Deutscher Pflegerat e.V.
Bundesarbeitsgemeinschaft Pflege- und Hebammenwesen

Positionspapier: Pflegebildung und Personalentwicklung als Investitionsfeld mit Systemwirkung

Finanzierung von Ausbildung, Studium, Fort- und Weiterbildung sowie pflegerischer Kompetenzentwicklung

1. Ausgangslage und Zielsetzung

Mit dem Gesetz zur Befugniserweiterung und Entbürokratisierung in der Pflege (BEEP) sollen pflegerische Kompetenzen erweitert, Versorgungsprozesse wirksamer organisiert und die professionelle Pflege gestärkt werden. Dies setzt voraus, dass Qualifizierung, Rollenentwicklung, Implementierungsbegleitung und organisationsbezogene Anpassungen regelhaft mitfinanziert werden.

Bislang fehlt eine tragfähige Finanzierungsstruktur für die Fort- und Weiterbildung; auch die hochschulische Pflegeausbildung ist länderspezifisch unterschiedlich finanziert. Damit besteht eine zentrale Reformlücke: Neue Aufgaben, Kompetenzen und digitale Anforderungen sind politisch gewollt, ihre Umsetzung aber nicht durchgängig finanziell abgesichert.

Pflegebildung und Personalentwicklung sind daher als Investitionsfelder mit versorgungsrelevanter Systemwirkung zu behandeln. Das Positionspapier betrachtet die Finanzierung entlang der gesamten Qualifikationskette: von beruflicher und hochschulischer Ausbildung über Fort- und Weiterbildung bis zu erweiterten, digital gestützten und sektorenübergreifenden Rollenprofilen.

2. Kernthese: Finanzierung ist Implementierungsvoraussetzung

Rechtliche Befugniserweiterungen führen nicht automatisch zu Versorgungseffekten. Ihre Umsetzung erfordert Bildung, Qualifizierung, Freistellung, Supervision, Organisationsentwicklung, digitale Anwendungskompetenz und verlässliche Finanzierung. Andernfalls entsteht eine Reformlücke zwischen rechtlicher Befugniserweiterung und praktischer Umsetzung. Pflegebildung ist Teil derselben Reformarchitektur: Werden Lehrkapazitäten, Räume, Investitionen sowie Sach- und Vorhaltekosten nicht auskömmlich refinanziert, geraten Ausbildungs- und Studienplätze und damit die künftige Kompetenzentwicklung unter Druck.

3. Warum Pflege als Investitionsfeld zu behandeln ist

3.1 Systemwirkung statt bloßer Einrichtungskosten

Pflegerische Personalentwicklung wirkt über einzelne Einrichtungen hinaus auf Versorgungsqualität, Patient:innensicherheit, Kontinuität, Koordination, die Nutzung digitaler Infrastruktur und perspektivisch die Vermeidung nachgelagerter Kosten. Qualifizierung entfaltet diese Systemwirkung insbesondere, wenn sie mit Rollenentwicklung, Implementierung und Evaluation verbunden wird.

3.2 Asymmetrische Finanzierung von Kompetenzentwicklung

Für die berufliche Pflegeausbildung bestehen kollektive Finanzierungsmechanismen; die Finanzierung der hochschulischen Primärqualifikation bleibt dagegen wesentlich Ländersache. Für die nachgelagerte Kompetenzentwicklung – insbesondere für Fort- und Weiterbildung, Rollenentwicklung, Supervision, Implementierungsbegleitung und digitalisierungsbezogenen Kompetenzaufbau – fehlt dagegen eine verlässliche Finanzierung. Die Kosten werden vielfach von Einrichtungen, Arbeitgebenden oder Beschäftigten getragen und hängen damit von Trägerstärke, regionalen Fördermöglichkeiten oder

privater Zahlungsfähigkeit ab. Dies führt zu ungleich verteilter Kompetenzentwicklung, obwohl sie für BEEP, Digitalisierung und neue Versorgungsformen systemisch erforderlich ist. Auch digitale Infrastruktur entfaltet ihren Nutzen nur, wenn Schulung, Anwendungstraining und Implementierung mitfinanziert werden: Technik ersetzt keine Kompetenz; sie setzt sie voraus.

4. Pflegeausbildung als kritische Infrastruktur der Reform

4.1 Personelle Restriktionen und Vorhalterisiken

Müssen Lehrpersonen bereits einen Monat vor Geltungsbeginn nachgewiesen werden, ohne genehmigte Ausbildungsplatzzahlen rückwirkend festlegen zu können, entstehen nicht refinanzierte Vorhaltekosten. Kurzfristige Ausfälle oder Kündigungen können auch rückwirkend zur Absenkung genehmigter Plätze führen und Kursstarts gefährden. Zugleich wird der angespannte Arbeitsmarkt für Lehrpersonen verengt, wenn Lehrpersonen in Teilzeit nur eingeschränkt angerechnet und abweichende Qualifikationen kaum berücksichtigt werden. Pflegeschulen müssen Personal, Verwaltung, Schulsozialpädagogik, Räume und Infrastruktur an Planzahlen ausrichten, obwohl Ausbildungsabbrüche, verzögerte Bescheide oder schwankende Belegungen die Fixkosten kaum verändern. Eine auf Vollbelegung ausgerichtete Finanzierung verlagert Vorhalte- und Ausfallrisiken damit einseitig auf die Träger.

4.2 Unzureichende Abbildung realer Ausbildungs-, Miet- und Investitionskosten

Bei den Pauschalen für Pflegeschulen und Träger der praktischen Ausbildung werden Lehrpersonen-, Betriebs- und Sachkosten, Digitalisierungsaufwände sowie tarifliche Entwicklungen nicht durchgängig sachgerecht abgebildet. Dies gefährdet die wirtschaftliche Tragfähigkeit trotz des gesetzlichen Anspruchs auf vollständige Ausbildungsfinanzierung. Hinzu kommen historisch unterschiedliche Finanzierungswege für krankenhausgebundene und nicht krankenhausgebundene Pflegeschulen, obwohl alle für denselben Berufsabschluss ausbilden. Werden Miet-, Sach- und Investitionskosten nicht nach gleichen Maßstäben refinanziert, entstehen strukturelle Nachteile für Ausbildungskapazitäten. Mietkosten der Aus-, Fort- und Weiterbildungsstätten werden von den Ländern in der Regel nicht übernommen.

4.3 Pflegestudium

Mit dem Pflegestudiumsstärkungsgesetz wurde die hochschulische Pflegeausbildung mit einem praktischen Ausbildungsverhältnis verknüpft; die Finanzierung der theoretischen Ausbildung bleibt jedoch Ländersache. Dadurch bestehen erhebliche Unterschiede zwischen den Ländern: Während einzelne Länder Studienplätze gezielt finanzieren, fehlt eine entsprechende Finanzierung etwa in Nordrhein-Westfalen unter Verweis auf die Hochschulfreiheit – anders als etwa beim Hebammenstudium. Die Praxisanleitung für Studierende wird über die Ausgleichsfonds finanziert; die Praxisbegleitung durch die Hochschulen hingegen nicht. Für das primärqualifizierende Studium besteht daher Nachsteuerungsbedarf; perspektivisch gilt dies ebenso für Masterqualifikationen der erweiterten Pflegepraxis (APN).

4.4 Finanzierung von Fort- und Weiterbildung

Fort- und Fachweiterbildungen werden bislang wesentlich durch Arbeitgebende oder Beschäftigte finanziert. Als Orientierung kann das Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (AFBG) dienen. Denkbar ist ein zweistufiges Modell aus einem Pflege-Fachweiterbildungsfonds und einem personenbezogenen Weiterbildungsbudget (Rucksackverfahren): Pflegefachpersonen erhalten einen Rechtsanspruch auf Förderung von Lehrgangs- und Prüfungsgebühren sowie weiteren weiterbildungsbedingten Aufwendungen, während die tatsächlich entstehenden Kosten bei Weiterbildungsstätten, Arbeitgebern, Praxisanleitenden und kooperierenden Versorgungseinheiten einschließlich der Personal- und Freistellungskosten sowie der Personal-, Sach- und Vorhaltekosten der Weiterbildungsstätten vollständig und verbindlich refinanziert werden. Bestehende und etablierte pflegerische Fachweiterbildungen sind dabei gleichrangig mit neuen pflegerischen Rollen- und

Kompetenzprofilen zu berücksichtigen. Für pflegerische Mangel- und Strukturqualifikationen sollte möglichst auf Darlehensanteile verzichtet werden; alternativ kann ein vollständiger Erlass an den erfolgreichen Abschluss und eine anschließende einschlägige pflegerische Tätigkeit geknüpft werden. Voraussetzung eines solchen Modells ist zugleich ein einheitlicher, legitimierter und qualitätsgesicherter berufsrechtlicher Regelungsrahmen für Fort- und Weiterbildungen in der Pflege.

5. Bundesweite Tragweite und Folgen unzureichender Finanzierung

Die beschriebenen Konstellationen unterscheiden sich zwischen den Ländern, weisen jedoch übertragbare Strukturprobleme auf. Unzureichende Finanzierung gefährdet Ausbildungskapazitäten und erschwert Innovation, Digitalisierung und die Umsetzung neuer Aufgabenprofile. Pflegeausbildung und Kompetenzentwicklung sind daher bundesweit als Voraussetzungen einer konsistent finanzierten Qualifikationskette vom Berufseinstieg bis zur Rollenimplementierung zu betrachten.

Bleibt die Finanzierung unverändert, drohen:

- Reformlücken zwischen gesetzlichem Anspruch und praktischer Umsetzung;
- ungleiche Umsetzung neuer Befugnisse durch unterschiedliche Finanzierungskraft der Träger;
- steigende Eigenanteile in der Langzeitpflege durch Ausbildungskosten und sinkende Akzeptanz notwendiger Bildungsinvestitionen;
- kurzfristige Dienstplanstabilität zulasten nachhaltiger Personalentwicklung;
- sinkende Attraktivität des Pflegeberufs durch fehlende Qualifizierungs- und berufliche Entwicklungsperspektiven;
- begrenzte Wirkung digitaler Investitionen ohne Qualifizierung und Prozessanpassung;
- Gefährdung von Ausbildungs- und Studienplätzen durch ungedeckte Vorhalte- und Ausfallrisiken;
- Unterlaufen zentraler Reformziele wie Fachpersonensicherung, Kompetenzentwicklung und sektorenübergreifende Versorgung.

6. Eckpunkte einer neuen Finanzierungsarchitektur

6.1 Durchgängige Finanzierung der Qualifikationskette

Pflegeausbildung und -studium, reformrelevante Fort- und Weiterbildung sowie die Implementierung neuer Rollen sind als zusammenhängende Investitionskette zu finanzieren. Fort- und Weiterbildung müssen dabei als eigenständiger Finanzierungsgegenstand anerkannt werden. Eine personenbezogene Förderung muss durch eine auskömmliche und planbare Refinanzierung der Weiterbildungsstätten und Arbeitgeber ergänzt werden. Für den Pflege-Fachweiterbildungsfonds sind Finanzierungsquellen, erstattungsfähige Kosten, Zuständigkeiten und Abrechnungswege verbindlich festzulegen.

6.2 Zweckgebundene Finanzierung von Personalentwicklung und Digitalisierung

Für reformrelevante Qualifizierungen braucht es einen zweckgebundenen Basistopf mit klar definierten Fördertatbeständen, insbesondere für bestehende pflegerische Fachweiterbildungen, pflegerische Diagnostik, digital gestützte Prozesse, sektorenübergreifende Koordination, Primärversorgung, erweiterte Rollenprofile, Supervision und Implementierungsbegleitung. Ein verbindlicher Anteil von Digitalfördermitteln ist für Anwendungstraining, Kompetenzaufbau und Implementierung zu reservieren.

6.3 Auskömmliche Ausbildungsfinanzierung und Risikoausgleich

Lehrpersonen- und Sachkosten, tarifliche Entwicklungen, Digitalisierung, Mieten, Investitionen und Vorhaltekosten müssen vollständig und realitätsgerecht berücksichtigt werden; für denselben Berufsabschluss gelten unabhängig von Trägerstrukturen gleiche Finanzierungsmaßstäbe. Abbruchrisiken, schwankende Belegungen und verzögerte Bescheide sind angemessen abzubilden; Finanzierungs- und Anerkennungsverfahren sind zu vereinfachen, zu beschleunigen und durch praxistaugliche Flexibilitätskorridore zu ergänzen.

6.4 Sektorspezifische Ausgestaltung bei gemeinsamer Grundlogik

Krankenhaus, Langzeitpflege, ambulante Versorgung und Bildungsinstitutionen benötigen sektorspezifische Lösungen innerhalb eines gemeinsamen Ordnungsrahmens: Pflegebildung und Kompetenzentwicklung sind systemische Aufgaben Dabei ist auch für kleinere Träger ein gleichberechtigter Zugang zur Fachweiterbildung sicherzustellen, ohne die Eigenanteile pflegebedürftiger Menschen zusätzlich zu belasten.

7. Zentrale Forderungen

Der Deutsche Pflegerat fordert:

- **Pflegebildung und Personalentwicklung als Investitionen** in Versorgungssicherheit, Qualität und Transformation anzuerkennen;
- **Lehr-, Wissenschafts-, Sach-, Miet-, Investitions-, Digitalisierungs- und Vorhaltekosten vollständig zu refinanzieren** und für denselben Berufsabschluss gleiche Finanzierungsmaßstäbe sicher-zustellen;
- **Fort- und Weiterbildung** einschließlich Freistellung, Supervision und Implementierungsbegleitung **verlässlich und sektorenübergreifend zu finanzieren** sowie Digitalförderung verbindlich mit Kompetenzaufbau und Anwendungstraining zu koppeln;
- **bestehende und neue pflegerische Fachweiterbildungen gleichrangig zu berücksichtigen** und sämtliche notwendigen Kosten einschließlich Personal- und Freistellungskosten sowie der Personal-, Sach- und Vorhaltekosten der Weiterbildungsstätten vollständig, verbindlich und sektorenübergreifend zu refinanzieren;
- **Vorhalte-, Abbruch- und Ausfallrisiken angemessen abzubilden**, Verwaltungsverfahren zu beschleunigen, praxistaugliche Flexibilitätskorridore zu schaffen und BEEP, Ausbildungs-finanzierung und Digitalisierungsstrategien systematisch zu verzahnen;
- **Pflegebedürftige von Ausbildungskosten zu entlasten**, diese aus den Eigenanteilen im SGB XI herauszulösen und über steuerfinanzierte Zuschüsse oder versicherungsübergreifende Fonds-modelle gesamtgesellschaftlich zu finanzieren;
- **das primärqualifizierende Pflegestudium sowie perspektivisch die Masterqualifikation für erweiterte Pflegepraxis (APN)** analog zum Medizinstudium **durch verbindliche Regelungen in den Landeshochschulgesetzen verlässlich und länderübergreifend** mit ausgewiesenen Mitteln für Lehre und Forschung **abzusichern** (beispielhaft § 31b HG NRW).

8. Fazit

Pflegebildung und Personalentwicklung sind Investitionen mit Systemwirkung. Befugniserweiterung, Digitalisierung und sektorenübergreifende Versorgung können nur gelingen, wenn berufliche und hochschulische Ausbildung, Fort- und Weiterbildung sowie die Implementierung neuer Rollen entlang einer durchgängigen Finanzierungslogik gedacht werden. Ohne eine auskömmliche, zweckgebundene, differenzierte und evaluierbare Finanzierung der gesamten Qualifikationskette bleibt die Trans-formation des Gesundheitssystems unvollständig.

Berlin, 03.11.2026

Kontakt

Deutscher Pflegerat e.V. (DPR)
Alt-Moabit 91, 10559 Berlin
E-Mail: info@deutscher-pflegerat.de
www.deutscher-pflegerat.de
Tel.: + 49 30 / 398 77 303