremse: Der maximale Fördersatz („Bundesdurchschnittskostensatz“) stagniert und kann mit den Auflagen nicht Schritt halten.

Erstausbildung: Föderale Kapriolen

Auch bei der Erhöhung der Erstauszubildendenzahlen – laut Ausbildungs- und Qualifizierungsoffensive sollen 2013, 2014 und 2015 jährlich 10% mehr Altenpflegefachkraftauszubildende eingestellt werden – setzen die Länder weniger auf Engagement und Kreativität der Ausbildungsakteure als auf den bürokratischen Durchgriff. So wurde zwar vor allem in den westlichen Bundesländern bereits 2012 damit begonnen, mehr Schulplätze bereitzustellen, zum Beispiel in Hessen (+21% gegenüber dem Vorjahr) und NRW (+22%). Andere Länder wollen ab 2013 zulegen, zum Beispiel Hamburg (+24%). Aber bei eingefrorener (NRW), gekappter (Hessen) oder von vornherein bloß anteiliger (Hamburg) Schulplatzförderung. Und das, obwohl die Kosten, nicht zuletzt wegen der von den Ländern selbst geforderten Strukturqualität, laufend steigen.

Für wachsende Schülerzahlen braucht es bewährte, expansionsfreudige Schul- und Einrichtungsträger und engagierte Gründer. Das Grundgesetz heißt nichtstaatliche Schulträger besonders willkommen und ermutigt sie zu eigenen Wegen. Aber ein Land wie Nordrhein-Westfalen beharrt, trotz Pflegepädagogenmangels, darauf, dass hauptamtliche Pflegepädagogen über einen Bachelor- und einen Masterabschluss verfügen müssen. In anderen Bundesländern reicht ein Bachelorabschluss aus. Staatliche allgemein- und berufsbildende Schulen greifen



schon lange wie selbstverständlich auf viele tausend Seiteneinsteiger und Vertretungskräfte⁵ mit Fach-, aber ohne Lehramtsabschluss zurück. Ersatzschulen dürfen auch sonstige begabte und geeignete Lehrkräfte einsetzen, wenn sie sich einem Feststellungsverfahren unterzogen haben. Neugründungen in Ländern, in denen nicht-staatliche Altenpflegeschulen dem Kultusrecht unterliegen? Nicht ohne Wartezeit. Neulinge müssen in den ersten Betriebsjahren ohne Landesförderung auskommen, sind also auf ihre Substanz und auf Schulgeld angewiesen. In der Schulgeldfrage selbst gibt es während dessen wenig substantielle Fortschritte. Mit der jüngsten Heraufsetzung des Schulgeldzuschusses scheint das ergänzende Schulgeld in Niedersachsen entbehrlich zu werden. Von den anderen Ländern mit Zuordnung der Altenpflegeschulen zum Kultusbereich hat sich bisher nur Bayern zur Gewährung eines kostendeckenden Ausgleichs entschlossen. Der mecklenburgische Kultusminister dagegen hat den Privatschulen soeben Förderkürzungen von 30% angedroht.

Die Vertragsfreiheit der Einrichtungsträger (bei der Wahl ihrer Kooperationsschulen) und die Freiheit der Ausbildungsstättenwahl (für die Auszubildenden) sollen im Zweifel beschränkt werden. So wird das für 2013 in Schleswig-Holstein geplante Schulplatzplus von 16% nach den Kriterien „Sicherstellung einer angemessenen regionalen Verteilung von schulischen Ausbildungsstätten, keine Förderung von neuen (Schul-)Doppelstandorten, Bewahrung der bestehenden Trägervielfalt, Stärkung der Schulstandorte im Hamburger Randbereich, Sicherstellung von wirtschaftlichen Größen der bestehenden Altenpflegeschulen und Ermöglichung der Weiterentwicklung innovativer

Ansätze im konzeptionellen Bereich“⁶ zugewiesen. In NRW wurde bereits 2012 darüber diskutiert, Förderentscheidungen vom Verhältnis von Ausbildungsverträgen und Schulplätzen in den kreisfreien Städten bzw. Landkreisen abhängig zu machen. Der Auszubildende wäre dann gezwungen, eine Altenpflegeschule in der kreisfreien Stadt oder dem Landkreis zu besuchen, in dem sich sein praktischer Ausbildungsplatz befindet, selbst wenn er aus weltanschaulichen, schlicht alltagspraktischen oder anderen persönlichen Gründen eine Schule in der Nachbarkommune vorzöge. Pech für Auszubildende aus Ballungsräumen. Manch einer müsste einen längeren Schulweg in Kauf nehmen. Der Einrichtungsträger müsste sich einem Kontrahierungszwang unterwerfen. Noch befremdlicher: Landesgeförderte Schulplätze dürfen im genannten Land neuerdings nur an Auszubildende vergeben werden, deren Praxiseinrichtung sich in diesem Bundesland befindet – auch dann, wenn der Auszubildende grenznah wohnt und die Einrichtung im Nachbarland viel näher läge.

Die Entwicklung bei den Assistenzbildungen lässt ebenfalls zu wünschen übrig. Die Gesundheitsministerkonferenz hat zwar am 26./27. Juni 2013 dem Entwurf der Arbeits- und Sozialministerkonferenz zu einer Rahmenvereinbarung über die Ausgestaltung der Assistenzbildungen zugestimmt. Die Unterzeichnung steht jedoch aus. Und in der Praxis ist das größte Bundesland auch 2013 beim langjährigen Mininiveau geblieben (maximal 660 landesfinanzierte Schulplätze bei beinahe 18 Mio. Einwohnern), obwohl die Länder zugesagt haben, auch für die Assistenzbildungen mehr Schulplätze zur Verfügung zu stellen.

Verkürzte Fachkraftausbildung: Verschenktes Potential

Der Pflegefachkraftstatus in Pflegeeinrichtungen setzt die staatliche Erlaubnis zur Führung der entsprechenden Berufsbezeichnung voraus, die im Anschluss an eine staatlich geregelte Ausbildung mit staatlicher Abschlussprüfung erteilt wird. Im Inland erworbene fachlich gleichwertige Qualifikationen können von der zuständigen Landesbehörde komplett oder anteilig angerechnet werden. Geeignete Interessenten müssen entsprechend individualisierte Kompetenz-Äquivalenzprüfungen durchlaufen, an deren Ende eine Ermessensentscheidung der Landesbehörde steht. Das Ergebnis kann man im Vorhinein nicht unbedingt absehen. Ausgenommen sind – neben den Verkürzungsaspiranten mit Pflegehilfskraftausbildung – lediglich Heilerziehungspflegefachkräfte mit dreijähriger Ausbildung: Sie können mit einer pauschaliert um bis zu zwei Drittel verkürzten zusätzlichen Altenpflegefachkraftausbildung den Pflegefachkraftstatus erreichen.

Im Vorfeld der jüngsten Reform des § 7 AltPflG durch das Gesetz zur Stärkung der beruflichen Aus- und Weiterbildung in der Altenpflege hatte der VDAB vorgeschlagen, mehr verhältnismäßig ausgestaltete und pauschalierte, also rechtssicherere Verkürzungsmöglichkeiten für Berufsgruppen mit aussichtsreichem Rekrutierungspotential zu schaffen. Der Bund konnte sich aber weder zur pauschalierten Verkürzung für medizinische oder zahnmedizinische Fachangestellte und Absolventen von Bildungsgängen in der Sozialassistenten noch zur pauschalierten Anrechnung des FSJ oder des BFD durchringen. Verschenktes Potential: Ende Juli

hat die Bundesagentur für Arbeit 20 344 arbeitslose medizinische und zahnmedizinische Fachangestellte gemeldet, mehr als 42 000 Jugendliche und Heranwachsende besuchen Ausbildungsgänge in der Sozialassistenten, fast 45 000 absolvieren das FSJ. Rund 37 000 Menschen engagieren sich im Bundesfreiwilligendienst.

Es geht auch anders. Das deutsche duale Berufsbildungssystem – zuletzt sind Russland, Mexiko, Indien, Spanien und jetzt auch Portugal in eine Kooperation mit den zuständigen deutschen Stellen eingestiegen – entwickelt sich zum Exportschlager. Einer der Erfolgsfaktoren: mehr Verkürzungschancen. In den durch das Berufsbildungsgesetz geregelten Lehrberufen wurden 2012 fast 16% der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge verkürzt.

Ein kleiner Etappensieg der Vernunft: Die EU-Institutionen scheinen sich vom „Pflegeabitur“ – dem Vorhaben, der Zulassung für eine Pflegefachkraftausbildung einen 12jährigen Bildungsweg vorauszusetzen – verabschiedet zu haben. Auch in Zukunft dürften 10 allgemeinbildende Schuljahre für die Zulassung genügen.

Ausländische Pflegefachkräfte: Mühlstein Berufsankennungsrecht

Dem Einsatz von Pflegefachkräften aus EU und EWR einschließlich der Schweiz stehen keine wesentlichen ausländerrechtlichen Hürden entgegen. Dennoch konnte die Zentrale Auslands- und Fachvermittlung (ZAV) der Bundesagentur für Arbeit im ersten Quartal 2013 erst 82 EU-Inländer anwerben, die meisten aus Spanien und Portugal. Die bereinigte Arbeitslosenquote bei unter 25-jährigen Spaniern beläuft sich auf **D**

21%. Deutschland ist das beliebteste Migrationszielland. Was steht im Weg? Vielleicht die Anforderungen an den Nachweis ausreichender alltags- und fachsprachlicher Sprachkenntnisse? Immer noch verlangen alle Bundesländer außer Hessen ein Sprachschuldiplom über das Niveau B 2 des Gemeinsamen Europäischen Referenzrahmens für Sprachen. Doch trotz der ambitionierten Ziele der Ausbildungs- und Qualifizierungsoffensive gibt es bisher lediglich singuläre Korrekturen: In Bayern muss das Diplom neuerdings erst sechs Monate nach Aufnahme der Beschäftigung als Fachkraft nachgewiesen werden. In Niedersachsen kann jetzt alternativ von den Pflegeschulen eine neu entwickelte fachspezifische Sprachprüfung abgenommen werden.

Sogar die strikte Zuzugsreglementierung für immigrationsinteressierte Pflegefachkräfte aus Drittstaaten wurde jetzt gelockert⁷. Sie brauchen zwar weiterhin einen Aufenthaltstitel, der zur Ausübung einer Beschäftigung berechtigt. Diesen Titel gibt es seit dem 1. Juli aber auch ohne Vorrangprüfung durch die ZAV und ohne, dass zwischen der Bundesagentur für Arbeit und der Arbeitsbehörde des Herkunftslandes eine Vermittlungsabsprache besteht. Pflegefachkräfte zählen nämlich laut der neuen Positivliste der Engpassberufe⁸ zu den Berufsgruppen, denen diese Erleichterung offensteht. Es sei denn, sie stammen aus einem der 57 überwiegend afrikanischen, fernöstlichen sowie mittel- und südamerikanischen Drittstaaten, denen ein besonderer Mangel attestiert wird.

Aber die berufsrechtlichen Hürden werden nicht angetastet. Die potentiellen Zuwanderer müssen innerhalb eines Jahres erfolgreich das

mehrstufige Anerkennungsverfahren vor den zuständigen Landes- und Kommunalbehörden durchlaufen. Den meisten wird ein Anpassungslehrgang oder – alternativ – eine praktische und mündliche Kenntnisprüfung abverlangt. Dauer und Inhalt des Anpassungslehrgangs werden individuell von der zuständigen Behörde festgelegt. Die Abschluss- und Kenntnisprüfungen werden von den staatlichen Prüfungsausschüssen an den Pflegeschulen abgenommen. Rechtssichere Prognosen sind deshalb auch hier kaum möglich. Daran hat auch das neue Berufsqualifikationsfeststellungsgesetz des Bundes nichts geändert, denn die bundesrechtlich geregelten Pflegefachkraftausbildungen wurden ausgenommen. So wundert es nicht, dass seit dem Inkrafttreten des Gesetzes lediglich 1 211 Pflegefachkräfte aus Drittstaaten die Anerkennung ihres beruflichen Abschlusses in Deutschland beantragt haben. Lediglich 128 Anträgen (10,6%) wurde ohne Auflagen entsprochen, 48 (3,9%) wurden abgelehnt, 387 (31,9%) noch gar nicht beschieden. 648 Interessenten (53,5%) müssen Anpassungslehrgänge oder Kenntnisprüfungen absolvieren⁹.

Dabei gäbe es grundsätzlich viel Potential, z. B. in einem Pflegeemigrationsland wie den Philippinen. Dort sind rund 300 000 Pflegefachkräfte registriert. Mit behördlicher Steuerung migrieren von rund 20 000 jährlich an den 460 Nursing Colleges neu Examinierten im Durchschnitt mehr als 8 000. Fast 60% zog es zuletzt aber nicht etwa nach Deutschland, sondern nach Saudi-Arabien¹⁰. Migrationswillige orientieren sich wegen der deutschen aufenthalts- und anerkennungsrechtlichen Hürden nämlich schon lange in Richtung konkurrierender Zielländer. In Deutschland arbeiten, mit

Anerkennung als Pflegefachkraft, ganze 307 – von rund 140 000 in den letzten 20 Jahren Migrierten.

Die deutsche Rekrutierungspolitik bescheidet sich mit feinregulierten Modellprojekten, statt der Kreativität der Marktakteure zu vertrauen. Bis Ende 2014 werden im Rahmen eines von der bundeseigenen Gesellschaft für internationale Zusammenarbeit (GIZ) koordinierten Projekts maximal 2 000 serbische, philippinische, bosnische und tunesische Pflegefachkräfte angeworben und auf ihren Einsatz in Deutschland vorbereitet. Zu Hause absolvieren sie einen Deutschkurs (Niveau B 1), eine viertägige fachliche Schulung und eine eintägige Orientierung über das Zielland. Im ersten Aufenthaltsquartal steht ein Integrationsworkshop an. Pflegebetriebe, die bereit sind, eine Unterkunft zu besorgen, die der Technischen Regel ASR A 4.4 zur Arbeitsstättenverordnung genügt, während des Aufnahmestandes monatlich mindestens 1 900 Euro brutto zu gewähren, sich aktiv in das Anerkennungsverfahren einzubringen, an die Bundesagentur 250 Euro Vermittlungsgebühr und an die GIZ 3 450 Euro Dienstleistungsentgelt zu bezahlen, können sich für die Teilnahme melden¹¹. Weitere, noch aufwendiger reglementierte Pilotprojekte agieren mit 150 chinesischen und 100 vietnamesischen Fachkräften noch zurückhaltender.

Arbeitsbedingungen: Gelbe Karte für Politik und Kostenträger

Beim Gehaltsranking rangieren Pflegefachkräfte zwar unter den mittleren Einkommen, sie erreichen aber nicht das Lohnniveau typischer Männerausbildungsberufe. Im Vergleich mit

anderen typischen Frauenausbildungsberufen schneiden sie jedoch überdurchschnittlich ab¹².

Natürlich sollten Pflegefachkräfte besser bezahlt werden können. Nur: Das „Gender Pay Gap“ können Pflegebetriebe nicht aus den Angeln heben. Das bedarf vermutlich langwieriger (tarif-)politischer Korrekturen. Das Lohnniveau kann nämlich genauso wenig marktgerecht zwischen den unmittelbar Beteiligten verhandelt werden wie zum Beispiel die viel kritisierte Personalausstattung. Denn die „intensive Regulierung des Leistungsgeschehens“¹³ lässt den Pflegebetrieben kaum Bewegungsfreiheit; sie „ähnelt einer obrigkeitlichen Bevormundung“¹⁴. Gern wird den Pflegebetrieben dagegen wider besseres Wissen der Schwarze Peter zugeschoben¹⁵. Glücklicherweise macht sich die Bevölkerung über Sinngehalt, Lohnniveau und Zukunftschancen der Pflegeberufe ein unabhängiges, ideologiefreies Bild. So schreckt die nimmermüde Skandalisierung des Lohnniveaus Ausbildungsinteressenten nicht ab, im Gegenteil: Die Anzahl der Altenpflegeschüler ist jüngst von 51 965 (Schuljahr 2010/11) auf 55 966 (2011/12) angestiegen. Und die Altenpflegefachkräfte sind überdurchschnittlich arbeitszufrieden und berufstreu¹⁶, obwohl sie unter der systembedingt auf körperbezogene Verrichtungen verengten „Pflege nach Zeittakt“¹⁷, einem Übermaß an bürokratiebedingten Dokumentationspflichten und der mangelnden Wertschätzung durch Medien, Politik und Kostenträger leiden¹⁸. Hier wird offensichtlich auf das prosoziale Engagement und die Leidenschaft der Einrichtungen und ihrer Mitarbeiter gesetzt – eine Flucht aus der demographie- und pflegepolitischen Verantwortung, die man



angesichts der Alterung der Bevölkerung und des Anstiegs der Pflegebedürftigenzahlen nicht mehr lange wird durchhalten können.

Nicht das angebliche Fehlverhalten der Arbeitsmarktakeure, sondern ein System, das sich, trotz schwindender Ressourcen, an die vorgeblich unbezahlbare, in Wahrheit aber lediglich (nahezu) unbezahlte informelle Pflege klammert und die professionelle Sorgearbeit einem unfairen Wettbewerb mit dem boomenden grauen Markt aussetzt, muss umgesteuert werden. Denn die Lebensformen verändern sich. Die Erwerbstätigenquote bei deutschen Frauen, dem Rückgrat der informellen Pflege, hat den EU-Durchschnitt mit 68% längst überholt¹⁹. Mittlerweile zählen mehr als 40% aller Haushalte zu den Ein-Personen-Haushalten (2005, vor erst 8 Jahren, waren es noch 37,5%)²⁰. Und die Mobilität nimmt zu. 12,7% der deutschen Haushalte sind 2007 umgezogen. Ein Jahr zuvor waren es noch 10,9%²¹. Bei Abermillionen Stunden unbezahlt verrichteter Sorgearbeit wird es nicht bleiben können. In der Wissenschaft wird bereits über eine „Sorgekrise“ diskutiert²². Höchste Zeit, dass das Wachstums- und Wertschöpfungspotential der professionellen Sorgearbeit freigesetzt wird. Einen Blick auf mögliche Reserven erlauben Zeitbudgeterhebungen²³ und der internationale Vergleich²⁴.

Spezialisierte Altenpflegeausbildung: Politische Pirouetten

„Die Pflege der Zukunft“ – so ein Beschluss der Arbeits- und Sozialministerkonferenz vom 28./29. November 2012 – „ist eine Pflege im Quartier. Mit den Angehörigen und

professionellen Diensten und Einrichtungen werden im Sozialraum neue Ansätze entwickelt, um ein sozial integriertes Leben trotz Pflegebedürftigkeit oder Behinderung zu ermöglichen. Informelle Unterstützungsangebote und -netzwerke erhalten eine wachsende Bedeutung. Auf diesem Wege können auch die erheblichen Ressourcen der ‚jungen Alten‘ erschlossen werden“. Die Länder – und mittlerweile, mit dem Pflege-neuausrichtungsgesetz, auch der Bund – folgen neuerdings einem durchaus bestechenden sozialarbeitswissenschaftlichen Fachkonzept. Von einem „Paradigmenwechsel“²⁵, ja sogar von einer „gesellschaftlichen Revolution“, vergleichbar mit dem Ausstieg aus der Atomkraft²⁶, ist die Rede.

Angesichts der hohen Dosis Ideologie ist jedoch Vorsicht angezeigt. Sozialraumkonzepte, die auf die verstärkte Mobilisierung der informellen Pflege oder gar der „jungen Alten“ setzen, werden nämlich angesichts der veränderten Lebensformen und der schieren Anzahl der zu versorgenden alten Menschen sehr schnell an Grenzen stoßen. Mit der neuen Familienpflegezeit konnte nennenswertes zusätzliches Pflegepotential jedenfalls bisher nicht erschlossen werden. Bis Ende Januar 2013 wurden für ganze 147 Personen Familienpflegezeitdarlehen oder die Aufnahme in die BAFzA-Gruppenversicherung beantragt. Und die „jungen Alten“ werden sich nur sehr begrenzt als Pflegeressource zur Verfügung stellen. Ein „Bürgerversagen“, mit dem zu rechnen ist – so das Stichwort aus der Diskussion rund um die Behindertenhilfe.

Es geht hier, davon darf nicht abstrahiert werden, um schwerkranke und erheblich gehandicapte Menschen – unter anderem um Demenzzranke,

deren „herausforderndem Verhalten“³⁰ ohne professionelles Know How nicht angemessen begegnet werden kann, um Sterbende, die einer professionellen palliativen Versorgung bedürfen, und um eine ganze Generation traumatisierter Menschen, denen mit einer professionellen Biographieorientierung zu begegnen ist³¹. Für den Bedarfsfall setzen die Versicherten selbst deshalb ganz klassisch auf die fachkräftebasierte Pflege durch professionelle Einrichtungen³². Wenig weitsichtig, gleich wieder die angebliche Spreu vom Weizen trennen zu wollen: In einem Land wie NRW sollen nicht selbstorganisierte Seniorenwohngemeinschaften dem Heimrecht unterworfen werden³³. Wahlstrategisch brisant, in diesem Zusammenhang vor dem Pflegefachkräftemangel zu kapitulieren („Bei gleichbleibenden Rahmenbedingungen wird der Personalbedarf (in NRW) Schätzungen zufolge bis 2030 um 37 000 und bis 2050 um 80 000 Pflegekräfte steigen. Nach heutigen Prognosen werden uns diese Pflegekräfte nicht zur Verfügung stehen“). Pflegepolitisch abenteuerlich, die Bedarfsgerechtigkeit eines sozialraumbezogenen Umbaus des Pflegesystems unter anderem mit einer Fachkräfteersparnis zu begründen („Im Personalbereich lassen sich mit einer ortsnahen Ausrichtung der Infrastruktur professionell erbrachte Leistungen und ehrenamtliches Engagement besser verbinden als im stationären Bereich. So kann Qualität professionell gesichert und zugleich der zusätzliche Bedarf an Fachkräften begrenzt werden“³⁵).

Ein Irrweg, zu glauben, dass die Versorgung künftig mit der gleichen oder gar einer sinkenden Heimplatzzahl gelingen kann. Statt verunsichernder Schwarz-Weiß-Malerei wäre ein ideologiefreier Blick auf die vollstationäre Pflege

vonnöten. Bereits in den achtziger Jahren haben zahlreiche Einrichtungen gemeinwesenorientierte Leitbilder³⁶ adaptiert und sich in den Sozialraum geöffnet, gestützt auf das sozialpflegerische Berufsprofil von Altenpflegefachkräften, die bei der Bevölkerung hoch im Kurs stehen³⁷. An der Gemeinwesenorientierung haben viele Heime, dem selektiven Leistungstableau des SGB XI zum Trotz, auch ohne ausreichende Refinanzierung bis heute festgehalten. Noch 2004 ergab das baden-württembergische BELA-Projekt: „In der Befragung gab etwas mehr als ein Drittel der Einrichtungen an, über ein schriftliches Konzept zum Umgang mit bürgerschaftlichem Engagement zu verfügen. In knapp zwei Drittel (...) ist ein Mitarbeiter/eine Mitarbeiterin beauftragt, bürgerschaftliches Engagement im Heim zu fördern. (...) In 18% der Einrichtungen wurden Angehörigengruppen gebildet. In knapp 20% (...) bestehen einrichtungsinterne Hospizgruppen. In knapp der Hälfte (...) gibt es Freundes- und Helferkreise. (...) Darüber hinaus werden die meisten Heime regelmäßig durch externe Gruppen und Organisationen unterstützt. An erster Stelle werden die Kirchengemeinden genannt (77,2%), gefolgt von Schulen bzw. Kindergärten (62,2%) und externen Besuchsdiensten (55,2%). Jeweils etwas weniger als die Hälfte (...) wird von freien Initiativen/Vereinen (45,9%) und von externen Hospiz-Gruppen (46,7%) unterstützt“³⁸.

Der Arbeitsalltag der Fachkräfte in Pflegeeinrichtungen wird dagegen – ein Ergebnis des SGB XI-Leistungsrechts – von Grundpflege, medizinischer Behandlungspflege und, natürlich, Dokumentation dominiert. Bis 2050 aber wird sich die Anzahl der Demenzkranken verdoppeln. Über kurz oder lang wird das Leistungstableau



weiter für ihre besonderen Bedarfe geöffnet werden müssen. Spätestens dann werden dringend sozialpflegerisch und vor allem demenzsensibel – und hier spielt die Altenpflegefachkraftausbildung bislang eine Vorreiterrolle³⁹ – qualifizierte, multifunktional einsetzbare Fachkräfte gebraucht und die Kurzsichtigkeit der bisher von Bund und Ländern angestrebten generalistischen Ausbildungsreform tritt zu Tage. Berufsfähige Fachkräfte für eine demenzsensible – und genauso übrigens für eine sozialräumlich orientierte – Assistenz lassen sich schlicht nicht durch eine generalistische Ausbildung mit bloß 480 vollstationären und 160 ambulanten Praxispflichtstunden⁴⁰ heranbilden.

Bereits 2010 hat der VDAB deshalb dafür plädiert, der Generalistik, sollte sie unvermeidlich sein, bundesweit eine neue sozialpflegerische Berufsausbildung an die Seite zu stellen. Aber nicht reduziert auf die Miniquifikation nach der Betreuungskräfterichtlinie des GKV-Spitzenverbandes, sondern als anschlussfähigen, zweijährigen Bildungsgang. Dass das geht, beweist Baden-Württemberg. Dort gibt es seit 2009 die Ausbildung zum staatlich anerkannten Alltagsbetreuer. Gäbe es dieses Angebot bundesweit, ließen sich auch starre Pflegefachkraftquoten eher bedarfsorientiert flexibilisieren – die Diskussion jedenfalls hat längst begonnen⁴¹. Wie so oft, könnte auch hier ein Blick über den Tellerrand helfen, diesmal in die Alpenrepublik: In Oberösterreich zum Beispiel wird der Mindestpflegepersonalschlüssel für Heime in 20-25% Personaleinheiten Pflegefachkräfte, 60-70% Personaleinheiten Sozialbetreuungsfachkräfte und 10-15% Personaleinheiten Hilfskräfte ausdifferenziert.

Das generalistische Modell impliziert, dass die Spezialisierung auf Akut- oder Langzeitpflege erst nach dem beruflichen Abschluss erfolgt. So viel Zeit lässt der drängende Bedarf aber nicht. Unser Verband hatte deshalb, als Alternative zur Zwei-Berufe-Lösung, für eine zweiphasige, integrierte Pflegeausbildung optiert, die sich aus einer einheitlichen zweijährigen Grundausbildung und einer ein- bis anderthalbjährigen schulischen und berufspraktischen Spezialisierung bei weiterhin unterschiedlichen Abschlussbezeichnungen zusammensetzen könnte.

Die wohlbegründeten VDAB-Vorschläge stießen auf wenig politische Resonanz. Von den ideologisch motivierten Befürwortern der Generalisierung wird stattdessen bis heute mit Polemik gekontert („Rettet die Altenpflege vor ihren Rettern“⁴²). Die vielbeschworene EU-Kompatibilität etwa ist in Wahrheit gar kein Kassenschlager. Kaum eine der bereits EU-kompatibel ausgebildeten deutschen Krankenpflegefachkräfte drängt es nach übernationaler Mobilität: 2011 sind lediglich 753 Berufsangehörige mit „automatischer Anerkennung“ ins EU-Ausland emigriert⁴³. Und vor der internationalen Erfahrung, dass die Generalisierung der Pflegeausbildungen den Fachkräftemangel in der Langzeitpflege nicht reduziert, kann wirklich niemand mehr die Augen verschließen.

Während die Bundesregierung das Reformtempo zuletzt gedrosselt hat und erst einmal ein Gutachten zur Ausbildungsfinanzierung abwartet, hat sich eine wachsende Gegenbewegung etabliert, der sich auch der VDAB angeschlossen hat. Über 55 000 Altenpflegeschüler und über 200 000 im Beruf tätige Ausgelernte brauchen mehr Wertschätzung statt einer

pauschalen Abwertung ihrer Kompetenzen. Im CDU/CSU-Regierungsprogramm ist anstelle der Zusammenführung der Pflegeausbildungen jetzt nur noch von der „Weiterentwicklung der Berufsbilder im Gesundheitswesen“ die Rede⁴⁵. Die Grünen haben sich auf Bundesebene inzwischen gegen die Generalistik ausgesprochen⁴⁶. Hat bei den Parteien endlich ein Umdenken begonnen? Wie wird sich die Bundeskanzlerin positionieren? Im Sommerinterview mit der FAZ hat sie gerade erst wieder⁴⁷ die Arbeit von Altenpflegekräften gewürdigt. Wird sie sich, wenn die Zusammenlegung der Pflegeausbildungen nach der Wahl wieder auf die Tagesordnung kommt, an ihre Worte erinnern? 

1. Freie Bildung und Erziehung, Magazin des Verbandes Deutscher Privatschulverbände (VDP), Ausgabe Juni 2013, S. 11 f.
2. http://www.arbeitsagentur.de/nn_166482/zentraler-Content/E-Mail-Infos/Dokument/E-Mail-Info-SGB-III-SGB-II-2012-12-13.html
3. Aus der Ausschreibung vom 23. Mai 2013
4. http://dip.de/projekte/projekt-details/?L=pkjdvdiiwcmfoj&tx_ttnews%5BbackPid%5D=58&tx_ttnews%5Btt_news%5D=184&cHash=f5c91504257af26d3ee6b8bd2d91b
5. In den Schuljahren 2010/11 und 2011/12 wurden allein in NRW 2.294 Seiteneinsteiger neu eingestellt (<http://www.tresselt.de/seiteneinsteiger.htm>). Allein in Rheinland-Pfalz wurden im Schuljahr 2012/13 2.550 Vertretungskräfte eingesetzt (FAZ vom 23. Juli).
6. Landtagsdrucksache 18/538
7. Verordnung zur Änderung des Ausländerbeschäftigungsrechts vom 6. Juni 2013, BGBl. 2013 Teil 1 Nr. 28, S. 1499 ff.
8. <http://www.arbeitsagentur.de/Dienststellen/besondere-Dst/ZAV/downloads/AMZ/amz-positivliste.pdf>
9. http://www.anerkennung-in-deutschland.de/html/de/daten_anerkennungsverfahren.php
10. Jean Encinas-Franco, The State and the Globalization of Care: The Philippines and the Export of Nurses, in: Kirsten Scheiwe/Johanna Krawetz (Hg.), Transnationale Sorgearbeit. Rechtliche Rahmenbedingungen und gesellschaftliche Praxis, Wiesbaden 2010, Pos. 2892 ff.
11. Arbeitgeberinformation „Triple Win“, <http://www.der-paritaetische.de/fachinfos/artikel/news/fachkraefte/>
12. <http://www.bild.de/geld/wirtschaft/gehaltstabelle/berufe-im-vergleich-2110090.bild.html>, http://www.focus.de/finanzen/karriere/berufs-leben/deutschlands-groesster-gehalts-report-150-berufe-im-grosen-gehaltsranking_aid_681640.html, <http://www.stern.de/wirtschaft/job/100-berufe-im-vergleich-wie-viel-verdienen-arbeitnehmer-613913.html>
13. Kerstin Hämel, Öffnung und Engagement. Altenpflegeheime zwischen staatlicher Regulierung, Wettbewerb und zivilgesellschaftlicher Einbettung, Wiesbaden 2012, S. 133
14. Ebd., S. 134
15. So jüngst zum Beispiel: http://www.spd.de/linkableblob/103914/data/20130702_pflgeform.pdf
16. http://www.pflgewert.info/system/myfiles/Vortrag_PflegeWert_Ergebnisse_dip_Ausdruck_1.pdf
17. Sechster Bericht zur Lage der älteren Generation in der Bundesrepublik Deutschland, Bundtagsdrucksache 17/3815, S. 190
18. Paul Fuchs-Frohnhofen u. a. (Hg.), Pflege Wert. Wertschätzung erkennen – fördern – erleben, Köln 2012; Christel Kumbrock u. a., Unsichtbare Pflegekraft. Fürsorgliche Praxis auf der Suche nach Anerkennung, Berlin 2010
19. Antidiskriminierungsstelle des Bundes, Gleiche Arbeit, ungleicher Lohn? Zahlen und Fakten zur Entgeltungleichheit in Deutschland und Europa, 2012
20. <https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/GesellschaftStaat/Bevoelkerung/Haushalt,Familien/Tabellen/Haushaltsgroesse.html>
21. http://www.techem.de/Deutsch/Unternehmen/Presse/Pressearchiv/Archiv_2008_N/Wohnungswechsel_in_Deutschland/
22. Ulrike Knobloch, Sorgekrise – ein Handbuch-Artikel, Newsletter Studienbereich Soziologie, Sozialpolitik und Sozialarbeit der Universität Fribourg, 12/2013, S. 41 ff.
23. So z. B. http://web.apb-tutzing.de/apb/cms/uploads/media/Fleischer_Sorge_Arbeit_am_Leben.pdf
24. Erika Schulz, Das deutsche Pflegesystem ist im EU-Vergleich unterdurchschnittlich finanziert, DiW-Wochenbericht 13/2012, http://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.395816.de/12-13-3.pdf
25. Markus Lessmann, Nordrhein-Westfalen auf dem Weg zur altengerechten Quartiersentwicklung, Vortrag, Rehacare 2012, http://www.rehacare.de/cipp/md_rehacare/lib/all/lob/return_download_ticket_g_u_e_s_t/bid_1310/no_mime_type,0/-/121010_V1V01_Lessmann_REHA-Kong12sicher.pdf
26. Daniela Grobe, NRW auf dem Weg zu einer altersgerechten Quartiersentwicklung, Vortrag am 25. Juni 2012 im Rahmen der Veranstaltung „Masterplan Quartier – Neue Konzepte der Wohn- und Pflegeformen“ anlässlich der 3. Woche der Gesundheitswirtschaft in der Gesundheitsregion Aachen, http://www.gesundheitsregionaachen.de/de/gesundheitsregion-aachen_1/81.html?cmsDL=761d5b262466e6da695a6487faa16cc9
27. Bundtagsdrucksache 17/12330
28. Kirsten Auer u. a. (Hg.), Die neuen Alten – Retter des Sozialen?, Wiesbaden 2007; Thomas Klie, Zivilgesellschaft und Aktivierung, in: Michael Hüther u. a. (Hg.), Demografielolitik. Herausforderungen und Handlungsfelder, Wiesbaden 2013, S. 344 ff.; Dieter Otten, Die 50+ Studie. Wie die jungen Alten die Gesellschaft revolutionieren, Reinbek 2008
29. Erik Weber, Die (Wieder)Entdeckung des Sozialraums: Inklusives Paradigma oder Ort des Ausschlusses?, Vortrag im Rahmen der Fachtagung des Bundesverbandes Evangelische Behindertenhilfe am 23. November 2012, http://www.beb-ev.de/files/pdf/2012/dokus/sozialraum/vortrag-23.11.2012_prof.-erik-weber_die-wiederentdeckung-des-sozialraums.pdf
30. https://www.bundesgesundheitsministerium.de/fileadmin/dateien/Publikationen/Pflege/Berichte/Bericht_Rahmenempfehlungen_zum_Umgang_mit_herausforderndem_Verhalten_bei_Menschen_mit_Demenz_in_der_stationaeren_Altenhilfe.pdf
31. http://www.awo-pflege-sh.de/aktuell/newsanzeige/article/erlebnisse-und-erinnerungen-an-die-kriegszeit-lassen-sich-nicht-einfach-abschuettern/?tx_ttnews%5BbackPid%5D=43&cHash=e4f569ad74
32. http://www.compass-pflegeberatung.de/tl_files/compass/Redaktion/Pdf/s/COMPASS-Versichertenbefragung-Ergebnisband.pdf
33. Entwurf des Gesetzes zur Entwicklung und Stärkung einer demografiefesten, teilhabeorientierten Infrastruktur und zur Weiterentwicklung und Sicherung der Qualität von Wohn- und Betreuungsangeboten für ältere Menschen, pflegebedürftige Menschen, Menschen mit Behinderung und ihre Angehörigen (GEPa NRW), Artikel 2, §§ 26 ff.
34. Ministerium für Gesundheit, Emanzipation, Pflege und Alter des Landes Nordrhein-Westfalen (Hg.), Masterplan altengerechte Quartiere, 2013, S. 12
35. Ebd., S. 13
36. Konrad Hummel, Öffnet die Altersheime! Gemeinwesenorientierte, ganzheitliche Sozialarbeit mit alten Menschen, Weinheim 1982; Konrad Hummel/Irene Steiner-Hummel (Hg.), Wege aus der Zitadelle. Gemeinwesenorientierte Konzepte in der Altenpflege, Hannover 1986
37. http://www.berufe-im-schatten.de/data/bis-tabellenband_pflge-2011.pdf
38. Kerstin Hämel, a. a. O., S. 150 f.
39. Stefan Görres u. a., Demenzsensible nicht-medikamentöse Konzepte in Pflegeschulen, Bremen 2012
40. So das Konzept der Bund-Länder-Arbeitsgruppe „Weiterentwicklung der Pflegeberufe“, Eckpunkte zur Vorbereitung des Entwurfs eines neuen Pflegeberufesgesetzes (2012)
41. <http://www.baerbl-milch.de/vermischtes/11-kwa-symposium-fachkraftquote-qualitaetsmassstab-oder-sackgasse>
42. Pressemitteilung des Deutschen Pflgerats vom 20. März
43. http://ec.europa.eu/internal_market/qualifications/regprof/index.cfm
44. <http://www.dvlab.de/buendnis-altenpflege/index.php5>; <http://www.buendnis-fuer-altenpflege.de/>
45. <http://www.cdu.de/regierungsprogramm>
46. http://www.gruene-bundestag.de/themen/pflege/gruenes-reformkonzept-fuer-pflegeausbildung/seite-1-versorgung-heute-sichern-und-fuer-morgen-weiterentwickeln_ID_4384147.html
47. FAZ vom 17. August



Ein Kommentar
von **Thomas Knieling**

Unterm Strich

Manchmal gelten die einfachen Wahrheiten. Für die Pflege hierzulande gilt: Ob zukünftig alle die professionelle Pflege bekommen können, die sie brauchen, wird schlicht davon abhängen, ob wir ausreichend viele Menschen für diese wichtige Aufgabe der Pflege gewinnen können. Dazu braucht es weit mehr als Schaufensterpolitik, die nur mühsam verdecken kann, mit welcher Prioritätensetzung die Pflege im Rahmen einer vierjährigen Legislaturperiode häufig bedacht wird. Pflege muss wieder stark werden, um als Berufsfeld für die notwendige Masse an Interessierten in Frage zu kommen. Dazu braucht sie die ausdauernde Beachtung ihrer Angelegenheiten durch die Politik, die Wahrung ihrer Identität und den Rückhalt gegenüber der mittlerweile populären Schwarzmalerei gegen die Branche. Und vor allem braucht sie Rahmenbedingungen, die dazu geeignet sind, die Kräfte auf die Pflege zu konzentrieren, statt sie wie heute in den Erfordernissen der Bürokratie und der Dokumentation zu verschwenden. Der Fachkräftemangel ist demnach kein Fluch des Demografischen Wandels. Er ist vor allem auch hausgemacht. Die Arbeit in der Pflege ist eine besondere. Die tägliche Arbeit mit Menschen, das Mit- und Untereinander, die anspruchsvolle Aufgabe, der sichere Arbeitsplatz – alles im Grunde Attribute eines attraktiven Berufes. Doch nur, wenn die Rahmenbedingungen stimmen. Sie zu verändern ist kein Hexenwerk. Die Politik wird reagieren und Zugangsbarrieren in den Beruf abbauen müssen. Ebenso wird es nicht haltbar sein, sich den enormen Aufwand an Bürokratie zu leisten. Damit ist weit mehr gemeint als die nicht zu rechtfertigenden jährlichen Belastungen für deutsche Steuerzahler von mehr als 3,7 Milliarden für Bürokratiekosten, wie sie das statistische Bundesamt beziffert. Die neue Bundesregierung darf es sich nicht leisten, dass der bürokratische Aufwand in der Pflege die Motivation zum Verbleib im Beruf auffrisst, wie heute schon übergreifend der Fall. Die Zuwanderung von Fachkräften aus dem Ausland ist zwar in aller Munde, jedoch kann sie nur ein Puzzleteil eines umfassenden Bildes sein, das wir von einer nachhaltigen Versorgung mit professioneller Pflege in Deutschland brauchen. Die in diesem WEITBLICK gemachte Momentaufnahme soll ihren Beitrag dazu leisten, dieses Bild gegen den Fachkräftemangel mitzugestalten. Es wird in Zukunft verstärkt darum gehen, die aufgezeigten Baustellen wieder befahrbar zu machen – mit Vorfahrt für die professionelle Pflege.

**Stephan Baumann,
Bundesvorsitzender des VDAB**

Dipl. Betriebswirt, seit 2007 Bundesvorstandsvorsitzender des VDAB, Mitgesellschafter mehrerer Pflegeeinrichtungen und Geschäftsführer der Unternehmensgruppe GESBE in Essen.

**Rainer Merschmann,
Geschäftsführer des VDAB-Schulungszentrums**

Sozialwissenschaftler, seit 2005 Geschäftsführer des VDAB-Schulungszentrums und seit 2006 des VDAB-Bildungswerkes.

**Thomas Knieling,
Bundesgeschäftsführer des VDAB**

Volljurist, Betriebswirt (Sozialwesen) und Sozialmanager, seit Anfang 2009 Bundesgeschäftsführer des VDAB in Berlin.

Impressum

weitblick ist das politische Magazin des Verbandes deutscher Alten- und Behindertenhilfe. Es erscheint dreimal jährlich. Für Mitglieder ist der Bezug des Magazins kostenlos.

Herausgeber und Redaktion:

Thomas Knieling (V.i.S.d.P.)
Verband Deutscher Alten- und Behindertenhilfe e.V.
Hauptstadtbüro
Reinhardtstraße 19
10117 Berlin
Fon 030-20 05 90 79-0
Fax 030-20 05 90 79-19

Der Nachdruck von Artikeln, auch auszugsweise, oder von im Auftrag des VDAB erstellten Zeichnungen, Diagrammen und Schaubildern ist nur mit Quellenangabe und nach Genehmigung der Redaktion gestattet.

Der **weitblick** ist beim VDAB unter folgender Anschrift erhältlich:

Verband Deutscher Alten- und Behindertenhilfe e.V.
Bundesgeschäftsstelle
Im Teelbruch 132
45219 Essen
Fon 02054-95 78-0 | Fax 02054-95 78-40
E-Mail info@vdab.de | www.vdab.de

Gestaltung: FuhlrottDesign
Druck: Im intermedia GmbH
Auflage: 3 000