

Jugend-Check

Der Jugend-Check ist ein Instrument der Gesetzesfolgenabschätzung. Mit ihm zeigt das Kompetenzzentrum Jugend-Check die Auswirkungen von Gesetzesvorhaben auf junge Menschen zwischen 12 und 27 Jahren auf.

Entwurf eines Gesetzes zur Stärkung der hochschulischen Pflegeausbildung, zu Erleichterungen bei der Anerkennung ausländischer Abschlüsse in der Pflege und zur Änderung weiterer Vorschriften (Pflegestudiumstärkungsgesetz – PflStudStG) (Stand: 24.05.2023)

Mit dem Gesetzesentwurf soll das Ziel verfolgt werden, die hochschulische Pflegeausbildung neu zu strukturieren und sie dadurch in ihrer Attraktivität zu steigern.¹ Die Novellierung betrifft insbesondere die Einführung eines Finanzierungssystems für die gesamte Dauer des Pflegestudiums im Pflegeberufegesetz (PflBG).² Studierende sollen künftig für den Zeitraum des Studiums eine monatliche Vergütung erhalten.³ Die Gesetzesänderungen sollen auch dazu beitragen, dass mehr Menschen mit Hochschulzugangsberechtigung die Aufnahme dieses Studiengangs in Erwägung ziehen⁴ und so dem Fachkräftemangel entgegengewirkt werden kann.

Zusammenfassung möglicher Auswirkungen

Das Kompetenzzentrum Jugend-Check hat folgende mögliche Auswirkungen identifiziert:

- Mit der Einführung einer verpflichtenden monatlichen Vergütung für Studierende des primärqualifizierenden Pflegestudiums (§ 38b Abs. 2 PflBG) können (künftige) Studierende finanziell entlastet werden. Dadurch kann ihnen die Aufnahme des Studiums ermöglicht bzw. erleichtert werden. Somit könnten mehr junge Menschen von der akademischen Pflegeausbildung profitieren, was ihnen langfristig mehr berufliche Optionen eröffnet und oftmals mit einer größeren Arbeitszufriedenheit – im Vergleich zu Absolvierenden der beruflichen Ausbildung – einhergeht.
- Die Neustrukturierung des Studiengangs (§ 38 PflBG) kann zudem unter den Studierenden für mehr Klarheit und Transparenz hinsichtlich der Studienplanung führen.
- Es stellt sich die Frage, ob ähnliche Regelungen künftig auch für Masterstudiengänge oder andere akademische Weiterbildungen im Pflegebereich vorgesehen sind. Auch diese könnten für junge Erwachsene in der Bildungsphase relevant werden und die Finanzierungsfrage nach sich ziehen.

Betroffene Gruppen junger Menschen

Betroffen sind in der für den Jugend-Check relevanten Altersgruppe junge Menschen bis 27 Jahre, die nach ihrem Schulabschluss eine primärqualifizierende hochschulische Pflegeausbildung in Erwägung ziehen oder sich unsicher sind, ob sie eine fachberufliche Pflegeausbildung oder eine hochschulische Pflegeausbildung absolvieren wollen. Zudem sind junge Menschen betroffen, die bereits eine hochschulische Pflegeausbildung begonnen haben. Aktuell bieten 27 Hochschulen in Deutschland primärqualifizierende Studiengänge in der Pflege an.⁵ Im Jahr 2021 haben 508 Studierende in primärqualifizierenden Studiengängen eine Pflegeausbildung begonnen; demgegenüber stehen 61.329



Auszubildende, die sich 2021 in Deutschland für eine berufliche Ausbildung zur Pflegefachfrau bzw. zum Pflegefachmann entschieden haben.⁶

Jugendrelevante Auswirkungen

Betroffene Lebensbereiche

Familie, Freizeit, Bildung/Arbeit, Umwelt/Gesundheit, Politik/Gesellschaft, Digitales

Einführung einer Vergütung während des Pflegestudiums und Festlegung der Rahmenbedingungen der Praxisanteile während des Studiums

§§ 38 Abs. 1 S. 1, 2 und Abs. 3 S. 2, 3; 38a Abs. 1 Abs. 2 Nr. 1 und Abs. 3; 38b Abs. 1 und Abs. 2; 66b Abs. 2 PflBG

Der Gesetzesentwurf sieht die Anpassung der Regelungen des Pflegeberufgesetzes (PflBG) vor. Künftig soll mit der Formulierung des Gesetzeswortlauts klargestellt werden, dass das Pflegestudium stets als duales Studium absolviert wird. Durch die Klarstellung sollen die Studierenden sodann aus sozialversicherungsrechtlicher Perspektive den Berufsausbildungsbeschäftigten gleichstehen, vgl. § 38 Abs. 1 S. 2 PflBG.

Zudem soll geregelt werden, dass der Hochschule die Gesamtverantwortung für die Koordination, die theoretischen Lehrveranstaltungen als auch für die praktischen Lehrveranstaltungen inklusive der Praxiseinsätze obliegt, vgl. § 38 Abs. 3 PflBG. Die Hochschulen sollen mit dem Träger des praktischen Teils der hochschulischen Pflegeausbildung einen Kooperationsvertrag schließen, der den Trägern die Verantwortung für die Organisation und Durchführung der Praxiseinsätze zuschreibt, vgl. § 38a Abs. 1 S. 1 PflBG.⁷ Die Hochschulen selbst sollen aber auch Träger des praktischen Teils der Ausbildung sein können, vgl. § 38 a Abs. 2 Nr. 1 u. Abs. 3 PflBG. Der Anteil der Praxisanleitung soll während der praktischen Ausbildungszeit auf 10 Prozent festgelegt werden, vgl. § 38 Abs. 3 S. 3 PflBG. Der Träger des praktischen Teils der hochschulischen Pflegeausbildung soll mit der bzw. dem Studierenden einen Ausbildungsvertrag schließen, der eine Verpflichtung des Trägers gegenüber der studierenden Person für die Durchführung der Praxiseinsätze enthält, vgl. § 38b Abs. 1 PflBG. Für die studierenden Personen soll damit während der Praxiszeit die Bereitstellung einer Ansprechperson gewährleistet werden.⁸

Der Träger des praktischen Teils der hochschulischen Pflegeausbildung soll zudem verpflichtet werden, der Studentin bzw. dem Studenten während der Dauer des Vertragsverhältnisses, also der Zeit der hochschulischen Pflegeausbildung, eine monatliche Vergütung zu zahlen, vgl. § 38b Abs. 2 PflBG. Studierende sollen somit im Rahmen des primärqualifizierenden Pflegestudiums eine Ausbildungsvergütung bekommen, die der beruflichen Pflegeausbildung entspricht.⁹ Mit der Schaffung einer Übergangsregelung soll gewährleistet werden, dass auch Studierende, die bereits vor Beginn der Neuregelung eine hochschulische Pflegeausbildung begonnen haben, Anspruch auf den Abschluss eines Vertrages mit der Einrichtung haben, bei der sie die Praxiszeiten absolvieren. Dadurch soll sodann auch der Anspruch einer monatlichen Vergütung erwachsen, vgl. § 66b Abs. 2 PflBG.

Die Neugestaltung des Pflegestudiums hin zu einem stets dualen Studium kann für die betroffenen Studierenden sowohl organisatorische als auch finanzielle Auswirkungen haben. So profitieren in erster Linie (künftige) Studierende, deren Hochschulen bisher keine durchgehende

Finanzierung der Studierenden sicherstellen konnten¹⁰, von der geplanten Einführung einer Ausbildungsvergütung. Durch eine Vergütung in Höhe von monatlich etwa 1.166 Euro (erstes Ausbildungsjahr) bis 1.333 Euro (drittes Ausbildungsjahr)¹¹ kann es den Studierenden ermöglicht bzw. erleichtert werden, sich völlig ihrem Studium zu widmen und ggf. ohne die Aufnahme zusätzlicher Nebentätigkeiten ihr Studium zu absolvieren. Somit könnten sich für die Studierenden ggf. mehr Freiräume neben dem Studium eröffnen und eine Entzerrung des Studienalltags wäre möglich. Auch würde diese einheitliche Regelung dazu führen, dass sich die Bildungsbedingungen über verschiedene Hochschulen und Standorte hinweg annähern würden, da die Vergütung dann nicht mehr abhängig von der Sicherstellung durch die jeweilige Hochschule bzw. den Praxisträger ist. Aktuell gibt es starke Variationen hinsichtlich der Finanzierungsmodelle der Hochschulen, die primärqualifizierende Studiengänge anbieten, in Bezug auf eine Finanzierung der Studierenden über ihre gesamte Studiendauer hinweg.¹² In diesem Zusammenhang zeigen Daten, dass Hochschulen, die den Studiengang mit einer sichergestellten Finanzierung anbieten eine etwas höhere Auslastung der Studienplätze verzeichnen als Hochschulen, die diese Finanzierung nicht sicher stellen – wenn auch in beiden Fällen die Auslastungsquote eher niedrig ausfällt (60 Prozent gegenüber 42 Prozent Auslastung).¹³

Mit der Einführung einer verpflichtenden monatlichen Vergütung könnte generell die Attraktivität der akademischen Pflegeausbildung gesteigert werden und somit mehr junge Menschen mit Hochschulberechtigung für die akademische anstelle einer beruflichen Pflegeausbildung gewonnen werden. Ihnen würden im Anschluss an das duale Studium erweiterte berufliche Möglichkeiten, auch verbunden mit möglichen höheren Einstiegsgehältern, offen stehen. In diesem Sinne konnten Studien zudem zeigen, dass „Pfleger mit hohem Bildungsabschluss eine höhere Berufs- und Arbeitsplatzzufriedenheit zeigen, was wiederum eine längere Berufsverweildauer erwarten lässt“¹⁴. Hierfür bedarf es jedoch auch einer Passung von Ausbildungs- und Stellenprofil und der Möglichkeit ihren Qualifikationen gerechte Verantwortungsfelder zu übernehmen.¹⁵

Neben der verbesserten Finanzierung der dualen Studiengänge soll künftig auch die Organisation des Studiums neu strukturiert werden. So soll die Gesamtverantwortung für die Koordination der theoretischen Lehrveranstaltungen als auch der praktischen Einsätze den Hochschulen obliegen. Dies könnte für die Studierenden zu einer Vereinfachung ihrer Studienorganisation führen, indem z.B. Kursplanung und praktische Einsätze stimmig miteinander in Einklang stehen. Während der Praxiseinheiten soll ihnen künftig eine konkrete Ansprechperson bereitgestellt werden. Hiermit kann den Studierenden ermöglicht werden, sich stets bei Fragen, Anregungen oder Problemen direkt an jemanden wenden zu können und etwaige Unklarheiten schnell aus dem Weg zu räumen. Indem der praktische Teil der Pflegeausbildung sowohl durch die Hochschule selbst, als auch durch einen Träger betrieben werden kann, der mit einer Hochschule einen Kooperationsvertrag u.a. über die Durchführung der praktischen Lehrveranstaltungen abgeschlossen hat, kann ein breiteres Angebot für den praktischen Teil der Pflegeausbildung entstehen. Davon könnten die Studierenden profitieren, indem sie eine gewisse Flexibilität bei der Wahl ihrer Praxiseinsätze erhalten.

Anmerkungen und Hinweise

Es sei angemerkt, dass es im Anschluss an das Pflegestudium auch einer Beschäftigungsmöglichkeit entsprechend den Qualifikationen der Absolvierenden bedarf. Einerseits für die Arbeitszufriedenheit (s.o.) aber auch, „um das Potenzial der Akademisierung für die Pflege nutzbar zu machen.“¹⁶



Da es sich bei dem vorliegenden Entwurf u.a. um eine Einführung einer monatlichen Vergütung für Studierende eines primärqualifizierenden Studiengangs handelt, stellt sich die Frage, ob ähnliche Regelungen künftig auch für Masterstudiengänge oder andere akademische Weiterbildungen im Pflegebereich vorgesehen sind. Auch diese könnten für junge Erwachsene in der Bildungsphase relevant werden und die Finanzierungsfrage nach sich ziehen.

Letztlich sei erwähnt, dass eine Bindung bzw. Gewinnung von Fachkräften nicht ausschließlich durch eine bessere Finanzierung gelinge, sondern zusätzlich auch „nicht-monetäre Elemente wie die Unterstützung der Work-Life-Balance und Vereinbarkeit von Familie und Beruf, eine selbstbestimmte Arbeitsorganisation oder eine verlässliche Karriereplanung“¹⁷ eine wichtige Rolle spielen.

-
- ¹ Vgl. „Entwurf eines Gesetzes zur Stärkung der hochschulischen Pflegeausbildung, zu Erleichterungen bei der Anerkennung ausländischer Abschlüsse in der Pflege und zur Änderung weiterer Vorschriften (Pflegestudiumstärkungsgesetz – PflStudStG)“, 24. Mai 2023, 67.
 - ² Vgl. „Pflegestudiumstärkungsgesetz – PflStudStG“, 68.
 - ³ Vgl. „Pflegestudiumstärkungsgesetz – PflStudStG“, 82.
 - ⁴ Vgl. „Pflegestudiumstärkungsgesetz – PflStudStG“, 3; 67.
 - ⁵ Vgl. Michael Meng, Miriam Peters, und Lena Dorin, „Erste Sondererhebung des BIBB- Pflegepanels. Ein aktueller Überblick zu berufsqualifizierenden Pflegestudiengängen“ (Bonn: Bundesinstitut für Berufsbildung, 2022), 9, https://res.bibb.de/vet-repository_780291 (zuletzt aufgerufen am: 15.03.2023).
 - ⁶ Vgl. Meng, Peters, und Dorin, 12.
 - ⁷ Vgl. „Pflegestudiumstärkungsgesetz – PflStudStG“, 81.
 - ⁸ Vgl. „Pflegestudiumstärkungsgesetz – PflStudStG“, 76.
 - ⁹ Vgl. „Pflegestudiumstärkungsgesetz – PflStudStG“, 82.
 - ¹⁰ Vgl. „Pflegestudiumstärkungsgesetz – PflStudStG“, 83.
 - ¹¹ Vgl. „Pflegestudiumstärkungsgesetz – PflStudStG“, 5. Die Zahlen entsprechen der Ausbildungsvergütung (brutto, Median) bei einer Ausbildung in Vollzeit.
 - ¹² Vgl. Meng, Peters, und Dorin, „Erste Sondererhebung des BIBB- Pflegepanels. Ein aktueller Überblick zu berufsqualifizierenden Pflegestudiengängen“, 14.
 - ¹³ Vgl. Meng, Peters, und Dorin, 14.
 - ¹⁴ Michael Drupp und Markus Meyer, „Belastungen und Arbeitsbedingungen bei Pflegeberufen – Arbeitsunfähigkeitsdaten und ihre Nutzung im Rahmen eines Betrieblichen Gesundheitsmanagements“, in *Pflege-Report 2019. Mehr Personal in der Langzeitpflege – aber woher?*, hg. von Klaus Jacobs u.a. (Springer Open, 2020), 174, <https://library.oapen.org/bitstream/handle/20.500.12657/23289/1/1006866.pdf> (zuletzt aufgerufen am: 15.03.2023).
 - ¹⁵ Vgl. Drupp und Meyer, 174.
 - ¹⁶ Ailina Christina Claaßen u. a., „Handlungsfelder und Arbeitsbereiche nach dem dualen Pflegestudium – Eine Verbleibstudie an der FH Münster“, *HBScience* 12 (2021): 37; Siehe auch Anna-Lena Baumann und Christiane Kugler, „Berufsperspektiven von Absolventinnen und Absolventen grundständig qualifizierender Pflegestudiengänge – Ergebnisse einer bundesweiten Verbleibstudie“, *Pflege* 32, Nr. 1 (2019), <https://econtent.hogrefe.com/doi/10.1024/1012-5302/a000651> (zuletzt aufgerufen am: 15.03.2023).
 - ¹⁷ Drupp und Meyer, „Belastungen und Arbeitsbedingungen bei Pflegeberufen – Arbeitsunfähigkeitsdaten und ihre Nutzung im Rahmen eines Betrieblichen Gesundheitsmanagements“, 68.