

Georg Tafner | Nicole Ackermann | Udo Hagedorn |  
Cornelia Wagner-Herrbach (Hrsg.)

# Humane Ökonomie – selbstverständlicher Auftrag sozioökonomischer Bildung und Wissenschaft oder sozialromantische Utopie?



Georg Tafner | Nicole Ackermann | Udo Hagedorn |  
Cornelia Wagner-Herrbach (Hrsg.)

# Humane Ökonomie – selbstverständlicher Auftrag sozioökonomischer Bildung und Wissenschaft oder sozialromantische Utopie?

GS\*ÖBW»  
Gesellschaft für sozioökonomische Bildung & Wissenschaft  
AS\*EER» socioeconomic education and research

# Impressum

**Zitiervorschlag:**

Tafner, Georg; Ackermann, Nicole; Hagedorn, Udo; Wagner-Herrbach, Cornelia (Hrsg.): Humane Ökonomie – selbstverständlicher Auftrag sozioökonomischer Bildung und Wissenschaft oder sozialromantische Utopie? Bonn 2024. URL: <https://www.bibb.de/dienst/publikationen/de/19736>

1. Auflage 2024

**Herausgeber:**

Bundesinstitut für Berufsbildung  
Friedrich-Ebert-Allee 114 – 116  
53113 Bonn  
Internet: [www.bibb.de](http://www.bibb.de)

**Publikationsmanagement:**

Stabsstelle „Publikationen und wissenschaftliche Informationsdienste“  
E-Mail: [publikationsmanagement@bibb.de](mailto:publikationsmanagement@bibb.de)  
[www.bibb.de/veroeffentlichungen](http://www.bibb.de/veroeffentlichungen)

**Herstellung und Vertrieb:**

Verlag Barbara Budrich  
Stauffenbergstraße 7  
51379 Leverkusen  
Internet: [www.budrich.de](http://www.budrich.de)  
E-Mail: [info@budrich.de](mailto:info@budrich.de)

Trotz sorgfältiger inhaltlicher Kontrolle übernimmt das BIBB keine Haftung für die Inhalte externer Links. Für den Inhalt der verlinkten Seiten sind ausschließlich deren Betreiber verantwortlich.

**Lizenzierung:**

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



Weitere Informationen zu Creative Commons und Open Access finden Sie unter [www.bibb.de/oa](http://www.bibb.de/oa).

ISBN 978-3-8474-2858-9 (Print)  
ISBN 978-3-96208-486-8 (Open Access)  
**urn:nbn:de:0035-1114-2**

**Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek**

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

Gedruckt auf umweltfreundlichem Papier

*Steffi Badel, Antonia Burkhardt, Lydia Göse, Annika Löbsin, Regina Ryssel,  
Jana Zichel-Wessalowski*

## ► **Personalgewinnung und Personalbindung in der Pflege. Einladung zur Qualifizierung von Menschen mit Grundbildungsbedarf**

Die aktuelle Situation auf dem Arbeitsmarkt ermöglicht nur marginal die Rekrutierung ausgebildeter Pflegekräfte, um den aktuellen Pflegenotstand zu beheben. Vielerorts ist der Markt quasi „leergefegt“. Daher wird u. a. versucht, nicht oder fachfremd ausgebildete Pflegekräfte mit Grundbildungsbedarf für eine Tätigkeit in der Pflege zu gewinnen, keinesfalls jedoch ohne passgenaue Qualifizierung.

Das durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) geförderte Projekt INA-Pflege PLUS zielt auf der Basis eines Wissenschafts-Praxis-Dialogs mittels kooperativer und partizipativer Formate auf die Sensibilisierung und Professionalisierung des Bildungspersonals in der Pflegehilfe/Pflege(fach)assistenzausbildung. Ziel ist, den Diskurs zu den Rahmenbedingungen und den Perspektiven von arbeitsorientierter Grundbildung in der Pflege weiter zu erhellen.

### **1 Arbeitsorientierte Grundbildung in der Pflegehilfe als praxisnahes Beispiel sozioökonomischer Überlegungen**

Es ist ein Allgemeinplatz, dass die aktuelle Personalsituation im Pflegebereich an Grenzen gekommen ist und sich weiterhin verschärft. Die realpolitischen Rahmenbedingungen zwischen Pflegenotstand und Personalflucht üben auf Politik und Wirtschaft einen erheblichen Handlungsdruck aus. Die Ursachen dafür sind vielschichtig. Auf der einen Seite lassen die demografischen Entwicklungen, Hochaltrigkeit und damit verbundene Multimorbidität die Zahlen der Pflegebedürftigen, gemessen an der Gesamtbevölkerung, weiter steigen, andererseits fehlen aufgrund geburtenschwacher Jahrgänge und hoher Fluktuation in dieser Branche sehr viele Pflegekräfte. Dieser sich aktuell schon deutlich abzeichnende Engpass wird sich in naher Zukunft noch verschärfen – spätestens wenn die Generation der Babyboomer Pflegeleistungen beansprucht.

Um diesem Dilemma konstruktiv begegnen zu können, stellt sich für die Pflege die dringende Aufgabe, sowohl ausreichend Personal zu gewinnen als auch schon Beschäftigte langfristig an das Unternehmen zu binden. Da derzeit ausgebildete Pflegekräfte kaum auf dem Arbeitsmarkt rekrutiert werden können, ist es umso notwendiger, bisher noch nicht oder nur unzureichend qualifiziertes Personal für die anspruchsvolle Tätigkeit im Pflegebereich zu schulen. Dieser Weg der Personalgewinnung wird jedoch auch kritisch gesehen. Der Deutsche Berufsverband für Pflegeberufe (DBfK) verweist in diesem Zusammenhang

auf das Risiko der Deprofessionalisierung und betont gleichzeitig den Qualitätsanspruch an Pflegekräfte (ALTENPFLEGE-ONLINE 2023). Denn neben den quantitativen Herausforderungen verändert sich auch der Arbeitsalltag von Beschäftigten in der Pflege qualitativ; genannt seien hier beispielsweise der verstärkte Einsatz von innovativer Technik, die Digitalisierung und nicht zuletzt die hohen sprachlichen Anforderungen in diesem äußerst kommunikationsbetonten Arbeitsfeld. Diese Bedingungen machen eine zunehmende Professionalisierung auch der Pflegehilfs- und Pflegeassistenzkräfte erforderlich. Neben soliden fachlichen sind auch sprachlich-kommunikative Kompetenzen im Mündlichen und Schriftlichen unerlässlich, um therapeutische und medizinisch-pflegerische Aufgaben wahrnehmen zu können.

Nicht alle der neu zu gewinnenden Pflegekräfte verfügen jedoch über die notwendige Grundbildung, um den anspruchsvollen Erwartungen in ihrem Arbeitsalltag gerecht werden zu können. Gerade die „aktive Mit-Gestaltung ökonomisch geprägter Lebens- und Arbeitssituationen“ (TAFNER/NAEVE-STOSS/KREMER 2022) ist für über sechs Millionen deutschsprachende Erwachsene in der Bundesrepublik Deutschland nur mit Einschränkung möglich, weil ihnen eine entscheidende Voraussetzung dazu fehlt: die ausreichende Befähigung zu lesen und zu schreiben (vgl. GROTLÜSCHEN u. a. 2019). Unzureichende schriftsprachliche Kompetenzen von Pflegepersonen stellen ein außerordentlich hohes Risiko für alle am Pflegeprozess Beteiligten dar, letztlich auch für die Pflegekräfte selbst. Da in den Pflegeberufen mündliches und schriftliches Sprachvermögen gleichermaßen gefordert sind, gewinnt das Thema Sprachkompetenz als ein Teil von Grundbildung besondere Bedeutung.

Wenn im Rahmen der genannten Tagung zur „Humanen Ökonomie“ über die Bedeutung von „Humanität zwischen ökonomischer Rationalität und sozialer Verantwortung, beruflicher Effizienz und persönlicher Autonomie sowie zwischen Selbstinteresse und Solidarität“ (AG BFN, Information zur Veranstaltung) diskutiert wird, dann ist das Thema des INA-Pflege-PLUS-Tagungsbeitrags „Personalgewinnung und -bindung in der Pflege. Einladung zur Qualifizierung von Menschen mit Grundbildungsbedarf“ von einer selbsterklärenden Aktualität und einem bestechenden Praxisbezug.

Im vorliegenden Beitrag wird dieser Fokus durch zwei Argumentationsstränge begründet: zum einen durch die aktuellen wissenschaftlichen Diskussionen zu den Themen Grundbildung und geringe Literalität, die in der Pflege und Pflegeausbildung derzeit kaum geführt werden (vgl. Kap. 2), und zum anderen durch die dramatische Arbeitskräftesituation in der Pflege, die weitere Lösungen zur Personalgewinnung und Personalbindung verlangt (vgl. Kap. 3).

Das BMBF-geförderte Projekt INA-Pflege PLUS verfolgt mit der Integration von Grundbildung in die Ausbildung der Pflegehilfe/Pflege(fach)assistenz einen möglichen Weg der Fachkräftesicherung in der Pflege (vgl. Kap. 4). Auf der Basis eines Wissenschafts-Praxis-Dialogs mittels kooperativer und partizipativer Formate wird das Bildungspersonal in der Pflegeausbildung für dieses Thema sensibilisiert und professionalisiert. Ziel ist es, den Diskurs zu den Rahmenbedingungen und den Perspektiven von arbeitsorientierter Grundbildung in der Pflege weiter voranzutreiben.

## 2 Grundbildung als bildungspolitischer Auftrag für Teilhabechancen und Kompetenzentwicklung

### 2.1 Das Konzept der Grundbildung

Im Kanon der mit Bildung verwendeten Begrifflichkeiten stellt Grundbildung eine begriffshistorisch vergleichsweise junge und offene Bezeichnung dar. Der Begriff wurde erstmals in den 1920er-Jahren im Zusammenhang mit der Differenz verwendet, die sich zwischen dem Anspruch der Allgemeinbildung ergab und dem, was die Schule letztendlich davon einzulösen vermochte. Insbesondere wurde er in der Alphabetisierungsarbeit benutzt, wobei er jedoch im Gegensatz zu den Begriffen Analphabetismus und Alphabetisierung einen marginalen Stellenwert einnahm. Erst in den 1990er-Jahren rückt das Konzept der Grundbildung im Zusammenhang mit der Auswertung von nationalen und internationalen Leistungsstudien stärker in den Vordergrund. Grundbildung wird gegenüber Alphabetisierung als der umfassendere Begriff angesehen, Alphabetisierung stellt einen Teil von Grundbildung dar (vgl. TRÖSTER 2000, S. 13).

Semantisch verweist der Begriff Grundbildung auf die klassischen Bildungstheorien, in denen Bildung als Prozess mit dem Ziel der Selbstbestimmungs-, Mitbestimmungs- und Solidaritätsfähigkeit definiert wird (vgl. KLAFKI 1996). Doch kann keineswegs bei den meisten Menschen mit Grundbildungsbedarf von einer selbstbestimmten und mitbestimmten Lebensbiografie gesprochen werden. Schließlich geht es im Gesamtkonzept von Grundbildungsangeboten für Erwachsene vor allem um die Förderung von Kompetenzen für zukünftiges Lernen. Es muss eine Basis, ein Wissensfundament, gebildet werden, worauf die folgenden Lernprozesse einen festen Halt finden können. Zweifelsohne lassen sich heute die zukünftigen Anforderungen an Wissen und Fertigkeiten immer schwieriger vorhersagen. In der Auseinandersetzung mit einer sich ständig ändernden Welt, in der das lebenslange Lernen immer mehr an Bedeutung gewinnt, wird deutlich, dass es keine zeit- oder systemunabhängigen Vorstellungen darüber geben kann, was Grundbildung beinhalten soll (vgl. KLEIN/STANIK 2009, S. 26). Und so steht nicht eine direkte Übertragbarkeit und unmittelbare Anwendbarkeit des erworbenen Wissens bei der Vermittlung von Grundbildung im Vordergrund, sondern dessen Anschlussfähigkeit für späteres Weiterlernen. Das vermittelte Wissen sollte eine Struktur aufweisen, die nachfolgendes Lernen ermöglicht und erleichtert. Damit hat Grundbildung einen eher funktionalistischen und instrumentellen Charakter. Zwangsläufig stellt sich in diesem Zusammenhang die Frage nach der Verantwortung des Bildungssystems hinsichtlich der Konzeption einer anschlussfähigen allgemeinen Grundbildung und diesbezüglicher Bildungsangebote, die Menschen mit Grundbildungsbedarf eine verantwortungsvolle Teilhabe am gesellschaftlichen Leben ermöglichen.

Obwohl es sich bei ihr um keinen starren bzw. festen Begriff handelt, umfasst Grundbildung Kompetenzen in den Grunddimensionen kultureller und gesellschaftlicher Teilhabe wie: Rechenfähigkeit, Grundfähigkeiten im IT-Bereich, Gesundheitsbildung, finanzielle Grundbildung, soziale Grundkompetenzen. „Grundbildung orientiert sich somit an der

Anwendungspraxis von Schriftsprachlichkeit im beruflichen und gesellschaftlichen Alltag“ (BMBF/KMK 2016).

Doch welches Wissensfundament ist heute nötig, um kontinuierlich neue Kenntnisse und Fähigkeiten erwerben zu können, damit auf die zukünftigen Herausforderungen reagiert werden kann? Diese Wissensbasis lässt sich nicht aus einem Kanon abstrakter Schlüsselkompetenzen definieren. Vielmehr ist Grundbildung für einzelne Branchen und Arbeitsfelder zu kontextualisieren und zu konkretisieren.

Branchenübergreifend kann jedoch festgestellt werden, dass ein Mindestmaß an Schriftsprachkompetenz in der Verkehrssprache das Fundament jeglicher Grundbildung ausmacht, um selbstbestimmt zu handeln, soziale Beziehungen zu gestalten und Zusammenhänge zu erkennen.

Insbesondere durch die ersten PISA-Studien haben die Themen Literalität und Grundbildung Hochkonjunktur. Während PISA die Kompetenzen 15-jähriger Schüler/-innen untersucht, zeigen die neueren LEO-Studien die Schriftsprachkompetenzen Erwachsener in Deutschland auf.

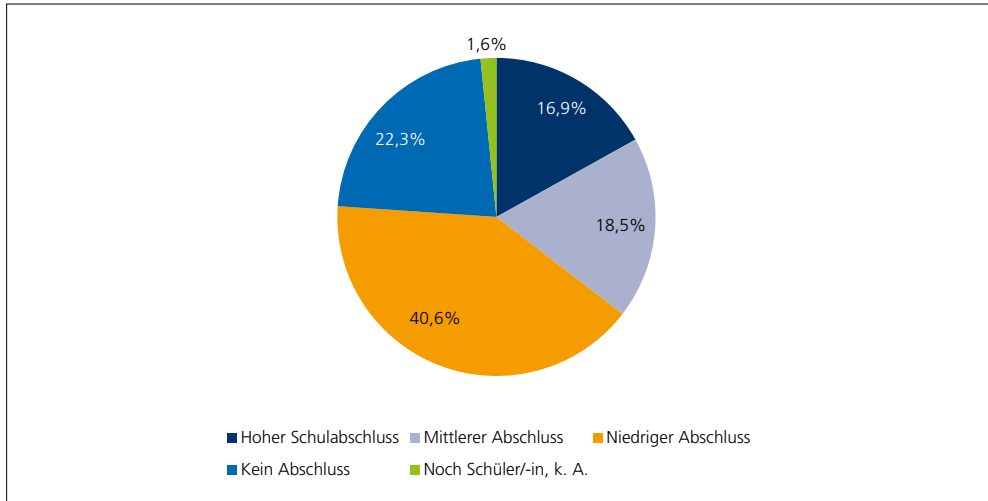
## 2.2 Was bedeutet „geringe Literalität“?

Die repräsentative Grundlagen-Studie „leo. – Level-One“ (vgl. GROTLÜSCHEN/RIEKMANN 2011) untersuchte 2011 die Lese- und Schreibfähigkeiten der deutschsprachigen Erwachsenen im Alter von 18 bis 64 Jahren. Das Ergebnis rüttelte auf und fand große mediale Aufmerksamkeit: Funktionaler Analphabetismus (damalige Bezeichnung; heute: geringe Literalität) betraf (kumuliert) mehr als 14 Prozent der Bevölkerung Deutschlands. 7,5 Millionen deutschsprachige Erwachsene konnten nur eingeschränkt lesen und schreiben (vgl. GROTLÜSCHEN/RIEKMANN 2011, S. 2).

Daraufhin haben Bund (BMBF), Länder (Arbeitskreis Weiterbildung der Kultusministerkonferenz (KMK)), Kommunen und gesellschaftlich relevante Partner (z. B. Verbände, Volkshochschulen) eine gemeinsame „Nationale Strategie zur Alphabetisierung und Grundbildung Erwachsener in Deutschland (2012 bis 2016)“ initiiert und 2015 die „Nationale Dekade für Alphabetisierung und Grundbildung“ (Nationale Dekade, AlphaDekade) ausgerufen (vgl. BMBF/KMK 2016).

Die Nachfolgestudie LEO 2018 – Leben mit geringer Literalität (vgl. GROTLÜSCHEN u. a. 2019; GROTLÜSCHEN/BUDDEBERG 2020) ermittelte eine leicht verbesserte Lage von 6,2 Millionen Erwachsenen mit geringer Lese- und Schreibfähigkeit. Von diesen gering Literalisierten besitzen 76 Prozent einen Schulabschluss, 62,3 Prozent gehen einer Erwerbstätigkeit nach (vgl. GROTLÜSCHEN u. a. 2019, S. 11–12).

**Abbildung 1: 6,2 Millionen gering literalisierte Erwachsene: Anteile von Personen mit verschiedenen Berufsabschlüssen**



Quelle: GROTLÜSCHEN u. a. 2019, S. 11

In der zweiten LEO-Studie wurden die Lese- und Schreibkompetenzen von über 7.000 deutschsprachigen Erwachsenen im erwerbstätigen Alter von 18 bis 64 Jahren erfasst. In der Systematik der Studie wird der Bereich geringer Lese- und Schreibkompetenz mit den Alpha-Levels 1 bis 3 beschrieben:

- ▶ **Alpha-Level 1:** Einzelne Buchstaben werden erkannt.
- ▶ **Alpha-Level 2:** Einzelne Wörter können gelesen und auch geschrieben werden, aber die Satzebene wird nicht erreicht.
- ▶ **Alpha-Level 3:** Kurze Sätze können gelesen und geschrieben werden, aber die Textebene wird nicht erreicht.
- ▶ **Alpha-Level 4:** Bei Verwendung eines alltäglichen Wortschatzes können Texte geschrieben und sinnerfassend gelesen werden. Die Texte weisen jedoch viele Rechtschreibfehler auf.

Geringe Literalität, beschrieben in den Alpha-Levels 1 bis 3, bedeutet, dass eine Person allenfalls bis zur Ebene einfacher Sätze lesen und schreiben kann, jedoch nicht in der Lage ist, sich einen Text selbstständig zu erschließen (vgl. GROTLÜSCHEN u. a. 2019, S. 4).

Tabelle 1: Anteile der deutschsprachigen Erwachsenen (18–64 Jahre) nach Alpha-Levels

Literalität	Alpha-Level	Anteil der erwachsenen Bevölkerung	Anzahl (hochgerechnet)
Geringe Literalität	Alpha 1	0,6 %	0,3 Mio.
	Alpha 2	3,4 %	1,7 Mio.
	Alpha 3	8,1 %	4,2 Mio.
	Alpha 1-3	12,1 %	6,2 Mio.
Fehlerhaftes Schreiben	Alpha 4	20,5 %	10,6 Mio.
	über Alpha 4	67,5 %	34,8 Mio.
Summe		100 %	51,5 Mio.

Quelle: GROTLÜSCHEN u. a. 2019, S. 5

Mit Blick auf die Beschreibungen der Alpha-Levels und des ermittelten Umfangs gering Literalisierter wird deutlich, dass diese Gruppe enorme Hürden zu überwinden hat, um an gesellschaftlichen Lebenspraktiken im Kontext von Arbeit, Familie und Alltag teilhaben zu können, weil z. B. digitale, finanzbezogene, gesundheitsbezogene, politische Herausforderungen entgegenstehen. Über die Zahl derjenigen mit Grundbildungsbedarf in einzelnen Branchen können derzeit noch keine zufriedenstellenden Aussagen getroffen werden. Die Resonanz aus über 70 Workshops zur arbeitsorientierten Grundbildung in der Pflege mit ca. 700 Teilnehmenden, die als Lehrkräfte oder Bildungsplanende tätig sind, ist eindeutig: Im Care-Dienstleistungssektor arbeiten Menschen mit Grundbildungsbedarf, insbesondere mit geringer Literalität, und werden dort auch ausgebildet.

### 2.3 Grundbildungsanforderungen in der Pflegehilfe/Pflege(fach)assistenz

In der Pflege sind Personen mit unterschiedlichen Qualifikationen anzutreffen (vgl. Kap. 3.3 zu Qualifikationsmix und Generalistik): Hilfs- und Servicekräfte auf einem Qualitätsniveau 1 (Q1), Pflegehilfskräfte mit Basiskurs (Q2), (Fach-)Assistenzkräfte mit ein- bis zweijähriger Ausbildung (Q3) und examinierte Fachkräfte (Q4). Die Grundbildungsanforderungen, die an Beschäftigte in der Pflegehilfe/Pflege(fach)assistenz gestellt werden, orientieren sich an der Anwendungspraxis von Schriftsprachlichkeit im beruflichen und gesellschaftlichen Alltag. Dazu zählen allgemeine, aber auch für die Berufsgruppe spezifische Grundbildungsanforderungen. Zu den allgemeinen Grundbildungsanforderungen zählen in der Pflege beispielsweise körperliche und seelische Stabilität, Ausgeglichenheit und Geduld, Kreativität, Verantwortungsbewusstsein, Einsatzbereitschaft, Konflikt- oder auch Organisationsfähigkeit.

Für die Pflege sind jedoch darüber hinaus spezifische Grundbildungsinhalte von Bedeutung, die aus den Aufgaben bzw. geforderten Tätigkeiten resultieren, die Pflegehilfs- und Pflegeassistenzkräfte ausführen: Eine Besonderheit in der Pflege ist der körpernahe Kontakt der Beschäftigten mit Pflegebedürftigen in unterschiedlichen Pflegesettings, die das Erlernen von Beziehungsgestaltung in Aus- und Weiterbildung notwendig macht. Aber

auch die Grundbildungsdimension Beobachten und das Beherrschen der Schriftsprache (*Literacy*) sind in der Pflege wichtig, wenn alltägliche Prozesse und Besonderheiten dokumentiert werden. Vor allem das Schreiben von Pflegeverlaufsberichten erfordert Lese- und Schreibkompetenzen, die auch das Beherrschen von Fachbegriffen voraussetzen. Einfache Rechenoperationen wie das Bilanzieren (Kalorienzufuhr/Trinkmengen) und Schätzen (von Mengen) gegenüber dem Berechnen von Arbeitsstunden oder Einkäufen bereiten Pflegehilfskräften mit Grundbildungsbedarf besonders Schwierigkeiten (vgl. BADEL 2019). Im Bereich der mündlichen Kommunikation müssen beobachtete Auffälligkeiten bei Pflegebedürftigen erkannt, eingeschätzt und Pflegefachkräften bzw. ärztlichem Personal mitgeteilt werden. Gespräche mit unterschiedlichen Personen in verschiedenen Settings (Pflegebedürftige, Kolleginnen/Kollegen, Ärztinnen/Ärzte oder auch Angehörige) verlangen zudem unterschiedliche Kommunikationsformen. Und auch von Pflegehilfskräften wird zunehmend der kompetente Umgang mit (medizin-)technischen Geräten oder dem Computer erwartet.

Diese wenigen Beispiele demonstrieren die anspruchsvollen grundlegenden kommunikativen, fachlichen und auch sozialen Kompetenzen, über die Pflegekräfte verfügen sollten. Angesichts dessen wird deutlich, dass die Bezeichnung „Pflegehilfskraft“ missverständlich sein kann, da die Beschäftigten nicht nur Hilfsarbeiten ausüben, sondern selbstständig grundpflegerische Leistungen unter fachlicher Aufsicht der Pflegefachkräfte erbringen.

## 3 Pflege in Not – dem Fachkräftemangel qualifiziert begegnen

### 3.1 Die aktuelle Beschäftigungssituation in der Pflege

Möglichkeiten der Personalgewinnung und -bindung in der Pflege können ohne einen kurzen Blick auf die aktuelle Beschäftigungssituation dort schwerlich diskutiert werden. Für das Jahr 2021 gibt das Statistische Bundesamt (vgl. DESTATIS 2023, PFLEGEBEDÜRFTIGE) fünf Millionen Pflegebedürftige im Sinne des Pflegeversicherungsgesetzes (SGB XI) in der Bundesrepublik Deutschland an, eine Zunahme von 20 Prozent gegenüber 2019. Dabei wurde der erweiterte Pflegebedürftigkeitsbegriff, der körperliche und geistige Einschränkungen einbezieht, berücksichtigt (vgl. BARMER-PFLEGEREPORT 2022, S. 46). 84 Prozent der Pflegebedürftigen werden zu Hause und zumeist von Angehörigen oder mithilfe ambulanter Pflegedienste gepflegt, 16 Prozent in vollstationären Einrichtungen (vgl. DESTATIS 2023, PFLEGEBEDÜRFTIGE (VOLLSTATIONÄR)).

Der BARMER-Pflegereport 2021 prognostiziert, dass die Zahl der Pflegebedürftigen bis zum Jahr 2030 bei ca. sechs Millionen liegen kann, ca. eine Million mehr als bisher angenommen.

Demgegenüber steht der Mangel an Pflegefachpersonal: Laut Statistik der Bundesagentur für Arbeit waren 2021 ca. 1,7 Millionen Pflegekräfte sozialversicherungspflichtig beschäftigt (vgl. BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT 2024, S. 7), davon 29 Prozent als Hilfskräfte.

Bis zum Jahr 2030 werden laut aktuellem BARMER-PFLEGEREPORT 2022 180.000 Pflegekräfte fehlen.

Verschärft wird der aktuelle Pflegenotstand durch hohe Fluktuationsbewegungen in den Pflegeeinrichtungen. Die Techniker Krankenkasse bezifferte die Verweildauer einer Fachkraft in der Krankenpflege 2017 auf ca. 13,7 Jahre – in der Altenpflege auf nur 8,4 Jahre (vgl. TECHNIKER KRANKENKASSE 2017, S. 1), was auf eine sehr hohe Personalbewegung im Vergleich zu anderen Branchen verweist. Diese Entwicklung hat Auswirkungen auf die Qualität der Pflege und führt zu einer Überlastung der vorhandenen Pflegekräfte. Um aber eine gute Versorgung der pflegebedürftigen Menschen in Zukunft sicherzustellen, muss qualifiziertes Personal für die Pflege nicht nur gewonnen, sondern auch langfristig gehalten werden.

### 3.2 Fachkräfterekrutierung in der Pflege

Um den Personalnotstand in der Pflege aufzufangen, leisten die aktuell rund 1,7 Millionen Beschäftigten häufig Mehrarbeit unter schwierigen Bedingungen. Hohe physische und psychische Belastungen, Zeitdruck und Überstunden sind die Folgen. Schichtdienst auch an Wochenenden und Feiertagen ist in den meisten Pflegesettings Alltag. Die Qualität der Pflege leidet darunter ebenso wie die Gesundheit der Pflegenden. Bisher nur marginal betrachtete Wege der Personalrekrutierung müssen ausgebaut werden.

Die Fachkräfterekrutierung in der Pflege basiert auf unterschiedlichen Säulen: Die wichtigsten dabei sind die Erhöhung der Zahl der Auszubildenden und der Ausbildungsqualität, die Personalplanung (Altersstrukturanalyse und Qualifikationsprofile), die zielgruppenorientierte Ansprache (z. B. auch von Männern) bereits in der Berufsorientierung und -vorbereitung (vgl. WERT.ARBEIT 2015) sowie die Auslandsrekrutierung.

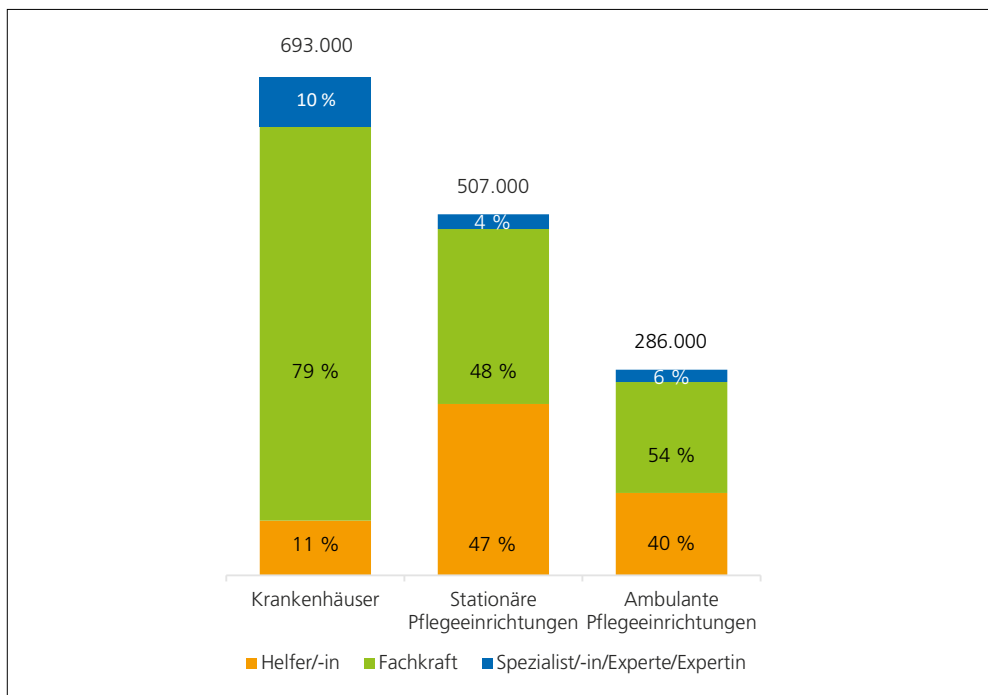
Um verstärkt Personen anzuwerben, die bereits in der Pflege tätig sind, werden zielgerichtete Maßnahmen zur Personalakquise umgesetzt. Diese reichen von Anpassungen der verlangten Arbeitszeiten und -arten sowie Gehaltsstrukturen bis zu einem strategischen *Employer branding*, um Pflegepersonal erfolgreich zu rekrutieren und langfristig zu halten (vgl. FRECHETTE/BOURHIS/STACHURA 2013; SCHLÜRMAN 2019). Insbesondere eine klare Arbeitgeberpositionierung wurde bisher im Pflegebereich vernachlässigt, gewinnt aber an Bedeutung (vgl. AESCHBACHER/ADDOR 2021). Die Arbeitgeberwahl wird von Pflegekräften anhand von angenommenen Arbeitsplatzcharakteristika getroffen, die mit bestimmten Unternehmenstypen (Häusliche Pflege, Öffentliche Krankenhäuser, Private Kliniken, Non-Profit-Organisationen) assoziiert werden. Eine bewusste Kommunikation relevanter Vorteile des Unternehmens kann damit einen entscheidenden Wettbewerbsvorteil darstellen. Hierzu zählen geringer Aufwand im nicht pflegerischen Bereich (beispielsweise Verwaltungsarbeiten), die Möglichkeiten zur Nutzung oder Erweiterung der eigenen Qualifikationen, Arbeitsplatzsicherheit, wohlwollende Arbeitsatmosphäre sowie eine angemessene *Work-Life-Balance* (vgl. BUCHELT u. a. 2021; AESCHBACHER/ADDOR 2021). Ebenso werden Konzepte zur Imagesteigerung und Wertschätzung des Berufsbildes entwickelt und umgesetzt (vgl. HANS-BÖCKLER-STIFTUNG 2018, S. 4f.), denn „soziale Dienstleistungen sind Teil der gesellschaftlichen Infrastruktur“ (SCHILDMANN/VOSS 2018, S. 1). Das impliziert

nicht nur die Aufwertung des Pflegeberufs, sondern verlangt beispielsweise auch mehr Betreuungsangebote für Kinder von Schichtarbeitenden sowie eine flexiblere Arbeitszeitgestaltung, um Familie und Beruf zu vereinbaren. Doch diese arbeitsplatz- und kommunikationsbezogenen Maßnahmen können den Personalnotstand in der Pflege nur bedingt eindämmen.

### 3.3 Qualifikationsmix und Generalistik – zwei Entwicklungen, um dem Pflegenotstand entgegenzuwirken

Aktuell arbeiten bereits Pflegekräfte mit unterschiedlichen Ausbildungsabschlüssen in Pflegeteams zusammen (vgl. Kap. 2.3). Wie in Abbildung 2 ersichtlich, sind Pflegeassistentenkräfte und Pflegehilfskräfte in stationären Pflegeeinrichtungen zu 47 Prozent und in der ambulanten Pflege zu 39 Prozent beschäftigt.

Abbildung 2: Sozialversicherungspflichtig beschäftigte Pflegekräfte nach Anforderungsniveau und ausgewählten Wirtschaftszweigen (Deutschland, Juni 2021)



Quelle: Statistik der BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT 2024, S. 8

Wie in der Pflege zukünftig wirtschaftlich zusammengearbeitet werden soll, untersucht eine Forschungsgruppe der Universität Bremen unter der Leitung von Prof. Rothgang. Im Rahmen der Konzertierten Aktion Pflege des Bundesministeriums für Gesundheit (BMG) entwickelte sie ein Personalbemessungsverfahren zur einheitlichen Ermittlung des Perso-

nalbedarfs in Pflegeeinrichtungen (PeBeM), das ab 1. Juli 2023 in die stationäre Langzeitpflege Einzug hält. Zur Berechnung des Personalbedarfs für die vollstationäre Altenpflege werden Anzahl und Qualifikation der Pflegekräfte zur Zahl der Bewohner und deren Pflegegrade ins Verhältnis gesetzt. Dabei soll sich der Personalrichtwert am tatsächlichen Bedarf der jeweiligen Einrichtung orientieren.

Die pflegerischen Aufgaben werden nach dem geltenden Pflegebedürftigkeitsbegriff kompetenz- und qualifikationsorientiert den beruflich Pflegenden zugeordnet, damit beruflich Pflegende in der Regel die Aufgaben wahrnehmen können, die ihrer jeweiligen Qualifikation entsprechen (vgl. BMFSFJ 2021).

Will man allerdings nicht nur den Status quo halten, sondern die „Bedingungen [schaffen], unter denen eine angemessene, motivierende, den allgemeinen fachlichen Standards entsprechende Pflege möglich wird“ (ROTHGANG 2020, S. 28), dann steigt die Personallücke allein im Bereich der Altenpflege um 100.000 Vollzeitäquivalente (vgl. ROTHGANG 2020, S. 368).

Laut Rothgang-Gutachten (vgl. ROTHGANG 2020, S. 257) wird vor allem zusätzliches Personal in der Pflegehilfe/Pflegeassistenten benötigt (65 % mehr), insbesondere mit einer landesrechtlich geregelten Helfer- oder Assistenzausbildung (Qualifikationsniveau QN3). Dadurch verändert sich die Aufgaben- und Verantwortungsstruktur in der Pflege. Zunehmend werden bundesweit Ausbildungsgänge der Pflege(fach)assistenten generalistisch ausgerichtet und stellen im Qualifikationsmix der Pflege eine stabile Größe zwischen Pflegefachpersonen und Pflegehilfskräften mit Basisqualifikation dar. Die generalistische Zielsetzung erlaubt nach der Ausbildung die Arbeit in verschiedenen Pflegesettings. Ebenso ist die Anschlussfähigkeit an die ebenfalls generalistisch angelegte Ausbildung zur Pflegefachfrau bzw. zum Pflegefachmann gewährleistet. Nicht zuletzt wird mit dem verstärkten Fokus auf die Pflege(fach)assistentenbildung auf die hohe Diversität in unserer Gesellschaft reagiert. Der Ausbau der ein- bis zweijährigen Assistenzausbildung in der Pflege ermöglicht einen niedrigschwelligen Einstieg für Menschen mit geringerwertigen Bildungsvoraussetzungen und bietet auch denjenigen eine Aufstiegsperspektive, die bisher einer beruflichen Ausbildung eher zurückhaltend gegenüberstanden. Somit erschließen diese Formen unterhalb einer fachlichen Befähigung weitere Zielgruppen, die bisher nur marginal Beachtung fanden, u. a. Menschen mit Grundbildungsbedarf, um den Personalnotstand in der Pflege zu reduzieren.

Neben diesen quantitativen Argumenten der Personalgewinnung für die Pflege darf jedoch auch der qualitative Aspekt nicht vernachlässigt werden. Es geht nicht nur um die Gewinnung potenzieller Pflegehilfs- und -assistentenkräfte, sondern zugleich um deren Qualifizierung. Insbesondere (potenzielle) Pflegehelfer/-innen und Pflege(fach)assistentinnen sowie Pflege(fach)assistenten sind so auszubilden, dass sie im Qualifikationsmix professionell und abgestimmt auf den individuellen Bedarf der zu pflegenden Menschen agieren können. Dies verlangt in der Konsequenz die Sensibilisierung und Professionalisierung der für die Pflegeausbildung verantwortlichen Akteure/Akteurinnen, beispielsweise Lehrpersonen in Pflegeschulen, Praxisanleiter/-innen oder Einrichtungsleiter/-innen. Diesem Ziel widmet sich das Projekt INA-Pflege PLUS.

## 4 Die Projektlinie INA-Pflege

Die Projekte INA-Pflege (INA: Integriertes Angebot für Alphabetisierung und Grundbildung in der Pflegehilfe) (2012–2016), INA-Pflege 2 (2016–2021) und INA-Pflege PLUS (seit 2022) gehören zu den BMBF-geförderten Projekten der Nationalen Strategie und der AlphaDekade. Gesamtziel der INA-Pflege-Projekt-Linie ist es, arbeitsplatzorientierte Grundbildung als Querschnittsthema in Ausbildungsgängen der Pflegehilfe/Pflege(fach)-assistenz nachhaltig zu verankern. Damit soll ein wesentlicher Beitrag zu den avisierten förderpolitischen Zielen der Nationalen Dekade für Alphabetisierung und Grundbildung (AlphaDekade 2016–2026) geleistet werden, um den nachhaltigen Zugang zu beruflicher Qualifizierung und/oder Arbeit für Menschen mit geringer Literalität und Grundbildungsbedarfen in Deutschland zu unterstützen.

### 4.1 INA-Pflege und INA-Pflege 2

Für die INA-Pflege-Projekte ist die Kooperation von Wissenschaft und Praxis für die Projektarbeit kennzeichnend (vgl. BADEL u. a. 2022). So wurden bundesweit über 300 Lehrkräfte befragt, zu welchen Themen sie sich Unterrichtsmaterialien zur Qualifizierung von Personen mit Grundbildungsbedarf in der Pflegehilfe wünschen (vgl. STUCKATZ 2019, S. 99). Als Ergebnis der Befragung wurden in der ersten INA-Pflege-Toolbox (vgl. BADEL u. a. 2020a) Lehr- und Lernmaterialien zu den Themen Kommunikation, Wahrnehmung, Beobachtung, Pflegedokumentation, Rechtliche Grundlagen, Sterben und Tod, Gewalt und Aggression erstellt. Darüber hinaus entstand auf Wunsch der befragten Lehrpersonen ein Handbuch zur Förderung von Grundbildung in der Pflege. Die Resonanz auf diese Lehr- und Lernmaterialien war so positiv, dass im Folgeprojekt INA-Pflege 2 Lehr- und Lernmaterialien zu weiteren Themen erarbeitet wurden. Dazu zählen: häufige Krankheitsbilder im Alter, Prophylaxen, Ernährung (INA-Pflege-Toolbox 2A) (vgl. BADEL u. a. 2020b) sowie Sexualität im Alter, interkulturelle Herausforderungen und Stress und Belastung im Beruf (INA-Pflege-Toolbox 2B) (BADEL u. a. 2020c).

Die Projektmitarbeiter/-innen führten bundesweit über 70 Workshops zur arbeitsorientierten Grundbildung in der Pflegehilfe und zum didaktisch-methodischen Einsatz der Lehr- und Lernmaterialien durch. Lehrende und Bildungsplanende wurden dabei für die arbeitsorientierte Grundbildung sensibilisiert und für ihre Unterrichtsgestaltung, insbesondere für die Umsetzung von Grundbildungsinhalten, professionalisiert.

Die Projektarbeit führte auch zu digitalen Formaten. So entstand das INA-Pflege-Quiz für Lernende, um die eigenen Lernfortschritte zu überprüfen und zu einem reflexiven Lernverhalten anzuregen. Des Weiteren erhalten Lehrende mit dem INA-Pflege-Tool die Möglichkeit, im Layout der INA-Pflege-Arbeitsblätter eigenes Unterrichtsmaterial angepasst an die Lernvoraussetzungen ihrer Gruppen zu erstellen.

### 4.2 INA-Pflege PLUS

Das aktuelle Projekt INA-Pflege PLUS fokussiert auf den Aufbau, die Weiterentwicklung und Verstärkung eines Netzwerkes bundesweiter und regionaler Akteure/Akteurinnen auf

unterschiedlichen Strukturebenen, die Verantwortung für die Ausbildung in der Pflegehilfe/Pflege(fach)assistenz übernehmen. Das sind Lehrpersonen, die über Inhalte, Medien und Methoden zu einem förderlichen Lernumfeld entscheiden, genauso wie Bildungsplanende, die mit curricularen und personellen Rahmenbedingungen zur Sicherstellung von Bildungsgängen und Qualifikationen betraut sind, oder auch politische Entscheidungsträger/-innen, die sich mit Fragen der Finanzierung, der Struktur und Organisation der Aus- und Weiterbildung von Beschäftigten und (potenziellen) Fachkräften auseinandersetzen. Vernetzung bedeutet auch, den (Wissens-)Transfer zwischen den unterschiedlichen Strukturebenen zu fördern, um die verschiedenen Perspektiven auf Bildungsangebote in der Pflegehilfe/Pflege(fach)assistenz sichtbar zu machen. Um den Dialog zwischen Wissenschaft und Praxis zu stärken, setzt das Projekt INA-Pflege PLUS partizipative und kooperative Formate um: das INA-Pflege LABOR und den INA-Pflege TALK.

### 4.3 INA-Pflege LABOR

Im partizipativen Format INA-Pflege LABOR arbeiten Bildungsplanende und Lehrkräfte der Pflege(fach)assistenzausbildung sowie wissenschaftliche Mitarbeiter/-innen des Projekts INA-Pflege PLUS in verschiedenen Arbeitsgruppen an Problemstellungen zum Thema „Grundbildung in der Pflegehilfe/Pflege(fach)assistenz lehren – Grundbildung in die Ausbildung Pflegehilfe/Pflege(fach)assistenz integrieren“. Dabei befassen sich zwei unterschiedliche Gruppen je nach thematischem Schwerpunkt mit Impulsfragen:

In der Gruppe ProfLAB mit dem Schwerpunkt der Professionalisierung des Bildungspersonals für Grundbildung in der Pflege entwerfen Bildungsplanende und Lehrende gemeinsam die Empfehlungen zur Professionalisierung von Lehrkräften und die Vorschläge für ein Handbuch zum didaktisch-methodischen Vorgehen in Unterrichtskontexten, insbesondere zum Einsatz von Lehr- und Lernmaterialien in der Ausbildung Pflegehilfe/Pflege(fach)assistenz. Die Heterogenität von Lerngruppen berücksichtigend, werden beispielsweise die Aspekte Mehrsprachigkeit, Sprachförderung, Interkulturalität, Digitalisierung und die Umsetzung von inklusiven Unterrichtspraktiken diskutiert.

In der Gruppe CurricuLAB mit dem Schwerpunkt „Grundbildung in die Pflegehilfe/Pflege(fach)assistenz integrieren“ erstellen Expertinnen und Experten für Pflege(fach)assistenzausbildung, Grundbildung sowie Alphabetisierung Handlungsempfehlungen zu den Fragen, wie allgemeine und branchenspezifische Grundbildungsinhalte und ein grundbildungssensibler Fachunterricht in die Pflegehilfe/Pflege(fach)assistenz integriert werden können.

### 4.4 INA-Pflege TALK

Im kooperativen Diskussionsformat INA-Pflege TALK werden die Arbeitsergebnisse aus dem INA-Pflege LABOR in Form von Impulspapieren mit relevanten Stakeholdern aus Politik, Bildungsinstitutionen und Gewerkschaften besprochen und Entscheidungsträgern vorgestellt. Das Veranstaltungsformat INA-Pflege TALK erscheint im Livestream und wird als Video aufgezeichnet. Der Mitschnitt wird auf der Webseite grundbildung-pflege (<https://www.grundbildung-pflege.de/>), die das Projekt INA-Pflege PLUS konzipierte und aktuell

umsetzt, dauerhaft bereitgehalten. Neben den geladenen Diskutanten und Diskutantinnen zum INA-Pflege TALK wirken auch die Teilnehmer/-innen aus dem INA-Pflege LABOR mit.

## 5 Fazit

Der Fachkräftemangel und die damit verbundenen Versorgungslücken im deutschen Gesundheitswesen werden sich auch in den nächsten zehn Jahren weiter zuspitzen (vgl. BAR-MER-PFLEGEREPORTE 2021, 2022), sofern dem nicht durch gezielte Personalgewinnung und -bindung nachhaltig entgegengearbeitet wird. Jedoch ermöglicht die aktuelle Arbeitsmarktsituation kaum noch die Rekrutierung von ausgebildeten Pflegekräften. Diese Ausgangslage erfordert es, auf neue, bisher nur marginal verfolgte Lösungen zu setzen, die abseits der Fachkräfteanwerbung aus dem Ausland zu mehr qualifiziertem Personal in der Pflege führen.

Eine der in diesem Beitrag fokussierten Maßnahmen ist, auch Personengruppen in die zukünftige Personalplanung miteinzubeziehen, die bisher kaum im Fokus standen: Menschen, die (noch) nicht über die für den Pflegeberuf erforderlichen Kompetenzen verfügen, die Schwierigkeiten beim Lesen und Schreiben haben und damit Grundbildungsbedarf aufweisen. Wenn zukünftig diese Personengruppe für die Pflegehilfe/Pflege(fach)assistenz vermehrt erschlossen werden soll, braucht es Bildungspersonal, das für diese Herausforderungen sensibilisiert und qualifiziert ist. Diesem Anspruch stellt sich das Projekt INA-Pflege PLUS, indem ein Netzwerk mit bundesweit und regional Agierenden der Handlungs- und Entscheidungsebenen in der Pflegehilfe/Pflege(fach)assistenz sowie Stakeholdern der gesellschaftlichen und politischen Strukturebenen ausgebaut wird. Konkret bedeutet das, relevante Akteure/Akteurinnen für den Nutzen von arbeitsorientierter Grundbildung für den Pflegebereich, insbesondere für die Arbeit im Qualifizierungsmix, zu sensibilisieren sowie Bildungsplanende und Lehrkräfte für einen grundbildungssensiblen Unterricht in der Pflegehilfe- und Pflege(fach)assistenzausbildung zu professionalisieren.

Da Grundbildung entscheidend geprägt wird durch die Anforderungen, die für die jeweilige Tätigkeitsausübung relevant sind, besteht die Herausforderung insbesondere darin, integrierte Bildungsangebote zu unterbreiten, in denen branchenspezifische Grundbildungsinhalte an die in der Ausbildung erforderlichen fachlichen Inhalte angepasst sind.

Eine kompetenzorientierte Betrachtung des Konzepts der arbeitsorientierten Grundbildung stellt zumeist die gesellschaftlich-ökonomische Verwertbarkeit der erworbenen Kompetenzen im Arbeitsprozess für die Bewältigung beruflicher Anforderungen in den Vordergrund. Grundbildung verfolgt jedoch darüber hinaus noch ein weiteres Ziel, das mit der gesellschaftlichen Verantwortung gegenüber dieser Zielgruppe begründet werden kann: der Persönlichkeitsentwicklung der Lernenden mit Grundbildungsbedarfen, um die Voraussetzung für ein selbstbestimmtes Leben und eine aktive berufliche Teilhabe zu schaffen.

Schlussendlich ist es hinsichtlich der dramatischen Arbeitskräftesituation in der Pflege und der Tatsache, dass Grundbildungsbedarfe in den Ausbildungsgängen der Pflege bisher nur unzureichend berücksichtigt werden, dringend erforderlich, die vor etwa zwei Jahrzehnten begonnene Professionalisierung in der Pflegedidaktik zu forcieren. Auch dem

Thema Grundbildung gebührt in der Berufsbildungsforschung besondere Aufmerksamkeit: zum einen aufgrund der stetig steigenden Anforderungen an Beschäftigte, zum anderen, weil Menschen mit Grundbildungsbedarf meist als Hilfskräfte tätig sind. Wenn im Tagungsbeitrag „Personalgewinnung und -bindung in der Pflege“ eine „Einladung zur Qualifizierung von Menschen mit Grundbildungsbedarf“ (AG BFN 2022) ausgesprochen wird, dann richtet sich diese Einladung u. a. an Lehrende der theoretischen und berufspraktischen Pflegehilfe-/Pflege(fach)assistentenausbildung, an Bildungsplanende, an Koordinatoren/Koordinatorinnen und Bildungspolitiker/-innen, die diese Qualifizierung begleiten, unterstützen und damit Verantwortung übernehmen.

Wie aus dem Beitrag hervorgeht, besteht ein dringender Handlungsbedarf, den Diskurs zu den Rahmenbedingungen und den Perspektiven von arbeitsorientierter Grundbildung in der Pflegehilfe/Pflege(fach)assistentenz voranzutreiben.

## Literatur

- AESCHBACHER, Remo; ADDOR, Véronique: Competitive employer positioning through career path analysis: the case of the Swiss nursing sector. In: *Human Resources for Health* 19 (2021) 47. URL: <https://doi.org/10.1186/s12960-021-00586-z> (Stand: 05.04.2023)
- AG BFN – ARBEITSGEMEINSCHAFT BERUFSBILDUNGSFORSCHUNGSNETZ (Hrsg.): Information zur Veranstaltung: Humane Ökonomie – selbstverständlicher Auftrag sozioökonomischer Bildung und Wissenschaft oder sozialromantische Utopie? 22.09.2022–23.09.2022, Humboldt-Universität zu Berlin. URL: [https://www.agbfn.de/de/agbfn\\_148614\\_150017.php](https://www.agbfn.de/de/agbfn_148614_150017.php) (Stand: 15.01.2023)
- ALTENPFLEGE-ONLINE (Hrsg.): 2023. URL: <https://www.altenpflege-online.net/dbfk-helferaus-bildung-auf-dem-weg-in-die-deprofessionalisierung/> (Stand: 05.04.2023)
- BADEL, Steffi; BURKHARDT, Antonia; LÖBSIN, Annika; RYSSEL, Regina: Gemeinsam fundiert entwickeln. Die INA-Pflege-Toolboxen als Beispiel gelungener Wissenschaft-Praxis-Kooperation. In: WEITER BILDEN. Die Zeitschrift für Erwachsenenbildung (2022) 3, S. 26–29
- BADEL, Steffi (Hrsg.): INA-Pflegehilfe-Toolbox 1. Unterrichtsmaterialien für die Pflegehilfe. E-Book. Bielefeld 2020a. URL: <https://www.wbv.de/ina-pflege-toolbox.html> (Stand: 05.04.2023)
- BADEL, Steffi (Hrsg.): INA-Pflegehilfe-Toolbox 2A. Unterrichtsmaterialien für die Pflegehilfe. E-Book. Bielefeld 2020b. URL: <https://www.wbv.de/ina-pflege-toolbox.html> (Stand: 05.04.2023)
- BADEL, Steffi (Hrsg.): INA-Pflegehilfe-Toolbox 2B. Unterrichtsmaterialien für die Pflegehilfe. E-Book. Bielefeld 2020c. URL: <https://www.wbv.de/ina-pflege-toolbox.html> (Stand: 05.04.2023)
- BADEL, Steffi: Arbeitsplatzorientierte Grundbildung in der Pflege. Überlegungen zum Konzept der Grundbildung und Branchenspezifität. In: BADEL, Steffi; SCHÜLE, Lea (Hrsg.): Arbeitsplatzorientierte Grundbildung in der Pflegehilfe. Erfahrungen und Erkenntnisse aus Forschung und Praxis. Bielefeld 2019, S. 33–47
- BARMER (Hrsg.): Pflegereport 2022. URL: <https://www.barmer.de/resource/blob/1142760/eedd164725bd59f44fd8f08d8f931a9c/barmer-pflegereport-2022-bifg-data.pdf> (Stand: 05.04.2023)
- BARMER (Hrsg.): Pflegereport 2021. URL: <https://www.barmer.de/presse/infothek/studien-und-reporte/pflegereport/pflegereport-2021-1059412#Downloads-1071552> (Stand: 05.04.2023)

- BMBF/KMK – BUNDESMINISTERIUM FÜR BILDUNG UND FORSCHUNG; KULTUSMINISTERKONFERENZ (Hrsg.): Grundsatzpapier zur Nationalen Dekade für Alphabetisierung und Grundbildung. Berlin, Bonn 2016. URL: [https://www.kmk.org/fileadmin/Dateien/veroeffentlichungen\\_beschlusse/2016/2016\\_10\\_06-Grundsaeetze-Nationale-Dekade.pdf](https://www.kmk.org/fileadmin/Dateien/veroeffentlichungen_beschlusse/2016/2016_10_06-Grundsaeetze-Nationale-Dekade.pdf) (Stand: 05.04.2023)
- BMBF/KMK – BUNDESMINISTERIUM FÜR BILDUNG UND FORSCHUNG; KULTUSMINISTERKONFERENZ (Hrsg.): Anlage zum Grundsatzpapier zur Nationalen Dekade für Alphabetisierung und Grundbildung: Arbeitsprogramm (25.05.2021). URL: [https://www.alphadekade.de/alphadekade/shareddocs/downloads/files/2021-arbeitsprogramm\\_nationale\\_dekade\\_alphabetisierung.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=1](https://www.alphadekade.de/alphadekade/shareddocs/downloads/files/2021-arbeitsprogramm_nationale_dekade_alphabetisierung.pdf?__blob=publicationFile&v=1) (Stand: 12.01.2023)
- BMFSFJ – BUNDESMINISTERIUM FÜR FAMILIE, SENIOREN, FRAUEN UND JUGEND (Hrsg.): Roadmap zur Verbesserung der Personalsituation in der Pflege und zur schrittweisen Einführung eines Personalbemessungsverfahrens für vollstationäre Pflegeeinrichtungen 2021. URL: [https://www.bundesgesundheitsministerium.de/fileadmin/Dateien/3\\_Downloads/K/Konzertierte\\_Aktion\\_Pflege/Roadmap\\_zur\\_Einfuehrung\\_eines\\_Personalbemessungsverfahrens.pdf](https://www.bundesgesundheitsministerium.de/fileadmin/Dateien/3_Downloads/K/Konzertierte_Aktion_Pflege/Roadmap_zur_Einfuehrung_eines_Personalbemessungsverfahrens.pdf) (Stand: 14.01.2023)
- BUHEL, Beata; ZIĘBICKI, Bernard; JOŃCZYK, Joanna: The enhancement of the employer branding strategies of Polish hospitals through the detection of features which determine employer attractiveness: a multidimensional perspective. In: Human Resources for Health 19 (2021) 77. URL: <https://doi.org/10.1186/s12960-021-00620-0> (Stand: 05.04.2023)
- BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT (Hrsg.): Arbeitsmarktsituation im Pflegebereich. In: Berichte: Blickpunkt Arbeitsmarkt. Nürnberg 2024. URL: [https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/StatischerContent/Statistiken/Themen-im-Fokus/Berufe/Generische-Publikationen/Altenpflege.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=7](https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/StatischerContent/Statistiken/Themen-im-Fokus/Berufe/Generische-Publikationen/Altenpflege.pdf?__blob=publicationFile&v=7) (Stand: 08.05.2024)
- DESTATIS (Hrsg.): Pflege 2023. URL: [https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Gesundheit/Pflege/\\_inhalt.html](https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Gesundheit/Pflege/_inhalt.html) (Stand: 05.05.2023)
- DESTATIS (Hrsg.): Pflege (vollstationär). 2023. URL: <https://www.destatis.de/DE/Themen/Querschnitt/Demografischer-Wandel/Hintergruende-Auswirkungen/demografie-pflege.html> (Stand 17.01.2023)
- FRÉCHETTE Julie; BOURHIS, Anne; STACHURA, Michal: The organizational attraction of nursing graduates: using research to guide employer branding. In: The Health Care Manager 32 (2013) 4, S. 303–313
- GROTLÜSCHEN, Anke; BUDEBERG, Klaus (Hrsg.): Leben mit geringer Literalität. Bielefeld 2020
- GROTLÜSCHEN, Anke; BUDEBERG, Klaus; DUTZ, Gregor; HEILMANN, Lisanne; STAMMER, Christopher: LEO 2018 – Leben mit geringer Literalität. Pressebroschüre, Hamburg 2019. URL: [https://www.bmbf.de/SharedDocs/Downloads/files/2019-05-07-leo-presseheft\\_2019-vers10.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=2](https://www.bmbf.de/SharedDocs/Downloads/files/2019-05-07-leo-presseheft_2019-vers10.pdf?__blob=publicationFile&v=2) (Stand: 30.04.2024)
- GROTLÜSCHEN, Anke; RIEKMANN, Wiebke: leo. – Level-One Studie. Literalität von Erwachsenen auf den untersten Kompetenzniveaus. Hamburg 2011. URL: [https://leo.blogs.uni-hamburg.de/wp-content/uploads/2011/12/leo-Presseheft\\_15\\_12\\_2011.pdf](https://leo.blogs.uni-hamburg.de/wp-content/uploads/2011/12/leo-Presseheft_15_12_2011.pdf) (Stand: 14.01.2023)
- HANS-BÖCKLER-STIFTUNG (Hrsg.): Gute Arbeit gegen Pflegenotstand. In: BÖCKLER IMPULS (2018) 11, S. 4–5. URL: <https://www.boeckler.de/de/boeckler-impuls-gute-arbeit-gegen-pflegenotstand-4181.htm> (Stand: 15.01.2023)
- KLAFKI, Wolfgang: Neue Studien zur Bildungstheorie und Didaktik. Zeitgemäße Allgemeinbildung und kritisch-konstruktive Didaktik. Weinheim 1996

- KLEIN, Rosemarie; STANIK, Tim: Grundbildung ist kontextgebunden. In: KLEIN, Rosemarie (Hrsg.): „Lesen und Schreiben sollten sie schon können“ – Sichtweisen auf Grundbildung. Göttingen 2009
- ROTHGANG, Heinz: Abschlussbericht im Projekt Entwicklung und Erprobung eines wissenschaftlich fundierten Verfahrens zur einheitlichen Bemessung des Personalbedarfs in Pflegeeinrichtungen nach qualitativen und quantitativen Maßstäben gemäß § 113c SGBXI (PeBeM). Bremen 2020. URL: <https://doi.org/10.26092/elib/294> (Stand: 15.01.2023)
- SCHILDMANN, Christina; Voss, Dorothea: Aufwertung von sozialen Dienstleistungen – Warum sie notwendig ist und welche Stolpersteine noch auf dem Weg liegen. Report der Forschungsförderung der Hans-Böckler-Stiftung Nr. 4. Düsseldorf 2018
- SCHLÜRMAN, Birger: Personalgewinnung für die ambulante Pflege: Die besten Strategien und Methoden für die erfolgreiche Mitarbeiter-Rekrutierung. Hannover 2019
- STUCKATZ, Diana: Aus der Praxis, mit der Praxis, in die Praxis. In: BADEL, Steffi; SCHÜLE, Lea (Hrsg.): Arbeitsplatzorientierte Grundbildung in der Pflegehilfe. Erfahrungen und Erkenntnisse aus Forschung und Praxis. Bielefeld 2019, S. 97–104
- TAFNER, Georg; NAEVE-STOSS, Nicole; KREMER, Hugo: Humane Ökonomie – Wirtschaftspädagogische Perspektiven. Abstract. 2022. URL: [https://www.agbfm.de/dokumente/pdf/AGBFN\\_Oekonomie\\_K.1\\_Abstr\\_Kremer.pdf](https://www.agbfm.de/dokumente/pdf/AGBFN_Oekonomie_K.1_Abstr_Kremer.pdf) (Stand: 12.01.2023)
- TECHNIKER KRANKENKASSE (Hrsg.): Die Position der TK. Ein Masterplan für die Pflege. 2017. URL: [www.tk.de/resource/blob/2042726/a52e0cba10fd816e0b772b2a40ab0f38/tk-position---masterplan-fuer-die-pflege-data.pdf](http://www.tk.de/resource/blob/2042726/a52e0cba10fd816e0b772b2a40ab0f38/tk-position---masterplan-fuer-die-pflege-data.pdf) (Stand: 14.01.2023)
- TRÖSTER, Monika: Spannungsfeld Grundbildung. Bielefeld 2000
- WERT.ARBEIT (Hrsg.): Beschäftigte für die Altenpflege dauerhaft gewinnen – mit Wertschätzung, Engagement und Ideen. Berlin 2015. URL: <https://www.arbeitgestaltengmbh.de/assets/Downloads/Publikationen-Altenpflege/Br-Rekrutierung-Altenpflege.pdf> (Stand: 07.03.2023)