

▶ Berufseinstieg mit generalistischer Pflegeausbildung

Ergebnisse einer bundesweiten Verbleibstudie

Daniel Großmann, Marlene Benkert, Bernd Reuschenbach
Katholische Stiftungshochschule München

BIBB-Forschungskongress „Resilienz in der Pflege“ | Bonn, 8. Mai 2026



Katholische
Stiftungshochschule
München
University of Applied Sciences

HOCHSCHULE
ESSLINGEN

Gliederung

1. Hintergrund
2. Schwerpunktsetzung & Stichprobe
3. Ergebnisse
4. Zusammenfassung & Fazit

1 Hintergrund: Forschungsprojekt BENP

Begleitforschung des Veränderungsprozesses zur Einführung der Neuen Pflegeausbildungen

- Beauftragt vom Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB)
- Gesetzlicher Auftrag zur Begleitforschung nach § 58 PflBG

Ausrichtung & Methodik: bundesweit, Mixed-Methods-Design

- Qualitative Methoden: Interviews, Fokusgruppen, Delphi-Methode, Literatur-Reviews
- Quantitative Methoden: **Panel-Befragungen**, Experience Sampling Methode (ESM)
- Zielgruppen: Auszubildende, Studierende, Lehrende, Leitungs- und Pflegefachpersonen

Bisher zwei Projektphasen: **BENP-I (2021-2024)** **BENP-II (2024-2028)**

Umsetzung durch Forschungskonsortium:



- Dr. Markus Wochnik
- Dr. Antje Krause-Zenß
- Julia Müller



- Prof. Dr. habil. Karin Reiber
- Jan Braun
- Dr. Elena Tsarouha



- Prof. Dr. Bernd Reuschenbach
- Marlene Benkert, Daria Olden
- Daniel Großmann

1 Hintergrund: Zentrale Forschungsfragen im BENP Projekt



- ▶ Wie wird die "neue" Ausbildung und das "neue" primärqualifizierende Pflegestudium von den ausbildenden Einrichtungen, Pflegeschulen und Hochschulen umgesetzt?
- ▶ Was sind Erfolgsfaktoren und Hindernisse in diesem Veränderungsprozess?
- ▶ Welche Erfahrungen machen Auszubildende und Studierenden mit dem neuen Ausbildungs-/Studienangebot?
- ▶ **Welche Erfahrungen machen generalistisch ausgebildete Pflegefachpersonen im Berufseinstieg und Beruf? -> BENP-II**

1 Hintergrund: BENP Panelbefragungen Ausbildung & Verbleib

► Panelbefragung:

- Registrierte Personen werden in und nach der Ausbildung mehrmals befragt
- Daten können im Querschnitt und Längsschnitt analysiert werden -> Pseudonymisierung

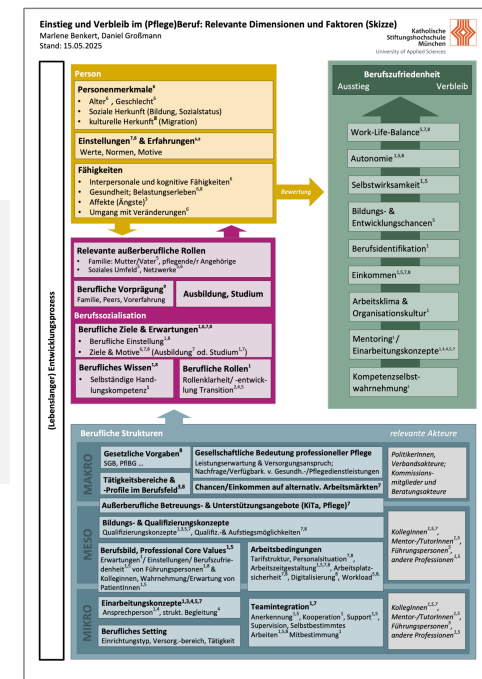
Ausbildungs- kohorten	Erhebungswellen BENP I			2024	Erhebungswellen BENP II		
	2021	2022	2023		2025	2026	2027
Start 2020	Ausbildung T1	Ausbildung T2	Ausbildung T3	–	Verbleib T4	Verbleib T5	Verbleib T6
Start 2021	–	–	–	Ausbildung T3	Verbleib T4	Verbleib T5	Verbleib T6
Start 2022	–	–	–	Ausbildung T2	Ausbildung T3	Verbleib T4	Verbleib T5
Start 2023	–	–	–	Ausbildung T1	Ausbildung T2	Ausbildung T3	Verbleib T4
Start 2024	–	–	–	–	Ausbildung T1	Ausbildung T2	Ausbildung T3
Start 2025	–	–	–	–	–	Ausbildung T1	Ausbildung T2
Start 2026	–	–	–	–	–	–	Ausbildung T1

Befragungszeitpunkte/-Schwerpunkte: 1. Ausbildungsjahr (T1) | 2. Ausbildungsjahr (T2) | 3. Ausbildungsjahr (T3) | Berufseinstieg (T4) | Verbleib (T5, T6)

2 Schwerpunktsetzung & Stichprobe: Dimensionen Berufszufriedenheit

Berufszufriedenheit: zentraler Faktor für langfristigen Verbleib im Pflegeberuf

1. Einkommenszufriedenheit
2. Berufsidentifikation
3. Arbeitsklima, Organisationskultur
4. Einarbeitungskonzepte, Mentoring
5. Selbstwirksamkeit
6. Kompetenz-Selbstwahrnehmung
7. Autonomie
8. Work-Life-Balance, Belastungserleben
9. Bildungs- und Entwicklungschancen



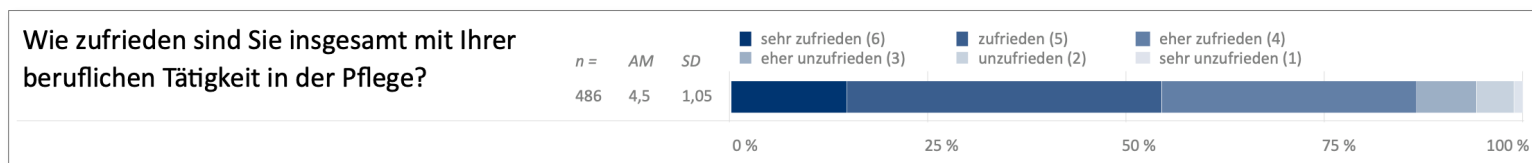
Modell „Einstieg und Verbleib im Pflegeberuf“
 Stand: 05/2025

2 Schwerpunktsetzung & Stichprobe: Stichprobe Erhebungswelle 2025

	Kohorte 2020 03 – 06/2021	Kohorte 2021 11/2025 – 02/2026	Gesamt
Fallzahl (gültige Fälle)	<i>n</i> = 415	<i>n</i> = 136	<i>n</i> = 554
Anteil männlich weiblich	17 % 83 %	21,5 % 78,5 %	18,1 % 81,9 %
Alter (Median)	25 Jahre	24 Jahre	25 Jahre
Migrationserfahrung Jahre in D (Median)	10,7 % 9 Jahre	9,7 % 7,5 Jahre	10,4 % 9 Jahre
<i>Schulabschluss</i>			
Hauptschule Realschule	4,3 % 37,7 %	6,6 % 39,7 %	4,9 % 38,2 %
FH-Reife Abitur	12,6 % 42 %	14,4 % 35,3 %	13,1 % 40,4 %
Abschluss im Ausland erworben	3,4 %	3,7 %	3,5 %
Berufserfahrung in der Pflege (Median)	2 Jahre	1 Jahr	2 Jahre
Berufstätigkeit in Vollzeit Teilzeit	66,4 % 33,6 %	70,6 % 29,4 %	67,5 % 32,5 %

3 Ergebnisse: Berufszufriedenheit gesamt

- ▶ Es besteht weitgehende Zufriedenheit mit der beruflichen Tätigkeit in der Pflege
 - Die Mehrheit (86 %) ist mit der Pflegeberufstätigkeit eher zufrieden bis sehr zufrieden



- ▶ Zwei Drittel (68 %) würden den Pflegeberuf aus heutiger Sicht erneut wählen

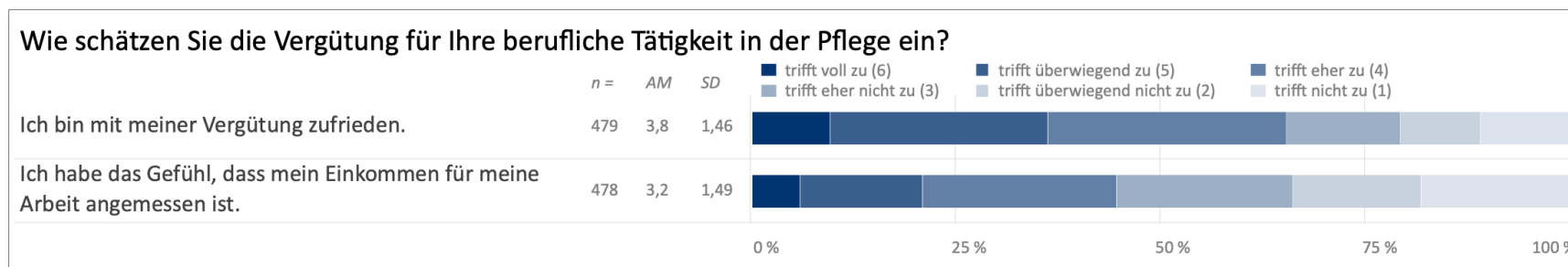
Aber:

- ▶ Fast die Hälfte (45 %) denkt eher häufig bis sehr häufig über einen Arbeitgeberwechsel nach
- ▶ Mehr als ein Drittel (36 %) denkt eher häufig bis sehr häufig über einen Wechsel in ein anderes Berufsfeld nach

3.1 Ergebnisse: Einkommenszufriedenheit

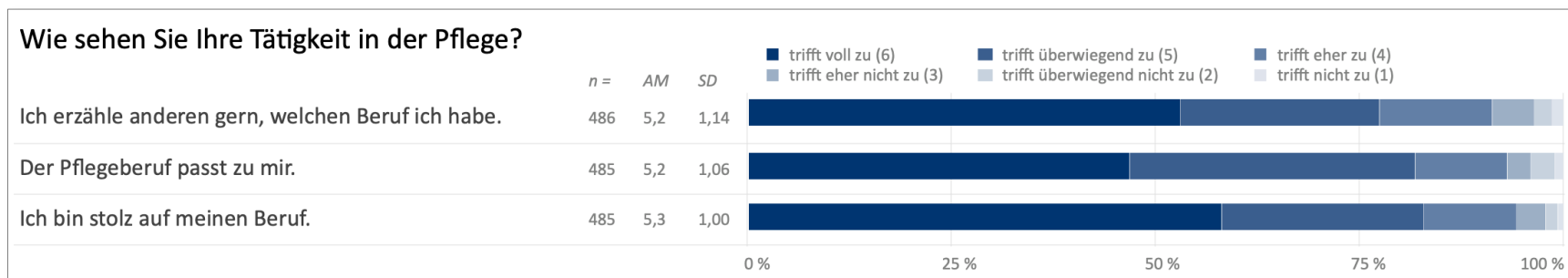
- ▶ Die Einkommenszufriedenheit erreicht nur mittleres Niveau
 - Lediglich zwei Drittel (66 %*) sind mit der Vergütung überwiegend zufrieden
 - Deutliche Varianzen in der Einkommenszufriedenheit zwischen den Versorgungssettings
- ▶ Weniger als die Hälfte (45 %*) bewertet ihr Einkommen als angemessen

* Antworten auf den Skalenstufen „trifft eher zu“ bis „trifft voll zu“



3.2 Ergebnisse: Berufsidentifikation

- ▶ Es besteht eine hohe Identifikation mit dem Pflegeberuf
 - Index: 4,2 von 5 Punkten (*Cron. α = 0,87*)



Quelle Items: Berufsidentifikation nach Heinemann und Rauner (2008)

3.3 Ergebnisse: Arbeitsklima & Organisationskultur

▶ **Arbeitsklima**

- Hohe Verlässlichkeit von/auf KollegInnen
- Vermisst wird z.T. Unterstützung von KollegInnen fachlich & in schwierigen Situationen
-> Folge von Personalmangel?

▶ **Teamintegration**

- wird überwiegend positiv bewertet; Ausnahme: Einbringen eigener Meinung/Standpunkte

▶ **Führung**

- Mittlere Bewertungen; Wunsch nach mehr Anerkennung & Feedback d. Vorgesetzten

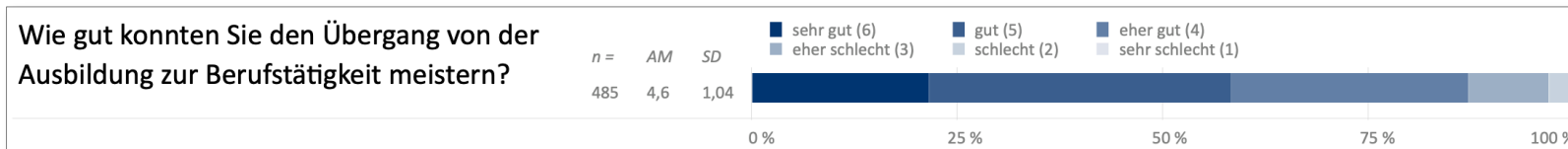
▶ **Organisation**

- Dienstplanung wird überwiegend positiv bewertet; Wirkung von Personalmangel sichtbar

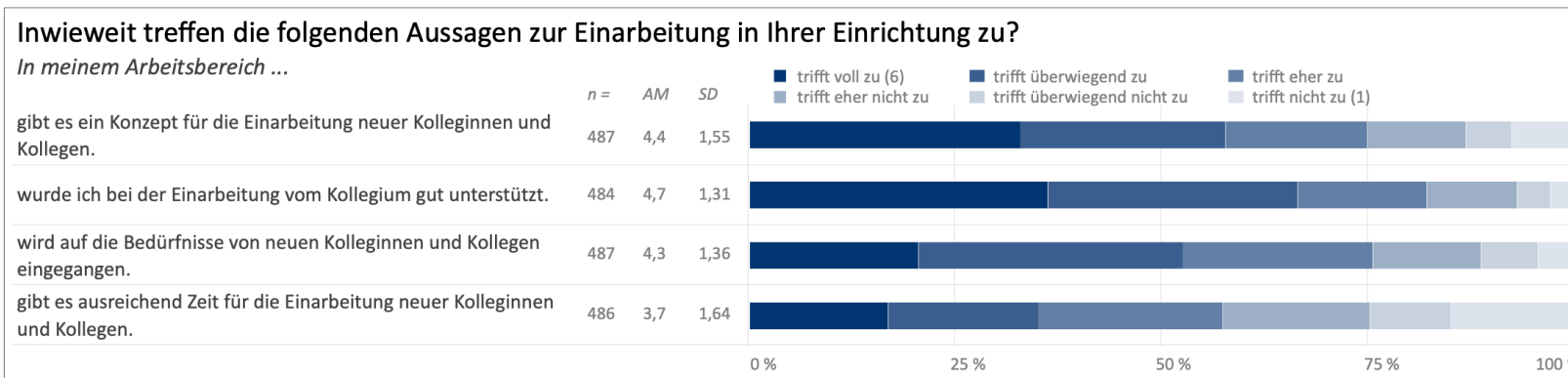
▶ **Ausstattung**

- Häufiger Personalmangel; Hohes Pflegekraft-PatientInnen-/KlientInnen Verhältnis
- Materialien und Arbeitsmittel fehlen zum Teil häufig (trifft zu/überwiegend zu: 20 %)

3.4 Ergebnisse: Einarbeitungskonzepte, Mentoring



- ▶ 87%* konnten den Übergang in den Beruf gut meistern
- ▶ Einige Aspekte der Einarbeitung zeigen Unzulänglichkeiten; insbesondere:
 - fehlen Zeit für die Einarbeitung und das Eingehen auf Bedürfnisse neuer KollegInnen
 - fehlt es an flächendeckenden Einarbeitungskonzepten -> strukturierte Einarbeitung



* Antworten auf den Skalenstufen „eher gut“ bis „sehr gut“

3.4 Ergebnisse: Einarbeitungskonzepte, Mentoring

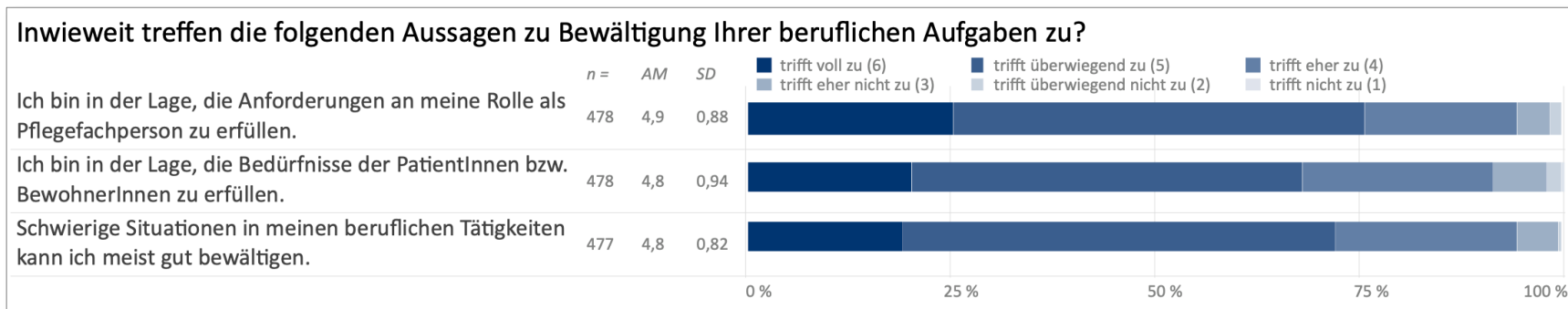
Strukturierte Einarbeitung*

- ▶ Lediglich die Hälfte der Befragten (50 %) hat eine strukturierte Einarbeitung erhalten
- ▶ Strukturierte Einarbeitung deutet sich als Nachhaltigkeitsfaktor an, denn Befragte mit einer strukturierten Einarbeitung:
 - bewerten den Übergang in den Beruf positiver; $t(483) = -2,75$; $p = 0,006$
 - geben eine höhere Berufszufriedenheit an; $t(484) = -6,86$; $p < 0,001$
 - erwägen weniger oft einen Arbeitgeberwechsel; $t(484) = -4,93$; $p < 0,001$
 - erwägen weniger oft einen Ausstieg aus dem Pflegeberuf; $t(483) = -2,76$; $p = 0,006$
- ▶ Soweit vorhanden, besteht hohe Zufriedenheit mit der strukturierten Einarbeitung
 - eher zufrieden bis sehr zufrieden: 93 %
- ▶ 79 % der Befragten mit einer strukturierten Einarbeitung hatten eine feste Ansprechperson/MentorIn

** „Mit strukturierter Einarbeitung ist gemeint, dass Sie an Ihrer jetzigen Arbeitsstelle einen festen und vorab geplanten Ablauf für die Einarbeitung neuer Pflegekräfte durchlaufen haben.“*

3.5 Ergebnisse: Selbstwirksamkeit

- ▶ Überwiegend positive Einschätzungen der Selbstwirksamkeit
 - Stärkste Zustimmung besteht bei den Rollenanforderungen als Pflegeperson
 - Verstärkte Streuungen bei bedarfsgerechter Versorgung der PatientInnen/KlientInnen
- ▶ (Noch) leichte Unsicherheiten sichtbar



Quelle Items: Novice nurse practitioner role transition scale (adaptiert), Barnes et al. 2021

3.6 Ergebnisse: Kompetenz-Selbstwahrnehmung

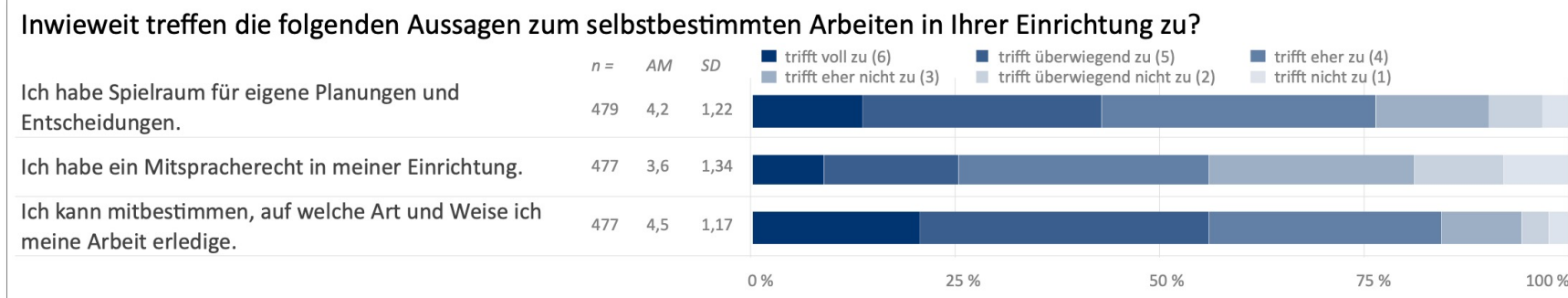
- ▶ Kompetenz-Selbstwahrnehmung stellt sich überwiegend positiv dar
- ▶ Befragte können mit aktuellem Qualifikationsniveau im Schnitt ca. 85 % (AM) der anfallenden Arbeitsaufgaben selbständig erledigen
 - nur geringe Unterschiede zwischen den Pflege-/Versorgungsbereichen
 - aber: zum Teil starke Streuung innerhalb der Bereiche

Was schätzen Sie: Zu wie viel Prozent können Sie mit Ihrem aktuellen Kompetenz- und Einarbeitungsstand die in Ihrem Tätigkeitsbereich anfallenden Arbeitsaufgaben selbstständig erledigen?

	Akutpflege		Pädiatrische Pflege		Langzeitpflege		Ambulante Pflege		Sonst. Pflegebereiche		Befragte gesamt	
	n = 244	Fehl.: 4	n = 60	Fehl.: 2	n = 64	Fehl.: 3	n = 32	Fehl.: 2	n = 85	Fehl.: 58	n = 485	Fehl.: 69
	AM: 84,1	SD = 13,36	AM: 84,8	SD = 12,29	AM: 84,3	SD = 14,56	AM: 88,6	SD = 8,99	AM: 84,1	SD = 11,63	AM: 84,5	SD = 12,87
bis zu 50 Prozent	3,3 %		5 %		4,7 %		–		1,2 %		3,1 %	
51 – 60 Prozent	4,5 %		3,3 %		4,7 %		–		7,1 %		4,5 %	
61 – 70 Prozent	■ 10,2 %		■ 6,7 %		4,7 %		■ 9,4 %		■ 9,4 %		■ 8,9 %	
71 – 80 Prozent	■ 20,1 %		■ 18,3 %		■ 23,4 %		■ 15,6 %		■ 25,9 %		■ 21 %	
81 – 90 Prozent	■ 37,3 %		■ 41,7 %		■ 32,8 %		■ 40,6 %		■ 32,9 %		■ 36,7 %	
91 – 100 Prozent	■ 24,6 %		■ 25 %		■ 29,7 %		■ 34,4 %		■ 23,5 %		■ 25,8 %	

3.7 Ergebnisse: Autonomie

- ▶ Hohe Zustimmung zu methodischen Aspekten des selbstbestimmten Arbeitens
- ▶ Eigene Planungs- und Entscheidungsspielräume sind vorhanden, könnten aus Sicht der Befragten jedoch größer sein
- ▶ Institutionelle Mitsprachemöglichkeiten sind schwach ausgeprägt

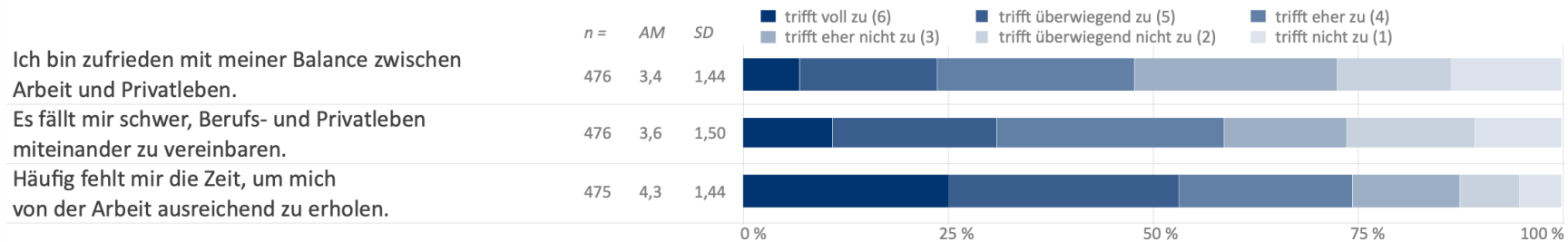


Quelle Items: BGW Betriebsbarometer Basisfragebogen (Auszug, adaptiert), BGW 2024

3.8 Ergebnisse: Work-Life-Balance

- ▶ Vereinbarkeit von Beruf & Privatleben entspricht nicht den Erwartungen
- ▶ Zeit für Regeneration ist aus Befragtersicht zu gering:
 - stellt Risiko für Gesundheit & Verbleib dar

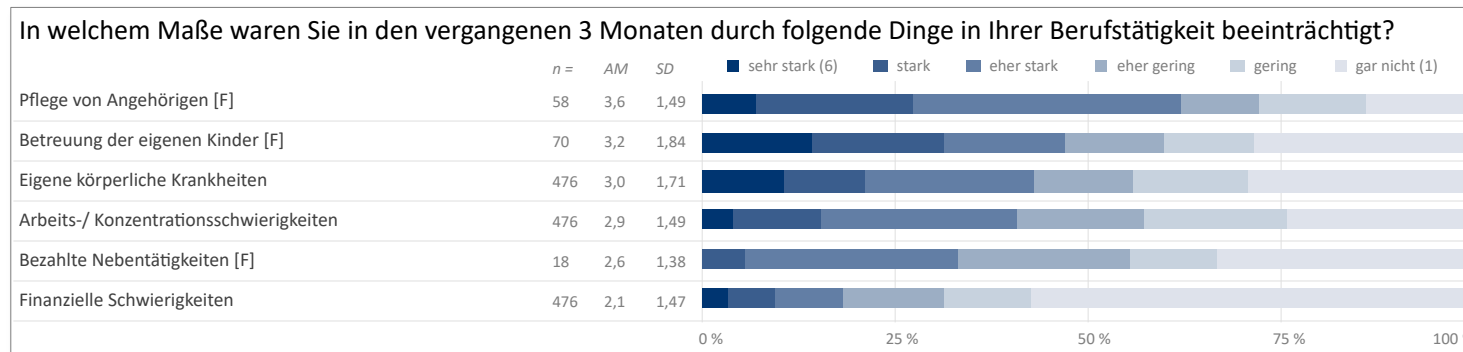
Bitten geben Sie an, inwieweit Sie den folgenden Aussagen zur Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf zustimmen.



Quelle Items: Trierer Kurzsкала zur Messung von Work-Life Balance (TKS-WLB), adaptiert; Syrek 2011

3.8 Ergebnisse: Work-Life-Balance

- ▶ Psychosoziale Belastung bewegt sich auf moderatem Niveau
- ▶ Stärkste Belastung besteht durch Care-Arbeit (soweit betroffen)
 - Pflege von Angehörigen, Betreuung der eigenen Kinder
- ▶ 43 % fühlen sich durch körperliche Erkrankungen in eher starkem bis sehr starkem Maße belastet



[F] Filter: Abgebildet werden hier jeweils nur Fälle von Befragten, die entsprechende Care- oder Neben-Tätigkeiten angaben
 Quelle Items: Psychosozialen Beschwerdeliste nach Holm-Hadulla et al. (2009) und Koutsoukou-Argraki et al. (2018)

4 Zusammenfassung & Fazit

Haben

- ▶ Große Mehrheit ist mit ihrer beruflichen Tätigkeit zufrieden
- ▶ Hohe Berufsidentifikation
- ▶ Selbstwirksamkeit & Kompetenz-Selbstwahrnehmung wird überwiegend positiv bewertet

Soll

- ▶ Strukturierte Einarbeitung erhielt nur jede/r Zweite
- ▶ Personalmangel überlagert vielerorts Berufszufriedenheit
- ▶ Nur etwa jede/r Zweite erlebt Einkommen als angemessen
- ▶ Work-Life-Balance entspricht nicht den Erwartungen; Erholungszeit zu gering
- ▶ Rund ein Drittel denkt über Ausstieg aus dem Pflegeberuf nach

4 Zusammenfassung & Fazit

Fazit: *Die ersten PflBG Kohorten sind im Beruf angekommen, aber es gibt Handlungsbedarf*

- ▶ Personalmangel ...
- ▶ Onboarding & Einarbeitung
 - Stärkerer Fokus auf Onboarding-Prozess
 - Entwicklung strukturierter Einarbeitungskonzepte
 - Unterstützungsorientierte Einarbeitung fördert Zufriedenheit & Verbleib
- ▶ Work-Life-Balance
 - Private Care-Arbeit in die Organisationskultur einbeziehen; Kinder-Betreuungsangebote
 - Vereinbarkeit und ausreichende Erholungszeiten sind entscheidend für Gesundheit und langfristigen Verbleib
- ▶ Bildungs- und Entwicklungschancen
 - Entwicklung bedarfsgerechter Fort-/Weiterbildungsangebote
 - klare Karrierepfade fördern Kompetenz und langfristige Bindung an Einrichtung & Beruf

Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb)

- Dr. Markus Wochnik
- Dr. Antje Krause-Zenß
- Julia Müller

Hochschule Esslingen

- Prof. Dr. habil. Karin Reiber
- Dr. Elena Tsarouha
- Jan Braun

Katholische Stiftungshochschule München

- Bernd Reuschenbach
- Daniel Großmann
- Marlene Benkert
- Daria Olden

pflegeberufe@ksh-m.de

<https://www.bibb.de/pflege-benp2>



Katholische
Stiftungshochschule
München
University of Applied Sciences

HOCHSCHULE
ESSLINGEN