

## Altenpflege – ein Randgebiet der Gesundheitsdienste.

Auf den ersten Blick mag sich das Thema dieses Beitrags im Jahrbuch für kritische Medizin etwas ungewöhnlich herausnehmen. Die Betreuung und Pflege alter Menschen werden – abgesehen von einigen wenigen Ausnahmen – mit dem Bereich der Altenhilfe assoziiert und daher abseits der allgemeinen gesundheitspolitischen Diskussion betrachtet. Wann immer Vorschläge und Programme für das künftige, verbesserte Gesundheitswesen formuliert werden, wird zwar die Gruppe „chronisch Kranker“ (in die auch kranke alte Menschen generell zusammengefaßt werden) berücksichtigt, es wird jedoch leicht übersehen, daß die Verwirklichung dieser programmatischen Zielvorstellungen von der existierenden Praxis in hohem Maße abhängig ist, denn während diese Vorstellungen noch konkretisiert werden müssen, entwickelt sich die bestehende Praxis der Gesundheitsversorgung alter Menschen weiter – nicht selten als eine Kette von Notreaktionen auf akute Notlagen, jedoch letztlich mit der Konsequenz dauerhafter Veränderungen (z. B. Schaffung neuer Institutionen).

Je länger die gegenwärtige Praxis (insbesondere ihre Schwachstellen) nur als ein Relikt überkommener Formen traditioneller Fürsorge abgetan und aus den kritischen wie auch planerischen Betrachtungen ausgeklammert wird, desto schwerer gelingt es auch in der Zukunft, eine veränderte Konzeption der Gesundheitsversorgung zu verwirklichen: als Hindernisse für ihre wirkungsvolle Realisation könnten sich gerade etliche Neuentwicklungen der letzten Jahre erweisen.

### Begleitumstände der Entstehung der Altenpflegeausbildung.

Auch die Altenpflegeausbildung entstand in den 60er Jahren primär als eine Reaktion auf eine Notlage – den akuten Personalmangel in beinahe sämtlichen Bereichen der pflegerischen Versorgung. Das Gebiet der Pflege und Betreuung alter Menschen in Institutionen des Gesundheitswesens wie auch im Rahmen der sog. Altenhilfe war von dem Defizit an qualifiziertem Personal aus mehreren Gründen besonders stark betroffen. Das negative Ansehen der Tätigkeit in diesem Bereich, geringe Erfolgchancen bei oft irreversiblen Erkrankungen und Behinderungen alter Menschen, schlechte Bezahlung und Arbeitsbedingungen etc. verhinderten, daß ausgebildete Pflegekräfte für diese Aufgabe gewonnen werden konnten.

Der Arbeitskräftemangel war daher nicht nur quantitativer, sondern auch qualitativer (d. h. qualifikationsmäßiger) Natur. Noch vor 4 Jahren stellten die Pflegekräfte ohne Ausbildung fast die Hälfte aller im Bereich der Altenpflege tätigen Mitarbeiter dar. Beim teilzeitbeschäftigten Personal war das Verhältnis zwischen den Ausgebildeten und Nichtausgebildeten noch ungünstiger: nur ca. 28% dieser Pflegekräfte hatten irgendeine pflegerische Ausbildung absolviert (*Viebahn*,

1974, S. 80). Je dringlicher die Umgestaltung bestehender Einrichtungen und der Ausbau stationärer wie auch ambulanter Maßnahmen der sozialen und Gesundheitsversorgung für alte Menschen wurde, desto notwendiger wurde auch die Lösung der Personalprobleme.

Die Entwicklung eines neuen Ausbildungsgangs für Altenpflege mit der Zielsetzung, Arbeitskräfte für die Betreuung und Pflege alter Menschen in geriatrischen Institutionen, in den Einrichtungen der Altenhilfe sowie im häuslichen Bereich vorzubereiten, die eine solche Lösung darstellen sollte, vollzog sich allmählich, zunächst mit der Errichtung einzelner Ausbildungsstätten<sup>1</sup> bis zum Erlassen von Ausbildungsordnungen und Regelungen der staatlichen Anerkennung in 7 Bundesländern<sup>2</sup>.

Die Erhöhung des Personalbestandes im Bereich der Altenpflege sollte nicht mit der Vergrößerung des Arbeitskräftedefizits in anderen Feldern der pflegerischen Versorgung anderer Bevölkerungsgruppen einhergehen. Die Erschließung von Arbeitskräftereserven beispielsweise aus den Reihen von Hausfrauen sowie Frauen, die nach einer Berufspause wegen aktiver Mütterschaft wieder ins Berufsleben zurückkehren wollen, sollte dadurch ermöglicht werden, daß die Ausbildung von vornherein für eine Umschulung geeignet war. Auch der Nachqualifizierung des bereits in der Altenpflege tätigen Personals sollte der neue Ausbildungsgang dienen.

Gegenwärtig stellt die Altenpflegeausbildung den einzigen anerkannten Bildungsgang dar, der sich speziell und ausschließlich auf die Qualifizierung für den berufsmäßigen Umgang mit einer Zielgruppe („alte Menschen“), die durch das kalendarische Alter als einziges Merkmal determiniert ist, beschränkt. Die Definition der Pflege, wie sie in die Zielsetzungen des Ausbildungsgangs eingegangen ist, wurde jedoch relativ weit gefaßt<sup>3</sup>: neben der Kranken- sowie Gesundheitspflege, der Ausführung ärztlicher Verordnungen, der Mitwirkung an Rehabilitationsmaßnahmen usw. bezieht sie beispielsweise auch die Betreuung alter Menschen in ihren sozialen und persönlichen Angelegenheiten, die Mithilfe bei der Freizeitgestaltung und sonstigen Aktivitäten, die Initiierung von Familien- und Nachbarschaftshilfen etc. mit ein. Die Ausbildung wird demnach als eine „sozialpflegerische“ verstanden.

### Einflüsse der Arbeitsmarktlage.

Wie bereits erwähnt, stand das Ziel, Personalengpässe im Bereich der pflegerischen Versorgung alter Menschen in quantitativer wie auch qualitativer (d. h. insb. qualifikationsmäßiger) Hinsicht zu beheben, bei der Entwicklung des Ausbildungsgangs im Vordergrund. In den ersten Jahren machte sich jedoch eine Veränderung der Personalsituation kaum bemerkbar. Wie eine Untersuchung an den katholischen Ausbildungsstätten aus dem Jahre 1971 zeigt<sup>4</sup>, konnten die „Zwergschulen“ mit einer Lehrgangsstärke von 4, 5, 6 Schülern die Nachwuchssituation nicht beeinflussen. Die vorhandene Kapazität wurde darüber hinaus nicht vollständig genutzt, „vor allem, weil die angebotenen nicht bundeseinheitlichen Ausbildungsgänge wenig attraktiv sind“ (Rückert, 1974, S. 219). Bis zum Jahre 1974 stellten daher die staatlich anerkannten Altenpfleger/-innen mit 12%igem Anteil nur eine Minderheit der Pflegekräfte dar;  $\frac{1}{3}$  aller auf diesem

Gebiet tätigen Kräfte waren examinierte Krankenschwestern/-pfleger, 8% hatten eine Krankenpflegehilfeausbildung absolviert (Viebahn, 1974).

Erst in der letzten Zeit hat sich – infolge der veränderten Arbeitsmarktlage, d. h. der Verknappung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen – die Situation gründlich gewandelt. Bereits im Jahre 1975 verfügten die inzwischen 85 gegründeten Altenpflegesschulen<sup>5</sup> über ein Potential von ca. 1900–2000 Ausbildungsplätzen<sup>6</sup> bei einer vollen Nutzung der Kapazität. Die Nachfrage nach Ausbildungsplätzen ist so stark gestiegen, daß sie bei weitem nicht mehr befriedigt werden kann.

Auch eine Veränderung der Bewerberzusammensetzung wurde registriert: heute sind es vor allem junge Menschen sowie z. T. auch männliche Interessenten, die die Aufnahme zur Ausbildung begehren. In der Konkurrenz um die Ausbildungsplätze haben Jugendliche jedoch geringe Chancen. Denn die Mehrheit der Altenpflegesschulen besitzt schuleigene Bestimmungen bezüglich des Aufnahmealters, die es nicht gestatten, Jugendliche in beruflicher Erstausbildung aufzunehmen. Ein noch wichtigeres Hindernis für die Aufnahme Jugendlicher ist die mangelnde finanzielle Absicherung. Denn während die älteren Bewerber (Umschüler) eine Förderung nach dem Arbeitsförderungsgesetz beanspruchen können, sind die Jugendlichen ausschließlich auf eigene Einkünfte wie auch auf die finanziellen Hilfen ihrer Eltern angewiesen. Die wirtschaftliche Belastung ist dabei – im Hinblick darauf, daß die meisten Ausbildungsstätten schuldgeldpflichtig sind – nicht unerheblich und führt u. U. zum vorzeitigen Abbruch der Ausbildung. Um die „drop-out-Quote“ möglichst niedrig zu halten, sind viele Schulleitungen nicht gewillt, jüngere Bewerber aufzunehmen.

Obwohl in vielen Bereichen der Pflege und Betreuung alter Menschen nach wie vor erhebliche personelle Engpässe bestehen, beeinflusst eine Reihe von Faktoren die beruflichen Aussichten der Absolventen der Altenpflegeausbildung negativ:

1. Die Altenhilfeinstitutionen erfahren gebietsweise einen starken Zustrom an freigesetzten Arbeitskräften (Krankenschwestern, -pflegern, Krankenpflegehelfern etc.) aus anderen Bereichen des Gesundheitswesens. Diese Pflegekräfte werden vielerorts bevorzugt eingestellt, da sie nach Meinung der Träger eine bessere, umfassendere Qualifikation besitzen. Sichtbar wird auch die Konkurrenz innerhalb einzelner Institutionen, wo sich Konflikte z. B. um die Eingruppierung bei der Bezahlung bemerkbar machen: trotz längerer Ausbildung der Altenpfleger (etwa 700 Stunden theoretischen Unterrichts gegenüber nur ca. 200 Theoriestunden der Krankenpflegehilfeausbildung) liegt die Bezahlung beider Berufsgruppen häufig auf dem gleichen Niveau.

2. Die Unterschiedlichkeit der Ausbildungs-, Prüfungsordnungen sowie der Bestimmungen zur staatlichen Anerkennung als Altenpfleger/-in<sup>7</sup> in einzelnen Bundesländern schränkt die geographische und dadurch letztlich auch die berufliche Mobilität der Altenpfleger ein. Davon betroffen sind bereits Altenpflegeschüler, die beim Wohnortwechsel innerhalb des Bundesgebietes Probleme in bezug auf die Fortsetzung der Ausbildung haben können. Andererseits sind die bereits im Berufsleben stehenden Altenpfleger der Gefahr ausgesetzt, bei der Übersiedlung in ein anderes Bundesland die staatliche Anerkennung zu verlieren oder sie nur mit zusätzlichen Anstrengungen (eine erneute Prüfung etc.) beibehalten zu dürfen.

3. Die Mehrheit der Altenpflegeschulen befindet sich in freigemeinnütziger Trägerschaft, wobei die Schulen konfessioneller Träger überwiegen (an erster Stelle evangelische bzw. diakonische Ausbildungsstätten, an zweiter Stelle Schulen der Caritas oder anderer katholischer Träger). Nur insgesamt 4 Altenpflegeschulen wurden 1975 von einem öffentlichen Träger (der Kommune) betrieben. In diesem Zusammenhang wird häufig aus der Praxis bekannt, daß einige Träger Altenpfleger nur für ihre eigenen Einrichtungen ausbilden. Der Berufswechsel in ein Beschäftigungsverhältnis zu einem anderen Träger kann mit Schwierigkeiten verbunden sein.

4. Die enge Spezialisierung des Ausbildungsgangs, der lediglich für die Pflege und Betreuung einer Altersgruppe qualifiziert, verhindert die horizontale Mobilität dieser Berufsgruppe. Altenpflegern in ländlichen Gegenden mit geringer Dichte geriatrischer oder Altenhilfeeinrichtungen stehen nur wenige Beschäftigungsmöglichkeiten offen. Einige Fälle arbeitsloser Altenpfleger sind in jüngster Zeit im Zusammenhang mit der Schließung von Altenhilfeeinrichtungen bekannt geworden.

5. Die Chancen eines beruflichen Aufstiegs, d. h. die sog. vertikale Mobilität, sind außerordentlich klein. Die Ausbildungsgänge in der Altenpflege sind bisher nicht oder nur unzureichend in das allgemeine Schul- und Bildungssystem der Bundesrepublik integriert, so daß den Altenpflegern keine nennenswerten Möglichkeiten des Übergangs an eine höhere Schule zur Verfügung stehen.

### Die gegenwärtige Ausbildungspraxis.

Neben dem zahlenmäßigen Zuwachs an Arbeitskräften für die Pflege und Betreuung alter Menschen erwartete man von der Etablierung der Altenpflegeausbildung eine allgemeine Verbesserung des Qualifikationsstandes in diesem Bereich. Untersucht man die gegenwärtige Ausbildungspraxis mit dem Ziel, Anhaltspunkte über die Qualität der Ausbildung zu erhalten, so wird eine Reihe von Schwachstellen aufgedeckt, die auf Einschränkungen des Qualifizierungspotentials der Altenpflegeausbildung hinweisen. Die wichtigsten Schwachstellen sollen nun genannt werden:

1. Das qualifizierende Potential der Altenpflegeausbildung wird durch die mangelhafte Ausstattung der Schulen mit qualifiziertem Lehrpersonal gemindert. Nur wenige Lehrkräfte (im Durchschnitt 1 pro Schule) sind hauptamtlich tätig. Lediglich etwa  $\frac{1}{3}$  der Ausbildungsstätten wird hauptamtlich geleitet. Die Mehrheit der Fächer wird von nebenamtlichen wie auch ehrenamtlichen Dozenten mit einer in der Regel sehr geringen Lehrverpflichtung unterrichtet. Gerade diese Lehrkräfte besitzen nur selten eine pädagogische Ausbildung, wie sie gerade für Ausbildungsgänge notwendig wäre, die die Heranbildung sozialer Kompetenzen (Qualifizierung für den berufsmäßigen Umgang mit Individuen und sozialen Gruppen) zum Gegenstand haben. Die Rekrutierung des Lehrpersonals aus den Reihen der Altenpfleger selbst scheidet daran, daß der Erwerb einer Lehrbefähigung durch ein entsprechendes Studium (wie er beispielsweise für die Krankenschwestern an den Schwesternhochschulen möglich ist) den Altenpflegern wegen fehlender Zugangsvoraussetzungen verwehrt bleibt.

2. Das Hauptproblem der Ausbildung besteht darin, daß das breite Spektrum

theoretischer Inhalte innerhalb der im Durchschnitt 700 zur Verfügung stehenden Unterrichtsstunden<sup>8</sup> nicht bewältigt werden kann. Daher müssen Schwerpunkte gesetzt und Abstriche gemacht werden. Dies geschieht jedoch in der Regel willkürlich, da die Reflexion des Unterrichtsstoffes nach einerseits pädagogisch-didaktischen, andererseits fachspezifischen, d. h. gerontologisch-geriatrischen Kriterien nicht im ausreichenden Maße vollzogen wurde, vor allem, da diese Kriterien nicht einmal zur Verfügung stehen.

Bisher bilden die rein „klinischen“ Aspekte – abgeleitet aus den Vorstellungen über die Pflege Akutkranker in stationären Einrichtungen – häufiger noch die traditionellen „Minimalstandards“ der resignativen Einstellung zu Gebrechen und Behinderungen alter Menschen – den Mittelpunkt der Altenpflegeausbildung. Überlegungen bezüglich der Anforderungen, die beispielsweise die aktivierende Pflege, eine präventive, weitere Deteriorationen aufhaltende Intervention, die rehabilitativen und reintegrativen Bemühungen in der „Nachsorge“ nach einem Klinikaufenthalt usw. an den Pfleger stellen wird, sind in die Lehrpläne bisher nur sporadisch eingegangen. Ihre Umsetzung in komplexe Strategien, an denen sich eine zum beruflichen Handeln qualifizierende Ausbildung orientieren könnte, fehlt bisher leider beinahe vollständig.

3. Eine zeitgemäße Vorstellung von den Aufgaben des Pflegers bei der Prävention, in der aktivierenden Pflege, bei den Bemühungen, physische, psychische sowie soziale Abhängigkeit alter Menschen so lange wie möglich zu verhindern usw. erhalten die Altenpflegeschüler nicht einmal innerhalb der praktischen Ausbildung, die gegenüber dem theoretischen (d. h. schulischen) Unterricht eindeutig dominiert<sup>9</sup>. Sie spielt sich (entgegen den in den Ausbildungsordnungen festgelegten Vorschriften) vorwiegend in geschlossenen Einrichtungen ab, an die die Altenpflegeschulen in der Regel angegliedert sind. Den häufigsten Praktikumsort bildet dabei das Altenheim, das Altenpflegeheim, an dritter Stelle das allgemeine Krankenhaus. Erst an 7., 8. etc. Stelle wurden in unserer Umfrage die Hauspflege, die Sozialstation wie auch andere ambulante Dienste genannt. Trotz anderslautender Vorschriften der Ausbildungsordnungen findet auch das Anerkennungspraktikum nach dem Abschluß der schulischen Ausbildung oft nur in einer einzigen Einrichtung statt. Nur in den günstigsten Fällen handelt es sich um eine geeignete Einrichtung, in der der Praktikant auch eine sachkundige Begleitung vorfindet. Es überrascht wenig, daß die Kenner der Praxis behaupten, die Praktikanten werden nur als billige Arbeitskräfte ausgenutzt<sup>10</sup>. Die Schulen fühlen sich häufig nicht mehr für die Praktikanten zuständig. Wie unsere Umfrage zeigte, werden in einigen Ausbildungsstätten die vorgeschriebenen Seminare während des Anerkennungspraktikums nicht oder nur in einer geringeren als vorgegebenen Anzahl durchgeführt.

### Welche Qualifikation ist für diesen Bereich erforderlich?

Die Auseinandersetzung mit der Altenpflegeausbildung in diesem Beitrag wurde bisher unter zwei Blickwinkeln geführt. Zunächst wurde untersucht, inwieweit die Errichtung der Altenpflegeausbildung zur Behebung des Personal mangels im Bereich der Pflege alter Menschen beigetragen hat. Es scheint, daß, obwohl die Arbeitskraftdefizite auf diesem Gebiet fortbestehen, die Altenpfleger

selbst keine übertriebenen Berufsaussichten haben. Ja mehr noch: Aus dieser Perspektive werden bestimmte Faktoren sichtbar, die die Altenpflegeausbildung bereits jetzt als eine Sackgasse erscheinen lassen.

Mit der Frage nach der Qualität der jetzigen Ausbildungspraxis sollte gleichzeitig untersucht werden, ob die Zielsetzung der generellen Anhebung des Qualifikationsstandes in der Altenpflege erreicht worden ist. Bereits die Darstellung einiger Aspekte macht die Schwächen der Altenpflegeausbildung sichtbar. Reicht jedoch eine Verbesserung der gegenwärtigen Unterrichtspraxis beispielsweise durch eine Weiterqualifizierung des Lehrpersonals, eine stärkere Verknüpfung der theoretischen und praktischen Ausbildungsteile usw. aus, um adäquat ausgebildete Arbeitskräfte zu erhalten? Oder sollte sogar das Gesamtkonzept der Ausbildung neu überdacht werden?

In der Diskussion des qualifikationsmäßigen Bedarfs für den Bereich der Altenpflege stand das Problem der Ausdehnung der Ausbildung bislang im Vordergrund. Auf der einen Seite herrscht die Ansicht vor, daß für die Altenpflege nur eine Minimalqualifikation benötigt werde. Insbesondere vom Standpunkt einiger Träger von Altenhilfeeinrichtungen aus resultiert diese Meinung aus der Befürchtung, daß die Beschäftigung von höher qualifiziertem Personal eine weitere Anhebung der Pflegesätze und somit auch generelle Kostensteigerung in diesem Bereich mit sich bringen könnte. In gerontologischen und geriatrischen Fachkreisen wird jedoch oft als wünschenswert angesehen, die Ausbildung als eine Spezialisierung (Fachqualifikation) für allgemein ausgebildete Pflegekräfte zu begreifen (etwa für die Gemeindegeschwester, Krankenschwester). Gerade im Hinblick auf die Anforderungen der Tätigkeit in der ambulanten pflegerischen Versorgung muß man einerseits eine solide pflegerische Grundausstattung, andererseits auch ein hohes Maß an sozialpädagogischen Kompetenzen fordern, die die Pflegerin zum relativ selbständigen Handeln außerhalb von Institutionen befähigen würden.

Auch heute gibt es im ambulanten Bereich Berufsgruppen, die – obwohl nicht Altenpfleger – alte Menschen in pflegerischer, rehabilitativer, sozialer wie hauswirtschaftlicher Hinsicht betreuen, z. B. Familienpflegerinnen, Hauspflegerinnen, Gemeindegeschwester<sup>11</sup>. Ist es daher berechtigt, daß jede dieser Berufsgruppen für die Erlangung ihrer Qualifikation eine besondere Ausbildung absolvieren muß? Parallel zu den Überlegungen bezüglich eines Systems gemeindenaher Versorgung für alle Altersgruppen müßten auch Vorstellungen einer gemeinsamen Grundausbildung für die Angehörigen pflegerischer Berufe formuliert werden.

Die ambulante Pflege stellt gerade in bezug auf die alten Menschen die am weitesten benötigte Form der sozialen und Gesundheitsversorgung dar (bereits heute leben in der Bundesrepublik weniger als 3 % der über 65jährigen Bevölkerung in Institutionen, Heimen und Anstalten!). Sie umfaßt ein breites Aufgabenspektrum – von der Prävention bis hin zur Rehabilitation und Nachsorge, von der Gesundheitsberatung Gesunder bis hin zur Betreuung dauerhaft Pflegebedürftiger. Sie fordert Kooperation mit dem Arzt, den Angehörigen anderer therapeutischer Berufe, beinhaltet auch die Organisation und Überwachung ehrenamtlicher und freiwilliger Dienste<sup>12</sup>.

Bereits bei dieser oberflächlichen Darstellung der Aufgaben wird sichtbar, daß diese den Bereichen der Gesundheitsversorgung für alle Altersgruppen gemein-

sam sind, so daß die Frage nach der adäquaten Qualifikation für einen dieser Bereiche – die Altenpflege – kein isoliertes Problem darstellen darf. Sie muß gemeinsam mit dem Problem der qualifikationsmäßigen Ausstattung anderer, verwandter Berufsgruppen diskutiert werden, die sowohl in soziale wie auch gemeindenahere Gesundheitsversorgung aller Altersgruppen involviert sein werden.

### Anmerkungen

1 Im Jahre 1965 wurde das Berufsbild der Altenpfleger vom Dt. Verein für private und öffentliche Fürsorge entworfen, 1968 von der gleichen Organisation eine Vorlage der Ausbildungs- und Prüfungsordnung erarbeitet.

2 Vergleich dieser z. T. stark differierenden Bestimmungen siehe: Garms – Homolová, V.: Synopse. Richtlinien, Regelungen und Ausbildungsordnungen zur Altenpflegeausbildung in einzelnen Ländern der Bundesrepublik Deutschland (Stand: Mai 1977), 2. aktualisierte Aufl., DZA Berlin 1977 (a).

3 Dies., 1977 (a), S. 5–7.

4 Altenpfleger. Ausbildungssituation an den katholischen Einrichtungen. In: Informationen für die Beratungs- und Vermittlungsdienste der Bundesanstalt f. Arbeit, Jg. 1972, Nr. 12, Nürnberg 1972, S. 525.

5 Heute existieren bereits ca. 100 Altenpflegeschulen.

6 Die Angaben dieses Berichts stützen sich auf eine von der Verfasserin durchgeführte Umfrage an 85 Altenpflegeschulen. Nähere Darstellung: Garms – Homolová, V.: Situation und Tendenzen in der Altenpflegeausbildung. Berichte u. Materialien des DZA, Berlin, Dez. 1977(b).

7 Die Ausbildung ist nicht bundeseinheitlich geregelt – vgl. Garms – Homolová, 1977(a).

8 Die Ausbildung erstreckt sich in der Regel auf 2 Jahre: 1 Jahr schulischen Unterrichts von etwa 700 Unterrichtsstunden mit parallel verlaufender praktischer Tätigkeit von ca. 1200 Stunden (eine Ausnahme bildet Berlin, wo keine praktische Tätigkeit gefordert wird) bis zur Abschlußprüfung. Nach dieser Prüfung folgt das sog. Anerkennungspraktikum (Berufspraktikum, Anerkennungsjahr), die Voraussetzung für die Erteilung der staatlichen Anerkennung als Altenpfleger/-in darstellt.

9 vgl. Anmerkung 8.

10 Wie wir im Rahmen unserer Umfrage festgestellt haben, ist die Bezahlung während des Anerkennungspraktikums in einigen Einrichtungen so gering, daß die Praktikanten eine Unterstützung nach dem Bundessozialhilfegesetz (BSHG) in Anspruch nehmen müssen (die Förderung nach dem Arbeitsförderungsgesetz [AFG] wird nach der Abschlußprüfung nicht mehr gezahlt).

11 Nach Angaben des Niedersächsischen Sozialministers sind diese Berufsgruppen schon heute zu 75 % in die ambulante Pflege alter Menschen involviert (Altenhilfe in Niedersachsen, hrsg. vom Niedersächs. Sozialminister, Hannover, Mai 1974).

12 Zu dieser Problematik s. auch: Dorothy Hall, Das Wesen der Krankenpflege und ihre gegenwärtige Praxis. In: Jahrbuch für Kritische Medizin, Band 2, Argument-Sonderband AS 17, Berlin/West 1977.

### Weitere zitierte Literatur:

Rückert, Willi: Grundlagen der Planung von Altenhilfeunternehmen. Diss. Univ. Köln 1974.

Viebahn, Gabrielle: Vorschläge zur Gewinnung von Mitarbeitern in der geschlossenen Altenhilfe – Ermittlung der Situation. Institut f. Sozialforschung u. Gesellschaftspolitik, Köln 1974.