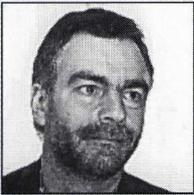


# Altenpflege – eine Arbeit wie jede andere? Ein Beruf fürs Leben?



## Wolfgang Becker

*Dr. phil., M. A., Erziehungswissenschaftler, wissenschaftlicher Mitarbeiter in der Abteilung 4.3 „Qualifikationsentwicklung in personenbezogenen Dienstleistungsbereichen – Schwerpunkt: Gesundheit, Soziales und Erziehung“ im Bundesinstitut für Berufsbildung, Berlin*

**Die Betreuung und Pflege alter Menschen entwickelt sich zu einem immer bedeutenderen Arbeitsfeld im Bereich des Gesundheits- und Sozialwesens. Vor allem der Beruf Altenpflege ist davon betroffen, daß ein hoher gesellschaftlicher Bedarf an Pflege, Betreuung, Beratung und Förderung besteht, während zugleich der Mangel an fachlich qualifiziertem Personal immer deutlicher zutage tritt. Dieser Widerspruch wird dadurch verschärft, daß ein großer Teil des ausgebildeten Fachpersonals dem Beruf offenbar schon nach kurzer Zeit den Rücken kehrt.**

Weder der Prozeß des Ausstiegs noch die Begründungen für die Berufsflucht aus der Altenpflege sind bislang empirisch erforscht worden. Um so bedeutsamer sind die Ergebnisse einer fünfjährigen Längsschnittuntersuchung, in der das Bundesinstitut zwischen 1992 und 1997 Ausbildungsabschluß, Berufseinmündung und Berufsverbleib eines Ausbildungsjahrgangs in den alten Bundesländern – insgesamt mehr als 6 700 Absolventen aus über 300 Altenpflegeschulen – untersucht hat.<sup>1</sup> Ausbildungsqualität, Professionalität beruflicher Bildung und die Dauer des Berufsverbleibs müssen danach in unmittelbarem Zusammenhang gesehen werden. Eine in ihrem Ausmaß alarmierende Berufsflucht quittiert die aus der Balance geratene Verbindung zwischen beruflicher Bildung und Arbeitswirklichkeit. Im folgenden sollen die wichtigsten Ergebnisse der Untersuchung vorgestellt werden.

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

Der zweite Teil der Untersuchung wurde seit Ende 1995 im vierten und fünften Berufsjahr der Absolventen durchgeführt. Dieser Teil der Erhebung konzentrierte sich im wesentlichen auf eine kritische Bestandsaufnahme der von den Altenpfleger/-innen zwischenzeitlich gesammelten Berufserfahrungen sowie ihre weiteren beruflichen Pläne und Perspektiven.

## Warum eigentlich Altenpflege...?

Bei der Frage nach den wichtigsten Motiven für eine Ausbildung in der Altenpflege dominieren zwei Antwortkategorien: „Mit Menschen arbeiten...“ und „Hilflosen (Menschen) helfen...“ – für Gesundheits- und Sozialberufe keine ungewöhnliche Begründung der Berufswahlentscheidung. Allerdings – und dies ist die erste einer ganzen Reihe von „professionellen Problemlagen“ in der Altenpflege – unterscheidet sie sich grundsätzlich von den Berufswahlmotiven der Auszubildenden im dualen System:

- Erstes Problem: Während hier die rationale Auseinandersetzung mit Gegenständen und Inhalten der Ausbildung, mit berufstypischen Arbeitsweisen und -verfahren dominiert, scheint sich der Beruf Altenpflege einer solchen rationalen Prüfung zu entziehen. Dieses offenbar „unklare“ oder „ungenau“ öffentliche Bild des Berufs hat seine Gründe, die bislang leider nur zu selten bei Diskussionen über die Reform von Aus- und Weiterbildung in der Altenpflege zur Kenntnis genommen worden sind: Altenpflege verfügt weder über ein einheitliches Ausbildungsberufsbild noch über ein einheitliches fachliches Profil. Bei sechzehn verschiedenen Ausbildungsregelungen in sechzehn Bundesländern ist dies nicht einmal erstaunlich. Entscheidend aber ist an dieser Situation: Es gibt offenbar weder einen bildungspolitischen noch einen sozialen Konsens über Altenpflege als Beruf!

- Zweiter Problemschwerpunkt: Mit seiner überwiegenden Orientierung an den Paradigmen ALTER und KRANKHEIT kann der Beruf Altenpflege kein eigenständiges fachliches Orientierungsangebot vorlegen – jedenfalls kein Orientierungsangebot, das seine professionelle Position im Verhältnis zu anderen krankheitsorientierten Fachberufen untermauern könnte. Insofern erscheint der mehrheitliche Rückzug der künftigen Altenpfleger/-innen bei der Berufswahlentscheidung auf die oben beschriebenen „Beziehungsmetaphern“ geradezu zwangsläufig und notgedrungen.

- Drittens schließlich: Die berufliche Qualifikation „Altenpflege“ verfügt, genau betrachtet, weder über eine disziplinäre noch über eine theoretische „Heimat“. Weder die Medizin, die weite Bereiche der Gesundheits- und Krankheitslehre während der Ausbildung „besetzt“ hält, noch die Geriatrie oder die Gerontologie halten wissenschaftliche Orientierungsangebote vor, die für die berufliche Praxis der Altenpflege ungebrochen nutzbar wären.

Aus diesem Szenario ergibt sich geradezu zwangsläufig, daß sich die Motivation für den Beruf in fachliche Leere richtet. Das wäre, mit Blick auf die noch bevorstehende Ausbildung, nicht schlimm, wenn die Ausbildung in der Lage wäre, die offensichtlichen Unsicherheiten und Orientierungsdefizite durch professionelle und praxiswirksame Identifikationsangebote zu korrigieren. Dies ist allerdings, wie die Ergebnisse der BIBB-Untersuchung unterstreichen, nicht der Fall. Auch nach der Ausbildung richtet sich die Motivation der Altenpfleger/-innen für ihren Beruf mehrheitlich nicht auf die objektiv relevanten (und rational kommunizierbaren) Aspekte, sondern auf die für sie subjektiv bedeutsamen Anteile der Tätigkeiten in der Altenpflege. Diese massive Fehlsteuerung, die Altenpflege im Zentrum auf Gefühlsarbeit reduziert, muß als gravierendstes Problem der wahrhaft nicht geringen Berufsprobleme und Ausbildungsdefizite in der Altenpflege betrachtet werden. Sie nämlich führt in einer sich im weiteren Berufsverlauf immer stärker beschleunigenden Kreiselbewegung über Kommunikationsstörungen im Team und individuelle berufliche Isolation unmittelbar zum beruflichen Ausstieg!

### **Ausbildung in der Kritik: Genug Wissen für die berufliche Zukunft – genügend Kompetenz für die berufliche Praxis?**

Auch wenn die Kritik der Absolventen an ihrer Ausbildung unüberhörbar ist – am Ende der Ausbildung und am Anfang der Berufsarbeit in der Altenpflege steht nicht nur Kritik. Im Gegenteil: Der Beginn der Berufsarbeit in der Altenpflege stützt sich auf ein breites Fundament an grundsätzlicher Zustimmung mit der Ausbildung; 65 Prozent der Befragten sind grundsätzlich mit der zurückliegenden Ausbildung zufrieden. Allerdings – und dies kann nicht nur als ein inter-

pretatorisches Problem empirischer Untersuchungen verbucht werden – wird die Zustimmung zur Ausbildung mindestens ebenso diffus geäußert wie die Entscheidungsbegründung für den Ausbildungsberuf (beispielhaft: „Die Dozenten waren wirklich gut, ich hatte eine gute Ausbildung . . .“) und erweist sich nur in Ausnahmefällen als nachvollziehbar.

Ganz anders die verbleibenden 35 Prozent kritischer Resonanz zur Ausbildung. Diese Antworten mit ihrer nicht nur ausgeprägten, sondern sehr konkret differenzierenden und prägnant formulierten Kritik stellen ein quantitativ erhebliches „kritisches Fundament“ des befragten Absolventenjahrgangs dar. Es beschreibt über den gesamten Untersuchungszeitraum hinweg (bis 1997) in fast gleichbleibendem Umfang das „Ausstiegspotential“ in der Altenpflege. Mit anderen Worten: Es steigen zwar nicht jährlich 35 % der Berufsangehörigen aus der Altenpflege aus, aber fast in gleichem Umfang werden jährlich durch Arbeitsplatzwechsel, auf Umstieg zielende Weiterbildungen und fortdauernde Ausstiegsplanungen an den Rand des Berufs verwirbelt.

In den Rückmeldungen der befragten Altenpfleger/-innen dominiert im ersten Berufsjahr die Auseinandersetzung mit dem Ausbildungsprozeß sowie den Leistungen und der Qualität der Ausbildung. Dabei sind es vor allem drei Kritikpunkte, die im Mittelpunkt der Auseinandersetzung mit der Ausbildung mit Blick auf die ersten Praxiserfahrungen stehen:

### **Altenpflege – wichtige Schlüsselqualifikationen vernachlässigt**

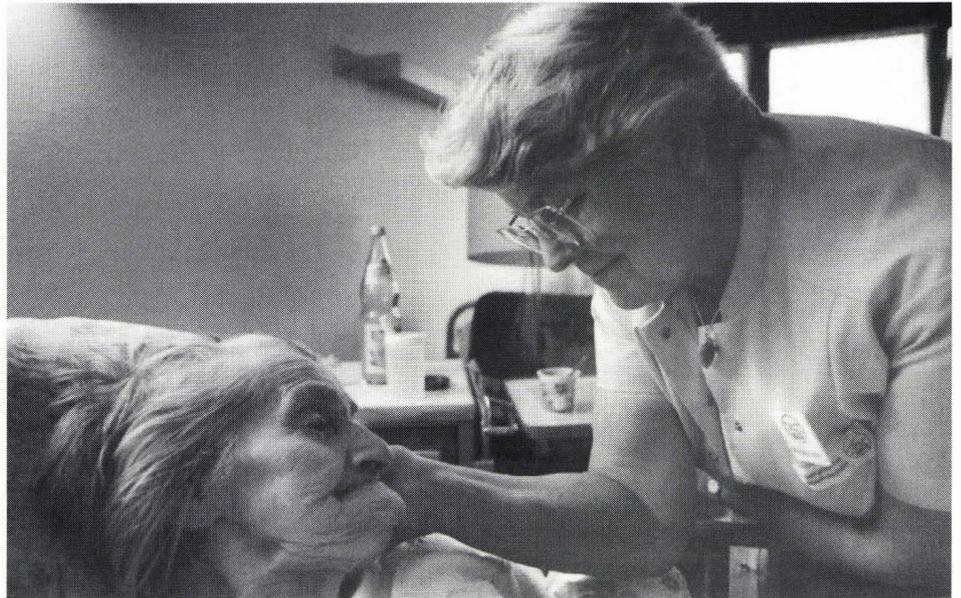
Das ungenaue, unklare fachliche Profil der Altenpflege, das fehlende eigenständige fachliche Orientierungsangebot wird an den Ausbildungsdefiziten, die von den befragten Altenpfleger/-innen kritisch hervorgehoben wurden, deutlich: Von allen Absolventen der

Altenpflegeausbildung, gleich, nach welcher Ausbildungsvorschrift in welchem Bundesland ausgebildet, wurde einhellig kritisiert, daß die für die Altenpflegerische Berufsarbeit wichtigsten Qualifikationsinhalte nicht ausreichend vermittelt wurden. Insbesondere die Ausbildungsthemen Geriatrie, Gerontopsychiatrie, Prävention und Rehabilitation sowie Arzneimittellehre – Schlüsselqualifikationen für die Entwicklung professioneller beruflicher Kompetenzen – sind danach bei weitem zu kurz gekommen.

### Altenpflege – was weiß die Schule vom Beruf?

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

- Die Vorbereitung auf die Praktikumseinsätze während der Ausbildung ist ebenso unzureichend wie die Vorbereitung auf die Arbeitsanforderungen im Beruf. Dabei stehen die bereits seit langem bekannten, aber nie ernsthaft korrigierten Probleme der „Ausbildungsschule“ im Vordergrund, vor allem:
  - Praxis, die berufliche Realität „am Bett“ muß „simuliert“, gespielt, werden.
  - Dabei liegen Übungszeitpunkt und Praxiseinsatz zeitlich häufig weit (manchmal über Monate) auseinander.
  - Die Niveaus schulischer Übung und praktischer Erprobung sind meist extrem unterschiedlich: Die für berufliche Bildung zentralen Faktoren Zeit, Handlungsumgebung und Qualifikation der Anleitenden fallen zwischen Schule und Berufspraxis zum deutlichen Nachteil der Ausbildung auseinander.
  - Die Vermittlung zwischen theoretischen Wissensinhalten und praktischen Arbeitserfahrungen wird – insbesondere im Hinblick



auf die Organisation des Unterrichts – als mangelhaft beurteilt: Die überwiegend auf Honorarbasis arbeitenden Dozenten für den fächerzentrierten Unterricht mögen zwar „ihr“ Fach beherrschen, von der Altenpflegepraxis, wie sie von den Lernenden erfahren wurde, wissen sie jedoch vielfach zu wenig. Insofern bleibt der Transfer der vermittelten Fachkenntnisse in die praktische Arbeit den Auszubildenden häufig selbst überlassen. Hier bahnt sich ein Prozeß der „Privatisierung“ des Berufs<sup>2</sup> an, der grundsätzlich als Beginn beruflicher Überlastungserfahrungen und – an deren Ende – des beruflichen Ausstiegs gesehen werden muß.

- Der dritte gravierende Kritikpunkt an der schulischen Ausbildung betrifft die Qualifikation der Lehrkräfte und deren Verfügbarkeit für Lern- und Ausbildungsberatung. Während sich die Bundesländer im Rahmen einer KMK-Vereinbarung auf Mindeststandards bei der Berufsschullehrerqualifikation geeinigt haben<sup>3</sup>, sind für die Altenpflege diese Standards nur für Altenpflegeschulen in staatlicher Trägerschaft verbindlich. Ausbildungsplätze zur Altenpflege befinden sich jedoch zu etwa 80 Prozent in der Trägerschaft der freien, in der Regel konfessionellen Wohlfahrtspflege oder in privater Trägerschaft. Diese Lehranstalten beschäftigen

überwiegend keine Berufsschullehrer, sondern meist praxiserfahrenes oder zu sog. Unterrichtskräften weitergebildetes Pflegepersonal – in der Regel Krankenpflegekräfte. Aufgrund des hohen Anteils von Lehrpersonal, das auf Honorarbasis nach erteilten Unterrichtsstunden beschäftigt ist, stehen die Dozenten häufig auch nur während der im Stundenplan ausgewiesenen Unterrichtsstunden zur Verfügung – ein maßgeblicher Qualitätsmangel im Ausbildungsablauf.

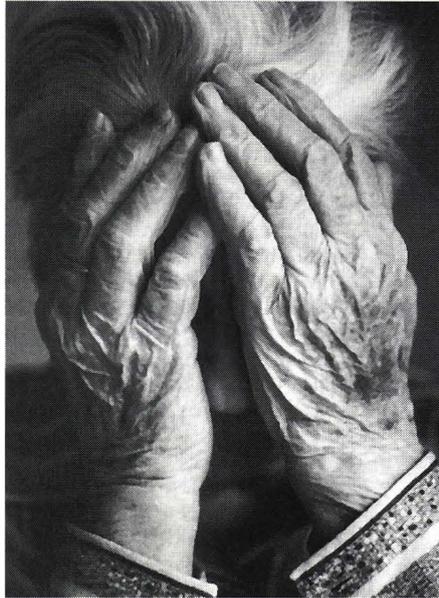
### Altenpflege – wofür qualifiziert die praktische Ausbildung?

82 Prozent der Befragten kritisieren die mangelhafte Qualität der praktischen Ausbildung. Dabei konzentriert sich die Kritik der Auszubildenden im wesentlichen auf die Feststellung, daß die Praktikumseinsätze wenig mit Ausbildung zu tun haben, sondern beinahe ausschließlich als (Mit-)Arbeit organisiert sind:

- Die Praktikumseinsätze sind überwiegend weder in zeitlicher noch in sachlicher Hinsicht systematisch geplant und fachlich angemessen (an)geleitet. Aus berufspädagogischer Hinsicht bedenklich sind hierbei insbesondere die didaktische Inkongruenz von

schulischem und praktischem Lernen und die keinesfalls geklärte berufspädagogische Qualifikation/Eignung des in Einrichtungen der Altenhilfe eingesetzten „Anleitungspersonals“.

- Die Praktika finden in Einrichtungen oder Betrieben statt, die häufig allenfalls (unverbindliche) Absprachen mit den die Praktikanten entsendenden Schulen über die zu vermittelnden Inhalte und Gegenstände der Ausbildung treffen. So ist die Kritik der befragten Altenpfleger/-innen verständlich, daß sie in der praktischen Ausbildung selten passende Antworten auf Fragen erhalten, die sich auf schulischen Lernstoff beziehen.



## Altenpflege – eine Arbeit wie jede andere? Ein Beruf fürs Leben?

Der zweite Schwerpunkt der Längsschnittuntersuchung betraf – über den gesamten Untersuchungszeitraum hinweg – die Arbeitszusammenhänge in der Altenpflege, insbesondere die Verwertungsbedingungen der in der Ausbildung erworbenen beruflichen Qualifikationen. Die Arbeitsbedingungen finden – anders als noch die Wertung der Qualität der Ausbildung – von Beginn an die Kritik der Mehrheit der im Untersuchungsablauf Befragten. Anders ausgedrückt: Kritik an der beruflichen Praxis in der Altenpflege wird nicht in Kreisen einer „relativen Minderheit“ geäußert, sondern muß als quantitativ bedeutsames „kritisches Fundament“ im Beruf sehr ernst genommen werden. Dies ist um so wichtiger, als sich die Kritik an den Arbeitsbedingungen in der Altenpflege im Verlauf der Untersuchung zunehmend verschärft, spätestens seit Einführung des Pflegeversicherungsgesetzes in einem Ausmaß, daß der Ausstieg aus dem Beruf nur noch als konsequente Schlußfolgerung aus diesen Bedingungen gelesen werden kann.

Anders als erwartet orientiert sich die Kritik an den Arbeitsbedingungen in der Altenpflege

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

Eine Spitzenposition bei der Kritik an den Arbeitsbedingungen nehmen in diesem Zusammenhang die Qualifikationsvorbehalte gegenüber dem mittleren Management ein. Die Kritik richtet sich dabei vor allem gegen fachliche Inflexibilität und gedankenlosen Traditionalismus, der selbst solche Selbstverständlichkeiten wie Bezugspersonen- oder Zimmerpflege oft genug verhindert und alltagsgestaltende Ansätze unmöglich macht sowie schließlich den im Laufe der Jahre zunehmend restriktiven Umgang mit Weiterbil-

dungsbedürfnissen und -bedarfen (aus „Personalnot“).

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

- Die Zahl der im Durchschnitt von jeder (Alten-)Pflegekraft je Schicht zu betreuenden Personen hat sich zwischen 1993 und 1997 um mehr als ein Drittel erhöht: Waren 1993 durchschnittlich noch 12 Personen von den Befragten in einer Schicht zu betreuen, so sind es 1996 bereits 15 Personen und nur ein Jahr später (1997) sogar durchschnittlich 17 Personen.

- Diese Entwicklung ist insbesondere in Kombination mit den nach Pflegeversicherungsgesetz reduzierten Zeitbudgets problematisch: Zwischen 75 Prozent der Befragten, die in Alten(wohn)heimen und sogar 85 Prozent der Befragten, die in (Alten)pflgeheimen arbeiten, reklamieren die fehlende Zeit für eine fachlich abgesicherte Altenpflegearbeit. 1997 stehen nach den Ergebnissen der BIBB-Untersuchung für 17 zu pflegende Personen im Durchschnitt 26 Minuten pro Person zur Verfügung – benötigt würden aber nach vorsichtigen Schätzungen der Befragten mindestens 48 Minuten.

Aus diesen Konstellationen der Berufsarbeit ergeben sich Folgebelastungen, die alle als markante und belegte Schwellen zum Berufsausstieg angesehen werden müssen. Dabei handelt es sich insbesondere um latente körperliche und psychische Überbeanspruchungen, die alltägliche Erfahrung der ausbleibenden beruflichen Anerkennung und aktiven Marginalisierung des Berufs durch zunehmenden Einsatz gering qualifizierten Personals sowie die mit der Zeit fortschreitende gegenseitige Entfremdung von Berufs- und Privatleben.

Daß fachlich abgesicherte Pflege alter Menschen nur von entsprechend qualifiziertem Fachpersonal erbracht werden kann und darf, scheint in der Praxis der Altenhilfe offenbar immer weniger gesichert. Anders ist jedenfalls nicht zu erklären, daß im Verlauf der Untersuchung (seit 1993) in der Altenpflege der Anteil an examiniertem Personal beständig zurückgegangen ist und 1997 einen geradezu alarmierenden Tiefstand erreicht hat. Nach den letzten Befragungsauswertungen liegt der Anteil von Fachpersonal im Durchschnitt in einer Schicht nach Angaben der Befragten unter 30%: Nur 27,9% der Schichten werden mit zwei examinierten Pflegekräften (i. d. R. Krankenpflege- und Altenpflegekräften) durchgeführt. Schichten, in denen Altenpfleger/-innen als einzige examinierte Kraft anwesend sind, weisen nur noch einen Anteil von 21,6 Prozent auf. Und auf immerhin 17,8 Prozent der Schichten wird ohne jedes examinierte Pflegepersonal gearbeitet!

Als wohl gravierendste Folge einer zunehmend unerträglich gewordenen Arbeitsorganisation müssen jedoch die Arbeitszeitgestaltung in der Altenhilfe und die daraus resultierende soziale Isolierung durch den Beruf gesehen werden: 82 Prozent der Befragten berichten 1997, daß der Beruf in seinen Arbeitsbedingungen, in seinen körperlichen und psychischen Anforderungen („... ich kann nicht mehr abschalten“) sowie in seinen auf Schichten, Wochenend- und Ersatzdiensten zersplitterten ständigen „Bereitschaftsforderungen“ so stark das Privatleben überlagert, daß sie sich in ihren sozialen Kontakten massiv beeinträchtigt und gestört fühlen („Der Beruf schneidet mich von allem ab...!“). Damit gemeint sind nicht nur Verlust von Freunden und Bekanntschaften, sondern vor allem auch: zerrüttete Ehen und kulturelle Verarmung als Folgen einer nur am „Dienst“ orientierten (Alten)pflegearbeit. Gleichzeitig ist die aus der Balance geratene soziale Geometrie bei mehr als 70 Prozent der Befragten 1997 der wichtigste Beweg-

grund für den vollzogenen beruflichen Umstieg in andere Berufe oder – ein 1997 zum ersten Mal massiv zu beobachtender Trend – für die Aufnahme eines Studiums.

## Altenpflege – Karriere durch Fort- und Weiterbildung?

Die Gesundheits- und Sozialberufe sind sehr fort- und weiterbildungsintensive Berufe und dies, obwohl es sich hier um ein frauenspezifisches Berufs- und Tätigkeitsfeld handelt.<sup>4</sup> Zum ersten Mal wird dies im Vergleich zur Weiterbildungsintensität und zum Weiterbildungsumfang in Industrie, Handwerk, Handel und öffentlichem Dienst im Berichtssystem Weiterbildung (VI) der Bundesregierung von 1996 empirisch belegt.

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

### • Fortbildung:

70 Prozent der Befragten besuchen bereits im ersten Berufsjahr durchschnittlich drei Fortbildungen – mit Themen, die eigentlich als „Schlüsselqualifikationen“ in der Ausbildung eine zentrale Rolle hätten spielen sollen. Im Mittelpunkt stehen hierbei Wissensvermittlungen in Geriatrie, Gerontopsychiatrie und Arzneimittellehre. Diese Themen stehen (ergänzt um eine Reihe von zyklisch neu definierten „Modethemen“ wie Validation und Kinästhetik) bis ins dritte Berufsjahr an erster Stelle. Erst danach gewinnen Fortbildungsthemen, die sich mit der Kompensation berufstypischer psychischer Belastungen auseinandersetzen, an Bedeutung und stehen 1996 – im vierten Berufsjahr – zum ersten Mal an erster Stelle. Diese Entwicklung muß

als deutliches Zeichen für die mit der Dauer der Berufsarbeit zunehmende „Unerträglichkeit“ des Berufs gewertet werden.

### • Weiterbildung:

Bis 1997 haben ca. 50 Prozent der befragten Altenpfleger/-innen eine Aufstiegsweiterbildung besucht. Rechnet man diejenigen ab, die für sich explizit die Übernahme von „Leitungspositionen“ ablehnen, sind bereits am Ende des vierten Berufsjahres die im Beruf erreichbaren Positionen (oder besser gesagt: Nischen?) besetzt. Mit anderen Worten: „Berufliche Entwicklung“ findet von diesem Zeitpunkt an – wenn überhaupt – nicht mehr in der Altenpflege statt. Von jetzt an buchstabiert sich berufliche Entwicklung wie „Weiterbildung in einen anderen Berufsbereich“ – eine häufig teuer erkaufte Fluchtbewegung aus dem erlernten Beruf heraus. Gerichtet sind diese Fluchtbewegungen vorzugsweise auf die Beschäftigungstherapie oder, angesichts der durchaus kritischen Berufsentwicklung in diesem Bereich erstaunlich genug, in die Physiotherapie/Krankengymnastik.

Neben den meist erheblichen Kosten, die mit einer solchen Weiterbildung in ein neues berufliches Tätigkeitsfeld verbunden sind, ergibt sich ein weiteres Problem: Verlässliche Weiterbildungsstrukturen, die einen kontrollierten und planbaren Umstieg im eigenen Tätigkeitsfeld oder in benachbarte Berufsbereiche, also beispielsweise die Rehabilitation oder Sozialpädagogik, ermöglichen könnten, stehen für die Altenpfleger/-innen nicht zur Verfügung.

## Altenpflege – Wechsel, Umstieg, Studium, Ausstieg?

Ausstieg ist vor allem unter den herrschenden Arbeitsmarktbedingungen in der Altenpflege immer nur die letzte, verzweifelte Reaktion auf nachhaltig zerstörte, oder wenigstens doch verlorene Utopien über die eigene Rolle am Arbeitsplatz, im Beruf, im System

Gesundheitswesen. Deshalb schieben die von uns Befragten spätestens seit 1996 kleine „Puffer“ vor den letzten Schritt, den Ausstieg; Puffer, die in vielerlei Hinsicht nicht weniger Risiken bergen:

### Ausstieg und Berufsflucht

Bereits während der Ausbildung sowie im ersten Berufsjahr nach Ausbildungsabschluß erwägt jeweils ein Drittel den Ausstieg aus dem Beruf oder plant ihn für die unmittelbare Zukunft. 26,3 Prozent der Absolventen haben am Ende des ersten Berufsjahres den Beruf wieder verlassen; über 40 Prozent der noch im Beruf verbliebenen Altenpfleger/-innen erklärt sich als explizit unzufrieden.

Fünf Jahre nach Ausbildungsabschluß sind noch etwa 18 Prozent der Absolventen von 1992 im erlernten Beruf tätig; und auch für die jetzt noch Verbliebenen trägt die Ausbildung nach Ergebnissen des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) längstens neun Jahre.<sup>5</sup> 18 Prozent sind jetzt in einem anderen Beruf tätig, etwa zehn Prozent haben ein Studium aufgenommen; 55 Prozent sind definitiv ausgestiegen, über ihre weitere berufliche Entwicklung gibt es zum gegenwärtigen Zeitpunkt keine genauen Informationen.

Demgegenüber befinden sich fünf Jahre nach Abschluß der Ausbildung durchschnittlich 60 Prozent ehemaliger Ausbildungsabsolventen des dualen Systems im erlernten Beruf, 15 Prozent in einem anderen Beruf, 15 Prozent haben ein Studium aufgenommen, zehn Prozent sind nicht erwerbstätig. Auch für frauenspezifische Berufe des dualen Systems ergeben sich mit geringfügigen zwischenzeitlichen familienbedingten Unterschieden im fünften Jahr wieder vergleichbare Anteile (vgl. Abb. 2).<sup>6</sup>

Ausstieg und Berufsflucht sind jedoch nicht die einzigen Reaktionsformen, mit denen Altenpfleger/-innen die problematischen Qualifizierungs- und Arbeitsbedingungen in der

Abbildung 1: Berufliche Entwicklung von Altenpflegerinnen 1992–1997 (in Prozent)

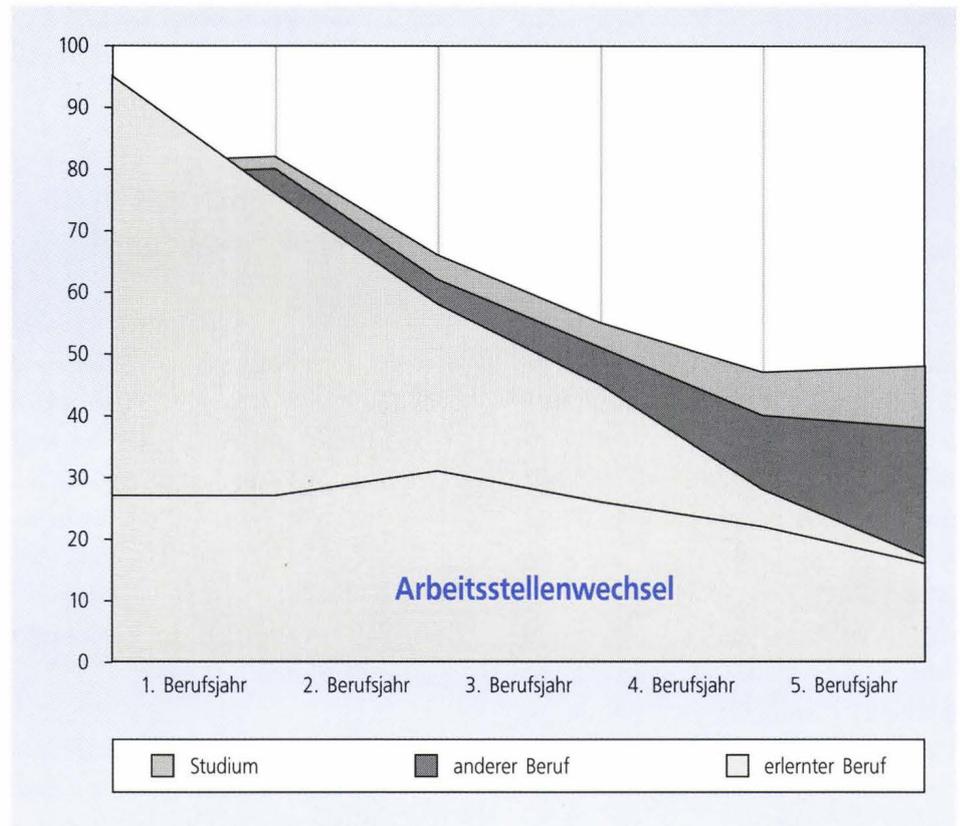
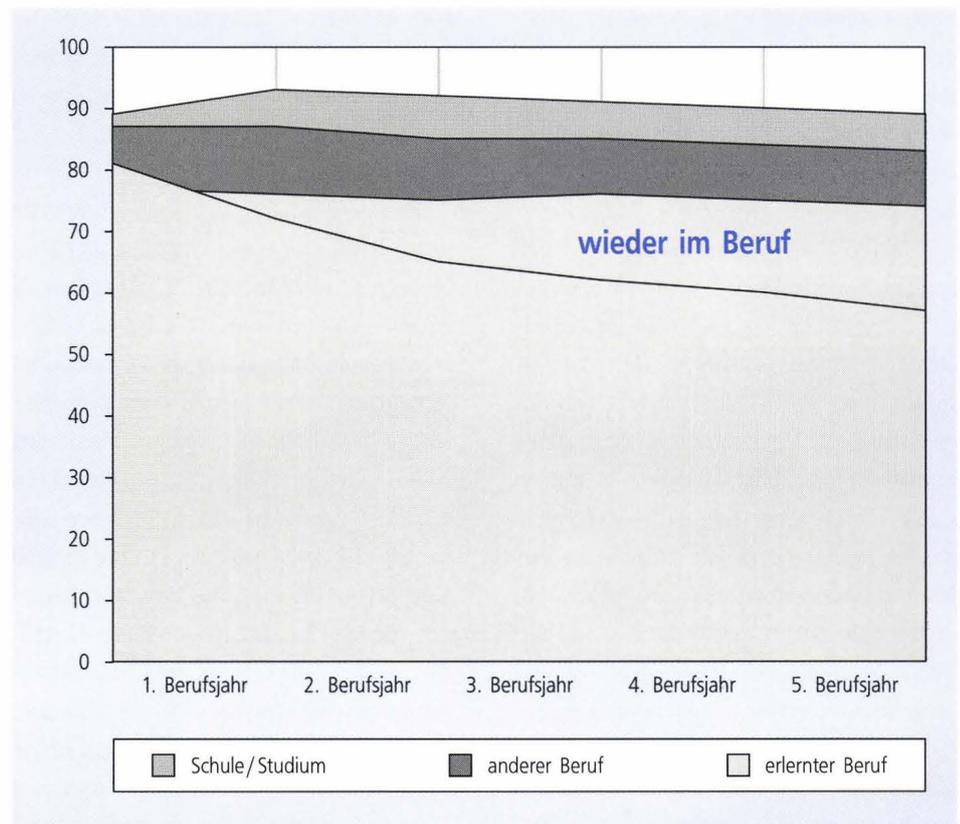


Abbildung 2: Berufliche Entwicklung von Frauen in kaufmännischen Berufen<sup>7</sup> (in Prozent)



Altenpflege quittieren – häufiger Wechsel der Arbeitsstellen (bis zu viermal in fünf Jahren ist keine Seltenheit), Flucht in Weiterbildungen, „weiche“ Umstiege in benachbarte Berufe und Studium (seit 1996 von Bedeutung) ergänzen den „harten Ausstieg“ aus der Altenpflege in quantitativ nennenswertem Umfang.

### Arbeitsstellenwechsel

Insbesondere die Vielzahl der Arbeitsstellenwechsel und die hierfür mitgeteilten Begründungen liefern ein genaues Bild über den „inneren Zustand“ der Altenpflege – und runden gleichzeitig das Szenario der Kritik am Beruf ab. Insbesondere

- fehlende berufliche Entwicklungsmöglichkeiten in der Altenpflege, außerhalb des erlernten Berufs und in benachbarten Berufsbereichen und auch fehlende berufliche „Rotationsmöglichkeiten“;
  - fehlende Zeit für verantwortliche Pflege;
  - schlechtes Arbeitsklima und/oder unqualifizierte Leitungskräfte
- ergeben für mehr als 25 Prozent der Befragten jährlich kaum noch Chancen, einen auf Dauer tragfähigen Zustand beruflicher Zufriedenheit zu entwickeln. Als Reaktion darauf wechseln sie die Arbeitsstelle.

### Umstieg und Kosten

Der berufliche Umstieg entwickelt sich immer deutlicher zur zweitwichtigsten „Abrechnung“ mit der Altenpflege: 69 Prozent der Befragten erwägen einen beruflichen Umstieg in den nächsten zwei Jahren. Wichtigster Grund: Unerträglich gewordene soziale Isolation und Konflikte mit dem Privatleben durch den Beruf. Allerdings, die privat zu tragenden Kosten dieser „Flucht“ sind hoch: Nicht nur in Einzelfällen übersteigen sie die 20 000,- DM-Grenze erheblich.

### Studium – und dann?

Zehn Prozent der Befragten sind 1997 in ein Studium gewechselt, etwa ein Drittel von ihnen in einen pflegewissenschaftlichen Studiengang. Ungeklärt bleibt allerdings die Fra-

ge, was der Abschluß (insbesondere der Fachhochschulabschluß „Pflegerwirt“) am Arbeitsmarkt „wert“ sein wird und ob sich die neuerliche Investition von Zeit, Geld, Hoffnung und Lebenszeit in Bildung „lohnen“ wird.

## Altenpflege – ein Lebensberuf?

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

Unter den herrschenden Bedingungen in der Altenhilfe und der fortschreitenden Vermarktlichung des Pflegesektors muß mehr denn je davon ausgegangen werden, daß nach fünf Jahren Berufszugehörigkeit in etwa das Äquivalent eines Ausbildungsjahrgangs den Beruf wieder verlassen haben wird. Die Abkehr vom Beruf gilt im übrigen auch für Frauen, die aufgrund einer Schwangerschaft und/oder für den Erziehungsurlaub den Beruf verlassen: 85 Prozent von ihnen geben mindestens als „Zweitgrund“ für die Entscheidung, eine Familie zu gründen, massive Unzufriedenheit mit dem Beruf Altenpflege an.

Ein weiteres Problem, das sich 1997 das erste Mal sehr deutlich zeigt, ist die Arbeitsvertragsgestaltung in der Altenhilfe: Immer weniger Altenpfleger/-innen erhalten überhaupt noch einen ihrem Abschluß gemäßen Arbeitsvertrag.

Zum Abschluß noch einmal: Hält die Ausbildung in der Altenpflege, was sie verspricht? Ist Altenpflege ein Lebensberuf? Selten hat der Ausstieg aus dem Beruf nur einen einzigen Grund. Selten eindeutig sind jedoch in- zwischen die Verursachungszusammenhänge des Berufsausstiegs: Bei 78 % der „aussteigenden“ Altenpfleger/-innen ist es 1997 „die Pflegeversicherung“, die ein an (Pflege-) Standards und human verantwortlichen Kriterien orientiertes berufliches Arbeiten nicht mehr zuläßt – oder, um mit den Worten einer Befragten abzuschließen:

„Warum ich aufhöre mit dem Beruf? Das kann ich Ihnen buchstabieren: Pflegeversicherung!“

### Anmerkungen:

<sup>1</sup> Diese Untersuchung wird seit 1996 mit einem vollständigen Absolventenjahrgang in den neuen Bundesländern wiederholt. Zu den Ergebnissen der Längsschnittuntersuchung West vgl. Becker, W.; Meifort, B.: *Altenpflege – eine Arbeit wie jede andere? Ein Beruf fürs Leben? Bundesinstitut für Berufsbildung. Der Generalsekretär (Hrsg.) Bielefeld 1997 (Berichte zur beruflichen Bildung, H. 200)*

<sup>2</sup> Zum Begriff und zum Prozeß der „Privatisierung“ vgl. Becker, W., Meifort, B.: *Pflegen als Beruf – ein Berufsfeld in der Entwicklung. Bundesinstitut für Berufsbildung. Der Generalsekretär (Hrsg.) Bielefeld 1996 (Berichte zur beruflichen Bildung, H. 169, 3. Auflage)*

<sup>3</sup> Berufsschullehrer müssen ein achtsemestriges universitäres Fachstudium aus einer festgelegten Leitdisziplin sowie in einem zweiten, mindestens affinen Fach absolvieren. Parallel dazu ist ein erziehungswissenschaftliches Studium zu absolvieren sowie – im Anschluß an das Universitätsstudium – eine zweijährige Praxisphase im Schuldienst (Referendariat).

<sup>4</sup> Im Durchschnitt beteiligen sich Frauen seltener an Weiterbildung als Männer. Vgl.: Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Technologie (Hrsg.): *Berichtssystem Weiterbildung VI. Bonn 1996*

<sup>5</sup> Vgl. Dietrich, H.: *Befunde zu ausgewählten erwerbsbiographischen Aspekten von Pflegekräften in der stationären Altenpflege. In: Meifort, B., Becker, W. (Hrsg.): Berufseinmündung und Berufsverbleib von Altenpflegekräften in den ersten Berufsjahren. Schriftenreihe Kuratorium Deutsche Altershilfe, Köln 1996*

<sup>6</sup> Vgl. Kau, W.: *Kosten und Nutzen der beruflichen Qualifizierung auf der mikroökonomischen Ebene, a. a. O.*

<sup>7</sup> Ebd.