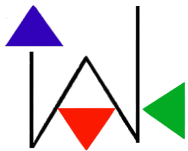


Berufsverläufe von Altenpflegerinnen und Altenpflegern

**Abschlussbericht
des Forschungsprojekts**

August 2009



I W A K
Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur
Zentrum der Goethe-Universität Frankfurt am Main



***Projekt „Berufsverläufe von Altenpflegerinnen und
Altenpflegern“***

GZ 305-6084-09/005

Abschlussbericht

Verfasser/innen:

Dr. Angela Joost
Jenny Kipper
Tadios Tewolde

Projektleitung:

Prof. Dr. Alfons Schmid
Dr. Christa Larsen

Gefördert vom:

Bundesministerium für Familie,
Senioren, Frauen und Jugend

Projektlaufzeit:

01.12.2007 – 31.08.2009

Frankfurt am Main, August 2009

Danksagung

Das Projekt „Berufsverläufe von Altenpflegerinnen und Altenpflegern“ wurde von Dezember 2007 bis August 2009 vom Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur (IWAK), Zentrum der Goethe-Universität in Frankfurt am Main durchgeführt und vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) gefördert.

Ohne die Unterstützung und Kooperationsbereitschaft vieler Personen wäre diese Untersuchung nicht möglich gewesen. Herzlich danken wir den Altenpflegerinnen und Altenpflegern sowie den Heimleiterinnen und Heimleitern, die Interesse an der Untersuchung gezeigt und sich die Zeit für ausführliche Interviews genommen haben. Ein weiterer Dank gebührt den Leiterinnen und Leitern der Altenpflegeschulen, die zum Teil unter erheblichen Mühen ihre Adressenbestände für die Kontaktaufnahme mit den Altenpflegerinnen und Altenpflegern aufgearbeitet und für diese Untersuchung zur Verfügung gestellt haben, für ihr Vertrauen und Engagement. Allen Teilnehmerinnen und Teilnehmern an den Workshops danken wir für ihr großes Interesse und ihr Engagement. Last but not least danken wir den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Forschungsdatenzentrum des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung für ihre Unterstützung und kompetente Beratung, die es uns ermöglichte, manche Auswertungssackgassen zu umgehen.

Inhaltsverzeichnis

Zusammenfassung zentraler Ergebnisse	6
1. Einleitung	9
2. Strukturanalyse von Berufsverläufen	10
2.1 Methodenteil	10
2.1.1 Auswahl des Datensatzes zur Bearbeitung der Fragestellung	10
2.1.2 Beschreibung des Datensatzes	11
2.1.3 Eingrenzung der Stichprobe von Altenpfleger/innen	13
2.1.4 Beschreibung der Stichprobe	18
2.1.5 Auswertung	20
2.2 Ergebnisse der Auswertung der IAB-Beschäftigtenstichprobe.....	25
2.2.1 Durchschnittliche Länge der Berufsverläufe.....	25
2.2.2 Quantitative Veränderung der Berufsbindung im Zeitverlauf.....	27
2.2.3 Struktur der durchschnittlichen Berufsverläufe – Verhältnis zwischen Beschäftigungs- und Unterbrechungszeiten	29
2.2.4 Verteilung der Unterbrechungszeiten über die Kohorten	31
2.2.5 Berufsverläufe von Frauen und Männern.....	34
2.3 Zusammenfassung und Interpretation der Ergebnisse der Strukturanalyse	38
3. Praxisorientierte Ansatzpunkte zur Verkürzung und Vermeidung von Unterbrechungen	41
3.1 Unterbrechungen und Wiedereinstiege	41
3.1.1 Unterbrechungsgrund Familienphase	42
3.1.1.1 Veränderungsbedarfe	42
3.1.1.2 Praxisorientierte Handlungsansätze	43
3.1.2 Andere Unterbrechungsgründe.....	45
3.1.2.1 Veränderungsbedarfe	45
3.1.2.2 Praxisorientierte Handlungsansätze.....	46
3.2 Arbeitsbedingungen von Altenpfleger/innen	47
3.2.1 Veränderungsbedarfe im organisationellen Bereich.....	47
3.2.2 Veränderungsbedarfe im Bereich der Personalführung	48
3.2.3 Praxisorientierte Handlungsansätze	49
4. Fazit und Ausblick	51
Anhang	53
Literaturverzeichnis.....	53

Tabellenverzeichnis

Tab. 1: Beispiel für den Aufbau der IABS	13
Tab. 2: Beispiel für die Abbildung der Ausbildung in der IABS – fiktive Daten einer Person.....	15
Tab. 3: Filterführung	18
Tab. 4: Merkmale der Ausbildungsabschlusskohorten.....	19
Tab. 5: Berechnung der Berufsbindung über Kohorten.....	22
Tab. 6: Durchschnittliche Länge der Berufsverläufe in Jahren bis zum 31.12.2004	26
Tab. 7: Verhältnis zwischen Beschäftigungs- und Unterbrechungszeiten	30
Tab. 8 : Verteilung der Unterbrechungszeiten über die Quartile der Kohorten	32
Tab. 9: Durchschnittliche Länge der Berufsverläufe in einzelnen Subgruppen bis zum Stichtag 31.12.2004	35
Tab. 10: Prozentuales Verhältnis von Beschäftigungs- und Unterbrechungszeiten bei Frauen und Männern, Kohorten übergreifend.....	35
Tab. 11: Durchschnittliche Beschäftigungszeiten für Frauen und Männer, Kohorten spezifisch in Jahren.....	36

Abbildungsverzeichnis

Abb. 1: Durchschnittliche Länge des Berufsverlaufs bis zum 31.12.2004	26
Abb. 2: Anteil der im Beruf verbliebenen Altenpfleger/innen nach bestimmten Zeiträumen.....	28
Abb. 3: Verhältnis zwischen Beschäftigungs- und Unterbrechungszeiten	30
Abb. 4: Verteilung der Unterbrechungszeiten über die Quartile der Kohorte.....	32
Abb. 5: Durchschnittliche Beschäftigungszeiten für Frauen und Männer, Kohorten spezifisch in Jahren.....	36

Zusammenfassung zentraler Ergebnisse

Aufgrund der demografischen Veränderungen wird der Pflegebedarf älterer Menschen in Deutschland in den nächsten Jahren deutlich zunehmen. Entsprechend ist davon auszugehen, dass zukünftig mehr Altenpfleger/innen¹ erforderlich sind. Schon heute haben Pflegeeinrichtungen und ambulante Dienste in einigen Regionen Deutschlands Schwierigkeiten, qualifiziertes Personal zu rekrutieren. Eine große Herausforderung der nahen Zukunft wird deshalb darin bestehen, diesen Fachkräftebedarf zu befriedigen. Maßnahmen hierzu können in verschiedene Richtungen weisen. Neben der Sicherung des Berufsnachwuchses kommt es insbesondere darauf an, die Pflegekräfte möglichst lange an das Berufsfeld zu binden.

Das Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur (IWAK) hat von Dezember 2007 bis August 2009 eine Studie zur Untersuchung der Berufsverläufe von Altenpfleger/innen durchgeführt. Das Projekt wurde gefördert vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Im Rahmen der Studie wurden erstmals repräsentative Ergebnisse zu der Länge und der Struktur der Berufsverläufe von Altenpfleger/innen generiert und damit eine wichtige Informationslücke geschlossen.

Beschreibung des Studiendesigns, der Methoden und des Feldzugangs

Im Zentrum der Untersuchung standen drei Forschungsfragen:

1. Wie lange sind Altenpfleger/innen im Beruf?
2. Wie sehen ihre Berufsverläufe aus?
3. Wie können Altenpfleger/innen möglichst lange an das Berufsfeld der Altenpflege gebunden werden?

Zur Bearbeitung der ersten beiden Fragen wurde eine Strukturanalyse auf der Basis der repräsentativen Beschäftigtenstichprobe (IABS 1975 – 2004) des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) durchgeführt. Die Grundlage der IABS sind die jährlichen Meldungen der Arbeitgeber zur Sozialversicherung, die zahlreiche detaillierte Angaben zur beschäftigten Person, zum Betrieb sowie zum Beschäftigungsverhältnis beinhalten. Aus diesen Meldungen wurde durch das IAB eine zwei-Prozent-Stichprobe aller sozialversicherungspflichtigen Personen gezogen. Insgesamt sind im Datensatz ca. 1,3 Millionen Personen oder Fälle enthalten. Die erfassten Daten erstrecken sich über einen Zeitraum von 1975 bis 2004. Es lagen also für die Untersuchung der Berufsverläufe von Altenpfleger/innen insgesamt 30 Jahre Beobachtungszeit in der IABS vor.

Aus diesem Datenpool wurde eine repräsentative Stichprobe generiert, die ausschließlich Altenpfleger/innen enthielt. Hierfür musste ein mehrstufiges Filterverfahren zur Anwendung kommen, da es in der IABS keine eindeutige Codierung für Altenpfleger/innen durch eine Berufskennziffer gibt und sie in der Sammelkategorie „Sozialarbeiter/Sozialpfleger“ (Berufskennziffer 861) eindeutig identifiziert werden mussten. Die so gewonnene Stichprobe umfasst 879 Altenpfleger/innen und gilt als repräsentativ. Die Auswertung der Daten fand von April bis August 2008 mit dem Statistikprogramm STATA statt.

Die dritte Frage, wie Altenpfleger/innen länger in ihrem Beruf gehalten werden können, wurde auf die Thematik der Verkürzung oder Vermeidung von Berufsunterbrechungen

¹ Der Terminus „Altenpfleger/innen“ umfasst im Folgenden alle Personen, die über einen staatlich anerkannten Abschluss als Altenpflegerin oder Altenpfleger nach dem Altenpflegegesetz (AltPflG) verfügen.

fokussiert und durch Interviews mit Altenpfleger/innen sowie Workshops mit Heimleiter/innen, Trägern, Vertreter/innen von Berufsverbänden, Weiterbildungsexpert/innen und Expert/innen aus der Arbeitsvermittlung exploriert. Ziel dieser Explorationen war die Ermittlung von praxisnahen Ansatzpunkten zur Reduktion von Unterbrechungen.

Im Folgenden werden die wichtigsten Ergebnisse der Studie vorgestellt.

Berufsverläufe von Altenpfleger/innen sind sehr viel länger als bisher angenommen.

Die Analyse zur Dauer der Berufsverläufe erfolgte für einzelne Ausbildungsabschlusskohorten. Es wurden, nachdem für jeden Fall der Zeitpunkt des Ausbildungsendes markiert worden war, jeweils fünf aufeinanderfolgende Abschlussjahrgänge zu einer Ausbildungsabschlusskohorte zusammengefasst. Die Dauer der Berufsverläufe wurde definiert als der Zeitraum zwischen dem Abschluss der Ausbildung und dem Ende der letzten Meldung im einschlägigen Beruf oder dem Ende der Beobachtungszeit der IABS zum 31.12.2004. Die Dauer der Berufsverläufe umfasste Zeiten der Beschäftigung im einschlägigen Beruf sowie Unterbrechungszeiten, wenn sich daran wieder eine Beschäftigung im Beruf anschloss.

Es zeigte sich, dass die Berufsverläufe von Altenpfleger/innen, die vor 25 bis 29 Jahren in den Beruf eingestiegen sind, sich zum Stichtag 31.12.2004 im Durchschnitt auf über 19 Jahre erstreckten. Mit abnehmender durchschnittlicher Beobachtungsdauer nahm auch die durchschnittliche Berufsverlaufsdauer ab. Die Berufsverläufe der jüngsten Kohorte mit fünf bis neun Jahren Beobachtungsdauer waren im Durchschnitt über fünf Jahre lang. Es kann deshalb davon ausgegangen werden, dass die durchschnittlichen Berufsverläufe der jüngeren Kohorten, für die bislang nur kurze Beobachtungszeiten in den Daten vorliegen, bei einer längeren Beobachtungsdauer einen ähnlich großen zeitlichen Umfang erreichen wie die der ältesten Kohorte mit 25 bis 29 Jahren Beobachtungszeit.

Mit zunehmender Beobachtungsdauer stiegen sowohl die durchschnittlichen Beschäftigungszeiten als auch die durchschnittlichen Unterbrechungszeiten an, wobei die durchschnittlichen Beschäftigungszeiten länger waren als die Unterbrechungszeiten. Je länger die Beobachtungszeiten waren, umso kleiner wurden im Durchschnitt die Anteile der Beschäftigungszeiten an den Berufsverläufen. Bei der jüngsten Kohorte (Ausbildungsabschlussjahrgänge 1996 bis 2000) lag der durchschnittliche Anteil der Beschäftigungszeiten an den Berufsverläufen bei 71 Prozent. Am niedrigsten war er bei den Ausbildungsabschlussjahrgängen 1981 bis 1985 mit einem Anteil von 53 Prozent.

Die Dauern sowie die Struktur der Berufsverläufe von Frauen und Männern unterschieden sich nicht wesentlich.

Unterbrechungen und Wiedereinstiege charakterisieren viele der Berufsverläufe.

Innerhalb der Gesamtzeit der Berufsverläufe der Altenpfleger/innen kam es zu einem relevanten Anteil an Unterbrechungszeiten, die in einen Wiedereinstieg mündeten.

Mit vertiefenden Interviews und Workshops konnten Ansatzpunkte zur Verkürzung und Vermeidung von Unterbrechungszeiten eruiert werden, die bei zukünftigen Aktivitäten und Projekten Berücksichtigung finden sollten. Im Falle der Unterbrechungen aufgrund der Geburt eines Kindes oder der Versorgung von Kindern können sich vor allem flexible Arbeitszeiten und eine verlässliche, zeitlich flexible und räumlich gut erreichbare Betreuungsinfrastruktur zugunsten von verkürzten Unterbrechungszeiten auswirken. Sind Unterbrechungen ursächlich auf physische und psychische Erkrankungen (Burnout, Bandscheibenvorfall, Allergien) zurückzuführen, stellen die

Veränderungen der Arbeitsbedingungen und –abläufe wesentliche Ansatzpunkte dar, um diese Unterbrechungen zu vermeiden.

Die berufliche Bindung und die Identifikation mit dem Beruf sind hoch.

Die Auswertung der IABS-Daten hat gezeigt, dass die Berufsbindung der meisten Altenpfleger/innen hoch ist. Fünf Jahre nach dem Ende der Ausbildung hatten 77 Prozent der Altenpfleger/innen ihre Berufsverläufe nicht abgeschlossen. Zehn Jahre nach dem Ende der Ausbildung waren dies 64 Prozent, und 15 Jahre nach dem Ende der Ausbildung waren noch 63 Prozent der Altenpfleger/innen in ihrem Beruf, ob in Beschäftigung oder in einer Unterbrechung, die mit einem späteren Wiedereinstieg verbunden war. Dies lässt auf eine hohe Berufsbindung eines überwiegenden Teils der Altenpfleger/innen schließen.

Dieser Befund wurde durch die Interviews mit den Altenpfleger/innen bestätigt. Es gab bei den Befragten durchweg eine hohe berufliche Identifikation, die sich in einem hohen Anspruch an die pflegerische Arbeit ausdrückte.

Ein mitarbeiterorientiertes Management kann Unterbrechungen vermeiden oder verkürzen. Qualifizierungen auf allen Ebenen der Einrichtungen können dies unterstützen.

Als weiteren wichtigen organisationsbezogenen Ansatzpunkt zur Verkürzung der Unterbrechungen wurde zudem in Workshops ein mitarbeiterorientiert ausgerichtetes Management identifiziert. Demnach zeichnen sich positive Arbeitsbedingungen durch durchlässige Kommunikations- und Informationsabläufe über alle Funktionsebenen und Abteilungen aus, so dass eine innerbetriebliche Transparenz entsteht. Transparenz setzt ihrerseits, nach Ansicht der Workshopeteilnehmer/innen, voraus, dass Führungskräfte über angemessene fachliche Qualifikationen und eine engagierte Arbeitshaltung verfügen, was sich beispielsweise in der Fähigkeit zur Steuerung von Prozessen, Kommunikativität und Offenheit, Gestaltungswille und Gestaltungsinteresse, Interesse an der Gesamtorganisation und ihren Zielen, Fähigkeit zu Selbstkritik und Reflektion sowie durch die Bereitschaft zu persönlicher und fachlicher Weiterentwicklung zeigen kann. Aber auch die Altenpfleger/innen, die direkt mit den Bewohner/innen arbeiten, benötigten neben den fachlichen Qualifikationen Interesse an und Kenntnisse zur Gesamtorganisation und ihren Zielen, um sich aktiv (mit-)gestaltend in die partizipativen Strukturen einbringen zu können.

Kooperationen von Einrichtungen, Trägern, Kommunen, den Akteuren der Arbeitsvermittlung und anderen Akteuren auf kommunaler Ebene können den Wiedereinstieg nach langen Unterbrechungen unterstützen.

Als weiterer Ansatzpunkt zur Verkürzung der Unterbrechungszeiten konnten im Rahmen von Workshops Kooperationen auf kommunaler Ebene identifiziert werden. Diese könnten vor allem jene Altenpfleger/innen beim Wiedereinstieg unterstützen, die nach längeren Familienphasen nicht in den Beruf zurückgekehrt sind, aber gerne wieder einsteigen möchten („stille Reserve“). Als Hauptprobleme für einen Wiedereinstieg gelten nach Einschätzungen der Expert/innen ein fehlender Kontakt zum Berufsfeld, Wissensdefizite und ein mangelndes Vertrauen in die eigenen Kompetenzen. In kommunaler Kooperation von Trägern, Einrichtungen, Kommunen und Akteuren aus Arbeitsvermittlung und Qualifizierung könnten entsprechende Hilfen entwickelt und realisiert werden.

1. Einleitung

Die Berufsverläufe von Altenpfleger/innen standen in den letzten Jahren immer wieder im Fokus der Diskussion. Der demografische Wandel führt in den meisten europäischen Gesellschaften zu einer wachsenden Zahl von älteren pflegebedürftigen Menschen. Damit wird nach einhelliger Meinung der Expert/innen auch der Bedarf an Pflegekräften wachsen. Insbesondere die Frage, wie der wachsende Bedarf an Pflegefachkräften gedeckt werden kann, ist gesellschaftlich und politisch bedeutsam, da komplexe Rahmenbedingungen dafür verantwortlich sind, ob und wie sich einerseits die Ausbildungskapazitäten erweitern lassen und/oder andererseits die Dauer des Berufsverbleibs der bereits ausgebildeten Fachkräfte verlängert werden kann.

Angesichts des steigenden Bedarfs ist es notwendig, sich differenziert mit den Fragen auseinander zu setzen, wer, warum, wie lange und unter welchen Bedingungen in diesem Beruf arbeitet. Denn nur auf der Grundlage fundierter Erkenntnisse ist es möglich, Potenziale, Interventionsmöglichkeiten und die Grenzen einer Erweiterung der personellen Ressourcen einzuschätzen und zu entwickeln.

Der Forschungsstand zu den Berufsverläufen von Altenpfleger/innen ist bisher sehr fragmentarisch. Lediglich eine Untersuchung aus den 1990er Jahren widmete sich explizit diesem Forschungsgegenstand (Becker/Meifort 1997, 1998). Die Berufsverläufe wurden hier über einen Zeitraum von fünf Jahren nach dem Abschluss der Ausbildung beobachtet. Aussagen zur Dauer und Struktur von längeren Berufsverläufen konnten nicht getroffen werden. Neuere Studien, in denen Prozessdaten der Krankenversicherungen ausgewertet wurden, haben die Altenpflegekräfte lediglich für alle Qualifikationsstufen zusammen untersucht (Behrens et al. 2009, noch nicht veröffentlichte Studie von Tobias Hackmann, siehe: BGW 2009). Hier liegen bislang keine differenzierten Ergebnisse für die Berufsgruppe der Altenpfleger/innen vor. Befragungen von Beschäftigten in Pflegeheimen wiederum konnten nur Ergebnisse zur Dauer der Betriebszugehörigkeit und zur Berufserfahrung der befragten Beschäftigten, ebenfalls über alle Qualifikationsstufen hinweg, generieren (Zimmer/Weyerer 1998; Blum et al. 2004). Zahlreiche Studien haben die spezifischen Arbeitsbelastungen in der Altenpflege untersucht und sich mit dem Zusammenhang von Arbeitsbedingungen und der Absicht, den Beruf zu verlassen, beschäftigt. Die Ergebnisse lassen aber keine Schlüsse über tatsächliches Fluktuationsverhalten zu (Bermejo/Muthny 1994; Berger/Zimmer 2004; Wolke 2004; Klein/Gaugisch 2005; Glaser et al. 2005; Büssing et al. 2005; Hasselhorn et al. 2005; Wenderlein 2005; Zellhuber 2005).²

Neben den Forschungen zu zahlreichen Aspekten der Berufstätigkeit und der Arbeitsbedingungen von Altenpfleger/innen gibt es bislang keine repräsentative Untersuchung zur Dauer und Struktur der Berufsverläufe von Altenpfleger/innen. Die vorliegende Studie hat sich dieser Forschungsthematik gewidmet und mit einer Auswertung von Prozessdaten der Sozialversicherung in einer Strukturanalyse repräsentative Ergebnisse zur Dauer und Struktur der Berufsverläufe von Altenpfleger/innen generiert sowie vertiefend in Interviews und Workshops Ansatzpunkte für Maßnahmen zur Verlängerung der Berufsverläufe exploriert.

² Eine Aufarbeitung der Fachliteratur zum Themenkomplex Arbeitsbedingungen und Fluktuation von Altenpfleger/innen findet sich unter: <http://www.iwak-frankfurt.de/documents/Berufsverbleib.pdf>

2. Strukturanalyse von Berufsverläufen

Ausgewertet wurde die IAB-Beschäftigtenstichprobe (IABS) mit dem Ziel, repräsentative Ergebnisse zur Dauer und Struktur der Berufsverläufe von Altenpfleger/innen zu erhalten. Die Auswertung der Daten wurde mit dem Statistikprogramm STATA im Forschungsdatenzentrum des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) in Nürnberg durchgeführt. Sie erfolgte detailliert, fand aber immer wieder ihre Grenzen an der Stichprobengröße der Zielgruppe, die zum Teil nur Kohorten übergreifende Analysen möglich machte.

Der Bericht für dieses Modul gliedert sich in drei Teile:

In Kapitel 2.1 werden die Vorgehensweisen, Methoden und Techniken bei der Aufbereitung und Auswertung der Daten erläutert.

In Kapitel 2.2 werden die Ergebnisse der Auswertung bezüglich der Berufsverläufe, der Beschäftigungs- und Unterbrechungszeiten und der Dauer der Berufsbindung dargestellt.

In Kapitel 2.3 findet sich eine Zusammenfassung der Ergebnisse der Auswertung der IABS.

2.1 Methodenteil

2.1.1 Auswahl des Datensatzes zur Bearbeitung der Fragestellung

Gegenstand dieser Untersuchung waren die Berufsverläufe von Altenpfleger/innen. Berufsverläufe umfassen Verweildauern in Zuständen und Ereignissen und geben Auskunft zu Übergängen. Im Einzelnen können dies sein: Dauer der Berufsverläufe insgesamt, Dauer der Beschäftigung im Beruf insgesamt, Unterbrechungen und deren Dauern, Berufseinstieg, Wiedereinstieg in den Beruf, Arbeitgeberwechsel, Auf- und Abstieg.

Bei den Berufsverläufen richtete sich das Interesse auf alle Sequenzen und Ereignisse, die sich auf die Ausübung des spezifischen Berufes der Altenpflegerin bzw. des Altenpflegers beziehen. Die Zielgruppe der Untersuchung waren Altenpfleger/innen mit einem staatlich anerkannten Abschluss gemäß dem Altenpflegegesetz (AltPflG).

Um die Berufsverläufe von Altenpfleger/innen in ihren verschiedenen Dimensionen untersuchen zu können, wurden Daten benötigt, die einerseits einen genügend langen Zeitraum umfassen, um große Abschnitte von Erwerbsverläufen rekonstruieren zu können. Andererseits mussten zufallsgenerierte Daten von einer genügend großen Zahl von Altenpfleger/innen vorliegen, damit eine statistische Auswertung mit verallgemeinerbaren Ergebnissen durchgeführt werden konnte.

Datensätze, die auf der Basis repräsentativer Haushaltsbefragungen erstellt wurden, wie das Sozioökonomische Panel (SOEP) oder der Mikrozensus, beinhalteten zu geringe Fallzahlen in der Berufsgruppe Altenpfleger/in und wiesen zudem bei wesentlichen Merkmalen Lücken auf. Routinedaten von Krankenkassen oder Rentenversicherungen, die im Rahmen betrieblicher Ablaufprozesse kontinuierlich generiert werden, hätten den Vorteil gehabt, die gesamt relevante Population und deren vollständige Berufsverläufe abzubilden. Dabei wären sämtliche Verzerrungen, die bei Sozialdaten auf Stichprobenbasis entstehen können, vermieden worden. Leider waren Routine- oder Prozessdaten nicht zugänglich und/oder für eine Auswertung nicht aufbereitet.

Prozessdaten konnten zwar nicht direkt bei der Rentenversicherung abgerufen werden. Diese stellte ihre Daten aber dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) der Bundesagentur für Arbeit zur Verfügung. Das IAB hat daraus eine zufallsgenerierte zwei-Prozent-Stichprobe erstellt, diese aufgearbeitet und für wissenschaftliche Untersuchungen in seinem Datenforschungszentrum bereitgestellt.

Für spezifische Forschungsinteressen werden vom IAB unterschiedlich aufbereitete Datensätze vorgehalten, wie das Beschäftigtenpanel, die Stichprobe der Integrierten Erwerbsbiographien (IEBS) und die IAB-Beschäftigtenstichprobe (IABS). Das Beschäftigtenpanel basiert auf Quartalsdaten und gibt keine taggenauen Angaben zu Beschäftigungszeiten an. Die IEBS wiederum umfasst nur einen Zeitraum von 1990 bis 2004, während die IABS taggenaue Angaben sowie Daten von 1975 bis 2004 enthält. Aus diesen Gründen wurden für die vorliegende Studie die Daten der IABS ausgewertet.

Die Datengrundlage dieser Untersuchung bildete die faktisch anonymisierte IAB-Beschäftigtenstichprobe (IABS, Version 1975 – 2004). Der Datenzugang erfolgte über einen Gastaufenthalt am Forschungsdatenzentrum der Bundesagentur für Arbeit im Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (FDZ) und anschließend mittels kontrollierter Datenfernverarbeitung im FDZ. Die Auswertung fand von April bis August 2008 mit dem Statistikprogramm STATA statt.

2.1.2 Beschreibung des Datensatzes

Die IABS umfasst für den Zeitraum von 1975 bis 2004 zwei Prozent aller in dieser Zeit mindestens einmal in Deutschland sozialversicherungspflichtig beschäftigten Arbeitnehmer/innen. Dies sind ca. 1,3 Millionen Fälle. Die Stichprobe wurde als Zufallsauswahl und zweifach geschichtet gezogen. Es kann von einer repräsentativen Abbildung der Berufsstruktur ausgegangen werden.

Die IABS basiert auf zwei Datenquellen: der Beschäftigten-Historik und der Leistungsempfänger-Historik. Die Beschäftigten-Historik setzt sich aus den Meldungen der Arbeitgeber zur Sozialversicherung zusammen. Die Leistungsempfänger-Historik informiert über empfangene Leistungen der Bundesagentur für Arbeit (BA) wie Arbeitslosengeld und Unterhaltsgeld ebenfalls mit taggenauen Angaben über Beginn und Ende der Episode.

Der Datensatz der IABS enthält für die Untersuchung der Berufsverläufe eine Reihe relevanter Variablen, die im Folgenden kurz erläutert werden.

Identifikatoren

Systemfreie Personennummern: Diese ersetzen die Sozialversicherungsnummern und sind Personen eindeutig zugeordnet. Sie ermöglichen die Rekonstruktion von individuellen Erwerbsverläufen.

Anfang und Ende der Episode

Die Meldungen der Arbeitgeber werden jährlich abgegeben. Die Daten für An- und Abmeldung liegen taggenau vor. So konnte die Dauer einer Beschäftigung taggenau bestimmt werden. Für die Identifikation der Altenpfleger/innen war diese Variable wichtig, da hiermit die Dauer der Ausbildung bestimmt werden konnte und Altenpfleger/innen (auch vor dem In-Kraft-Treten des AltPflIG mit mindestens zweijähriger Ausbildung) von Altenpflegehelfer/innen (mindestens ein Jahr Ausbildung) und angeleiteten Pflegekräften unterschieden werden konnten. Zudem ließen sich hierüber Ausbildungskohorten identifizieren, also alle Personen, die in einem bestimmten Jahr ihre Ausbildung beendet haben.

Informationen zur Person

Geschlecht: Bisherige Forschungsergebnisse legen nahe, dass sich die Berufsverläufe von Altenpflegerinnen und Altenpflegern signifikant unterscheiden. Aus diesem Grund war die Berücksichtigung des Merkmals Geschlechts grundlegend.

Geburtsjahr: Dies gibt Aufschluss über die Geburtskohorte.

Alter: Jeder Meldung ist das Alter des Beschäftigten im Jahr der Meldung zugeordnet. Aus Geburtsjahr bzw. Alter lässt sich z.B. ablesen, in welchem Lebensjahr die Ausbildung abgeschlossen wurde.

Beruf: Mit der Berufskennziffer (BKZ) nach der Systematik der Bundesagentur für Arbeit von 1988 wird die ausgeübte Tätigkeit des Beschäftigten verschlüsselt. Altenpfleger/innen fallen unter die BKZ 861 (Sozialarbeiter, Sozialpfleger).

Stellung im Beruf: Über diese Variable ist die Identifikation von Ausbildungszeiten möglich, da „in Ausbildung“ in einer Kategorie erfasst wird.

Informationen zum beschäftigenden Betrieb

Wirtschaftszweig: Diese Variable ordnet den Betrieb einem Wirtschaftszweig zu. Nach der Klassifikation WZ 73 sind Einrichtungen der Altenpflege unter den Labels „Heime als Unternehmen“ (710), „Private Heime von Organisationen“ (711) und „Heime von Gebietskörperschaften“ (712) zu finden. Unter dem Label „Organisationen der freien Wohlfahrt“ (880) sind auch ambulante Pflegedienste enthalten.

Ost/West-Kennzeichen: Diese Variable kennzeichnet, ob sich der Betriebsort in Ost- oder in Westdeutschland befindet.

Aufgrund des langen Beobachtungszeitraums vom 1975 bis 2004 ermöglichte es die IABS, langjährige Berufsverläufe von Altenpfleger/innen zu rekonstruieren und darauf bezogene Kennziffern wie etwa die Dauer der Berufsverläufe nach der Ausbildung, Unterbrechungen und den Ausstieg aus dem Beruf zu berechnen. Der Beobachtungszeitraum erstreckte sich auf bis zu 30 Jahre.

Die IABS ist als Tabelle aufgebaut. Die zahlreichen Angaben in den Meldungen der Arbeitgeber zur Sozialversicherung werden codiert und jeweils in einer Zeile aufgelistet. Eine Datenzeile wird „Spell“ genannt. Werden die Datenzeilen nach den systemfreien Personennummern sortiert, so erhält man den gesamten Erwerbsverlauf einer Person in der Zeit zwischen 1975 und 2004, soweit es sich um abhängige Beschäftigungsverhältnisse handelt oder um Zeiten, in denen Leistungen von der Bundesagentur für Arbeit bezogen wurden. Nicht in der IABS enthalten sind selbständige Tätigkeiten sowie bis 1999 Minijobs.

Das folgende fiktive Beispiel zeigt, wie die IABS aufgebaut ist.

Tab. 1: Beispiel für den Aufbau der IABS

persnr	begepi	endepi	beruf	w73	stib	gebjahr
121314	01 Jan 1990	31 Dez 1990	861	710	4	1969
121314	01 Jan 1991	31 Dez 1991	861	710	4	1969
121314	01 Jan 1992	30 Jun 1992	861	710	4	1969
121314	31 Aug 1992	31 Dez 1992	861	711	4	1969

Erläuterung:

persnr: systemfreie Personennummer;

begepi: Beginn der gemeldeten Episode;

endepi: Ende der gemeldeten Episode;

beruf: Ausgeübter Beruf, hier Berufskennziffer 861 „Sozialarbeiter/Sozialpfleger“;

w73: Wirtschaftszweig, hier 710 „Heime als Unternehmen“ und 711 „private Heime von Organisationen“;

stib: Stellung im Beruf, hier 4 „Angestellte“;

gebjahr: Geburtsjahr der Person.

Quelle: Auswertung der IABS, Projekt „Berufsverläufe von Altenpfleger/innen“, IWAK, 2009

2.1.3 Eingrenzung der Stichprobe von Altenpfleger/innen

Der Auswertung der Berufsverläufe von Altenpfleger/innen musste die eindeutige Definition der Zielgruppe und die sichere Eingrenzung der Stichprobe von Altenpfleger/innen vorangestellt werden.

Die Zielgruppe wurde folgendermaßen definiert: Untersucht werden sollten Altenpfleger/innen, die eine einschlägige Ausbildung durchlaufen und anschließend mindestens einen Tag im einschlägigen Beruf gearbeitet haben.

Die Eingrenzung der Stichprobe gestaltete sich komplex, weil die Altenpfleger/innen in der Systematik der Berufskennziffern, die in der IABS benutzt wird (BKZ 1988, Dreisteller, erstellt von der Bundesagentur für Arbeit) keine eigene Berufskennziffer (BKZ) haben. Sie sind in die Sammelkategorie der BKZ 861 „Sozialarbeiter, Sozialpfleger“ integriert. Versuche, die gesamte BKZ 861 auszuwerten und die Ergebnisse dann auf Altenpfleger/innen als spezifische Gruppe zu übertragen, sind bislang gescheitert, da keine validen Ergebnisse für die Berufsgruppe der Altenpfleger/innen generiert werden konnten. Es traten hier nicht spezifizierbare Verzerrungseffekte durch die anderen Berufsgruppen und Qualifikationsstufen auf. Für eine Untersuchung von Berufsverläufen mussten die Altenpfleger/innen deshalb zunächst aus der Sammelkategorie der BKZ 861 herauspräpariert und zu einer repräsentativen Stichprobe zusammengefügt werden, mit der dann die Auswertungen zum Berufsverlauf durchgeführt werden konnte.

Bei den Altenpfleger/innen handelt es sich um Personen, die (auch vor In-Kraft-Treten des AltPflG) eine mindestens zweijährige fachschulische Ausbildung mit umfangreichen praktischen Ausbildungsanteilen absolviert haben. In den Phasen der praktischen Ausbildung wurden die Auszubildenden von den Arbeitgebern bei der jährlichen Meldung zur Sozialversicherung gemeldet und zwar mit einer charakteristischen Kombination von Merkmalen: Über die Daten Berufskennziffer,

Wirtschaftszweig und Stellung im Beruf war es möglich, die Altenpfleger/innen in der IABS mit einer hohen Trefferquote zu identifizieren. Zusätzlich zu der Ausbildung musste die Person danach mindestens eine sozialversicherungspflichtige Meldung im Beruf der Altenpflege vorweisen.

Die genaue Eingrenzung der Stichprobe kann auf unterschiedliche Weise erfolgen. Im Prozess der Stichprobeneingrenzung wurden mehrere Variablen auf ihre Eignung zur Spezifikation der Stichprobe von Altenpfleger/innen überprüft. Es erfolgten nach jeder Eingrenzung Tests zur Überprüfung der Stichprobenqualität, indem 40 bis 50 zufällig ausgewählte Berufsverläufe der Teststichprobe gesichtet und auf ihre Konsistenz mit der anvisierten Stichprobe der Zielgruppe hin geprüft wurden (Konsistenzprüfung). Durch diese intensive Auseinandersetzung mit den Daten der IABS ließen sich die Probleme in der Stichprobeneingrenzung schnell erfassen und die Güte der Stichprobe der Altenpfleger/innen gezielt durch eine modifizierte Filterführung verbessern.

Die Filterführung war eine Mischung aus einer positiven Auswahl nach festgelegten Kriterien und dem systematischen Ausschluss von als falsch definierten Fällen. Die einzelnen Schritte der Eingrenzung der Zielgruppe sind im Folgenden näher erläutert.

Filter 1: Kombination von Berufskennziffer, Wirtschaftszweig und Stellung im Beruf

Altenpfleger/innen waren in den Daten der IABS nicht mit einer eindeutigen Berufskennziffer belegt, sondern unter der Berufskennziffer 861 (Sozialarbeiter, Sozialpfleger) mit anderen Berufsgruppen zusammengefasst. Hier fanden sich neben den Altenpflegekräften auch Sozialhelfer/innen, Sozialpfleger/innen, Erziehungsberater/innen, Familienpfleger/innen, Dorfhelfer/innen, Jugendpfleger/innen, Sozialarbeiter/innen und Fürsorger/innen. Die Absicht der Eingrenzung der Zielgruppe war, die Altenpfleger/innen aus der Gesamtgruppe der unter der Berufskennziffer 861 zusammengefassten Beschäftigten herauszufiltern. Dafür war es notwendig, spezifische Merkmale zu nutzen, welche die Altenpfleger/innen in den Daten von den anderen Berufsgruppen unterschied. Da die Berufe unterschiedliche Ausbildungsstrukturen aufweisen, wurden die Altenpfleger/innen über die spezifischen Ausbildungsmerkmale eingegrenzt.

Für die Phasen der praktischen Ausbildung wiesen Altenpfleger/innen in den Daten der IABS folgende spezifische Merkmale auf:

- Berufskennziffer (beruf) 861: Sozialarbeiter/in und Sozialpfleger/in.
- Wirtschaftszweig (w73) 710-712: Heime als Unternehmen, private Heime von Organisationen und Heime von Gebietskörperschaften.
- Stellung im Beruf (stib) 0: in Ausbildung

Tab. 2: Beispiel für die Abbildung der Ausbildung in der IABS – fiktive Daten einer Person

persnr	begepi	endepi	beruf	w73	stib
121314	01 Jan 1980	31 Dez 1980	861	710	0
121314	01 Jan 1981	31 Dez 1981	861	710	0
121314	01 Jan 1982	30 Jun 1982	861	710	0
121314	01 Aug 1982	31 Dez 1982	861	711	4

Erläuterung:

persnr: systemfreie Personennummer;

begepi: Beginn der gemeldeten Episode;

endepi: Ende der gemeldeten Episode;

beruf: Ausgeübter Beruf, hier Berufskennziffer 861 „Sozialarbeiter/Sozialpfleger“;

w73: Wirtschaftszweig, hier 710 „Heime als Unternehmen“ und 711 „private Heime von Organisationen“;

stib: Stellung im Beruf, hier 0 „in Ausbildung“ und 4 „Angestellte“;

Quelle: Auswertung der IABS, Projekt „Berufsverläufe von Altenpfleger/innen“, IWAK, 2009

Aus den ersten drei Zeilen der Tabelle ist herauszulesen, dass die Person eine Ausbildung in dem Beruf „Sozialarbeiter und Sozialpfleger“ im Wirtschaftszweig „Heime als Unternehmen“ durchlaufen hat (stib = 0). Da sozialversicherungspflichtig Beschäftigte durch den Arbeitgeber gemeldet werden, ist die Dauer der Beschäftigung taggenau nachzuvollziehen. Im Anschluss an die Ausbildung hatte die Person für einen Monat keine Meldung. Ab August 1982 war diese Person als Angestellte (stib = 4) in dem gleichen Beruf aber im Wirtschaftszweig „Private Heime von Organisationen“ tätig. Offenbar hatte sie den Ausbildungsbetrieb verlassen, in einem anderen Heim eine Anstellung angenommen und den Berufseinstieg vollzogen.

Mit Hilfe dieses ersten Filters wurden aus der IABS gezielt die Personen herausgezogen, auf welche die Eigenschaften „Ausbildungs- oder Praktikumsphasen“ im Berufsfeld „Sozialarbeiter/Sozialpfleger“ und in den Wirtschaftszweigen für Heime zutrafen.

Filter 2: Dauer der Ausbildung

Die Dauer der praktischen Ausbildungszeit bildete die Basis der weiteren Eingrenzung. Hier ging es vor allem darum, Personen, die ein kurzzeitiges Praktikum in diesem Bereich absolviert hatten, und einjährig ausgebildete Altenpflegehelfer/innen aus dem Sample auszuschließen.

Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte wurden durch den Arbeitgeber taggenau an- und abgemeldet. Somit konnte die Dauer einer Beschäftigung exakt bestimmt werden.

Wie lange Meldungen von Arbeitgebern zur Sozialversicherung in der IABS vorliegen mussten, um eine sinnvolle Eingrenzung der Stichprobe zu erreichen, wurde vor dem Hintergrund der Ausbildungsmodalitäten in den letzten 30 Jahren eruiert. Die zu erwartenden gemeldeten Zeiten durch die Arbeitgeber zeigten ein disparates Bild. So gab es je nach Region dreijährige oder zeitweise auch zweijährige Ausbildungen zu Altenpfleger/innen. Zudem wurden Ausbildungen zum einen in einer parallelen Struktur von Fachschule und praktischer Ausbildung durchgeführt. Hier fanden sich Meldungen der Arbeitgeber in den Daten für die gesamte Ausbildungszeit. Zugleich gab es auch

modularisierte Ausbildungsgänge mit Fachschulunterrichtsblöcken und verschiedenen kürzeren und längeren Praxisteilen, für welche die Arbeitgeber Meldungen an die Sozialversicherung abgeben mussten.

Drei Faktoren bestimmten die Mindestdauer der praktischen Ausbildungsphasen, die zur Eingrenzung der Stichprobe gewählt wurde:

1. Personen mit einer zwölfmonatigen oder längeren Praxiszeit sollten Eingang in die Stichprobe finden. Die Mindestdauer für die in den Daten abgebildete praktische Ausbildungszeit musste also bei zwölf Monaten oder darunter liegen.
2. Gleichzeitig sollten keine Kurzzeitpraktikant/innen und Personen mit der kürzere Ausbildung zum/zur Altenpflegehelfer/in enthalten sein. Deshalb musste die Mindestdauer länger als sechs Monate sein.
3. Zugleich musste davon ausgegangen werden, dass die Meldungen der Arbeitgeber nicht exakt den genauen Ausbildungszeiten entsprechen mussten. Faktoren, die zu abweichendem Meldeverhalten führen konnten, sind etwa:
 - In den Ferien wird nicht gemeldet, was zu späteren Anmelde- oder früheren Abmeldezeiten führen kann.
 - Krankheit, Schwangerschaft oder andere Faktoren verlängern die gemeldete Ausbildungszeit.
 - Meldefehler.

Deshalb wurde ein zweimonatiger Puffer berücksichtigt.

Als Mindestdauer, für die ununterbrochen Meldungen über Ausbildungszeiten in der IABS vorliegen mussten, wurde aus den genannten Gründen 300 Tage (zehn Monate) festgelegt.

In der IABS ließ sich die Dauer der praktischen Ausbildungszeiten mit Hilfe der Angaben zu Beginn und Ende der Episode in Kombination mit den Merkmalen des ersten Filters errechnen. Es wurde pro Spell die Dauer der entsprechenden Episode in Tagen berechnet und die direkt zeitlich hintereinander liegenden Dauern von Ausbildungsmeldungen addiert. Die höchste Dauer der unmittelbar aneinander anschließenden Ausbildungsperioden musste nun 300 Tage oder mehr betragen, sonst wurde die Person aus der Zielgruppe ausgeschlossen.

Filter 3: Ausbildungsende bis zum 31.12.2000

Da die Untersuchung auf die Analyse von längeren Berufsverläufen abzielte, sollten die Personen der Stichprobe mindestens vier Jahre nach der Ausbildung noch mit ihren Berufsverläufen in den Daten der IABS vorhanden sein. Deshalb wurden diejenigen aus der Stichprobe ausgeschlossen, deren letzter Ausbildungsspell nach dem 31.12.2000 datiert war.

Hierfür wurde der Spell mit der höchsten Ausprägung in der addierten Ausbildungsdauer als der letzte relevante Ausbildungsspell definiert. Das kalendarische Ende dieses Spells (endepi) markierte damit das Ausbildungsende. Das so definierte Ausbildungsende musste nach Filter 3 vor dem 31.12.2000 liegen, sonst wurde die Person aus der Zielgruppe ausgeschlossen.

Filter 4: Ausschluss von Krankenschwestern/-pflegern und Kindergärtner/innen

Konsistenzprüfungen mit 40 bis 50 zufällig ausgewählten Fällen der nach Filter 1 bis 3 gebildeten Stichprobe zeigten, dass in der Stichprobe ca. zehn Prozent Personen enthalten waren, die eine spezifische Struktur aufwiesen: Sie durchliefen eine einjährige Ausbildungszeit gemäß Filter 1 bis 3 und absolvierten gleich anschließend eine Ausbildung als Krankenschwester/-pfleger im Krankenhaus. Später arbeiteten sie als Krankenschwester/-pfleger weiter. Recherchen hatten ergeben, dass dies ein typisches Verhalten von angehenden Krankenschwestern/-pflegern war, um nach einem frühen Schulabschluss die Wartezeit bis zum Ausbildungsbeginn zu überbrücken. Sie machten in einem Heim ein so genanntes „Hauswirtschaftliches Jahr“, bei dem sie unterschiedliche hauswirtschaftliche Stationen durchliefen. Dieses Hauswirtschaftliche Jahr war in der IABS genauso codiert wie eine praktische Ausbildungszeit im Rahmen einer Altenpflegeausbildung.

Ebenfalls auffallend im Sample war eine Gruppe von Kindergärtner/innen und Erzieher/innen, die eine einjährige Ausbildungs- oder Praktikumszeit in einem Heim, in der Regel wohl in einem Kinderheim, durchlaufen hatte. Kinderheime waren ebenfalls in der Wirtschaftszweigcodierung 710-712 enthalten.

Da die Strukturen dieser beiden Gruppen in den Daten eindeutig und leicht zu markieren waren, wurden alle Personen, die eine praktische Ausbildungs- oder Praktikumszeit im Heim absolviert und im Anschluss eine Ausbildung als Krankenschwester/-pfleger oder Kindergärtner/in durchlaufen hatten, aus der Stichprobe ausgeschlossen.

Filter 5: Mindestens eine Meldung als Angestellte/r im einschlägigen Beruf nach der Ausbildung

Im letzten Schritt der Eingrenzung lautete die Bedingung, dass Personen, die alle vorherigen Kriterien erfüllten, mindestens einen Tag in dem Beruf als Altenpfleger/in gearbeitet haben mussten. Somit wurde sichergestellt, dass die Personen in der Stichprobe tatsächlich Berufseinsteiger waren.

Für die Berufstätigkeit als Altenpfleger/in galten für die Daten der IABS die folgenden Kriterien:

- Berufskennziffer (beruf) 861 (Sozialarbeiter und Sozialpfleger)
- Wirtschaftszweig (w73) 710-712 (Heime als Unternehmen, private Heime von Organisationen und Heime von Gebietskörperschaften) oder 880 (Organisationen der freien Wohlfahrt)
- Stellung im Beruf (stib) ist nicht 0 (in Ausbildung)

Übersicht über die angewandten Filter zur Eingrenzung der Stichprobe

In der folgenden Übersicht ist die Filterführung zur Eingrenzung der Stichprobe der Altenpfleger/innen zusammengefasst.

Tab. 3: Filterführung

Angewandte Filterführung
Filter 1: Kombination von Berufskennziffer, Wirtschaftszweig und Stellung im Beruf
Filter 2: Dauer der Ausbildung mindestens 300 Tage
Filter 3: Ausbildungsende bis zum 31.12.2000
Filter 4: Ausschluss von Krankenschwestern/-pfleger und Kindergärtner/innen
Filter 5: Mindestens eine Meldung als Angestellte/r im einschlägigen Beruf nach der Ausbildung

Quelle: Auswertung der IABS, Projekt „Berufsverläufe von Altenpfleger/innen“, IWAK, 2009

Nach Anwendung der Filter 1 bis 5 umfasste die Stichprobe 879 Fälle.

Aufgrund von fundierten Plausibilitätsprüfungen (Konsistenzprüfungen der Stichprobe) ist von einer über 95-prozentigen Wahrscheinlichkeit bezüglich der Treffsicherheit der Stichprobe gegenüber der Population auszugehen, was den üblichen statistischen Standards entspricht.

2.1.4 Beschreibung der Stichprobe

Verteilung der Ausbildungsabschlüsse der Proband/innen über die Jahre 1975 bis 2000

Durch die Bestimmung des letzten Spells der Ausbildung konnte für alle Altenpfleger/innen das Ausbildungsende zwischen 1975 und 2000 ermittelt werden. Alle Personen, die in einem Kalenderjahr ihre Ausbildung abgeschlossen hatten, wurden als Ausbildungsabschlussjahrgänge definiert. Die Daten der IABS zeigten eine breite Verteilung der 879 Fälle in der Stichprobe über die Jahre 1976³ bis 2000. Das bedeutete, dass pro Kalenderjahr eine relativ geringe Zahl von Personen erfasst war. Zur Verbesserung der Datenbasis für die statistische Auswertung wurden mehrere Jahrgänge zu Ausbildungsabschlusskohorten zusammengefasst.

Die Systematik der Kohortenbildung folgte inhaltlichen Kriterien. Die Kohorteneinteilung sollte die deutsche Vereinigung von 1990 berücksichtigen. Gleichzeitig sollten die Fallzahlen innerhalb der Kohorten groß genug für eine differenzierte Auswertung sein, aber auch zeitlich kleinteilig genug, damit auch typische Unterschiede zwischen Ausbildungsabschlusskohorten erkannt werden konnten. Nach eingehender Prüfung dieser Kriterien wurden Ausbildungsabschlusskohorten gebildet, die jeweils fünf Ausbildungsjahrgänge umfassen und sich folgendermaßen zusammensetzen:

³ Im Jahr 1975 hatte keine Person in der Stichprobe ihre Ausbildung beendet.

Tab. 4: Merkmale der Ausbildungsabschlusskohorten

Kohorte	Jahr des Ausbildungsendes	Länge der erfassten Berufsverläufe bis 2004	Zahl der Personen pro Kohorte
KH 1	1976-1980	25 – 29 Jahre	40
KH 2	1981-1985	20 – 24 Jahre	133
KH 3	1986-1990	15 – 19 Jahre	173
KH 4	1991-1995	10 – 14 Jahre	205
KH 5	1996-2000	5 – 9 Jahre	328

Quelle: Auswertung der IABS, Projekt „Berufsverläufe von Altenpfleger/innen“, IWAK, 2009

Ein unmittelbarer Vergleich der Kohorten war aufgrund der unterschiedlichen Längen der Beobachtungsdauern nicht sinnvoll. Es konnten aber relative Vergleiche durchgeführt werden und die Merkmale der Kohorten unter Berücksichtigung der unterschiedlichen Verlaufsdauern analysiert werden.

Um die Repräsentativität der Stichprobe zu prüfen, wurde eruiert, ob zentrale Strukturmerkmale der Population in entsprechender Ausprägung im Sample vorlagen.

Jüngere und ältere Absolvent/Innen

Zunächst wurde in der Stichprobe exploriert, ob zwischen jüngeren und älteren Absolvent/innen differenziert werden kann. Diese Subgruppen wurden folgendermaßen definiert:

- Als jüngere Absolvent/innen wurden Personen definiert, die ihre Ausbildung zur/zum Altenpfleger/in nach dem Schulabschluss als erste Berufsausbildung absolviert hatten. Als Abgrenzungsmerkmal in der IABS wurde das Alter beim Ausbildungsende herangezogen. Wurde die Ausbildung bis zum Ende des 25. Lebensjahres abgeschlossen (Ende des letzten Spells der Ausbildung), so gehörten die Personen zu dieser Gruppe. In der Altersgrenze des 25. Lebensjahres war ein zeitlicher Puffer enthalten zum Beispiel für Leerzeiten oder Praktika, die zwischen Schulabschluss und Ausbildung eingeschoben wurden. Diese Gruppe umfasste mehrheitlich Erstausgebildete. Einige Personen, welche die Altenpflegeausbildung als Zweitausbildung absolviert hatten, konnten aber ebenfalls enthalten sein.
- Zur Gruppe der älteren Absolvent/innen zählten alle Personen, deren Ausbildungsabschluss nach dem 25. Lebensjahr lag. Es wurde davon ausgegangen, dass diese Gruppe zum großen Teil Umschüler/innen umfasste und andere Personen, welche die Altenpflegeausbildung als Zweitausbildung absolviert hatten. In dieser Gruppe konnten sich aber auch einige Erstausgebildete befinden.

Im gesamten Sample fanden sich im Durchschnitt 60 Prozent jüngere Absolvent/innen (n=528) und 40 Prozent ältere Absolvent/innen (n=351), wobei die älteren Absolvent/innen in überdurchschnittlich großer Zahl in den Ausbildungsabschlussjahrgängen von 1990 bis 2000 vorkamen. Dies spiegelt wider, dass Ausbildungen zur/zum Altenpfleger/in in diesem Zeitraum in großem Umfang durch die Arbeitsagenturen als Umschulungsmaßnahmen finanziert wurden. So befanden sich im Ausbildungsabschlussjahrgang 1992 zu 40 Prozent Personen, die bei Ausbildungsende 25 Jahre und jünger waren und 60 Prozent ältere Absolvent/innen

(Becker/Meifort 1997: 80 f.). Es kann also davon ausgegangen werden, dass die Verteilung der jüngeren und der älteren Absolvent/innen im Sample jener der Population entsprach.

Ostdeutsche und Westdeutsche

Die regionale Subgruppenbildung beschränkte sich auf West- und Ostdeutschland. Aufgrund der deutschen Vereinigung 1990 fanden sich Personen, die ihre Ausbildung in Ostdeutschland beendet hatten, nur in den jüngeren Ausbildungskohorten ab 1990. Die Gesamtzahl der in Ostdeutschland ausgebildeten Personen lag in der gesamten Zielgruppe allerdings bei unter 20 Personen, so dass eine nach Ost- und Westdeutschen getrennte Auswertung wegen der zu kleinen Fallzahlen nicht vorgenommen werden konnte.

Frauen und Männer

Die Variable „sex“ gab in der IABS Aufschluss über das Geschlecht der Person. Somit konnten Männer und Frauen vergleichend untersucht werden.

Aufgrund der Verteilung über die Kohorten und der kleinen Fallzahlen von Männern in den älteren Kohorten war eine Auswertung der ganzen Stichprobe nur Kohorten übergreifend möglich. Für die jüngeren Kohorten konnten auch Kohorten spezifische Auswertungen durchgeführt werden.

Im Sample fanden sich 84 Prozent Frauen (n=739) und 16 Prozent Männer (n=140), was der Verteilung in der Population entsprach.

Vor diesem Hintergrund kann davon ausgegangen werden, dass die Stichprobe hinsichtlich zentraler Strukturmerkmale wie Geschlecht und Alter repräsentativ ist und damit die Resultate der vertiefenden statistischen Analysen als verallgemeinerbar gelten können.

2.1.5 Auswertung

Über die jeweils größte Ausprägung der Variable der addierten Ausbildungsdauern wurde der letzte Spell der Ausbildung gekennzeichnet. Dieser markierte das Ende der Ausbildung. Um die Berufsverläufe der Altenpfleger/innen auszuwerten, wurde von diesem Ende der Ausbildung ausgegangen, und alle zeitlich vor dem Ende der Ausbildung liegenden Spells in den Erwerbsverläufen wurden ausgeblendet. Die Berufsverläufe begannen nach dem Ende der Ausbildung und umfassten alle zeitlich folgenden Meldungen in der IABS. Die IABS-Daten ermöglichten eine Beobachtung der Berufsverläufe von 1975 bis 2004, also über eine Dauer von maximal 30 Jahren. Berufsverläufe konnten also längstenfalls bis zum Ende der Beobachtungszeit des Datensatzes, das zum 31.12.2004 datiert ist, analysiert werden.

Im Folgenden werden die einzelnen Rechenoperationen zur Auswertung der Berufsverläufe näher erläutert.

Dauer des Berufsverlaufs

Entsprechend dem Verfahren, mit dem der letzte Spell der Ausbildung markiert war, wurde auch der letzte Spell markiert, den die Person im Beruf gemeldet war. Die Variablenkombination für die Dauer des Berufsverlaufs setzte sich zusammen aus:

- Berufskennziffer 861
- Wirtschaftszweig 710-712 und 880, wobei die Codierung 880 Organisationen der freien Wohlfahrt bezeichnete. Altenpfleger/innen waren nach der Ausbildung auch in diesem Bereich z.B. in der Beratung, aber auch in ambulanten Tätigkeitsfeldern beschäftigt.
- Stellung im Beruf war nicht 0, d.h. die Person war nicht in Ausbildung, sondern im einschlägigen Beruf in Teilzeit oder Vollzeit beschäftigt.

Die Dauern aller Spells mit dieser Merkmalskombination wurden in den einzelnen Verläufen auf der Basis von Tagen berechnet und in einer Hilfsvariablen kumuliert. Dabei spielte es keine Rolle, ob die Beschäftigungsmeldungen unmittelbar hintereinander erfolgten oder ob es Unterbrechungen oder Beschäftigungen mit anderen Merkmalskombinationen in der Zwischenzeit gab. Der Spell mit der entsprechenden Merkmalskombination und der höchsten kumulierten Dauer in Tagen markierte den letzten Spell der Beschäftigung.

Die zeitliche Differenz zwischen dem Ende der Ausbildung und dem Ende des letzten Spells der einschlägigen Beschäftigung war die Dauer des Berufsverlaufs, also die Zeit, über welche die Person mit oder ohne Unterbrechungen im Beruf als Altenpfleger/in tätig war.

Zur Kontrolle der Richtigkeit der Ergebnisse wurden jeweils unterschiedliche STATA-Codierungswege zur Berechnung benutzt.

Für die Berechnung der Dauer der Berufsverläufe gilt, dass die Ergebnisse aufgrund der nicht abgeschlossenen Berufsverläufe konservativ, also eher niedrig ausgefallen sind. Das Ausmaß der Abweichung ließe sich nur durch eine Wiederholungsauswertung mit einem aktualisierten Datensatz der IABS nach der nächsten Aktualisierung, voraussichtlich 2012, ermitteln. Dann lägen bereits längere Berufsverläufe vor. Die tatsächliche Dauer der Berufsverläufe könnte allerdings erst dann absolut zuverlässig bestimmt werden, wenn abgeschlossene Berufsverläufe, die sich aus dem Eintritt ins Rentenalter ergeben, in der IABS erfasst werden könnten. Derzeit liegt für die älteste Ausbildungsabschlusskohorte (Ende der Ausbildung 1976 bis 1980) ein Timelag von ca. 10 Jahren vor.

Beschäftigungszeiten und Unterbrechungen im Berufsverlauf

Zur weiteren Auswertung wurden die kumulierten Beschäftigungszeiten (Summe der einzelnen Meldungen im einschlägigen Beruf) definiert als die Dauer der Beschäftigungszeiten als Altenpfleger/in im Berufsverlauf.

Beschäftigungszeiten = kumulierte Beschäftigungszeiten

Mittels der Angaben zu kumulierten Beschäftigungszeiten im einschlägigen Beruf und den Angaben zur Dauer des Berufsverlaufs konnte auf die Länge von Unterbrechungszeiten geschlossen werden. Dazu wurden für jeden Fall der Stichprobe die Beschäftigungszeiten von der Dauer des Berufsverlaufs abgezogen. Die Dauern der Unterbrechungszeiten sind also abgeleitete Größen.

Unterbrechungszeiten = Dauer des Berufsverlaufs minus Beschäftigungszeiten

Aus den entsprechenden Werten für jede einzelne Person wurden die durchschnittlichen Werte für die einzelnen Kohorten errechnet.

Aus den durchschnittlichen Werten ließ sich außerdem die Struktur der Berufsverläufe im Verhältnis von Beschäftigungs- und Unterbrechungszeiten darstellen. Hierfür wurde der Wert der durchschnittlichen Dauer der Berufsverläufe einer Kohorte auf 100 Prozent gesetzt und die relativen Anteile von Beschäftigungszeiten und Unterbrechungszeiten berechnet: Die relativen Werte für jede Kohorte konnten als standardisierte Werte verglichen und mögliche Unterschiede in der Beschäftigungsstruktur, abhängig von der Dauer des Berufsverlaufs, aufgezeigt werden.

Verteilung der Unterbrechungszeiten über die Quartile der Stichprobe

Das in dieser Untersuchung benutzte Maß der Quartile ist eine Kombination von Lage- und Streuungsmaß und erlaubte eine Beschreibung der Verteilung der Merkmalsausprägungen in den Kohorten. Die Quartile geben für vier Teile der Stichprobe den höchsten erreichten Wert an und sind eine nützliche Ergänzung zum arithmetischen Mittel (Durchschnitt).

Für die Bestimmung der Quartile wurden zunächst die Fälle nach der Dauer in Tagen in einer Liste sortiert. Anschließend war allein die Position der Fälle in der sortierten Liste maßgeblich. Quartile geben immer den letzten Wert von jeweils 25 Prozent der Stichprobe an.

Berufsbindung

Berufsbindung bezeichnet in dieser Untersuchung, wie viele Personen sich nach einem bestimmten Zeitraum noch im Beruf befanden. Hierzu wurde berechnet, wie viele Personen fünf, zehn und 15 Jahre nach dem Ende der Ausbildung ihren Berufsverlauf noch nicht beendet hatten, also noch im Beruf waren, ob aktuell beschäftigt oder in Unterbrechung.

Aufgrund der unterschiedlichen Beobachtungsdauern der Ausbildungsabschlusskohorten konnten für die Untersuchungszeiträume fünf, zehn und 15 Jahre nur diejenigen Kohorten berücksichtigt werden, deren Beobachtungsdauern mindestens ebenso lang waren. Die folgende Tabelle zeigt, welche Kohorten für welche Zeiträume zur Berechnung herangezogen wurden.

Tab. 5: Berechnung der Berufsbindung über Kohorten

Kohorte	Jahr des Ausbildungs- endes	Länge der erfassten Berufsverläufe bis 2004	Zeiträume, über die eine Berufsbindung untersucht werden kann
KH 1	1976-1980	25 – 29 Jahre	5, 10 und 15 Jahre
KH 2	1981-1985	20 – 24 Jahre	5, 10 und 15 Jahre
KH 3	1986-1990	15 – 19 Jahre	5, 10 und 15 Jahre
KH 4	1991-1995	10 – 14 Jahre	5 und 10 Jahre
KH 5	1996-2000	5 – 9 Jahre	5 Jahre

Quelle: Auswertung der IABS, Projekt „Berufsverläufe von Altenpfleger/innen“, IWAK, 2009

Vergleich zwischen Subgruppen

Ein Vergleich von Subgruppen wurde in dieser Studie nur zwischen Frauen und Männern vorgenommen. Die Differenzierung zwischen West- und Ostdeutschen war wegen einer zu kleinen Anzahl ostdeutscher Altenpfleger/innen im Sample nicht möglich.

Frauen und Männer wurden auf zwei verschiedenen Wegen untersucht:

Relative durchschnittliche Berufsverlaufsdauer

In den älteren Ausbildungsabschlusskohorten lag die Zahl der Männer bei unter 20 Fällen. Da das IAB Auswertungsergebnisse nur freigibt, wenn eine Zellenbesetzung von mindestens 20 Fällen vorliegt, konnten Kohorten spezifische Auswertungen für Frauen und Männer für diese Kohorten nicht durchgeführt werden konnten.

Die relative durchschnittliche Berufsverlaufsdauer wurde deshalb Kohorten übergreifend errechnet. Es wurden für Frauen und Männer die durchschnittlichen Beobachtungszeiten ermittelt und in Beziehung zur durchschnittlichen Berufsverlaufsdauer gesetzt. Eine Standardisierung erfolgte also über die Berechnung des jeweils relativen Anteils der durchschnittlichen Berufsverlaufsdauer an der durchschnittlichen Beobachtungszeit.

Berechnungsmodus:

$$\frac{\text{durchschnittliche Berufsverlaufsdauer} \times 100}{\text{durchschnittliche Beobachtungszeit}} = \text{relativer Anteil der durchschnittlichen Berufsverlaufsdauer an der Beobachtungszeit}$$

Da diese Auswertung Kohorten übergreifend erfolgte und hier lange und kurze Verläufe in einer Zahl zusammenfließen, fielen die Durchschnittswerte geringer aus als bei den älteren Kohorten.

Weiterhin wurde analog zur Auswertung in den Kohorten auch für Frauen und Männer das Verhältnis zwischen Beschäftigungszeiten und Unterbrechungszeiten errechnet.

Kohorten spezifische Kennziffern

Für die drei jüngeren Kohorten, die eine genügend große Anzahl an Fällen für jede Teilgruppe aufwiesen, konnten die Kennziffern durchschnittliche Beschäftigungs- und Unterbrechungszeiten sowie die durchschnittliche Dauer der Berufsverläufe für Frauen und Männer errechnet werden.

Bewertung der Ergebnisse

Aus zwei Gründen fallen die Ergebnisse zu den absoluten Dauern der Berufsverläufe und der Beschäftigungszeiten der Auswertungen der IABS eher niedrig aus:

1. Es hatte sich in den vertiefenden Interviews mit Altenpfleger/innen gezeigt, dass viele Frauen nach einer Unterbrechung wegen der Geburt eines Kindes zunächst mit einem Minijob in die Altenpflege wieder eingestiegen waren. In den Daten der IABS werden Minijobs aber erst ab 1999 ausgewiesen. Für den Beobachtungszeitraum bis 1999 wurden geringfügige Beschäftigungen nicht erfasst und konnten deshalb auch nicht zur Länge der Beschäftigungszeiten hinzugefügt werden. Zeiten mit Minijobs wurden in den Auswertungen der Daten bis 1999 als Unterbrechungszeiten berechnet. Bezüglich der Bewertung der Ergebnisse bedeutet dies:

- ⇒ Die Beschäftigungszeiten sind tendenziell länger als in der Auswertung festgestellt, da bis 1999 Minijobs nicht berücksichtigt wurden.
- ⇒ Die Dauern von Unterbrechungen sind tendenziell kürzer als in der Auswertung der IABS festgestellt, da Minijobs als niedrighschwelliger Einstieg bis 1999 nicht erfasst wurden.

2. Die IABS umfasst den Zeitraum von 1975 bis 2004. Die Berufsverläufe konnten so über maximal 30 Jahre beobachtet werden. In der Regel waren die Berufsverläufe selbst bei der ältesten Kohorte dann noch nicht abgeschlossen (Rechtszensiertheit der Daten). Wenn z.B. 1976 eine Person ihre Ausbildung im Alter von 25 Jahren beendet hatte, so war sie 2004 erst 53 Jahre alt und hatte noch mindestens zehn Jahre Erwerbstätigkeit bis zur Erreichung des Rentenalters vor sich. In den jüngeren Kohorten waren die Beobachtungszeiträume noch sehr viel kürzer. Deshalb waren Aussagen zum endgültigen Ausstieg mit den Daten der IABS nicht möglich. Die Ergebnisse zur Dauer der Berufsverläufe fielen eher niedrig aus, da nicht bekannt war, ob Personen im weiteren Verlauf ihres Erwerbslebens weiterhin als Altenpfleger/innen gearbeitet haben, arbeiten würden oder nach einer Unterbrechung wieder in diesen Beruf eingestiegen sind.

2.2 Ergebnisse der Auswertung der IAB-Beschäftigtenstichprobe

Im Folgenden werden die Ergebnisse der Auswertung der IABS-Stichprobe (N=879) sowie die Interpretationen und Vertiefungen zu den Ergebnissen dargestellt. Den jeweiligen Berechnungen sind Erläuterungen der Fragestellung und Erkenntnisse und Anhaltspunkte aus anderen Untersuchungen vorangestellt.

2.2.1 Durchschnittliche Länge der Berufsverläufe

Bislang gibt es keine Untersuchungen, die repräsentative Ergebnisse zu der Länge der Berufsverläufe von Altenpfleger/innen generiert haben. Allerdings gibt es einzelne Untersuchungsansätze, die im Folgenden mit ihren Ergebnissen und Einschränkungen kurz vorgestellt werden.

Becker und Meifort (1997, 1998) befragten in vier Wellen Altenpfleger/innen, die 1992 ihre Ausbildung an einer der 314 Altenpflegesschulen in Deutschland beendet hatten. Von insgesamt 6.757 Abgänger/innen beteiligten sich 1993 3.737 Personen an der Befragung. 1994 konnten noch 1.404 Personen erreicht werden. 1996 schrumpfte das Sample auf 349 und 1997 auf nur noch 344 Personen zusammen. Dies schränkt die Aussagekraft der als Längsschnitt konzipierten Untersuchung ein (dazu auch: Borutta/Giesler 2006: 28). Zudem konnten die Berufsverläufe nur für die ersten fünf Jahre nach dem Ende der Ausbildung die Berufsverläufe abgebildet werden. Ein zentrales Ergebnis der Studie, dass nach fünf Jahren nur noch ca. 20 Prozent der ausgebildeten Altenpfleger/innen in ihrem Beruf tätig waren (Becker/Meifort 1998: 245 ff.), hat aufgrund des kurzen Beobachtungszeitraums, in dem spätere Wiedereinstiege nicht berücksichtigt werden konnten, keine Aussagekraft für ganze Berufsverläufe. Allerdings prägten die Ergebnisse dieser Untersuchung die weit verbreitete Vorstellung, Altenpfleger/innen würden nach durchschnittlich fünf Jahren ihren Beruf wieder verlassen.

Hackmann hat Daten der Gmünder Ersatzkasse ausgewertet und die Berufsverweildauer von Altenpflegekräften errechnet. Er kommt für alle Qualifikationsstufen (angelernte, einjährig ausgebildete und examinierte Altenpfleger/innen) zusammen auf einen Durchschnittswert von 8,4 Jahren Verweildauer im Beruf (BGW 2009). Für die Altenpfleger/innen als eigene Gruppe liegen bislang keine Ergebnisse vor. Seine Daten, vorgestellt beim Pflegekongress 2009 in Berlin, verdeutlichen allerdings, dass es eine große Diskrepanz zwischen den angelernten Altenpflegehilfskräften sowie den Altenpflegehelfer/innen einerseits und den Altenpfleger/innen andererseits gibt. Die durchschnittliche Berufsverweildauer der Altenpfleger/innen ist nach seinen Ergebnissen sehr viel länger als die der geringer qualifizierten Altenpflegekräfte.

Vorbereitende Recherchen und Interviews mit Altenpfleger/innen im Rahmen der vorliegenden Studie hatten gezeigt, dass viele Altenpfleger/innen diskontinuierliche Berufsverläufe aufwiesen. Unterbrechungen und Wiedereinstiege in den Beruf waren also wichtige Merkmale, die in den Auswertungen der Prozessdaten berücksichtigt werden mussten. Um die Komplexität von Berufsverläufen abbilden zu können, wurde in der vorliegenden Studie deshalb mit drei Kennziffern gearbeitet. Der Begriff **Berufsverlauf** bezeichnet die Dauer vom Ende der Ausbildung bis zum Ende der letzten Meldung im einschlägigen Beruf Altenpfleger/in. Der Begriff der **Beschäftigungszeit** gibt die Summe der Zeiten wieder, die im einschlägigen Beruf gearbeitet wurde. **Unterbrechungszeiten** sind die addierten Zeiten in den Berufsverläufen, die nicht im einschlägigen Beruf gearbeitet wurde, nach denen aber ein Wiedereinstieg in eine einschlägige Beschäftigung als Altenpfleger/in vollzogen wurde.

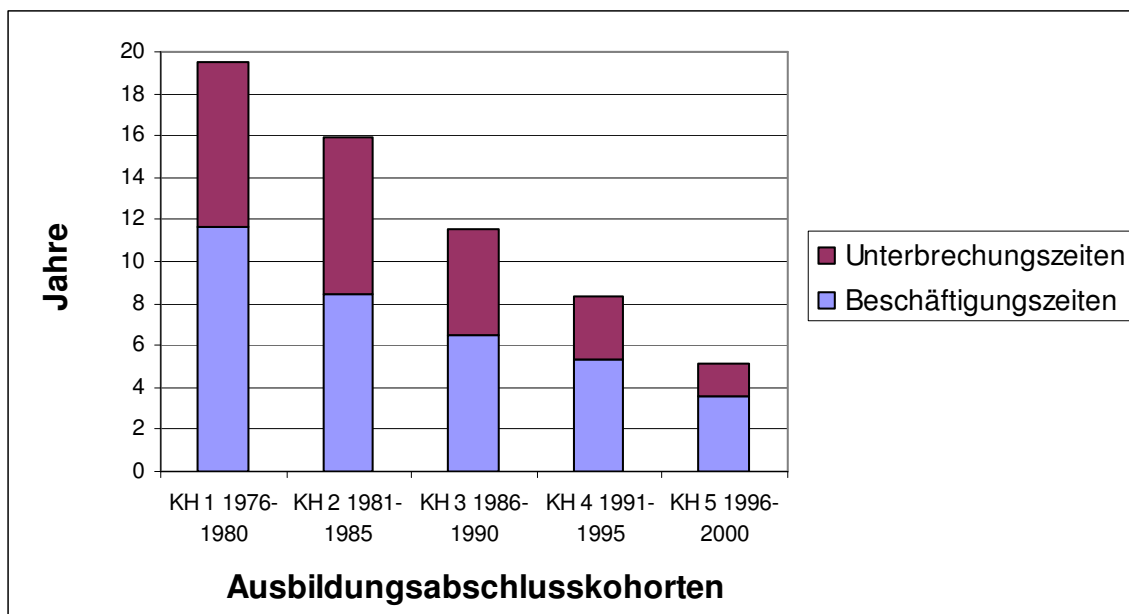
Wie lang waren die durchschnittlichen Berufsverläufe, Beschäftigungs- und Unterbrechungszeiten in den einzelnen Kohorten?

Tab. 6: Durchschnittliche Länge der Berufsverläufe in Jahren bis zum 31.12.2004

Kohorte	Jahr des Ausbildungs-endes	Durchschnittliche Länge in Jahren		
		der Beschäftigungszeiten (1)	der Unterbrechungszeiten (2)	der Berufsverläufe (1+2)
KH1	1976-1980	11,69	7,78	19,47
KH2	1981-1985	8,49	7,41	15,9
KH3	1986-1990	6,48	5,1	11,58
KH4	1991-1995	5,34	3	8,34
KH5	1996-2000	3,64	1,48	5,12

Quelle: Auswertung der IABS, Projekt „Berufsverläufe von Altenpfleger/innen“, IWAK, 2009

Abb. 1: Durchschnittliche Länge des Berufsverlaufs bis zum 31.12.2004



Quelle: Auswertung der IABS, Projekt „Berufsverläufe von Altenpfleger/innen“, IWAK, 2009

Mit zunehmender durchschnittlicher Beobachtungsdauer stieg die durchschnittliche Berufsverlaufsdauer an, bei der ältesten Kohorte auf über 19 Jahre im Durchschnitt. Die durchschnittliche Berufsverlaufsdauer war damit sehr viel länger, als dies bisher angenommen wurde.

Für alle Kohorten zeigte sich ein Muster, nach dem sich die durchschnittlichen Berufsverlaufsdauern aus Beschäftigungs- und Unterbrechungszeiten zusammensetzten.

Mit zunehmender Beobachtungsdauer stiegen im Durchschnitt nicht nur die durchschnittlichen Beschäftigungszeiten sondern auch die Unterbrechungszeiten an.

- ⇒ Es kann mit hoher Wahrscheinlichkeit erwartet werden, dass bei einer längeren Beobachtungsdauer die Berufsverläufe der jüngeren Kohorten ebenfalls lange Dauern erreichen. Eine Fortschreibung der Beobachtungszeiten und der Berufsverlaufzeiten schien angesichts der fast linearen Beziehung zwischen wachsenden Beobachtungszeiten und steigenden Berufsverlaufsdauern nahe liegend. Allerdings hätten solche Projektions-szenarien nur eine eingeschränkte Aussagekraft, da Einflüsse etwa in berufspolitischer Hinsicht, die Entwicklung des Arbeitsmarktes betreffend oder Veränderungen geschlechtsspezifischer Erwerbsmuster nicht systematisch in die Datenanalyse einbezogen werden könnten.
- ⇒ Unterbrechungszeiten machten einen relevanten Anteil an den durchschnittlichen Berufsverlaufsdauern aller Kohorten aus. Da Unterbrechungszeiten definiert wurden als Zeiten, die in einen Wiedereinstieg in den Beruf mündeten, kam dem Wiedereinstieg in den Beruf eine bedeutsame Rolle in den Berufsverläufen von Altenpfleger/innen zu.
- ⇒ Es stellt sich die Frage, wie die Dauern der Unterbrechungen im Vergleich mit anderen Berufen zu bewerten sind. Eine aktuelle Studie zur Bedeutung des Berufs für die Dauer von Erwerbsunterbrechungen liefert einen Anhaltspunkt für einen Vergleich von Unterbrechungsdauern in verschiedenen Berufen. Anhand von Daten des Mikrozensus 2006 wurde untersucht, wie lange Erwerbsunterbrechungen von Frauen, in denen sie sich zum Zeitpunkt der Befragung befunden hatten, schon angedauert hatten. Die Berufsgruppe der „Altenpflegerinnen“⁴ nahmen mit durchschnittlich 69,9 Monaten Erwerbsunterbrechungsdauer Platz 9 von 111 Berufen ein und bewegte sich damit im untersten Zehntel der Dauern der Erwerbsunterbrechungen (Stuth et al. 2009). In die Berechnung einbezogen wurden allerdings nur die Dauern von aktuellen Unterbrechungen und nicht die addierten Unterbrechungszeiten ganzer Berufsverläufe, was eine unmittelbare Übertragbarkeit der Ergebnisse von Stuth et al. auf den hier vorliegenden Befund einschränkt.

2.2.2 Quantitative Veränderung der Berufsbindung im Zeitverlauf

Zur Berufsbindung von Altenpfleger/innen gibt es bislang keine repräsentativen Forschungsergebnisse. Behrens et al. (2009) haben in ihrer Auswertung von Daten der Gmünder Ersatzkasse lediglich einen Wert für die gesamte Berufskennziffer 861

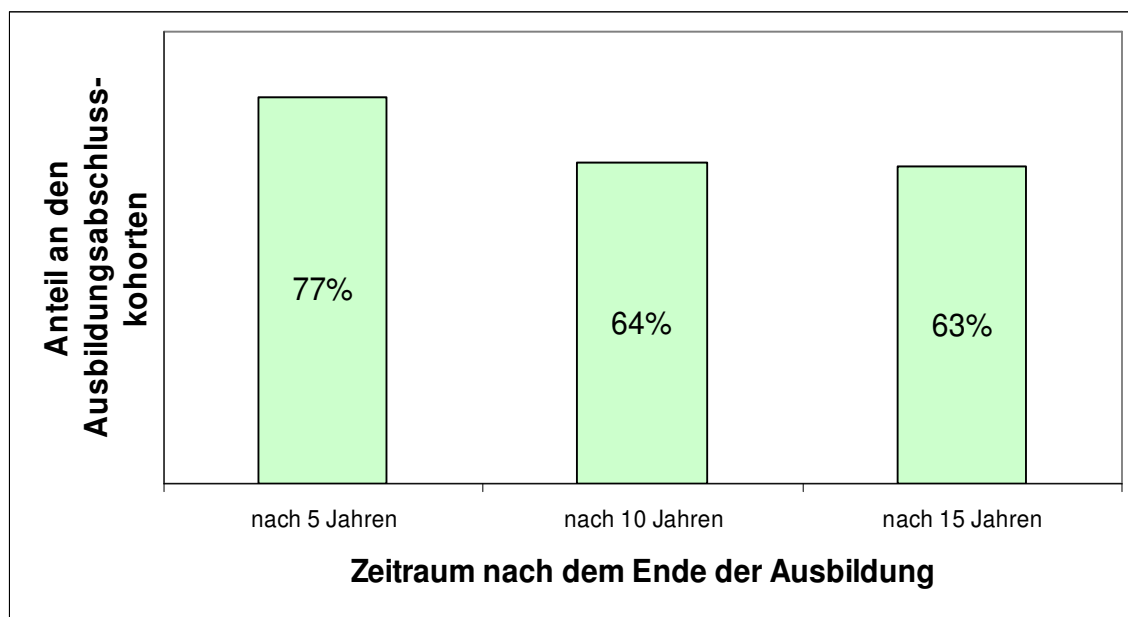
⁴ „Altenpflegerinnen“ umfassen bei Stuth et al. (2009) nach der Klassifizierung der Berufe des Statistischen Bundesamtes von 1992 (KIdB 864) Altenpflegekräfte aller Qualifikationsstufen, also angelehrte und einjährig ausgebildete Altenpflegehilfskräfte sowie Altenpfleger/innen nach dem Altenpflegegesetz (AltPflG).

errechnet, die neben allen Qualifikationsstufen von Altenpflegekräften (Angelernte, Altenpflegehelfer/innen und Altenpfleger/innen) ca. 35 Prozent pflegefremde Berufe enthält. Das Ergebnis, dass nach 10 Jahren weniger als 50 Prozent der Angehörigen der Berufskennziffer 861 noch im Beruf tätig ist, hat deshalb für die Berufsgruppe der Altenpfleger/innen keinen Aussagewert.

In der vorliegenden Untersuchung konnte für die Stichprobe der Altenpfleger/innen über die individuellen Längen der Berufsverläufe in den Daten der IABS errechnet werden, wie groß die Anteile in den Kohorten waren, die nach bestimmten Zeiträumen – ob in Beschäftigung oder in Unterbrechung – noch im Beruf verblieben sind. Diese Berufsbindung wurde errechnet für die Zeiträume fünf, zehn und 15 Jahre nach dem Ende der Ausbildung. Aufgrund der unterschiedlichen Beobachtungszeiten der einzelnen Kohorten wurden in die Berechnungen für die Zeiträume fünf, zehn und 15 Jahre nur die jeweils relevanten Kohorten einbezogen (siehe Kapitel 2.1.5). Die Ergebnisse wurden Kohorten übergreifend errechnet.

Wie viele der Altenpfleger/innen hatten nach fünf, zehn oder 15 Jahren ihren Berufsverlauf noch nicht abgeschlossen?

Abb. 2: Anteil der im Beruf verbliebenen Altenpfleger/innen nach bestimmten Zeiträumen



Quelle: Auswertung der IABS, Projekt „Berufsverläufe von Altenpfleger/innen“, IWAK, 2009

Die Berufsbindung nahm in den ersten 10 Jahren nach dem Ausbildungsende ab. Danach sank die Berufsbindung kaum noch.

Nach 15 Jahren waren noch 63 Prozent der Altenpfleger/innen im einschlägigen Beruf tätig oder kehrten nach einer Unterbrechung in diesen zurück.

Innerhalb der ersten fünf Jahre nach dem Ende der Ausbildung verließen 23 Prozent der Altenpfleger/innen ihren Beruf.

- ⇒ Einen Anhaltspunkt zur Bewertung der Stärke der Berufsbindung der Altenpfleger/innen bietet der Vergleich mit Ergebnissen zur Berufsbindung von Krankenpflegekräften. Nach der Untersuchung von Behrens et al., in der Daten der Gmünder Ersatzkasse ausgewertet wurden, betrug die Berufsbindung von Krankenpfleger/innen bundesweit nach fünf Jahren 73 Prozent. Nach 10 Jahren waren es noch ca. 70 Prozent. Bei den Krankenpflegehelfer/innen waren nach 5 Jahren noch ca. 37 Prozent in ihrem Beruf und nach 10 Jahren noch ca. 35 Prozent (Behrens et al. 2009: 30). Die Berufsbindung der Altenpfleger/innen kann also als relativ hoch bezeichnet werden. Allerdings sind die Daten nicht identisch eruiert und deshalb nicht absolut vergleichbar.⁵ Ein valider Vergleich der Stärke der Berufsbindung von Altenpfleger/innen mit anderen Berufen würde die systematische Auswertung eines Datensatzes im Hinblick auf diese Frage erfordern.
- ⇒ Die Ausstiege aus dem Altenpflegeberuf vollzogen sich vor allem am Beginn der Berufstätigkeit in den ersten Jahren nach dem Ende der Ausbildung. Innerhalb von fünf Jahren verließen knapp ein Viertel der Altenpfleger/innen den Beruf. Zwischen dem fünften und dem zehnten Jahr waren dies, in Bezug auf die ursprünglichen 100 Prozent der Ausgebildeten, nochmals 13 Prozent. Zwischen dem zehnten und dem 15. Jahr nach dem Ende der Ausbildung blieb der Anteil der im Beruf verbliebenen Altenpfleger/innen nahezu konstant und fiel nur um ein weiteres Prozent. In Bezug auf die Berufsverläufe lässt dies auf eine Dreiteilung des Samples schließen: Knapp ein Viertel der Altenpfleger/innen wandte sich nach dem Berufseinstieg sehr schnell vom Beruf ab und stieg wieder aus. Ein weiterer Teil arbeitete fünf bis zehn Jahre (ggf. mit Unterbrechungen) im Beruf, orientierte sich in dieser Zeit aber um. Für den weitaus größten Teil der Altenpfleger/innen allerdings bot der Beruf Altenpfleger/in offenbar eine längerfristige berufliche Perspektive.

2.2.3 Struktur der durchschnittlichen Berufsverläufe – Verhältnis zwischen Beschäftigungs- und Unterbrechungszeiten

Als nächstes wurde die Frage untersucht, ob Unterbrechungen in den einzelnen Kohorten in gleichen Anteilen vertreten waren oder ob es im Vergleich der Kohorten unterschiedliche Anteile von Beschäftigungs- und Unterbrechungszeiten gab. Zwei Studien liefern Anhaltspunkte dafür, dass Unterbrechungszeiten aufgrund von Geburten und Erziehungszeiten, die im Frauenberuf Altenpfleger/in eine wichtige Rolle spielen dürften, vor allem im Zeitraum fünf bis 15 Jahre nach dem Ende der Ausbildung zu erwarten sind, wenn davon ausgegangen wird, dass die Frauen ihre ersten Kinder im Durchschnitt sieben Jahre nach dem Ende der Ausbildung gebären und anschließend einige Jahre ihre Berufstätigkeit unterbrechen (Strengmann-Kuhn/Seel 2004; Kühn 2004). Zu erwarten war deshalb, dass die Anteile der Unterbrechungszeiten besonders in den Kohorten KH4, KH5 und KH6 überdurchschnittlich hoch sein würden.

⁵ Die Ergebnisse von Behrens et al. (2009) beziehen sich nur auf Pflegekräfte, die zwischen dem 20. und dem 24. Lebensjahr in ihren Beruf eingetreten sind. Die Vergleichbarkeit der Daten ist dadurch nicht vollkommen gegeben.

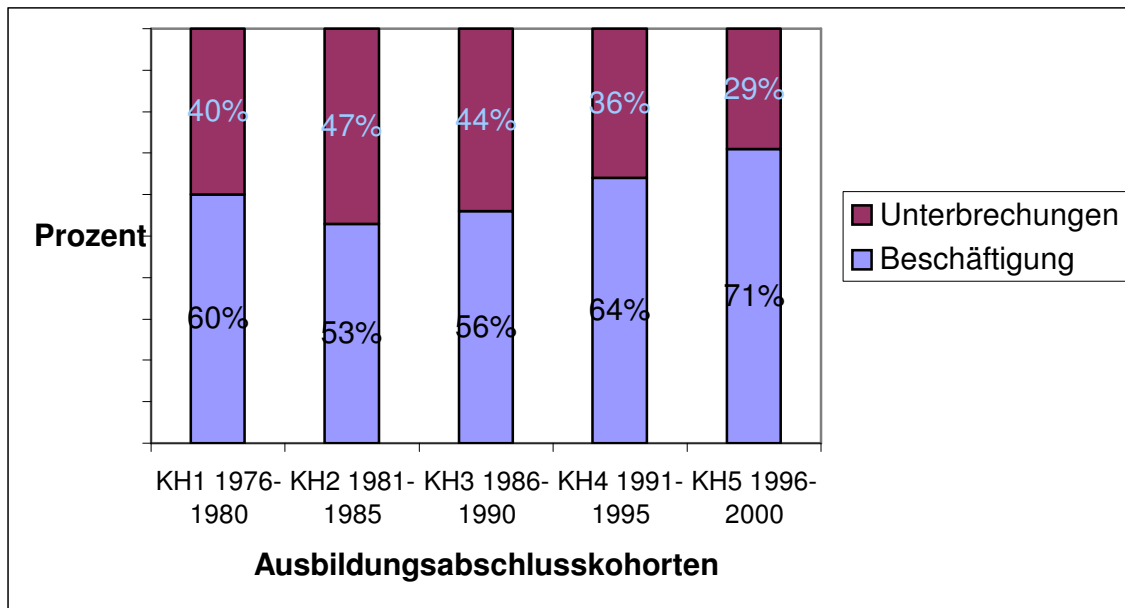
Wie veränderten sich die durchschnittlichen Beschäftigungs- und Unterbrechungsanteile über die Kohorten hinweg?

Tab. 7: Verhältnis zwischen Beschäftigungs- und Unterbrechungszeiten

	Jahr des Ausbildungs-endes	Prozentualer Anteil		Berufsverlauf (1+2)
		der Beschäftigung (1)	der Unterbrechungen (2)	
KH1	1976-1980	60%	40%	100%
KH2	1981-1985	53%	47%	100%
KH3	1986-1990	56%	44%	100%
KH4	1991-1995	64%	36%	100%
KH5	1996-2000	71%	29%	100%

Quelle: Auswertung der IABS, Projekt „Berufsverläufe von Altenpfleger/innen“, IWAK, 2009

Abb. 3: Verhältnis zwischen Beschäftigungs- und Unterbrechungszeiten



Quelle: Auswertung der IABS, Projekt „Berufsverläufe von Altenpfleger/innen“, IWAK, 2009

In allen Kohorten war der Anteil der Beschäftigungszeiten an den Berufsverläufen höher als der Anteil der Unterbrechungszeiten.

In der jüngsten Kohorte (5 - 9 Jahre Beobachtungszeit seit dem Ende der Ausbildung) war der Anteil der durchschnittlichen Beschäftigungszeiten an den Berufsverläufen am größten.

Je länger die Altenpfleger/innen im Beruf waren, umso größer wurde im Durchschnitt der Anteil an Unterbrechungszeiten an den Berufsverläufen. Dieser Zusammenhang ist in den Daten bis zu einer maximalen Beobachtungszeit von 25 Jahren zu beobachten.

Bei der ältesten Kohorte (KH1) verringerte sich der Anteil der Unterbrechungszeiten gegenüber der nächsten jüngeren Kohorte deutlich von 47 auf 40 Prozent.

- ⇒ Die Auswertungsergebnisse bestätigen zunächst nicht die Annahme, dass die Erziehungszeiten fünf bis 15 Jahre nach Ausbildungsabschluss maßgeblich die Unterbrechungen bedingen, da die Anteile der Unterbrechungszeiten an den Berufsverläufen bei zunehmender Beobachtungsdauer bis zu einer Beobachtungszeit von 25 Jahren beständig größer wurden, also entweder die Familienphasen verstärkt später lagen als sieben Jahre nach Ausbildungsende, sie länger waren und/oder weitere gravierende Unterbrechungsgründe hinzukamen.
- ⇒ Ein Grund für die zunehmenden Anteile der Unterbrechungszeiten könnte auch darin liegen, dass besonders lange Unterbrechungen wegen Familienphasen erst bei einer längeren Beobachtungsdauer überhaupt als Unterbrechungen in den Daten auftauchten. Solange die Unterbrechungen bei den jüngeren Kohorten nicht abgeschlossen waren, wurden sie in den Daten wie ein Ausstieg abgebildet, als eine letzte Meldung im einschlägigen Beruf, die vor dem Stichtag 31.12.2004 endete.
- ⇒ Der Befund, dass mit zunehmender Beobachtungsdauer der Anteil der durchschnittlichen Unterbrechungszeiten an den Berufsverläufen zunahm, lässt weitere unterschiedliche Interpretationsansätze zu. Eine mögliche Ursache könnte darin liegen, dass Frauen der jüngeren Kohorten nach der Geburt eines Kindes schneller wieder in den Beruf eingestiegen sind als Frauen der älteren Kohorten. Ein weiterer Faktor könnte eine zunehmende gesundheitliche Belastung der Altenpfleger/innen mit längeren Berufsverlaufsdauern und damit verbundenen längeren Unterbrechungszeiten sein.
- ⇒ Wenn nach 25 Jahren Beobachtungszeit der Anteil der durchschnittlichen Unterbrechungszeiten an den Berufsverläufen wieder abnimmt, so bedeutet dies, dass diejenigen Altenpfleger/innen, die länger als 25 Jahre im Beruf waren, in den späteren Berufsjahren weniger Unterbrechungen hatten als in den früheren Berufsjahren. Die Verringerung des Anteils von Unterbrechungszeiten am Berufsverlauf bei der ältesten Kohorte könnte damit zusammenhängen, dass sich bei dem Teil der Altenpflegerinnen mit sehr langen Unterbrechungen wegen Familienphasen an diese Unterbrechungen eine kontinuierliche Berufstätigkeit mit nur kurzen weiteren Unterbrechungszeiten angeschlossen hatte. Diese Annahme wird unterstützt durch die Ergebnisse einiger Untersuchungen, die darauf hinweisen, dass ältere Mitarbeiter/innen in der Pflege mit ihrer Arbeit zufriedener sind als jüngere und die Fluktuationsabsichten unter ihnen geringer sind (Berger/Zimber 2004; Braun und Müller 2005; Wenderlein 2005).

2.2.4 Verteilung der Unterbrechungszeiten über die Kohorten

Die bisherigen Ergebnisse haben gezeigt, dass Unterbrechungszeiten einen bedeutsamen Anteil an den durchschnittlichen Berufsverlaufsdauern haben. Im Folgenden wurde deshalb untersucht, wie sich die Unterbrechungszeiten in den einzelnen Kohorten über die Stichproben verteilt haben. Es wurde analysiert, ob die Unterbrechungsdauern bei den Altenpfleger/innen eher gleichmäßig verteilt waren, oder ob es einen Anteil von Altenpfleger/innen gab, der besonders lange Unterbrechungszeiten aufweist. Ebenfalls konnte so erfasst werden, welchen Anteil die sehr langen Unterbrechungsdauern bei den älteren Kohorten ausmachten. Solche langen Unterbrechungen, die nur bei langen Beobachtungsdauern in den Daten sichtbar werden, tauchten bei den jüngeren Kohorten nicht als Unterbrechungen auf.

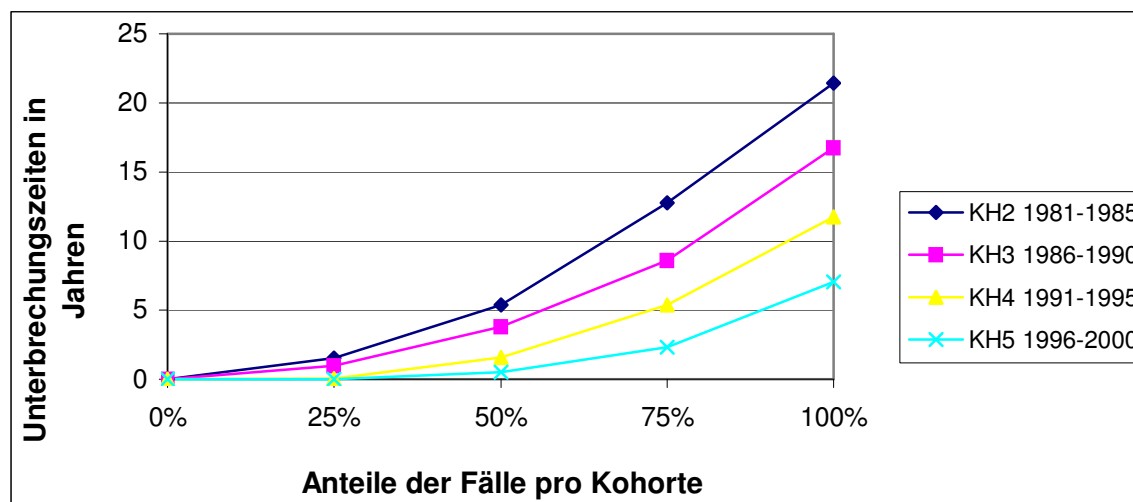
Wie verteilen sich die Unterbrechungszeiten in den einzelnen Kohorten über die Stichprobe?

Tab. 8 : Verteilung der Unterbrechungszeiten über die Quartile der Kohorten⁶

	Durchschnittliche Unterbrechungszeiten in Jahren	Maximale Unterbrechungszeiten in den einzelnen Quartilen in Jahren			
		1. Quartil	2. Quartil	3. Quartil	4. Quartil
KH2 1981-1985	7,41	1,51	5,38	12,79	21,44
KH3 1986-1990	5,1	0,96	3,81	8,62	16,77
KH4 1991-1995	3	0,04	1,56	5,36	11,76
KH5 1996-2000	1,48	0,02	0,51	2,33	7,05

Quelle: Auswertung der IABS, Projekt „Berufsverläufe von Altenpfleger/innen“, IWAK, 2009

Abb. 4: Verteilung der Unterbrechungszeiten über die Quartile der Kohorte⁷



Quelle: Auswertung der IABS, Projekt „Berufsverläufe von Altenpfleger/innen“, IWAK, 2009

⁶ Die Stichprobe der ältesten Kohorte ist mit 40 Fällen zu klein für eine Auswertung von Quartilen. Deshalb sind hier nur die Kohorten zwei bis fünf enthalten.

⁷ Die Linien zwischen den Quartilswerten geben nicht die genaue Lage der übrigen Fälle der Stichprobe wieder, die sich jeweils zwischen den Quartilswerten bewegen. Die Linien verdeutlichen aber die Tendenz der Entwicklung über die Quartilswerte.

Die Dauern der Unterbrechungszeiten verteilten sich über die Stichproben aller Kohorten disparat.

Mit zunehmender Beobachtungsdauer nahmen auch die maximalen Werte für die Dauern der Unterbrechungen (Werte für 100 Prozent) zu.

Die Zunahme der maximalen Werte von Kohorte zu Kohorte bewegte sich zwischen 4,7 und 5 Jahren und ist ähnlich hoch wie die Zunahme der Beobachtungszeiten.

Mehr als ein Viertel der Altenpfleger/innen in jeder Kohorte hatte jeweils überdurchschnittlich lange Unterbrechungszeiten.

Bei der ältesten Kohorte mit einer Beobachtungszeit zwischen 20 und 25 Jahren hatte ein Viertel der Altenpfleger/innen Unterbrechungszeiten zwischen 13 und 21 Jahren.

- ⇒ Bei den sehr langen Unterbrechungsdauern der ältesten in dieser Auswertung vertretenen Kohorte, die sich über 13 bis 21 Jahre erstreckten, handelte es sich mit großer Wahrscheinlichkeit vorwiegend um langjährige Unterbrechungen aufgrund von Familienphasen, nach denen ein Wiedereinstieg in den Beruf vollzogen wurde. Die vertiefenden Interviews mit Altenpfleger/innen zeigten, dass insbesondere, wenn mehrere Kinder geboren wurden, die Unterbrechungszeiten sehr lang werden konnten.
- ⇒ Da solche langen, vermutlich oft kontinuierlichen Unterbrechungszeiten in den Daten der jüngeren Kohorten nicht als Unterbrechungen abgebildet wurden, sind die Steigerungsraten bei den Anteilen der Unterbrechungszeiten an den Berufsverläufen von den jüngeren zu den älteren Kohorten hin (vgl. Kapitel 2.2.3) sehr wahrscheinlich auch auf diese sehr langen Unterbrechungen zurückzuführen.
- ⇒ Die Ergebnisse zur Berufbindung (Kapitel 2.2.2), nach denen 15 Jahre nach dem Ende der Ausbildung noch 63 Prozent der Altenpfleger/innen im Beruf waren, machen noch deutlicher, welche Bedeutung die langen Unterbrechungen in den Berufsverläufen der Altenpfleger/innen hatten. Die Personen der ältesten Kohorte der Quartilsauswertung, die Unterbrechungen von 13 bis 21 Jahren Dauer aufwiesen, sind Teil der 63 Prozent Altenpfleger/innen mit einer langjährigen Berufsbindung (mindestens 15 Jahre im Beruf). Es lässt sich deshalb sagen, dass von den 63 Prozent der Altenpfleger/innen mit einer langjährigen Berufsbindung mehr als ein Drittel sehr lange Unterbrechungsdauern hatte. Dies lässt auf ein erhebliches Potenzial an Altenpfleger/innen schließen, bei denen sich die Beschäftigungszeiten beträchtlich verlängern ließen, wenn Unterbrechungen verkürzt oder verhindert werden könnten.

2.2.5 Berufsverläufe von Frauen und Männern

Der Altenpflegeberuf ist ein typischer Frauenberuf. Ergebnisse früherer Untersuchungen legen nahe, dass die Berufskarrieren von Frauen und Männern auch in der Altenpflege oft sehr unterschiedlich verlaufen und deshalb der Faktor Geschlecht ein entscheidendes Differenzierungsmerkmal darstellt.

Untersuchungen zeigen, dass bei der Geburt eines Kindes in der Regel die Mütter und nicht die Väter ihre Berufstätigkeit vorübergehend aufgeben. Die Erwerbsunterbrechungen von Frauen sind häufiger und länger als die von Männern (Braun/Müller 2005). Die Berufsorientierung von Frauen ist oft geringer als die von Männern, insbesondere, wenn zu versorgende Kinder vorhanden sind und keine finanzielle Notwendigkeit zur Berufstätigkeit zwingt (Feider 2006). Erwerbsunterbrechungen wie Erziehungszeiten oder auch Arbeitslosigkeit verringern zudem die Zeit der Berufserfahrung von Frauen. Dies führt zu einer größeren Diskontinuität des weiblichen Erwerbsverlaufs und zu geringeren Aufstiegschancen (Falk 2005). Der Anteil der Männer in der Altenpflege nimmt mit zunehmendem Alter der Pflegekräfte ab. Beträgt der Anteil der Männer in der Ausbildung 15 bis 20 Prozent, so sinkt er auf nur noch fünf Prozent bei den Altenpfleger/innen über 40 Jahren. Borutta und Giesler (2006) vertreten deshalb die These, dass Männer lieber den Beruf der Altenpflege verlassen würden, statt in einer niedrigen Position zu verweilen. Fehlende Karrieremöglichkeiten gelten als maßgeblicher Grund für den Ausstieg (ebd.: 158).

Die Ergebnisse der Literatur ließen also erwarten, dass die absoluten Dauern und die relativen Anteile der Unterbrechungen von Frauen länger waren als die der Männer.

Die Strukturanalyse der Berufsverläufe von Frauen und Männern erfolgte in drei Schritten:

1. Kohorten übergreifend wurde untersucht, ob sich die durchschnittlichen relativen Berufsverlaufszeiten unterschieden und
2. ob die Anteile von Beschäftigungs- und Unterbrechungszeiten zwischen den Subgruppen differierten.
3. Kohorten spezifisch wurden für die drei jüngeren Kohorten, in denen die Zahlen der Männer für eine Auswertung ausreichend waren, die absoluten durchschnittlichen Beschäftigungszeiten berechnet.

Die Kohorten übergreifenden Untersuchungsschritte waren notwendig, um alle Fälle der Stichprobe berücksichtigen zu können, da in den älteren Kohorten KH1 und KH2 die Zellenbesetzungen der Männer für eine Einzelauswertung zu klein waren.

Zu den einzelnen Auswertungsschritten finden sich jeweils die Ergebnisse. Eine Interpretation der Ergebnisse schließt sich am Ende des dritten Auswertungsschrittes an.

1. Wie unterschieden sich die durchschnittlichen relativen Dauern der Berufsverläufe von Frauen und Männern?

Tab. 9: Durchschnittliche Länge der Berufsverläufe in einzelnen Subgruppen bis zum Stichtag 31.12.2004

	Anteil an der ganzen Zielgruppe	Durchschnittliche Berufsverlaufsdauer in Jahren	Durchschnittliche Beobachtungszeit bis 2004 in Jahren	relativer Anteil des Berufsverlaufs an der Beobachtungszeit
Alle	100%	9,43	13,56	69,54%
Frauen	84,07%	9,64	13,56	71,09%
Männer	15,93%	8,31	12	69,25%

Quelle: Auswertung der IABS, Projekt „Berufsverläufe von Altenpfleger/innen“, IWAK, 2009

Die durchschnittlichen relativen Anteile der Berufsverlaufsdauern an der Beobachtungszeit von Frauen und Männern unterschieden sich kaum.

2. Wie unterschieden sich die Verhältnisse von Beschäftigungs- und Unterbrechungszeiten bei Frauen und Männern?

Tab. 10: Prozentuales Verhältnis von Beschäftigungs- und Unterbrechungszeiten bei Frauen und Männern, Kohorten übergreifend

	Größe der Subgruppe	Prozentualer Anteil		Berufsverläufe (1+2)
		der Beschäftigungszeiten (1)	der Unterbrechungszeiten (2)	
		Alle	879	
Frauen	739	60%	40%	100%
Männer	140	61%	39%	100%

Quelle: Auswertung der IABS, Projekt „Berufsverläufe von Altenpfleger/innen“, IWAK, 2009

Die Berufsverläufe von Frauen und Männern unterschieden sich hinsichtlich der Anteile an Beschäftigungs- und Unterbrechungszeiten nicht wesentlich.

3. Wie unterschieden sich die absoluten, durchschnittlichen Beschäftigungszeiten von Frauen und Männern?

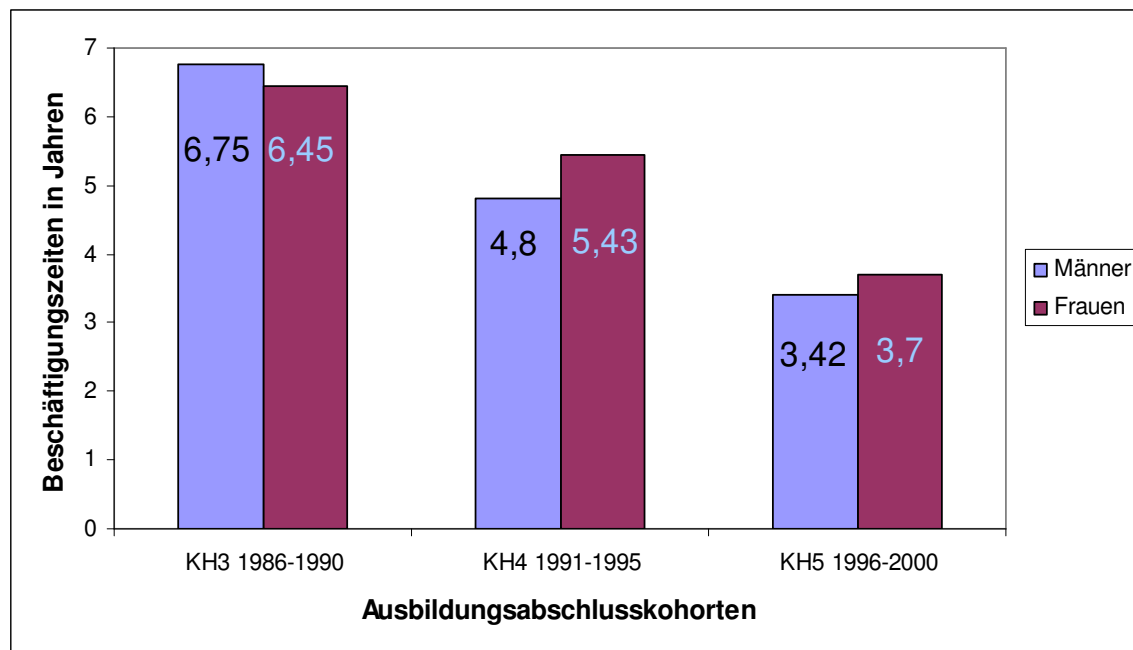
Die folgenden Berechnungen konnten nur für die drei jüngsten Kohorten durchgeführt werden, da in den beiden ältesten Kohorten die Zahl der Männer kleiner als 20 war und damit nicht ausgewertet werden konnte.

Tab. 11: Durchschnittliche Beschäftigungszeiten für Frauen und Männer, Kohorten spezifisch in Jahren

	KH 3 1986-1990	KH 4 1991-1995	KH 5 1996-2000
<i>Frauen</i>	6,45	5,43	3,7
<i>Männer</i>	6,75	4,8	3,42

Quelle: Auswertung der IABS, Projekt „Berufsverläufe von Altenpfleger/innen“, IWAK, 2009

Abb. 5: Durchschnittliche Beschäftigungszeiten für Frauen und Männer, Kohorten spezifisch in Jahren



Quelle: Auswertung der IABS, Projekt „Berufsverläufe von Altenpfleger/innen“, IWAK, 2009

Die durchschnittlichen Beschäftigungszeiten von Frauen und Männern lagen relativ eng zusammen. Es zeigte sich kein eindeutiger Trend, dass eines der Geschlechter eine längere Beschäftigungszeit aufweist als das andere.

- ⇒ Es gab keine ausgeprägten geschlechtsspezifischen Unterschiede hinsichtlich der Länge der Berufsverläufe und ihrer Struktur (Anteile an Beschäftigungs- und Unterbrechungszeiten).
- ⇒ Insbesondere der Befund, dass Frauen und Männer ähnlich hohe Anteile an Unterbrechungszeiten in ihren Berufsverläufen aufwiesen, wirft Fragen auf, etwa danach, ob es geschlechtsspezifische Unterbrechungsgründe für Frauen und Männer gibt. Die vertiefenden Interviews mit Altenpfleger/innen, die in ihren Berufsverläufen Unterbrechungen hatten, deuteten darauf hin, dass bei den Frauen die Unterbrechungszeiten vor allem auf Familienphasen zurückzuführen sein dürften, während für Männer mit großer Wahrscheinlichkeit andere Gründe für die Unterbrechungen vorlagen. Dies könnten etwa Arbeitslosigkeit, temporäre Beschäftigung in anderen Berufsfeldern oder Weiterbildungsphasen gewesen sein. Die geschlechtsspezifischen quantitativen Verteilungen der Gründe und der Verläufe von Unterbrechungszeiten konnten mit der IABS aufgrund zu geringer Fallzahlen nicht untersucht werden. Hier besteht ein weiterer Forschungsbedarf.

2.3 Zusammenfassung und Interpretation der Ergebnisse der Strukturanalyse

Berufsverläufe von Altenpfleger/innen sind sehr viel länger als bisher angenommen.

Die Ergebnisse der Strukturanalyse zeigten, dass die Berufsverläufe von Altenpfleger/innen sehr viel länger sind, als bisher angenommen wurde. In der ältesten Kohorte verblieben die Berufseinsteiger/innen im Durchschnitt über 19 Jahre im Beruf. Von den jüngeren zu den älteren Kohorten nahmen die durchschnittlichen Dauern der Berufsverläufe proportional zu den länger werdenden Beobachtungszeiten zu. Mit großer Plausibilität können auch bei den jüngeren Kohorten deshalb bei einer wachsenden Beobachtungsdauer ähnlich hohe durchschnittliche Berufsverlaufsdauern erwartet werden, wie sie die älteste Kohorte aufweist. Dieses zentrale Ergebnis der Studie zeigt, dass es im Beruf Altenpfleger/in viele sehr lange Berufsverläufe gibt.

Die Rechtszensierung der Daten der IABS ermöglichte die Beobachtung der Erwerbsverläufe nur bis zum Stichtag 31.12.2004. Die Ergebnisse basieren also auf Daten zu in der Regel noch nicht abgeschlossenen Berufsverläufen. Es kann deshalb davon ausgegangen werden, dass bei einer längeren Beobachtungsdauer, die eine Analyse der Berufsverläufe bis zum Renteneintritt zuließe, die absoluten Dauern der Berufsverläufe tendenziell länger ausfallen würden. Die Ergebnisse der Auswertung der IABS zu den absoluten Dauern der Berufsverläufe sind deshalb als eher niedrig einzustufen.

Die Mehrheit der Altenpfleger/innen weist eine ausgeprägte Berufsbindung auf.

Die Berufsbindung nahm mit zunehmendem Abstand zum Ausbildungsende ab. In den ersten fünf Jahren nach dem Ende der Ausbildung verließen 23 Prozent der Altenpfleger/innen den Beruf. Vom sechsten bis zum zehnten Jahr nach dem Ende der Berufsausbildung verließen weitere 13 Prozent den Beruf. Zwischen dem zehnten und dem 15. Jahr nach dem Ende der Berufsausbildung sank der Anteil nur noch um ein Prozent, so dass nach 15 Jahren noch 63 Prozent, und damit weit über die Hälfte der Altenpfleger/innen in ihrem Beruf beschäftigt waren oder in den Beruf zurückgekehrt sind. Dies lässt auf eine ausgeprägte Berufsbindung des überwiegenden Teils der Altenpfleger/innen schließen. Der Beruf Altenpfleger/in ist damit für viele der Altenpfleger/innen ein Beruf, der einen langen zeitlichen Abschnitt des Erwerbslebens bestimmt.

Die Rechtszensierung der Daten führte auch bei der Berechnung der Berufsbindung dazu, dass Wiedereinstiege in den Beruf, die nach dem Stichtag 31.12.2004 stattgefunden haben, nicht berücksichtigt werden konnten. Somit fielen auch die Ergebnisse zu den Anteilen der nach einem bestimmten Zeitraum noch im Beruf verbliebenen Altenpfleger/innen eher niedrig aus.

Unterbrechungszeiten und Wiedereinstiege charakterisieren viele Berufsverläufe.

Die Berufsverläufe setzten sich in allen Kohorten aus Beschäftigungs- und Unterbrechungszeiten zusammen. Die durchschnittlichen Beschäftigungszeiten überwogen in allen Kohorten die durchschnittlichen Unterbrechungsdauern. Allerdings vergrößerte sich der Anteil der durchschnittlichen Unterbrechungszeiten mit zunehmender Beobachtungsdauer.

Hierfür kann es unterschiedliche Erklärungsansätze geben. Da in den Daten Wiedereinstiege nach mehrjährigen Berufsunterbrechungen erst mit einer längeren Beobachtungsdauer als Unterbrechungszeiten abgebildet werden und vorher als Ausstiege erscheint (das Ende der letzten Beschäftigung liegt vor dem Stichtag 31.12.2004), können in den älteren Kohorten mehr lange Unterbrechungen gemessen worden sein als in den jüngeren Kohorten, womit sich der Durchschnitt der Unterbrechungsdauern in den älteren Kohorten erhöht.

Eine andere Erklärung könnte am generationenspezifischen Wandel der biografischen Bedeutung der Berufstätigkeit von Frauen ansetzen, der dazu führt, dass Familienphasen bei den jüngeren Frauen im Durchschnitt kürzer ausfallen als bei den älteren Frauen und Berufstätigkeit bei den jüngeren Frauen einen höheren Stellenwert einnimmt. Auch könnte möglicherweise eine veränderte Wirtschaftslage dazu führen, dass mehr Frauen aus materieller Notwendigkeit früher wieder in den Beruf zurückkehren. Diese Effekte könnten sich auch langfristig in einer Verringerung der Dauer von Unterbrechungszeiten in den jüngeren Kohorten niederschlagen. Eine weitere Erklärung könnte darin liegen, dass mit zunehmendem Berufsalter verstärkt gesundheitsbedingte Unterbrechungen auftraten. In diesem Fall würden sich die Unterbrechungsdauern der jüngeren Kohorten im Zeitverlauf denjenigen der älteren Kohorten angleichen. Die Relevanz der einzelnen Erklärungsansätze für Kohorten spezifische Entwicklungen von Unterbrechungsdauern müsste durch Folgeuntersuchungen eruiert werden.

Viele der Altenpfleger/innen mit einer langjährigen Berufsbindung wiesen sehr lange Unterbrechungszeiten auf.

Die Auswertung der spezifischen Verteilung der Unterbrechungszeiten über die Quartile der Stichprobe zeigte, dass es in der ältesten ausgewerteten Kohorte mit einer Beobachtungszeit von 20 bis 25 Jahren einen relevanten Anteil an Altenpfleger/innen mit sehr langen Unterbrechungsdauern gab. Insgesamt über ein Viertel der Altenpfleger/innen hatte überdurchschnittlich lange Unterbrechungsdauern. Bei 25 Prozent der Altenpfleger/innen waren die Unterbrechungszeiten sogar zwischen 13 und 21 Jahre lang. Von den Altenpfleger/innen, deren Berufsverläufe 15 Jahre oder länger andauerten, wies ein Anteil von mehr als einem Drittel solche sehr langen Unterbrechungsdauern auf.

Die Berufsverläufe von Frauen und Männern ähneln sich hinsichtlich der Dauer und der Struktur.

Entgegen den Befunden früherer Untersuchungen von Erwerbsverläufen von Frauen und Männern, die aufzeigen, dass Frauen eher diskontinuierliche, von Unterbrechungen geprägte Erwerbsbiografien haben, während Männer vermehrt durchgängige Erwerbsbiografien aufweisen, unterschieden sich die Berufsverläufe von Altenpflegerinnen und Altenpflegern hinsichtlich der Länge der Berufsverläufe und ihrer Struktur (Anteile an Beschäftigungs- und Unterbrechungszeiten) nicht wesentlich.

Erklärungsansätze können in zwei Richtungen weisen: Einerseits könnte der Beruf Altenpfleger/in spezifische Arbeitsbedingungen bieten, die bei Frauen und Männern zu ähnlich strukturierten Berufsverläufen in den Daten der IABS führen. Dies könnte etwa auf flexible Arbeitszeitarrangements zurückzuführen sein, die insbesondere für Frauen nach einer Familienphase einen frühen Wiedereinstieg mit einem geringen Arbeitszeitumfang und/oder mit Diensten am Wochenende oder nachts ermöglichen. Dieser Erklärungsansatz wird unterstützt von einer Untersuchung zu Unterbrechungszeiten von Frauen in verschiedenen Berufen, in welcher die Altenpflegekräfte im Vergleich zu anderen Frauenberufen eher niedrige

Unterbrechungszeiten aufweisen (Stuth et al. 2009). Ein anderer Erklärungsansatz könnte in einem spezifischen Verhalten von Männern im Beruf Altenpfleger gründen, wenn diese in den Berufsverläufen etwa vermehrt Weiterbildungen, berufsfremde Beschäftigungsepisoden oder Zeiten von Arbeitslosigkeit aufweisen würden, die sich als Unterbrechungszeiten in den Daten niederschlagen. Diese Fragen und Zusammenhänge sind bislang ungeklärt. Hier besteht weiterhin Forschungsbedarf.

Fazit

Die Ergebnisse zeigen, dass es einen großen Anteil von Altenpfleger/innen gibt, die sehr lange Unterbrechungszeiten aufweisen. An diesem Befund kann angesetzt werden, wenn dem zukünftig weiter steigenden Bedarf an Altenpfleger/innen dadurch begegnet werden soll, dass die vorhandenen Ressourcen an ausgebildeten Fachkräften besser genutzt und die Beschäftigungsdauern von Altenpfleger/innen verlängert werden sollen. Die Verkürzung oder Vermeidung von Unterbrechungen kann hierfür eine erfolgversprechende Möglichkeit bieten. Auf der Basis der Ergebnisse der Strukturanalyse wurden deshalb vertiefende Interviews und Workshops durchgeführt, um zu explorieren, wo Ansatzpunkte liegen könnten, um lange Unterbrechungszeiten zu verkürzen oder Unterbrechungen ganz zu vermeiden.

3. Praxisorientierte Ansatzpunkte zur Verkürzung und Vermeidung von Unterbrechungen

Die Strukturanalyse hat zu verallgemeinerbaren Aussagen bezüglich der Dauern und Strukturen der Berufsverläufe von Altenpfleger/innen geführt. Im Hinblick auf die Frage, welche Ansatzpunkte es für eine Verlängerung von Beschäftigungszeiten von Altenpfleger/innen gibt, verweisen die ermittelten Ergebnisse auf die langen Unterbrechungszeiten in den Berufsverläufen von Altenpfleger/innen. Es hat sich gezeigt, dass der Anteil der Unterbrechungszeiten an der Gesamtbeschäftigungszeit in den einzelnen Kohorten zwischen 29 und 47 Prozent lag. Angesichts der erwarteten zukünftigen Entwicklungen in dem Arbeitsmarktsegment Altenhilfe und der Notwendigkeit, die vorhandenen personellen Ressourcen bestmöglich einzusetzen, könnte neben einer Verlängerung der Gesamtberufsverweildauer eine Verlängerung der Beschäftigungszeiten durch eine Vermeidung oder zumindest Verkürzung der Unterbrechungen eine Erfolg versprechende Strategie sein, um einen Teil des zukünftigen Personalmehrbedarfs abzudecken.

Um diese Themenbereiche intensiver zu beleuchten, Möglichkeiten für praxisorientierte Ansatzpunkte sowie Anregungen für weitergehende Diskussionen zu erarbeiten, wurden ergänzende qualitative Untersuchungen durchgeführt. Thematisch fokussierten diese Unterbrechungen und Wiedereinstiege sowie die Arbeitbedingungen von Altenpfleger/innen.

Für die themenspezifische Exploration wurden Interviews mit insgesamt 70 Altenpfleger/innen, sieben Heimleiter/innen sowie einer Vertreterin eines Berufsverbandes geführt. Der Feldzugang zu den befragten Altenpfleger/innen erfolgte über die Adressenbestände von 16 Altenpflegeschulen. 2.829 Altenpfleger/innen wurden über die Altenpflegeschulen angeschrieben. 310 Altenpfleger/innen antworteten auf die Anfrage. Aus diesen wurden die Interviewpartner/innen nach dem Kriterium der maximalen Streuung hinsichtlich verschiedener Merkmale, unter anderem Geschlecht, aktueller beruflicher Status und Dauer der Berufstätigkeit als Altenpfleger/in, ausgewählt. Bei allen befragten Altenpfleger/innen lag die Altenpflegeausbildung mindestens zehn Jahre zurück.

Zudem wurden zwei Workshops mit Vertreter/innen von Einrichtungs- und Bildungsträgern, der Berufsverbände, aus dem Bereich der Arbeitsvermittlung und mit Führungskräften aus Einrichtungen der Altenhilfe durchgeführt.

3.1 Unterbrechungen und Wiedereinstiege

In der qualitativen Exploration wurden zwei wesentliche Gründe für Unterbrechungen identifiziert, die in zukünftigen Aktivitäten und Forschungen zu Ansätzen für die Reduzierung oder Vermeidung von Unterbrechungszeiten Berücksichtigung finden sollten. Zum einen sind dies Unterbrechungen, die sich durch die Betreuung eines Kindes ergeben. Zum anderen ist auf Unterbrechungen aufgrund von Krankheit oder Burnout zu fokussieren. Die Explorationen zeigen die Prozesse und Rahmenbedingungen für Unterbrechungen und Wiedereinstiege auf und identifizieren Ansatzpunkte, um Wiedereinstiege zu unterstützen bzw. um diese zu einem früheren Zeitpunkt zu ermöglichen.

3.1.1 Unterbrechungsgrund Familienphase

3.1.1.1 Veränderungsbedarfe

Ein wesentlicher Grund für Unterbrechungen war bei den interviewten Altenpflegerinnen die Betreuung eines Kindes. Teilweise begannen die Frauen unmittelbar nach dem Ende des Mutterschutzes wieder im Beruf zu arbeiten, oft nutzten sie aber einen Teil oder die gesamte Elternzeit für eine Unterbrechung ihrer Erwerbstätigkeit. Nach Einschätzung der befragten Expert/innen gibt es zudem ein relevantes Potenzial an ausgebildeten Altenpfleger/innen, das aufgrund von ausgedehnten Familienphasen den Kontakt zum Berufsfeld der Altenpflege verloren hat und über Maßnahmen für den Wiedereinstieg aktivierbar sei („Stille Reserve“).

Niedrigschwelliger Wiedereinstieg

Der Wiedereinstieg erfolgte häufig in Teilzeit, oft niedrigschwellig zunächst über eine geringfügige Beschäftigung. Die Interviews mit Altenpfleger/innen zeigten, dass eine Beschäftigung in Vollzeit nur dann gewählt wurde, wenn keine Teilzeitoption vorhanden war und ein Wiedereinstieg aus ökonomischen Gründen notwendig war.

Kinderbetreuung

Eine große Bedeutung für einen erfolgreichen Wiedereinstieg hatte die Betreuungssituation des Kindes bzw. der Kinder. Eine Berufstätigkeit der Mütter war nur dann möglich, wenn das Kind während der Arbeitszeit adäquat betreut werden konnte.

Arbeitszeiten

Die Vereinbarkeit von Berufstätigkeit und Familie wurde von vielen der betroffenen Frauen auch dadurch erreicht, dass sie ihre Arbeitszeiten so flexibel legten, dass sie zu ihren Betreuungsarrangements passten. Die Ausgestaltung war individuell sehr unterschiedlich. Die interviewten Altenpflegerinnen mit Kindern nannten als bevorzugte Zeitarrangements Abenddienste, Wochenenddienste, Vormittagsdienst ab sieben Uhr oder Nacht- und Wochenenddienste. Als besonders familienunfreundlich gelten nach Ansicht der befragten Altenpflegerinnen geteilte Dienste und der normale Schichtdienst. Gleichzeitig wurde der Beruf gerade aufgrund der grundsätzlich möglichen flexiblen Arbeitszeitarrangements als besonders familienfreundlich betrachtet.

Einbindung in Kommunikation und Informationsstrukturen

Ein weiterer Faktor, der die Qualität des Wiedereinstiegs von jungen Müttern als Altenpflegerinnen betraf, war eine unzureichende Einbindung in die Kommunikations- und Informationsstrukturen insbesondere, wenn der Arbeitszeitumfang nur relativ gering war und die Dienste in zeitlich großen Abständen erfolgten. Eine schlechte Einbindung dieser oft geringfügig beschäftigten Arbeitskräfte konnte unter anderem dazu führen, dass sich die Einarbeitungszeiten stark verlängerten, sich Altenpflegerinnen der Verantwortung nicht gewachsen fühlten und damit risikoreiche Pflegesituationen entstanden.

Fördernde und hemmende Faktoren für den Wiedereinstieg

Entsprechend erwiesen sich als maßgebliche Faktoren, die den Wiedereinstieg von jungen Müttern als Altenpflegerinnen hemmten oder auch verzögerten:

- Fehlende Kinderbetreuungsmöglichkeiten,
- mangelnde Übereinstimmung von vorhandenen Betreuungszeiten und den möglichen Arbeitszeiten.

Umgekehrt waren förderliche Faktoren für einen frühen Wiedereinstieg:

- Gute Infrastruktur bei Kinderbetreuungsmöglichkeiten mit langen Öffnungszeiten und flexiblen Bring- und Holzeiten,
- Flexibilität der Einrichtungen bei der Planung der Arbeitszeitdauer und der Dienstplangestaltung,
- Kommunikation der Einrichtung mit der jungen Mutter, die sich in der Unterbrechungsphase befindet,
- attraktive niedrigschwellige Angebote zum Wiedereinstieg, um die Anbindung an die Einrichtung und den Kontakt zur beruflichen Praxis aufrecht zu erhalten.

Förderliche Faktoren für einen gelingenden Wiedereinstieg:

- Rückkehr nach einer Unterbrechung zum selben Arbeitgeber,
- Kontinuität der Arbeitsaufgabe vor und nach der Unterbrechung,
- Rückkehr ins alte Team,
- kurze Unterbrechungszeit (bis zu einem Jahr),
- Rückkehr zu einem anderen Arbeitgeber, aber im selben Altenhilfesegment (stationäre Einrichtung, ambulanter Dienst etc.),
- nach längeren Unterbrechungen eine ausreichende Wiedereinarbeitungszeit durch eine Fachkraft.

3.1.1.2 Praxisorientierte Handlungsansätze

Handlungsansätze, die dazu führen, Unterbrechungen aufgrund einer Familienphasen zu verkürzen und einen früheren Wiedereinstieg in den Beruf zu unterstützen, können auf verschiedene Ebenen abzielen und sich auf die Altenpfleger/innen selbst, die Einrichtungen sowie auf intermediäre Akteure beziehen. Intermediäre Akteure sind etwa Berufsgenossenschaften, Berufsverbände, Kommunen, Bildungseinrichtungen und Akteure der Arbeitsvermittlung.

Ansätze, die sich auf die Altenpflegerinnen beziehen:

- Stärkung familiärer und sozialer Netzwerke, die genutzt werden können, um die Kinderbetreuung zu arrangieren, wenn institutionelle Betreuung nicht ausreichend ist,
- Unterstützung individueller Initiativen, um fachlich auf dem neuesten Stand zu bleiben, etwa durch die Lektüre von Fachzeitschriften.

Ansätze, die sich auf die Einrichtungen beziehen:

- Gestaltung von Dienstplänen, welche die Bedürfnisse und Interessen der Altenpflegerinnen mit Kindern bezüglich Arbeitszeiten und Lage der Dienste berücksichtigen,
- Kooperationen mit Einrichtungen für Kinderbetreuung oder Organisation eines Betreuungsangebots für Zeiten jenseits der üblichen Öffnungszeiten von Kinderbetreuungseinrichtungen,
- aktive Kommunikation mit den Altenpflegerinnen, die sich in einer Familienphase befinden, z. B. in dem mit an die Bedürfnisse der jungen Mütter angepassten Angeboten ein frühzeitiger niedrigschwelliger Wiedereinstieg ermöglicht wird,
- Einbindung der Altenpflegerinnen, die sich in familienbedingten Unterbrechungszeiten befinden, in Fortbildungen, um das Fachwissen zu aktualisieren und soziale Kontakte zu den Einrichtungen aufrecht zu erhalten,
- Erarbeitung von Konzepten für die Einbindung der geringfügig Beschäftigten in die Kommunikationsstrukturen der Einrichtungen,
- Ermöglichung eines durch eine Fachkraft begleiteten Wiedereinstiegs für Altenpfleger/innen, deren Unterbrechungen sehr lange angedauert haben,
- Einsatz von Lernen am Arbeitsplatz als effiziente und Ressourcen schonende Methode auch zur Wiedereinarbeitung in den Einrichtungen.

Ansatzpunkte, die sich auf die intermediären Akteure beziehen:

- Erstellung eines Betreuungskonzepts für ein den zeitlichen Bedürfnissen angepasstes ausgeweitetes Betreuungsangebot durch die Kommunalpolitik gemeinsam mit Einrichtungen der Altenhilfe und anderen in ähnlicher Weise betroffenen Einrichtungen (z.B. mit Krankenhäusern),
- Bereitstellung von Informationen bezüglich der Wiedereinstiegsmöglichkeiten und –hilfen für interessierte Altenpfleger/innen, die längere Zeit ihre Berufstätigkeit unterbrochen und fachlich und persönlich den Kontakt zum Berufsfeld verloren haben („Stille Reserve“), durch die Akteure der Arbeitsförderung (Agentur für Arbeit, optierende Kommunen, ARGEn) und/oder Bildungseinrichtungen,
- Durchführung regionaler Aktionen, Öffentlichkeitsarbeit und Kampagnen zur Information und Mobilisierung der Zielgruppe der „Stillen Reserve“,
- Unterstützung des Wiedereinstiegs von Altenpfleger/innen mit längeren Unterbrechungen und spezifischen Einarbeitungsbedarfen durch individuelle Einarbeitungsprogramme. Diese Programme können von den Institutionen der Arbeitsvermittlung, den Berufsgenossenschaften, den Leistungsanbietern sowie Bildungseinrichtungen und Organisationsentwicklern entwickelt und angeboten werden. Programme zum Wiedereinstieg sollten, um wirksam zu sein, auf kommunaler Ebene angesiedelt sein und die lokalen Akteure vernetzen.
- Beratung und finanzielle Unterstützung der Einrichtungen bei der Wiedereinarbeitung von Altenpfleger/innen nach langen Unterbrechungen durch die Akteure der Arbeitsvermittlung,
- Nutzung des Wiedereingliederungszuschusses der Bundesagentur für Arbeit durch die Einrichtungen für die Einarbeitung älterer Wiedereinsteiger/innen

nach langen Erwerbsunterbrechungen. Diese Möglichkeit sollte in der Breite bekannt gemacht werden.

3.1.2 Andere Unterbrechungsgründe

3.1.2.1 Veränderungsbedarfe

Anderweitige Unterbrechungsgründe können in Krankheit und Burnout, eigener Kündigung, Auslaufen befristeter Arbeitsverträge, Kündigung durch den Arbeitgeber, Insolvenz der Einrichtung und der Aufnahme einer anderen Beschäftigung begründet sein. Diese Gründe treten nicht so häufig auf wie die Unterbrechungen aufgrund von Kinderbetreuung, können zum Teil aber auch in Kombinationen vorkommen.

Krankheit und Burnout

Trotz Unterbrechungen aufgrund von Krankheit und Burnout scheinen viele Altenpfleger/innen einen Wiedereinstieg in die Altenpflege vorzunehmen, was auf die hohe Bindung an den Beruf und eine hohe berufliche Motivation schließen lässt. Die Altenpfleger/innen versuchten, sich mit den individuellen Handicaps zu arrangieren. Dies war unter anderem dann möglich, wenn die Arbeitsorganisation in der Einrichtung an die Bedürfnisse und Einschränkungen der Altenpfleger/innen angepasst wurde, etwa durch einen reduzierten Arbeitszeitumfang oder durch die Bereitstellung von nicht-allergenen Arbeitsmaterialien und Arbeitsschutzmaßnahmen.

Eigene Kündigung

Eigene Kündigungen hatten häufig ihre Ursache in einer Unzufriedenheit mit den konkreten Arbeitsbedingungen. Dies konnten etwa bei Altenpfleger/innen mit Kindern Arbeitszeiten und Dienstplangestaltungen sein, die nicht mit der Kinderbetreuung kompatibel waren, bei Kündigungen wegen Krankheit und Burnout eine hohe Arbeitsbelastung oder Mobbing am Arbeitsplatz.

Wechsel in eine andere Beschäftigung

Hier konnten zwei unterschiedliche Muster identifiziert werden.

Einmal gab es Altenpfleger/innen, die jenseits der Altenpflege versuchten, in anderen, niedrig qualifizierten Beschäftigungsfeldern Fuß zu fassen. Häufig war der unmittelbare Anlass der Unterbrechung hier eine Erkrankung, Unzufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen, kognitive Dissonanz zwischen dem eigenen Anspruch an die Arbeit und der Praxis oder Mobbing. Viele von ihnen wandten sich allerdings nach kurzer Zeit wieder der Altenpflege zu, da die gering qualifizierte Beschäftigung ihren Ansprüchen an eine qualifizierte Tätigkeit mit entsprechender Anerkennung und Entlohnung nicht entsprach. Für diese Personengruppe gilt, dass sie dauerhaft in der Altenpflege gehalten werden könnte, wenn sie Arbeitsverhältnisse vorfände, die ihren Ansprüchen genügten.

Eine andere Gruppe bildete sich im pflegenahen oder sozialen Bereich weiter, studierte oder absolvierte eine weitere Ausbildung etwa zum/zur Lehrer/in für Berufsfachschulen, Altentherapeut/in oder Sozialpädagoge/in. Diese Personen zeichneten sich durch einen hohen Anspruch an ihre Berufstätigkeit aus und waren häufig unzufrieden mit den Arbeitsbedingungen in der Altenpflege. Sie gingen nur dann in die personennahe Altenpflege zurück, wenn sie in ihrem neuen Beruf keine adäquaten Beschäftigungsmöglichkeiten fanden, oder sie arbeiteten im Sinne von Interimslösungen in der Altenpflege, etwa um das Studium zu finanzieren. Es kann davon ausgegangen werden, dass sich diese Altenpfleger/innen neu orientiert und bei

einer entsprechenden qualifizierten Arbeitsmöglichkeit die personennahe Altenpflege dauerhaft verlassen haben.

Fördernde und hemmende Faktoren für Unterbrechungen aus anderen Unterbrechungsgründen

Grundsätzlich gilt für andere Unterbrechungsgründe als die Betreuung eines Kindes, dass angestrebt werden sollte, solche Unterbrechungen zu verhindern bzw. zumindest zu verkürzen.

Fördernde Faktoren in diesem Sinn sind eine Offenheit für die Problemlagen der Altenpfleger/innen und ein flexibles Gegensteuern bei bestehenden Problemen, um die betriebliche Bindung aufrecht zu erhalten. Ansatzpunkte sind hier unter anderem Personalentwicklung, Gesundheitsmanagement und –prävention und Weiterbildung.

Als hemmend und negativ wirkt in diesem Zusammenhang insbesondere eine betriebliche Arbeitskultur, die keine Resonanz auf Problemlagen zulässt und keine Unterstützungsstruktur für die Altenpfleger/innen vorhält.

3.1.2.2 Praxisorientierte Handlungsansätze

Akteure, die hier angesprochen werden, sind in erster Linie auf betrieblicher Ebene zu verorten, also Träger und das Leitungspersonal von Einrichtungen der Altenhilfe, da diese maßgeblich die betrieblichen Arbeitsbedingungen und die Arbeitskultur gestalten. Hier könnten Ressourcen mobilisiert werden, um Unterbrechungen von Altenpfleger/innen zu vermeiden. Handlungsansätze richten sich aber auch auf die Zielgruppen der Altenpfleger/innen und die intermediären Akteure.

Ansätze, die sich auf die Altenpflegerinnen selbst beziehen:

- Unterstützung bei der Reflektion der Unterbrechungsursache und bei der Definition der Bedürfnisse,
- Einbindung in betriebliche Gesundheitspräventions- und Arbeitsschutzmaßnahmen,
- Unterstützung bei der individuellen Qualifizierung während der Unterbrechung,
- Unterstützung bei der Fort- und Weiterbildung.

Ansätze, die sich auf die Einrichtungen beziehen:

- Schaffung von flexiblen Arbeitsbedingungen in Bezug auf Arbeitszuschnitte und Arbeitszeiten, z.B. die Ermöglichung eines Wiedereinstiegs in eine Teilzeitbeschäftigung nach einer Unterbrechung aufgrund von Burnout,
- Analyse der Risikofaktoren, wenn eine Unterbrechung aufgrund von Erkrankung vorgelegen hat,
- Anpassung von Arbeitszuschnitten entsprechend der Erkrankungsursache,
- Implementierung von Gesundheitsförderprogrammen, Arbeitsschutzmaßnahmen, Bereitstellung von Hilfsmitteln,
- Bereitstellung nicht-allergener Arbeitsmaterialien, wenn eine Allergie die Ursache der Erkrankung war,
- Durchführung regelmäßiger Mitarbeitergespräche,

- Durchführung einer systematischen Personalentwicklung,
- Praktizierung einer konstruktiven Konfliktkultur,
- Supervision der Pflegeteams durch externe Supervisor/innen,
- Förderung einer guten Teamkultur,
- eine Trägerphilosophie der Einrichtungsträger, die für eine Unterstützung bei der Einarbeitung von Altenpfleger/innen nach Unterbrechungen steht und den Einrichtungen bei dieser Aufgabe hilft.

Ansatzpunkte, die sich auf die intermediären Akteure beziehen:

- Bereitstellung eines externen Beratungsangebots für Altenpfleger/innen in Krisensituationen durch Berufsverbände, Akteure der Arbeitsvermittlung und/oder Bildungseinrichtungen,
- Angebot einer Karriereberatung für Altenpfleger/innen durch Berufsverbände, Akteure der Arbeitsvermittlung und/oder Bildungseinrichtungen,
- ein gemeinsames Bemühen von Einrichtungen, Trägern, Berufsverbänden und Politik, um das Image des Berufs sowie die Bezahlung (finanzielle Anerkennung) zu verbessern und den Beruf attraktiv zu machen.

3.2 Arbeitsbedingungen von Altenpfleger/innen

Neben Unterbrechungen aufgrund biografischer Umstände und Entscheidungen wie etwa durch die Geburt eines Kindes, die Pflege von Angehörigen oder einen privaten Umzug, die grundsätzlich nicht verhindert, sondern nur verkürzt werden könnten, zeigten die Interviews, dass als nicht befriedigend wahrgenommene Arbeitsverhältnisse zu Unterbrechungen und Ausstiegsmobilität führten. Viele der interviewten Altenpfleger/innen gerieten temporär in solche Situationen. Hieraus resultierte einerseits eine Suche nach einem „guten“ Beschäftigungsverhältnis oder aber die Suche nach einer Ausstiegsmöglichkeit aus der personennahen Pflege entweder durch eine Umorientierung in ein anderes Berufsfeld oder innerhalb des Altenpflegebereichs durch eine Weiterbildung oder ein Studium etwa in Führungspositionen oder zum/zur Lehrer/in an Fachschulen.

Um den Berufsverbleib zu verlängern, kann deshalb bei den Arbeitsbedingungen angesetzt werden und bei der Frage, unter welchen Bedingungen Altenpfleger/innen ihre Erwerbstätigkeit als zufriedenstellend wahrnehmen.

Die von den interviewten Altenpfleger/innen thematisierten Veränderungsbedarfe gehen in zwei Richtungen: einerseits betreffen sie die Abläufe und die Organisation in den Einrichtungen und andererseits die Personalführung.

3.2.1 Veränderungsbedarfe im organisationellen Bereich

Veränderungsbedarfe, die in den Interviews angesprochen wurden, beziehen sich unter anderem auf Arbeitszeiten und Dienstplangestaltung. So wurde etwa die Verteilung von Diensten als ungerecht erlebt und führte zu Unzufriedenheit. Zu viele und unbezahlte Überstunden wurden geleistet, die aufgrund von Personalmangel nicht abgegolten werden konnten. Ein starres Schichtsystem mit zehn bis zwölf Tagen Dienst ohne einen freien Tag führte zu großer Erschöpfung. Diese Faktoren führten einzeln oder in Kombination dazu, dass viele der Altenpfleger/innen das Gefühl hatten, ihren Familien nicht gerecht werden zu können und sich die Altenpfleger/innen

aufgrund zu kurzer Erholungsphasen und der dauerhaften Mehrfachbelastung sehr erschöpft fühlten.

Ein flexibles Eingehen auf die Arbeitszeitwünsche und –möglichkeiten der Mitarbeiter/innen durch die Leitung wurde dagegen positiv vermerkt.

Bestimmte Beschäftigtenstrukturen in Einrichtungen und ambulanten Diensten wurden als die Arbeit erschwerend thematisiert. Beklagt wurde, dass es zu viele Teilzeitkräfte, befristete Verträge und Verträge über Zeitarbeitsfirmen gab. Dies führte zu einer hohen Fluktuation und zu einer schlechten Einbindung der temporär Beschäftigten ins Team. Der Aufwand bei der Einarbeitung war entsprechend hoch. Waren nur wenige feste Mitarbeiter/innen im Team, beeinflusste dies die Teamkultur negativ. Personal mit unzureichenden Deutschkenntnissen erschwerte die Kommunikation und Zusammenarbeit.

Bei der Organisation der Wohnbereiche wurden angemerkt, dass gemischte Wohngruppen mit demenzkranken und nicht demenzkranken Bewohner/innen die Arbeit der Altenpfleger/innen erschweren konnte.

Gewünscht wurden Fortbildung und Maßnahmen der Personalentwicklung wie ein regelmäßiges Training rückenschonender Hebetekniken und kinästhetische Fortbildungen, um dauerhaft ein gesundes Arbeiten zu ermöglichen, sowie gerontopsychiatrische Fortbildungen. Supervision zur systematischen Bearbeitung von Problemen in der Arbeit und im Team wurde als sinnvoll angesehen, aber nur selten in den Einrichtungen praktiziert.

3.2.2 Veränderungsbedarfe im Bereich der Personalführung

Gewünscht wurde von den interviewten Altenpfleger/innen ein partizipativer und mitarbeiterorientierter Führungsstil, der durch die folgenden Aspekte charakterisiert wurde:

- Entscheidungen sollten transparent sein; die Mitarbeiter/innen sollten in Entscheidungen, die sie auch betreffen, eingebunden werden.
- Offenheit für Verbesserungsvorschläge und Kritik könnte eine bessere Optimierung von Abläufen ermöglichen; die Mitarbeiter/innen würden mit ihren Kompetenzen ernst genommen.
- Den Mitarbeiter/innen sollten Entscheidungsspielräume gelassen werden, damit sie sich selbst die Arbeit bestmöglich organisieren können.
- Das Verhältnis zwischen dem Führungspersonal und den Altenpfleger/innen sollte auf Vertrauen statt Kontrolle basieren nach dem Motto: „Der Chef steht hinter mir“.

Als für das Arbeitsklima förderlich wurden Heimleitungen und PDL empfunden, die sich in der Pflege auskannten und sich für die Praxis in der Einrichtung interessierten.

Gefordert wurde zudem die Rücksichtnahme auf die Situation der Mitarbeiter/innen bei gesundheitlichen Problemen.

Personalführung wurde positiv erlebt, wenn sie gerecht und konsequent war und sich das Führungspersonal für die Mitarbeiter/innen engagiert hatte, etwa durch Innovation von Strukturen und Abläufen im Sinne der Mitarbeiter/innen. Positive Erfahrungen gab es auch, wenn Entscheidungen in einem Leitungsteam getroffen wurden.

3.2.3 Praxisorientierte Handlungsansätze

Die Handlungsansätze richten sich vor allem an die Einrichtungen und setzen beim Management und beim Führungsstil an, die beide starken Einfluss auf die Arbeitsbedingungen von Altenpfleger/innen haben und damit zu einer Verkürzung oder Vermeidung von Unterbrechungen beitragen können.

Ansätze, die sich auf die Altenpfleger/innen beziehen:

- Unterstützung der Altenpfleger/innen durch die Einrichtungsleitung,
- Förderung des Reflektionsvermögens der Altenpfleger/innen auch bezüglich der eigenen Weiterbildungsbedarfe,
- Engagement und Interesse der Altenpfleger/innen für die Einrichtung durch eine partizipative Führungspraxis unterstützen,
- Spielräume für die Gestaltung und Verbesserung von Arbeitsabläufen schaffen,
- Förderung des Verständnisses für betriebswirtschaftliche Zusammenhänge,
- Förderung des Expertenwissens,
- Fortbildungsbereitschaft der Altenpfleger/innen über Anreizsysteme fördern,
- Entwicklungsgespräche, Wissensmanagement, qualifizierte Begleitung und Einsatz der Altenpfleger/innen entsprechend der individuellen Kompetenzen,
- Förderung des informellen Kontakts und Austauschs.

Ansätze, die sich auf die Einrichtungen beziehen:

- Transparenz über Arbeitszusammenhänge, innerbetriebliche Kommunikations- und Informationsstrukturen schaffen,
- Managementsysteme, wie Qualitäts-, Ressourcen- und Pflegemanagement durch alle Ebenen hindurch umsetzen,
- Unternehmensziele und Leitlinien mit den Beschäftigten aller Hierarchieebenen erarbeiten,
- Organisationsentwicklung als langfristige Prozesse auf allen betrieblichen Ebenen etablieren mit dem Ziel einer „Lernenden Organisation“,
- zeitlich und räumlich die Möglichkeiten für Reflektionsprozesse der Belegschaften auf allen Ebenen in den Einrichtungen schaffen,
- engagierte, mitarbeiterorientierte Managementkultur in der ganzen Einrichtung etablieren,
- Führungspersonal so auswählen oder qualifizieren, dass es neben der fachlichen Qualifikation über Kommunikativität, Offenheit, Führungsqualität und die Fähigkeit zur Steuerung von Prozessen verfügt, sich mit der Gesamtorganisation identifiziert sowie Mitarbeiterorientierung, Fähigkeit und Bereitschaft zur Selbstkritik und Reflexivität und Offenheit für die eigene Weiterentwicklung aufweist,
- Führungspersonal der unteren Führungsebene (Wohnbereichsleitung) für die Aufgabe qualifizieren und entsprechend der Notwendigkeit von Aufgaben entlasten, ohne die anderen Pflegekräfte zusätzlich mit der Arbeit zu belasten,

- Implementierung einer durchlässigen Kommunikationsstruktur, über die innovative Vorschläge aus der Belegschaft aufgenommen und über Anreize die Mitarbeiter/innen zur Weiterentwicklung motiviert werden können,

Ansätze, die sich auf intermediäre Akteure beziehen:

- Beratung von Einrichtungen zur Implementierung und Umsetzung von Managementsystemen durch Träger oder Beratungsdienstleister,
- Entwicklung von Qualifizierungsangeboten für Führungspersonal aller Ebenen, das diesen kommunikative Kompetenzen, Führungsqualität, Mitarbeiterorientierung, die Fähigkeit zur Steuerung von Prozessen vermittelt sowie die Bereitschaft und Fähigkeit, sich mit der Gesamtorganisation zu identifizieren, eine selbstkritische und reflexive Haltung einzunehmen und offen für die eigene Weiterentwicklung zu sein. Diese Qualifizierungsangebote könnten insbesondere von den Bildungseinrichtungen entwickelt und angeboten werden.

4. Fazit und Ausblick

Dauer und Struktur von Berufsverläufen

Die Strukturanalyse hat gezeigt, dass Berufsverläufe von Altenpfleger/innen sehr viel länger sind als bisher angenommen wurde. Altenpfleger/innen, die vor 25 bis 29 Jahren in den Beruf eingestiegen sind, hatten Berufsverläufe, die sich zum Stichtag 31.12.2004 im Durchschnitt auf über 19 Jahre erstreckt haben. Ähnliche Trends zeigen sich bei Altenpfleger/innen, deren Ausbildungsabschluss noch nicht so lange zurück liegt. Der Befund, dass 15 Jahre nach dem Ende der Ausbildung 63 Prozent der Altenpfleger/innen ihre Berufsverläufe noch nicht abgeschlossen hatten, zeigt, dass für einen großen Teil der Altenpfleger/innen der Beruf eine langfristige Beschäftigungsperspektive bietet.

Die Auswertung zeigt auch, dass knapp ein Viertel der Altenpfleger/innen innerhalb der ersten fünf Jahre nach dem Ende der Ausbildung den Beruf verlässt, zwischen dem fünften und dem zehnten Jahr weitere 13 Prozent den Beruf verlassen, zwischen dem zehnten und dem 15. Jahr der Anteil der im Beruf verbliebenen Altenpfleger/innen aber nahezu konstant bleibt. Dies weist auf eine hohe Beständigkeit und Berufstreue derjenigen Altenpfleger/innen hin, die nach zehn Jahren im Beruf verblieben sind.

Gleichzeitig wurde deutlich, dass viele Berufsverläufe durch Unterbrechungszeiten und Wiedereinstiege charakterisiert wurden. Bei einem Viertel der Altenpfleger/innen, die vor 20 bis 24 Jahren die Ausbildung abgeschlossen hatten, betrug die Dauer der Unterbrechungszeiten, nach denen ein Wiedereinstieg erfolgte, 13 bis 21 Jahre. Werden diese Werte der Unterbrechungszeiten bezogen auf die 63 Prozent der Altenpfleger/innen, die nach 15 Jahren noch im Beruf waren, so hatte mehr als jede/d dritte dieser Altenpfleger/in solche langen Unterbrechungszeiten. Hier bietet sich ein Ansatzpunkt, um die Beschäftigungsdauern von Altenpfleger/innen zu erhöhen. Könnten Unterbrechungen verkürzt oder verhindert werden, so hätte dies eine positive Auswirkung auf die zur Verfügung stehenden Arbeitskraftressourcen von Fachkräften in der Altenpflege.

Praxisorientierte Handlungsansätze

Die wichtigsten Ansatzpunkte für die Verkürzung oder Vermeidung von Unterbrechungen knüpfen an zwei Punkte an: Verkürzung der Unterbrechungen wegen Familienphasen und Verkürzung und wenn möglich Vermeidung von Unterbrechungen aufgrund von Krankheit und Burnout.

Unterbrechungszeiten aufgrund von Familienphasen lassen sich durch Maßnahmen zur besseren zeitlichen Vereinbarkeit von Familie und Beruf verkürzen. Durch Krankheit bedingte Unterbrechungszeiten können durch Veränderungen der Arbeitsbedingungen und ein mitarbeiterorientiertes Management in den Einrichtungen vermieden oder reduziert werden. Wichtige Ansatzpunkte sind eine stärkere Partizipation der Altenpfleger/innen an Entscheidungen sowie eine Verbesserung der Kommunikationsprozesse im Arbeitsalltag.

Positive Arbeitsbedingungen hängen wesentlich vom Handeln und der Qualifikation der Führungskräfte und von der Umsetzung vorhandener Managementkonzepte (z.B. Qualitätsmanagement) ab. Qualifizierungen von Führungskräften auf allen Ebenen können die Anwendung dieser Konzepte zur Bindung von Mitarbeiter/innen unterstützen.

Zur Mobilisierung und zur Unterstützung eines Wiedereinstiegs von Altenpfleger/innen, die nach einer langen Unterbrechung in den Beruf zurückkehren möchten, hierzu aber eine intensive Wiedereinarbeitung benötigen, können auf kommunaler Ebene

Beratungsstrukturen von Akteuren der Arbeitsvermittlung, der Kommunen, der Einrichtungen und Träger angesiedelt werden. Diese können auch Einrichtungen über Unterstützungsmöglichkeiten für die Wiedereinarbeitung (z. B. Eingliederungszuschuss der Bundesagentur für Arbeit) informieren.

Perspektiven

Die Ergebnisse dieser Untersuchung machen deutlich, dass die Annahme, in diesem Beruf würden die Fachkräfte nach wenigen Jahren aussteigen und es handle sich um einen Beruf mit sehr begrenzter Beschäftigungsdauer, korrigiert werden muss. Das Selbstbewusstsein des Berufsstandes wird hierdurch eine Stärkung erfahren.

Der Beruf des/der Altenpfleger/in weist eine hohe Flexibilität auf und entspricht damit den fragmentierten Alltagsstrukturen der modernen Gesellschaft. Diese Struktur erweist sich jedoch als ambivalent, da sie sich sowohl positiv für die Altenpfleger/innen auswirken als auch negativ gegen sie wenden kann. Dies hängt sehr stark davon ab, welche Rahmenbedingungen unter anderem durch Politik, Pflegekassen und Verbände gesetzt werden, aber auch davon, wie die Einrichtungen der Altenhilfe sowie deren Träger die konkrete Arbeit ausgestalten. Sie alle entscheiden darüber, welche Prioritäten gesetzt werden, wie moderne Managementkonzepte, Personal- und Organisationsentwicklung und modernste Pflegetechniken genutzt werden. Nicht zuletzt können auch die Altenpfleger/innen selbst in der alltäglichen Arbeit oder über ihre Berufsverbände positive Entwicklungen anstoßen und damit zu befriedigenden Arbeitsbedingungen beitragen. Eine mitarbeiterorientierte Gestaltung der Arbeitsbedingungen sowie die starke Identifikation vieler Altenpfleger/innen mit ihrem Beruf bieten grundsätzlich gute Voraussetzungen für lange Beschäftigungszeiten und Berufsverläufe.

Angesichts der Herausforderungen des demografischen Wandels gibt es einen großen Handlungsbedarf, um die Nachfrage nach Fachkräften in der Altenpflege auch zukünftig decken zu können. Hierzu sind, wie die Untersuchungsergebnisse zeigen, Initiativen und Maßnahmen von Akteuren aller Ebenen möglich und können dazu beitragen, die Berufsverläufe zu verlängern und insbesondere lange Unterbrechungszeiten zu verkürzen. Die Untersuchungsergebnisse und die aufgezeigten praxisnahen Handlungsansätze sollen als Grundlage für weitere Untersuchungen dienen und Anregungen und Anknüpfungspunkte für die notwendigen weiterführenden Diskussionen auf allen Ebenen bieten.

Anhang

Literaturverzeichnis

Becker, Wolfgang/Meifort, Barbara (1998): Altenpflege – Abschied vom Lebensberuf. Bielefeld.

Becker, Wolfgang/Meifort, Barbara (1997): Altenpflege – eine Arbeit wie jede andere? Ein Beruf fürs Leben? Bielefeld.

Behrens, Johann/Horbach, Annegret/Müller, Rolf (2009): Forschungsstudie zur Verweildauer in Pflegeberufen in Rheinland-Pfalz. Erscheint in: Hallesche Beiträge zu den Gesundheits- und Pflegewissenschaften.

Berger, Gerhard/Zimber, Andreas (2004): Alter(n)sgerechte Arbeitsplätze in der Altenpflege. Heidelberg/Kiel, in: www.equal-altenhilfe.de

Bermejo, Isaac/ Muthny, Fritz A. (1994): „Burnout“ und Bedarf an psychosozialer Fortbildung und Supervision in der Altenpflege. Münster.

Blum, Karl/Müller, Udo/Schilz, Patricia (2004): Wiedereinstieg ehemals berufstätiger Pflegekräfte in den Pflegeberuf. Deutsches Krankenhausinstitut, Düsseldorf.

Borutta, Manfred/Giesler, Christiane (2006): Karriereverläufe von Frauen und Männern in der Altenpflege. Wiesbaden.

Braun, Bernhard/Müller, Rolf (2005): Arbeitsbelastungen und Berufsausstieg bei Krankenschwestern. In: Pflege und Gesellschaft, 10. Jg., 3/2005, S. 131-141.

BGW – Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (2009): Drohender Fachkräftemangel in der Altenpflege: Großer Teil des Problems lösbar, wenn Altenpflegekräfte länger im Beruf bleiben. Presseerklärung vom 16.06.2009, in: www.bgw-online.de.

Büssing, Andre/Glaser, Jürgen/Höge, Thomas (2005): Belastungsscreening in der ambulanten Pflege. Dortmund/Berlin/Dresden.

Falk, Susanne (2005): Geschlechtsspezifische Ungleichheiten im Erwerbsverlauf. Analysen für den deutschen Arbeitsmarkt. Wiesbaden.

Feider, Cornelia (2006): Berufsrückkehrerinnen. Erwerbs- und Familienverläufe nach Qualifizierungsmaßnahmen aus biographischer Perspektive. Bielefeld.

Glaser, Jürgen/Lampert, Bettina/Weigl, Matthias (2005): Psychische Belastung: Analyse, Bewertung und Gestaltung sicherheits- und gesundheitsförderlicher Arbeitsplätze in der stationären Altenpflege. München.

Hasselhorn, Hans-Martin/Tackenberg, Peter/Büscher, Andreas/Stelzig, Stephanie/Kümmerling, Angelika/Müller, Bernd-Hans (2005): Wunsch nach Berufsausstieg bei Pflegepersonal in Deutschland. In: Hasselhorn, Hans-Martin/ Müller, Bernd Hans/Tackenberg, Peter/ Kümmerling, Angelika/ Simon, M.: Berufsausstieg bei Pflegepersonal. Arbeitsbedingungen und beabsichtigter Berufsausstieg bei Pflegepersonal in Deutschland und Europa. Hrsgg. v. Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin. Dortmund/Berlin/Dresden, S. 135-146.

Klein, Barbara/Gaugisch, Petra (2005): Gute Arbeitsgestaltung in der Altenpflege. Selbstbewertung als partizipationsorientierte und nachhaltige Methode für die gesundheitsförderliche Arbeitsgestaltung in der Pflege. Hrsgg. v. Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, Dortmund.

Kühn, Thomas (2004): Berufsbiographie und Familiengründung. Wiesbaden.

Stuth, Stefan/Henning, Marina/Allmendinger, Jutta (2009): Die Bedeutung des Berufs für die Dauer von Erwerbsunterbrechungen, Discussion Paper P 2009-001. Berlin, in: www.wzb.eu.

Strengmann-Kuhn, Wolfgang/Seel, Barbara (2004): Einkommensdiskriminierung und frauenspezifische Erwerbsbiographie. Aachen.

Wenderlein, Uta Friederike (2005): Arbeitszufriedenheit und Fehlzeiten bei Pflegekräften. Melsungen.

Wolke, Reinhard (2004): Gesundere und leistungsfähiger Mitarbeiter in der Pflege. Analyse zum Einfluss von Belastungen und Ressourcen der Arbeit auf die Gesundheit von Mitarbeitern in der stationären Pflege. Lage.

Zellhuber, Brigitte (2005): Altenpflege – ein Beruf in der Krise? Eine empirische Untersuchung der Arbeitssituation sowie Belastungen von Altenpflegekräften im Heimbereich. Kuratorium Deutsche Altershilfe, Köln.

Zimber, Andreas/Weyerer, Siegfried (1998): Stress in der stationären Altenpflege. Arbeitsbedingungen und Arbeitsbelastungen in Heimen. Kuratorium Deutsche Altershilfe, Köln.