

**Ausbildungsmonitoring Pflege****Ergebnisse der Strukturdatenabfrage sowie der Befragung der Auszubildenden in 2024**

<b>Inhaltsverzeichnis</b>	<b>Seite</b>
1. Hintergrund .....	2
2. Strukturdatenerhebung bei den Münchner Berufsfachschulen für Pflege, Pflegefachhilfe und den Hochschulen.....	2
2.1 Ziel der Erhebung.....	3
2.2 Untersuchungsmethode und Datenerhebung .....	3
2.3 Ergebnisse der Strukturdaten.....	3
2.3.1 Ausbildungs- und Studienplätze in der Pflege insgesamt (zum Stand 31.12.2023) ..	4
2.3.2 Ausbildungsplätze in der Generalistik.....	5
2.3.3 Ausbildungsplätze in der Pflegefachhilfe .....	7
2.3.4 Studienplätze im Studiengang Pflege (B.Sc.) .....	8
2.3.5 Vorzeitige Beendigungen der Ausbildungen und des Studiums.....	9
2.3.6 Geschlecht der Auszubildenden und Studierenden .....	10
2.3.7 Auszubildende und Studierende mit nicht-deutscher Staatsbürgerschaft .....	10
2.3.8 Auszubildende mit Sprachbarrieren.....	10
2.3.9 Gezielte Rekrutierung von Auszubildenden aus dem Ausland.....	11
2.3.10 Anzahl der Lehrenden an den Berufsfachschulen für Pflege und Pflegefachhilfe und offene Stellen .....	11
3. Befragung der Auszubildenden in der generalistischen Pflegeausbildung .....	12
3.1 Ziel der Befragung.....	12
3.2 Untersuchungsmethode, Datenerhebung und Auswertung .....	12
3.3 Ergebnisse .....	13
3.3.1 Verteilung von Ausbildungsjahren, Altersgruppen und Geschlecht.....	13
3.3.2 Ausbildungswahl .....	14
3.3.3 Träger der praktischen Ausbildung.....	14

3.3.4 Zufriedenheit mit der Ausbildung .....	15
3.3.5 Pläne nach der Ausbildung .....	21
3.3.6 Tätigkeitsort .....	27
3.3.7 Einschätzung von Auszubildenden zur generalistischen Pflegeausbildung: Weiterempfehlung und Verbesserungsvorschläge .....	27
4. Fazit und Ausblick .....	35

## 1. Hintergrund

Mit dem Pflegeberufegesetz (PflBG) trat am 1. Januar 2020 eine grundlegend veränderte Pflegeausbildung in Kraft. Mit der generalistischen Pflegeausbildung (Generalistik) entsteht ein neues Berufsbild, das die bisherigen Berufe der Gesundheits- und Krankenpflege, der Gesundheits- und Kinderkrankenpflege sowie der Altenpflege zusammenführt. Darüber hinaus wurde mit dem PflBG erstmals ein konkreter Rahmen für die hochschulische Pflegeausbildung in Deutschland geschaffen. Das primärqualifizierende Bachelorstudium Pflege (Abschluss: B.Sc.) startete ebenfalls in 2020.

Das Ausbildungsmonitoring der Landeshauptstadt München besteht aus zwei Teilen – aus einer Strukturdatenerhebung bei den Berufsfachschulen für Pflege, Pflegefachhilfe und den Hochschulen sowie einer Befragung der Auszubildenden in der Generalistik.

In einer ersten Strukturdatenabfrage bei den Berufsfachschulen (BFS) für Pflege und Pflegefachhilfe sowie den Hochschulen im April 2023, die in Zusammenarbeit mit dem Sozialreferat durchgeführt wurde, konnte durch eine Vollerhebung ein erstes Bild zur aktuellen Situation der Pflegeausbildungen und des Studiengangs Pflege (B.Sc.) zum Stichtag 15. Dezember 2022 in München gewonnen werden.<sup>1</sup> Gleichzeitig wurde im Juni 2023 mit einer ersten Befragung der Auszubildenden in der generalistischen Pflegeausbildung im dritten Ausbildungsjahr eine Tendenz ermittelt, wie viele Absolvent\*innen planen, in München zu bleiben und in den verschiedenen Pflegebereichen tätig zu werden.

Im September 2024 wurde die zweite Erhebung der Strukturdaten bei den Berufsfachschulen für Pflege und Pflegefachhilfe und den Hochschulen durchgeführt. Zudem fand von Juni bis Juli 2024 eine erneute Befragung der Auszubildenden in der Generalistik statt, die auch die Auszubildenden des ersten und zweiten Ausbildungsjahres einbezog. Mit diesem Ergebnisbericht informiert das Gesundheitsreferat zusammen mit dem Sozialreferat über die wichtigsten Ergebnisse dieser Erhebungen.

Das Gesundheitsreferat und Sozialreferat möchten sich an dieser Stelle ausdrücklich bei allen Schulleitungen und Hochschulleitungen bedanken, die sich sehr engagiert an der diesjährigen Strukturdatenerhebung beteiligt haben. Ein besonderer Dank gilt zudem den Schulleitungen für Pflege, die die Befragung der Auszubildenden in der Generalistik sehr unterstützt haben.

## 2. Strukturdatenerhebung bei den Münchner Berufsfachschulen für Pflege, Pflegefachhilfe und den Hochschulen

In der Landeshauptstadt München gab es zum Stichtag 31.12.2023 insgesamt 13 BFS für Pflege sowie 11 BFS für Pflegefachhilfe. Die BFS für Pflege bieten die neue generalistische Pflegeausbildung an und die BFS für Pflegefachhilfe die Ausbildung zur Pflegefachhilfe (d.h. Krankenpflegehilfe oder Altenpflegehilfe). Darüber hinaus gibt es zwei

<sup>1</sup> Pflege in München I, Beschluss in der gemeinsamen Sitzung des Gesundheitsausschusses mit dem Sozialausschuss, dem Bildungsausschuss und Ausschuss für Arbeit und Wirtschaft vom 13.11.2023, Sitzungsvorlage Nr. 20-26 / V 10214, Anlage 6, Ergebnisbericht zur Datenerhebung der Gesundheitsreferats und des Sozialreferats bei Münchner Berufsfachschulen für Pflege und Pflegefachhilfe und Hochschulen

Hochschulen, an denen der primärqualifizierende Bachelorstudiengang Pflege studiert werden kann.

Im Vergleich zur Erhebung im Vorjahr wurde eine weitere BFS für Pflege in München in die Datenerhebung aufgenommen, die in 2023 neu eröffnet wurde und seit September 2023 die generalistische Pflegeausbildung anbietet.<sup>2</sup>

An der Strukturdatenerhebung haben sich alle 13 BFS für Pflege, alle 11 BFS für Pflegefachhilfe sowie die beiden Hochschulen in München beteiligt. Somit konnte auch in diesem Jahr wieder eine Vollerhebung erreicht werden.

## 2.1 Ziel der Erhebung

Ziel der jährlichen Erhebung der Strukturdaten ist es, ein umfassendes Bild der beruflichen und hochschulischen Pflegeausbildungen in München zu gewinnen und die Entwicklungen in diesem Bereich kontinuierlich zu erfassen und zu analysieren. Die Ergebnisse sollen außerdem dazu beitragen, potenzielle Problemlagen zu identifizieren und die Planung weiterer Maßnahmen zu unterstützen.

## 2.2 Untersuchungsmethode und Datenerhebung

Um Doppelerhebungen bei der jährlichen Auswertung der Strukturdaten auf Münchner Ebene zu vermeiden, wurde angestrebt, bereits verfügbare Ergebnisse auf kommunaler Ebene zu nutzen. Leider konnten die verschiedenen Ämter<sup>3</sup> dem GSR die Daten zu den beruflichen und hochschulischen Pflegeausbildungen nicht im benötigten Umfang und Güte bereitstellen. Die vom Pflegeausbildungsfonds Bayern (PAF) zur Verfügung gestellten Daten konnten punktuell in die Datenauswertungen einbezogen werden.

Daher war es erforderlich, in diesem Jahr erneut eine Strukturdatenabfrage bei den BFS für Pflege, Pflegefachhilfe und den Hochschulen in München durchzuführen. Für die Strukturdatenerhebung in 2024 wurde der strukturierte Fragebogen von 2023 angepasst und weiterentwickelt und eine Online-Umfrage mittels Lime Survey durchgeführt. Um Missverständnisse in den Fragestellungen oder fehlerhafte Angaben zu vermeiden, wurden im Vorfeld Pretests mit einzelnen Schulleitungen von Münchner Berufsfachschulen für Pflege und Pflegefachhilfe sowie Professor\*innen von Hochschulen durch das Gesundheitsreferat durchgeführt.

Die erstellten Fragebögen sind in den Anlagen 1, 2 und 3 zu finden. Sie wurden im Vorfeld mit den Datenschutzbeauftragten im GSR abgestimmt und sind nicht anonym. Die Datenauswertungen hingegen erfolgen in anonymisierter Form sowie in Gesamtauswertungen. Um eine solide Datenbasis zu Beginn der neuen generalistischen Pflegeausbildung und des neuen Bachelorstudiengangs Pflege zu erhalten und den Verlauf beobachten zu können, wurden durch das Gesundheitsreferat rückblickend einmalig ab 2020 Zahlen erhoben. Ab dem nächsten Jahr wird sich der Aufwand für die Umfrage verringern, da dann nur noch die Zahlen des Vorjahres erfasst werden

## 2.3 Ergebnisse der Strukturdaten

In den nachfolgenden Kapiteln werden die Ergebnisse der Vollerhebung im Bereich der Strukturdaten der beruflichen und hochschulischen Pflegeausbildungen in 2024 in

---

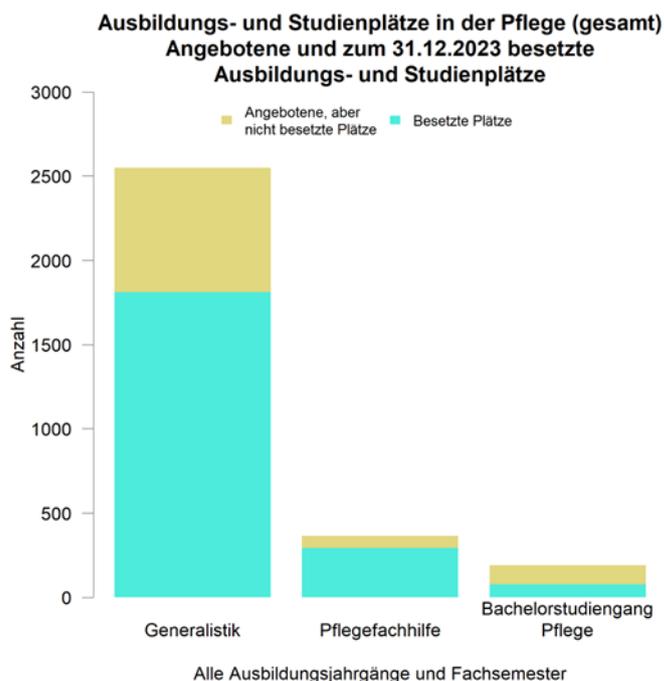
<sup>2</sup> Seit September 2024 bietet diese neue BFS eine Ausbildung zur Pflegefachhilfe an. Gleichzeitig musste das insolvente Diakoniewerk München-Maxvorstadt den Gesamtbetrieb und somit auch den Schulbetrieb seiner BFS für Pflegefachhilfe zum 31. Dezember 2024 einstellen. Es konnte sichergestellt werden, dass die betroffenen Auszubildenden an anderen BFS ihre Ausbildung fortsetzen können. Auch die notwendigen Praxiseinsatzplätze für die externen Auszubildenden konnten an andere Träger der praktischen Ausbildung umverteilt werden.

<sup>3</sup> Bundesinstitut für Berufsbildung, Statistisches Bundesamt, Bayerisches Landesamt für Statistik, Statistisches Amt der LHM, Regierung von Oberbayern, Bayerisches Staatsministerium für Gesundheit Pflege und Prävention, Landesamt für Pflege, Pflegeausbildungsfonds Bayern

München vorgestellt.

### 2.3.1 Ausbildungs- und Studienplätze in der Pflege insgesamt (zum Stand 31.12.2023)

Abbildung 1 und Tabelle 1 veranschaulichen die Gesamtzahl der angebotenen und zum 31.12.2023 besetzten Ausbildungs- und Studienplätze in der Pflege: In der dreijährigen Ausbildung zur Generalistik, in der einjährigen Ausbildung zur Pflegefachhilfe sowie im siebensemestrigen Bachelorstudiengang Pflege.



	Generalistik (dreijährig)	Pflegefachhilfe (einjährig)	Bachelorstudiengang Pflege (7 Semester)
Angebotene Plätze	2549	365	190
Angebotene, aber nicht besetzte Plätze	739	72	114
Besetzte Plätze	1810	293	76

Abb. 1/ Tab. 1: Übersicht über die Gesamtzahl der angebotenen und zum 31.12.2023 besetzten Ausbildungsplätze in der Generalistik und Pflegefachhilfe in allen Ausbildungsjahrgängen sowie über die angebotenen und zum 31.12.2023 besetzten Studienplätze im Bachelorstudiengang Pflege in allen Fachsemestern in München.

Hinweis: Bei der Bewertung der Ergebnisse ist zu berücksichtigen, dass die Generalistik drei Jahrgänge, die Pflegefachhilfe einen Jahrgang und der Bachelorstudiengang Pflege vier Studienjahrgänge umfasst. Beim Bachelorstudiengang Pflege ist weiterhin zu berücksichtigen, dass eine der Hochschulen erst im Betrachtungszeitraum begann den Studiengang anzubieten.

Die BFS für Pflege stellten in den drei Ausbildungsjahrgängen (2021-2024, 2022-2025 und 2023-2026) insgesamt 2.549 Ausbildungsplätze in der generalistischen Pflegeausbildung zur Verfügung. Zum Stichtag 31.12.2023 waren davon 1.810 Ausbildungsplätze in

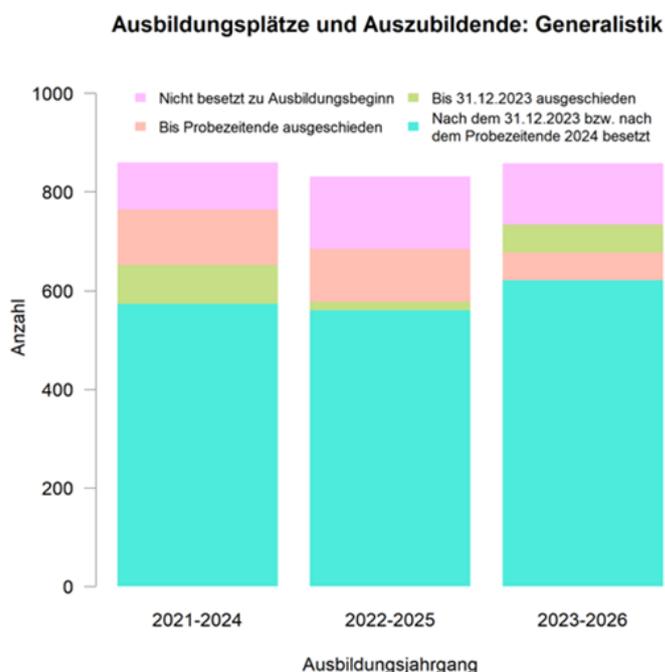
allen drei Ausbildungsjahren besetzt (rund 71,0 %). 739 Ausbildungsplätze waren demnach nicht besetzt, entweder, weil sie nicht besetzt werden konnten, oder weil Auszubildende ihre Ausbildung vorzeitig beendet haben.

Die BFS für Pflegefachhilfe boten im Ausbildungsjahrgang 2023/2024 insgesamt 365 Ausbildungsplätze in der Pflegefachhilfe an, von denen am Stichtag 31.12.2023 293 Plätze belegt waren (rund 80,3 %) 72 Ausbildungsplätze waren demnach nicht besetzt, entweder, weil sie nicht besetzt werden konnten, oder weil Auszubildende ihre Ausbildung vorzeitig beendet haben.

Die beiden Hochschulen in München stellten in den Studienkohorten 2020/2021, 2021/2022, 2022/2023 und 2023/2024 insgesamt 190 Studienplätze für den Bachelorstudiengang Pflege bereit. Zum Stichtag 31.12.2023 waren 76 Studierende in allen Fachsemestern immatrikuliert. Das heißt, von den angebotenen Studienplätzen waren rund 40 % besetzt.

### 2.3.2 Ausbildungsplätze in der Generalistik

Die generalistische Pflegeausbildung dauert drei Jahre. In der Strukturdatenabfrage bei den BFS werden unterschiedliche Zeitpunkte betrachtet, insbesondere der Ausbildungsbeginn, der Stichtag 31.12.2023 sowie das Probezeitende. Abb. 2 und Tab. 2 zeigen die Entwicklung der angebotenen und besetzten Ausbildungsplätze in der Generalistik in den Ausbildungsjahrgängen 2021-2024, 2022-2025 und 2023-2026.



	2021-2024	2022-2025	2023-2026
Angebote Ausbildungsplätze	860	831	858
Nicht besetzt zu Ausbildungsbeginn	96	147	124
Bis Probezeitende ausgeschieden	112	107	56*
Bis 31.12.2023 ausgeschieden	79	17	57

Nach dem 31.12.2023 bzw. nach dem Probezeitende 2024 besetzt	573	560	621*
--	-----	-----	------

*Abb. 2/ Tab. 2: Übersicht der angebotenen und besetzten Ausbildungsplätze in der generalistischen Pflegeausbildung der Ausbildungsjahrgänge 2021-2024, 2022-2025 und 2023-2026 zu Ausbildungsbeginn, zum Stichtag 31.12.2023 sowie zu und nach Probezeitende.*

*\*Hinweis: Während bei den Ausbildungsjahrgängen 2021-2024 und 2022-2025 das Probezeitende vor dem 31.12.2023 lag, lag bei den meisten BFS im Ausbildungsjahrgang 2023-2026 (d.h. Ausbildungsbeginn in 2023) das Probezeitende erst nach dem 31.12.2023. Dies bedeutet, dass für diesen Jahrgang der Stand zum 31.12.2023 weitestgehend vorzeitige Beendigungen während der Probezeit umfasst. Die gesamten vorzeitigen Beendigungen während der Probezeit entsprechen der Summe der vorzeitigen Beendigungen zum 31.12.2023 und bis zum Ende der Probezeit (weitestgehend: vorzeitige Beendigungen während der Probezeit ab 01.01.2024). Beim Vergleich mit den Zahlen in Abbildung / Tabelle 1 ist zu berücksichtigen, dass beim Ausbildungsjahrgang die 56 vorzeitigen Beendigungen bis Probezeitende erst nach dem 01.01.2024 geschehen sind und daher zum Bestand 31.12.2023 noch mitbetrachtet werden müssen.*

Während in den Ausbildungsjahrgängen 2021-2024 und 2022-2025 zwölf BFS für Pflege eine generalistische Pflegeausbildung angeboten haben, gab es im Ausbildungsjahrgang 2023-2026 13 BFS für Pflege in München.

Im **Ausbildungsjahrgang 2021-2024** wurden 860 Ausbildungsplätze in der Generalistik angeboten. Von den angebotenen Ausbildungsplätzen waren zu Beginn der Ausbildung 96 Ausbildungsplätze unbesetzt. Bis zum Ende der Probezeit (nach 6 Monaten) schieden 112 Auszubildende aus, und bis zum 31.12.2023 (erstes Drittel 3. Ausbildungsjahr) weitere 79 Auszubildende. Nach dem 31.12.2023 waren noch 573 Ausbildungsplätze im dritten Ausbildungsjahr besetzt.

Dies entspricht einer Besetzung der angebotenen Ausbildungsplätze zu Ausbildungsbeginn von rund 88,8 %, zum Ende der Probezeit von rund 75,8 % und zum Stichtag 31.12.2023 von rund 66,6 %.

Im **Ausbildungsjahrgang 2022-2025** hingegen wurden etwas weniger, d.h. 831 Ausbildungsplätze in der Generalistik angeboten. Davon waren zu Ausbildungsbeginn 147 Ausbildungsplätze unbesetzt. Bis zum Ende der Probezeit schieden 107 Auszubildende aus, und bis zum 31.12.2023 (erstes Drittel 2. Ausbildungsjahr) weitere 17 Auszubildende. Nach dem 31.12.2023 waren noch 560 Ausbildungsplätze im 2. Ausbildungsjahr besetzt. Die Besetzung der angebotenen Ausbildungsplätze lag zu Ausbildungsbeginn bei rund 82,3 %, zum Ende der Probezeit bei rund 69,4 % und zum Stichtag 31.12.2023 bei rund 67,4 %.

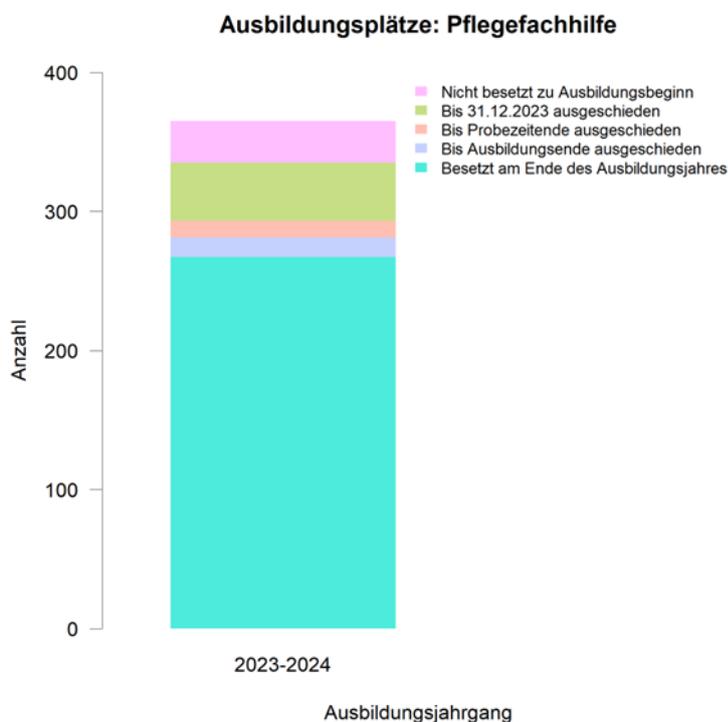
Im **Ausbildungsjahrgang 2023-2026** standen 858 Ausbildungsplätze in der Generalistik zur Verfügung. Das Niveau des Ausbildungsjahrgangs 2021-2024 wurde wieder erreicht. Davon waren zu Ausbildungsbeginn 124 Ausbildungsplätze unbesetzt. Von den insgesamt 734 Auszubildenden haben 57 Auszubildende bis zum 31.12.2023 und 56 Auszubildende bis Probezeitende vorzeitig die Ausbildung beendet. Die Probezeit endete für die Auszubildenden, die im April 2023 ihre Ausbildung angefangen haben, Ende September 2023, während sie für die Auszubildenden, die im September 2023 starteten, Ende Februar 2023 (also nach dem 31.12.2023) endete. Nach dem Probezeitende in 2024 waren noch 621 Ausbildungsplätze im ersten Ausbildungsjahr besetzt.

Dies entspricht einer Besetzung der angebotenen Ausbildungsplätze zu Ausbildungsbeginn von etwa 85,6 %, am 31.12.2023 von rund 78,9 % (4 Monate nach Ausbildung) und am Ende der Probezeit von etwa 72,4 %.

Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass im Ausbildungsjahrgang 2022-2025 ein Rückgang der angebotenen und zu Ausbildungsbeginn besetzten Ausbildungsplätze zu verzeichnen ist. Im darauffolgenden Jahrgang 2023-2026 stabilisierten sich diese Zahlen wieder, indem 27 zusätzliche Ausbildungsplätze angeboten und zu Ausbildungsbeginn 50 Plätze mehr besetzt werden konnten. Diese positive Entwicklung wurde unter anderem durch die Eröffnung einer weiteren Berufsfachschule für Pflege im Jahr 2023 begünstigt.

### 2.3.3 Ausbildungsplätze in der Pflegefachhilfe

Abb. 3 und Tab. 3 stellen die angebotenen und besetzten Ausbildungsplätze in der Pflegefachhilfe im Ausbildungsjahrgang 2023/2024 dar. Die Ausbildung zur Pflegefachhilfe dauert in Bayern ein Jahr. Die Daten beziehen sich auf verschiedene Zeitpunkte, wie den Ausbildungsbeginn, den Stichtag 31.12.2023, das Ende der Probezeit und das Ende des Ausbildungsjahres.



	<b>2023/2024</b>
Angebotene Ausbildungsplätze	365
Nicht besetzt zu Ausbildungsbeginn	30
Bis 31.12.2023 ausgeschieden	42
Bis Probezeitende ausgeschieden	12*
Bis Ausbildungsende ausgeschieden	14
Besetzt am Ende des Ausbildungsjahres	267**

Abb. 3/ Tab. 3: Übersicht der angebotenen und besetzten Ausbildungsplätze in der Pflegefachhilfe im Ausbildungsjahrgang 2023-2024, zu Ausbildungsbeginn, zum Stichtag 31.12.2023, zu und nach Probezeitende und am Ende des Ausbildungsjahres.

\*Hinweis: Die BFS für Pflegefachhilfe in München starten die Ausbildung zur Pflegefachhilfe jährlich

jeweils zum 01. September oder zum 2. Dienstag im September. Die Probezeit dauert 4 Monate. Bei einzelnen BFS liegt das Probezeitende daher erst Anfang Januar.

*\*Hinweis: Besetzt zum Ende des Ausbildungsjahres ist nicht mit Ausbildung erfolgreich bestanden gleichzusetzen.*

In München gab es im Jahr 2023 (wie auch im Vorjahr) elf BFS für Pflegefachhilfe. Diese Schulen boten im Ausbildungsjahrgang 2023/2024 insgesamt 365 Ausbildungsplätze in der Pflegefachhilfe an.

Zu Ausbildungsbeginn waren 30 der angebotenen Plätze unbesetzt. Bis zum 31.12.2023 beendeten 42 Auszubildende die Ausbildung vorzeitig, bis zum Ende der Probezeit weitere 12 und bis zum Ausbildungsende zusätzlich 14 Auszubildende. Am Ende des Ausbildungsjahres waren noch 267 Ausbildungsplätze besetzt.

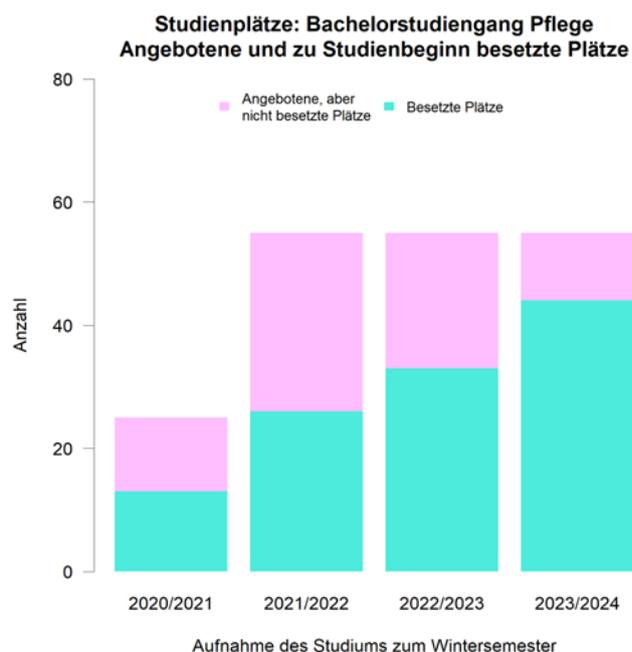
Dies entspricht einer Auslastung der angebotenen Ausbildungsplätze zu Ausbildungsbeginn von etwa 91,8 %, am 31.12.2023 von rund 80,3 %, am Ende der Probezeit von etwa 77 % und zum Ende des Ausbildungsjahres von ungefähr 73,2 %.

Im Ausbildungsjahrgang 2022/2023 wurden 334 Ausbildungsplätze in der Pflegefachhilfe bereitgestellt, am 15.12.2022 waren davon 247 Plätze besetzt (Belegung: 74,0 %)<sup>4</sup>.

Somit stieg vom Ausbildungsjahrgang 2022/2023 zum Jahrgang 2023/2024 die Anzahl der angebotenen Ausbildungsplätze in der Pflegefachhilfe um 31 (d. h. um 9,3 %) und die der besetzten Plätze um 46 (d. h. um 18,6 %).

### 2.3.4 Studienplätze im Studiengang Pflege (B.Sc.)

Abb. 4 und Tab. 4 zeigen die Entwicklung der angebotenen und zu Beginn des 1. Fachsemesters besetzten Studienplätze im Bachelorstudiengang Pflege in den Studienkohorten 2020/2021, 2021/2022, 2022/2023 und 2023/2024. Die Regelstudienzeit des Studiengangs Pflege (B.Sc.) umfasst 7 Semester.



<sup>4</sup> Pflege in München I, Beschluss in der gemeinsamen Sitzung des Gesundheitsausschusses mit dem Sozialausschuss, dem Bildungsausschuss und Ausschuss für Arbeit und Wirtschaft vom 13.11.2023, Sitzungsvorlage Nr. 20-26 / V 10214, Anlage 6, Ergebnisbericht zur Datenerhebung der Gesundheitsreferats und des Sozialreferats bei Münchner Berufsfachschulen für Pflege und Pflegefachhilfe und Hochschulen

	Zu Studienbeginn im WiSe 2020/2021	Zu Studienbeginn im WiSe 2021/2022	Zu Studienbeginn im WiSe 2022/2023	Zu Studienbeginn im WiSe 2023/2024
Angebotene Studienplätze zu Studienbeginn	25	55	55	55
Angebotene, aber nicht besetzte Plätze	12	29	22	11
Besetzte Plätze	13	26	33	44

Abb. 4./ Tab. 4: Übersicht über die angebotenen und zu Studienbeginn besetzten Studienplätze im Studiengang Pflege (B.Sc.) in den Studienkohorten 2020/2021, 2021/2022, 2022/2023, 2023/2024, jeweils im ersten Fachsemester.

Hinweis: Ab 2021/2022 begann auch die Hochschule München den Studiengang Pflege (B.Sc.) anzubieten

In München bieten zwei Hochschulen den primärqualifizierenden Bachelorstudiengang Pflege nach dem Pflegeberufegesetz an. Das Bachelorstudium Pflege (B.Sc.) startete an der Katholischen Stiftungshochschule München (KSH) zum Wintersemester (WiSe) 2020/2021 und an der Hochschule München (HM) zum Wintersemester 2021/2022.

Zum Start des Studiengangs Pflege (B.Sc.) im WiSe 2020/2021 standen 25 Studienplätze an der KSH zur Verfügung. Seit dem WiSe 2021/2022 bietet die HM 30 Studienplätze an, so dass insgesamt eine Kapazität von jährlich 55 Studienplätze für das erste Fachsemester erreicht wurde.

Die Immatrikulationszahlen im Studiengang Pflege (B.Sc.) jeweils zu Studienbeginn zeigen einen deutlichen Anstieg: von 13 Studierenden im WiSe 2020/2021 auf 44 im WiSe 2023/2024. Dies entspricht im WiSe 2023/2024 einer Auslastung von etwa 80 % der angebotenen Studienplätze. Im Vergleich zum WiSe 2022/2023 ist im WiSe 2023/2024 ein Anstieg der Studierenden um 11 zu verzeichnen.

Im Frühjahr 2024 beendeten die ersten Absolvent\*innen des Bachelorstudiengangs Pflege ihr Studium.

### 2.3.5 Vorzeitige Beendigungen der Ausbildungen und des Studiums

In der generalistischen Pflegeausbildung wurden im Ausbildungsjahrgang 2021-2024 rund 14,7 %, im Ausbildungsjahrgang 2022-2025 rund 15,6 % und im Ausbildungsjahrgang 2023-2026 rund 15,4 % der Ausbildungsverträge bereits in der Probezeit aufgelöst.

Die Quote der vorzeitigen Beendigungen der Ausbildung während der Probezeit variierte dabei in den einzelnen BFS. Im Ausbildungsjahrgang 2021-2024 lag diese Quote zwischen 4 und 20 %, im Ausbildungsjahrgang 2022-2025 zwischen 5 und 27 % und im Ausbildungslehrgang zwischen 3 und 28 %. Die Ursachen für die Unterschiede sind nicht bekannt und schwer zu ermitteln.

Im Ausbildungsjahrgang 2021-2024 betrug die Quote der vorzeitigen Beendigungen der Ausbildungen zum Stichtag 31.12.2023, als die Auszubildenden sich im dritten Ausbildungsjahr befanden, etwa 25 %. Für den Ausbildungsjahrgang 2022-2025 lag diese Quote zum gleichen Stichtag, als die Auszubildenden im zweiten Ausbildungsjahr waren, bei etwa 18,1 %.

In der Pflegefachhilfe haben im Ausbildungsjahrgang 2023-2024 insgesamt 54 Auszubildende während der Probezeit die Ausbildung vorzeitig beendet (rund 16,1 %). Bis zum Ende des Ausbildungsjahres wurden insgesamt 68 Ausbildungsverträge vorzeitig beendet

(etwa 20,3 %). Die Quote der vorzeitigen Beendigung der Ausbildung variierte bei den meisten BFS für Pflegefachhilfe zwischen 5 und 23 %.

Im Studiengang Pflege (B.Sc.) kam es ebenfalls zu vorzeitigen Studienabbrüchen. Von 44 Studierenden, die ihr Studium zum WiSe 2023/2024 begonnen haben, waren im 2. Fachsemester 6 Studierende (rund 13,6 %) nicht mehr eingeschrieben.

In der Studienkohorte 2020/2021 haben zum Stichtag 31.12. 2023 11 Studierende (rund 84,6 %) ihr Studium vorzeitig abgebrochen. In der Kohorte 2021/2022 lag die Anzahl der vorzeitigen Studienabbrüche bei 10 Studierenden (etwa 38,5 %) und in der Kohorte 2022/2023 bei 16 Studierenden (etwa 48,5 %).

### **2.3.6 Geschlecht der Auszubildenden und Studierenden**

Zum Stichtag 31.12.2023 betrug in der generalistischen Pflegeausbildung des Ausbildungsjahrgangs 2023-2026 das Geschlechterverhältnis 70,8 % Frauen und 29,2 % Männer (divers: 0), basierend auf den Daten des Pflegeausbildungsfonds Bayern.

In der ersten kommunalen Datenerhebung des Gesundheitsreferats und des Sozialreferats ergab sich für die generalistische Pflegeausbildung (Auszubildende aus allen drei Ausbildungsjahrgängen ab 2020) zum Stichtag 15.12.2022 ein Geschlechterverhältnis von 71,2 % Frauen und 28,8 % Männern (divers: 0).

In der Ausbildung zur Pflegefachhilfe lag im Ausbildungsjahr 2023/2024 der Frauenanteil bei 69,6 % und der Männeranteil bei 30,4 % (divers: 0). Im Vergleich zum Ausbildungsjahrgang 2022/2023 zeigte sich zum Stichtag 15.12.2022 ein Geschlechterverhältnis von 64,4 % Frauen und 35,6 % Männern (divers: 0).

Im Studiengang Pflege (B.Sc.) waren im 1. Fachsemester des Wintersemesters 2023/2024 etwa 78 % der Studierenden weiblich und rund 22 % männlich (divers: 0). In der o. g. Datenerhebung wurde im Studiengang Pflege für den Stichtag 15.12.2022 ein Geschlechterverhältnis aller Studierenden im Studiengang Pflege (B.Sc.) von 83,1 % Frauen und 16,9 % Männern (divers: 0) festgestellt.

### **2.3.7 Auszubildende und Studierende mit nicht-deutscher Staatsbürgerschaft**

Zum Stichtag 31.12.2023 hatten in der generalistischen Pflegeausbildung des Ausbildungsjahrgangs 2023-2026 432 Auszubildende (etwa 63,8 %) eine nicht-deutsche Staatsbürgerschaft.

In der Ausbildung zur Pflegefachhilfe im Ausbildungsjahr 2023/24 hatten 228 Auszubildende eine nicht-deutsche Staatsbürgerschaft (rund 77,8 %).

Im Studiengang Pflege (B.Sc.) hatten 8 Studierende im 1. Fachsemester im WiSe 2023/2024 eine nicht-deutsche Staatsbürgerschaft (rund 18,2 %).

### **2.3.8 Auszubildende mit Sprachbarrieren**

Zusätzlich wurden die Berufsfachschulen für Pflege und Pflegefachhilfe befragt, wie hoch sie den Anteil der Auszubildenden (Ausbildungsbeginn in 2023) schätzen, die auf Grund des Sprachverständnisses Schwierigkeiten in ihrer Ausbildung haben.

Die BFS für Pflege und die BFS für Pflegehilfe wurden gebeten, auf einer 5-stufigen Skala (siehe Tab. 5) den Anteil der Auszubildenden anzugeben, die auf Grund ihres Sprachverständnisses Schwierigkeiten in der Ausbildung haben.

Anteil der Auszubildenden	0-20 %	21-40 %	41-60 %	61-80 %	81-100 %
Anzahl der BFS für Pflege	1	3	5	4	0
Anzahl der BFS für Pflegefachhilfe	1	3	3	3	1

Tab. 5: Schätzung der BFS zum Anteil der Auszubildenden (mit Ausbildungsbeginn in 2023) in ihrer Schule, die aufgrund des Sprachverständnisses Schwierigkeiten in der Ausbildung haben.

Von den BFS für Pflege gab eine Schule an, dass der Anteil der Auszubildenden mit Schwierigkeiten aufgrund von Sprachverständnis im Bereich von 0-20 % lag. Gleichzeitig berichteten drei Schulen von einem Anteil von 21-40 %, fünf Schulen schätzten diesen auf 41-60 % und vier Schulen sogar auf 61-80 %.

Die Rückmeldungen der BFS für Pflegefachhilfe zeigen ein ähnliches Bild. Auch hier gab eine Schule einen Anteil von 0-20 % an, während drei Schulen den Anteil im Bereich von 21-40 % verorteten. Darüber hinaus schätzten drei weitere Schulen den Anteil auf 41-60 % ein. Besonders auffällig ist, dass eine Schule angab, dass sogar 81-100 % der Auszubildenden Schwierigkeiten aufgrund von Sprachverständnis hatten, was darauf hindeutet, dass in einigen Fällen nahezu alle Auszubildenden betroffen waren.

### 2.3.9 Gezielte Rekrutierung von Auszubildenden aus dem Ausland

Auf die Frage, ob die BFS und die Hochschulen gezielt Auszubildende und Studierende aus dem Ausland gewinnen, antworteten zwei BFS für Pflege, die zudem eine Ausbildung zur Pflegefachhilfe anbieten mit „Ja“.

Die BFS für Pflege und Pflegefachhilfe konnten insgesamt 25 Auszubildende für die generalistische Pflegeausbildung im Ausbildungsjahrgang 2023-2026 und 13 Auszubildende für die Pflegefachhilfe im Ausbildungsjahr 2023/2024 gewinnen. Die Rekrutierung erfolgte über Agenturen aus Vietnam und afrikanischen Ländern sowie über konfessionelle Sprachschulen aus Indien.

Im Vergleich zum Stichtag 15.12.2022 sind in 2023 keine weiteren BFS hinzugekommen, die gezielt Auszubildende aus dem Ausland rekrutieren. Nicht erfasst wurde, wie viele Träger der praktischen Ausbildung gezielt Auszubildende aus dem Ausland gewinnen. Auch der Anteil der Auszubildenden, die ohne gezielte Akquise aus dem Ausland für eine Pflegeausbildung nach München kommen, ist dem GSR nicht bekannt.

### 2.3.10 Anzahl der Lehrenden an den Berufsfachschulen für Pflege und Pflegefachhilfe und offene Stellen

Zu den Lehrenden konnten die BFS für Pflege und Pflegefachhilfe zum Stichtag 31.12.2023 folgende Angaben machen. In den Münchner BFS für Pflege und Pflegefachhilfe waren insgesamt 128,4 Vollzeitäquivalente (VZÄ) für festangestellte Lehrende mit Bachelorqualifikation/Diplom (FH, QE 3) und 53,7 VZÄ für Lehrende mit Masterqualifikation/Diplom (Universität, QE 4) beschäftigt.

18,4 VZÄ für Lehrende mit Bachelorqualifikation/Diplom (FH, QE 3) und 9,2 VZÄ für Leh-

rende mit Masterqualifikation/Diplom (Universität, QE 4) waren offen. Insgesamt waren somit 27,6 VZÄ offene Stellen für Lehrende zu verzeichnen (entspricht rund 15,2 % in Bezug auf die Gesamtzahl der festangestellten Lehrenden).

In der o. g. ersten Datenerhebung waren am Stichtag 15.12.2022 insgesamt 10,2 VZÄ für Lehrende mit Bachelorqualifikation/Diplom (FH)<sup>5</sup> offen. Zudem waren 11,3 VZÄ für Lehrende mit Masterqualifikation/Diplom (Universität)<sup>6</sup> offen.

Im Vergleich zum Stichtag 15.12.2022 ist eine Steigerung der offenen Stellen für festangestellte Lehrende um rund 6,2 VZÄ festzustellen, das entspricht einer Steigerung der offenen Stellen bei den festangestellten Lehrenden vom 15.12.2022 zum 31.12.2023 um rund 28,7 Prozent.

Besetzte und offene Stellen an den Hochschulen im Studiengang Pflege (B.Sc.) wurden bei der Abfrage im September 2024 nicht erhoben.

### **3. Befragung der Auszubildenden in der generalistischen Pflegeausbildung**

Im Rahmen des Ausbildungsmonitorings fand, ergänzend zur Strukturdatenerhebung, eine Befragung bei den Münchner Auszubildenden der generalistischen Pflegeausbildung statt.

#### **3.1 Ziel der Befragung**

Das Ziel ist, ein Stimmungsbild zur generalistischen Pflegeausbildung sowie zu den Zukunftsplänen der Auszubildenden zu erhalten. Gleichzeitig sollen die Ergebnisse dazu dienen, mögliche Problemlagen zu identifizieren sowie gegebenenfalls Verbesserungsvorschläge entwickeln zu können.

#### **3.2 Untersuchungsmethode, Datenerhebung und Auswertung**

Anhand einer Online-Umfrage befragte das GSR im Juni und Juli 2024 Münchner Nachwuchskräfte aller drei Ausbildungsjahre der generalistischen Pflegeausbildung. Rekrutiert wurden die potenziellen Teilnehmenden über die Berufsfachschulen, die den Teilnahmelink an ihre Auszubildenden weiterleiteten. Von einer Schule ist bekannt, dass sie aus organisatorischen Gründen den Link nicht an ihre Auszubildenden weiterleiten konnte. Das Ziel und der Verlauf der Untersuchung wurde den Teilnehmenden erklärt. Die Beteiligung erfolgte freiwillig. Informationen, die eine Identifikation der teilnehmenden Person erlauben, wurden nicht abgefragt. Inhalt und Vorgehensweise der anonymen Befragung wurde mit dem Datenschutzbeauftragten im GSR abgestimmt.

Der Fragebogen enthielt Fragen zur Ausbildung, zu den Plänen nach der Ausbildung und zu der persönlichen Einschätzung der Befragten in Hinblick auf Weiterempfehlung und Verbesserungsoptionen der Pflegeausbildung. Im Vorfeld der Befragung wurde ein Pretest mit drei Auszubildenden von zwei verschiedenen Berufsfachschulen für Pflege durchgeführt. Auch eine Schulleitung beteiligte sich daran.

Die Auswertung der geschlossenen Fragen erfolgte mittels deskriptiver Statistik. Die Antworten aus den Freitextfeldern wurden durch zwei Personen unabhängig voneinander einem Kategorienschema zugeordnet. Das im vergangenen Jahr entwickelte Schema wurde mit leichten Anpassungen genutzt. Im Anschluss fanden ein Abgleich sowie eine diskursive Einigung bei abweichender Zuordnung statt. Die Kategorien ergaben sich einerseits

<sup>5</sup> Das entspricht 6,2 % in Bezug auf die Gesamtzahl der Stellen.

<sup>6</sup> Das entspricht 6,8 % in Bezug auf die Gesamtzahl der Stellen.

aus der Struktur des Fragebogens, da die Freitextfelder als Kommentar zu einzelnen auswählbaren Antwortmöglichkeiten befüllt werden konnten. Zudem ergaben sich während der Auswertung weitere Kategorien aus einer inhaltlich sinnvollen Unterteilung von Themenblöcken bei häufig genannten Aspekten. Die Auswertung der so kategorisierten Freitextantworten erfolgte mittels deskriptiver Statistik.

### 3.3 Ergebnisse

Im Folgenden werden die Ergebnisse der Befragung vorgestellt.

Der Umfragelink wurde 531-mal geöffnet. Ausgefüllt wurde der Fragebogen in 485 Fällen, wobei 401 Fragebögen verwertbar waren und in die Analyse einbezogen werden konnten. 343 Fragebögen wurden vollständig ausgefüllt.

Die Rekrutierung der Befragungsteilnehmenden gestaltete sich schwierig. Durch Versendung eines Reminders sowie durch eine Verlängerung des Befragungszeitraums konnte schließlich eine Rücklaufquote von rund 25 %<sup>7</sup> erreicht werden.

Im Folgenden handelt es sich um eine deskriptive Darstellung der Daten. Es werden die jeweils für den betrachteten Sachverhalt nutzbaren Fragebögen verwendet. Bei der Interpretation der vorgestellten Ergebnisse ist zu berücksichtigen, dass sich diese alleinig auf die teilnehmenden Auszubildenden beziehen.

#### 3.3.1 Verteilung von Ausbildungsjahren, Altersgruppen und Geschlecht

Von den 401 ausgefüllten Fragebögen entfielen 157 auf das 1. Ausbildungsjahr, 127 und 117 auf das 2. sowie das 3. Ausbildungsjahr. Bei Auswertungen kann es aufgrund fehlender Angaben oder einem vorherigen Abbruch der Befragungen zu einer geringeren Zahl an nutzbaren Fragebögen kommen.

Die Altersverteilung der teilnehmenden Auszubildenden ist in Tab. 6 dargestellt. Die größte Gruppe in allen Ausbildungsjahren bilden die 20 bis 29-Jährigen. Die zweitgrößte Gruppe stellen die unter 20-Jährigen (im 1. Ausbildungsjahr) sowie die 30-39-Jährigen (im 2. und 3. Ausbildungsjahr) dar.

Altersgruppe	1. Ausbildungsjahr	2. Ausbildungsjahr	3. Ausbildungsjahr	Summe
<20	25	14	2	41
20-29	53	71	61	185
30-39	23	17	30	70
40-49	17	9	11	37
50+	2	5	3	10
Keine Angabe	4	0	0	4
	<b>n=124</b>	<b>n=116</b>	<b>n=107</b>	<b>n=347</b>

Tab. 6: Teilnehmende Auszubildende in Altersgruppen nach Ausbildungsjahren. Hinweis: 54 Teilnehmende haben die Frage nach dem Alter nicht beantwortet.

In der Geschlechtsverteilung der Befragungsteilnehmenden (Tab. 7) zeigt sich in allen Ausbildungsjahren ein deutlicher Überhang an weiblichen Auszubildenden.

Geschlecht	1. Ausbildungs-	2. Ausbildungs-	3. Ausbildungs-	Summe
------------	-----------------	-----------------	-----------------	-------

<sup>7</sup> Die Rücklaufquote liegt in der Größenordnung von 25 %. Eine genaue Wertbestimmung war nicht möglich, da der Stichtag (31.12.2023) zur Erhebung der Anzahl der Auszubildenden (als potentielle Teilnehmende) vor der Durchführung der Befragung (Juni/Juli 2024) liegt. Es besteht die Möglichkeit, dass Personen nach dem Stichtag die Ausbildung vorzeitig beendeten.

	jahr	jahr	jahr	
Weiblich	78	81	73	232
Männlich	37	25	30	92
Divers	1	2	0	3
Keine Angabe	6	6	4	16
	<b>n=122</b>	<b>n=114</b>	<b>n=107</b>	<b>n=343</b>

Tab. 7: Geschlechtsverteilung der Teilnehmenden nach Ausbildungsjahren Hinweis: 58 Teilnehmende haben die Frage nach dem Geschlecht nicht beantwortet.

### 3.3.2 Ausbildungswahl

Alle Teilnehmenden aus dem 1. Ausbildungsjahr (n=157) wurden gefragt, wie sie auf die Ausbildung aufmerksam wurden. Tab. 8 stellt die Anzahl der Nennungen der einzelnen Antwortmöglichkeiten dar. Eine Mehrfachauswahl war möglich.

Die Befragten geben am häufigsten an, durch Freunde und Familie (61) auf die Pflegeausbildung aufmerksam geworden zu sein. Auch ein Praktikum (35) wurde häufig im Zusammenhang mit der Ausbildungswahl benannt. Ein freiwilliges soziales Jahr (11), die Pflegekampagne (4) sowie der\*die Ausbildungsakquisiteur\*in (2) wurden weniger häufig benannt, auf die Pflegeausbildung aufmerksam zu machen. Von den unter „Sonstiges“ angegebenen Antworten (33) verweisen 14 Personen auf ihre bereits bestehende Berufstätigkeit im Pflegebereich (z.B. als Pflegehilfskraft).

Antwortmöglichkeit	Anzahl Nennung
Freunde/Familie	61
Praktikum	35
Freiwilliges soziales Jahr	11
Pflegekampagne	4
Ausbildungsakquisiteur*in	2
Keine Angabe	21
Sonstiges	33
<b>Summe</b>	<b>167</b>

Tab. 8: Angegebene Informationsquellen für die Ausbildungswahl, befragt wurden nur Auszubildende im ersten Ausbildungsjahr (Mehrfachantworten möglich).

### 3.3.3 Träger der praktischen Ausbildung

Auch wurden die Teilnehmenden (n=401) nach ihrem Träger in der praktischen Ausbildung gefragt (Abb. 5).

Folgende Ergebnisse lassen sich, getrennt nach Ausbildungsjahr, darstellen:

Im 1. Ausbildungsjahr (n=157) sind die meisten Ausbildungsverträge mit Kliniken (63) und vollstationären Pflegeeinrichtungen (62) geschlossen. 17 Nennungen entfielen auf den Ambulanten Pflegedienst und drei auf die Tages-/Nachtpflege. 12 Befragte machten keine Angabe.

Im 2. Ausbildungsjahr (n=127) liegt die vollstationäre Pflegeeinrichtung mit 65 Nennungen knapp vor der Klinik mit 54. Sieben Befragte geben den Ambulanten Pflegedienst als Träger an. Eine teilnehmende Person machte keine Angabe.

Auch im 3. Ausbildungsjahr (n=117) haben Kliniken (56) und vollstationäre Pflegeeinrichtungen (48) die meisten Auszubildenden. Den Ambulanten Pflegedienst geben 11 Befragte an. Zwei Teilnehmende machten keine Angabe.

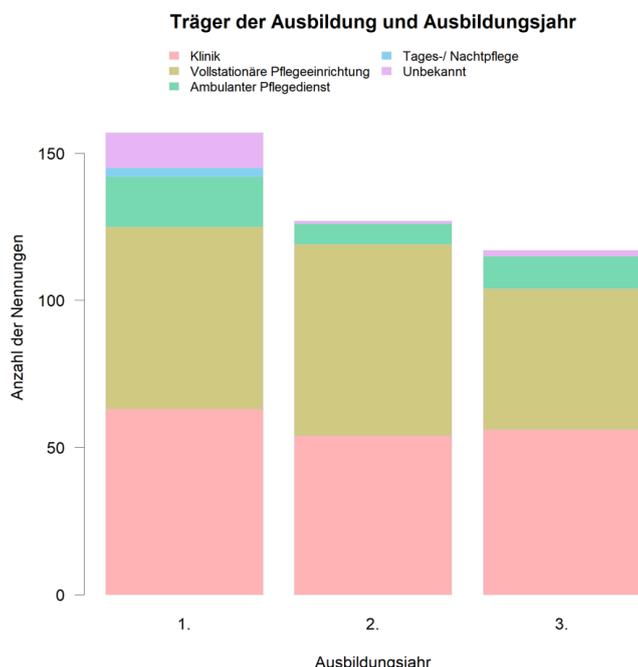


Abb. 5: Träger der praktischen Ausbildung nach Ausbildungsjahr.

### 3.3.4 Zufriedenheit mit der Ausbildung

Im nächsten Fragenblock wurde die generelle Zufriedenheit mit der Ausbildung erhoben. Die Ergebnisse sind in Abb. 6 mit prozentualen Anteilen für alle Trägerarten gemeinsam dargestellt.

Die Befragten des 1. Ausbildungsjahres (n=147) zeigten sich in 56 Fällen „voll und ganz“ sowie „eher zufrieden“, 62 Personen antworteten mit „teils, teils“. „Eher nicht“ oder „überhaupt nicht zufrieden“ waren 24 Befragte. In fünf Fällen wurde keine Angabe gemacht.

Personen des 2. Ausbildungsjahres (n=127) antworteten 32-mal mit „voll und ganz“ oder „eher zufrieden“ sowie 57 Befragte mit „teils, teils“. „Eher nicht“ oder „überhaupt nicht zufrieden“ wurde in 37 Fällen genannt. Eine Person machte keine Angabe.

Im 3. Ausbildungsjahr (n=114) wurde von 31 Personen „voll und ganz“ sowie „eher zufrieden“ angegeben, 38 Befragte antworteten mit „teils, teils“. In 45 Fällen wurde „eher nicht“ oder „überhaupt nicht zufrieden“ genannt.

Zusammenfassend ist festzustellen, dass die Zufriedenheit mit der Ausbildung („voll und ganz“ sowie „eher zufrieden“) bei den befragten Personen im 1. Ausbildungsjahr mit 38,1 % am höchsten ist und im 2. und 3. Ausbildungsjahr (25,2 % sowie 27,2 %) abnimmt. Gleichzeitig steigt der Anteil der Personen, die eine Unzufriedenheit mit der Ausbildung angeben („eher nicht“ oder „überhaupt nicht zufrieden“) im Laufe der Ausbildungszeit von 16,3 % über 29,1 % bis 39,5 % deutlich an.

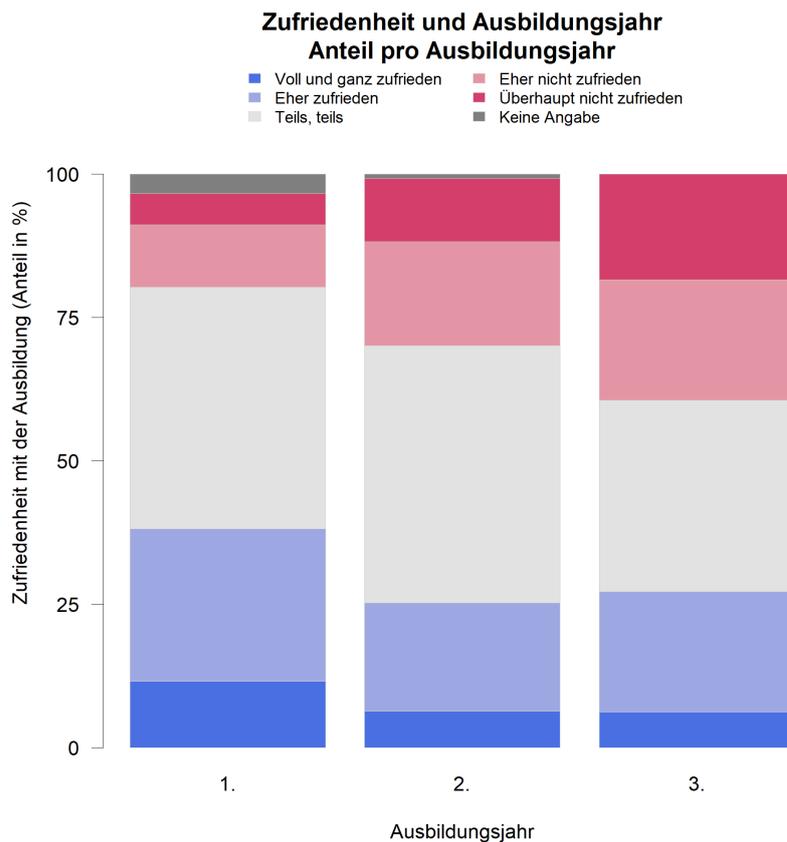


Abb. 6: Zufriedenheit mit der Ausbildung nach Ausbildungsjahr.

Ein weiteres Bild zur Zufriedenheit mit der Ausbildung liefert eine Auswertung nach Trägern und Ausbildungsjahren (Anteile siehe Abb. 7).

Auszubildende, die einen Ausbildungsvertrag mit einer Klinik geschlossen haben, melden im 1. Ausbildungsjahr (n=62) in 24 Fällen „voll und ganz“ sowie „eher zufrieden“ zurück und antworteten 29-mal mit „teils, teils“. In sieben Fällen wurde „eher nicht“ oder „überhaupt nicht zufrieden“ gewählt. Zwei Personen machten keine Angabe. Im 2. Ausbildungsjahr (n=54) verschieben sich die Anteile: Sieben Personen sind „voll und ganz“ sowie „eher zufrieden“ und 25 Befragte antworteten mit „teils, teils“. In 22 Fällen wurden „eher nicht“ oder „überhaupt nicht zufrieden“ genannt. Die Auszubildenden im 3. Jahr (n=55) nannten neun Mal „voll und ganz“ sowie „eher zufrieden“ und 16-mal „teils, teils“. 30 Befragte entschieden sich für „eher nicht“ oder „überhaupt nicht zufrieden“.

Auszubildende, die einen Ausbildungsvertrag mit einer vollstationären Pflegeeinrichtung geschlossen haben, melden im 1. Ausbildungsjahr (n=61) in 26 Fällen „voll und ganz“ sowie „eher zufrieden“ zurück und antworteten 23-mal mit „teils, teils“. Elf Antworten entfielen auf „eher nicht“ oder „überhaupt nicht zufrieden“. Eine Person machte keine Angabe. Im 2. Ausbildungsjahr (n=65) sind 22 Personen „voll und ganz“ sowie „eher zufrieden“, 29 Befragte antworteten mit „teils, teils“. In 14 Fällen wurden „eher nicht“ oder „überhaupt nicht zufrieden“ genannt. Die Auszubildenden im 3. Jahr (n=47) nannten 16-mal „voll und ganz“ sowie „eher zufrieden“. 18 Antworten entfallen auf „teils, teils“ und 13 auf „eher nicht“ oder „überhaupt nicht zufrieden“.

Auszubildende, die weder eine Klinik noch vollstationäre Pflegeeinrichtung als Ausbildungsträger angegeben haben (sonstige Träger, z.B. Ambulante Pflege oder Tages-

/Nachtpflege), melden im 1. Ausbildungsjahr (n=20) in sechs Fällen „voll und ganz“ sowie „eher zufrieden“ zurück. Acht Antworten entfallen auf „teils, teils“ und sechs auf „eher nicht“ oder „überhaupt nicht zufrieden“. Im 2. Ausbildungsjahr (n=7) sind drei Personen „voll und ganz“ sowie „eher zufrieden“. Drei Befragte antworteten mit „teils, teils“. In einem Fall wurde „überhaupt nicht zufrieden“ genannt. Die Auszubildenden im 3. Jahr (n=11) nannten fünfmal „voll und ganz“ sowie „eher zufrieden“. Vier Antworten entfallen auf „teils, teils“ sowie zwei auf „eher nicht“ und „überhaupt nicht zufrieden“.

Bei den Ausbildungsträgern Klinik sowie vollstationäre Pflegeeinrichtung nimmt die Zufriedenheit der Befragten mit der Ausbildung im Verlauf ab. Bei Personen, die eine Klinik als Ausbildungsträger gewählt haben, ist ein deutliches Absinken der Zufriedenheit festzustellen. Die Zufriedenheit bei Nachwuchskräften, die bei einem Ausbildungsträger der vollstationären Pflege angegliedert sind, nimmt nur leicht ab. Auszubildende bei sonstigen Trägern geben über drei Jahre eine zunehmende Zufriedenheit an.

Bei der Betrachtung einzelner Trägerarten ist zu bedenken, dass die Auszubildenden über den Ausbildungsvertrag formal an einen Träger der praktischen Ausbildung angebunden sind, aber in allen Settings (Kliniken, vollstationäre Pflegeeinrichtungen, Ambulante Pflege sowie weitere Einsatzorte) eingesetzt werden. Die Einschätzung der persönlichen Zufriedenheit bezieht sich daher nicht notwendigerweise auf den eigenen Ausbildungsträger. Die abgegebene Einschätzung kann sich auch auf die Praxiseinsätze außerhalb des eigenen Ausbildungsträgers beziehen. Die Ursachen für das aufgezeigte Stimmungsbild können erst nachgelagert und gemeinsam mit den Ausbildungsträgern eruiert werden. Erste Erklärungsansätze werden unter 4.5 erläutert.

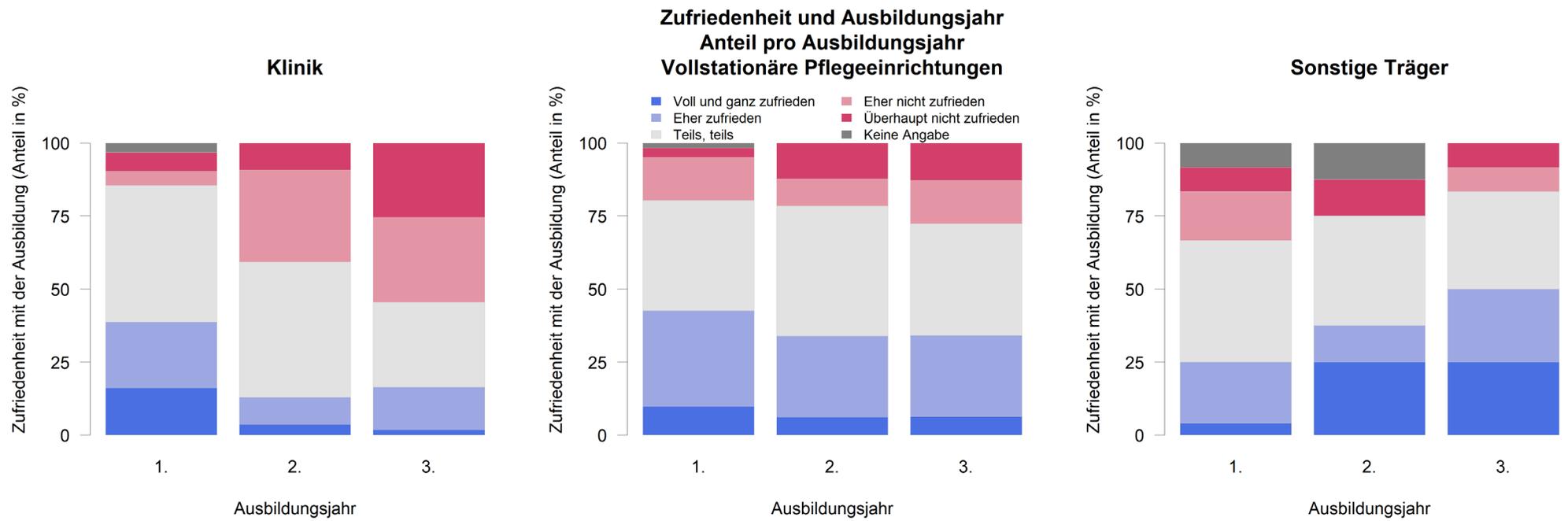


Abb. 7: Zufriedenheit mit der Ausbildung nach Trägern und Ausbildungsjahren (prozentuale Verteilung).

Betrachtet man die Zufriedenheit mit der Ausbildung nach Ausbildungsjahr und Alterskategorie (Abb.8, zusammengefasst über alle Trägerarten) zeigt sich, dass die Befragten aus den Alterskategorien 30-39 und 40+ in allen drei Ausbildungsjahren zu einem höheren Anteil „voll und ganz zufrieden“ sowie „eher zufrieden“ angeben als Personen aus den Altersgruppen <20 oder 20-29.

Der Anteil der befragten Personen, die mit der Ausbildung „eher nicht zufrieden“ oder „überhaupt nicht zufrieden“ sind, steigt mit Verlauf der Ausbildung über alle Alterskategorien an. Lediglich die Gruppe der über 40-jährigen im dritten Ausbildungsjahr gibt zu einem geringeren Anteil „eher nicht zufrieden“ oder „überhaupt nicht zufrieden“ an.

Trennt man bei der Analyse nach Altersgruppen die beiden Trägerarten Klinik und vollstationäre Pflegeeinrichtungen, wird deutlich, dass die Einschätzung bei den befragten Auszubildenden mit Klinikträger abweicht. Der Anteil der negativen Bewertungen ist bei diesen Trägern fast immer höher als bei Auszubildenden mit Trägern aus dem Bereich der vollstationären Pflegeeinrichtungen. Gleichzeitig gibt es auch Unterschiede bei der Altersstruktur zwischen den Trägerarten, der Anteil an älteren Auszubildenden ist bei Trägern aus dem Bereich der vollstationären Pflege höher. So sind die Unterschiede bei den negativen Bewertungen im 3. Ausbildungsjahr in Abbildung 8 zwischen den 20-29 und den 30-39 jährigen Auszubildenden geringer als bei der trägerspezifischen Betrachtung.

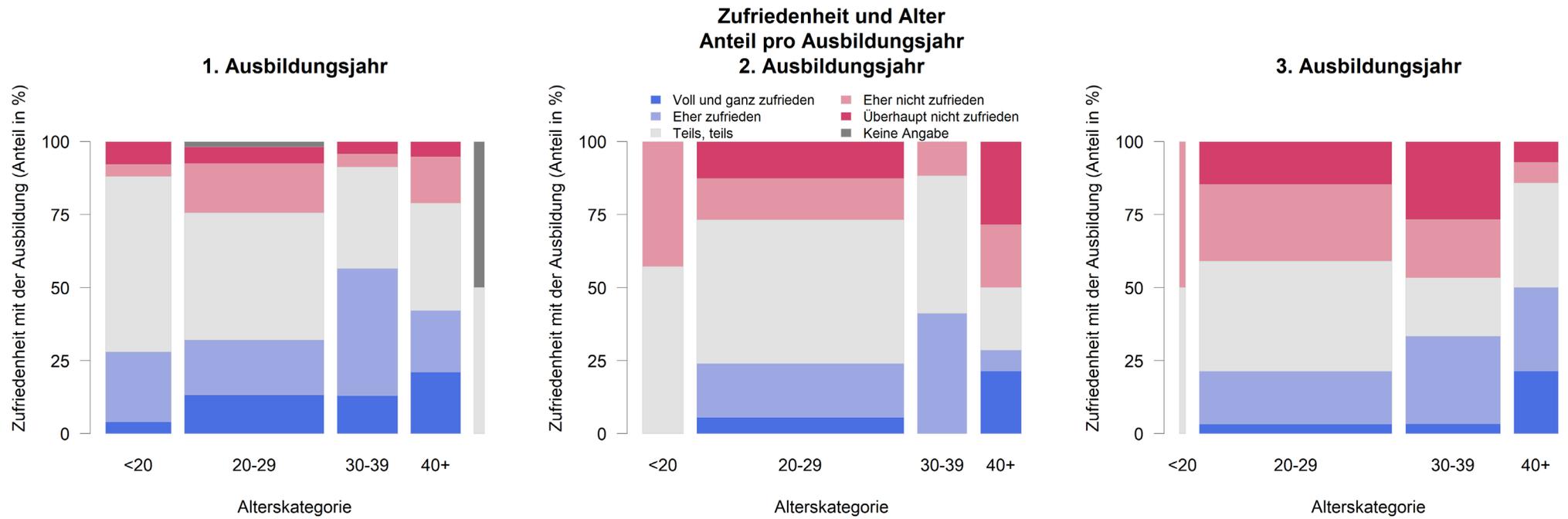


Abb. 8: Zufriedenheit mit der Ausbildung nach Ausbildungsjahr und Alterskategorie (prozentuale Verteilung); die Breite der Balken entspricht dem Größenanteil der jeweiligen Alterskategorie. Diese verändern sich mit Fortschreiten der Ausbildungsdauer.

### 3.3.5 Pläne nach der Ausbildung

Ein weiterer Fragenblock widmete sich den Plänen nach der Ausbildung. Die Auszubildenden im 3. Ausbildungsjahr (n=117) wurden gefragt, ob sie nach Abschluss der Ausbildung in der Pflege arbeiten werden (siehe Abb. 9). Von 114 Teilnehmenden liegt eine Antwort vor. 71 Personen möchten direkt im Anschluss an die Ausbildung in der Pflege arbeiten, 16 Befragte nach einer Pause oder einem Sabbatical. Die Antwort „weiß noch nicht“ wurde in 18 Fällen genannt. Neun Personen verneinten die Frage.

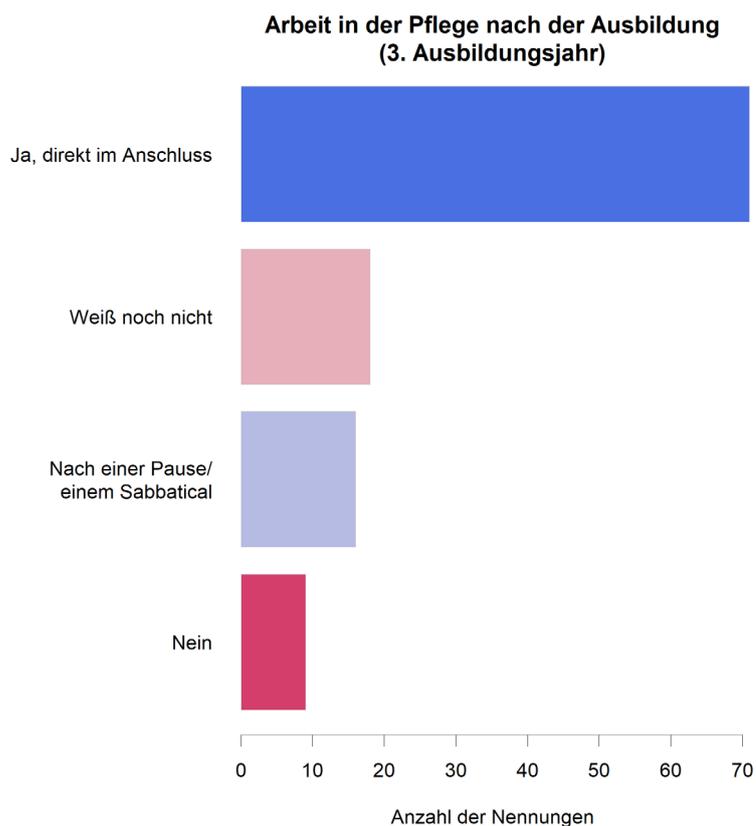


Abb. 9: Geplante Tätigkeit in der Pflege nach der Ausbildung.

Wertet man diese Fragestellung nach Altersgruppen aus (siehe Abb. 10), zeigt sich, dass der Anteil der Personen, die direkt im Anschluss an die Ausbildung eine Tätigkeit in der Pflege aufnehmen möchten, in den Alterskategorien 30-39 und 40+ höher ist als in den Kategorien <20 und 20-29. Der größte Anteil an Personen, die direkt oder nach einer Pause in der Pflege arbeiten wollen, ist in der Altersgruppe 40+ zu finden.

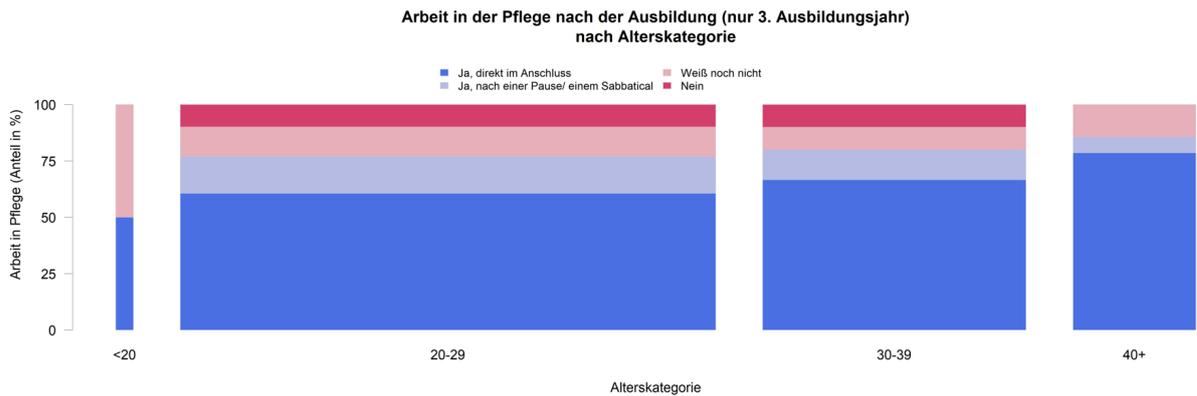


Abb. 10: Geplante Tätigkeit in der Pflege nach der Ausbildung nach Alterskategorien; die Breite der Balken entspricht dem Größenanteil der jeweiligen Alterskategorie.

Werden Zufriedenheit mit der Ausbildung und die geplante Tätigkeit in der Pflege gemeinsam betrachtet (siehe Abb. 11), zeigt sich folgendes Bild: Alle Personen, die angegeben haben, mit der Ausbildung „voll und ganz“ zufrieden zu sein, planen direkt in der Pflege tätig zu werden.

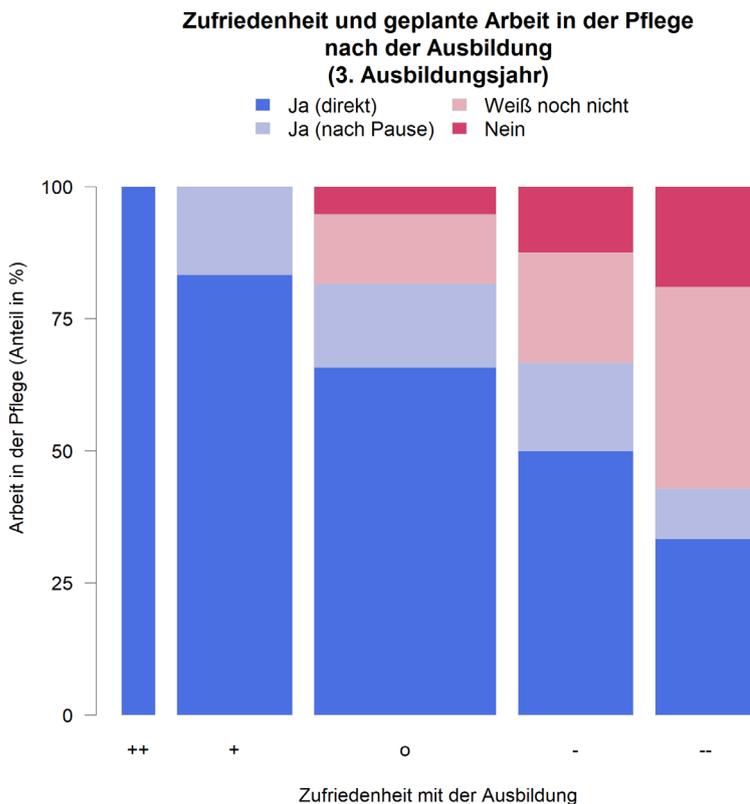


Abb. 11: Verknüpfung von Zufriedenheit mit der Ausbildung und geplante Tätigkeit in der Pflege. Die Breite der Balken entspricht dem Anteil bei der Zufriedenheit. Die Zufriedenheit wird über Symbole dargestellt. Dabei steht (++) für „voll und ganz zufrieden“ und (--) für „überhaupt nicht zufrieden“.

Auszubildende, die „eher zufrieden“ mit ihrer Ausbildung sind, wollen direkt (83,3 %) oder nach einer Pause (16,7 %) den Pflegeberuf ergreifen. Auch ein großer Teil (81,6 %) der Personen, die teilweise zufrieden sind, möchten direkt oder nach einer Pause in der Pflege arbeiten. Befragte, die eher nicht mit der Ausbildung zufrieden sind, planen in 66,7 % der Fälle dennoch, eine Tätigkeit in der Pflege aufzunehmen. Bei den überhaupt nicht Zufriedenen sind dies nur noch 42,9 %.

Als weiteres Thema des Fragebogens wurde der angestrebte Arbeitsbereich nach der Ausbildung bei Personen im dritten Ausbildungsjahr (n= 117) abgefragt. Die Auszubildenden, die „ja, direkt im Anschluss“ sowie „nach einer Pause/einem Sabbatical“ antworteten, wurden gefragt, in welchem Setting sie arbeiten werden (siehe Abb. 12).

Von 87 Personen, die diese Frage beantwortet haben, gaben 34 eine geplante Tätigkeit in der Erwachsenenambulanz an, gefolgt von der vollstationären Pflegeeinrichtung (20) und der Ambulanten Pflege (10). Die Bereiche der Kinderambulanz (5), Psychiatrie oder Psychosomatik (3) sowie Palliativpflege (1) erhielten weniger Nennungen. Neun Personen entschieden sich für „Weiß noch nicht“, fünf für „Sonstiges“. Von 30 Befragten liegt keine Antwort bei dieser Frage vor.

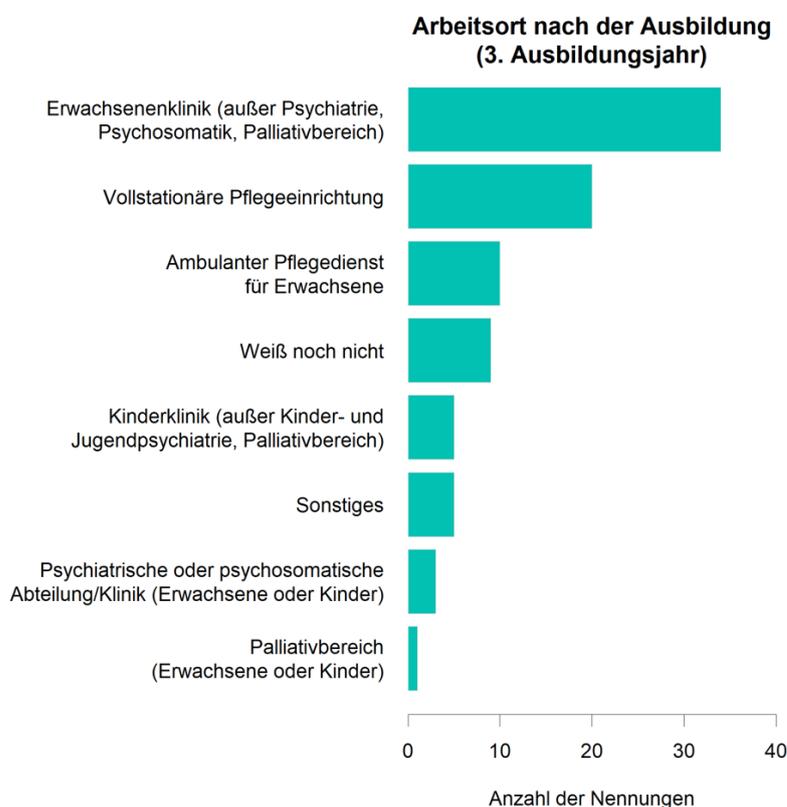


Abb. 12: Angestrebter Tätigkeitsbereich nach der Ausbildung.

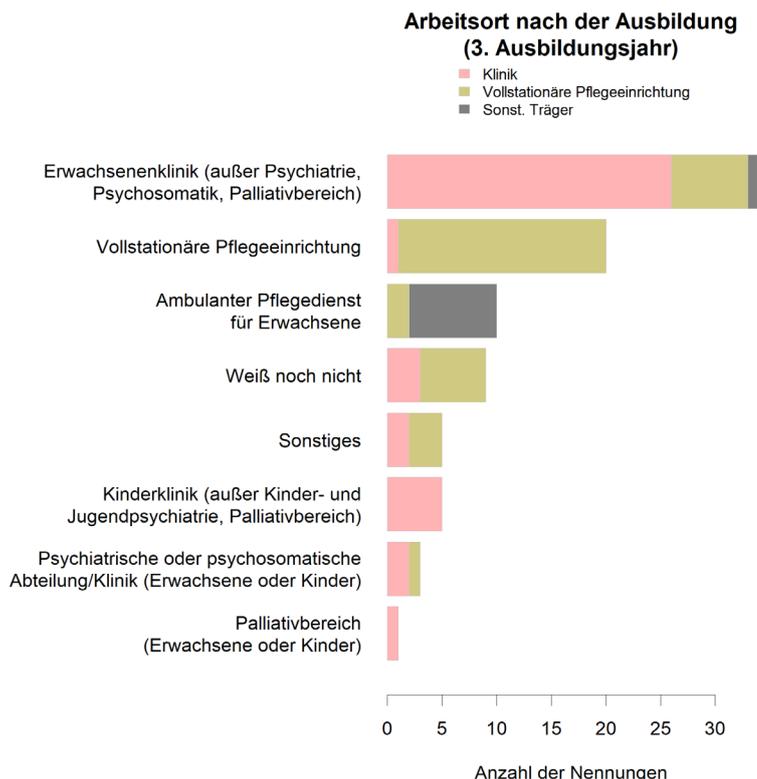
Wertet man den angestrebten Tätigkeitsbereich nach Trägerzugehörigkeit in der Ausbildung aus, zeigt sich folgendes Bild (siehe Abb. 13):

Von den Personen, die nach der Ausbildung in einer Erwachsenenambulanz arbeiten möchten, absolvierten 26 (76,5 %) ihre Ausbildung bei einem klinischen Träger, sieben (20,6 %) bei einer vollstationären Pflegeeinrichtung und ein\*e (2,9 %) Auszubildende\*r bei einem sonstigen Träger. Beim Zielsetting „Vollstationäre Pflege“ absolvierten 19 (95,0 %) Personen

ihre Ausbildung bei einem Träger des gleichen Settings, ein\*e (5,0 %) Auszubildende\*r möchte von einem klinischen Ausbildungsträger wechseln.

Von den Befragten, die nach der Ausbildung in der ambulanten Pflege arbeiten möchten, absolvierten acht (80 %) Personen ihre Ausbildung bei einem sonstigen Träger und zwei (20 %) Personen in einer vollstationären Pflegeeinrichtung.

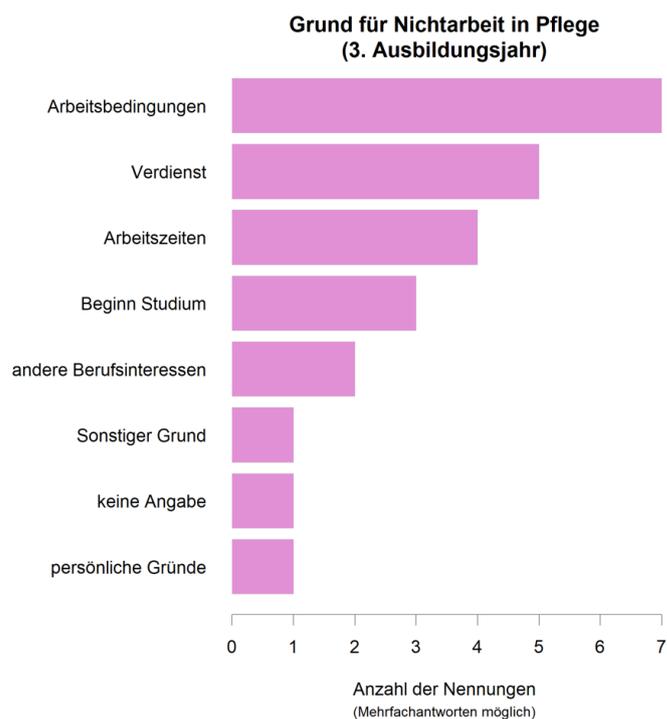
Dies bedeutet, dass mehr Auszubildende einer vollstationären Pflegeeinrichtung in ein Kliniksetting wechseln möchten (8 von 38, 21,1 %) als von einem klinischen Träger zu einer vollstationären Pflegeeinrichtung (1 von 40, 2,5 %). Ebenso ist der Anteil, die noch nicht wissen, in welchem Setting sie nach der Ausbildung arbeiten möchten, bei vollstationären Pflegeeinrichtungen höher als bei klinischen Trägern (15,8 % zu 7,5 %).



*Abb. 13: Angestrebter Tätigkeitsbereich nach der Ausbildung nach Trägerzugehörigkeit, die Träger Klinik und vollstationäre Pflegeeinrichtung werden getrennt betrachtet, alle anderen Trägerangaben werden gemeinsam als sonstiger Träger betrachtet.*

Die Personen, die nicht planen eine Tätigkeit in der Pflege aufzunehmen (n=9), wurden nach den Gründen gefragt (siehe Abb. 14). Dabei waren Mehrfachantworten möglich.

Die Arbeitsbedingungen, der Verdienst und die Arbeitszeiten wurden als häufigste Ursache genannt, weshalb keine Berufsausübung in der Pflege angestrebt wird. Die Aufnahme eines Studiums oder weitere Berufsinteressen sowie sonstige (persönliche) Gründe wurden weniger häufig angegeben.



*Abb. 14: Gründe, weshalb nach Abschluss der Ausbildung keine Tätigkeit in der Pflege angestrebt wird.*

Betrachtet man die Gründe für eine Nicht-Berufsausübung in der Pflege nach Trägerzugehörigkeit, zeigt sich in Abb. 15 folgendes Bild: Bei Befragten mit Anbindung an eine Klinik wurden die Arbeitsbedingungen als häufigste Ursache angegeben. Der Verdienst folgt als zweithäufigster Grund. Arbeitszeiten und andere Berufsinteressen stehen an dritter Stelle. Bei Personen, die die Ausbildung in Trägerschaft einer vollstationären Pflegeeinrichtung absolvieren, wurden die Arbeitsbedingungen, der Verdienst und die Arbeitszeiten gleich häufig genannt. Eine Nachwuchskraft bei einem sonstigen Träger nannte die Arbeitsbedingungen. Der Beginn eines Studiums ist in allen Trägerarten gleich häufig angegeben worden.

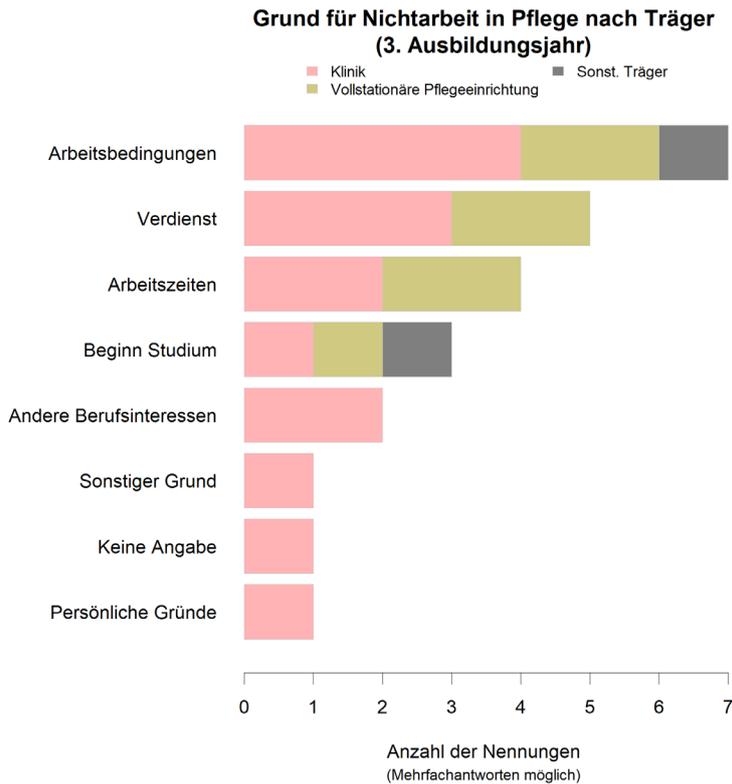


Abb. 15: Gründe, weshalb nach Abschluss der Ausbildung keine Tätigkeit in der Pflege angestrebt wird (nach Trägerzugehörigkeit).

Die letzte Frage im Fragenkomplex „Pläne nach der Ausbildung“ betraf die von der Tätigkeit in der Pflege abweichenden Pläne (siehe Abb. 16).

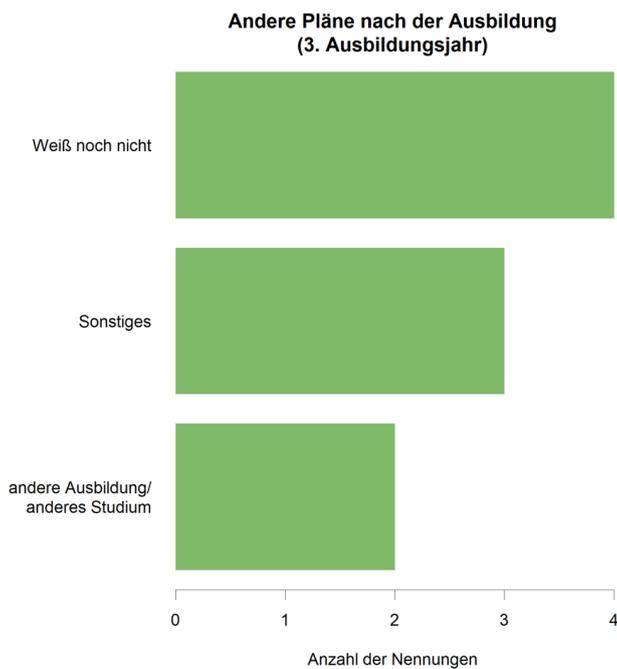


Abb. 16: Von der Berufsausübung in der Pflege abweichende Pläne.

Diese Frage wurde allen Personen gestellt, die angegeben hatten, nicht in der Pflege arbeiten zu wollen (n=9). „Weiß noch nicht“ war die am häufigsten gewählte Antwort vor „Sonstiges“ und „Andere Ausbildung/Studium“.

### 3.3.6 Tätigkeitsort

Die Auszubildenden im 3. Ausbildungsjahr (n=117) wurden auch gefragt, ob sie in München arbeiten werden. 68 Personen antworteten mit „ja“, 12 Personen verneinten die Frage. In sieben Fällen wurde „weiß noch nicht“ ausgewählt. Für 30 Befragte liegen keine Angaben bei dieser Frage vor.

Die Personen, die verneinten, wurden nach den Gründen gefragt (siehe Abb. 17). Eine Mehrfachauswahl war möglich. Die Lebenshaltungskosten sowie der Wohnraum sind die beiden meistgenannten Ursachen. Die Rückkehr in die Heimatregion scheint bei den Befragten kein Grund zu sein, um München nach Abschluss der Ausbildung zu verlassen. Denn diese Antwortoption wurde von den Befragten nicht ein einziges Mal ausgewählt.

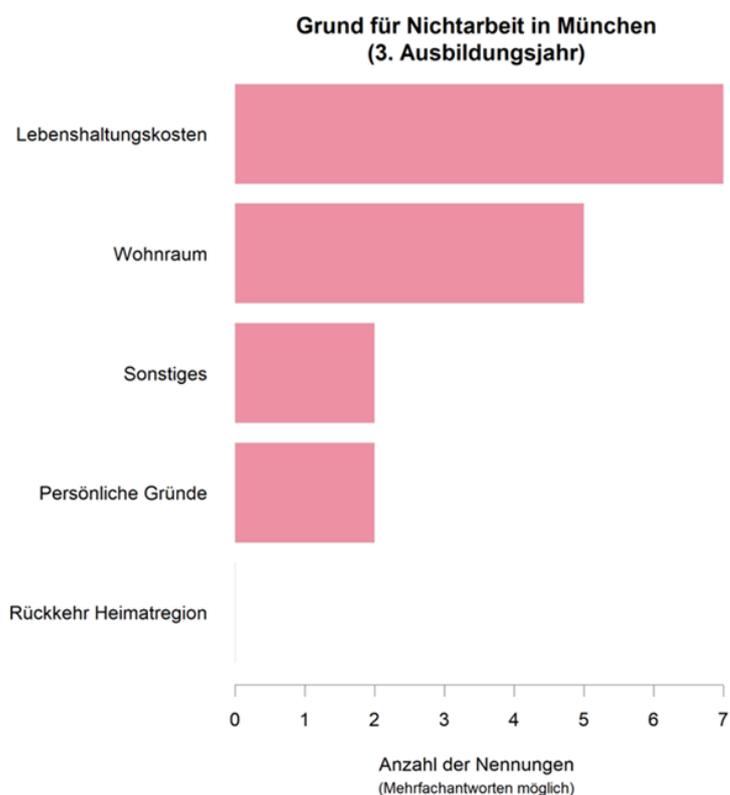


Abb. 17: Gründe, weshalb sich Absolvent\*innen gegen eine Berufsausübung in München entscheiden.

### 3.3.7 Einschätzung von Auszubildenden zur generalistischen Pflegeausbildung: Weiterempfehlung und Verbesserungsvorschläge

In einem weiteren Fragenkomplex wurden die Auszubildenden aller drei Ausbildungsjahre zu ihrer persönlichen Einschätzung zur generalistischen Pflegeausbildung befragt. Dabei ging es einerseits um die Weiterempfehlung an Freund\*innen und die Gründe für eine eingeschränkte Empfehlung oder eine Nicht-Empfehlung. Andererseits wurde nach Verbesserungsoptionen gefragt.

Bei der Frage nach der Weiterempfehlung an Freund\*innen zeigt eine Auswertung (n=387) nach Alterskategorie und Ausbildungsjahr in Abb. 18 folgendes Bild:

In den Altersgruppen 30-39 und 40+ ist in allen drei Ausbildungsjahren der größte Anteil (ein Drittel im 1. Ausbildungsjahr, rund ein Viertel im 2. Und 3. Ausbildungsjahr) an Personen zu finden, der die Ausbildung uneingeschränkt weiterempfehlen würde.

In der Altersgruppe der 20-29-Jährigen ist die uneingeschränkte Weiterempfehlung in allen drei Ausbildungsjahren weniger häufig genannt worden.

In den zwei Alterskategorien 20-29 und 30-39 nimmt der Anteil der Personen, die keine Weiterempfehlung aussprechen würden, im Verlauf der Ausbildung deutlich zu. Mehr als ein Drittel der Personen gibt im 3. Ausbildungsjahr keine Weiterempfehlung an.

In der Altersgruppe 40+ wählten Personen aus dem zweiten Ausbildungsjahr zu einem hohen Anteil „keine Weiterempfehlung“. Im ersten und dritten Ausbildungsjahr fällt der Anteil geringer aus. Die Alterskategorie der unter 20-Jährigen verzeichnet die geringste Quote an uneingeschränkter Weiterempfehlung in den ersten beiden Ausbildungsjahren. Der Anteil von „keine Weiterempfehlung“ nimmt in den ersten beiden Ausbildungsjahren zu. Im dritten Ausbildungsjahr wurde in der Gruppe der unter 20-Jährigen ausschließlich die Antwortkategorie „Weiterempfehlung mit Einschränkungen“ benannt. Hier ist zu bedenken, dass der Größenanteil der Altersgruppe <20 im Verlauf der drei Ausbildungsjahre deutlich kleiner wird.

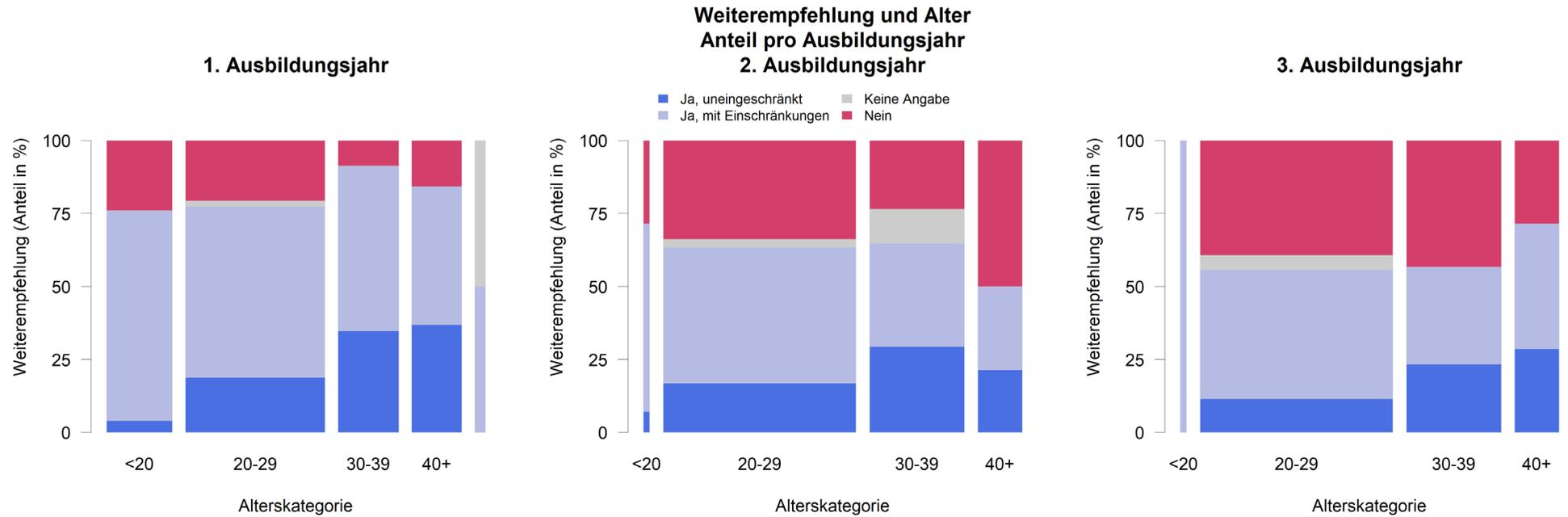


Abb. 18: Prozentuale Verteilung der Einschätzung zur Weiterempfehlung nach Alterskategorie und Ausbildungsjahr; die Breite der Balken entspricht dem Größenanteil der jeweiligen Alterskategorie.

Mit der nächsten Frage wurde nach den Gründen für eine Nichtempfehlung gefragt (siehe Abb. 19, Mehrfachnennungen möglich). Die Frage wurde Teilnehmenden, die die Ausbildung uneingeschränkt weiter empfehlen würden nicht gestellt.

Die Erhebung der Antworten erfolgte bei dieser Frage in Form von Freitexten. Die Vorgehensweise zur Auswertung wird in Punkt 3.2 erläutert.

Die Freitextantworten geben einen Hinweis auf vorhandene Sprachbarrieren der teilnehmenden Auszubildenden. Um eine bessere Lesbarkeit zu erreichen, wurden die nachfolgend genannten Zitate in Rechtschreibung und Grammatik angepasst. Inhaltliche Veränderungen wurden nicht vorgenommen.

Die meisten Nennungen auf die Frage nach Gründen für Nichtempfehlung enthält die Kategorie „Theoriecurriculum“ (88). Dabei geht es einerseits um die inhaltliche Schwerpunktsetzung:

*„Der Fokus wird zu sehr auf zweitrangige Dinge gelegt. Es sollte mehr Anatomie, Krankheitslehre und Medikamentenlehre stattfinden. [...]“*

*„Dafür ist der Schwerpunkt bei Kommunikation aber so gewaltig. Ich fände z.B. bei diesen Themen eine bessere Aufteilung sinnvoll.“*

*„Zudem wird viel zu wenig auf die Pädiatrie eingegangen.“*

Andererseits wird eine Überfrachtung und zu große Verdichtung der Unterrichtsinhalte thematisiert:

*„Es sind viel zu viele Themen, die nur leicht angeschnitten und nie richtig vertieft werden.“*

*„[...] Es ist in diesem System nicht möglich den kompletten Stoff für alle Gebiete in drei Jahren zu lernen.“*

*„Es wird zu viel verlangt in kurzer Zeit.“*

Die Kategorien „Umgang mit Azubis während des Praxiseinsatzes“ und „Rahmenbedingungen Praxiseinsätze“ sind mit 67 bzw. 52 Nennungen ebenfalls häufig benannt worden. Thematisiert werden im Umgang vor allem eine nicht an den Ausbildungsstand angepasste Verantwortungsübertragung sowie das Empfinden, ausgenutzt zu werden.

*„Oft habe ich Aufgaben einer Fachkraft übernommen, obwohl es dem Ausbildungstand nicht entsprach.“*

*„Alleine gelassen zu werden mit 20 Bewohnern.“*

*„Oft wird man schlecht behandelt und darf nur die lästigen Aufgaben übernehmen.“*

*„Schüler werden rundum ausgenutzt und es macht einen kaputt.“*

Bei den Rahmenbedingungen sind Personalmangel, Zeitdruck und die allgemeinen Arbeitsbedingungen wesentliche Themen:

*„Zu viel Arbeit in jeder Einrichtung, [...]“*

*„Man muss nur arbeiten, weil es um die Quantität geht und nicht um die Qualität.“*

*„Entlastende Hilfen (z.B. zum Heben) fehlen, hoher Zeitdruck, hohe Arbeitsdichte. Man wird gehetzt und gezwungen, unergonomisch zu arbeiten. [...]“*

*„Schlechte Arbeitsbedingungen (vor allem Langzeitpflege), mangelnde zeitliche, personelle, materielle Ressourcen, fehlende Wertschätzung.“*

Die Kategorie „Generalistik allgemein“ enthält 51 Antworten. Vor allem die Schwerpunktsetzung und zeitliche Gewichtung der drei Settings Langzeitpflege, Klinik und Pädiatrie wird thematisiert:

*„Die Pflichteinsätze sind zu kurz in der Pädiatrie im Gegensatz zur Langzeitpflege und ambulanten Pflege.“*

*„Ich z.B. habe mich in einer Klinik beworben. Weshalb ich auch in der KLINIK arbeiten möchte und nicht 1 1/2 Jahre damit verschwenden, in fremden Einrichtungen zu arbeiten. Zugleich fällt dann der Einsatz im Bereich Pädiatrie und Psychiatrie komplett hinten runter.“*

*„Das man in alle Bereiche muss, obwohl man nur in einen will.“*

„Emotionale und körperliche Belastung“ wurde in 47 Fällen benannt:

*„Man wird mit vielen Schicksalsschlägen konfrontiert und erlebt Sachen, die niemand anderes in diesem Alter erlebt.“*

*„Rückenschmerzen nach dem Dienst.“*

*„Oft körperlich anstrengend und emotional ebenso [...]“*

Auf die Kategorie „Organisation Schule“ entfallen 36 Nennungen. Die Themen reichen von Unterrichtsgestaltung über zeitliche Strukturierung von Inhalten bis hin zu Lehrpersonal.

*„Es ist sehr viel Selbststudium. [...]“*

*„Man lernt Grundkenntnisse viel zu spät.“*

*„Schlechte Stundenplanung (Krankheitslehre vor Anatomieunterricht z.B.), kein spiralförmiger Aufbau.“*

*„[...] Lehrer, die nicht aus der Pflege kommen erzählen teilweise Unwahrheiten oder kennen sich mit dem Stoff nicht aus. [...]“*

„Praxisanleitungen“ wurde in 34 Fällen benannt. Vorrangiges Thema sind fehlende Praxisanleitende und nicht stattfindende Anleitungen:

*„Nicht genügend Praxisanleiter mit dem erforderlichen Wissenstand der generalistischen Ausbildung.“*

*„[...] nicht genug Praxisanleiter für Schüler. Wir müssen unseren PA Stunden [Praxisanleitungsstunden] hinterherrennen“*

*„Praxisanleitungen kaum vorhanden. Stationen ohne PAs [Praxisanleiter\*innen] sollten nicht zugelassen werden.“*

Die Kategorien „Sonstiges“ (14), „Einsatzplanung“ (13), „Ausbildungsbedingungen allgemein“ (11), „Diskrepanz Theorie/Praxis“ (11), „Praxiscurriculum“ (9) und „Vergütung“ (3) wurden weniger häufig benannt.

Die im Fragebogen vorgegebene Antwortkategorie „Kooperation Schule/Praxiseinrichtung“ erhielt keine Nennung.

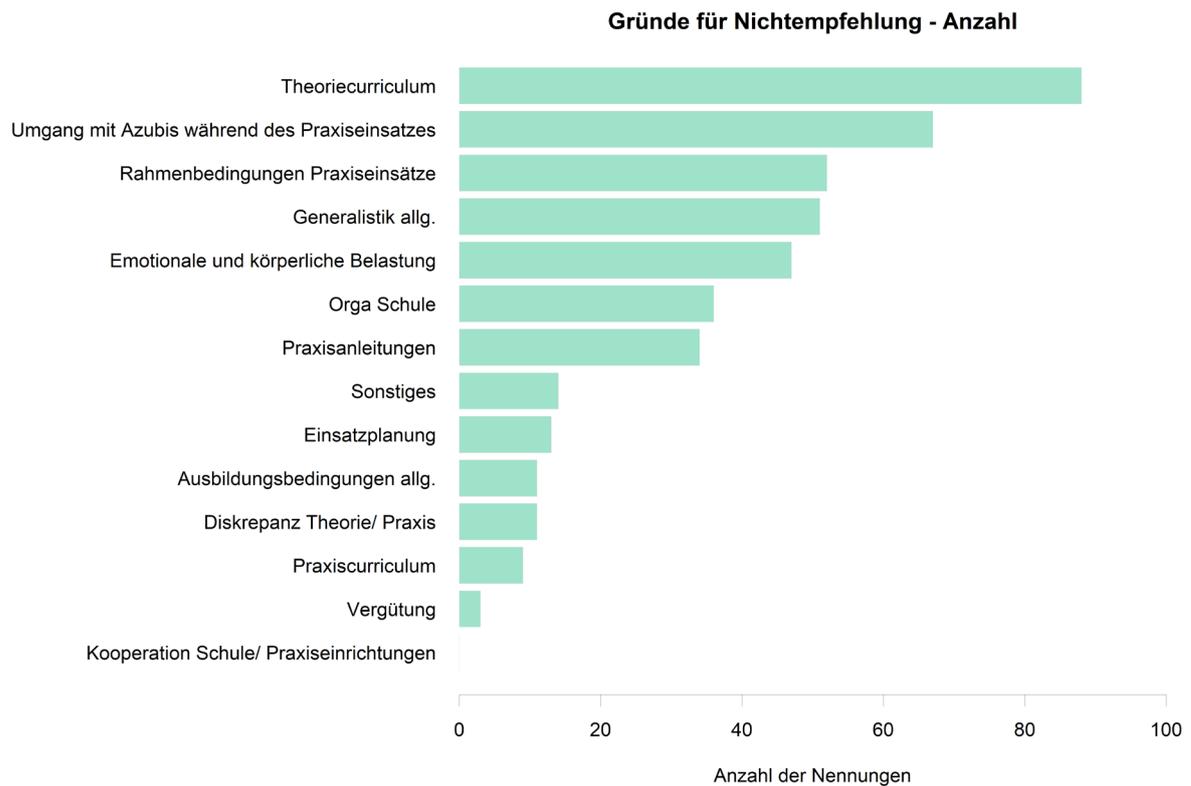


Abb. 19: Verteilung der genannten Gründe für Nichtempfehlung auf die Kategorien.

Darüber hinaus wurden alle Teilnehmenden gefragt, welche Verbesserungen aus ihrer Sicht an der Pflegeausbildung vorgenommen werden müssten (siehe Abb. 20). Auch bei dieser Frage erfolgte die Erhebung der Antworten in Form von Freitexten. Die Auswertung wurde analog zu der bereits beschriebenen Vorgehensweise durchgeführt. Auch hier wurden die Zitate charakterwährend in Rechtschreibung und Grammatik korrigiert.

Die meisten Nennungen bei der Frage nach Verbesserungen enthält die Kategorie „Theoriecurriculum“ (93). Dabei geht es erneut um die inhaltliche Schwerpunktsetzung sowie um Strukturierung und eine Vertiefung der Inhalte:

*„Mehr Anatomie, Krankheitslehre, Medikamentenlehre. Praxisnähere Themen, weniger Modelle, geschichtliche Hintergründe usw. Der Fokus sollte auf den wesentlichen Themen liegen.“*

*„Struktur! Anatomie vor Krankheitsbildern! Medikamente zu jedem Krankheitsbild!“*

*„Wahlfächer zur weiteren Vertiefung der Inhalte, mehr Angebot an Workshops.“*

Die Kategorie „Umgang mit Azubis während des Praxiseinsatzes“ (66) enthält Vorschläge zu einem wertschätzenden und respektvollen Umgang und der Berücksichtigung des besonderen Status eines Auszubildenden:

*„Mehr Wertschätzung. Auszubildende sollen was lernen und nicht nur arbeiten.“*

*„Auszubildende sollten nicht als Mitarbeiter im Dienstplan gezählt werden.“*

„Organisation Schule“ ist mit 60 Nennungen häufig für Verbesserungsvorschläge gewählt worden. Die angesprochenen Themen sind dabei breit gefächert und erstrecken sich von Unterrichtsgestaltung und organisatorischen Belangen über Prüfungsvorbereitung bis hin zur Zusammenarbeit unter Lehrenden:

*„Mehr praktische Sachen mit der Lehrkraft lernen und machen.“*

*„Klare Erklärung von Fächern. Weniger Schulaufgaben in so kurzer Zeit. Unterstützung bei Schwierigkeiten ausbauen. Korrekte Informationen weitergeben.“*

*„Besser organisierte Anwesenheit.“*

*„Bessere Absprachen zwecks Themen. [...]“*

„Praxisanleitung zeitlicher Umfang“ (49) ist ebenfalls eine wichtige Kategorie in Bezug auf Verbesserungsvorschläge:

*„Strengere Überwachung der 10 %, die den Schüler zu steht [...]“*

*„Mehr Zeit für die Anleitung.“*

Die Kategorie „Einsatzplanung“ enthält 48 Vorschläge zur Verbesserung der Pflegeausbildung. Thematisiert wurden unter anderem die Berücksichtigung von Wünschen und eine größere Bandbreite an Fachrichtungen in den Praxiseinsätzen.

*„[...] Mehr Zeit für verschiedene Fachrichtungen.“*

*„Mehr Mitbestimmungsrechte und Wahlmöglichkeiten.“*

*„Azubis stärker einbeziehen, Wünsche berücksichtigen. Curriculum zeitlich an Praxiseinsätze anpassen: z.B. Demenz & geriatrische Krankheitsbilder VOR Altenpflegeeinsätzen.“*

Verbesserungsvorschläge in der Kategorie „Generalistik allgemein“ wurden in 37 Fällen genannt. Eine Anpassung der vorgeschriebenen Pflichteinsätze ist dabei am häufigsten thematisiert worden.

*„Halbierung der Einsatzzeiten im Ambulanten Dienst sowie im Altenheim, wenn der Träger der Ausbildung eine akut stationäre Einrichtung ist. Dafür längere Einsätze in den Bereichen Pädiatrie und Psychiatrie.“*

Die Kategorie „Praxisanleitung Qualität“ umfasst 32 Nennungen. Vorrangig geht es um die Sicherstellung von qualitativ hochwertiger Praxisanleitung.

*„Höhere und allgemein gültige Ansprüche, die ALLEN Praxisanleitern auch bekannt sind.“*

*„Praxisanleitung sollte nicht zur Hälfte aus Eigenarbeit an Assessment-Instrument bestehen.“*

Die Kategorie „Verknüpfung Theorie/Praxis“ (30) umfasst überwiegend Anregungen zu einer besseren Abstimmung von theoretischen Inhalten zu den praktischen Voraussetzungen.

*„Mehr praxisbezogene Inhalte.“*

*„Theorie-Praxis-Transfer besser ermöglichen.“*

Verbesserungsvorschläge zu den „Rahmenbedingungen Praxiseinsätze“ (25) thematisieren vor allem die Dienstzeiten, den Personalmangel und die Vergütung:

*„[...] Keine 7 Tage Schichten. Keine ständigen Wechselschichten.“*

*„Schüler nicht als festen Mitarbeiter planen, sondern immer zusätzlich planen.“*

*„Ausbildungsvergütung erhöhen.“*

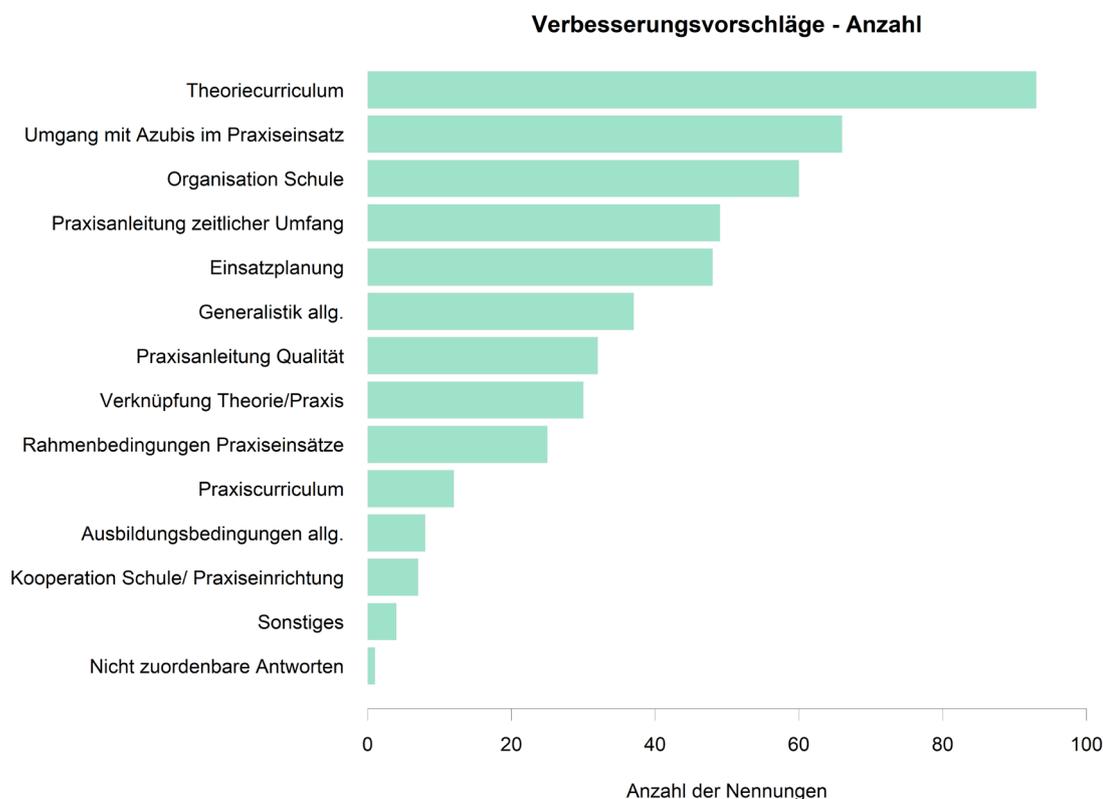


Abb. 20: Verteilung der genannten Verbesserungsvorschläge auf die Kategorien.

Die Analyse der benannten Aspekte für eine Nichtempfehlung der Ausbildung sowie der Verbesserungsvorschläge zeigt auf, dass viele der befragten Auszubildenden mit dem Umgang in der praktischen Ausbildung und den dort herrschenden Rahmenbedingungen nicht zufrieden sind. In Verbindung zu diesen beiden Aspekten wird vielfach Personalmangel und daraus resultierender Zeitdruck thematisiert. Viele Befragungsteilnehmenden geben an, dass sie als Auszubildende fehlendes Personal kompensieren müssen und dadurch mit einer Überforderung durch nicht angepasste Verantwortungsübertragung und ein hohes Arbeitspensum konfrontiert werden. Die große Arbeitsverdichtung in den Praxiseinsätzen lässt in den Augen einiger Befragten zu wenig Zeit, um zu lernen und wichtige Fertigkeiten und Kompetenzen aufzubauen. Nicht stattfindende oder nicht gut gestaltete Praxisanleitungen tragen dazu bei, dass die Lernmöglichkeiten in der praktischen

Ausbildung als verbesserbar wahrgenommen werden. Im Zusammenhang mit Rahmenbedingungen und Umgang wird zudem häufig eine mangelnde Wertschätzung thematisiert.

Ein zweiter großer Themenschwerpunkt ist die inhaltliche Gewichtung in der theoretischen Ausbildung sowie die zeitliche Gewichtung der Pflichteinsätze in der praktischen Ausbildung. Viele Befragte bemängeln eine nicht ausreichende und zu oberflächliche theoretische Behandlung von Themengebieten. Vor allem Auszubildende mit einer Klinik als Ausbildungsträger benennen die Länge der Pflichteinsätze in vollstationärer und ambulanter Pflege als Kritikpunkt. Gleichzeitig sehen sie für sich zu wenige Möglichkeiten verschiedene Fachrichtungen des akutpflegerischen Settings kennen zu lernen.

Die häufig benannte körperliche Belastung betrifft vor allem das schwere Heben. Bei der emotionalen Belastung werden einerseits die Anforderungen der praktischen Ausbildung (Konfrontation mit Schicksalsschlägen, Überforderung, Zeitdruck) thematisiert. Darüber hinaus besteht die Wahrnehmung einer hohen Belastung in der Ausbildung insgesamt, da Auszubildende herausfordernde praktische Einsätze mit Schichtdienst, theoretischem Lernpensum und Prüfungsdruck in Einklang bringen müssen.

#### **4. Fazit und Ausblick**

Die Ergebnisse der zweiten Erhebungen im Rahmen des Ausbildungsmonitorings Pflege bieten einen differenzierten Einblick in die Entwicklungen der beruflichen und hochschulischen Pflegeausbildungen und zeigen eine vertiefte Analyse der aktuellen Situation sowie der Perspektiven der Auszubildenden in der generalistischen Pflegeausbildung in München. Sie helfen, mögliche Problemlagen zu identifizieren sowie entsprechende Maßnahmen zu planen.

Grundsätzlich ist es positiv zu bewerten, dass in den Ausbildungs- und Studienjahrgängen mit Beginn in 2023 im Vergleich zum Vorjahr ein leichter Anstieg der besetzten Plätze zu verzeichnen ist. Während im Ausbildungsjahr 2022-2025 ein Rückgang der angebotenen und besetzten Plätze in der generalistischen Pflegeausbildung festgestellt wurde, konnte im Jahrgang 2023-2026 durch die Eröffnung einer neuen Berufsfachschule für Pflege in München wieder fast das Niveau des Jahrgangs 2021-2024 erreicht werden.

Zwischen 11,2 % und 17,7 % der angebotenen Ausbildungsplätze blieben in den Jahrgängen 2021-2024, 2022-2025 und 2023-2026 zu Ausbildungsbeginn unbesetzt. Zudem stellt die hohe Quote der vorzeitigen Beendigungen in den Pflegeausbildungen (z.B. in der Generalistik im 3. Ausbildungsjahr insgesamt im Verlauf der bisherigen Ausbildung zum Zeitpunkt 31.12.2023 rund 25 %) und im Bachelorstudiengang Pflege eine anhaltende Herausforderung dar. Die Berufsfachschulen (BFS) für Pflege und Pflegefachhilfe berichten außerdem von einem bedeutenden Anteil an Auszubildenden mit Sprachverständnisschwierigkeiten. Eine weitere Herausforderung ist die steigende Anzahl offener Stellen für Lehrende in der Pflege.

Hinzu kommen die Ergebnisse der Befragung der Auszubildenden in der generalistischen Pflegeausbildung. Rund 24 % der Befragten gaben an, nicht in der Pflege arbeiten zu wollen oder es noch nicht zu wissen. In diesem Anteil finden sich vor allem Personen, die mit der Ausbildung wenig oder überhaupt nicht zufrieden sind. Diese Zahl deutet darauf hin, dass ein nicht unerheblicher Teil der Absolvent\*innen nach Abschluss der Ausbildung dem Arbeitsmarkt im Berufsfeld „Pflege“ voraussichtlich nicht zur Verfügung stehen wird.

Ein Blick auf die Gründe, weshalb Befragte sich nicht für eine Empfehlung der Pflegeausbildung aussprechen, lässt einen Rückschluss auf die möglichen Problemlagen zu. Der Umgang mit den Auszubildenden in der praktischen Ausbildung und die dort herrschenden Rahmenbedingungen sind vielfach genannte Gründe für eine Nichtempfehlung. Unter anderem werden Zeitdruck, Überforderung, eine große Arbeitsverdichtung, ein hohes

Arbeitspensum, mangelnde Gelegenheiten zum Aufbau von Kompetenzen und Fertigkeiten sowie mangelnde Wertschätzung von den Befragungsteilnehmenden genannt. Zudem sorgt die inhaltliche Gewichtung in der theoretischen Ausbildung (z.B. bezüglich der Pädiatrie an einigen BFS für Pflege) sowie die zeitliche Gewichtung der (pädiatrischen) Pflichteinsätze für Kritik durch die Befragten. Auch emotionale und körperliche Belastungen wurden von den teilnehmenden Auszubildenden thematisiert.

Die von den Befragten eingebrachten Vorschläge zur Verbesserung der Pflegeausbildung umfassen unter anderem Ideen zu einem wertschätzenden und respektvollen Umgang, zur Praxisanleitung und zur Anpassung der Stundenanteile für die Pflichteinsätze in der praktischen Ausbildung.

Angesichts der Studienergebnisse plant das GSR gemeinsam mit dem SOZ folgende Schritte, um gezielte Verbesserungen in der generalistischen Pflegeausbildung zu bewirken. Der Fokus liegt auf vier Kernthemen, die von den Auszubildenden als verbesserungswürdig identifiziert wurden:

- **Überarbeitung des Pflegeberufgesetzes und des Lehrplans/ Theoriecurriculums:** Das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend sowie das Bundesministerium für Gesundheit evaluieren bis zum 31.12.2029 verschiedene Aspekte des Pflegeberufgesetzes. Die Anregungen der Auszubildenden aus dem Ausbildungsmonitoring sollen in die Evaluation einfließen. Ein Positionspapier der Stadtspitze soll im Juli 2025 an die Ministerien gerichtet werden, um Anpassungen im Pflegeberufgesetz anzuregen, insbesondere zur zeitlichen Gewichtung der Pflichteinsätze. Auf Landesebene ist für 2025 eine Evaluation und Überarbeitung der Lehr- und Ausbildungspläne für die Berufsfachschulen für Pflege vorgesehen. Mit dem Bayerischen Staatsministerium für Unterricht und Kultus, dem Bayerischen Staatsministerium für Gesundheit, Pflege und Prävention sowie der Regierung von Oberbayern wurde ein Termin im Juni 2025 vereinbart, um die Ergebnisse des Ausbildungsmonitorings vorzustellen und in die Überarbeitung zu integrieren (insbesondere zur inhaltlichen Überfrachtung und zu den Themenschwerpunkten).
- **Verbesserung der praktischen Ausbildung:** Im Juni 2025 werden Fachgespräche organisiert, um den Trägern und Führungsverantwortlichen die Ergebnisse vorzustellen und gemeinsam Lösungsansätze zu erarbeiten.
- **Optimierung der theoretischen Ausbildung:** Im Juli 2025 ist ein Fachgespräch geplant, um mit den Berufsfachschulen eine vertiefte Diskussion zu führen und mögliche Optimierungsansätze zu erarbeiten.
- **Stärkung der Praxisanleitungen:** Die identifizierten Herausforderungen in den Praxisanleitungen werden im „Info- und Austauschforum für Praxisanleitung“ im Juni 2025 vorgestellt, um gemeinsam Lösungen zu erarbeiten. Zudem wird auch dieses Thema in den Fachgesprächen im Juni 2025 an die Träger und Führungsverantwortlichen herangetragen.

Diese Maßnahmen sollen dazu beitragen, gemeinsam mit den verschiedenen Akteur\*innen die generalistische Pflegeausbildung in München zu verbessern und den Bedürfnissen der Auszubildenden gerecht zu werden. Auch den Auszubildenden sollen die Ergebnisse vorgestellt und zugänglich gemacht werden.

Seit Januar 2025 wird zudem Schulsozialarbeit an allen BFS für Pflege und Pflegefachhilfe in München durch das Sozialreferat gefördert. Ziel dieser Förderung ist es, eine gezielte Unterstützung und Betreuung für die Auszubildenden anzubieten, um die Einmündung in das Berufsfeld „Pflege“ und den Ausbildungserfolg zu verbessern und ggf. die Quote der Ausbildungsabbrüche im Pflegeberuf zu reduzieren.

Im Auftrag des Lenkungskreises Pflege organisierte das Gesundheitsreferat am 11. Juni 2024 einen digitalen Fachtag zur „Pädiatrischen Pflege und Ausbildung“. Dabei wurden verschiedene Akteur\*innen der Pflegeausbildung sowie Mitglieder des Münchner Stadtrats eingeladen, um sich an einem fachlichen Austausch zur aktuellen Situation in der pädiatrischen Ausbildung zu beteiligen. Es müssen jedoch noch weitergehende Lösungen für die bestehenden limitierten Praxiseinsatzplätze in der Pädiatrie diskutiert und ausgearbeitet werden, um die pädiatrischen Einsätze zu optimieren und die Zufriedenheit der Auszubildenden in diesem Bereich zu erhöhen.

Weitere Empfehlungen zur Weiterentwicklung der Pflegeausbildungen werden durch den Lenkungskreis Pflege vorgeschlagen.

Das Gesundheitsreferat wird zusammen mit dem Sozialreferat das regelmäßige Ausbildungsmonitoring Pflege fortführen und dem Stadtrat kontinuierlich darüber berichten.