



BERUFSBILDENDE  
SCHULEN SOLTAU  
EUROPASCHULE

# Teilzeitausbildung in der Altenpflege

Konzept

Ansprechpartner: Susanne Bernet  
bernet@bbsoltau.de

2. Auflage Oktober 2015

## Vorwort

---

In kaum einem Wirtschaftsbereich ist der vielfach bemühte Begriff des Fachkräftemangels bereits jetzt derart spürbar wie in der Pflegebranche. Das aktuelle Fehlen von 30.000 Fachkräften ist dramatisch, das wahre Ausmaß des Handlungsdruckes wird aber erst deutlich, wenn man darüber hinaus berücksichtigt, dass die Zahl der zu Pflegenden in den nächsten 15-20 Jahren um ein Drittel steigen wird. Insofern müssen vielfältige Wege beschritten werden, diese Fachkräftelücke zu schließen.

Mit dem Ansatz einer Teilzeitausbildung in der Altenpflege möchten die Berufsbildenden Schulen Soltau zwei Dinge erreichen: Zunächst geht es um die Gewinnung von mehr Auszubildenden – und damit künftigen Fachkräften – für den Pflegebereich. Damit ist der zweite Aspekt eng verbunden, nämlich die Möglichkeit Menschen ohne Berufsausbildung mit starken familiären Belastungen, die bisher für sich keine Chancen auf dem Arbeits- oder Ausbildungsmarkt gefunden haben, eine Qualifizierungsmaßnahme in einem zukunftssträchtigen Berufsfeld anzubieten.

Wie Sie dem vorliegenden Konzept entnehmen können, wird die Teilzeitqualifizierung kein „kostenneutraler Selbstläufer“ werden, sondern sie wird einen besonderen Einsatz aller Beteiligten verlangen. Ich bin davon überzeugt, dass dieser Einsatz sinnvoll sein wird und die Teilzeitausbildung künftig einen wichtigen Baustein zur Bekämpfung des Fachkräftemangels in der Pflege darstellt.

Die Teilzeitausbildung ist im April 2015 erfolgreich angelaufen. Das Angebot ist von unseren Kooperationsbetrieben sehr positiv angenommen worden. Diverse Pflegeeinrichtungen aus dem Heidekreis und der Umgebung haben Mitarbeit bei der Umsetzung des Teilzeitmodells signalisiert. Zwölf Betriebe haben Ausbildungsverträge mit Teilzeitauszubildenden abgeschlossen.

Wir sind zuversichtlich, dass das Projekt „Teilzeitausbildung in der Altenpflege“ auch in Zukunft erfolgreich weitergeführt wird.

Soltau, Oktober 2015

Susanne Bernet

Koordinatorin

## Inhaltsverzeichnis

---

### **Konzeptionelle Vorüberlegungen**

Einleitung .....	3
Ziele .....	3
Zielgruppe .....	3

### **Teilzeitausbildung in der Altenpflege – Rahmenbedingungen und Erfolgsfaktoren**

Rechtliche Rahmenbedingungen .....	4
Ausbildungszeit .....	5
Ausbildungsvertrag / Vergütung .....	5
Prüfungen .....	6
Kursgestaltung und Arbeitsbedingungen .....	6
Existenzsichernde Finanzierung .....	7
Verlässliche Kinderbetreuung .....	8
Hilfen zum Alltag .....	8
Sozialpädagogische Begleitung .....	9
Transparente Kommunikation .....	9

### **Erstausbildung zum/zur Altenpfleger/in in betrieblicher Teilzeit**

Konzeptbeschreibung.....	10
Betriebliche Teilzeitausbildung im Überblick .....	12

### **Umsetzung – Erstausbildung zum/zur Altenpfleger/in in betrieblicher Teilzeit**

Ausbildungsgestaltung schulischer Teil .....	13
Ausbildungsgestaltung praktischer Teil .....	13

---

## Konzeptionelle Vorüberlegungen

---

### Einleitung

Der zunehmende Fachkräftemangel in der Pflege sowie der prognostizierte zunehmende Bedarf an Pflegefachkräften bis zum Jahre 2030, machen es notwendig neue Wege in der Rekrutierung von potentiellen Auszubildenden für die Pflegeberufe zu gehen.

Die Gesundheitsregion Heidekreis sieht in der Bekämpfung des Fachkräftemangels in der Pflege eine wesentliche Aufgabe zur Sicherung seines Versorgungsauftrages für die Zukunft.

Um dieser Aufgabe in der Region gerecht zu werden, leistet das „Qualifizierungszentrum Pflege und Gesundheit“ der Berufsbildenden Schulen Soltau einen Beitrag in dem eine Teilzeitausbildung in der Altenpflege konstituiert und zum Schuljahr 2015/2016 angeboten wird.

Angelehnt an die Expertise „Teilzeitausbildung in der Altenpflege“ des Frauenbüros der Stadt Göttingen vom Oktober 2013<sup>1</sup> soll der Ansatz einer Teilzeitausbildung zum/zur staatlich anerkannten Altenpfleger/in umgesetzt werden.

### Ziel

Installation einer betrieblichen Teilzeitausbildung zum/zur staatlich anerkannten Altenpfleger/in.

Teilaspekte des Projektes:

- Alleinerziehenden den Zugang zu einem zukunftssträchtigen Berufsfeld erleichtern,
- bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie fördern,
- zusätzliche Ausbildungsplätze in Teilzeit schaffen,
- dem drohenden Fachkräftemangel in der Pflege vorbeugen,
- die Vereinbarkeit von Ausbildung, Kindererziehung und Alltagsorganisation verbessern.

### Zielgruppe

- Alleinerziehende junge Mütter und Väter,
- Mütter und Väter mit Betreuungsverpflichtungen, die eine Vollzeitausbildung nicht wahrnehmen können,
- pflegende Angehörige,
- gering und nicht qualifizierte Menschen mit Erziehungs- oder Pflegekompetenz,
- SGB II - Empfänger/innen mit Erziehungs- oder Pflegekompetenz.

---

<sup>1</sup> Teilzeitausbildung in der Altenpflege – Frauenbüro Stadt Göttingen – Oktober 2013

## Teilzeitausbildung in der Altenpflege –

### Rahmenbedingungen und Erfolgsfaktoren

---

Angelehnt an die Expertise „Teilzeitausbildung in der Altenpflege“ des Frauenbüros Göttingen<sup>2</sup> werden folgende maßgebliche Faktoren für die Konzeption einer Teilzeitausbildung beleuchtet:

- Rechtliche Rahmenbedingungen
- Kursgestaltung und Arbeitsbedingungen
- Existenzsichernde Finanzierung
- Verlässliche Kinderbetreuung
- Hilfen zum Alltag
- Sozialpädagogische Begleitung
- Transparente Kommunikation

### Rechtliche Rahmenbedingungen

---

Die Ausbildung zum/r Altenpfleger/in ist durch das Altenpflegegesetz (AltPflG) und seine Ausbildungs- und Prüfungsverordnung (AltPflAprV) bundesweit geregelt. Die Ausbildung dauert unabhängig vom Zeitpunkt der staatlichen Prüfung drei Jahre (AltPflG)<sup>3</sup>.

„Die Ausbildung kann auch in Teilzeitform durchgeführt werden und in diesem Falle bis zu fünf Jahren dauern“ (AltPflG §4 Abs.5)<sup>4</sup> Die Ausbildung umfasst nach der AltPflAprV<sup>5</sup> mindestens 2.100 Stunden Theorieunterricht und 2.500 Stunden praktische Ausbildung

In Niedersachsen wird die Ausbildung zum/zur staatlich anerkannten Altenpfleger/in durch die Verordnung der berufsbildenden Schulen (BbS-VO) und deren ergänzenden Bestimmungen (Eb-BbS) in ihrer jeweils gültigen Fassung geregelt. Die BbS-VO sieht eine erhöhte Stundenzahl im Bereich der theoretischen Ausbildung vor (berufsübergreifender Lernbereich mit den Fächern Deutsch, Englisch, Politik und Religion).

#### Die Rahmenbedingungen im Einzelnen:

Abschluss nach drei Jahren:	Altenpfleger/in
Theorie:	2.400 Stunden
Praxis:	2.500 Stunden: 2.000 Stunden in stationären und ambulanten Einrichtungen, 500 Std. in gerontopsychiatrischen Kliniken, Krankenhäusern, Fachkliniken, Reha-Einrichtungen oder Einrichtungen der offenen Altenhilfe
Finanzierung:	Ausbildungsvergütung

---

<sup>2</sup> siehe oben S. 10

<sup>3</sup> AltPflG, Abschnitt 2, § 4, Abs. 1 (17.11.200, zuletzt geändert: 20.12.2011, s. auch 13.03.2013

<sup>4</sup> . AltPflG, Abschnitt 2 § 4, Abs. 5

<sup>5</sup> AltPflAprV, 2002

### **Ausbildungszeit**

Herr Dr. Danzglock aus dem Kultusministerium Niedersachsen fasst in einem Schreiben an den Bundesverband privater Anbieter sozialer Dienste e.V. die Rechtslage in Niedersachsen zusammen<sup>6</sup>

- Die Ausbildung dauert drei Jahre.
- Der schulische Unterricht ist auf 2.400 Stunden festgesetzt.
- Die praktische Ausbildung ist aus schulischer Sicht grundsätzlich nach 2.500 Stunden abgeschlossen. Bezogen auf die Gesamtdauer der Ausbildung liegt nach hiesiger Bewertung die Spanne zwischen 2.500 und 2.800 Stunden.
- Schulen sollen auf die Begrenzung der Dauer der praktischen Ausbildung hinwirken.
- Die angemessene Ausbildungsvergütung wird auch für erbrachte Arbeitsleistungen gezahlt.
- Es ist Aufgabe der Schule, die Berücksichtigung der gesetzlichen Rahmenbedingungen im Ausbildungsvertrag zu beachten.

Zur praktischen Ausbildungszeit führt Herr Dr. Danzglock weiter aus: „Nach den ‚Ergänzenden Bestimmungen für das berufsbildende Schulwesen EB-BbS‘, zuletzt geändert durch RdErl. vom 05.10.2011 (Nds.MBL.S.691), wird der Umfang der schulischen Ausbildung einschließlich der allgemeinbildenden Fächer auf 2.400 Stunden festgesetzt. Die praktische Ausbildung wird nach **2.500** Stunden als abgeschlossen betrachtet. An dieser Größe richten sich die Berechnungen von Fehlzeiten und Lehrerstundenzahlen für die Praxisbegleitung aus.“<sup>7</sup>

In den EB-BbS heißt es in Abschnitt 6.2: „Die praktische Ausbildung ist in der Regel um Fehlzeiten zu verlängern, die sechs Wochen überschreiten. Die Fehlzeiten sind vor Eintritt in die praktische Prüfung auszugleichen.“<sup>8</sup>

In dem vorliegenden Konzept wird eine praktische Ausbildungszeit von 2.500 Stunden zu Grunde gelegt.

### **Ausbildungsvertrag/Vergütung**

Für die Zeit der Ausbildung schließen die Auszubildenden einen Ausbildungsvertrag mit einer stationären oder ambulanten Pflegeeinrichtung ab. Von ihr erhalten sie eine Ausbildungsvergütung. Die Höhe der Ausbildungsvergütung variiert zwischen den Trägern der Einrichtungen. Wenn die Ausbildungsvergütung die einschlägige tarifliche Vergütung um mehr als 20% unterschreitet, ist sie nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts nicht mehr angemessen. (Urteil des BAG vom 23.8.2011, 3. AZR 575/09. PDF, 52,96 KB)

Die Ausbildungsvergütung nach dem „Tarifvertrag über die Ausbildungsbedingungen in der Altenpflege Niedersachsen vom 16. Februar 2015“ beträgt:

- 1. Ausbildungsjahr: 975,69 €
- 2. Ausbildungsjahr: 1.037,07 €
- 3. Ausbildungsjahr: 1.138,38 €

<sup>6</sup> Dr. Danzglock, 03.08.2012, Schreiben an den Bundesverband privater Anbieter sozialer Dienste e.V. Landesgeschäftsstelle Niedersachsen S. 3

<sup>7</sup> Ebenda S. 2.

<sup>8</sup> Ergänzende Bestimmungen für das berufsbildende Schulwesen /EB-BbS)“ zuletzt geändert durch RdErl. vom 05.10.2011(Nds.MBL. S. 691)

In dem hier vorliegenden Konzept einer betrieblichen Teilzeitausbildung bilden die jeweilig gültigen Tarife die Grundlage für die Errechnung einer Teilzeitausbildungsvergütung. In den ersten vier Monaten der Ausbildung wird die Ausbildungsvergütung als Teilzeitvergütung (75%) berechnet. In den folgenden drei Ausbildungsjahren bezieht sich die Teilzeitvergütung auf den betrieblichen Ausbildungsteil, da der schulische Anteil von den Auszubildenden in Vollzeit besucht wird.

## Prüfung

Die Abschlussprüfung umfasst einen schriftlichen, einen mündlichen und einen praktischen Prüfungsteil. Zum Termin der Abschlussprüfung heißt es in §8 der BbS-VO: „Die Abschlussprüfung findet am Ende des Bildungsganges statt.“

Um eine gemeinsame Abschlussprüfung mit den Vollzeit-Auszubildenden zu ermöglichen, sieht das hier vorliegende Teilzeitkonzept keine Ausbildungsverlängerung nach hinten vor. Um die 2.500 Stunden praktische Ausbildung zu erreichen, ist der regulären Ausbildung eine viermonatige Einführungsphase vorangestellt. Bei einer 30-Stundenwoche werden in dieser Zeit 390 Stunden praktische Ausbildung angeboten.

## Kursgestaltung und Arbeitsbedingungen

Die Recherchen des Projektes „Teilzeitausbildung in der Altenpflege“ des Frauenbüros Göttingen haben ergeben, dass vierjährige Teilzeitausbildungen in sechs Bundesländern angeboten werden. Die Gesamtzahl der zu leistenden Ausbildungsstunden werden auf vier bis max. fünf Jahre gestreckt. Eine Analyse dieses Ansatzes hat eine Vielzahl von Schwierigkeiten aufgezeigt. Als Fazit der Umfragen hat sich ergeben, dass „eine magische Grenze der Belastbarkeit und Motivation für Teilzeitausbildungen bei maximal 3,5 Jahren liegt“<sup>9</sup>.

Für die Organisation der schulischen und praktischen Ausbildung bedeutet dies, dass die Rahmenbedingungen derart gestaltet werden müssen, dass eine Vereinbarkeit von Beruf und Familie gegeben ist. Die schulischen Ausbildungszeiten müssen den Betreuungszeiten der Kindertagesstätten und Schulen angepasst sein. In Schulzeiten von 8.00 bis 15.00 Uhr klappt dies in der Regel problemlos.

In den Betrieben benötigt die Zielgruppe Rahmenbedingungen, die ihrer Lebenssituation gerecht werden. Hierzu gehören insbesondere der Abgleich der Arbeitszeiten mit den bestehenden Angeboten der Kinderbetreuung. Eine Umfrage bei potentiellen Auszubildenden in der BBS Soltau hat ergeben, dass sich die Auszubildenden Dienstzeiten an Werktagen von 7.30/8.00 bis 14.00 Uhr wünschen. Wochenenddienste sind mit einem hohen Organisationsaufwand verbunden, können aber teilweise von 6.00 bis 13.00 Uhr eingerichtet werden. Bei den Urlaubszeiten sind alle Befragten auf die Schulferien angewiesen. Insbesondere auf die Sommerferien (mindestens 3 Wochen), da die

---

<sup>9</sup> Frauenbüro Göttingen S. 13

Betreuungseinrichtungen in der Regel 3-4 Wochen geschlossen sind. Die Auszubildenden wünschen sich eine tägliche Arbeitszeit von fünf oder sechs Stunden. Individuelle, flexible und verlässliche Ausbildungs- und Urlaubszeiten sind das entscheidende Kriterium für den erfolgreichen Abschluss einer Teilzeit-Ausbildung.

Die Befragung von potentiellen Kandidatinnen hat ergeben:

- Die Auszubildenden wünschen sich eine Teilzeitausbildung von 3,5 Jahren,
- die Schulzeiten der BBS Soltau von 7.45 bis 14.35 Uhr liegen in der gesicherten Versorgungszeit der Kinder,
- Teilzeitschultage werden nicht gewünscht,
- die gewünschte tägliche Ausbildungszeit in der Praxis liegt bei 25 – 30 Stunden in der Woche,
- die gewünschten verlässlichen Ausbildungszeiten an den 5 Werktagen werden von 7.30/8.00 bis 14.00 Uhr angegeben,
- Spätdienste sind mit hohem organisatorischem Aufwand verbunden,
- Wochenenddienste sind teilweise von 6.00 bis 14.00 Uhr möglich,
- Urlaubszeiten müssen sich an den Schulferien orientieren.

Das hier vorliegende betriebliche Teilzeitkonzept geht von einer Ausbildungsverlängerung um 0,4 Jahren bei einer betrieblichen Ausbildungszeit von 30 Stunden in der Woche aus.

## Existenzsichernde Finanzierung

---

Die Auszubildenden erhalten von ihren Betrieben eine Ausbildungsvergütung, die zwischen den tarifgebundenen und privaten Einrichtungen variiert. Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes ist eine Vergütung von 80% der einschlägigen tariflichen Vergütungen angemessen.

Die entstehende Lücke zwischen Ausbildungsvergütung und Lebensunterhaltsbedarf kann je nach Profil der Auszubildenden geschlossen werden durch:<sup>10</sup>

- BAB Berufsausbildungsbeihilfe,
- Arbeitslosengeld II, Sozialgeld und Leistungen für Bildung und Teilhabe,
- Ausbildungsbegleitende Hilfen (abH),
- Förderung der Ausbildung als Weiterbildung,
- Wohngeld,
- Elterngeld / Kindergeld und Kinderzuschlag,
- Mehrbedarf für Alleinerziehende,
- Unterhaltsvorschuss / Unterhalt vom Kindesvater oder –der Kindesmutter.

Die Antragstellung auf Leistungen bedeutet einen hohen Aufwand. Verschiedene Anträge müssen in unterschiedlichen Institutionen gestellt werden. Das vielfältige und komplexe Verfahren überfordert häufig die Auszubildenden und beinhaltet dadurch ein erhöhtes Abbruchrisiko.

---

<sup>10</sup> Jobstarter u.a.: Ausbildung in Teilzeit - Finanzierungsmöglichkeiten des Lebensunterhaltes im Überblick



Die Sorge um ein existenzsicherndes Einkommen darf kein Hinderungsgrund für die Ausbildung werden. Im Vorfeld müssen die Teilnehmer/innen der Teilzeitausbildung über ihre Möglichkeiten und Hilfen aufgeklärt werden. Eine zuständige Stelle mit einem kompetenten Ansprechpartner ist erstrebenswert

## Verlässliche Kinderbetreuung

---

Stationäre Einrichtungen der Altenpflege arbeiten im Drei-Schicht-System. Für Auszubildende mit Kindern im betreuungsbedürftigen Alter (bis 12 Jahre) bedeutet dieses, dass sie auf flexible und verlässliche Kinderbetreuung insbesondere in Randzeiten (vor 8.00 Uhr, nach 16.00 Uhr) angewiesen sind. Urlaubszeiten der Auszubildenden richten sich in der Regel nach den Betreuungsmöglichkeiten der Kinder. Institutionelle Betreuungsangebote (Kindertagesstätten, Tagesmütter und Schulen) stehen allerdings in den Schulferien nur teilweise oder gar nicht zur Verfügung.

Stabile soziale Netzwerke (Freundinnen, Freunde, Elternkooperationen, Familie) sind für eine verlässliche Kinderbetreuung in Randzeiten, an Wochenenden und bei Krankheitszeiten notwendig. Der finanzielle Spielraum der Auszubildenden lässt häufig einen „Einkauf“ von Betreuungsleistungen nicht zu. Stabile soziale Netzwerke sind bei der Zielgruppe nicht immer gegeben.

Schulen und Betriebe verfügen normalerweise über keine Kinderbetreuungsangebote für Schüler/innen und Beschäftigte. Eine Hilfestellung ist hier nur in der Anpassung der Schulzeiten und betrieblichen Ausbildungszeiten zu erwarten.

## Hilfen zum Alltag

---

Die Expertise vom Frauenbüro Göttingen stellt heraus, dass die Koordination der Alltagsorganisation, der Spagat zwischen Haushalt, Kind und Beruf, ein „Disqualifizierungskriterium“ für die Ausbildung darstellen kann. Genannte Gründe für den Ausbildungsabbruch sind allgemeine Überforderung, fehlende Kinderbetreuung, fehlende familiäre Unterstützung und fehlende Hilfe in der Haushaltsorganisation. Ein Erfolgskriterium für den Abschluss der Teilzeitausbildung ist demnach die Unterstützung in der Alltagsorganisation. Bereitstellung von Haushaltshilfen oder ehrenamtliche Paten könnten Abhilfe schaffen.<sup>11</sup>

---

<sup>11</sup> Ebenda S. 17

## Sozialpädagogische Begleitung

---

Die Analyse des Frauenbüros Göttingen zeigt auf, dass die anvisierte Zielgruppe für die Teilzeitausbildung mannigfaltige belastende Lebensumstände aufweist. Zu nennen sind die Sorge um die Existenzsicherung, Management von umfangreichen erzieherischen oder pflegerischen Aufgaben, unterbrochene Ausbildungsbiografien, fehlende unterstützende Netzwerke, fehlende Lernatmosphäre zu Hause. Faktoren, die den erfolgreichen Abschluss der Ausbildung gefährden und für Ausbildungsabbrüche verantwortlich gemacht werden können.<sup>12</sup>

Um einem Abbruch vorzubeugen, empfiehlt das Frauenbüro Göttingen eine kontinuierliche Begleitung und umfangreiche Beratung der Teilnehmenden durch eine sozialpädagogische Kraft. Diese soll als Bindeglied zwischen Auszubildenden und Einrichtung, Schule, Agentur für Arbeit und JobCenter fungieren. Schon im Vorfeld der Ausbildung sollten die Teilnehmenden auf die beruflichen und sozialen Herausforderungen vorbereitet werden. Folgende Aufgabenfelder werden gesehen:

- Antragsstellung für den Lebensunterhalt,
- Fördermaßnahmen bei schulischen Lücken erschließen,
- Hilfe beim Aufbau sozialer Netzwerke,
- Vorbereitung auf die veränderte Rolle in Familie, Schule und Betrieb,
- Motivation und Stärkung der Auszubildenden.<sup>13</sup>

Das vorliegende Teilzeitkonzept trägt dieser Analyse Rechnung. In der Einführungsphase ist eine sozialpädagogische Betreuung und Begleitung sowie eine intensive Auseinandersetzung mit Lernbedingungen und Lernhilfen geplant. Rollenfindung, Aufbau von sozialen Netzwerken und das Training der personalen Kompetenzen stehen im Vordergrund.

Geplant ist eine kontinuierliche Begleitung der Lerngruppe durch eine sozialpädagogische Kraft über die gesamte Ausbildungszeit hinweg. Der Finanzierungsrahmen für diese Maßnahme muss allerdings noch gesichert werden.

## Transparente Kommunikation

---

Die Expertise aus Göttingen stellt heraus, dass ein weiteres wesentliches Erfolgskriterium der gemeinsame Abgleich von Erwartungen und das gemeinsame Meistern von Schwierigkeiten ist. Dazu zählt ein Netzwerk der Kooperationspartner, die regelmäßig im Austausch stehen und Fragen auf dem „kurzen Wege“ klären. Die Offenheit, sich auf neue Rahmenbedingungen einzulassen und hin und wieder ungewöhnliche Wege zu gehen, die nicht den organisatorischen Abläufen entsprechen, verbessern die Erfolgchancen.<sup>14</sup>

---

<sup>12</sup> S.o.: S. 15

<sup>13</sup> Ebenda S. 17

<sup>14</sup> Ebenda S. 17

## Ausbildung zum/zur Altenpfleger/in betrieblicher Teilzeit

### Konzeptbeschreibung

Projekt:	<b>Betriebliche Teilzeitausbildung zur/m Altenpfleger/in</b>
Theorie:	100 Unterrichtsstunden in der Einführungsphase (Einführungswoche plus 1 Unterrichtstag pro Schulwoche) 2400 UStd. im Blockunterricht in drei Jahren, pro Jahr 800 Stunden an 108 Arbeitstagen (AT) in Vollzeit <sup>15</sup>
Praxis:	2500 Stunden in Teilzeit verteilt auf 3,4 Jahre <b><u>viermonatige Einführungsphase:</u></b> 6 Std. pro Tag an 60 Arbeitstagen (bei 8 Urlaubstagen = UT) = 360 Stunden <b><u>1. Ausbildungsjahr:</u></b> 6 Std. pro Tag (30 Std. Woche) an 120 Arbeitstagen (bei 25 UT) = 720 Stunden <b><u>2. Ausbildungsjahr:</u></b> 6 Std. pro Tag (30 Std. Woche) an 120 Arbeitstagen (bei 25 UT) = 720 Stunden <b><u>3. Ausbildungsjahr:</u></b> 6 Std. pro Tag (30 Std. Woche) an 120 Arbeitstagen (bei 25 UT) = 720 Stunden
Urlaub	5-6 Wochen im Jahr (25 – 30 Arbeitstage)
Dauer	Betriebliche Teilzeit von <b>30 Wochenstunden (WS)</b> = 3 Jahre und 4 Monate Die praktische Ausbildung ist in der Regel um Fehlzeiten zu verlängern, die sechs Wochen überschreiten. Die Fehlzeiten sind vor Eintritt in die praktische Prüfung auszugleichen <sup>16</sup>
Ausbildungs- Vergütung	<b><u>Modellrechnung</u></b> <u>viermonatige Einführungsphase</u> Bei 30 Wochenstunden <b>75 %</b> von 100% <b><u>1. Ausbildungsjahr:</u></b> 108 AT Schule in Vollzeit + 145 AT Teilzeit bei 30 WS = 1702 Std. 1702 Std. von 1956 Std. = <b>87 %</b> von 100% (bei einer 38,5 Std. Woche) <b><u>2. Ausbildungsjahr:</u></b> 108 AT Schule in Vollzeit + 145 AT Teilzeit bei 30 WS = 1702 Std. 1702 Std. von 1956 Std. = <b>87 %</b> von 100% (bei einer 38,5 Std. Woche) <b><u>2. Ausbildungsjahr:</u></b> 108 AT Schule in Vollzeit + 145 AT Teilzeit bei 30 WS = 1702 Std. 1702 Std. von 1956 Std. = <b>87 %</b> von 100% (bei einer 38,5 Std. Woche)

<sup>15</sup> Der Rechnung sind durchschnittlich 254 Arbeitstage pro Jahr zu Grunde gelegt.

<sup>16</sup> EB-BbS-VO in der jeweils gültigen Fassung: Abschnitt 5 Absatz 6.2 Stundentafel der Berufsfachschule Altenpflege

Zielgruppe	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Erstauszubildende mit entsprechender Zugangsvoraussetzung</li> <li>• Mütter und Väter mit Betreuungsverpflichtungen</li> <li>• Alleinerziehende Mütter/Väter</li> <li>• Pflegende Angehörige</li> <li>• geringqualifizierte Menschen im SGB II Bezug mit Betreuungsverpflichtungen</li> <li>• geringqualifizierte Beschäftigte in Pflegeeinrichtungen mit Betreuungsverpflichtungen</li> </ul>
Kurs Prüfungen	Viermonatige Einführungsphase (1 Einführungswoche/ 1 Unterrichtstag pro Schulwoche) für die Auszubildenden in Teilzeit. Drei Jahre gemeinsame Beschulung mit den Auszubildenden in Vollzeit im Blockunterricht
Träger	BBS Soltau / individueller Ausbildungsbetrieb
Kooperation	Stationäre und ambulante Pflegebetriebe im Heidekreis Soltau und Umgebung
Kooperationspartner	Agentur für Arbeit Jobcenter/ Heidekreis
Sozialpädagogische Begleitung	Sozialpädagogische Unterrichtsinhalte und individuelle Betreuung, Beratung und Begleitung während der gesamten Ausbildung. Zielsetzung: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Fördermaßnahmen bei schulischen Lücken erschließen,</li> <li>• Hilfestellung beim Aufbau sozialer Netzwerke,</li> <li>• Vorbereitung auf die veränderte Rolle in Familie, Schule und Betrieb,</li> <li>• Motivation und Stärkung der Auszubildenden,</li> <li>• Unterstützung bei Konflikten.</li> </ul>
Kinderbetreuung	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Unterstützung bei der Suche nach geeigneten Betreuungsmöglichkeiten,</li> <li>• Beantragung der Betreuungskosten beim Landkreis/ Jugendamt.</li> </ul>
Finanzierung	Hilfestellung bei der Sicherung des Lebensunterhaltes durch die Sozialpädagogin: <ul style="list-style-type: none"> <li>• BAB Berufsausbildungsbeihilfen (SGB III)</li> <li>• oder: Bildungsgutschein (SGB II)</li> <li>• Mehrbedarf für Alleinerziehende,</li> <li>• Wohngeld,</li> <li>• SGB II – für Kinder,</li> <li>• Kinderzuschlag (Teilhabepaket),</li> <li>• AbH - Ausbildungsbegleitende Hilfen (Agentur f. Arbeit).</li> </ul>
Transparenz	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Regelmäßiger Informationsaustausch zwischen den beteiligten Institutionen und Akteuren um bei auftretenden Schwierigkeiten schnell zu reagieren. Festlegung der Zuständigkeiten und Ansprechpartner.</li> </ul>
Varianten	Bei Verkürzungstatbeständen Einstieg nach der Einführungsphase in das 2. Lehrjahr bei verbleibenden 1440 Praxisstunden.

## Umsetzung: Erstausbildung zum/zur Altenpfleger/in betrieblicher Teilzeit

### Ausbildungsgestaltung schulischer Teil:

Für die schulische Ausbildung finden folgende Grundlagen Anwendung:

- Rahmenrichtlinien für den berufsbezogenen Lernbereich in der Berufsfachschule – Altenpflege des Niedersächsischen Kultusministeriums vom September 2003
- Blockplanung der BBS Soltau für das jeweilige Schuljahr
- Curriculum der BBS Soltau für den Unterricht in den berufsbezogenen Lernbereichen der Berufsfachschule – Altenpflege in der Fassung vom Juni 2011
- Prüfungshandbuch BFS Altenpflege Gültigkeit für die BbS-VO vom 10.06.2009 mit den *Änderungen der BbS-VO vom 05.10.2011*
- Curriculum für die Einführungsphase der BBS Soltau
- Ausbildungsplanung für die Einführungsphase
- Ausbildungsplanung der BBS Soltau für die Berufsfachschule Altenpflege

### Ausbildungsgestaltung praktischer Teil

Für die praktische Ausbildung finden folgende Grundlagen Anwendung:

- Erlass des Niedersächsischen Kultusministeriums vom 01.08.2014 zur „Qualifikation der Praxisanleiter/innen nach dem Altenpflegegesetz und dem Krankenpflegegesetz“
- Praxisbegleitkonzept der BBS Soltau für die Berufsfachschule Altenpflege
- Ausbildungsplan und Ausbildungsnachweis der BBS Soltau für den praktischen Teil der Ausbildung
- Praxisbegleitordner der BBS Soltau für die Berufsfachschule Altenpflege
- Praxisbegleitkonzept der BBS Soltau für die Einführungsphase

Die praktische Ausbildung findet in den Ausbildungsbetrieben statt. In den Ausbildungsverträgen wird die **Individuell, flexible und verlässliche Ausbildungs- und Urlaubszeit** festgeschrieben.

Eine Vereinbarung regelt die verbindliche Praxisbegleitung durch einen/eine Praxisanleiter/in während der Teilzeitausbildung im Betrieb.

Eine Vereinbarung legt eine eindeutige Regelung für den Fall des Verstoßes des Lernorts Praxis gegen die verbindlich festgelegten Ausbildungszeiten fest.

## Betriebliche Teilzeitausbildung in der Altenpflege

