

Janika Grunau | Lena Sachse | Lea Bartsch

Teilzeitausbildung zur Pflegefachperson

Informationen und Gestaltungshinweise für
Pflegesschulen und Praxiseinrichtungen



Janika Grunau, Lena Sachse, Lea Bartsch

Teilzeitausbildung zur Pflegefachperson

Informationen und Gestaltungshinweise für Pflegeschulen und
Praxiseinrichtungen

Impressum

Zitiervorschlag:

Grunau, Janika; Sachse, Lena; Bartsch, Lea: Teilzeitausbildung zur Pflegefachperson. Informationen und Gestaltungshinweise für Pflegeschulen und Praxiseinrichtungen. Bonn 2024. URL: <https://www.bibb.de/dienst/publikationen/de/19608>

1. Auflage 2024

Herausgeber:

Bundesinstitut für Berufsbildung
Friedrich-Ebert-Allee 114 – 116
53113 Bonn
Internet: www.bibb.de

Publikationsmanagement:

Stabsstelle „Publikationen und wissenschaftliche Informationsdienste“
E-Mail: publikationsmanagement@bibb.de
www.bibb.de/veroeffentlichungen

Vertrieb: vertrieb@bibb.de

Herstellung:

Verlag Barbara Budrich
Stauffenbergstraße 7
51379 Leverkusen
Internet: www.budrich.de
E-Mail: info@budrich.de

Alle Abbildungen sind eigene Darstellungen, soweit nicht anders angegeben.

Alle Fotos sind Teil der Fotoserie Pflege des BIBB. Diese wurden in verschiedenen Pflegeeinrichtungen, Pflegeschulen und Hochschulen aufgenommen und sind Beispielbilder.

Lizenzierung:

Der Inhalt dieses Werkes steht unter einer Creative-Commons-Lizenz (Lizenztyp: Namensnennung – Weitergabe unter gleichen Bedingungen – 4.0 International).



Weitere Informationen zu Creative Commons und Open Access finden Sie unter www.bibb.de/oa.

ISBN 978-3-96208-441-7 (Print)

ISBN 978-3-96208-440-0 (Open Access)

urn:nbn:de:0035-1101-8

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.dnb.de> abrufbar.

VORWORT

*Ein Beruf ist das Rückgrat des Lebens.
(Friedrich Nietzsche)*

Der Pflegeberuf ist anspruchsvoll und erfordert eine fundierte Ausbildung.

Der Fachkräftebedarf in der Pflege steigt und übergreifende politische Initiativen wie die Konzertierte Aktion Pflege werden initiiert. Es entsteht der Bedarf, bereits in der Ausbildung kreative Konzepte einzusetzen, um möglichst vielen geeigneten Kandidatinnen und Kandidaten den Weg in die generalistische Pflegeausbildung zu ermöglichen.

Die Teilzeitausbildung (TZA) zur Pflegefachperson ist ein Ausbildungsangebot für Menschen, die sich für den Pflegeberuf interessieren, für die eine Vollzeitausbildung aber in der aktuellen Lebenssituation nicht infrage kommt.

Im durch das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) im Rahmen des Forschungsprogramms zur Pflegebildung und zum Pflegeberuf beauftragten Forschungsprojekt „Teilzeit in der Pflegeausbildung“ (TiPa) wurde sichtbar, dass das vorhandene Angebot begrenzt und die Anzahl der Teilzeitauszubildenden bisher eher gering ist.

Mit der vorliegenden Publikation wird daher das Ziel verfolgt, die TZA bekannter zu machen und konkrete Gestaltungshinweise für Schulen und Praxiseinrichtungen bereitzustellen.

Die Handreichung richtet sich an Schulleitungen und Lehrkräfte an Pflegeschulen sowie Ausbildungsverantwortliche und Praxisanleitende in stationären und ambulanten Pflegesettings.

Die Informationen und Gestaltungsempfehlungen können eine Orientierung und Inspiration für Schulen und Praxiseinrichtungen sein, die eine TZA einführen möchten. Selbst wenn bereits ein Angebot in Teilzeit besteht, sind zusätzliche Impulse für die Weiterentwicklung in dieser Handreichung zu finden. Aufgezeigt werden relevante und allgemeine Informationen zur TZA, beispielweise zur Zielgruppe, zu den Modellen der TZA, Finanzierungshinweise sowie Beispiele guter Praxis.

Auch wenn der Ausbau der TZA eine Herausforderung für viele Beteiligte darstellt, so ist das Engagement in mehrfacher Hinsicht lohnenswert. Neben der Frage nach der Fachkräftedeckung sollte auch immer die Versorgungsqualität im Gesundheitswesen als gesamtgesellschaftliches Ziel im Blick behalten werden.

Ich wünsche mir eine umfassende Verbreitung der Handreichung bei allen, die mit der Pflegeausbildung befasst sind. Den Autorinnen danke ich herzlich für ihre engagierte und qualifizierte Arbeit.

Dr. Monika Hackel

*Leiterin Abteilung „Struktur und Ordnung der Berufsbildung“
Bundesinstitut für Berufsbildung*

INHALTSVERZEICHNIS

Abbildungs- und Tabellenverzeichnis	7
Abkürzungsverzeichnis	8
1 Teilzeitausbildung zur Pflegefachperson – (k)ein Thema?	9
1.1 Zur rechtlichen und politischen Ausgangssituation	9
1.2 Teilzeitausbildung zur Pflegefachperson: Zahlen und Daten	10
1.3 Aufbau der Handreichung	12
2 Hintergründe zum Referenzprojekt „Teilzeit in der Pflegeausbildung“	13
2.1 Eckdaten	13
2.2 Methodische Hinweise	14
3 Informationen zur Teilzeitausbildung	18
3.1 Teilzeitauszubildende und Vollzeitauszubildende im Vergleich ...	18
3.1.1 Alter und Geschlecht	18
3.1.2 Familienstand und Kinder	19
3.1.3 Schulische Vorbildung	22
3.1.4 Berufliche Vorbildung	23
3.1.5 Berufswahl und Berufsverbleib	24
3.1.5.1 Berufswunsch Pflege?!	24
3.1.5.2 Berufliche Leistungsfähigkeit	25
3.1.5.3 Die Perspektive der Vollzeitbeschäftigung nach Ausbildungsabschluss	27
3.1.5.4 Bindung an den Pflegeberuf und an die Ausbildungseinrichtung	27
3.2 Organisationsmodelle	28
3.2.1 Variante 1 „Separates Modell der Teilzeitausbildung“	29
3.2.2 Variante 2 „Integriertes Modell der Teilzeitausbildung“	29
3.2.3 Zeitverteilungsmuster der Teilzeitausbildung	30
3.2.4 Vor- und Nachteile beider Umsetzungsvarianten	31
3.3 Unterstützung und Finanzierung	34
3.4 Beispiele guter Praxis	38
3.5 Teilzeitausbildung zur Pflegefachperson auf einen Blick	43

4	Gestaltungshinweise für Schulen und Praxiseinrichtungen	44
4.1	Wege zur Teilzeitausbildung: Einführung und Ausbau eines Angebots	44
4.2	Ansprache und Rekrutierung von Auszubildenden	46
4.3	Gestaltung und Optimierung bestehender Angebote	47
4.4	Besondere Herausforderungen und Empfehlungen für Praxiseinrichtungen	49
4.5	Monitoring und Qualitätssicherung	50
5	Potenzial und Perspektiven der Teilzeitausbildung	52
6	Weiterführende Informationen	54
6.1	Literaturtipps zum Thema „Teilzeitausbildung in der Pflege“	54
6.2	Netzwerke, Informations- und Beratungsstellen	55
6.3	Multimedia zum Projekt „Teilzeit in der Pflegeausbildung“	56
7	Literaturverzeichnis	57
	Autorinnen	59
	Abstract	60

ABBILDUNGS- UND TABELLENVERZEICHNIS

Abbildungen

Abbildung 1: Methodisches Vorgehen im Projekt „Teilzeit in der Pflegeausbildung“	14
Abbildung 2: Trägerschaft der Schulen mit und ohne Teilzeitangebot . . .	16
Abbildung 3: Abschlussmöglichkeiten an Schulen	17
Abbildung 4: Geschlechtsverteilung Teil- und Vollzeitauszubildende . . .	19
Abbildung 5: Familienstand der Teil- und Vollzeitauszubildenden	19
Abbildung 6: Anteil der Auszubildenden mit Kindern	20
Abbildung 7: Gruppenzugehörigkeit der Teilzeitauszubildenden	22
Abbildung 8: Schulabschlüsse der Auszubildenden	23
Abbildung 9: Pflege als Wunschberuf?	24
Abbildung 10: Leistungserwartung der Auszubildenden in der Abschlussprüfung	25
Abbildung 11: Wunsch nach Vollzeitbeschäftigung	27
Abbildung 12: Zukunftsvorstellungen von Auszubildenden	28
Abbildung 13: Vollzeitmodell und Teilzeitmodelle der Ausbildung zur Pflegefachperson, Zeitverteilung exemplarisch.	30
Abbildung 14: Zeitliche Ausgestaltung der Teilzeitausbildung in Schulen und Einrichtungen	31
Abbildung 15: Unterstützungsangebote an Schulen	35
Abbildung 16: Unterstützungswünsche von Teilzeitauszubildenden	37
Abbildung 17: Absicherung durch Partner	37
Abbildung 18: Erziehungsverantwortung als Grund für Teilzeitausbildung	39
Abbildung 19: Struktur und Akteure der Teilzeitausbildung im Überblick	43
Abbildung 20: Einführung der Teilzeitausbildung zur Pflegefachperson . .	45

Tabellen

Tabelle 1: Neuabschlüsse der Ausbildungsverträge 2020, 2021 und 2022 im Vergleich	11
Tabelle 2: Eckdaten des Projekts „Teilzeit in der Pflegeausbildung“	13
Tabelle 3: Sample und Schwerpunkte der qualitativen und quantitativen Studie	15
Tabelle 4: Vor- und Nachteile der Modellvarianten im Überblick	34
Tabelle 5: Stundenverteilung im integrierten Modell mit einem Teilzeitrechner (Beispiel 1. Ausbildungsjahr)	41
Tabelle 6: Rekrutierung und Unterstützung von unterschiedlichen Zielgruppen in der Teilzeitausbildung	49

ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS

BIBB	Bundesinstitut für Berufsbildung
BLGS	Bundesverband Lehrende Gesundheits- und Sozialberufe
BMAS	Bundesministerium für Arbeit und Soziales
BMBF	Bundesministerium für Bildung und Forschung
BMFSFJ	Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend
BMG	Bundesministerium für Gesundheit
DBfK	Deutscher Berufsverband für Pflegeberufe
KAP	Konzertierte Aktion Pflege
PfIAPrV	Ausbildungs- und Prüfungsverordnung für die Pflegeberufe
PfIBG	Pflegeberufegesetz
TiPa	Teilzeit in der Pflegeausbildung
TZ	Teilzeit
TZA	Teilzeitausbildung
VbFF	Verein zur beruflichen Förderung von Frauen
ver.di	Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft
VZ	Vollzeit
VZA	Vollzeitausbildung

1 TEILZEITAUSBILDUNG ZUR PFLEGEFACHPERSON – (K)EIN THEMA?

Die Teilzeitausbildung (TZA) zur Pflegefachfrau oder zum Pflegefachmann gilt als vielversprechende Möglichkeit, das Ausbildungsangebot in der Pflege ausdifferenzieren, neue Zielgruppen zu gewinnen und mittel- bzw. langfristig einen Beitrag zur Fachkräftedeckung in der Pflege zu leisten. Vor diesem Hintergrund hat das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) die Universität Osnabrück im Rahmen des Projekts *Teilzeit in der Pflegeausbildung* (TiPa) beauftragt, eine bundesweite Studie zur Angebotsstruktur, zu Rahmenbedingungen und Gestaltungsoptionen durchzuführen. Die in diesem Kontext entstandene Handreichung enthält Informationen und Beispiele guter Praxis für die Ausbildung zur Pflegefachperson in Teilzeit (TZ). Sie dient einerseits dazu, die TZA insgesamt bekannter zu machen, andererseits werden konkrete Empfehlungen für die Entwicklung und Durchführung der TZA bereitgestellt. Die Handreichung adressiert insbesondere Schulleitungen und Lehrpersonen an Pflegeschulen sowie Ausbildungsverantwortliche und Praxisanleitende in stationären und ambulanten Pflegesettings. Die Informationen und Gestaltungsempfehlungen können einerseits Orientierung und Inspiration für Schulen und Praxiseinrichtungen darstellen, die eine TZA einführen möchten. Die systematisch erhobenen Daten und die Anwendungsbeispiele können andererseits hilfreich für jene Schulen und Praxiseinrichtungen sein, die bereits eine TZA anbieten und das eigene Modell diskutieren und ggf. weiterentwickeln möchten.

1.1 Zur rechtlichen und politischen Ausgangssituation

Das Pflegeberufegesetz (PflBG) und die zugehörige Ausbildungs- und Prüfungsverordnung für die Pflegeberufe (PflAPrV) bilden die rechtliche Grundlage für die Durchführung der Ausbildung zur Pflegefachfrau oder zum Pflegefachmann in TZ. Als besondere Regelung wird per Gesetz definiert, dass bei der Teilzeitform der Ausbildung eine Gesamtdauer von fünf Jahren nicht überschritten wird (vgl. § 6 Abs. 1 PflBG). Weitere Vorgaben oder Einschränkungen werden nicht vorgenommen. So ist der Zugang zur TZA prinzipiell für jede/-n Interessierte/-n offen und nicht auf bestimmte Teilgruppen, z. B. Personen mit Erziehungsverantwortung, beschränkt.

Politisch forciert wird der Ausbau der TZA zur Pflegefachperson derzeit vor allem durch die Ausbildungsoffensive Pflege im Rahmen der Konzertierte(n) Aktion Pflege (KAP).¹ Mit festgelegten Zielen und konkreten Maßnahmen soll die Neustrukturierung der pflegeberuflichen Ausbildung unterstützt und begleitet werden. Dafür wurden drei Handlungsfelder entwickelt (vgl. BMFSFJ 2020):

I. Die Reform der Pflegeberufe erfolgreich umsetzen

II. Für eine Ausbildung in der Pflege werben

III. Ausbildung und Qualifizierung stärken

Im Handlungsfeld I *Die Reform der Pflegeberufe erfolgreich umsetzen* wurden zwei Maßnahmen, die konkret auf Teilzeitberufsausbildungen abzielen, festgelegt. Zum einen sollen die Bundesländer die Rahmenbedingungen für TZA ermöglichen und potenzielle Unterstützungsmöglichkeiten analysieren und schaffen. Zum anderen sollen vonseiten der Krankenhäuser und Pflegeeinrichtungen ausreichend Ausbildungsplätze bereitgestellt werden, die auch die Option der TZA berücksichtigen (vgl. BMFSFJ 2019, S. 8). Durch diese Maßnahmen profitieren nicht nur Ausbildungsinteressierte bzw. betroffene Auszubildende von der Möglichkeit einer Teilzeitberufsausbildung, sondern auch die Praxiseinrichtungen. Denn diese erhalten die Chance, Fachpersonen auszubilden und dadurch dem Fachkräftemangel und ggf. Personalmangel in der eigenen Einrichtung entgegenzuwirken (vgl. BMBF 2021, S. 3). Auf lange Sicht sollen beide Faktoren unterstützend dazu beitragen, die Zahl der Auszubildenden und die Zahl der ausbildenden Einrichtungen deutlich zu steigern (vgl. BMFSFJ 2019, S. 7ff.).

1.2 Teilzeitausbildung zur Pflegefachperson: Zahlen und Daten

Statistische Daten offenbaren, dass von der Möglichkeit der TZA zur Pflegefachperson insgesamt nur in geringem Ausmaß Gebrauch gemacht wurde. So wurden im Jahr 2020 summa summarum 507 Ausbildungsverträge in TZ abgeschlossen, was einem Anteil von 0,95 Prozent der insgesamt abgeschlossenen Ausbildungsverträge zur Pflegefachfrau/zum Pflegefachmann in Voll- und Teilzeit entsprach. Für das Jahr 2021 lassen sich 591 Neuabschlüsse verzeichnen, der Anteil der Ausbildungsverträge in TZ liegt somit bei 1,05 Prozent.

Betrachtet man die Zuwachsraten bei den neuabgeschlossenen Ausbildungsverträgen, so ist im Jahresvergleich 2020 und 2021 ein deutlicher Anstieg der Nachfrage für die TZA zu erkennen: Während die Neuabschlüsse in der Ausbildung zur Pflegefachperson in Vollzeit (VZ) nur um 4,84 Prozent anstiegen, so sind es

¹ Im Rahmen der KAP haben sich Vertreter/-innen von Bund und Ländern sowie relevante Akteure in der Pflege im Juni 2019 verbindlich auf Ziele und konkrete Maßnahmen zur Stärkung des Pflegeberufs verständigt. Die KAP ist eine gemeinsame Initiative des Bundesministeriums für Gesundheit (BMG), des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) sowie des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS).

bei der TZA 16,57 Prozent Zuwachs. Aufgrund der insgesamt rückläufigen Ausbildungszahlen im Jahresvergleich 2021/2022 ist es wenig überraschend, dass auch die Nachfrage nach der TZA im Folgejahr um 7,61 Prozent abnimmt. Der Anteil der Neuabschlüsse der Ausbildungsverträge in TZ bleibt hierbei jedoch stabil bei 1,05 Prozent (vgl. DESTATIS 2023, siehe Tabelle 1).

Tabelle 1: Neuabschlüsse der Ausbildungsverträge 2020, 2021 und 2022 im Vergleich

	Neuabschlüsse von Ausbildungsverträgen zur Pflegefachperson 2020	Neuabschlüsse von Ausbildungsverträgen zur Pflegefachperson 2021	Neuabschlüsse von Ausbildungsverträgen zur Pflegefachperson 2022
Ausbildungsverträge insgesamt	53.610	56.259	52.134
Ausbildungsverträge in Vollzeit	53.103	+ 4,84 % → 55.671	- 7,33 % → 51.588
Ausbildungsverträge in Teilzeit	507	+ 16,57 % → 591	- 7,61 % → 546
Anteil der Ausbildungsverträge in Teilzeit	0,95 %	1,05 %	1,05 %

Quelle: eigene Darstellung, basierend auf Daten des STATISTISCHEN BUNDESAMTES – DESTATIS 2023

Eine systematische Recherche zur Angebotsstruktur der TZA in Deutschland offenbart zudem, dass es bundesweit nur eine überschaubare Anzahl von Schulen gibt, die eine Ausbildung zur Pflegefachperson in TZ anbieten: Von insgesamt 1.241 Pflegeschulen, die Pflegefachpersonen ausbilden, weisen 71 ein entsprechendes Angebot aus, was einem Anteil von ca. 5,7 Prozent entspricht.² Die bundesweite Verteilung zeigt, dass die TZA noch nicht flächendeckend im gesamten Bundesgebiet verankert ist. So werden in Baden-Württemberg zwölf Schulen mit Teilzeitangebot ausgewiesen, während in anderen Bundesländern nur ein bis drei Angebote erfasst sind. Die Datenlage verweist darauf, dass

1. die TZA ein zunehmendes Interesse erfährt,
2. die TZA bereits gegenwärtig einen – wenn auch in quantitativer Hinsicht kleinen – Beitrag zur Erhöhung der Anzahl von Auszubildenden in der Pflege leistet,
3. die Angebotsstruktur der TZA ausbaufähig ist.

Insgesamt zeigt sich aber auch, dass die Daten- und Informationslage sowie die einschlägigen Literaturbeiträge zu TZ-Pflegefachausbildung limitiert sind.³ Es besteht, so lässt sich folgern, Handlungsbedarf bezüglich einer systematischen Er-

2 Die beiden Zahlen beziehen sich auf die beim BMFSFJ-Portal gemeldeten Schulen. URL: www.pflegeausbildung.net (Stand: September 2023).

3 Eine umfassende Literaturrecherche wurde im Rahmen der *TiPa*-Studie durchgeführt. Eine Auswahl von einschlägigen Referenzen ist an späterer Stelle in dieser Handreichung zu finden (siehe Kapitel 6).

fassung von strukturellen und organisatorischen Merkmalen dieser besonderen Ausbildungsform. Die vorliegende Handreichung setzt an dieser Stelle an.

1.3 Aufbau der Handreichung

Die Handreichung gliedert sich in sechs Kapitel, welche nacheinander oder einzeln und zielgerichtet gelesen werden können. Die Kapitel der Handreichung sind unabhängig voneinander nutzbar.

Um Transparenz zu gewährleisten, werden in **Kapitel 2** die Eckdaten (siehe Kapitel 2.1) und methodischen Zugänge (siehe Kapitel 2.2) des Projekts *TiPa* vorgestellt. Die Datengrundlage bilden umfassende Recherchen und bundesweite Befragungen von Schulen, Praxiseinrichtungen und Auszubildenden.

In **Kapitel 3** folgen ausgewählte Informationen zur TZA zur Pflegefachperson, die im Rahmen des Projekts durch Literaturrecherchen und empirische Datenerhebungen gewonnen und zusammengetragen wurden. Ein Schwerpunkt liegt auf dem (potenziellen) Nutzerkreis der TZA (siehe Kapitel 3.1). Weitere Schwerpunkte umfassen die Umsetzungsvarianten und organisatorische Besonderheiten der TZA (siehe Kapitel 3.2) sowie Finanzierungshinweise (siehe Kapitel 3.3). In dem Kapitel befinden sich zudem Beispiele guter Praxis für die TZA (siehe Kapitel 3.4). Das Kapitel schließt mit einer zusammenfassenden Übersicht zur Struktur der TZA (siehe Kapitel 3.5).

Die aus den Projektergebnissen abgeleiteten Handlungsempfehlungen werden in der Handreichung in **Kapitel 4** gemeinsam für die Lernorte Schule und Praxis dargestellt. Zunächst werden Hinweise zur Implementierung einer TZA an Schulen gegeben (siehe Kapitel 4.1). Im Anschluss werden die Ansprache und Rekrutierung von Auszubildenden beleuchtet (siehe Kapitel 4.2). Für Schulen und Einrichtungen, die bereits eine Teilzeitvariante der Ausbildung anbieten, werden Gestaltungshinweise und Optimierungsbedarfe erläutert (siehe Kapitel 4.3). Danach liegt ein Schwerpunkt auf den besonderen Herausforderungen und Empfehlungen für den Lernort Praxis (siehe Kapitel 4.4). Das Kapitel schließt mit Hinweisen zur Qualitätssicherung für TZA-Angebote (siehe Kapitel 4.5) ab.

In **Kapitel 5** werden Potenziale und Herausforderungen der TZA diskutiert und weiterführende Fragestellungen für Stakeholder aus Politik und Administration aufgeworfen.

Im letzten **Kapitel 6** finden sich weiterführende Informationen wie beispielsweise Literaturhinweise zum Thema TZA.

2 HINTERGRÜNDE ZUM REFERENZPROJEKT „TEILZEIT IN DER PFLEGEAUSBILDUNG“

Dieses Kapitel enthält Hintergrundinformationen zum Bezugsprojekt *TiPa* sowie methodische Hinweise zur Datenerhebung und -auswertung. Dies dient dazu, die Ergebnisse der Studie und die Schlussfolgerungen besser einordnen zu können.

2.1 Eckdaten

Das Projekt *TiPa* wurde von Juli 2021 bis Januar 2023 von der Universität Osnabrück im Auftrag des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) durchgeführt. Um einen projektbegleitenden Austausch von (Berufs-)Politik und Wissenschaft zu fördern, fungierten der Bundesverband Lehrende Gesundheits- und Sozialberufe (BLGS) und die Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di), Bereich Gesundheit und Soziales, als Netzwerk- und Kooperationspartner (siehe Tabelle 2).

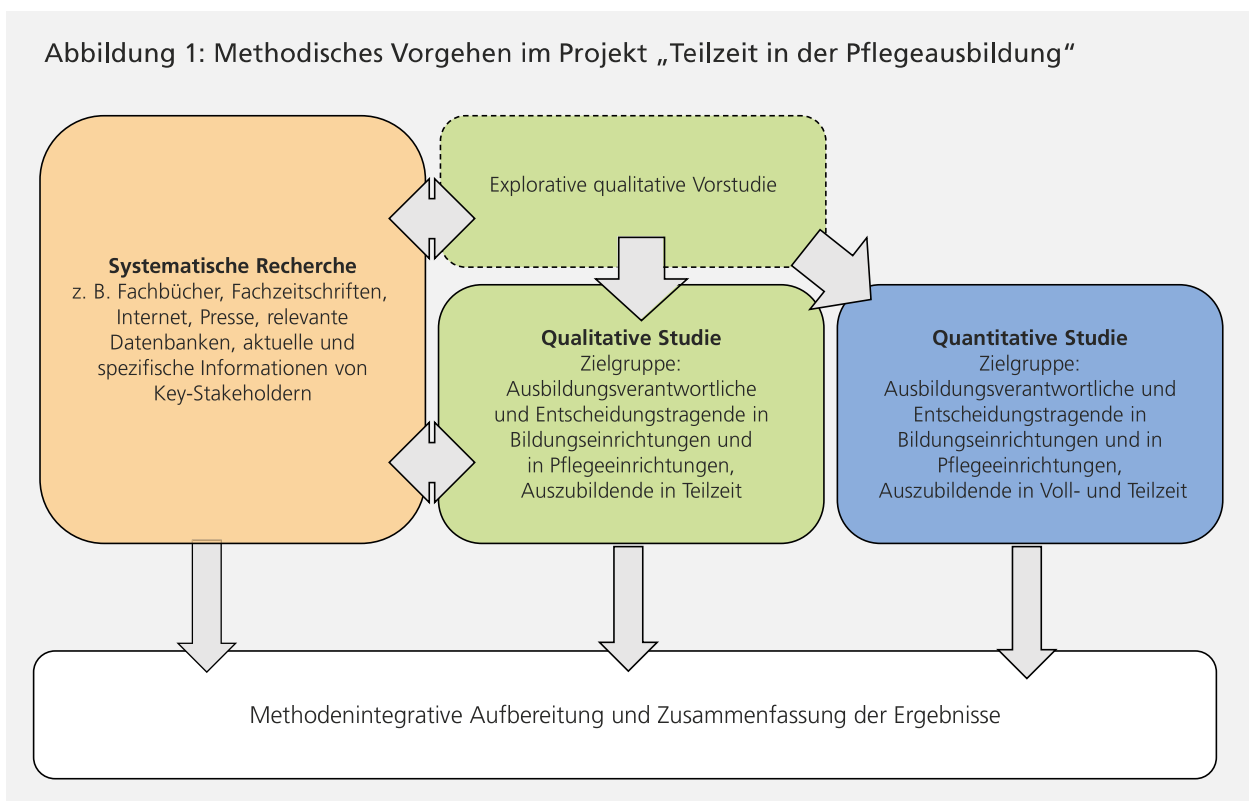
Tabelle 2: Eckdaten des Projekts „Teilzeit in der Pflegeausbildung“

Laufzeit	18 Monate (07/2021–01/2023)
Auftraggeber	Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB), Arbeitsbereich 2.6
Auftragnehmer	Universität Osnabrück, Fachgebiet Berufs- und Wirtschaftspädagogik
Bezug zur Ausbildungsinitiative Pflege der Konzentrierten Aktion Pflege (KAP)	Handlungsfeld I <i>Die Reform der Pflegeberufe erfolgreich umsetzen</i> Handlungsfeld III <i>Ausbildung und Qualifizierung stärken</i>
Ziele	Analyse der Rahmenbedingungen, Bedarfe und Umsetzungsparameter von Teilzeitausbildung in der Pflege und Entwicklung von Unterstützungshilfen für Praxiseinrichtungen und Pflegeschulen
Kooperationspartner	Bundesverband Lehrende Gesundheits- und Sozialberufe (BLGS) Vereinte Dienstleistungsgesellschaft (ver.di), Bereich Gesundheit und Soziales
Ansprechpersonen	Dr. Janika Grunau, Lena Sachse, Universität Osnabrück (tipa@uos.de) Pflegeforschung, Arbeitsbereich 2.6 BIBB (Pflegeforschung@bibb.de)

2.2 Methodische Hinweise

Verschiedene Forschungszugänge und -methoden wurden im Rahmen der *TiPa*-Studie in einem methodenintegrativen Konzept (Mixed-Methods-Design) zusammengeführt (vgl. KUCKARTZ 2014, S. 65ff.). Der Ansatz bestand, wie nachfolgend visualisiert (siehe Abbildung 1), aus einer qualitativen Untersuchung sowie einer quantitativen Online-Fragebogenerhebung. Parallel zu den empirischen Zugängen wurde eine systematische Literatur- und Dokumentenrecherche durchgeführt. Die dadurch gewonnene Multiperspektivität ermöglichte ein umfassendes Bild auf den Gegenstand der TZA. Die qualitative sowie die quantitative Studie wurden als parallele Teilstudien konzipiert, wobei eine explorative Interviewstudie mit $n=4$ Fällen sequenziell vorgeschaltet wurde, um die in diesem Rahmen gewonnenen Erkenntnisse in die Konzeption der quantitativen und qualitativen Studie einfließen lassen zu können. Ein iterativer Forschungsprozess ermöglichte, dass erste Untersuchungsergebnisse in dem jeweils anderen Studienstrang Berücksichtigung finden konnten. Das Mixed-Methods-Design gestattete auf der einen Seite einen offen-explorativen Zugang, auf der anderen Seite eine Generalisierbarkeit und Erweiterung der Ergebnisse.

Abbildung 1: Methodisches Vorgehen im Projekt „Teilzeit in der Pflegeausbildung“



Das Ziel der systematischen Recherche war es, die bestehenden Teilzeitangebote in den Pflegeberufen umfassend zu eruieren und systematisch aufzuarbeiten, den aktuellen Forschungsstand herauszuarbeiten und kritisch zu bewerten. Die Ergebnisse der Literatur- und Datenbankrecherche und der ergänzenden Befragung wurden in Form einer synoptischen Darstellung vollständig aufgearbeitet. Bei der qualitativen Studie lag der Fokus auf den Erfahrungswerten und Interessenlagen im Hinblick auf die TZA. Hierzu wurden drei Personengruppen mittels Leitfadeninterviews befragt: Ausbildungsverantwortliche und Entscheidungstragende in Bildungseinrichtungen und in Pflegeeinrichtungen sowie Personen, die eine TZA absolvieren oder absolviert haben. Dabei wurden u. a. die Erfahrungen, organisatorische und strukturelle Besonderheiten sowie Bedingungen untersucht. Die quantitative Studie verfolgte das Ziel, die Umsetzungsparameter sowie die Bedarfe der beteiligten Personengruppen zu eruieren. Im Fokus standen auch hier Bildungseinrichtungen, Praxiseinrichtungen und (potenzielle) Zielgruppen der TZA, die zu unterschiedlichen inhaltlichen Schwerpunkten befragt wurden. Die quantitative Befragung richtete sich zunächst an verschiedene Personengruppen, unabhängig davon, ob eine TZA angeboten bzw. genutzt wurde (siehe Tabelle 3).

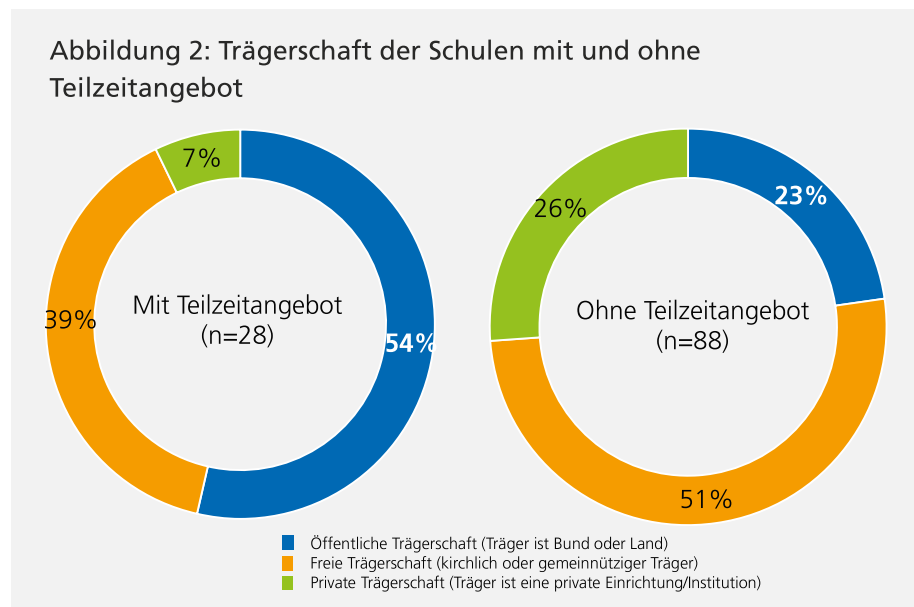
Tabelle 3: Sample und Schwerpunkte der qualitativen und quantitativen Studie

Perspektive bzw. Personengruppe	Fallzahl der Interviewstudie (inklusive Vorstudie)	Sample der Fragebogenstudie		
Personal in Bildungseinrichtungen (z. B. Lehrkräfte, Schulleitungen)	15	Mit TZA	37	Σ 206
		Ohne TZA	169	
Personal in Pflegeeinrichtungen (z. B. Entscheidungsträger/-innen, Praxisanleitende)	13	Mit TZA	18	Σ 65
		Ohne TZA	47	
(Potenzielle) Zielgruppe Teilzeitauszubildende	20	Mit TZA	71	Σ 163
		Ohne TZA	92	

Für die Interviews konnten 15 Beschäftigte aus Bildungseinrichtungen, 13 Personen aus Pflegeeinrichtungen sowie 20 Teilzeitauszubildende gewonnen werden. An der Fragebogenstudie für Personal in Bildungs- und Pflegeeinrichtungen haben insgesamt 271 Personen teilgenommen, hiervon 206 Personen aus Schulen mit Teilzeitangebot (n=37) und ohne Teilzeitangebot (n=169) sowie 65 Personen aus Pflegeeinrichtungen mit Teilzeitangebot (n=18) und ohne Teilzeitangebot (n=47). An der Fragebogenstudie für Voll- und Teilzeitauszubildende haben 71 Teilzeitauszubildende und 92 Vollzeitauszubildende teilgenommen. Detaillierte Informationen zu den Voll- und Teilzeitauszubildenden sind an späterer Stelle in dieser Handreichung (siehe Kapitel 3.1) zu finden.

Trägerschaft der beteiligten Einrichtungen

Insgesamt gibt es im Bundesgebiet ca. 1.300 Pflegeschulen. Davon sind rund 29 Prozent in öffentlicher Trägerschaft, rund 23 Prozent in privater Trägerschaft und der überwiegende Teil in freigemeinnütziger Trägerschaft (rund 48 %).⁴ An der Fragebogenstudie bei *TiPa* nahmen Beschäftigte aus Krankenhäusern, Pflegeeinrichtungen und ambulanten Pflegediensten unterschiedlicher Trägerschaften teil. Bei Teilnehmenden aus Schulen mit Teilzeitangebot waren am häufigsten Akteure und Akteurinnen aus Schulen in öffentlicher Trägerschaft vertreten (54 %), 39 Prozent der befragten Personen stammten aus Schulen mit freier Trägerschaft und nur sieben Prozent aus Schulen in privater Trägerschaft. Der überwiegende Anteil der befragten Schulen ohne TZA befindet sich in freier Trägerschaft (51 %), jeweils ca. ein Viertel der schulischen Akteurinnen und Akteure geben bei der Befragung eine öffentliche bzw. eine private Trägerschaft der eigenen Schule an (siehe Abbildung 2).



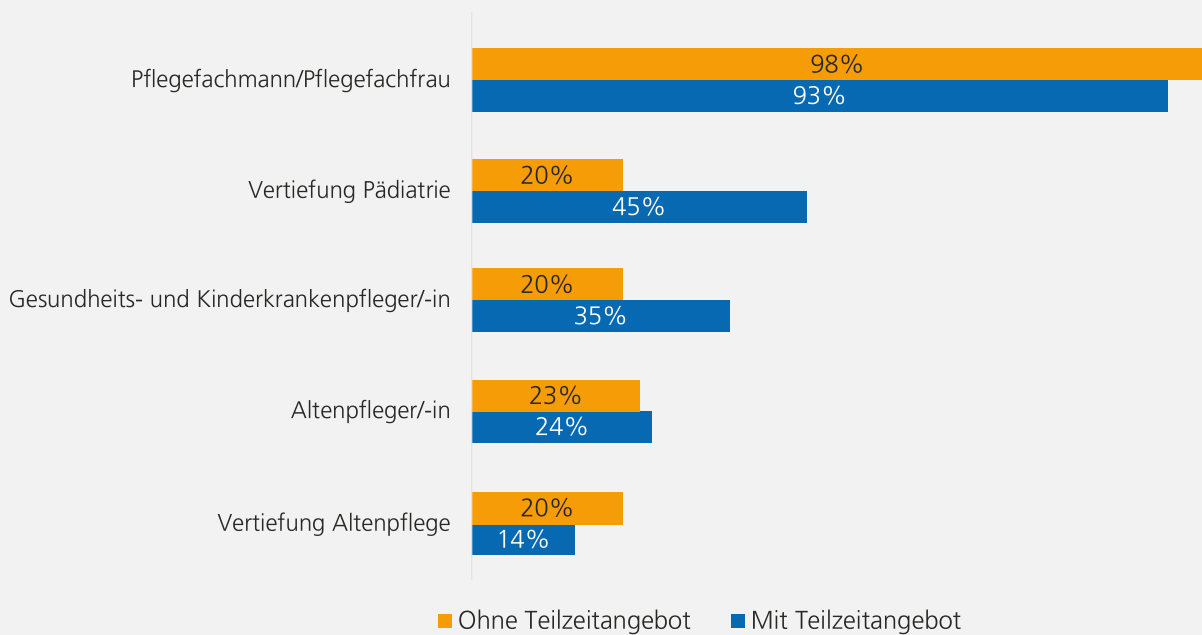
Abschlussmöglichkeiten an den beteiligten Schulen

Fast alle Befragten arbeiten an Schulen, an denen die Abschlussmöglichkeit zur Pflegefachperson angeboten wird. Darüber hinaus werden sowohl die Vertiefungen Altenpflege und Pädiatrie als auch die Abschlüsse zum/zur Gesundheits- und Kinderkrankenschwester/-in und zum/zur Altenpfleger/-in angeboten (siehe Abbildung 3).

⁴ Eigene Berechnungen auf Grundlage des Statistischen Berichts - Statistik nach der Pflegeberufes-Ausbildungsfinanzierungsverordnung: öffentliche Schulen 381; private Schulen 300; freigemeinnützige Schulen 639 (vgl. Destatis 2023).

Abbildung 3: Abschlussmöglichkeiten an Schulen

Welche Abschlussmöglichkeiten sind an Ihrer Schule vorhanden? (n=206)



Wie wurden die Daten ausgewertet?

Die Auswertung der Interviewdaten erfolgte nach dem Vorgehen der qualitativen Inhaltsanalyse nach MAYRING (2010). Zur Analyse der erhobenen Daten aus der Fragebogenstudie wurden deskriptive Verfahren genutzt, um die vorhandene Angebotsstruktur systematisch und übersichtlich aufzubereiten.

3 INFORMATIONEN ZUR TEILZEITAUSBILDUNG

In diesem Kapitel werden die Ergebnisse aus der *TiPa-Studie*⁵ vorgestellt. Hier sind viele relevante Informationen zur TZA, beispielsweise zur Zielgruppe, zu den Modellen der TZA, Finanzierungshinweise sowie Beispiele guter Praxis zu finden. Am Ende des Kapitels befindet sich eine zusammenfassende Übersicht zu den Strukturen und Akteuren und Akteurinnen der TZA.

3.1 Teilzeitauszubildende und Vollzeitauszubildende im Vergleich



Quelle: BIBB/Hagedorn, Bonner Verein für Pflege- und Gesundheitsberufe e.V.

3.1.1 Alter und Geschlecht

Im Bundesgebiet befanden sich im Jahr 2022 insgesamt 143.091 Personen in einer pflegerischen Ausbildung, davon waren 1.476 Teilzeitauszubildende, was einem Anteil von 1,05 Prozent entspricht. Dabei sind die Zahlen im Vergleich zum vorherigen Jahr leicht gestiegen (vgl. *DESTATIS* 2023). An der *TiPa*-Befragung für Voll- und Teilzeitauszubildende haben 71 Teilzeitauszubildende und 92 Vollzeitauszubildende teilgenommen (siehe Kapitel 2).⁶ In beiden Gruppen zeigte sich, dass sich die Personen überwiegend dem weiblichen Geschlecht⁷ zuordnen: In der TZA sind 96 Prozent der Personen weiblich, während sich der Anteil der weiblichen Personen in der Vollzeitausbildung (VZA) in der *TiPa*-Studie auf 83 Prozent beläuft (siehe Abbildung 4). Für alle Pflegeauszubildenden bundesweit liegt der Anteil weiblicher Personen bei 75 Prozent.⁸

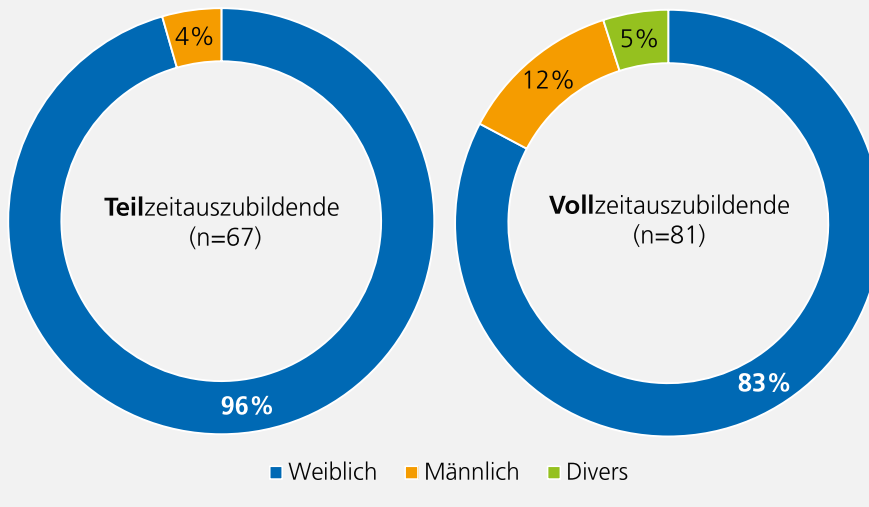
5 Lesetipp: Nicht immer beantworten alle Befragten jede Frage im Fragebogen. Die in die Auswertung einbezogene Stichprobengröße wird durch „N=“ angegeben.

6 Aufgrund der geringen Stichprobengröße sind die im Folgenden dargestellten Ergebnisse als Anhaltspunkte bzw. Tendenzen zu verstehen..

7 Zur TZA unter dem Gesichtspunkt des Geschlechts vgl. u. a. *FRIESE* 2011.

8 Eigene Berechnung, vgl. Statistik nach der Pflegeberufe-Ausbildungsfinanzierungsverordnung 2021 (*DESTATIS* 2022).

Abbildung 4: Geschlechtsverteilung Teil- und Vollzeitauszubildende

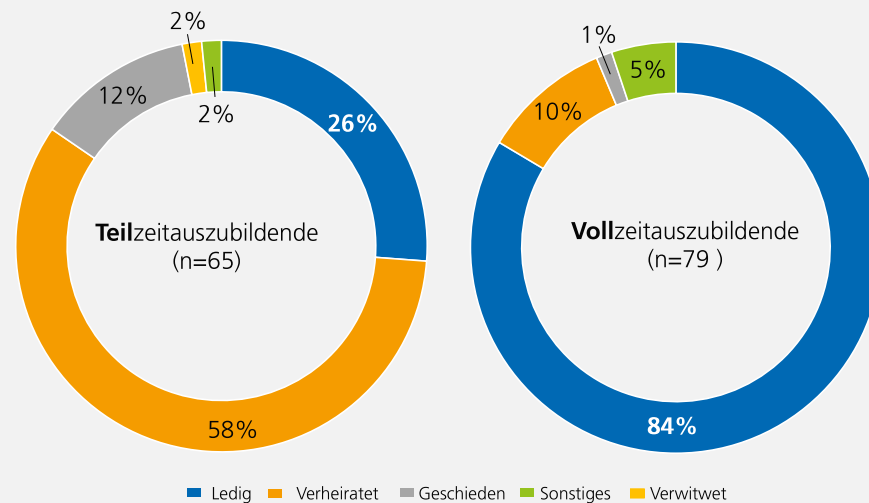


Die Teilzeitauszubildenden in der *TiPa*-Befragung sind zwischen 21 und 53 Jahre alt (Mittelwert=35,37; Median=36) und überwiegend weiblich (w=64; m=3). Bei den Vollzeitauszubildenden ist die jüngste Teilnehmerin 16 Jahre alt und die älteste Auszubildende 54 Jahre alt (Mittelwert=25,35, Median=22). Die Daten aus der amtlichen Statistik gehen bei regulären Vollzeitauszubildenden von einem Durchschnittsalter von 21 Jahren aus (vgl. *DESTATIS* 2023). Somit sind die Vollzeitauszubildenden im Durchschnitt deutlich jünger als die Teilzeitauszubildenden.

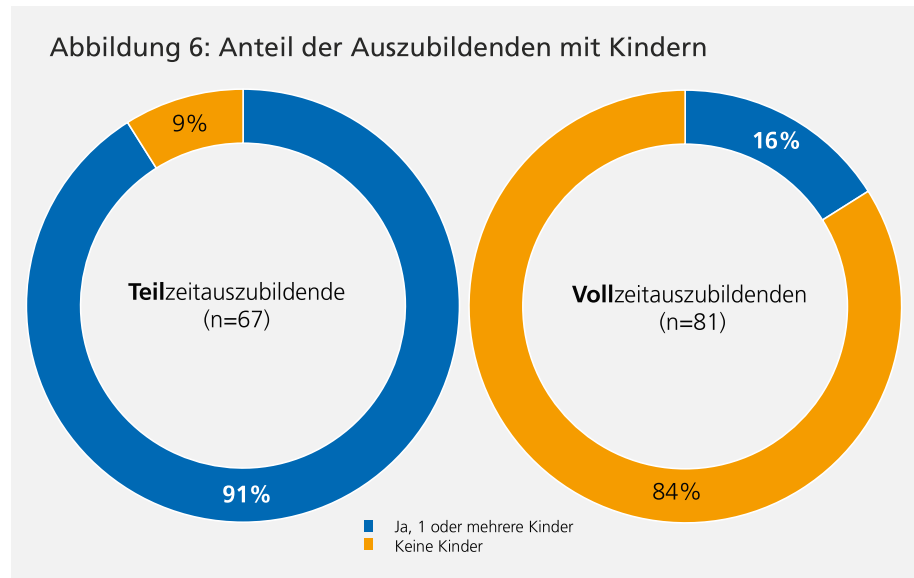
3.1.2 Familienstand und Kinder

Deutliche Unterschiede zwischen Teilzeit- und Vollzeitauszubildenden zeigen sich beim Familienstand: Während bei den Vollzeitauszubildenden 84 Prozent der Befragten den Familienstand „ledig“ angeben, ist dies bei den Teilzeitauszubildenden nur etwa ein Viertel der befragten Personen. Demgegenüber ist bei den Teilzeitauszubildenden mehr als jede zweite Person verheiratet, bei den Vollzeitauszubildenden sind es lediglich zehn Prozent der Befragten (siehe Abbildung 5).

Abbildung 5: Familienstand der Teil- und Vollzeitauszubildenden



Auch bei der Erziehungsverantwortung zeigen sich erwartungskonform deutliche Unterschiede: Nur rund 16 Prozent der Vollzeitauszubildenden geben an, Kinder zu haben, während der überwiegende Anteil der Teilzeitauszubildenden Erziehungsaufgaben wahrnimmt (siehe Abbildung 6).



Die TZA ist nicht per se einem bestimmten Personenkreis vorbehalten. Anhand der Recherchen und der Sondierungsgespräche im Rahmen der *TiPa*-Studie ließen sich mehrere potenzielle Zielgruppen ausmachen:

- ▶ Personen mit (alleiniger) Erziehungsverantwortung,
- ▶ Personen mit (alleiniger) Pflegeverantwortung bzw. mit pflegebedürftigen An- und/oder Zugehörigen,
- ▶ Personen, die (z. T. langjährig) auf einem geringen Qualifikationsniveau in Pflegeeinrichtungen beschäftigt sind und einen formalen Qualifikationsnachweis erlangen möchten,
- ▶ Personen, die einen Wiedereinstieg in das Berufsleben, einen Quereinstieg in den Pflegeberuf, eine Umschulung oder eine Weiterqualifizierung im pflegerischen Bereich vollziehen möchten,
- ▶ Personen, die einen Fluchthintergrund haben und/oder deren Muttersprache nicht Deutsch ist, weshalb sie parallel Sprach- und Integrationskurse besuchen,
- ▶ Personen, die während einer bestehenden VZA schwanger werden und einen Ausbildungsabbruch verhindern möchten,
- ▶ Personen, die ein Pflegestudium an einer Hochschule parallel zur Ausbildung absolvieren möchten,
- ▶ Personen mit Behinderung/chronischen Erkrankungen,
- ▶ Personen mit Lernbeeinträchtigung,

- ▶ Personen, die Aufgaben in Politik und Ehrenamt übernehmen,
- ▶ Personen, die im Leistungssport aktiv sind, sowie
- ▶ Personen, die im Sinne der Work-Life-Balance temporär oder dauerhaft in TZ lernen bzw. arbeiten möchten.



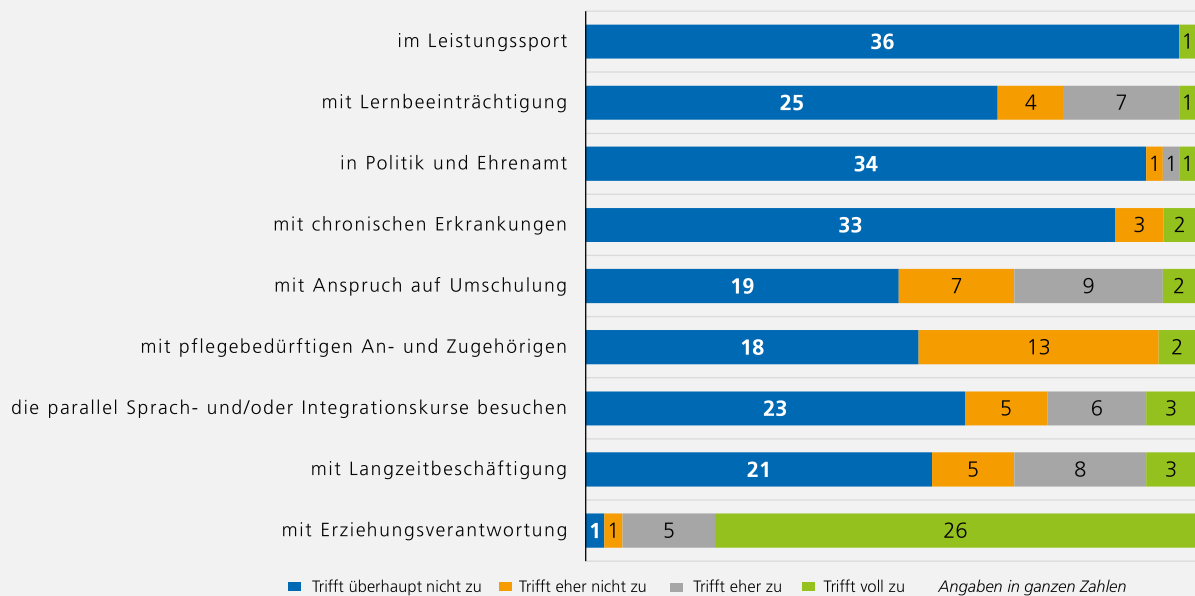
Quelle: BIBB/Hagedorn, Bonner Verein für Pflege- und Gesundheitsberufe e. V.

Die Ergebnisse der quantitativen Befragungen zeigen, dass alle aufgeführten Zielgruppen in unterschiedlicher Größenordnung in der TZA anzutreffen sind. Personen im Leistungssport, mit Lernbeeinträchtigung sowie in Politik und Ehrenamt bilden derzeit eine Randgruppe. Etwas stärker sind Personen mit chronischen Erkrankungen, mit Anspruch auf Umschulung, mit Langzeitbeschäftigung unterhalb des Fachkraftniveaus, mit pflegebedürftigen An- und Zugehörigen sowie Fluchterfahrung vertreten. Am häufigsten wird die TZA jedoch von Personen mit (alleiniger) Erziehungsverantwortung in Anspruch genommen (siehe Abbildung 7).

Den Großteil der Teilzeitauszubildenden verbindet, dass sie Verpflichtungen im familiären oder privaten Umfeld mit einer Berufsausbildung vereinbaren müssen, z. B. die Kinderbetreuung oder das Erlernen der deutschen Sprache. Diese Option bietet ihnen die TZA. Der vergleichsweise erhöhte Zeitbedarf im privaten Kontext wirkt sich – so zeigen die Ergebnisse der quantitativen und qualitativen Befragung – jedoch nicht, wie eventuell zu vermuten, negativ auf die Ausbildung aus. Ganz im Gegenteil schätzen Lehrpersonen die Qualität der Arbeit von Teilzeitauszubildenden hoch, teilweise sogar höher als die Arbeit der Vollzeitauszubildenden ein. Ebenso positiv wird die Leistungsfähigkeit von Teilzeitauszubildenden beurteilt. Die Teilzeitauszubildenden werden als pünktlich, verantwortungsbewusst, selbstorganisiert, strukturiert, pflichtbewusst, sozialkompetent, motiviert und lebenserfahren beschrieben. Insbesondere Personen mit Erziehungsverantwortung scheinen die im privaten Kontext erlernten Kompetenzen und Fähigkeiten zu nutzen und in den Pflegeberuf übertragen zu können („Spill-Over-Effekt“).

Abbildung 7: Gruppenzugehörigkeit der Teilzeitauszubildenden⁹

Folgende Personengruppen nehmen die TZA in meiner Einrichtung (n=37) wahr: Personen ...

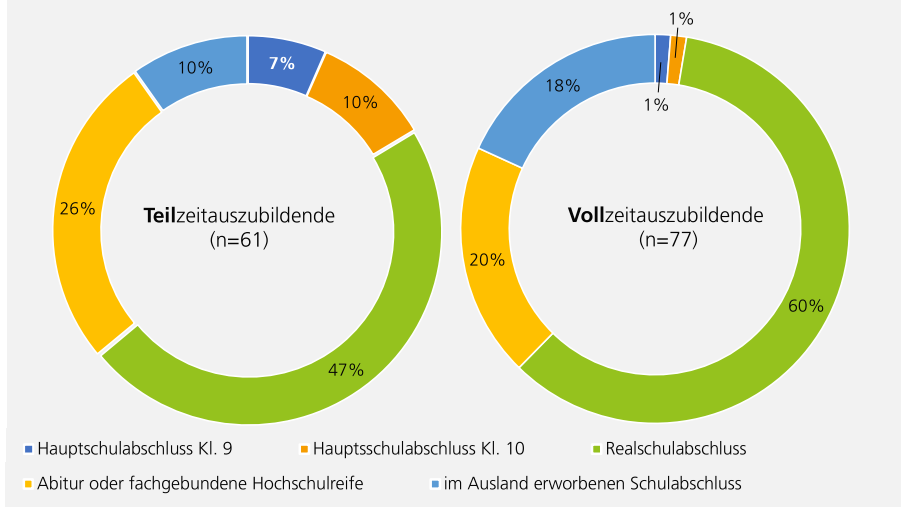


3.1.3 Schulische Vorbildung

Bei den höchsten Schulabschlüssen zeigen sich keine signifikanten Unterschiede zwischen Teilzeit- und Vollzeitauszubildenden. Der überwiegende Teil der Voll- und auch Teilzeitauszubildenden verfügt über einen mittleren Schulabschluss. Wenige Vollzeitauszubildende haben einen Hauptschulabschluss der Klassen neun oder zehn (VZ = 1 %); bei den Teilzeitauszubildenden liegt der Anteil höher (TZ = 17 %). Diejenigen, die lediglich über einen Hauptschulabschluss verfügen, erfüllen zusätzlich die anderen Zugangsvoraussetzungen nach Pflegeberufegesetz (PflBG §11). Ein Abitur oder eine fachgebundene Hochschulreife haben bei den Vollzeitauszubildenden 20 Prozent, bei den Teilzeitauszubildenden 26 Prozent. Rund 18 Prozent der Vollzeitauszubildenden haben einen Schulabschluss im Ausland erworben, bei den Teilzeitauszubildenden sind es zehn Prozent (siehe Abbildung 8).

⁹ Hinweis: Nicht alle o.g. potenziellen Zielgruppen wurden im Rahmen der quantitativen Recherche explizit berücksichtigt, da die Recherche parallel zu der Datenerhebung verlief.

Abbildung 8: Schulabschlüsse der Auszubildenden



3.1.4 Berufliche Vorbildung

34 Prozent der Vollzeitauszubildenden haben bereits einen Ausbildungsabschluss. So fanden sich in der Untersuchungssample Personen, die zuvor eine Ausbildung zur/zum Bürokauffrau/Bürokaufmann, zur/zum Pflegeassistentin/Pflegeassistenten oder zum/zur Steuerfachangestellten absolviert haben. Bei den Teilzeitauszubildenden weisen sogar die Hälfte aller Befragten einen Ausbildungsabschluss in einem anderen Beruf auf. Dabei haben die Teilzeitauszubildenden zuvor Berufe erlernt wie beispielsweise Pflegehelfer/-in, Köchin/Koch, Erzieher/-in, Friseur/-in, aber auch Bürokauffrau/Bürokaufmann, Flugbegleiter/-in oder Radio- und Fernsehtechniker/-in. Bei der beruflichen Vorerfahrung in der Pflege geben sieben Vollzeitauszubildende an, bereits Berufserfahrung in der Pflege zu haben. Bei den Teilzeitauszubildenden sind es 18 Personen. Die Erfahrungen wurden als Hilfs- und Assistenzpersonal im Krankenhaus und Altenpflegeeinrichtungen erworben. Darüber hinaus zählten die Teilzeitauszubildenden auch einschlägige Praktika zu ihren Berufserfahrungen hinzu.

3.1.5 Berufswahl und Berufsverbleib



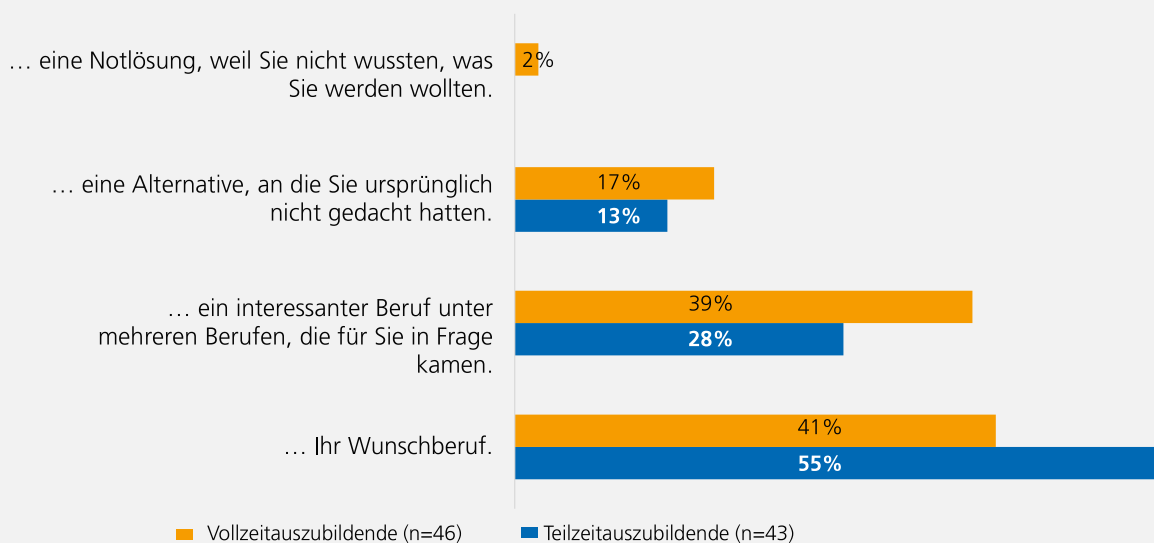
Quelle: BIBB/Hagedorn, Haus Fahrenkrön Hamburg

3.1.5.1 Berufswunsch Pflege?!

Im Ausbildungsreport Pflege der ver.di wird berichtet, dass Ausbildungsanwärter/-innen sich für den Pflegeberuf entscheiden, weil sie gerne mit Menschen arbeiten, helfen wollen und inhaltlich interessiert sind (vgl. ver.di 2021). In der *TiPa*-Studie wird deutlich, dass für 55 Prozent der Teilzeitauszubildenden der Beruf Pflegefachperson der Wunschberuf ist. Bei den Vollzeitauszubildenden geben dies weniger der Befragten an (41 %). Während für einen geringen Anteil der Vollzeitauszubildenden die Ausbildung eine Art Notlösung darstellte, war dies für keine/-n der befragten Teilzeitauszubildenden der Fall (siehe Abbildung 9).

Abbildung 9: Pflege als Wunschberuf?

Ihr im Zuge Ihrer Berufswahl gewählter jetziger Ausbildungsberuf ist ...



3.1.5.2 Berufliche Leistungsfähigkeit

Hinsichtlich der beruflichen Leistungsfähigkeit zeigen sich bei der Befragung der Voll- und Teilzeitauszubildenden lediglich geringfügige Unterschiede in den Selbsteinschätzungen: So stimmen 79 Prozent der Teilzeitauszubildenden der Aussage „Mein Abschlusszeugnis in der Schule wird gut ausfallen“ voll und ganz oder eher zu, während dieser Aussage bei den Auszubildenden in VZ 74 Prozent der Befragten zustimmen. Bemerkenswert ist, dass bei den Auszubildenden in TZ auch einzelne Probandinnen und Probanden ein schlechtes oder eher schlechtes Abschlusszeugnis erwarten, während die negativen Antwortkategorien von den Vollzeitauszubildenden überhaupt nicht gewählt wurden (siehe Abbildung 10).

Abbildung 10: Leistungserwartung der Auszubildenden in der Abschlussprüfung

VZ: Mein Abschlusszeugnis in der Schule wird gut ausfallen. (n=35)



TZ: Mein Abschlusszeugnis in der Schule wird gut ausfallen. (n=53)



■ Trifft überhaupt nicht zu ■ Trifft eher nicht zu ■ Trifft eher zu ■ Trifft voll und ganz zu ■ Weiß ich nicht

Etwa ein Viertel der Vollzeitauszubildenden wählt bei der Beantwortung der Frage die Kategorie „Weiß ich nicht“, während es bei den Teilzeitauszubildenden nur 15 Prozent sind. Dies kann als eine größere Selbstsicherheit bei der Beurteilung der eigenen Leistung gedeutet werden. Im Durchschnitt schätzen Teilzeitauszubildende ihre Leistungen nur geringfügig besser ein als Vollzeitauszubildende. Deutlichere Unterschiede offenbaren sich hingegen in den Einschätzungen des verantwortlichen Bildungs- und Pflegepersonals an Schulen sowie in Praxiseinrichtungen, die im Rahmen von qualitativen Interviews erhoben wurden und im Folgenden ausschnittsweise präsentiert werden.

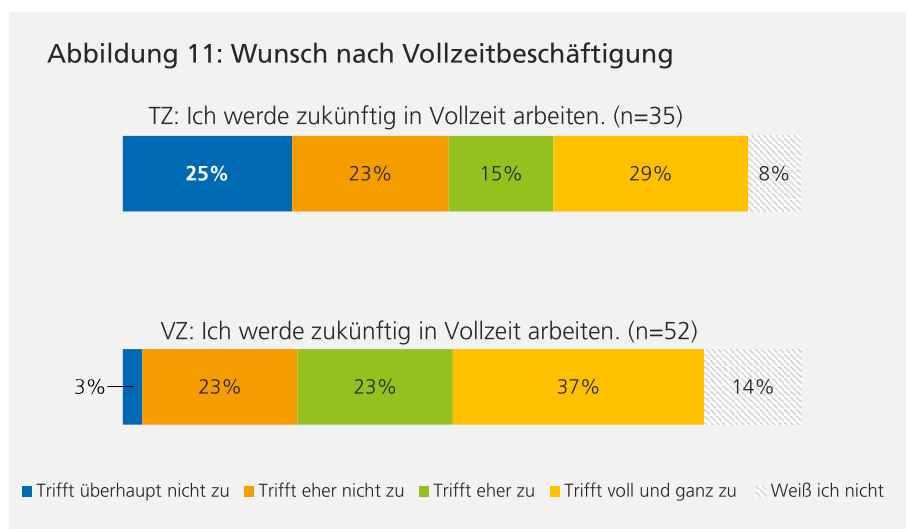
Teilzeitauszubildende – leistungsstark, zuverlässig, kompetent, motiviert

Beispielzitate aus den Interviews mit Schulen und Praxiseinrichtungen:

- ▶ „Im Durchschnitt sind die Teilzeitkurse wesentlich leistungsstärker.“ (Interview 11, Z. 227–228)
- ▶ „Und die Erfahrungen, die ich bisher mit den Auszubildenden bei uns in Teilzeit gemacht habe, sind auch durchweg positiv. Also das, was ich eben schon mal sagte, die sind ein bisschen kritischer. Da hat man als Kursleitung natürlich dann auch noch mal etwas mehr Arbeit, gerade wenn Probleme oder Konflikte in der Praxis auftreten, die von den Auszubildenden, noch mal auf den Tisch gebracht werden. Aber ich kann dieses Konzept grundsätzlich nur unterstützen.“ (Interview 20, Z. 611–617)
- ▶ „Der große Vorteil ist [...], dass es wirklich gestandene Frauen sind, die in die Teilzeitausbildung gehen. Das heißt, die wirklich auch zuverlässiger sind, dann auch der Pflege erhalten bleiben, weil sie eben nach der Ausbildung nicht weggehen, nicht heiraten oder wegziehen, sondern die sind ja meistens schon vor Ort, sag ich mal, verankert mit Familie, Haushalt, Kindern und so weiter.“ (Interview 12, Z. 62–67)
- ▶ „Und die fordern Wissen in einer großen Tiefe ein, was in anderen Kursen nicht so ist oder nicht immer so ist, ich will da jetzt auch nicht komplett pauschalisieren.“ (Interview 20, Z. 300–301)
- ▶ „Man sieht bei allen, die dort im Kurs sitzen, das [ist] absolut freiwillig und [dass sie sich] mit einem bestimmten Ziel für diese Ausbildung entschieden haben. Nicht, um halt erst mal irgendetwas zu machen, um irgendeine Art von Ausbildung zu haben, sondern die Zielperspektive ist ganz klar, und alle haben den Anspruch dort in diesem Kurs auch nicht nur diese Ausbildung zu bestehen, sondern die gleichzeitig auch so gut wie möglich zu bestehen.“ (Interview 20, Z. 295–300)
- ▶ „In der Regel würde ich jetzt sagen, aufgrund unserer Erfahrungswerte der letzten Jahre eher, ja besser als der Durchschnitt hier der Auszubildenden in den regulären Kursen. Weil sie eben auch motiviert sind und wissen, worum es geht. Sie sind ja gestandene Erwachsene und die haben meistens auch schon viel Berufs- und Lebenserfahrung und die haben ihr Ziel einfach vor Augen und können sich auch oft gut organisieren. Also in Sachen Lernorganisation, da muss man denen oft nicht mehr so viel sagen, wie jetzt einem oder einer Siebzehnjährigen, die aus der Schule kommt und vielleicht noch nicht im Berufsleben stand.“ (Interview 12, Z. 453–463)
- ▶ „Personen, die Bock auf den Beruf haben. Die wissen, wie es funktioniert. Die wissen, wann man sich hinsetzen muss und was lernen will. Die absolut engagiert sind, die sagen wir wollen Unterricht haben. Wir haben überhaupt keinen Bock, Lernzeit zu kriegen. Das sind die besten Auszubildenden, die man sich überhaupt vorstellen kann.“ (Interview 11, Z. 217–221)
- ▶ „Dass diese Frauen vielleicht anfangs gefühlt nicht so flexibel einsetzbar sind, aber wirklich sehr zuverlässig, sehr verbindlich, sehr fleißig.“ (Interview 12, Z. 68–70)

3.1.5.3 Die Perspektive der Vollzeitbeschäftigung nach Ausbildungsabschluss

Die Entscheidung für eine TZA bedeutet nicht zwangsläufig, dass dauerhaft auch eine Teilzeitbeschäftigung angestrebt wird. So können sich 44 Prozent der befragten Teilzeitauszubildenden eine spätere Vollzeitbeschäftigung vorstellen. Bei den Vollzeitauszubildenden sind es hingegen 60 Prozent der Befragten (siehe Abbildung 11).

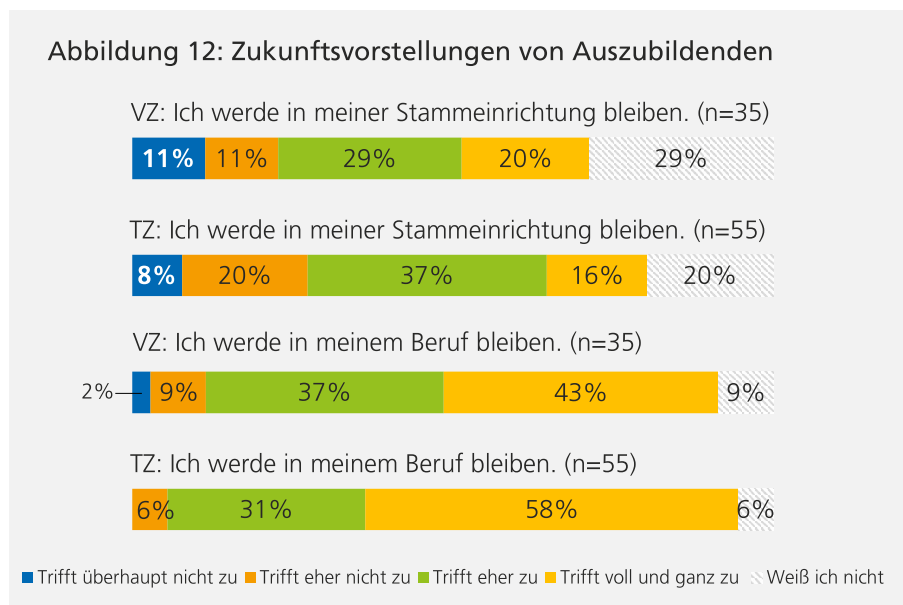


Der Vergleich zwischen Teilzeit- und Vollzeitauszubildenden zeigt, dass die Perspektive einer Vollzeitbeschäftigung für die Vollzeitauszubildenden etwas realistischer ist. Diese Tendenz ist wenig überraschend, da sich die Teilzeitauszubildenden zum Zeitpunkt der Befragung im Regelfall in besonderen Lebensumständen befinden und auch mittelfristig Aufgaben im privaten Umfeld, z. B. Erziehungsaufgaben, wahrnehmen werden. Durch das im Durchschnitt höhere Alter und die damit verbundene Lebenserfahrung können die Teilzeitauszubildenden ggf. aber auch eine differenziertere Einschätzung ihrer Zukunftsaussichten vornehmen als die vergleichsweise jüngeren Vollzeitauszubildenden.

3.1.5.4 Bindung an den Pflegeberuf und an die Ausbildungseinrichtung

Während 2005 nur jede fünfte beschäftigte Person in der Pflege über einen Berufsausstieg nachdachte (vgl. HASSELHORN/MÜLLER/TACKENBERG 2005, S. 7), erwägt aktuell jede dritte beschäftigte Person den Pflegeberuf zu verlassen (vgl. DBfK 2021, S. 19). Bei der quantitativen Befragung der Auszubildenden im Rahmen der *TiPa*-Studie zeigt sich, dass rund 80 Prozent der Vollzeitauszubildenden und 89 Prozent der Teilzeitauszubildenden im Pflegeberuf verbleiben möchten. Bei den Teilzeitauszubildenden geben 53 Prozent der befragten Personen an, dass der Wunsch nach dem Verbleib in der Stammeinrichtung „voll und ganz zutrifft“ oder „eher zutrifft“, ähnliche Werte zeigen sich auch bei den Vollzeitauszubildenden (49 %). Von der Antwortkategorie „Weiß ich nicht“ machen bei der Frage nach dem Verbleib in der Stammeinrichtung 29 Prozent der Vollzeitauszu-

bildenden Gebrauch, während es bei den Teilzeitauszubildenden nur ein Fünftel der Befragten sind. Die Frage nach dem Verbleib im Pflegeberuf beantworten neun Prozent der Vollzeitauszubildenden und sechs Prozent der Teilzeitauszubildenden mit „Weiß ich nicht“ (siehe Abbildung 12).



Die von den Teilzeitauszubildenden insgesamt etwas seltener ausgewählte Antwort „Weiß ich nicht“ verweist auf eine größere Entschlossenheit der Teilzeitauszubildenden im Hinblick auf die eigene berufliche Zukunft. Auch wenn die Interpretationsmöglichkeiten der Daten aufgrund der kleinen Fallzahlen begrenzt sind, so lässt sich in der Gesamtbetrachtung der gewählten Antworten die Tendenz ableiten, dass sowohl das Commitment zum Pflegeberuf als auch die Bindung an die ausbildende Praxiseinrichtung bei den Teilzeitauszubildenden etwas stärker ausgeprägt ist als bei den Vollzeitauszubildenden.

3.2 Organisationsmodelle

Die TZA weist einige organisatorische Besonderheiten auf. Im Rahmen der quantitativen und qualitativen Datenerhebungen bei *TiPa* wurden zwei grundsätzliche Varianten der Ausbildungsorganisation in TZ identifiziert:

1. Separates Modell der Teilzeitausbildung (Teilzeitkurse)
2. Integriertes Modell der Teilzeitausbildung

Hierbei ist festzuhalten, dass die Ausgestaltung der beiden Varianten sich je nach Pflegeschule in täglicher und wöchentlicher Anwesenheitszeit unterscheiden kann. Die nachfolgenden Beispiele dienen der Illustration der grundsätzlichen Unterschiede, die verschiedenen Zeitverteilungsmuster werden in Kapitel 3.3.3 erläutert.

3.2.1 Variante 1 „Separates Modell der Teilzeitausbildung“

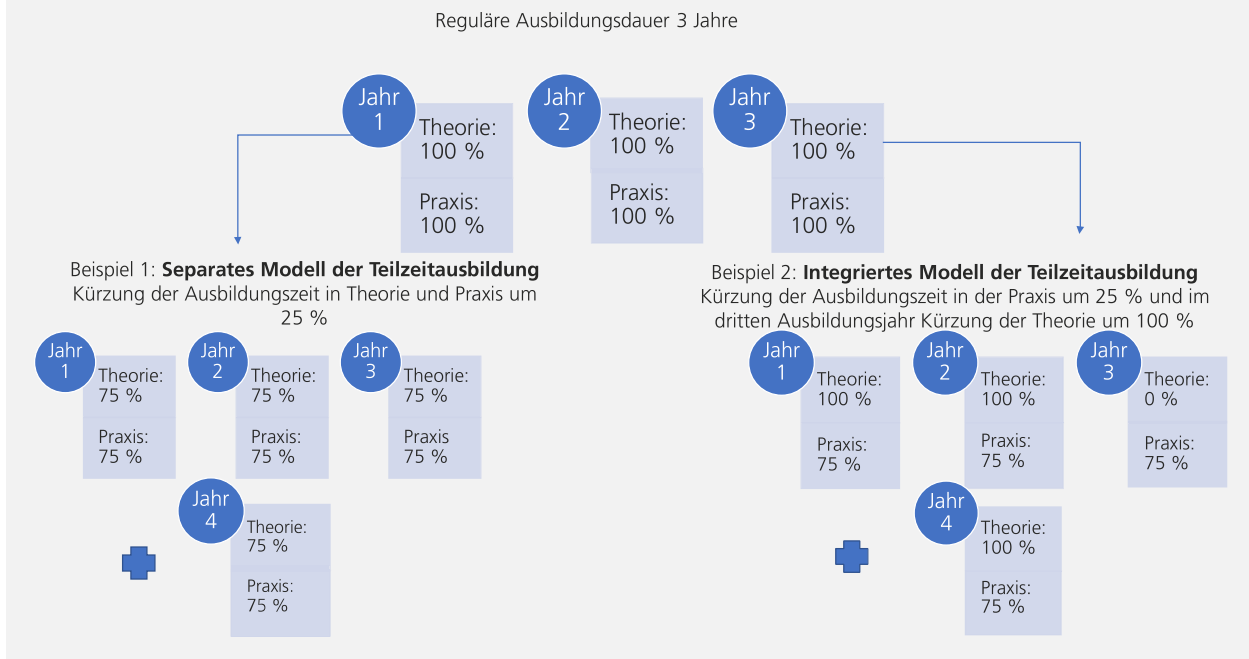
Bei separaten Teilzeitkursen setzen sich die Lerngruppen in den Pflegeschulen ausschließlich aus Teilzeitauszubildenden zusammen. Die Ausbildung erfolgt sowohl in der Schule als auch in den Pflegeeinrichtungen mit reduzierter Arbeits- bzw. Lernzeit gegenüber der Vollzeitausbildung und dauert insgesamt länger als die reguläre Ausbildung (z. B. vier Jahre). Die Teilzeitauszubildenden sind zumeist nur vormittags in der Schule und haben in ihren Einrichtungen individuell angepasste Dienstzeiten, die sich mit ihren Erziehungsaufgaben vereinbaren lassen. Spät- sowie Wochenenddienste erfolgen in enger Absprache zwischen den Auszubildenden und den jeweiligen Pflegedienstleitungen. In einem Beispiel guter Praxis (siehe Kapitel 3.4) zeigt sich zudem, dass die Vereinbarkeit von Familie und Beruf durch die Kooperation mit einer Kindertagesstätte mit flexiblen Betreuungszeiten zwischen 6 und 22 Uhr gefördert werden kann. Die Teilzeitkurse werden dort nach Bedarf und in der Regel alle zwei Jahre angeboten.

3.2.2 Variante 2 „Integriertes Modell der Teilzeitausbildung“

Bei der integrierten TZA existieren, im Gegensatz zum separaten Modell keine gesonderten Teilzeitkurse in den Pflegeschulen, sondern die Teilzeitauszubildenden nehmen im ersten, zweiten und vierten Ausbildungsjahr am regulären Unterricht in den Vollzeitkursen teil. Sie haben somit gemeinsame Unterrichtszeiten mit Vollzeitauszubildenden. Der praktische Teil der Ausbildung wird jedoch anders als in einer Vollzeitausbildung gestaltet: Bei der TZA ist die Arbeitszeit in den Praxiseinsätzen im Gegensatz zur Arbeits- und Lernzeit in der Schule durchgängig reduziert (z.B. Reduktion um 25 Prozent). Im dritten Ausbildungsjahr arbeiten die Teilzeitauszubildenden in der Regel dann ausschließlich in den Einrichtungen und Kliniken, um Praxisstunden nachzuholen bzw. für das vierte Ausbildungsjahr anzusammeln.

Auch hier werden individuelle Dienstzeiten mit den Auszubildenden abgesprochen. Als Beispiel guter Praxis kann auf eine Schule verwiesen werden, die den Teilzeitauszubildenden nach dem theoretischen Unterricht ein bis zwei freie Wochen ermöglicht, was mehr Flexibilität in der Kinderbetreuung oder bei der Prüfungsvorbereitung bedeutet (siehe Kapitel 3.4; Abbildung 13).

Abbildung 13: Vollzeitmodell und Teilzeitmodelle der Ausbildung zur Pflegefachperson, Zeitverteilung exemplarisch (eigene Darstellung in Anlehnung an BALDUS 2020, S. 50f.)

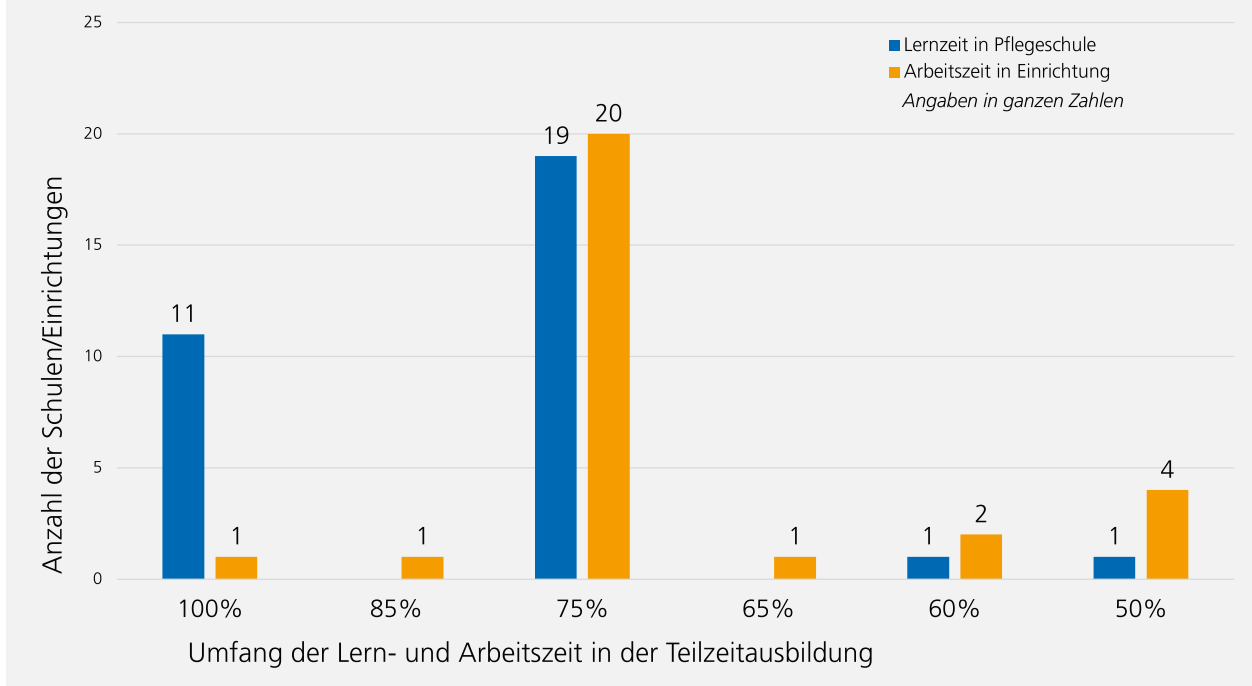


Unabhängig von der Umsetzungsvariante stellt die Unterstützung der Auszubildenden einen Erfolgsfaktor für die TZA dar. Neben schul- und praxisinterner Unterstützung ist hierbei auch die Zusammenarbeit mit externen Beratungseinrichtungen und Vereinen von Bedeutung, z. B. im Hinblick auf Fragen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Auch bei der Rekrutierung von Teilzeitauszubildenden sind externe Partner bedeutsam. Diese können Informationen zum bestehenden Angebot streuen, Aspirantinnen und Aspiranten beraten und an die Schulen und Praxiseinrichtungen vermitteln (siehe Kapitel 4).

3.2.3 Zeitverteilungsmuster der Teilzeitausbildung

Auch wenn die dargestellten Modelle (siehe Abbildung 13) der TZA relativ „typische“ Zeitverteilungsmuster darstellen, so zeigt sich in der Detailbetrachtung auf Basis der quantitativen Datenerhebungen insgesamt ein äußerst differenziertes Bild der zeitlichen Ausgestaltung der TZA. So kann sich die wöchentliche Anwesenheitszeit in der Schule auf einen Stundenanteil von 100 Prozent belaufen (Regelfall im integrierten Modell) oder anteilig 75 Prozent, 62,5 Prozent oder 50 Prozent der VZA-Anwesenheitszeit betragen (im separaten Modell). In den Praxiseinrichtungen wird die Arbeitszeit an verschiedenen Standorten auf 85 Prozent, 75 Prozent, 65 Prozent, 60 Prozent oder 50 Prozent reduziert. Zum Teil werden sogar individualisierte Lösungen für einzelne Teilzeitauszubildende gefunden. In einem Einzelfall wurde die TZA mit voller Stundenzahl in der Praxiseinrichtung, dafür aber mit reduzierter Stundenzahl in der Schule realisiert (siehe Abbildung 14).

Abbildung 14: Zeitliche Ausgestaltung der Teilzeitausbildung in Schulen und Einrichtungen



Der Unterricht beginnt für Teilzeitauszubildende im Regelfall zwischen 7.30 Uhr und 8.15 Uhr. Unterrichtsende ist – je nach Variante und Anwesenheitszeitanteil in der Schule – zwischen 12:45 Uhr und 16:45 Uhr. Die Arbeitszeit in den Pflegeeinrichtungen beträgt vier bis acht Stunden täglich. Der Großteil der Praxiseinrichtungen mit Teilzeitangebot (84,8 %; n=33) bietet individuelle Dienstzeiten für ihre Teilzeitauszubildenden an.

3.2.4 Vor- und Nachteile beider Umsetzungsvarianten

Die beiden dargestellten Umsetzungsvarianten – separate und integrierte TZA – bringen Vor- und Nachteile mit sich, die Einfluss auf die Akzeptanz bei den Beteiligten haben.

Bieten die Schulen das integrierte Modell an, gibt es häufiger ein Angebot, da die Teilzeitauszubildenden gemeinsam mit den Vollzeitauszubildenden zu den regulären Startzeitpunkten neuer Kurse beginnen. Wird das separate Modell angeboten, ist hingegen ein niedrigerer Angebotsrhythmus für die TZA eher wahrscheinlich, da erst ab einer gewissen Anzahl Teilzeitausbildungsinteressierter ein neuer Kurs gebildet wird.

Gerade für kleinere Pflegeschulen ist es bei der integrierten TZA von Vorteil, dass keine zusätzlichen Räume und auch kein zusätzliches Lehrpersonal benötigt werden. Dies ist jedoch bei separaten Teilzeitkursen der Fall. Im Vergleich ist bei dem integrierten Modell zudem von einem insgesamt geringeren Umsetzungsaufwand für die Schulen auszugehen, da durch die volle Arbeitszeit im Schulunterricht keine Anpassung des (schulinternen) Curriculums notwendig ist. Die separate Modellvariante geht hingegen regelhaft mit einer Verringerung der Lernzeit im Schulunterricht einher, weswegen es einer zeitlichen Streckung des Curriculums auf die verlängerte Ausbildungsdauer bedarf.

Im Gespräch mit Teilzeitauszubildenden, die im integrierten Modell beschult werden, ist im Zuge der *TiPa*-Studie ersichtlich geworden, dass lange Anwesenheitszeiten in der Schule ein Belastungsfaktor sein können:

„Ich würde mir wünschen, dass wir nicht diese acht Stunden haben in der Schule. Das würde mich schon stressfreier machen.“ (Interview 5, Z. 1170f.)

Zudem zeigt sich, dass die Ausbildung im integrierten Modell mit der variierenden Anwesenheitsdauer in Schule und Pflegeeinrichtungen von den Auszubildenden nicht gänzlich als TZA wahrgenommen wird:

„Ich würde mir auch wünschen, dass das auch nur sechs Stunden geht, die Schule. So wie Arbeiten auch. Dass es wirklich eine Teilzeitausbildung ist. Sonst ist das ja eigentlich ein Mix.“ (Interview 6, Z. 385ff.)

Insbesondere für Personen mit Erziehungsverantwortung, deren Kinder auf Fremdbetreuung angewiesen sind, können sich durch die volle Anwesenheitszeit in der Schule zudem finanzielle Einbußen ergeben:

„Also es wäre natürlich schöner gewesen, wenn der Schulblock auch in Teilzeit wäre. Also auch die sechs Stunden wäre. [Dann] wäre es einfacher gewesen, weil [...] meine Kinder sind sechs und drei [Jahre alt] und somit musste ich einen Ganztagsplatz im Kindergarten und einen Hortplatz [buchen]. Den bezahlen wir dann z. B. auch, wenn ich jetzt in der Praxis bin. Denn ich kann dem Hort nicht immer sagen, diesen Monat brauche ich [den Platz], nächsten Monat brauche ich [ihn] nicht. Aber die 200 Euro sind [...] einfach immer weg.“ (Interview 4, Z. 83–90)

Diese Einschätzungen der Teilzeitauszubildenden stellen die Nachteile von integrierten Teilzeitkursen dar. Über die organisatorischen Faktoren hinaus, die mit Belastungen und finanziellen Einbußen für die Teilzeitauszubildenden einhergehen, greift eine Lehrperson einen Aspekt auf, der gegen integrierte und für separate Teilzeitkurse spricht:

„Wir haben die Erfahrung gemacht, dass es wichtig ist, die Rahmenbedingungen der Ausbildung zu 100 Prozent familienorientiert durchzuführen. Und ich glaube, das ist neben allem anderen auch der entscheidende Gelingensfaktor.“ (Interview 16, Z. 143–146)

Ebendiese Lehrperson bestätigt auch die von den Teilzeitauszubildenden angebrachte Kritik am integrierten Modell:

„Also man bringt [im integrierten Modell] Lebenswelten zusammen, die zumindest beim gemeinsamen Lernen und Arbeiten nicht zusammengehören. Das ist unheimlich hilfreich für die Mütter in einer Gruppe zu lernen, in der Menschen mit gleicher Lebenssituation sind, weil sie gemeinsam Probleme auch bewältigen. Sich über Herausforderungen austauschen und tatsächlich auch Freundschaften entwickeln, die stark genug sind, sich im Zweifelsfall auch mal bei Kinderbetreuung auszuhelfen, wechselseitig. Das kriegen sie nicht hin mit einem 19-jährigen Abiturienten. Die schauen eine 40-jährige Teilzeitauszubildende etwas befremdet an, weil die sich anfühlt, wie die eigene Mutter. Und das halte ich eher für hinderlich, weil es Ressourcen nicht nutzt, die man haben könnte, wenn man reine Teilzeitklassen bildet.“ (Interview 16, Z. 453–426)

Welche der beiden Umsetzungsvarianten einzelne Pflegeschulen letztendlich wählen, ist von individuellen Gegebenheiten wie der Schulgröße, der Anzahl des Lehrpersonals, der Zielgruppe der Teilzeitauszubildenden und weiteren Faktoren abhängig. Beide Möglichkeiten bringen Chancen und Herausforderungen mit sich, auf die entsprechend reagiert werden kann. Das separate Modell scheint jedoch im Hinblick auf den Ausbildungserfolg die vielversprechendere Variante zu sein (siehe Tabelle 4).

Tabelle 4: Vor- und Nachteile der Modellvarianten im Überblick

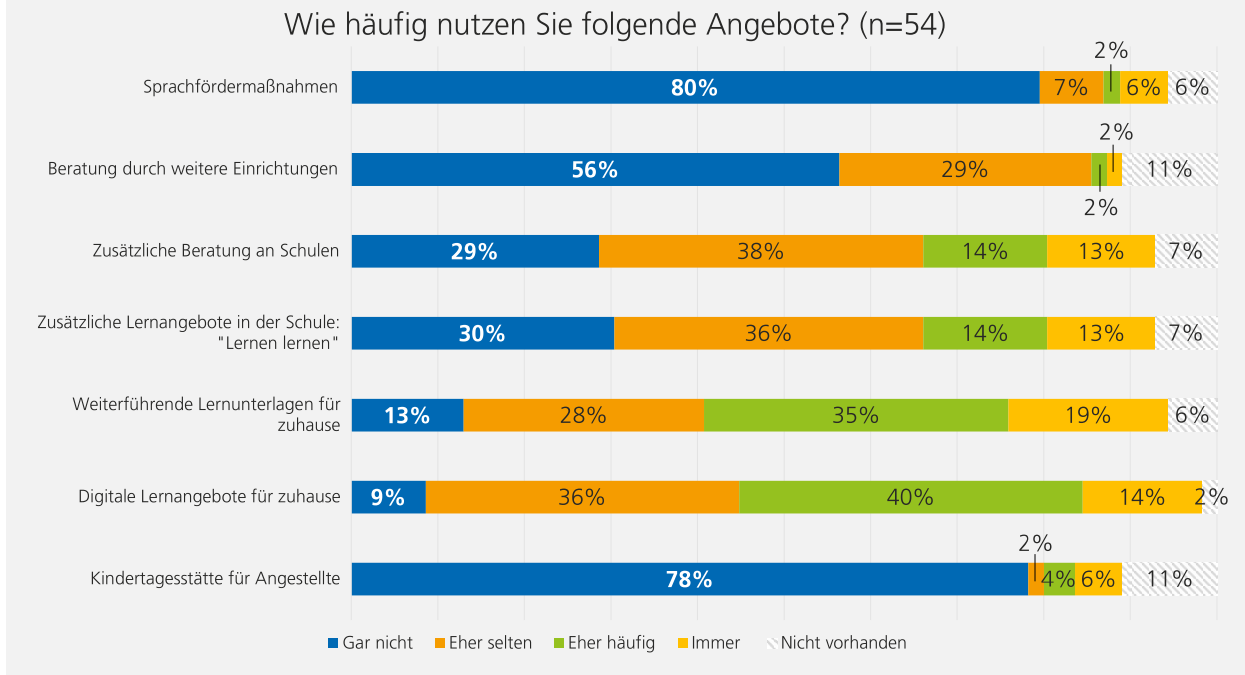
	Integrierter Teilzeitkurs	Separater Teilzeitkurs
Vorteile	<ul style="list-style-type: none"> ▶ dichter Angebotsrhythmus ▶ kein Bedarf an zusätzlichen, räumlichen Ressourcen ▶ kein Bedarf an zusätzlichen, personellen Ressourcen ▶ keine Anpassung des Curriculums notwendig 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Homogenität der Zielgruppe (beispielsweise Personen mit Erziehungsverantwortung) zur Förderung von Austausch und Netzwerkbildung ▶ zielgruppengerechte Gestaltung der Lernprozesse und Unterstützungsangebote möglich ▶ ggf. besser zu organisieren für Auszubildende
Nachteile	<ul style="list-style-type: none"> ▶ organisatorische Belastung für Teilzeitauszubildende ▶ Heterogenität der Zielgruppe bei Mischung von Voll- und Teilzeitauszubildenden ▶ ggf. nicht hinreichende Berücksichtigung der Bedarfslagen von Teilzeitauszubildenden (Lernen, Unterstützung) 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Angebot weniger regelmäßig ▶ Bedarf zusätzlicher räumlicher Ressourcen ▶ Bedarf zusätzlicher personeller Ressourcen ▶ Anpassung des schulinternen Curriculums notwendig

Wie eine TZA in Pflegeschulen implementiert werden kann und welche Rolle dabei das integrierte Modell spielt, wird zu einem späteren Zeitpunkt aufgegriffen (siehe Kapitel 4.1).

3.3 Unterstützung und Finanzierung

Neben der organisatorischen Ausgestaltung ist die ausbildungsbegleitende Unterstützung einschließlich der Finanzierungsmöglichkeiten zentral für das erfolgreiche Absolvieren einer TZA. Die Daten der *TiPa*-Studie zeigen, dass an den Schulen, die eine TZA zur Pflegefachperson anbieten, bereits verschiedene Unterstützungsmaßnahmen vorhanden sind. Hierzu zählen z. B. Maßnahmen der Sprachförderung, digitale Lernangebote und zusätzliche (Lern-)Beratung. Allerdings werden die meisten Angebote von den Teilzeitauszubildenden bisher „gar nicht“ oder „eher selten“ in Anspruch genommen (siehe Abbildung 15).

Abbildung 15: Unterstützungsangebote an Schulen



Die am häufigsten genutzten Angebote beziehen sich konkret auf die Unterstützung des Lernprozesses in jeglicher Form (Kurse, Zusatzmaterial, digitale Angebote). Sprachfördermaßnahmen, allgemeine Beratungen und einrichtungsinterne Kinderbetreuung werden von den befragten Teilzeitauszubildenden bisher eher weniger oder gar nicht genutzt.

In der Aussage einer Lehrperson zeigt sich, wie wertvoll eine zusätzliche sozialpädagogische Unterstützung und Beratung für die Teilzeitauszubildenden im Speziellen, aber auch für Vollzeitauszubildende sein kann:

„Ich denke, was an den Pflegeschulen ganz wichtig wäre, und dann auch in so einer Teilzeitausbildung, das sind Schulsozialpädagogen. Das würde ich als hilfreich empfinden, weil ich finde, dass der Betreuungsaufwand der Auszubildenden durch die Lehrkräfte immer größer wird und eine Lehrkraft auch nicht unbedingt qualifiziert ist, diesen sozialpädagogischen Bereich abzudecken. Aber das gilt jetzt nicht nur für die Teilzeitausbildung, sondern grundsätzlich für die Ausbildung.“ (Interview 28, Z. 262–267)

Potenzielle Unterstützungsmöglichkeiten sind die Klärung der Kinderbetreuung, die Sicherung des Lebensunterhalts oder auch die Unterstützung in Krisensituationen. Gerade eine gesicherte Kinderbetreuung ist als wesentlicher Erfolgsfaktor bei (alleinerziehenden) Personen mit Erziehungsverantwortung anzusehen, da diese einer höheren Belastung ausgesetzt sind, wie eine Lehrkraft auf den Punkt bringt:

„Weil wenn jemand alleinerziehend ist, dann hat der nicht nur ein Problem mit Ausbildung-Machen, sondern dann hat er ja eine Doppelbelastung in jeglicher Hinsicht. Ich sehe das bei den Müttern, die in der dreijährigen Ausbildung sitzen. Also unter was für einem Druck die stehen. Also das würde ich wirklich als sehr hilfreich empfinden, wenn die da für solche Probleme auch einen Ansprechpartner hätten.“ (Interview 28, Z. 282–287)

Die folgenden Ausführungen zweier Teilzeitauszubildenden zeigen zudem, welche Unterstützungsmaßnahmen Schulen bereits anbieten und was sie sich darüber hinaus wünschen:

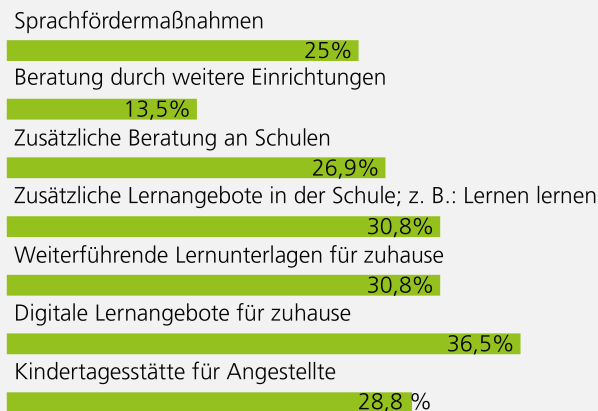
„Wir hatten ganz am Anfang schon ein Gespräch mit der Schulleitung und der Diplom-Psychologin, so eine kleine Runde. Da wird eben besprochen: Wie alt sind die Kinder? Dann sollte man sich vorher Gedanken machen, was kann man für ein Angebot abgeben, wie man arbeiten kann.“ (Interview 2, Z. 113–116)

„Das wäre eigentlich noch eine gute Idee, vielleicht könnte man da, wenn man so eine Ausbildung anbietet, vielleicht einen Berater vorbeischieken. Mal eine Stunde oder zwei, wo man sagt, das könntet ihr vielleicht noch beantragen, was euch dann finanziell unterstützt. Manche kommen ja auch nicht so wie ich von allein darauf.“ (Interview 21, Z. 286–294)

Neben Beratungsangeboten wünschen sich ein Viertel der Teilzeitauszubildenden Sprachfördermaßnahmen, über 30 Prozent wünschen sich weiterführende Lernunterlagen. 29 Prozent wünschen sich zudem eine Kindertagesstätte für Angestellte (siehe Abbildung 16).

Abbildung 16: Unterstützungswünsche von Teilzeitauszubildenden

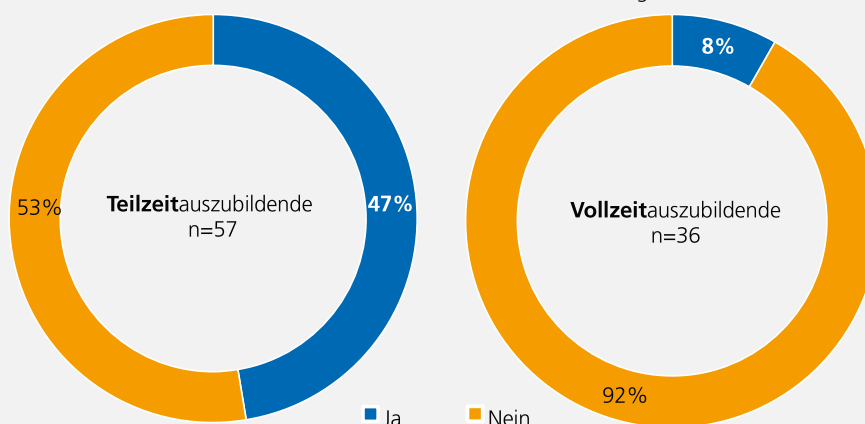
Ich wünsche mir folgendes Angebot ... (n=54)



Neben der Beratung, Unterstützung und Begleitung der Teilzeitauszubildenden spielt das reduzierte Ausbildungsgehalt eine Rolle bei der Lebensgestaltung der Auszubildenden. 93,87 Prozent der Auszubildenden erhalten keine Fördermittel.¹⁰ Diejenigen, die eine Förderung erhalten, beziehen mehrheitlich Fördermittel nach Paragraph 81 SGB III. Im Rahmen der *TiPa*-Studie hat sich gezeigt, dass fast jede/-r zweite Teilzeitauszubildende durch das Einkommen des Partners abgesichert ist. Im Vergleich zu den Vollzeitauszubildenden ist der Anteil deutlich höher (siehe Abbildung 17). Etwas mehr als die Hälfte der Teilzeitauszubildenden erhält zudem Kindergeld.

Abbildung 17: Absicherung durch Partner

Ich werde durch das Einkommen meines Partners abgesichert.



10 Vgl. Statistik nach der Pflegeberufe-Ausbildungsfinanzierungsverordnung 2021 (DESTATIS 2022).

Finanzielle Unterstützungsmöglichkeiten, z.B. Leistungen nach SGB II und III, Leistungen für Bildung und Teilhabe aber auch Mehrbedarfe für Alleinerziehende, Eltern-, Kinder- und Wohngeld sind den Teilzeitauszubildenden häufig nicht bekannt. Zurückzuführen ist dies vermutlich einerseits auf den hohen Anteil an durch das private Umfeld abgesicherten Personen, die keinen Bedarf an weiterer finanzieller Unterstützung und keinen entsprechenden Informationsbedarf haben. Andererseits könnte dies aber auch auf ein Informationsdefizit zu Finanzierungsmöglichkeiten, Stipendien und Förderprogrammen hindeuten, dem die Schulen und Praxiseinrichtungen aktiv entgegenwirken können.

3.4 Beispiele guter Praxis

Im Rahmen der *TiPa*-Studie wurden existierende Beispiele guter Praxis der TZA identifiziert. Auch wenn bei der Rekrutierung der Befragten sorgfältig recherchiert und die quantitative Befragung bundesweit angelegt war, so stellen die folgenden Beispiele lediglich eine kleine Auswahl dar.¹¹

Beispiel I: Die familienorientierte Teilzeitausbildung



Quelle: BIBB/Hagedorn, Bonner Verein für Pflege- und Gesundheitsberufe e.V.

Eine Schule in kommunaler Trägerschaft bietet seit über zwölf Jahren die TZA in der Pflege an. Die Zielgruppe der Ausbildung sind überwiegend Frauen mit Erziehungsverantwortung: 81 Personen (80 weibliche, 1 männliche) haben die TZA bereits erfolgreich abgeschlossen, die Erfolgsquote beträgt 85 Prozent.

¹¹ Weitere Beispiele guter Praxis, Ergänzungen und Hinweise werden gerne über tipa@uos.de aufgenommen.

Abbildung 18: Erziehungsverantwortung als Grund für Teilzeitausbildung



Als entscheidende Gelingensbedingung sieht die Schulleitung die „hundertprozentige Familienorientierung“: Der Unterricht beginnt um 08:15 Uhr, während die örtlichen Kindertagesstätten bereits um 07:30 Uhr öffnen. Auch das Unterrichtsende ist auf den Bedarf der Familien ausgerichtet und endet um 13:15 Uhr. Die Arbeitszeiten für den praktischen Teil der Ausbildung bewegen sich in dem Zeitfenster von 8 Uhr bis 14 Uhr. Zudem sind Wochenenden und Feiertage für die Teilzeitauszubildenden arbeitsfrei und die Urlaubszeiten orientieren sich an den Schließzeiten der örtlichen Kindertagesstätten sowie an den Schulferien. Nicht alle Teilzeitauszubildenden benötigen durchgängig während der Ausbildung besondere Arbeitszeiten, sodass die Individualisierung nicht nur ad personam, sondern lebensphasenorientiert realisiert wird. Aufgrund des hohen Grads an Individualisierung und Flexibilisierung stellt die Umsetzung der TZA für die Praxiseinrichtungen eine große Herausforderung dar. So gab es zunächst Vorbehalte, die Einrichtung individueller Dienstzeiten sei zu aufwendig. Diese Vorbehalte konnten allerdings durch intensive Kommunikation und positive Erfahrungen mit den engagierten Auszubildenden aufgelöst werden. Zudem zeigen sich Teilzeitauszubildende motiviert und leistungsstark, was auch den Praxiseinrichtungen zugutekommt:

„Interessant ist, dass die Teilzeitauszubildenden immer dann, wenn sie diese Schutzmauer der Arbeitszeiten, der geschützten Arbeitszeiten **nicht** benötigen, von sich aus aktiv werden und sagen: ‚Ich habe in den nächsten vier Wochen eine Oma da. Kann ich nicht mal richtig Frühdienst machen? Ich möchte einfach mal erfahren, wie das ist um sechs Uhr anzufangen.‘ Oder je nachdem, wie die familiären Bezüge sind, wünschen sich einzelne Auszubildende eigenständig auch mal am Wochenende oder an einem Feiertag Dienst machen zu können. Aber sie können jederzeit, wenn die familiären Bedingungen sich ändern oder die Unterstützungsmöglichkeiten wegbrechen, immer wieder zurück hinter diese Schutzmauer, die da heißt: ‚Du hast definitiv am Wochenende frei. Du hast an jedem Feiertag frei und kannst dich um deine Familie kümmern.‘“ (Interview 16, Z. 174–184).

Beispiel II: Planung und Organisation der Ausbildung mit einem Teilzeitrechner

Im Gegensatz zur familienorientierten TZA absolvieren die Auszubildenden in einem weiteren Beispiel guter Praxis ihre Ausbildung im integrierten Modell. Bei dieser Schule handelt es sich um eine Schule mit über 220 Auszubildenden, von denen ca. je 50 Personen jährlich ihre Prüfung zur Pflegefachperson sowie zur/zum Altenpflegehelfenden absolvieren. Seit 2020 bietet diese Schule eine Ausbildung in TZ an. Die Zielgruppe der Ausbildung sind neben Personen mit Erziehungsverantwortung auch Menschen mit Fluchterfahrung, Umschüler/-innen sowie Personen mit langjähriger Pflegeerfahrung. Beim integrierten Modell an dieser Schule absolvieren die Auszubildenden den praktischen Teil der Ausbildung mit reduzierter wöchentlicher Stundenbasis, d. h. mit 75 Prozent der Arbeitszeit einer VZA, während die schulische Anwesenheitszeit jener der VZA entspricht. Im dritten Ausbildungsjahr verweilen die Teilzeitauszubildenden ausschließlich in der Praxis und kehren dann im vierten Ausbildungsjahr zurück in die Schule:

„Im Groben sieht es so aus, dass das Konzept das so vorsieht, dass wir sagen, mach mit deinem Träger einen Ausbildungsvertrag über eine 75-prozentige Anstellung. Und hier gehst du zu 100 Prozent in die Schule, und zwar für die Dauer von zwei Jahren. Du erwirbst dann praktisch Überstunden, wenn du sechs Wochen in die Schule gehst, nämlich eben um 25 Prozent. Die geben wir dir nach dem Schulblock oder wenn es anders sein muss, nach Bedarf im Anschluss an den Schulblock und du gehst einfach später ins Praktikum. Das heißt, die hinken natürlich gegenüber dem Stoff mit der praktischen Ausbildung immer ein bisschen hinterher. Das ist für die aber nicht problematisch, weil es ist eigentlich die einzige Möglichkeit, wie sie es überhaupt hinkriegen [...] Und dann gehen die ein drittes Jahr nur 75 Prozent in die Praxis. Holen die Einsätze nach und holen sie vor. Haben dann eben auch ihre praktische Zwischenprüfung woanders als die anderen, wechseln dann den Kurs, kommen also in den Nachfolgekurs. [Sie] nehmen dann das letzte Jahr, wie die ersten zwei Jahre wieder Teil [am schulischen Unterricht]. Das heißt, die Ausbildung dauert für diese Menschen vier Jahre.“ (Interview 9, Z. 255–278)

Für die Verteilung der Stunden im integrierten Modell wird ein Teilzeitrechner verwendet. Dies sieht – hier am Beispiel des ersten Ausbildungsjahres – wie folgt aus (siehe Tabelle 5).

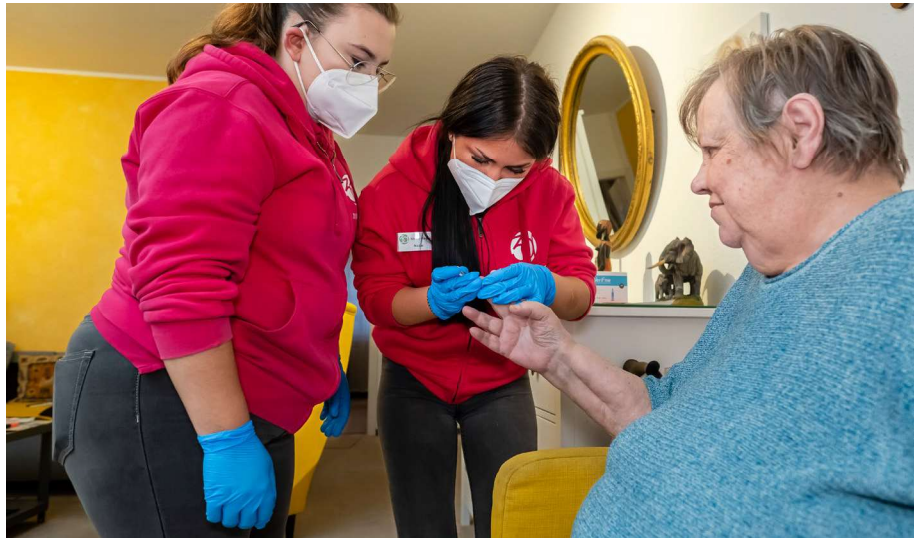
Tabelle 5: Stundenverteilung im integrierten Modell mit einem Teilzeitrechner (Beispiel 1. Ausbildungsjahr)

Lernort	Dauer (Wochen)	Theorie (Stunden)	Praxis (Stunden)	Urlaub (Tage)
Schule	6	256,00	0,00	0
Praxis	6	0,00	122,90	0
Schule	5	190,00	0,00	0
Unterrichtsfreie Zeit	2	0,00	0,00	10
Praxis	6	0,00	140,70	0
Schule	5	190,00	0,00	0
Praxis	7	0,00	169,95	0
Unterrichtsfreie Zeit	2	0,00	0,00	8
Schule	4	152,00	0,00	0
Praxis	9	0,00	234,00	0

Diese Organisationshilfen ermöglichen es der Schule, auch einer geringen Anzahl von Auszubildenden eine TZA anzubieten. Bisher haben sowohl die Schulen als auch die Einrichtung und die teilnehmenden Auszubildenden positive Erfahrungen mit diesem Modell der Ausbildung gemacht:

„Die zwei, die es betroffen hat, die waren auch ganz angetan von der Möglichkeit. Es handelt sich nämlich um Schüler, die vorher in der Einrichtung schon gearbeitet haben als ungelernte Pflegekräfte. Und die Einrichtungen waren sehr froh darüber, dass es jetzt einen Weg gab, die zu qualifizieren.“
(Interview 9, Z. 278–285)

Beispiel III: Teilzeitausbildung in der häuslichen ambulanten Pflege



Quelle: BIBB/Hagedorn, 3D-Pflegedienst Wesseling

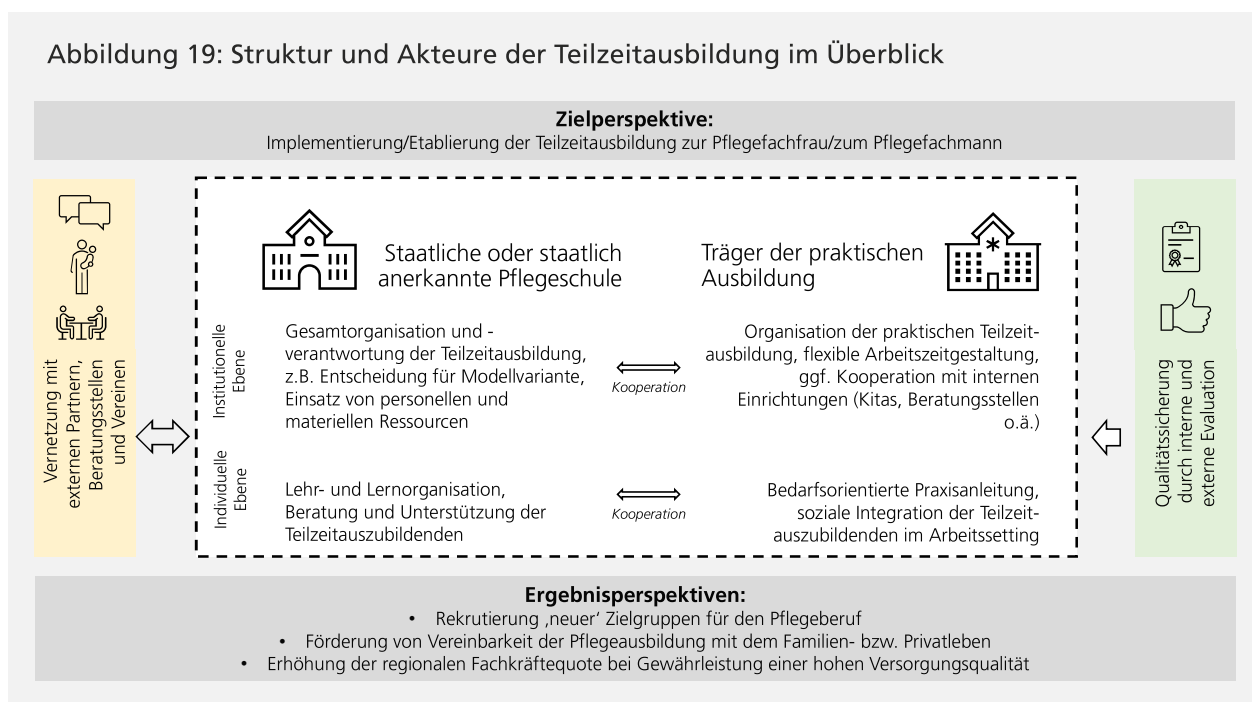
Auch in der häuslichen ambulanten Pflege kann eine TZA gelingen, allerdings sind in diesem Setting organisatorische Absprachen besonders wichtig, da die Dienstzeiten in ambulanten Pflegediensten oftmals kürzer als in stationären Einrichtungen sind. Bei diesem Beispiel guter Praxis handelt es sich um einen ambulanten Pflegedienst mit ca. 160 zu pflegenden Personen. Dieser ambulante Pflegedienst steht als Kooperationspartner für Schulen, die eine TZA anbieten, zur Verfügung. Immer wieder kommen Teilzeitauszubildende im praktischen Einsatz in den ambulanten Pflegedienst. Der ambulante Pflegedienst ermöglicht den Teilzeitauszubildenden einen individuellen Dienstbeginn: Die Teilzeitauszubildenden und die Pflegefachperson verabreden sich auf der Route zu einem bestimmten Zeitpunkt. Dieses Entgegenkommen wird auch von den Teilzeitauszubildenden begrüßt, welche in Absprache auch Spät- und Wochenenddienste absolvieren, um die erforderlichen Sollstunden zu erreichen:

„Die [Teilzeitauszubildenden] telefonieren mit der zuständigen Schwester und sie melden sich aber auch vorher und sagen diese und diese Wünsche [...]. Und der ambulante Bereich ist ja immer schwierig. [...] Da haben wir das so gemacht, dass sie sich mit den Schwestern in Verbindung gesetzt haben und sie wurden dann um acht Uhr eingesammelt bis zwölf Uhr. Das hat ganz gut funktioniert. Natürlich ist das für die Schwester, die dann kurz irgendjemand einsammeln muss, nervig, aber die haben sich nachher auch damit arrangiert, weil die sind sehr zuverlässig und auch ehrgeizig und [...] zielstrebig. Die machen das jetzt nicht, weil sie eine Ausbildung machen und müssen, sondern die machen es ja wirklich, weil sie einen Lebensfokus haben.“ (Interview 23, Z. 111–123)

Beispiel IV: Vernetzung von Bildungseinrichtungen und gemeinnützigen Vereinen

Ein Erfolgsfaktor für die TZA stellt eine regionale Vernetzung mit kommunalen Einrichtungen, Beratungsstellen und Vereinen dar. Beispielhaft ist hier der Verein zur beruflichen Förderung von Frauen (VbFF)¹² zu nennen, welcher interessierte Personen bei der Aufnahme einer TZA in der Pflege (und anderen Berufen) unterstützt und begleitet. Die TZA findet in Kooperation mit einem Träger der praktischen Ausbildung in einem meist zweijährigen Rhythmus statt. Auch während der Ausbildung bieten die im Verein tätigen Personen sozialpädagogische Begleitung, finanzielle Beratung und individuelle Begleitung für die Teilnehmenden an, beispielsweise einen intensiven Sprachunterricht, Lernhilfen und Prüfungsvorbereitung (für weiterführende Informationen siehe Kapitel 6).

3.5 Teilzeitausbildung zur Pflegefachperson auf einen Blick



12 Weiterführende Informationen unter <https://www.vbff-ffm.de/>.



4 GESTALTUNGSHINWEISE FÜR SCHULEN UND PRAXISEINRICHTUNGEN

Die Einführung und der Ausbau der TZA ist maßgeblich auf die Initiative und das Engagement der schulischen Akteurinnen und Akteure angewiesen. Die Kommunikation und die Zusammenarbeit der Lernorte Schule und Praxis sollte natürlich dennoch außer Frage stehen und als konstitutives Element der TZA verstanden werden (siehe Abbildung 19).

4.1 Wege zur Teilzeitausbildung: Einführung und Ausbau eines Angebots

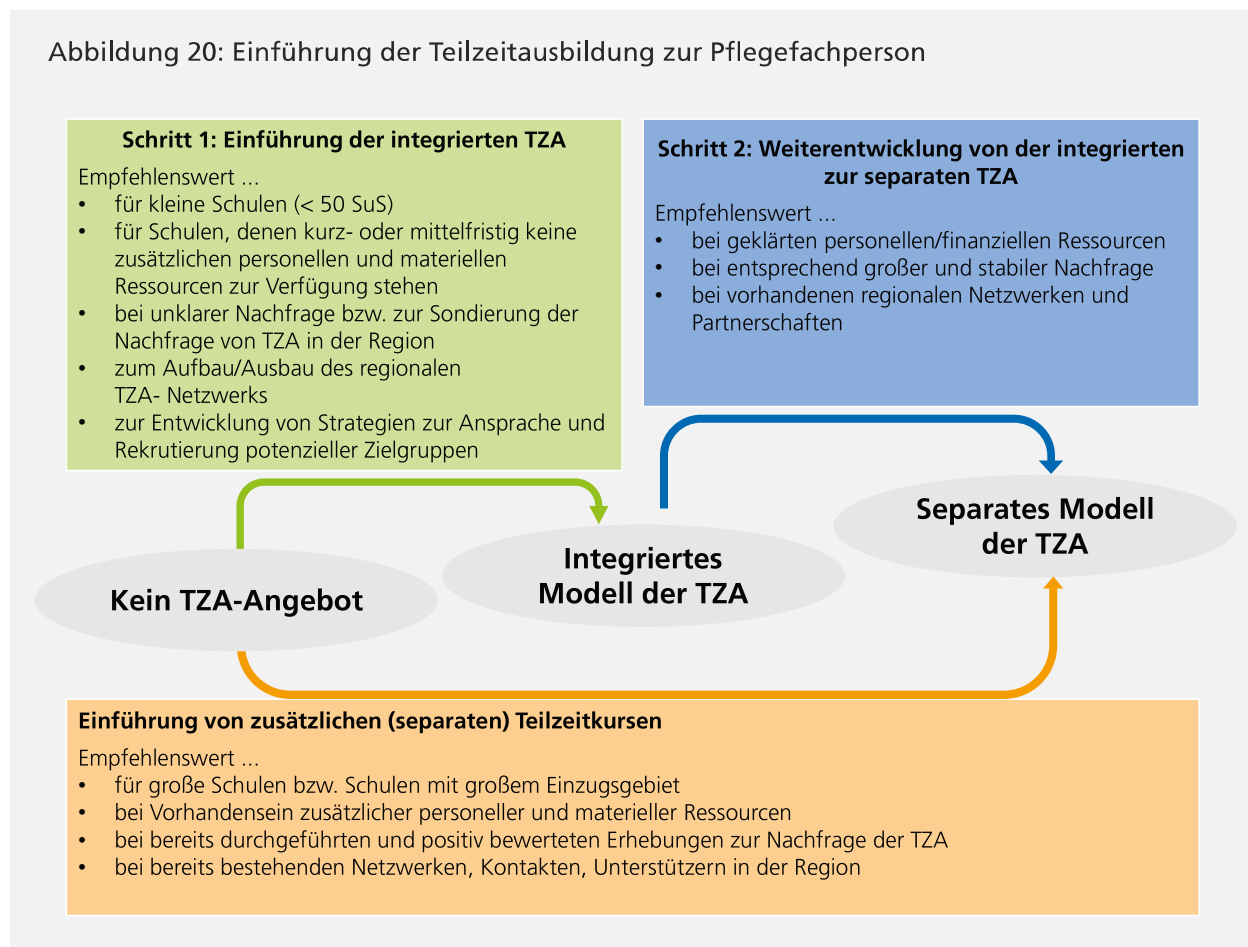
Neben einer belastbaren Zusammenarbeit der Lernorte erfordert die Einführung der TZA seitens der Schulen die Klärung weiterer Rahmenbedingungen und organisatorischer Aspekte. Zu klärende Fragen sind beispielsweise:

- ▶ Welche *rechtlich-administrativen Voraussetzungen* für die TZA bestehen in meinem Bundesland? Ist die TZA genehmigungspflichtig? Welches Modell der TZA ist seitens der zuständigen Stellen/Behörden zugelassen?¹³
- ▶ Besteht eine hinreichende *Nachfrage* für die TZA im Einzugsgebiet meiner Schule?
- ▶ Kann ein Ausbildungsangebot in TZ mit den *personellen Voraussetzungen* an meiner Schule realisiert werden? Wer könnte koordinativ und operativ Aufgaben im Kontext des Angebots übernehmen?
- ▶ Sind die *räumlichen und materiellen Gegebenheiten* an meiner Schule kompatibel mit einem ggf. zusätzlichen Teilzeitkurs?
- ▶ Welche *regionalen Netzwerkpartner*, die eine besondere Funktion im Kontext der TZA einnehmen könnten, hat die Schule oder der Schulträger bereits? Bestehen Kooperationen mit Kindertagesstätten und/oder einschlägigen Beratungseinrichtungen?
- ▶ Welche Möglichkeiten der *Öffentlichkeitsarbeit* hat die Schule zur Ansprache und Rekrutierung von potenziellen Auszubildenden? Existieren seitens der Schule oder des Trägers bereits Konzepte oder Kampagnen, und lassen sich diese auch im Kontext der TZA nutzen?

13 Nicht alle Bundesländer empfehlen das integrierte Modell (Stand: Dezember 2022).

Je nach bundesland- und schulspezifischer Ausgangssituation bieten sich zwei unterschiedliche Prozessmodelle der Einführung an: das sukzessive Modell oder die direkte Implementierung der separaten TZA (siehe Abbildung 20).

Abbildung 20: Einführung der Teilzeitausbildung zur Pflegefachperson



Sukzessives Modell zur Einführung der Teilzeitausbildung

Bei der sukzessiven Einführung wird die TZA zunächst in der integrierten Modellvariante eingeführt. Zu einem späteren Zeitpunkt wird auf Basis gesammelter Erfahrungen entschieden, ob das integrierte Modell zu separaten Teilzeitkursen weiterentwickelt wird.¹⁴ Voraussetzung für die sukzessive Einführung ist die Genehmigung seitens der zuständigen Behörde. Das sukzessive Modell eignet sich insbesondere für Schulen, für die das Einrichten separater Kurse (zunächst) nicht infrage kommt, z.B. aufgrund von begrenzten personellen oder räumlichen Ressourcen. Darüber hinaus bietet die schrittweise Einführung die Möglichkeit, parallel zur Aufnahme einzelner bzw. weniger Teilzeitauszubildenden die regionale Nachfrage zu eruieren, Netzwerkpartner zu gewinnen und Strategien und Konzepte zur Ansprache der Zielgruppe(n) zu entwickeln. Es bietet den Vorteil, dass relativ kurzfristig und mit überschaubarem Aufwand ein Angebot zur TZA bereitgestellt werden kann, welches dann entweder in einem zweiten Schritt ausgebaut oder in der integrierten Form fortgeführt wird.

14 Zur Unterscheidung des integrierten und des separaten Modells: → Kapitel 3.2.

Direkte Implementierung des separaten Modells der Teilzeitausbildung (Teilzeitkurse)

Für größere Schulen bzw. Schulen mit großem Einzugsgebiet, die über entsprechende personelle und materielle Ressourcen sowie über etablierte regionale Netzwerke verfügen, stellt die direkte Einrichtung von Teilzeitkursen eine weitere Option dar. Vorteilhaft ist, wenn bereits regionale Sondierungen zur Nachfrage stattgefunden haben und diese als hinreichend belegt werden konnte. Bestenfalls liegen auch bereits Informationen zu den Interessierten vor, sodass die bestehende Netzwerkstruktur und unterstützende Maßnahmen, z. B. Kinderbetreuung, Beratung und/oder Lernunterstützung, noch einmal hinsichtlich der Passgenauigkeit für die Zielgruppe geprüft und bei Bedarf angepasst werden können.

Wie bereits im vorigen Kapitel gezeigt wurde (siehe Kapitel 3.2), bieten die integrierte und die separate TZA jeweils Vor- und Nachteile. Letztlich sind die Auswahl der Modellvariante und auch der Modus der Einführung Entscheidungen, die unter Berücksichtigung der einzelschulischen Rahmenbedingungen und organisatorischen Besonderheiten getroffen werden müssen.

4.2 Ansprache und Rekrutierung von Auszubildenden

Die Bekanntmachung und der Ausbau der TZA ist eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe, bei der die Schulen und Praxiseinrichtungen einen maßgeblichen Beitrag leisten können bzw. bereits leisten. Als „Akteure vor Ort“ sind sie Mitgestaltende des Ausbildungsmarkts und nehmen eine Schlüsselfunktion bei der Sicherung des regionalen Fachkräftebedarfs ein. Um die TZA zur Pflegefachperson an der eigenen Schule oder in der eigenen Einrichtung zu etablieren, ist es empfehlenswert, diese offensiv zu bewerben und potenzielle Zielgruppen direkt anzusprechen, beispielsweise im Rahmen von Informationsveranstaltungen, in Videos oder über Social-Media-Plattformen. Darüber hinaus sind regionale Kooperationspartner und Kooperationspartnerinnen bereits bei der Ansprache und Rekrutierung von künftigen Auszubildenden von zentraler Bedeutung, da diese über ihre Netzwerke und Kanäle Informationen streuen und ggf. auch Beratungsaufgaben übernehmen können. Als externe Netzwerkpartner kommen beispielsweise in Betracht:

- ▶ die Bundesagentur für Arbeit,
- ▶ kommunale und private Einrichtungen der Arbeits- bzw. Personalvermittlung,
- ▶ Einrichtungen der Jugendberufshilfe,
- ▶ regionale Stellen der Berufs- bzw. Pflegeverbände sowie
- ▶ Anlaufstellen, Beratungseinrichtungen und Vereine für besondere Zielgruppen (z. B. pflegende Angehörige, Familien, Alleinerziehende).

Die TZA zur Pflegefachperson wird bisher hauptsächlich von Frauen mit Erziehungsverantwortung in Anspruch genommen, bietet aber darüber hinaus auch das Potenzial, weitere Zielgruppen für eine Ausbildung in der Pflege zu gewinnen (siehe Kapitel 3.1). Neben grundlegenden Informationen zu Rahmenbedingungen und Voraussetzungen der TZA sollten Schulen und Praxiseinrichtungen bei ihren Rekrutierungsaktivitäten daher a) auf die allgemeinen Vorteile der TZA verweisen sowie b) exemplarisch auch die Vereinbarkeit von Ausbildung und familiären Verpflichtungen thematisieren. Sollte bereits ein Teilzeitangebot etabliert sein oder Kontakt zu fortgeschrittenen Teilzeitauszubildenden und/oder Alumni bestehen, könnten diese ggf. auch als Vorbilder eingesetzt werden und Erfahrungsberichte aus erster Hand beisteuern.

4.3 Gestaltung und Optimierung bestehender Angebote

Die zielgruppengerechte Gestaltung der TZA kann einen maßgeblichen Beitrag zum Ausbildungserfolg leisten. Die Ernennung einer koordinierenden Person am Lernort Schule sowie einer Ansprechperson am Lernort Praxis (z. B. ein/-e erfahrene/-r Praxisanleiter/-in) ist empfehlenswert, um organisatorische Details zu klären, einen intensiven Austausch mit den Auszubildenden zu pflegen und Unterstützungsangebote bereitzustellen.

Organisatorische Details der Teilzeitausbildung

Das PflBG und die Ausbildungsprüfungsverordnung für die Pflegeberufe (PflAPrV) stellen die rechtliche Basis für die Durchführung der TZA dar. So ist beispielsweise festgelegt, dass – analog zu der VZA – eine Gesamtstundenzahl von 2.100 Stunden theoretischer und praktischer Unterricht in der Pflegeschule und 2.500 Stunden praktische Ausbildung im Krankenhaus, in einer Pflegeeinrichtung oder im ambulanten Pflegedienst absolviert werden müssen (vgl. § 1 Abs. 1 und 2 PflAPrV). Zu beachten ist zudem, dass die maximale Ausbildungsdauer von fünf Jahren nicht überschritten werden darf (vgl. § 6 Abs. 1 PflBG).

Bei der organisatorischen Ausgestaltung der TZA bestehen dennoch – so zeigen die Projektergebnisse (siehe Kapitel 3.2, 3.3, 3.4) – Möglichkeiten zur Flexibilisierung und Individualisierung im Rahmen der gesetzlichen Vorgaben. Beispiele für zielgruppengerechte Ausgestaltung sind beispielsweise die Organisation von Urlaubszeiten parallel zu den Schulferien für Auszubildende mit schulpflichtigen Kindern, digitale/asynchrone Lernzeiten im schulischen Unterricht, individuelle Anfangs- und Endzeiten am Lernort Praxis bzw. Abweichung von klassischen Schichtzeiten und Überstundenregelungen zum Ausgleich von Fehlzeiten. Der Grundidee von Flexibilisierung wird in besonderem Maße Rechnung getragen, wenn – je nach persönlicher Ausgangssituation – zwischen einem Teilzeit- und einem Vollzeitmodell gewechselt werden kann. Die Durchlässigkeit zwischen verschiedenen Zeitmodellen ist jedoch mit einem relativ hohen Organisationsaufwand verbunden (z. B. bei individualisierter Berechnung der zu leistenden Stun-

den und der Ausbildungsdauer) und erfordert Anpassungsleistungen seitens der Auszubildenden (z. B. die Integration in eine neue Lerngruppe). Zur Planung und Berechnung der Stundenverteilung in der TZA bietet sich grundsätzlich die Nutzung eines „Teilzeitrechners“ an (siehe Kapitel 3.4).

Unterstützende Maßnahmen und Netzwerke für Teilzeitauszubildende

Da es sich bei Teilzeitauszubildenden in der Regel um Personen mit besonderen Rahmenbedingungen und Bedarfslagen handelt (siehe Kapitel 3.1), ist es zu empfehlen, ausbildungsbegleitende Unterstützung zur Verfügung zu stellen.

- ▶ Unterstützung und Beratung bei der Ausbildungsfinanzierung: Den Auszubildenden sollte aufgezeigt werden, wie der Lebensunterhalt über die Dauer der Ausbildung finanziert werden kann. Dies umfasst Leistungen nach SGB II und III, Leistungen für Bildung und Teilhabe, aber auch Mehrbedarfe für Alleinerziehende, Eltern-, Kinder- und Wohngeld (vgl. BMBF 2017, S. 7ff.). Darüber hinaus ist es empfehlenswert, sie bei Bedarf an die zuständigen Stellen und/oder an Netzwerkpartner zur weiterführenden Unterstützung zu verweisen.
- ▶ Lernunterstützung und Prüfungsvorbereitung: Für Teilzeitauszubildende können zusätzliche Angebote zur Lernunterstützung und Prüfungsvorbereitung hilfreich sein, um den Lernprozess während der gesamten Ausbildungszeit zu unterstützen. Je nach Anzahl und Voraussetzungen der Auszubildenden sind Gruppen- und Individualangebote, digitale Formate und Präsenzformate in Betracht zu ziehen. Eine regelmäßige Erhebung von Lern- und Unterstützungsbedarfen sind in diesem Kontext zu empfehlen, um die Angebote möglichst zielgruppengerecht zu gestalten.
- ▶ Sozialpsychologische Unterstützung bzw. lebenslagenorientierte Beratung: Bei Bedarf sollten die Auszubildenden auch über sozialpsychologische Unterstützungsmöglichkeiten und Beratungsstellen informiert werden. Neben schul- bzw. einrichtungsinternen Anlaufstellen sind in diesem Kontext externe Partner und Vereine von Bedeutung (siehe Kapitel 3.4).

Tabelle 6: Rekrutierung und Unterstützung von unterschiedlichen Zielgruppen in der Teilzeitausbildung

	Spezifisch: Personen mit Erziehungsverantwortung	Unspezifisch: alle Zielgruppen
Ansprache und Rekrutierung	Allgemeine Bewerbung der Teilzeitausbildung (Informationscharakter)	
	plus spezielle Informationen für Mütter und Väter, Hinweise zur Vereinbarkeit von Familie und Ausbildung, Aufzeigen von Netzwerken und Unterstützungsmöglichkeiten	plus Hinweise zu der Vereinbarkeit von Ausbildung und sonstigen Verpflichtungen oder Aktivitäten
	Bewerbung durch Teilzeitauszubildende oder Absolventen/Absolventinnen mit ähnlichen Voraussetzungen (Peers)	
Möglichkeiten der Unterstützung	Kooperationen mit Kindertagesstätten, Kooperationen mit externen Beratungseinrichtungen und Vereinen für Familien und ggf. Alleinerziehende	Gruppenspezifische und/oder individuelle
	Unterstützung beim Lernen in Präsenz, digitale Lernangebote	

4.4 Besondere Herausforderungen und Empfehlungen für Praxiseinrichtungen

Das Anbieten einer Ausbildung von Pflegefachpersonen in TZ bietet für die Träger der praktischen Ausbildung eine gute Möglichkeit, den Fachkräftebedarf innerhalb des Praxisbetriebs/der Pflegeeinrichtung zu decken. In vielen Praxiseinrichtungen sind flexible Arbeitszeitmodelle bereits etabliert. Dennoch ergeben sich bei der TZA einige organisatorische Herausforderungen. So kann es beispielsweise vorkommen, dass die Teilzeitauszubildenden entgegengesetzte Dienstzeiten mit den Praxisanleitenden haben: Sind die Anleitenden beispielsweise nur in Spät-, die Teilzeitauszubildenden aber ausschließlich in Frühschichten vor Ort, so kann keine Praxisanleitung stattfinden. Verkürzte und angepasste Schichtzeiten können darüber hinaus zur Folge haben, dass Teilzeitauszubildende bei Übergaben noch nicht anwesend sind, sodass sie bei ihrem Dienstbeginn eine erneute Übergabe benötigen bzw. einfordern müssen. Auch die Rücksichtnahme auf Urlaubs- und Ferienzeiten, auf Nachtschicht- oder Wochenendeinsätzen stellen besondere Anforderungen an die Arbeitsorganisation. Eine frühzeitige, transparente und verlässliche Dienstplanung kann dazu beitragen, Arbeitszeiten von Praxisanleitenden und Auszubildenden bestmöglich zu synchronisieren. Die Teilzeitauszubildenden profitieren darüber hinaus von weit im Voraus festgelegten Arbeitszeiten, da sie besondere Dienste rechtzeitig einplanen und anderweitige Verpflichtungen (Kinderbetreuung, Angehörigenpflege o.Ä.) organisieren können.

Der erhöhte Organisationsaufwand und die vermeintliche „Sonderbehandlung“ von Teilzeitauszubildenden können zu Akzeptanzproblemen und Konflikten führen. In den Praxiseinrichtungen müssen sich die Teilzeitauszubildenden z. T. erklären, weshalb sie eine TZA und keine VZA absolvieren. Dies kann mitunter als anstrengend wahrgenommen werden, vor allem wenn die Gründe (z. B. ältere Kinder) von den kritisierenden Personen als nicht ausreichend bewertet werden. Die individuellen Dienstzeiten der Teilzeitauszubildenden können zudem (negative) Reaktionen seitens der Vollzeitauszubildenden auslösen. Eine Empfehlung für die Träger der praktischen Ausbildung ist daher, die Teilzeitauszubildenden aktiv in das soziale Gefüge im stationären oder ambulanten Bereich zu integrieren, Rahmenbedingungen offenzulegen und ggf. Ausgleichsmöglichkeiten für die anderen Pflegenden und Auszubildenden zu erörtern. Eine Ansprechperson für die TZA könnte im Konfliktfall auch eine Vermittlerposition einnehmen.

Eine ressourcenorientierte Gesamtsicht bzw. die Wahrnehmung von Teilzeitauszubildenden als Entlastung und nicht als Belastung kann Teil der Kommunikationsstrategie sein. Zentral kann dabei auch das Argument sein, dass auf eine Ausbildung in TZ nicht immer eine Teilzeitbeschäftigung folgt (siehe Kapitel 3.1). Bei Personen mit Erziehungsverantwortung sind die Kinder nach dem Absolvieren der Ausbildung älter, sodass eine Vollzeitbeschäftigung häufig möglich und auch gewünscht ist.

4.5 Monitoring und Qualitätssicherung

Die TZA zur Pflegefachfrau/zum Pflegefachmann ist nicht qualitativ minderwertig gegenüber einer VZA, da die gleichen gesetzlichen Regelungen und Bedingungen wie für eine VZA gelten. Dies umfasst auch die formale Abschlussprüfung nach der PflAPrV (vgl. PflAPrV, Abschnitt 2).

Eine kontinuierliche Überprüfung und systematische Qualitätssicherung der TZA ist gerade bei fehlenden Erfahrungswerten dennoch anzuraten. Als aufschlussreich für die Bewertung des Ausbildungserfolgs gelten insbesondere Absolventinnen- und Absolventenquoten sowie Noten der ausbildungsbegleitenden Prüfungen und Abschlussprüfungen. Darüber hinaus können interne und externe Evaluationen Aufschluss über die Qualität der schulischen und praktischen Ausbildung geben. Bei der internen Evaluation kann beispielsweise auf einen etablierten Kriterienkatalog zurückgegriffen werden, um alle Facetten der Ausbildung – von Inputqualität über Prozessqualität von Schule bzw. Unterricht und Praxis bis hin zur Ergebnisqualität – systematisch zu erfassen.¹⁵ Regelmäßige 360°-Befragungen unter Einbezug von Auszubildenden, Absolventinnen und Absolventen, Lehrkräften, Praxisanleitenden und ggf. auch zuständigen administrativen Stellen bieten die Gelegenheit, Einblicke in organisatorische Details und Herausforderungen zu erhalten. Auch die Kommunikation zwischen den beteiligten Akteurinnen und Akteuren und externen Partnern kann im Rahmen von syste-

15 Ein Beispiel hierzu: vgl. BALS/GRUNAU/UNGER 2011.

matischer Qualitätssicherung überprüft, reflektiert und bei Bedarf nachjustiert werden. Für die externe Evaluation kann ggf. auf vorhandene Strukturen des Trägers oder auf externe Agenturen zurückgegriffen sowie Gutachterinnen und Gutachter beauftragt werden.

Die Qualitätssicherung kann als Aufgabe der Pflegeschulen und Praxiseinrichtungen verstanden werden, ist aber auch eine gesamtgesellschaftliche und politische Aufgabe. Jährliche Daten zur bundesweiten Entwicklung der TZA, die auch Referenzen für schul- und einrichtungsinternes Monitoring darstellen, werden seit Herbst/Winter 2022 im BIBB-Pflegepanel erhoben.¹⁶

¹⁶ Weitere Informationen unter <https://www.bibb.de/de/127032.php>.



5 POTENZIAL UND PERSPEKTIVEN DER TEILZEITAUSBILDUNG

Die TZA zur Pflegefachperson ist ein Ausbildungsangebot für Personen, die sich für den Pflegeberuf interessieren, für die eine VZA aber nicht infrage kommt. Bei der Betrachtung der Datenlage wird jedoch ersichtlich, dass das vorhandene Angebot begrenzt und die Anzahl der Teilzeitauszubildenden bisher eher gering ist (siehe Kapitel 1.2). Mit der Handreichung wird daher das Ziel verfolgt, die TZA bekannter zu machen und konkrete Gestaltungshinweise für Schulen und Praxis-einrichtungen bereitzustellen.

Zunächst wurde im Rahmen der *TiPa*-Studie systematisch erfasst, dass Personen mit Erziehungsverantwortung derzeit die größte Gruppe bei Teilzeitauszubildenden darstellen, bei Weitem aber nicht die einzige Zielgruppe sind. Neben Müttern und Vätern ließen sich auch weitere Zielgruppen wie z. B. Quereinsteiger/-innen oder Personen mit Sprachförderbedarf ausmachen (siehe Kapitel 3.1). Das bestehende Angebot lässt sich in zwei grundlegende Modellvarianten unterscheiden: Das separate und das integrierte Modell der TZA (siehe Kapitel 3.2). Ein Überblick über das bestehende Angebot offenbart aber auch, dass es in den organisatorischen Details der TZA, z. B. bei der Arbeitszeitverteilung in Schule und Praxis, der Zusammenarbeit mit externen Kooperationspartnern und den Unterstützungsmaßnahmen, standortspezifische und z. T. sogar individualisierte Lösungsansätze für die Teilzeitauszubildenden gibt (siehe Kapitel 3.3). Neben den überblickartigen Auswertungen und Darstellungen werden im Rahmen der Handreichung daher auch konkrete Beispiele guter Praxis aufgenommen (siehe Kapitel 3.4).

Die aus den Erkenntnissen der *TiPa*-Studie abgeleiteten Gestaltungshinweise für Pflegeschulen und Praxiseinrichtungen beziehen sich auf die Neueinführung und den Ausbau der TZA (siehe Kapitel 4.1), die Rekrutierung von Auszubildenden (siehe Kapitel 4.2), organisatorische Fragen und Unterstützungsoptionen (siehe Kapitel 4.3), Gestaltungsoptionen am Lernort Praxis (siehe Kapitel 4.4) sowie auf die Qualitätssicherung (siehe Kapitel 4.5).

Die Pflegeschulen und die Praxiseinrichtungen sind bedeutsame Stakeholder beim Ausbau und der Gestaltung der TZA zur Pflegefachfrau/zum Pflegefachmann. Zugleich sind aber auch Akteure und Akteurinnen aus Politik und Administration gefragt, Wege zu bereiten und Diskurse zu initiieren. Mit der Ausbildungsoffensive Pflege wurde auf Bundesebene ein wichtiger Schritt in diese Richtung gegangen. Infolge der Forderungen und der systematischen Erkenntnisse gilt es nun, konkrete Aktivitäten zur Förderung der TZA zu initiieren. Gerade bei der Finanzierung der TZA bestehen Handlungsoptionen. Beispielsweise könnte die (Re-)Finanzierung der TZA über die länderspezifischen Pflegeausbildungsfonds explizit ermöglicht werden. Für die Auszubildenden selbst könnte erörtert werden, ob und inwiefern eine regelhafte Aufstockung der Teilzeit-Aus-

bildungsvergütung auf das Niveau des Vollzeit-Ausbildungsgehalts möglich ist. Neben finanziellen Aspekten sollte auch ein Reflexionsprozess zu den gesetzlichen Rahmenbedingungen und Spielräumen initiiert werden (z. B. die Ausweitung von Freistellungsmöglichkeiten und zusätzlichen Fehlzeiten bei kranken Kindern für Teilzeitauszubildende). Im Rahmen der Recherchen des Projekts hat sich außerdem gezeigt, dass die einzelnen Bundesländer beim Ausbau der TZA unterschiedlich weit fortgeschritten sind: Während in einigen Bundesländern bereits ein nahezu flächendeckendes Angebot etabliert ist, sind in anderen Bundesländern nur vereinzelt Angebote zu finden. Auch die Auseinandersetzung mit dem Thema TZA ist in den Ländern entsprechend unterschiedlich gelagert: In einigen Bundesländern wird der TZA auf politisch-administrativer Ebene eine eher geringe Bedeutung zugemessen, in anderen Bundesländern werden hingegen dezidierte und z. T. sogar restriktive Vorgaben zur Durchführung der TZA zur Pflegefachperson gemacht. Ein länderübergreifender Austausch und die konsensuale Entwicklung von Standards könnten einen Beitrag zur Vereinheitlichung leisten und den Ausbau befördern.

Auch wenn der Ausbau der TZA eine Herausforderung auf allen Ebenen darstellt, so ist das Engagement in mehrfacher Hinsicht lohnenswert. Neben der Frage nach der Fachkräftedeckung sollte auch immer die Versorgungsqualität im Gesundheitswesen als gesamtgesellschaftliches Ziel im Blick behalten werden. Das Potenzial, das Teilzeitauszubildende in dieser Hinsicht mitbringen, ist enorm, so die Erkenntnisse aus der *TiPa*-Studie (siehe Kapitel 3.1). Besonders anschaulich wird dies in den Worten eines Schulleiters, der sich wie folgt über die Teilzeitauszubildenden äußerte:

„Also ich kann nur sagen, wenn ich Patient im Krankenhaus wäre, dann würde ich mir genau die Personen da wünschen, die wir in der TZA ausbilden. Das wären genau die, von denen ich sagen würde, genauso sollte das sein. Diese Lebenserfahrung kombiniert mit der Menschlichkeit, plus die hohe Fachlichkeit, das Vorankommen-Wollen. Das ist genau das, was man in der Pflege sehen möchte.“ (Interview 11, Z. 398–403)



6 WEITERFÜHRENDE INFORMATIONEN

Nachfolgend finden sich hier weiterführende Literaturhinweise zur Vertiefung, Informationen und Kontaktadressen von aktiven Teilzeitnetzwerken, Informations- und Beratungsstellen sowie weitere Beiträge aus der *TiPa*-Studie.

6.1 Literaturtipps zum Thema „Teilzeitausbildung in der Pflege“

Neben einführenden Informationen zur TZA in Deutschland und der TZA in der Pflege am Krankenhaus Düren werden Forschungsergebnisse aus leitfadengestützten Interviews mit Teilzeitauszubildenden abgebildet. Dabei geht es um die Lebenssituation der Teilzeitauszubildenden, insbesondere die Sicherung des Lebensunterhalts, ihre berufliche Situation vor Ausbildungsbeginn, ihre Motive für die Wahl des Pflegeberufs und die TZA sowie die Vereinbarkeit von Privat- und Berufsleben. Aus den Erkenntnissen werden ebenfalls wesentliche Diskussionspunkte und Handlungsempfehlungen abgeleitet.

FRANZKE, Bettina; NIEMANN, Hannah; WIRTZ, Corinna: Teilzeitausbildung in der Pflege: Chancen und Herausforderungen für Menschen mit Familienverantwortung. In: Journal Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW, (2019) 45, S. 75–84 URL: https://www.genderopen.de/bitstream/handle/25595/2095/Franzke_Niemann_Witz_Journal_Netzwerk_FGF_45_75.pdf?sequence=1&isAllowed=y (Stand: August 2023)

Der kurze Zeitschriftenbeitrag „Ich will einen Beruf haben“ gibt Eindrücke einer Teilzeitauszubildenden des Klinikums Oldenburg wieder. Sie erzählt, weshalb sie sich für eine TZA entschieden hat, welchen Herausforderungen sie während der Ausbildung in Schule und Einrichtungen begegnet und was ihre Zukunftspläne sind.

DELVALLE, Barbara: „Ich will einen Beruf haben.“ Teilzeitausbildung in der Pflege. In: Die Schwester, der Pfleger (2018) 7, S. 96–97. URL (Bibliomed-Pflege-Zugang wird benötigt): <https://www.bibliomed-pflege.de/sp/artikel/35665-ich-will-einen-beruf-haben> (Stand: August 2023)

In folgendem Zeitschriftenbeitrag stellt die Autorin anhand der ehemaligen Altenpflegeausbildung dar, inwiefern die TZA eine Möglichkeit zur Verhinderung von Ausbildungsabbrüchen bei schwangeren Auszubildenden darstellen kann.

SCHOHL, Doris: Schwangerschaft während der Altenpflegeausbildung. Ein CM-Konzept zur Reduktion von Ausbildungsabbrüchen. In: Pflegezeitschrift, Jahrgang 71, (2018) 6, S. 46–50. URL (Springer-Pflege-Zugang wird benötigt): <https://www.springerpflege.de/ein-cm-konzept-zur-reduktion-von-ausbildungsabbruechen/15744006> (Stand: August 2023)

Das Themenheft „Teilzeitberufsausbildung“ widmet sich verschiedenen Praxisbeispielen. Mit dabei ist ein Bericht über das Krankenhaus Düren, das seit 2010 eine TZA in der Pflege anbietet. Zudem gibt es übersichtliche Darstellungen zu Gründen für TZA aus Sicht von Betrieben sowie einen Überblick über Probleme mit der Finanzierung aus Sicht von Teilzeitauszubildenden.

BUNDESARBEITSGEMEINSCHAFT EVANGELISCHE JUGENDSOZIALARBEIT (Hrsg.): Teilzeitberufsausbildung – Fakten, Erfahrungsberichte und Best Practice. Themenheft (2015) 1, o. S. Verfügbar unter: https://www.bagejsa.de/fileadmin/Publikationen/Themenhefte/Themenheft_Teilzeitberufsausbildung_1_2015_final_01.pdf (Stand: 15.11.2023)

In diesem Zeitschriftenbeitrag wird berichtet, wie die TZA zur Pflegefachperson in unserem Nachbarland der Schweiz, genauer im Bildungszentrum Gesundheit Basel-Stadt, auf innovative Art und Weise mithilfe eines Blended-Learning-Konzepts umgesetzt wird. Dem Bildungszentrum wurde für ihr Pilotprojekt 2015 der IT-Innovationspreis des Deutschen Pfliegerates verliehen.

GIESELER, Jens: Innovative Ausbildung – In Teilzeit zur Pflegefachkraft. In: Die Schwester, der Pfleger, (2015) 7, o. S. URL (Bibliomed-Pflege-Zugang wird benötigt): <https://www.bibliomed-pflege.de/sp/artikel/25269-in-teilzeit-zur-pflegefachkraft> (Stand: August 2023)

6.2 Netzwerke, Informations- und Beratungsstellen

Die nachfolgend aufgeführten Netzwerke, Informations- und Beratungsstellen sind nicht speziell bzw. ausschließlich auf Ausbildungsberufe in der Pflege ausgerichtet, halten jedoch wertvolle Informationen zur ersten Orientierung bereit und können bei Bedarf weiterführende Kontakte vermitteln.

Netzwerk Teilzeitausbildung Baden-Württemberg

URL: <https://www.netzwerk-teilzeitausbildung-bw.de/tza-bw/index.php> (Stand: August 2023)

Das Netzwerk Teilzeitausbildung Baden-Württemberg ist ein Beispiel für länderspezifische Teilzeitausbildungsnetzwerke. Unterstützt durch das Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Tourismus aus Mitteln des Landes Baden-Württemberg wurde das Netzwerk für das außerordentliche Engagement vom BMAS ausgezeichnet. Das Netzwerk widmet sich auch der Thematik TZ in der Pflegeausbildung. Auch hier ist auf der Homepage eine Darstellung geeigneter Ansprechpersonen in Baden-Württemberg zu finden.

Verein zur beruflichen Förderung von Frauen e.V. Frankfurt am Main (VbFF)

URL: www.vbff-ffm.de (Stand: August 2023)

Der VbFF in Frankfurt am Main dient als Beispiel einer regionalen Beratungsstelle, deren Angebote auf eine bestimmte Zielgruppe ausgerichtet sind. In diesem Fall werden Frauen in allen Belangen der beruflichen Entwicklung beraten, unterstützt und begleitet – so auch bei der TZA für Frauen mit Erziehungsverantwortung. Der VbFF vermittelt ebenso in die TZA in der Pflege.

Hierzu wurde zudem kürzlich eine Broschüre veröffentlicht: „Teilzeitausbildung in Gesundheits- und Pflegeberufen“ (in Hessen).

URL: <https://www.vbff-ffm.de/angebote/berufsvorbereitung/begleitete-teilzeitausbildung-zur-pflegefachkraft/> (Stand: 01.08.2023)

6.3 Multimedia zum Projekt „Teilzeit in der Pflegeausbildung“

Um das Thema TZA in der Pflege in der Gesellschaft sichtbar zu machen, hat Dr. Janika Grunau im Rahmen der *TiPa*-Studie ein Interview bei Radio RST gegeben. Auch Passantinnen und Passanten kommen zu Wort und geben persönliche Einschätzungen zur Pflegeausbildung.

GRUNAU, Janika: Pflege-Ausbildung in Teilzeit? Interview bei RADIO RST am 31.08.2021. URL: <https://www.radiorst.de/artikel/pflege-ausbildung-in-teilzeit-1056061.html> (Stand: August 2023)

In der Videoreihe *Drei Fragen an* beantworten Dr. Janika Grunau und Lena Sachse drei Fragen zur *TiPa*-Studie. Es geht um eine Beschreibung des Projekts, was sie während der Projektarbeit besonders beeindruckt hat und welche Umsetzungsempfehlungen sie basierend auf den bisherigen Projektergebnissen geben können.

BUNDESINSTITUT FÜR BERUFSBILDUNG (2022): Drei Fragen an ... – TiPa – Teilzeit in der Pflegeausbildung. URL: <https://www.youtube.com/watch?v=5K67ZJWnhQk> (Stand: 01.08.2023)

7 LITERATURVERZEICHNIS

- BALDUS, Julian: Ausbildung in Teilzeit. Neue Impulse durch das Berufsbildungsmodernisierungsgesetz. In: BWP 49 (2020) 3, S. 50–52
- BALS, Thomas; GRUNAU, Janika; UNGER, Angelika (Hrsg.): Qualitätsentwicklung an Schulen des Gesundheitswesens. Eine theoretische und praktische Handreichung. Paderborn (2011)
- BUNDESMINISTERIUM FÜR BILDUNG UND FORSCHUNG (BMBF, Hrsg.): Berufsausbildung in Teilzeit. Berlin 2021. URL: https://www.bmbf.de/SharedDocs/Publikationen/de/bmbf/3/31373_Berufsausbildung_in_Teilzeit.pdf?__blob=publicationFile&v=13 (Stand: 27.08.2023)
- BUNDESMINISTERIUM FÜR BILDUNG UND FORSCHUNG (Hrsg.): Ausbildung in Teilzeit. Möglichkeiten zur Finanzierung des Lebensunterhalts. 4. Aufl. Frankfurt 2017
- BUNDESMINISTERIUM FÜR FAMILIE, SENIOREN, FRAUEN UND JUGEND (BMFSFJ, Hrsg.): Pflegeausbildung. Ausbildungs-offensive Pflege. Berlin 2020. URL: <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/themen/aeltere-menschen/berufsfeld-pflege/ausbildungs-offensive-pflege/ausbildungs-offensive-pflege--132444> (Stand: 12.05.2021)
- BUNDESMINISTERIUM FÜR FAMILIE, SENIOREN, FRAUEN UND JUGEND (Hrsg.): Ausbildungs-offensive Pflege (2019–2023). Vereinbarungstext der Konzentrierten Aktion Pflege/AG 1. 2. Aufl. Berlin 2019. URL: <https://www.bmfsfj.de/resource/blob/135564/63509cfe1ba9a83a10e1cc456320c001/ausbildungs-offensive-pflege-2019-2023-data.pdf> (Stand: 12.05.2021)
- DEUTSCHER BERUFSVERBAND FÜR PFLEGEGERUFE (DBfK, Hrsg.): Gut geschützt bei der Arbeit? Zur konkreten Situation beruflich Pflegenden in der Praxis im zweiten Corona-Lockdown. Berlin 2021
- FRIESE, Marianne (2011): Junge Mütter als Risikogruppe im Übergangssystem. In: MÜNK, Dieter/SCHMIDT, Christian (Hrsg.): bwp@ Spezial 5 – Hochschultage Berufliche Bildung 2011, Workshop 15, S. 1–14. URL: https://www.bwpat.de/ht2011/ws15/friese_ws15-ht2011.pdf (Stand: 27.08.2023)
- HASSELHORN, Hans-Martin; MÜLLER, Bernd Hans; TACKENBERG, Peter: Die Untersuchung des vorzeitigen Ausstiegs aus dem Pflegeberuf in Europa – die europäische Nextstudie. In: HASSELHORN, Hans-Martin; MÜLLER, Bernd Hans; TACKENBERG, Peter; KÜMMERLING, Angelika, SIMON, Michael: Berufsausstieg bei Pflegepersonal – Arbeitsbedingungen und beabsichtigter Berufsausstieg bei Pflegepersonal in Deutschland. Schriftenreihe der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin. Dortmund, Berlin, Dresden 2005, S. 11–20
- KUCKARTZ, Udo: Mixed Methods. Methodologie, Forschungsdesigns und Analyseverfahren. Wiesbaden 2014
- MAYRING, Philipp: Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken. Weinheim 2010
- STATISTISCHES BUNDESAMT – DESTATIS (Hrsg.): Statistischer Bericht. Statistik nach der Pflegegerufe-Ausbildungsfinanzierungsverordnung – 2021. Wiesbaden 2022. URL: <https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bildung-Forschung->

Kultur/Berufliche-Bildung/Publicationen/Downloads-Berufliche-Bildung/pflegeberufe-ausbildungsfinanzierung-vo-5212401217005.html (Stand: 06.11.2023)

STATISTISCHES BUNDESAMT – DESTATIS (Hrsg.): Statistischer Bericht. Statistik nach der Pflegeberufe-Ausbildungsfinanzierungsverordnung – 2022. Wiesbaden 2023. URL: <https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bildung-Forschung-Kultur/Berufliche-Bildung/Publicationen/Downloads-Berufliche-Bildung/statistischer-bericht-pflegeberufe-ausbildungsfinanzierung-vo-5212401227005.html?nn=209160> (Stand: 11.03.2024)

VEREINTE DIENSTLEISTUNGSGEWERKSCHAFT (ver.di, Hrsg.): Ausbildungsreport Pflegeberufe 2021. URL: https://gesundheit-soziales-bildung.verdi.de/++file++6347da65633e1ac561cb8116/download/V-FB3_010_Ausbildungsreport_2022_RZ_ab_screen.pdf (Stand: 27.08.2023)

AUTORINNEN

Dr. Janika Grunau, Lena Sachse, Lea Bartsch

Tel: +49 (0) 541 969-6305

E-Mail: tjpa@uni.osnabrueck.de

Universität Osnabrück

Institut für Erziehungswissenschaft

Berufs- und Wirtschaftspädagogik

Katharinenstr. 24 | 49078 Osnabrück

ABSTRACT

Die Studie „Teilzeit in der Pflegeausbildung (*TiPa*)“ untersucht die Rahmenbedingungen, Zielgruppen, Potenziale und Perspektiven der Teilzeitausbildung zur Pflegefachperson. Bei dem bestehenden Angebot lassen sich zwei grundlegende Modellvarianten unterscheiden: das separate und das integrierte Modell der Teilzeitausbildung. Neben grundlegenden Informationen zur Teilzeitausbildung in der Pflege enthält die Handreichung konkrete Praxisbeispiele.

Die aus den Erkenntnissen der *TiPa*-Studie abgeleiteten Gestaltungshinweise für Pflegeschulen und Praxiseinrichtungen beziehen sich sowohl auf die Neueinführung als auch den Ausbau der Teilzeitausbildung, auf die Rekrutierung von Auszubildenden, organisatorische Fragen und Unterstützungsoptionen, Gestaltungsmöglichkeiten am Lernort Praxis sowie auf die Qualitätssicherung.



Die Studie „Teilzeit in der Pflegeausbildung (*TiPa*)“ untersucht die Rahmenbedingungen, Zielgruppen, Potenziale und Perspektiven der Teilzeitausbildung zur Pflegefachperson. Bei dem bestehenden Angebot lassen sich zwei grundlegende Modellvarianten unterscheiden: das separate und das integrierte Modell der Teilzeitausbildung. Neben grundlegenden Informationen zur Teilzeitausbildung in der Pflege enthält die Handreichung konkrete Praxisbeispiele.

Die aus den Erkenntnissen der *TiPa*-Studie abgeleiteten Gestaltungshinweise für Pflegeschulen und Praxiseinrichtungen beziehen sich sowohl auf die Neueinführung als auch den Ausbau der Teilzeitausbildung, auf die Rekrutierung von Auszubildenden, organisatorische Fragen und Unterstützungsoptionen, Gestaltungsmöglichkeiten am Lernort Praxis sowie auf die Qualitätssicherung.

Bundesinstitut für Berufsbildung
Friedrich-Ebert-Allee 114 – 116
53113 Bonn

Telefon +49 228 107-0

Internet: www.bibb.de
E-Mail: zentrale@bibb.de



ISBN 978-3-96208-441-7