TOP: 2.1
zur Sitzung des Werkausschusses (NüSt)
vom 16.04.2026

Weiterentwicklung der Ausbildung im NürnbergStift

1. Aktuelle Ausbildungszahlen und Bewerberlage

Mit insgesamt 78 Auszubildenden leistet das NürnbergStift einen großen Anteil an der Ausbildung von Pflegefach- und Pflegehilfskräften für die Stadt Nürnberg. Die überdurchschnittlich hohe Anzahl (10 % Ausbildungsquote) von Auszubildenden im Bezug zur Gesamtanzahl der Mitarbeitenden des NürnbergStift ist für einen Pflegeträger ungewöhnlich, denn dies bedeutet in der Praxis zunächst einen Mehraufwand an Koordination und Anleitung. Doch der gesamtstädtische Bedarf an ausgebildeten Pflegekräften und die hohe Nachfrage nach Ausbildungsplätzen ist unter der Prämisse der Daseinsvorsorge weiterhin strategische Aufgabe des Eigenbetriebes für die Stadt Nürnberg.

Im Jahr 2025 konnte deshalb das Planungziel erneut erreicht bzw. übertroffen werden. Insgesamt wurden rund 25 Auszubildende in der Generalistik und 20 in der Pflegefachhilfe gewonnen. Für den Ausbildungsstart im April 2025 traten 8 Generalisten und 5 in der Pflegefachhilfe an, im September 2025 19 Generalisten und 17 in der Pflegefachhilfe. Auch im April 2026 ist die Einhaltung der Planzahlen gesichert.

Aufgrund der gesetzlichen Entwicklungen im Zusammenhang mit dem Personalbemessungsgesetz verschiebt sich der Schwerpunkt künftig stärker auf die Ausbildung von Pflegefachassistenzkräften.

Die Bewerberzahlen steigen deutlich: Von Oktober bis März 2025 gingen **1.435** Bewerbungsanfragen über das städtische Bewerberportal und mehr als 100 Anfragen über Kontaktformulare ein. Gleichzeitig zeigt sich jedoch eine sinkende Bewerbungsqualität, insbesondere durch fehlende Schul- oder Sprachnachweise. Dadurch kann nur ein kleiner Teil der Interessenten zu Vorstellungsgesprächen eingeladen werden.

Ausbildungszahlen IST-Stand alle Jahre 1. Quartal 26	**Pflegefachhilfe**	**Generalistik**	**Studierende**
April: 11 September: 67 **Gesamt: 78** Auszubildende + Externe	April: 3 September: 13	April: 8 September: 54	0
Soll-Stand / Jahr - Planzahlen	**Pflegefachhilfe**	**Generalistik**	**Studierende**
April: 15 September: 30 Gesamt: 45 (1 Ausbildungsjahr)	April: 8-10 September: 15	April: 5 September: 15-(20)	2 (künftig über EVHN)

Die **Übernahmesituation** bleibt herausfordernd. Gründe sind die gestiegenen schulischen Anforderungen sowie vielfältige Arbeitsmarktoptionen nach Abschluss der generalistischen Ausbildung. Die Abbruchquote liegt – entsprechend der Literatur – bei etwa **30 %.** Im April 2025 konnte ein Generalist übernommen werden und im Herbst drei.

Zwei Auszubildende wechselten aufgrund nicht bestandener Prüfungen in die Pflegefachhilfe. Im Gegensatz dazu verblieb ein Großteil der Pflegefachhelfenden im NürnbergStift oder wechselte in die Anschlussausbildung (April 2025 4 von 6, Herbst 2025 3 von 9 übernommen, 4 in die Anschlussausbildung). Insgesamt zeichnen sich in der Pflegefachhilfe in den letzten Jahren kaum Übernahmeverluste ab.

Insgesamt zeigt sich, dass die zentrale Organisation der Ausbildung inklusive Unterstützungsangebote für Auszubildende sehr gut funktioniert, jedoch am Thema „Bindung in den Einrichtungen" aktuell noch Nachholbedarfe bestehen. Entsprechende Maßnahmen werden im Folgenden skizziert.

2. Aktuelle Themen und Erfolge in der Ausbildung und Personalentwicklung

Optimierung von Prozessen:

In Zusammenarbeit mit der Personalabteilung der Stadt Nürnberg wurde der Bewerberprozess im Stadtportal verschlankt. Durch den Wegfall doppelter Prozessschritte und einer veränderten Bearbeitung nicht geeigneter Bewerbungen konnte mehr Zeit für qualitative Aufgaben wie Lernunterstützung gewonnen werden.

Lernberatung:

Lernberatungen im Jahr	2024	2025	1. Quartal 2026
Anzahl Beratungen/ Stresstests Klienten:	30 2 18	13 2 11	16 - 15

Die Lernberatung durch eine zertifizierte Lernberaterin wird sehr gut angenommen. 2024 wurden 30 Beratungen und 2 Stresstests durchgeführt, 2025 13 Beratungen und 2 Stresstests und im ersten Quartal 2026 bereits 16 Beratungen.

Im 3. Ausbildungsdrittel sind die meisten Bedarfe zur Lernunterstützung im Zuge des anstehenden Examens erkennbar. Die häufigsten Themen der Beratungen sind Prüfungsängste, Sprachprobleme und Lernorganisation.

Das NürnbergStift wird 2026 für das entwickelte Lernberatungskonzept und dessen Umsetzung in der Praxis eine Auszeichnung des Bayerischen Staatsministeriums für Gesundheit, Pflege und Prävention erhalten. Es ist eines von insgesamt 180 innovativen Praxisanleiter-Konzepten in Bayern.

Dies hat nach Veröffentlichung auch positive Werbeeffekte für eine gute Ausbildung im NürnbergStift zu Folge.

Praxisanleitung:

Zur Sicherstellung der Ausbildungsqualität und Einhaltung gesetzlicher Vorgaben wurde das Praxisanleiter-Team stabilisiert und ausgebaut. In der Seniorenwohnanlage Platnersberg konnten drei neue Mitarbeitende gewonnen werden (Kompensation von Rente, Studium, Elternzeit). Im ambulanten Dienst befindet sich eine neue Praxisanleitung in Einarbeitung (Ersatz für Praxisanleitung in Pflegedienstleitungsfunktion), und ein ehemaliger Auszubildender ist für die Weiterbildung vorgesehen.

Ein Praxisanleiter absolviert derzeit eine hochschulische Weiterbildung zum interkulturellen Trainer, um Auszubildende mit ausländischem Hintergrund sowie Integrationsthemen besser in der Praxis begleiten zu können.

Im Fokus der jährlichen Fortbildungsreihe für Praxisanleitende stand aktuell das Thema Resilienz/ Gesundheitsprävention. Durch verschiedenste Angebote - wie tiergestütztes Coaching durch die Evangelische Hochschule Nürnberg - konnte das Thema Führungskompetenz, Umgang mit herausfordernden Situationen nicht nur theoretisch bearbeitet werden.

Weitere Unterstützungsangebote im NürnbergStift:

- Ehrenamtliche Sprachunterstützung durch eine ehemalige Lehrerin mit Pflegeausbildung
- Ausbau zentraler Prüfungsvorbereitungsangebote um das Modul mündliche Prüfungen
- Einführung von zwei Gesundheitstagen im Jahr nach Rahmenlehrplan Generalistik
- Bereitstellung des E-Learning-Angebots „Pflegecampus“ für Generalisten als Lernergänzung zum fachpraktischen Unterricht, Prüfungsvorbereitung oder Lernberatung

Marketing und Bewerberakquise

Das NürnbergStift beteiligt sich 2026 an neuen städtischen Formaten wie den „Mitmach-Tagen“ für die 9. Vorbereitungsklassen (Realschule). Zudem wurde die Teilnahme an Berufsinformationsabenden an Schulen ausgeweitet (siehe z.B. JOBivation Feucht).

Beim „Tag der Pflege“ ist das NürnbergStift im Organisationsteam vertreten und liefert Beiträge zur Erstellung eines Booklets mit O-Ton NürnbergStift. Positiv ist auch die steigende Nachfrage zum Boys‘ Day, da es hier in den letzten Jahren kaum/ keine Anmeldungen in der Langzeitpflege gab.

3. Zukünftige inhaltliche Weiterentwicklung

Die Generalistische Ausbildung mit Standortspezialisierung soll künftig auch im Pflegezentrum Sebastianspital angeboten werden, um die Einrichtungspotentiale der größten Einrichtung besser zu nutzen.

Geplant ist zudem die Einführung eines Bachelorstudiengangs Pflege (B.Sc.) in Kooperation mit der Evangelischen Hochschule Nürnberg. Dieses kann in 7 Semestern Vollzeit- oder 5 Semestern Teilzeitstudium mit bereits abgeschlossener Pflegeberufsausbildung absolviert werden.

Ein Maßnahmenkatalog für entsprechende Vorbereitungsmaßnahmen liegt bereits vor. Es werden ähnlich wie in der Generalistik in 2.300 Praxisstunden (davon 200 Stunden Vorpraktikum) geplant. Es finden verschiedene Pflichteinsätze wie stationäre Akutpflege, Langzeitpflege, ambulante Pflege und kleiner Einsätze z.B. pädiatrische Pflege, psychiatrische Pflege, Vertiefungseinsatz und weitere

Einsätze (Hospiz, Pflegeberatung) statt. Zudem müssen erweiterte Heilkundethemen wie Diabetes, Demenz, chronische Wunden angeleitet werden.

Zur Stärkung der pädagogischen Kompetenz und im Sinne der Personalentwicklung werden Praxisanleiter und Pflegeteams auch in Zusammenarbeit mit der Evangelischen Hochschule Nürnberg weiterqualifiziert, u.a. zum Umgang mit der Generation Alpha unter Einbezug aktueller wissenschaftlicher Erkenntnisse.

Zur besseren Bindung der Auszubildenden sollen diese frühzeitig in Projekte wie PeBeM (Personalbemessung) oder Tourenplanung eingebunden werden. Zusätzlich werden künftig drei Fachthemen – Wundmanagement, Medikamentenmanagement, Sturzgeschehen – direkt durch Pflegemitarbeitende neben der Praxisanleitung angeleitet, um mehr Fachlichkeit und Kontinuität in die Ausbildungspraxis zu bringen.

Ein wesentlicher Schwerpunkt ist die Einführung der bundeseinheitlichen Pflegefachassistenzausbildung ab 2027. Die Ausbildungsdauer verlängert sich von einem Jahr auf 18 Monate. Neue Einsatzbereiche wie die stationäre Akutpflege, ein verlängerter ambulanter Diensteinsatz aber auch Einsatzstunden in Rehabilitation oder Pädiatrie kommen hinzu. Zudem ist ein vorgegebener Ausbildungs-/ Rahmenlehrplan in Erarbeitung, welchen Schulen und Praxisträger umsetzen müssen. Auch ist eine 10 % Praxisanleiter-Pflicht analog zur Generalistik mit entsprechenden Übergangsregelungen sowie eine Ausbildungsfinanzierungspauschale über den Pflegeausbildungsfond ist geplant.

4. Künftige Herausforderungen und Ausblick

Ein wichtiger Punkt für die Gewinnung von Auszubildenden und für Personen im Freiwilligen Sozialen Jahr stellt die zur Verfügungstellung von Wohnraum dar. Der Wegfall von Wohnungsangeboten im August-Meier-Haus ab Herbst 2027 und in der Senioren-Wohnanlage St. Johannis im 1. Halbjahr 2027 kann durch eine Kooperation mit der wbg kompensiert werden. Hier werden zukünftig Wohn-WGs aufgebaut. Eine entsprechende Zusage seitens der wbg liegt bereits vor.

Die neue Assistenzausbildung erfordert zusätzliche Kooperationen, insbesondere mit dem Klinikum Nürnberg und der Akademie Klinikum Nürnberg sowie ambulanten Diensten. Das Vorhalten von Praxisanleitern wird verpflichtend und es müssen weitere Praxisanleiter qualifiziert oder eingestellt werden. Der Startzeitpunkt der neuen Ausbildung (Frühjahr oder Herbst 2027) hängt u.a. auch von Übergangsfristen und dem Angebot der Schulplätze ab. Durch die neue Finanzierungsregelung über den Pflegeausbildungsfond wird die Konkurrenz am Markt nochmals erhöht werden, weil neue Schulen Angebote generieren werden.

Der organisatorische Aufwand in Einsatzplanung und Koordinierung sowie Abstimmung mit Schulen und Trägern steigt erheblich. Insgesamt nimmt die Komplexität der Ausbildung zu. Über den Pflegeausbildungsfonds werden künftig anteilig Mittel für zentrale Koordinationsaufgaben und Praxisanleitung bereitgestellt. Bisher mussten die Einrichtungen die Kosten allein tragen.

Mit Einführung des Pflegestudiums kommen weitere Aufgaben auf NürnbergStift zu, z.B. Schaffung von Heilkundeangeboten, Praxisanleiter-Qualifizierung (mit Studium).

Möglicherweise lassen sich damit positive Effekte durch das angehobene Niveau in der Pflegefachassistenzausbildung und der Aufnahme von Studierenden, hinsichtlich des wissenschaftlichen Bezugs, im NürnbergStift verzeichnen. Auch die Einbindung der Auszubildenden in neue Projekte und

die Zusammenarbeit mit Hochschulen und anderen Kooperationspartnern tragen dazu bei, neue wissenschaftliche Erkenntnisse in den Praxisalltag einzubinden.

Das Personalbemessungsverfahren ermöglicht eine differenzierte Darstellung der vorhandenen Qualifikationsniveaus, identifiziert den Weiterbildungsbedarf der Mitarbeitenden und stellt zugleich einen systematischen Bezug zur beruflichen Ausbildung sowie zur Personalentwicklung her.

Trotz zahlreicher Herausforderungen hat das NürnbergStift in den letzten Jahren ein positives Ausbildungsimage aufgebaut und gewinnt weiterhin zahlreiche Auszubildende und ausgelernte Pflegekräfte für den Eigenbetrieb und den gesamtstädtischen Raum Nürnberg.