



ChanGe^{Pflege} Studie

Factsheet zum zweiten Zwischenbericht (2025)

Eine Studie zu Chancen und Herausforderungen
der generalistischen Pflegeausbildung
aus Sicht von Auszubildenden, Praxisanleitenden
sowie Pflegepädagoginnen und Pflegepädagogen.

Fokus Ausbildungsabbrüche & Zukunftsperspektiven

Autorinnen und Autoren

Pinther, Kristina | Gareis, Lisa | Weiß, Annette | Lenhart, Julia
Fleischmann, Gerlinde | Schneider, Michael | Bayer, Simon | Frenzel, Sarah |
Götz, Susanne



Bayerisches Landesamt für
Pflege

Vorwort

Das Factsheet zum zweiten Zwischenbericht stellt die zentralen Ergebnisse und Handlungsempfehlungen des zweiten Teils der ChanGe^{Pflege} Studie (**Chancen Generalistik Pflege**) vor. Die Befragung wurde im Rahmen des Mentoren für Pflege Angebotes (MfP) umgesetzt. Das MfP-Angebot wurde im Jahr 2020 vom Bayerischen Staatsministerium für Gesundheit, Pflege und Prävention (StMGP) ins Leben gerufen und ist am Bayerischen Landesamt für Pflege (LfP) in Amberg angesiedelt. Ziel des Angebotes ist es, vermeidbare Ausbildungsabbrüche in der generalistischen Pflegeausbildung in Bayern zu reduzieren.

Im Jahr 2020 startete die generalistisch ausgerichtete Pflegeausbildung. Mit der Einführung gehen zahlreiche Änderungen im Ausbildungsgeschehen einher (siehe Infokasten).

INFOKASTEN

Weiterführende Informationen über die Mentoren für Pflege und die generalistische Pflegeausbildung sind über folgende Internetseiten zu finden:

[Informationen zu den Mentoren für Pflege](#)

[Ausbildungsleitfaden zur generalistischen Pflegeausbildung ab 2020](#)

wird derzeit überarbeitet

[Pflegeausbildung aktuell](#)

Ziel der ChanGe^{Pflege} Studie ist es, Chancen und Herausforderungen der generalistischen Pflegeausbildung und mögliche Ausbildungsabbruchsgründe zu untersuchen. Die Ergebnisse stellen eine Grundlage für Handlungsempfehlungen dar, wie die Ausbildungssituation verbessert werden kann. Im Rahmen der Studie wurden sechs Expertinnen- und Experteninterviews und zwei Gruppendiskussionen durchgeführt. Zudem erfolgte eine Online-Befragung. Hier konnten Befragungsdaten von 1.423 Auszubildenden¹, 1.222 Praxisanleitenden und 312 Pflegepädagoginnen und -pädagogen ausgewertet werden. Wir danken allen Teilnehmerinnen und Teilnehmern der Studie für Ihre Unterstützung.

Das Factsheet zum zweiten Zwischenbericht fasst die **zentralen Ergebnisse** sowie **Handlungsempfehlungen** mit Fokus auf die Themen Ausbildungsabbrüche & Zukunftsperspektiven zusammen. Der ausführliche Ergebnisbericht inklusive Tabellenband sowie Methodikbericht ist über die [Downloadseite²](#) des StMGP erhältlich. Mit dem Passwort *ChanGe_2025* können Sie die Unterlagen herunterladen

¹Es gilt zu berücksichtigen, dass 61 % der befragten Auszubildenden ihre Hauptausbildungsstätte im akutstationären Setting hatten.

² Dieser Link ist bis zum 31.07.2026 gültig. Die Unterlagen sind anschließend weiterhin über die OwnCloud des StMGPs verfügbar.

Zentrale Ergebnisse der ChanGe^{Pflege} Studie – Fokus Ausbildungsabbrüche & Zukunftsperspektiven

Nachfolgend werden die zentralen Ergebnisse aus der ChanGe^{Pflege} Studie mit Bezug zu Ausbildungsabbrüchen und Zukunftsperspektiven vorgestellt.

Abbruchsgedanken und mögliche Abbruchsgründe werden im dritten Ausbildungsjahr häufiger angegeben.

Abbruchsgedanken und Abbruchsgründe	Befragte Auszubildende im 1. Jahr	Befragte Auszubildende im 2. Jahr	Befragte Auszubildende im 3. Jahr
„Abbruchsgedanken“	6 %	20 %	30 %
„Erwartungen entsprechen nicht der Realität des Berufes“	32 %	40 %	47 %
„Fehlende Unterstützung“ am Lernort Schule	33 %	39 %	53 %

Mögliche pandemiebezogenen Abbruchsgründe werden von den befragten Zielgruppen unterschiedlich wahrgenommen.

67 % der befragten Auszubildenden sehen im Pandemiegesehen (eher) keinen Grund, die Ausbildung abzubrechen. Hingegen nehmen rund die Hälfte der befragten Praxisanleitenden (50 %) und Pflegepädagoginnen sowie Pflegepädagogen (49 %) die COVID-19-Pandemie als (eher) möglichen Abbruchsgrund wahr.

Auszubildende erleben insbesondere die hohe Arbeitslast als möglichen Abbruchsgrund.

60 % der befragten Auszubildenden geben die „hohe Arbeitslast“ als (eher) möglichen Abbruchsgrund an.

Am Lernort Schule können Auszubildende unterschiedliche Gründe für einen möglichen Ausbildungsabbruch bestätigen.

Für den Lernort Schule werden die verschiedenen möglichen Abbruchsgründe „hohe Leistungsanforderung“, „fehlende Unterstützung“, „mangelnde Kommunikation“ und „fehlende Wertschätzung“ von 40 % der Auszubildenden gleichermaßen angegeben.

Am Lernort Praxis wird die „fehlende Wertschätzung“ von der Hälfte der befragten Auszubildenden für einen möglichen Ausbildungsabbruch genannt.

51 % der befragten Auszubildenden sehen in einer „fehlenden Wertschätzung“ am Lernort Praxis einen potenziellen Abbruchsgrund.

Mögliche Abbruchsgründe aus der Fremdperspektive weichen zum Teil von der Selbsteinschätzung der Auszubildenden ab.

Die Fremdperspektive der Praxisanleitenden und Pflegepädagoginnen sowie Pflegepädagogen auf mögliche Ausbildungsabbruchsgründe stimmt zum Teil nicht mit der Einschätzung der Auszubildenden überein. Tendenziell sind die Werte aus der Fremdperspektive für die einzelnen Gründe höher (z. B. „hohe Arbeitslast“ als (eher) ein Grund: Auszubildende: 60 %; Praxisanleitende: 83 %; Pflegepädagoginnen und Pflegepädagogen: 85 %).

In den Freitextfeldern werden zahlreiche weitere Gründe von den Befragten angegeben.

Alle Zielgruppen nutzen die Möglichkeit, weitere Gründe in den offenen Textfeldern anzugeben (39 % der Auszubildenden; 48 % der Praxisanleitenden und 50 % der Pflegepädagoginnen sowie Pflegepädagogen). Es werden bestehende Gründe bestärkt und weitere Gründe (z. B. „ungleiche Einsatzverteilung“; „schlechte Behandlung im Pflegeteam“ wie beispielsweise Mobbing) genannt. In der qualitativen Studie wird zusätzlich die lange Einsatzdauer in der stationären Langzeitpflege und ambulanten Pflege als möglicher Abbruchsgrund angegeben.

Fehlende fachliche Kompetenz und Fehlzeiten werden als Gründe für einen Ausbildungsabbruch durch die Einrichtung oder Schule angegeben.

Am häufigsten werden eine „fehlende fachliche Kompetenz“ (Praxisanleitende: 64 %; Pflegepädagoginnen und Pflegepädagogen: 75 %) und „Fehlzeiten“ (Praxisanleitende: 69 %; Pflegepädagoginnen und Pflegepädagogen: 73 %) als (eher) möglichen Beendigungsgrund angegeben.

Die Zukunftsvorstellungen der Auszubildenden variieren je nach Setting.

75 % der befragten Auszubildenden möchten nach ihrer Ausbildung (eher) in der direkten pflegerischen Versorgung tätig sein. Dieser Wunsch variiert je nach Setting (z. B. ambulante Pflege: 93 %; stationäre Langzeitpflege: 80%; stationäre Akutpflege: 73 %). Auszubildende können sich zum überwiegenden Teil vorstellen, im Bereich des Hauptausbildungsträgers tätig zu sein. Auch hier zeigen sich settingspezifische Unterschiede (z. B. pädiatrische Pflege: 86 %; stationäre Langzeitpflege: 58 %).

Abbildung 1 Zentrale Ergebnisse der ChanGe^{Pflege} Studie Fokus Ausbildungsabbrüche (eigene Darstellung)

Fazit und Handlungsempfehlungen für Politik & Praxis

Genannte mögliche Ausbildungsabbruchsgründe können als Herausforderung in der Ausbildung gewertet werden.

Angegebene mögliche Ausbildungsabbruchsgründe stellen nur bedingt tatsächliche Abbruchsgründe dar.

Ausbildungsabbrüche stellen ein komplexes, multifaktorielles Geschehen dar
(z. B. Bakker et al., 2019; Isfort & Klie, 2023; McKeever et al., 2018).

Identifizierte Herausforderungen der generalistischen Pflegeausbildung stimmen teilweise mit möglichen Ausbildungsabbruchsgründen überein (Pinther et al., 2024).

Empfehlungen aus dem ersten Zwischenbericht können zum Teil herangezogen werden, um den Herausforderungen bzw. möglichen Abbrüchen zu begegnen (Pinther et al., 2024).

Möglichkeit der Freitextfelder wurde zielgruppenübergreifend häufig genutzt.

Die zusätzliche Nutzung des Freitextfelder deutet auf ein großes Mitteilungsbedürfnis der Zielgruppen hin.

Die ergänzenden Darstellungen zur Situation vor Ort waren z. T. sehr ausführlich und bekräftigen oftmals die zuvor angegebenen möglichen Ausbildungsabbruchsgründe.

Abbruchsgründe und -gedanken werden von den Befragten je nach Ausbildungsjahr unterschiedlich genannt.

In den Einzelinterviews und Fokusgruppen mit Expertinnen und Experten wurden mögliche Ausbildungsabbruchsgründe (aus der Fremdperspektive) benannt. Diese Gründe wurden mit Bezug zum Ausbildungsjahr in Abbildung 2 dargestellt. (vgl. Abbildung 2):

- Mögliche Abbruchsgründe stellen sich zum Ausbildungsbeginn (insbesondere während der Probezeit) sehr vielfältig dar.
- Je nachdem zu welchem Zeitpunkt der Abbruch erfolgt, kann zwischen Früh- und Spätabbrechern unterschieden werden.

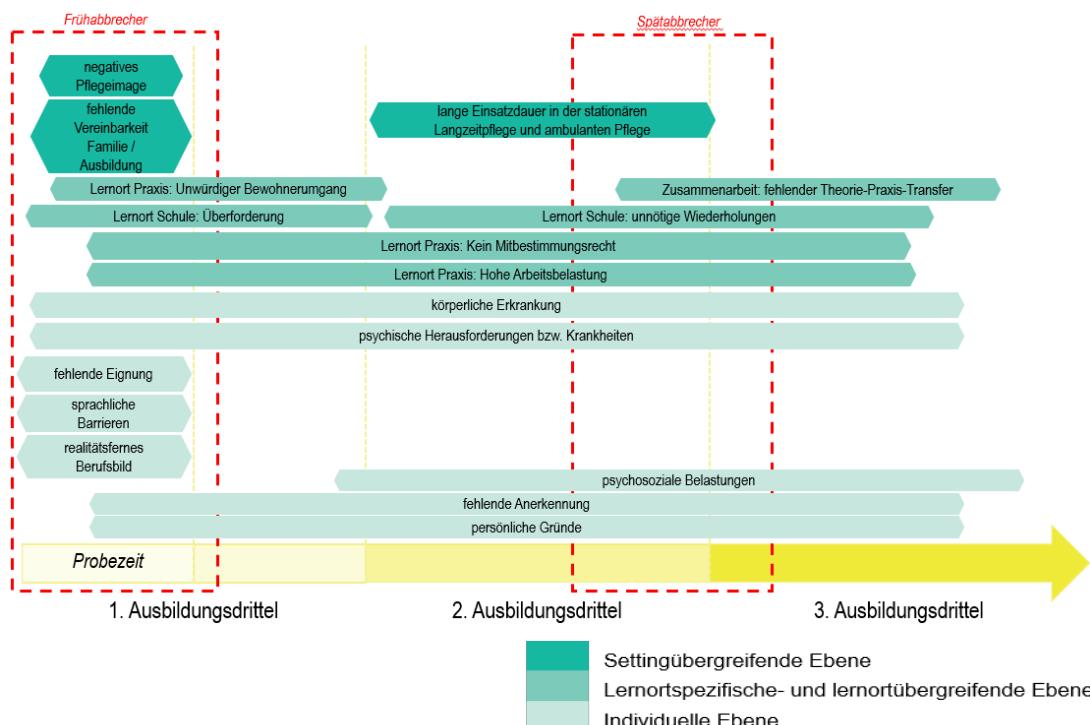


Abbildung 2 Graphische Darstellung der Ergebnisse aus den Einzelinterviews und Fokusgruppen zu Abbruchsgründen aus der Fremdperspektive (PAL, PP, etc.) (qualitative Teilstudie), eigene Darstellung

Den Ergebnissen aus der Online-Befragung zufolge zeigen sich Gedanken über einen Ausbildungsabbruch eher bei Auszubildenden im zweiten oder dritten Ausbildungsjahr. Zudem variieren die Gründe je nach Ausbildungszeitpunkt: z. B. wird die hohe Arbeitsbelastung von Auszubildenden im ersten Ausbildungsjahr weniger häufig genannt als von Auszubildenden im dritten Ausbildungsjahr.

Ableitung möglicher Ansätze zur Reduktion von vermeidbaren Ausbildungsabbrüchen.

Anlaufstellen sollten präventiven Ansatz verfolgen.

Lernortspezifische sowie übergeordnete Anlaufstellen sollten einfach zugänglich sein und mögliche Ängste abbauen.

Anlaufstellen

Ausbildungsbezogene Anlaufstellen

Mentoren für Pflege

VerA

PSU4You

Unterstützungsangebote der Bundesagentur für Arbeit

Übergeordnete Anlaufstellen

Krisendienste Bayern

Vereinigung der Pflegenden in Bayern

Soziale und persönliche Kompetenzen von Auszubildenden sollten während der Ausbildung gestärkt werden.

Bestehende Möglichkeit der zeitlichen Teilbarkeit längerer Praxiseinsätze: Ggf. Abmildern der vermeintlichen Frustration der Auszubildenden durch die „lange Einsatzdauer in der Langzeitpflege“ (Bayerisches Staatsministerium für Gesundheit und Pflege 2021).

Umfassende Aufklärung zu beruflichen Rahmenbedingungen des Pflegefachberufs und Einführung eines verpflichtendes Schnupperpraktikums.

Auszubildende möchten nach ihrem Abschluss überwiegend in der direkten pflegerischen Versorgung tätig sein.

Hauptausbildungsträger wird nach Ausbildungsabschluss von den Auszubildenden zum Berufseinstieg präferiert. Ähnliche Erkenntnisse gab es in weiteren Studien
(Isfort et al. 2022, S. 66; Reuschenbach et al. 2024).

Zur Erleichterung der Berufseinmündung, sollten förderliche Maßnahmen ergriffen werden
(Eschbach 2024; Isfort et al. 2022).

- **Einarbeitungskonzepte**, sollen neben der Vermittlung einrichtungsbezogener Informationen auch eine fachliche Begleitung durch ein interdisziplinäres Team beinhalten. Aufgabenbereiche, Erwartungen und Anforderungen an die fachliche Begleitung sollten klar herausgearbeitet werden.
Im Vorfeld ist eine individuelle Bedarfsermittlung sinnvoll. Bedarfsabhängig können Lern- bzw. Reflexionsmethoden herangengezogen werden (z. B. Supervision, E-Learning, Fallbesprechungen)
(Isfort et al. 2022; Heeser 2024; VdPB 2023, Sorber und Knecht, 2023).
- Die Einarbeitung sollte als **mehrstufiger Prozess**, der in einem konzeptionellen Rahmen eingebettet ist, erfolgen. Neben verschriftlichten Informationen (z. B. Handbücher), bedarf es Schulungen und festgelegte Zeiten für Reflexion und Feedback. Eine feste Ansprechperson kann für Berufseinsteigerinnen und -einsteiger von Vorteil sein.
(Sorber und Knecht, 2023)³.

Literaturverzeichnis

Bakker, E. J. M.; Verhaegh, K. J.; Kox, J. H. A. M.; van der Beek, A. J.; Boot, C. R. L.; Roe-lofs, P. D. D. M.; Francke, A. L. (2019): Late dropout from nursing education: An interview study of nursing students' experiences and reasons. In: *Nurse education in practice* 39, S. 17–25. DOI: 10.1016/j.nepr.2019.07.005.

Bayerisches Staatsministerium für Gesundheit und Pflege (2021): Informationsschreiben zum Thema Praxisanleitung.

Eschbach, B. (2024): Nachwuchs gewinnen und halten – Strategien und Erfahrungen aus einer Pflegeschule. In: *Notfall Rettungsmed*, S. 1–7.

Heeser, A. (2024): Ausbildung fertig, was nun? In: *CNE Pflegemanagement* 11 (01), S. 4–7.

Isfort, M.; Gessenich, H.; Tucman, D. (2022): Berufseinmündung und Berufsverbleib in der Pflege in NRW. Eine Analyse der Einstiegs-, Bindungs- und Haltefaktoren im Berufsfeld der Pflege einschließlich der Ermittlung relevanter Gehaltsstrukturen und -daten. Hg. v. Deutsches Institut für angewandte Pflegeforschung e.V. (DIP).

Isfort, M.; Klie, T. (2023): MONITORING PFLEGEPERSONALBEDARF BAYERN 2023. Unter Mitarbeit von P. Rischard und D. Tucmann. Hg. v. Vereinigung der Pflegenden in Bayern (VdPB). München.

McKeever, S.; Whiting, L.; Anderson, D.; Twycross, A. (2018): Causes of ATtrition in CHI-children's NursinG (CATCHING): An exploratory mixed method study. In: *Nurse education in practice* 32, S. 44–51. DOI: 10.1016/j.nepr.2018.06.012.

Pinther, K.; Adlhoch, L.; Weiß, A. Lenhart, J.; Fleischmann, G.; Schneider, M.; Bayer, S.; Götz, S. (2024): ChanGePflege Studie Erster Zwischenbericht (2024). Eine Studie zu Chancen und Herausforderungen der generalistischen Pflegeausbildung aus Sicht von Auszubildenden, Praxisanleitenden sowie Pflegepädagoginnen und Pflegepädagogen. Hg. v. Bayrisches Landesamt für Pflege.

Reuschenbach, B.; Großmann, D.; Olden, D. (2024): Begleitforschung zur Einführung der neuen Pflegeausbildungen. 3. Befragungswelle Auszubildende 2023 | Graphische Ergebnisübersicht. Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb); Hochschule Esslingen; Katholische Stiftungshochschule München.

Vereinigung der Pflegenden in Bayern (VdPB) (Hg.) (2023): Mit Generalistik in die Pädiatrie. Einarbeitung von Absolvent*innen der generalistischen Pflegeausbildung pädiatrische Arbeitsfelder.

Sorber, M.; Knecht, C. (2023): Den Berufseinstieg von neu examinierten Pflegenden unterstützen I. In: *PADUA* 18 (3), S. 127–130.

IMPRESSUM

Kontakt

Bayerisches Landesamt für Pflege

Mentoren für Pflege

mfp@lfp.bayern.de

09621 9669-2669

Ansprechpersonen

Dr. Susanne Götz & Kristina Pinther
Abteilung 3, Referat 34 Pflegeinnovation

susanne.goetz@lfp.bayern.de

09621 9669-2622

kristina.pinther@lfp.bayern.de

09621 9669-2610

Veröffentlicht: Juli 2025