

# FACHKRÄFTESICHERUNG IN DER ALTENPFLEGE

NEWSLETTER 2/2014

BERLIN, 7.7.2014



## SCHWERPUNKT: Arbeits- und Beschäftigungspolitik in der Altenpflegebranche

### 1. Einführung

Altenpflege in Berlin – aktuelle Zahlen zur Entwicklung der Beschäftigtenstruktur **2**

---

### 2. Aktuelles aus der Altenpflegebranche

Fachdialog „Was tun, wenn Pflegepersonal knapp wird?“ - Förderwegweiser  
Pflege am 23. Juni vorgestellt **5**

Altenpflege und der Mindestlohn **7**

---

### 3. „Über den Tellerrand“

Ländervergleichende Studie zur Ausbildungs- und Beschäftigungssituation  
von Pflegeberufen in der Europäischen Union **8**

Projekt „Joboption Berlin“ für die Umwandlung von Minijobs in  
sozialversicherungspflichtige Beschäftigung **10**

---

### 4. Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten **12**

---

### 5. Veranstaltungshinweise/Aus den Medien **12**

---

### 6. facebook Splitter **13**

---

### 7. Impressum **14**



In Kooperation:



Projektträger:



## 1. Einführung

Sehr geehrte Damen und Herren,  
sehr geehrte Bündnispartnerinnen und Bündnispartner,

kurz vor den Sommerferien senden wir Ihnen heute den zweiten Newsletter im Rahmen des Projektes zur Fachkräftesicherung in der Altenpflege mit dem Schwerpunktthema Arbeits- und Beschäftigungspolitik zu.

Neben der arbeitspolitischen Schwerpunktsetzung informieren wir Sie in dieser Ausgabe über aktuelle Entwicklungen in der Altenpflege und zu Veranstaltungen und Terminen. Hinweise zu Fort- und Weiterbildungen ergänzen den Newsletter.

## Altenpflege in Berlin – aktuelle Zahlen zur Entwicklung der Beschäftigtenstruktur

Die Branche Altenpflege entwickelt sich seit Jahren dynamisch, damit einhergehend steigen die Beschäftigtenzahlen. Altenpflegefachkräfte werden zunehmend umworben, zugleich steigt der Altersdurchschnitt der Pflegenden. Die folgende Kurzdarstellung der Beschäftigungsentwicklung basiert auf der Auswertung der Statistik der Bundesagentur für Arbeit (Stichtag 30.09.2013) für die Branche Altenpflege.

Im September 2013 arbeiteten 55.958 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in der Berliner Altenpflege, dies ist ein Anstieg um rund 5.500 Pflegekräfte gegenüber 2010. Mit 76,5 Prozent ist die Mehrheit der Beschäftigten weiblich. Damit ist der Altenpflegebereich – genau wie das Gesundheits- und Sozialwesen insgesamt – weiterhin eine klar von Frauen dominierte Branche.

### Der Trend zur Teilzeitarbeit geht weiter

50,1 Prozent aller Beschäftigten in der Altenpflege arbeiten auf Teilzeitbasis (2010 waren es noch 42,5 Prozent).<sup>1</sup> Dies ist im Vergleich zur Teilzeitquote in der Gesamtwirtschaft (rund 24 Prozent) ein sehr hoher Anteil. Aber auch innerhalb der Gesundheits- und Sozialwirtschaft ist die Altenpflege der Bereich mit dem höchsten Teilzeitanteil.

Über die verschiedenen Altenpflegebereiche (ambulant/[teil]stationär) und Geschlechter hinweg ist festzustellen, dass sich die Teilzeitarbeit in der Altenpflege von einem ohnehin hohen Wert noch einmal deutlich erhöht hat. So arbeiten annähernd 55 Prozent der Frauen in der stationären Altenpflege auf Teilzeitbasis. Der „beste Wert“ ist noch bei den

Statistisch gilt alles als Teilzeit, was nicht der in der Branche üblichen Stundenzahl einer Vollzeitstelle entspricht, aber trotzdem als sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis gilt (hiervon ausgenommen sind geringfügige Beschäftigungsverhältnisse).

2

männlichen Beschäftigten im ambulanten Bereich festzustellen. Hier arbeiten „nur“ 44,1 Prozent in Teilzeit.

## **Auch geringfügige Beschäftigungsverhältnisse nehmen zu**

In geringfügiger Beschäftigung – den sogenannten Minijobs – arbeiteten in Berliner Altenpflegeeinrichtungen im Jahr 2013 mehr als 8.000 Pflegekräfte. Damit sind 12,6 Prozent aller Beschäftigten der Branche<sup>2</sup> Minijobberinnen und Minijobber. Die Beschäftigungsform wird – wie auch Teilzeittätigkeit – überwiegend von Frauen ausgeübt. Betrachtet man die Entwicklung der Minijobbeschäftigten in der Altenpflege zwischen den Jahren 2010 und 2013, zeigt sich eine deutliche Zunahme. Insgesamt nahm die Zahl der Minijobbeschäftigten in diesem Zeitraum um 1.165 Personen zu. Der Anteil der geringfügig Beschäftigten an der Gesamtzahl der Beschäftigten stieg damit im gleichen Zeitraum um 16,9 Prozentpunkte. Die Bedeutung geringfügiger Beschäftigungsverhältnisse in der Altenpflege nimmt eher zu als ab.

## **Altersstruktur – auch die Pflege wird älter**

Die aktuellen Zahlen zur Altersstruktur verdeutlichen den „demografischen Wandel“: So waren im Jahr 2013 bereits 19,4 Prozent der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen in der Altenpflege älter als 55 Jahre (2010 waren es noch 15,9 Prozent). Demgegenüber gab es aber nur einen Anteil von 5,4 Prozent Frauen unter 25 Jahren (2010 waren es noch 6,9 Prozent). Der Anteil derjenigen, die altersbedingt in den nächsten 10 bis 15 Jahren ausscheiden, kann demzufolge nicht mit dem Anteil der jungen „Nachkommenden“ ausgeglichen werden.

Bei den männlichen Beschäftigten ist die Diskrepanz zwischen den Altersgruppen zwar nicht so deutlich ausgeprägt, aber der Trend der Alterung der Beschäftigten ist auch hier spür- und sichtbar.

## **Der Anteil der Beschäftigten mit Berufsabschluss steigt**

60,2 Prozent der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten verfügen über eine abgeschlossene Berufsausbildung (gegenüber 54,3 Prozent in 2010), weitere 9,5 Prozent sogar über einen (Fach)Hochschulabschluss.

Allerdings gilt auch knapp jede/r zehnte Beschäftigte in diesem Bereich als „gering Qualifizierte/r“ ohne Berufsabschluss in einem Gesundheitsfachberuf.

## **Die Ausbildungszahlen steigen – aber nicht in ausreichendem Umfang**

Insgesamt 1.435 Auszubildende zählte der Berliner Altenpflegebereich im September 2013, rund 74 Prozent waren weiblich. Die Entwicklung der Auszubildendenzahlen hat sich zwar in den vergangenen Jahren verbessert, gegenüber 2010 stieg die Zahl der

<sup>2</sup> Die Gesamtzahl bezieht sich auf die Summe aus sozialversicherungspflichtig Beschäftigten und geringfügig Beschäftigten.

Auszubildenden um rund 15 Prozent, angesichts der Altersstruktur in der Altenpflege ist dies langfristig jedoch nicht ausreichend.

## Fazit

Die vorliegenden Zahlen verdeutlichen, dass eine innovative und proaktive Personalentwicklung in den Einrichtungen der Altenpflege wichtiger denn je ist. Die Veränderungen in der Alterststruktur bei zunehmender Nachfrage von Pflegedienstleistungen unterstreichen dies. Auch müssen mehr Auszubildende für die Altenpflege gewonnen werden.

Der steigende Anteil im Bereich der Teilzeittätigkeit und der geringfügigen Beschäftigung bedeuten für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine unzureichende soziale Absicherung, da nur geringe Rentenansprüche erworben werden können. Die Umwandlung von Minijobs in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung und die Schaffung von Bedingungen, unter denen Pflegekräfte in die Lage versetzt werden, ihren Stundenumfang zu erhöhen, scheinen daher für die Beschäftigten wie für die Einrichtungen sinnvolle Maßnahmen zu sein.

Das aktuelle Factsheet mit den Zahlen zur Beschäftigungsstruktur in der Altenpflege in Berlin können Sie hier herunterladen:

<http://www.dienstleistungsmetropole-berlin.de/de/altenpflege.html>

Einen detaillierten Überblick über neue Entwicklungen der Altenpflegebranche in Berlin können Sie in der aktualisierten Fassung des Branchenreports nachlesen, der in Kürze erscheint. Weitere Informationen zu dem Projekt „Fachkräftesicherung in der Altenpflege“ finden Sie unter:

<http://www.wertpunktarbeit.de/projekte.php?id=15>

<http://www.dienstleistungsmetropole-berlin.de>

## 2. Aktuelles aus der Altenpflegebranche

### „Was tun, wenn Pflegepersonal knapp wird?“ – Förderwegweiser Pflege am 23. Juni vorgestellt

Um den Fachkräftebedarf in der Altenpflege decken zu können, ist die Erschließung von Potenzialen auf verschiedenen Wegen notwendig. Förderinstrumente unterstützen dabei die Beschäftigten als auch die Unternehmen. Neben der Förderung von (berufsbegleitender) Ausbildung sind auch die Eingliederung, die Umschulung, die Nachqualifizierung, die Weiter- und Fortbildung sowie der berufliche Aufstieg durch ein Studium förderfähig. Allerdings ist es nicht immer einfach, sich in den vielfältigen Förderprogrammen zurechtzufinden. Pflegeeinrichtungen scheuen daher oftmals die arbeitsintensive Suche nach Fördermöglichkeiten für ihre Pflegekräfte. Und den Beschäftigten selbst ist häufig unbekannt, welche Unterstützungsangebote des Landes Berlin oder der Arbeitsagentur für eine berufliche Weiterentwicklung zur Verfügung stehen.

#### Förderwegweiser Pflege erschienen

Der aktuell erschienene „Förderwegweiser Pflege – Möglichkeiten zur Förderung von Beschäftigung und Qualifizierung für Einrichtungen der Pflege im Land Berlin“ – der im Rahmen des Projektes Fachkräftesicherung in der Altenpflege erstellt wurde – gibt einen strukturierten Überblick über die vielfältigen Fördermöglichkeiten von Bund und Land, die für die meisten Einrichtungen in der Pflege anwendbar sind. Daneben werden auch Kontaktdaten für die konkrete Beratung zu den einzelnen Programmen genannt. Damit wurde erstmals für Berlin eine komprimierte Zusammenführung aller für die Altenpflege relevanten öffentlichen Förderprogramme für Unternehmen als auch für Beschäftigte erstellt.

Der Förderwegweiser Pflege wurde im Rahmen des Fachdialogs »Was tun, wenn Pflegepersonal knapp wird? – Unterstützung zur Personalentwicklung im Land Berlin« am 23. Juni vorgestellt. Zu Beginn der Veranstaltung gab der Staatssekretär der Senatsverwaltung für Arbeit, Boris Velter, einen Überblick über die aktuelle Arbeitsmarkt – und Beschäftigungssituation in Berlin. Er hob dabei die Chancen hervor, die durch die zahlreichen Förderprogrammen gegeben sind. Nicht nur zur Aufstiegsqualifizierung, sondern auch zur Einstiegsqualifizierung von Un- und Angelernten und jungen Menschen, die die Schule ohne Abschluss verlassen und sich für einen Pflegeberuf interessieren, stünden passende Instrumente zur Verfügung.

Die Vertreterin der gsub, einem arbeitsmarktlichen Dienstleister des Landes Berlin, stellte im Anschluss an die Rede des Staatssekretärs das Förderinstrument „Jobcoaching Berlin“, vor. Bei „Jobcoaching Berlin“ handelt es sich um ein Programm der Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen. Es hat die Unterstützung von Unternehmen und Beschäftigten zur Schaffung eines stabilen und langfristigen Beschäftigungsverhältnisses zum Ziel. Schwerpunkt ist die individuelle Beratung und Begleitung des neuen Arbeitsverhältnisses und die Förderung von arbeitsplatzbezogenen Weiterbildungen inklusive der Bildungsberatung. Außerdem können kleine und mittelständische

5

Unternehmen einen Landeszuschuss zu den Lohnkosten erhalten.

Die Fördermöglichkeiten der beruflichen Weiterbildung der Bundesagentur für Arbeit wurde anschließend von einem Vertreter der Regionaldirektion Berlin-Brandenburg vorgestellt. Dabei lag der Fokus auf den meistgenutzten Förderprogrammen und den Kriterien für die Gewährung einer Förderung.

Die abschließende Podiumsdiskussion bot Raum für Fragen und Anmerkungen des Publikums zu den Vorträgen der Referentinnen und Referenten sowie zu den Förderregularien. Insbesondere zu den Antragsbedingungen und den Prozessen der Antragsbearbeitung sowie der Förderbewilligung des WeGebAU-Programms entwickelte sich ein lebhafter Austausch.

Der Förderwegweiser der Wert.Arbeit GmbH, Berlin, kann als pdf. - Version über folgenden Link heruntergeladen werden:

[http://wertarbeitgmbh.de/images/File/wa\\_fw\\_w\\_kspfl\\_2%20\(3\).pdf](http://wertarbeitgmbh.de/images/File/wa_fw_w_kspfl_2%20(3).pdf)



Förderwegweiser Pflege

Herausgeber: Wert.Arbeit GmbH, Berlin

Mai 2014

78 Seiten

## Altenpflege und der Mindestlohn

Die professionelle Arbeit in der Altenpflege ist eine große Herausforderung, die von den allermeisten Beschäftigten mit großem Engagement erbracht wird. Doch in der Entlohnung schlägt sich dies laut der Umfrage zum DGB Index „Gute Arbeit“ offenbar nicht nieder. Nur 21 Prozent der Pflegerinnen und Pfleger geben an, ein leistungsgerechtes Einkommen zu beziehen.<sup>3</sup> Laut Tarifregister Berlin sind die wenigsten Pflegeeinrichtungen tarifgebunden, auch die Ermittlung einer ortsüblichen Entlohnung ist ergebnislos verlaufen. Diese Umstände machen es für die Beschäftigten beziehungsweise für deren Interessenvertretungen nicht einfach, eine angemessene Entlohnung durchzusetzen.

Um eine Lohnuntergrenze festzulegen, die nicht unterschritten werden darf, wurde ein Mindestlohn festgesetzt. Dieser gilt für alle Beschäftigten, die vorwiegend Grundpflege ausführen, unabhängig von ihrer Qualifikation oder von dem zeitlichen Umfang des Arbeitsvertrages. Die derzeit noch gültige Regelung zum Mindestlohn sieht mindestens 9,00 Euro (West) beziehungsweise 8,00 Euro (Ost) vor. Diese Festsetzung der Lohnuntergrenze hat bis Ende 2014 Bestand, daher verhandelt seit Ende Februar eine Pflegemindestlohnkommission zur dessen Fortschreibung.

Ein bundesweit gültiges branchenübergreifendes Gesetz zur Regelung eines allgemeinen Mindestlohns (MiLoG) wird zum 01. Januar 2015 in Kraft treten und dann 8,50 Euro als Untergrenze garantieren. Dieser Betrag ist allerdings für ver.di bei weitem nicht ausreichend. In der Pflege beschäftigte Frauen und Männer müssten demnach mindestens 12,50 Euro Stundenlohn erhalten, um dieser anspruchsvollen Tätigkeit gerecht zu werden.<sup>4</sup>

<sup>3</sup> Arbeitsethos hoch – Arbeitshetze massiv – Bezahlung völlig unangemessen, Beschäftigte in Pflegeberufen – So beurteilen sie ihre Arbeitsbedingungen. Ergebnisse einer bundesweiten Repräsentativumfrage zum DGB Index Gute Arbeit 2012, ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft.

<sup>4</sup> „Ver.di will 12,50 Euro Mindestlohn“, Der Tagesspiegel am 28.02.2014

## 3. „Über den Tellerrand“

### Ländervergleichende Studie zur Ausbildungs- und Beschäftigungssituation von Pflegeberufen in der Europäischen Union

**Der in Deutschland prognostizierte demografische Wandel mit seinen Auswirkungen trifft viele europäische Länder in gleichem oder ähnlichem Maße. Der Fachkräftemangel in der Branche Altenpflege trifft also auch Länder wie Großbritannien, Frankreich oder Österreich. Andererseits ist die Form der Ausbildung europaweit unterschiedlich geregelt. Die sich hieraus ableitenden unterschiedlichen Dynamiken in der Pflegebranche in der Europäischen Union fasst eine Expertise von Wert.Arbeit GmbH, Berlin, nun zusammen.**

Dabei gingen die Autoren von zwei Rahmenbedingungen aus. Erstens ist der Pflegesektor europaweit derjenige mit dem „größten Jobpotenzial“ (Deutsches Ärzteblatt 2013) bei einem jährlichen Beschäftigungszuwachs von etwa zwei Prozent. Zweitens sind die Anforderungen in der Pflege durch technologische Innovationen und neue Pflegemethoden gestiegen, was sich auf die Anforderungen an das Qualifikationsniveau der Beschäftigten auswirkt. Hieraus ergibt sich die Frage, wie sich der Pflegesektor europaweit in Bezug auf die Ausbildungssituation und die Arbeitsbedingungen unterscheidet, wie die Situation in Deutschland im Vergleich einzuordnen ist und was daraus gefolgert werden kann.

Als Reaktion auf die steigenden Anforderungen an die Pflegeberufe wurde in vielen EU-Mitgliedstaaten die Pflegeausbildung auf ein akademisches Niveau angehoben und zusätzlich nach unterschiedlichen Qualifikationsstufen differenziert. Während einfache Pflegetätigkeiten von weniger qualifizierten Pflegekräften durchgeführt werden, gelten Hochschulabsolventen als Pflegeexperten mit leitender Funktion, die unter anderem für die Qualitätssicherung verantwortlich sind. In England übernehmen Pflegehochschulabsolventen teilweise sogar Aufgaben von Ärztinnen und Ärzten.

Auf europäischer Ebene wird versucht, die Ausbildung in den Gesundheits- und Pflegeberufen zu harmonisieren. Dies betrifft die Zugangsvoraussetzungen, wie zum Beispiel die Dauer der Schulausbildung als auch die Ausbildung in den Pflegeberufen selbst. Die eigenständigen Ausbildungen in der Kranken-, Kinderkranken- und Altenpflege sind eine Besonderheit im deutschen Gesundheitssystem, die allerdings mit der geplanten Generalisierung der Pflegeberufe an die europäischen Standards angepasst werden sollen.

Die im Vergleich zu anderen Branchen geleistete Vergütung der Pflegekräfte variiert innerhalb der EU. In zehn Mitgliedstaaten, darunter Deutschland, liegt der Verdienst von Pflegekräften unter dem nationalen Durchschnittsverdienst. Nur in Schweden ist die Entlohnung überdurchschnittlich. Und während in Schweden ein Recht auf Vollzeit-



tätigkeit besteht, setzt sich in Deutschland der Trend zur Teilzeitarbeit fort. Dass eine angemessene Bezahlung wichtig, aber doch nicht alles ist, zeigen die Niederlande. Hier sind die Pflegekräfte am zufriedensten und fühlen sich am seltensten ausgebrannt. In Deutschland wird die Arbeitssituation von den Beschäftigten dagegen schlechter beurteilt als in den meisten anderen Ländern, was sicherlich auch daran liegt, dass hier die Relation von Patientin/ Patient zu Pflegekraft am ungünstigsten ist.

## Projekt "Joboption Berlin" für die Umwandlung von Minijobs in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung

**Der Trend zur Flexibilisierung von Arbeitsverhältnissen, unter anderem durch die Aufspaltung von Vollzeitstellen, ist auch in den Pflegeberufen seit Jahren zu beobachten. In geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen – den sogenannten Minijobs – arbeiteten in Berliner Altenpflegeeinrichtungen im vergangenen Jahr über 8.000 Menschen. Das entspricht einem Anstieg von knapp 17 Prozent gegenüber 2010. Damit sind 12,6 Prozent aller Berufstätigen in dieser Branche Minijobbeschäftigte. Die Beschäftigungsform wird – wie auch Teilzeittätigkeit – überwiegend von Frauen ausgeübt.**

Die Hälfte der geringfügig beschäftigten Pflegekräfte arbeitet ausschließlich im Minijob, d. h. für sie ist diese Beschäftigung die einzige Einnahmequelle. Ein Teil von ihnen benötigt unterstützende Transferleistungen und hat auch keine Möglichkeiten, ausreichend vorzusorgen. Dies ist nicht nur mit hohen Kosten für die Allgemeinheit verbunden, auch droht durch die fehlenden Rentenansprüche die Altersarmut.

### Das Arbeitsrecht gilt auch für Minijobber

Was viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nicht wissen: Für geringfügig Beschäftigte gilt das gleiche Arbeitsrecht wie für Teil- oder Vollzeitstellen. Sie haben den gleichen Anspruch auf geregelte Arbeitszeiten, Urlaubsgeld, Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall oder Mutter- sowie Kündigungsschutz. Allerdings besteht keine automatische Krankenversicherung. Mit dem Projekt 'Joboption Berlin' unter dem Slogan „Warum Minijobs? Mach mehr draus!“ möchte die Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen des Landes Berlin auf die Risiken von geringfügiger Beschäftigung aufmerksam machen, über geltendes Arbeitsrecht informieren und die Umwandlung in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung fördern.

Für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zahlt sich ein Minijob langfristig nicht aus. Wer ausschließlich in einem oder mehreren Minijobs arbeitet, hat keine eigenständige Krankenversicherung und kann praktisch keine Rentenansprüche erwerben. Aber auch wer neben einer Teilzeitbeschäftigung ergänzend im Minijob tätig ist, hat Nachteile gegenüber einem möglichen höheren Arbeitsumfang im sozialversicherungspflichtigen Erstjob. Mit der niedrigeren Arbeitszeit im ersten Arbeitsverhältnis sinken die Rentenbeiträge. Langfristig droht eine prekäre finanzielle Situation und wie bereits erwähnt Altersarmut. Auch für Unternehmen ist der Minijob faktisch teurer. Denn Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber müssen für Minijobs pauschal 30 Prozent Sozialabgaben statt der geringeren etwa 20 Prozent bei sozialversicherungspflichtiger Tätigkeit mit gleichem Beschäftigungsumfang leisten.

Ein weiterer Grund, der gegen die Ausweitung der geringfügigen Beschäftigung spricht,

ist der bereits spürbare Fachkräftemangel in der Altenpflege. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter möchten zum Teil gerne in einem umfangreicheren Beschäftigungsverhältnis arbeiten. Geringfügig Beschäftigte haben Potenziale, die für die Personalentwicklung in Unternehmen genutzt werden sollten. Beratungen zu Fort- und Weiterbildungen oder finanzielle Unterstützung bei der Umwandlung von geringfügiger in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung können einen Betrag leisten, dem Fachkräftemangel entgegen zu wirken.

Beschäftigte, die sich für die Umwandlung eines Minijobs in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung interessieren, können die kostenlose Beratung des Projektes `Joboption Berlin´ in Anspruch nehmen. Unternehmen, die sich informieren oder eine kostenlose Beratung zur Personalentwicklung haben möchten, können sich an das Team im Projekt „Joboption Berlin“ bei Wert.Arbeit GmbH, Berlin, wenden.

## Informationen zum Projekt Joboption Berlin

[www.minijob-machmehrdras.de](http://www.minijob-machmehrdras.de)

## Beratung von Unternehmen

Projektteam Wert.Arbeit GmbH, Berlin

Tel. 030/28 03 20 86

[info@wewrtarbeitgmbh.de](mailto:info@wewrtarbeitgmbh.de)

## Beratung von Minijobberinnen und Minijobbern

Projektteam ziz (zukunft im zentrum)

Tel: 030 / 27 87 33 80

[office@ziz-berlin.de](mailto:office@ziz-berlin.de)

## 4. Fort- und Weiterbildungen sowie Projekte zur Arbeits- und Beschäftigungspolitik in der Altenpflege

Einen guten Überblick über die Fort- und Weiterbildungen erhalten Sie über folgende Links:

### Verkürzte Ausbildung zur Altenpflegefachkraft

<http://www.arbeitsagentur.de/web/content/DE/BuergerinnenUndBuerger/Weiterbildung/Foerdermoeglichkeiten/Beschaefigtenfoerderung/index.htm>

### Qualifizierungskurse, im Juli und im September beginnend

<http://www.btb-bildungszentrum.de/termine.php>

### Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (AFBG) – Meister BAföG

Das AFBG dient der Förderung der beruflichen Aufstiegsförderung. Fortbildungen im Bereich der ambulanten und stationären Altenpflege werden seit 2009 gefördert.

Informationen unter

[www.meister-bafoeg.info](http://www.meister-bafoeg.info)

### Agentur für Arbeit, Merkblatt 6

Das Merkblatt informiert über Fragen rund um die Förderung der beruflichen Weiterbildung durch die Agenturen für Arbeit/Jobcenter.

[www.arbeitsagentur.de](http://www.arbeitsagentur.de)

## 5. Veranstaltungshinweise

### 05. September 2014

#### Forum Praxisanleitung – frischer Wind für die Ausbildung

Im Rahmen der Veranstaltung soll vermittelt werden, wie Praxisanleitung trotz schwieriger Rahmenbedingungen gelingen kann, welche Tipps und Tricks es im Umgang mit schwierigen Schüler/innen gibt und wie konstruktiv Feedback gegeben werden kann.

Ort: Festsaal der Berliner Stadtmission

Veranstalter: DBfK

[http://www.dbfk.de/VeranstaltungenBV/Forum-Praxisanleitung\\_flyer.pdf](http://www.dbfk.de/VeranstaltungenBV/Forum-Praxisanleitung_flyer.pdf)

**10. – 11. Oktober 2014**

**JOBMEDI – Die Jobmesse der Gesundheitsbranche**

Ort: Palais am Funkturm, Berlin

Veranstalter: Jobmedi

[www.jobmedi.de](http://www.jobmedi.de)

**14. Oktober 2014**

**Gute Wege und Maßnahmen zur Rekrutierung von Auszubildenden und innovative Wege der Berufsorientierung**

In dem Fachdialog werden Impulse für einen fachlichen Austausch zwischen den Akteurinnen und Akteuren der Berufsorientierung und Betrieben der Pflege zum Berufsfeld Altenpflege gegeben. Darüber hinaus werden gelungene Beispiele der Praxis zur Rekrutierung von Auszubildenden und innovative Wege der Berufsorientierung dargestellt.

Veranstalter: Projekt: Fachkräftesicherung in der Altenpflege, Wert.Arbeit GmbH, Berlin

**15. – 16. Oktober 2014**

**Altenpflegekongress Berlin**

[http://www.altenpflege-online.net/Karrierecenter-](http://www.altenpflege-online.net/Karrierecenter-Veranstaltungen/Veranstaltungen/AltenpflegeKongresse-Herbst-2014)

[Veranstaltungen/Veranstaltungen/AltenpflegeKongresse-Herbst-2014](http://www.altenpflege-online.net/Karrierecenter-Veranstaltungen/Veranstaltungen/AltenpflegeKongresse-Herbst-2014)

## Aus den Medien

„Altenpflege im Akkord“ – NDR Reportage

<http://www.youtube.com/watch?v=E8FWkZJRSWE>

„Mission mittendrin – Altenheim“ auf EinsPlus

<http://www.youtube.com/watch?v=BxDIJReR8K8>

## facebook Splitter

Aktuelle Posts aus dem Bereich Altenpflege können Sie auch auf der facebook Seite <https://www.facebook.com/Altenpflege.Deine.Chance?ref=hl> nachlesen und kommentieren.

Diese Veröffentlichung erscheint im Rahmen des Projektes „Fachkräftesicherung in der Altenpflege“. Weitere Informationen zu dem Projekt Fachkräftesicherung in der Altenpflege finden Sie unter:

<http://www.wertpunktarbeit.de/projekte.php?id=15>

<http://www.dienstleistungsmetropole-berlin.de>

## Anmeldung zum Newsletter

Wenn Sie zukünftig unseren Newsletter zum Projekt »Fachkräftesicherung in der Altenpflege« erhalten möchten, senden Sie uns eine E-Mail an

[verwaltung@wertarbeitgmbh.de](mailto:verwaltung@wertarbeitgmbh.de) mit dem Betreff „Anmelden“.

## Ansprechpartnerin:

Projektleitung

Elke Ahlhoff

Wert.Arbeit GmbH, Berlin

[elke.ahlhoff@wertarbeitgmbh.de](mailto:elke.ahlhoff@wertarbeitgmbh.de)

Projektmitarbeit

Stefan Nachtwey

Wert.Arbeit GmbH, Berlin

[stefan.nachtwey@wertarbeitgmbh.de](mailto:stefan.nachtwey@wertarbeitgmbh.de)

---

## Impressum:

viSdP: Mechthild Kopel

Wert.Arbeit GmbH, Berlin

Gesellschaft für Arbeit, Chancengleichheit und Innovation

Albrechtstr. 11a

10117 Berlin

Telefon: +49 (0)30 28 03 20 8-6

Telefax: +49 (0)30 2 80 32 08-89

E-Mail: [Mechthild.Kopel@wertarbeitgmbh.de](mailto:Mechthild.Kopel@wertarbeitgmbh.de)

---