

Finanzierungsskizze PA-Studium

Studienkosten, Arbeitgebermodelle, Refinanzierungslogik und Förderprüfung

Dokument	Finanzierungs- und Entscheidungsunterlage
Profil	Dominik Allwardt - Pflegefachkraft / angehender Physician Assistant
Schwerpunkt	Akutmedizin, ambulante Versorgung, Palliativversorgung, Patientensicherheit und Delegationsmodelle
Zielgruppe	Praxen, Kliniken, Notaufnahmen, ärztliche Leitungen und Personalverantwortliche

Einordnung

Diese Unterlage ist als interne Entscheidungshilfe für potenzielle Arbeitgeber gedacht. Sie beschreibt ein mögliches strukturiertes Entwicklungsmodell; konkrete arbeits-, delegations-, abrechnungs- und förderrechtliche Fragen müssen im Einzelfall geprüft werden.

Kontakt: dominik-allwardt@outlook.de

Stand: Mai 2026

1. Ausgangslage

Die Finanzierung des PA-Studiums muss nicht als Alles-oder-nichts-Frage behandelt werden. Sinnvoll ist ein Modell, das Nutzen, Bindung und Risiko fair verteilt.

Studienmodell laut ISBA-Unterlagen

- berufsintegrierender Studiengang Physician Assistant B.Sc.
- Dauer: 5 Semester; Beginn jeweils zum 01.10.
- Abschluss: Bachelor of Science mit 210 Credit Points; 60 CP werden angerechnet
- Studienort: Münster möglich
- Studienphasen an vorab festgelegten Blockwochenenden; übrige Zeit beim Arbeitgeber
- Arbeitgeber stellt den Studierenden als Fachkraft an und ermöglicht die Teilnahme an Studientagen
- Praxiskompetenzen werden im Logbuch erworben und ärztlich bestätigt

Einordnung

Für Arbeitgeber ist entscheidend: Es geht nicht um eine rein private Weiterbildung, sondern um ein berufsintegrierendes Modell mit praktischer Kompetenzentwicklung im Arbeitskontext.

2. Studienkosten

Die Kosten sind planbar und können vollständig, anteilig oder gar nicht vom Arbeitgeber übernommen werden.

Kostenpunkt	Betrag / Zeitraum	Hinweis
Monatliche Studiengebühr	649,00 EUR / Monat	laut ISBA-Formblatt
Gebührenzeitraum	30 Monate	entspricht 5 Semestern
Gesamte Studiengebühren	19.470,00 EUR	649 EUR x 30 Monate
Übernahmeoptionen	keine / anteilig / voll	im ISBA-Formblatt vorgesehen
Zahlungsweg	Überweisung/Dauerauftrag oder Lastschrift	Lastschrift nur mit SEPA-Mandat

Wichtig

Grundsätzlich liegt die Zahlungsverpflichtung beim Studierenden. Eine Kostenübernahme durch den Arbeitgeber ist eine verhandelbare Option und sollte schriftlich geregelt werden.

3. Finanzierungsmodelle

Für Arbeitgeber sind mehrere Stufen denkbar. Je nach Praxis- oder Klinikstruktur kann ein Modell ausgewählt oder kombiniert werden.

Modell	Beschreibung	Vorteil	Risiko / Absicherung
A: keine Übernahme	Arbeitgeber ermöglicht nur Studientage und Supervision.	geringste Kosten	geringere Bindungswirkung
B: anteilige Übernahme	z.B. 150-325 EUR monatlich oder definierter Prozentanteil.	faire Beteiligung	Bindung anteilig regeln
C: volle Übernahme	649 EUR monatlich für 30 Monate.	maximale Bindung und Attraktivität	Rückzahlungs-/Bindungsvereinbarung nötig
D: stufenweise Übernahme	z.B. Start ohne/klein, nach Probezeit Erhöhung.	risikogerecht	Meilensteine klar definieren
E: Förderprüfung	Agentur für Arbeit oder Beschäftigtenqualifizierung prüfen.	potenzielle Entlastung	keine Garantie, Antrag vor Vertrag prüfen

Empfohlenes Modell

Für einen neuen Arbeitgeber ist häufig Modell D am sinnvollsten: zunächst Anstellung als Fachkraft, nach Probezeit oder nach definierter Rollenklärung eine anteilige Studienübernahme, später ggf. Erweiterung bei nachweisbarem Nutzen.

- Start risikoarm
- Nutzen wird messbar
- Bindung kann fair geregelt werden
- Studienunterstützung wächst mit Aufgabenprofil

4. Beispielrechnungen

Die folgenden Beispiele sind Rechenmodelle, keine Empfehlung im Einzelfall.

Variante	Arbeitgeberanteil pro Monat	Arbeitgeberanteil gesamt / 30 Monate	Anmerkung
25 %	162,25 EUR	4.867,50 EUR	niedrigschwellige Beteiligung
50 %	324,50 EUR	9.735,00 EUR	ausgewogene Beteiligung
75 %	486,75 EUR	14.602,50 EUR	starke Bindungswirkung
100 %	649,00 EUR	19.470,00 EUR	volle Studienfinanzierung
Stufenmodell	0 / 250 / 500 / 649 EUR	abhängig von Zeitraum	an Probezeit und Evaluation koppeln

Vertragliche Sauberkeit

Bei jeder Arbeitgeberbeteiligung sollte schriftlich geregelt werden: Beginn, Höhe, Dauer, Zahlungsweg, Bindungsdauer, Rückzahlung bei Eigenkündigung und Umgang mit arbeitgeberseitiger Kündigung. Das ist Vertragsarbeit, nicht Handschlagromantik.

5. Refinanzierungslogik für Praxen

Eine Studienfinanzierung ist dann überzeugend, wenn der Arbeitgeber den Nutzen der Rolle realistisch entwickeln und messen kann.

Mögliche wirtschaftliche Effekte

- mehr Terminoptionen durch strukturierte PA-Kontakte
- Fallzahlsteigerung durch zusätzliche Patientenkontakte, wenn fachlich sinnvoll
- Fallwertsteigerung durch mehr Zeit für DMP, Check-up, Prävention, Hausbesuche oder Verlaufskontrollen
- bessere Steuerung von Akutsprechstunde und Pflegeheimrückfragen
- weniger ungeplante Unterbrechungen im ärztlichen Tagesablauf
- Entlastung des MFA-Teams durch klar gebündelte medizinische Rückfragen
- langfristige Bindung einer qualifizierten Fachkraft

Messbare Kennzahlen

- PA-Kontakte pro Woche / Quartal
- Chroniker- und DMP-Termine
- Haus- und Heimbesuche
- palliative Verlaufskontrollen
- Bearbeitungszeit von Pflegeheim- und Angehörigenrückfragen
- Wartezeiten und Terminverfügbarkeit
- Überstunden im Team
- Team- und Patientenzufriedenheit

KVWL-Bezug

Der KVWL-Leitfaden beschreibt Fallzahl- und Fallwertsteigerung als mögliche Refinanzierungswege und empfiehlt, Ziele und Kennzahlen im Praxis-QM zu definieren und zu überprüfen.

6. Förderprüfung über Agentur für Arbeit

Fördermöglichkeiten können ein Baustein sein, sind aber nicht garantiert und müssen vor relevanten Vertragsschritten geprüft werden.

Eingliederungszuschuss

Der Eingliederungszuschuss kann für Arbeitgeber relevant sein, wenn eine arbeitslose oder arbeitssuchende Person eingestellt wird und für die Einarbeitungsphase eine geringere Leistungsfähigkeit als üblich erwartet wird.

- Antrag muss vor Abschluss des Arbeitsvertrags bzw. vor Arbeitsaufnahme gestellt werden.
- Normale betriebsübliche Einarbeitung ist nicht förderfähig.
- Es besteht kein Rechtsanspruch.
- Entscheidung, Höhe und Dauer sind Einzelfallentscheidungen.

Beschäftigtenqualifizierung

Nach Einstellung kann eine Förderung beruflicher Weiterbildung geprüft werden. Die Bundesagentur nennt dafür unter anderem Anforderungen an Umfang, Bildungsträger und Förderfähigkeit der Weiterbildung.

- Weiterbildung grundsätzlich mehr als 120 Stunden.
- Weiterbildung und Bildungsträger müssen für die Förderung zugelassen sein.
- Die Inhalte müssen über kurzfristige arbeitsplatzbezogene Anpassungsfortbildungen hinausgehen.
- Ob das konkrete PA-Studium förderfähig ist, ist nicht beurteilbar und muss individuell geprüft werden.

Reihenfolge beachten

Förderung darf nicht nachträglich 'drangehängt' werden. Wenn Arbeitgeber und Arbeitnehmer das prüfen möchten, sollte der Arbeitgeber-Service frühzeitig vor Vertragsabschluss kontaktiert werden.

7. Bindungs- und Vertragslogik

Studienförderung und Rollenentwicklung sollten fair, transparent und schriftlich geregelt werden.

Thema	Regelungsbedarf
Arbeitsvertrag	Rolle als Fachkraft / angehender PA, Stundenumfang, Tätigkeitsrahmen, Studienzeiten.
Studienkosten	Höhe, Zeitraum, Zahlungsweg, Beginn und Ende der Arbeitgeberbeteiligung.
Bindung	Dauer der Bindung nach Studienförderung; Rückzahlung nur rechtlich sauber und verhältnismäßig regeln.
Supervision	ärztliche Ansprechperson, Rücksprachezeiten, Logbuchbestätigung.
Evaluation	Meilensteine nach 3, 6 und 12 Monaten; Anpassung von Aufgaben und Studienförderung.
Austritt / Kündigung	Folgen für Studienkostenübernahme, Formblattmeldung an ISBA, Rückzahlungsregelung.

Sinnvolle Meilensteine

- nach 3 Monaten: Einarbeitung, Teamakzeptanz, erste Aufgabenbereiche
- nach 6 Monaten: definierte Verlaufskontrollen und SOP-Anbindung
- nach 12 Monaten: Rolle, Kennzahlen, Studienfortschritt und Finanzierung neu bewerten
- jährlich: Aufgabenprofil und Studienlogbuch mit ärztlicher Ansprechperson abgleichen

8. Empfehlung für den Einstieg

Ein Arbeitgeber muss nicht sofort die maximale Finanzierung zusagen. Entscheidend ist ein strukturierter Start.

Pragmatisches Startmodell

Empfohlenes Vorgehen: sozialversicherungspflichtige Anstellung als Pflegefachkraft / angehender Physician Assistant, strukturierter Einarbeitungsplan, ärztliche Ansprechperson, Studienzeiten ermöglichen und nach der Probezeit eine anteilige Studienfinanzierung prüfen.

Warum dieses Modell fair ist

- Der Arbeitgeber erhält ab Beginn nutzbare Fachkraftkompetenz.
- Die Studienförderung wird an tatsächliche Integration und Nutzen gekoppelt.
- Das finanzielle Risiko bleibt am Anfang begrenzt.
- Dominik Allwardt erhält eine realistische PA-Entwicklungsperspektive.
- Die Rolle kann passend zur Praxis- oder Klinikstruktur wachsen.

Entscheidung des Arbeitgebers

- Stundenumfang festlegen
- ärztliche Ansprechperson benennen
- Studientage dienstplanerisch ermöglichen
- Finanzierungsmodell wählen oder Förderprüfung starten
- Einarbeitung und Evaluation verbindlich planen
- bei konkretem Interesse ISBA-Formblatt ausfüllen

9. Quellen und fachliche Grundlage

Die Zahlen und Modelle beruhen auf den vorliegenden ISBA-Unterlagen, KVWL-Leitfaden und aktuellen Hinweisen der Bundesagentur für Arbeit.

Grundlagen

- ISBA Factsheet Physician Assistant: Studienmodell, Abschluss, Dauer, Studienort Münster, Studiengebühren.
- ISBA Informationsblatt für Arbeitgeber: Fachkraft-Anstellung, Studienphasen, Logbuch, ärztliche Ansprechperson und Gebührenübernahmeoptionen.
- ISBA Formblatt Studierende:r: 649 EUR monatlich für 30 Monate, Optionen keine/anteilige/volle Studiengebührenübernahme.
- KVWL-Leitfaden PA in der ambulanten Versorgung: Ziele, Refinanzierung, Einarbeitung, Delegation und Teampraxis-Organisation.
- Bundesagentur für Arbeit: Eingliederungszuschuss und Förderung beruflicher Weiterbildung Beschäftigter.

Abgrenzung

Diese Finanzierungsskizze ist keine Rechts-, Steuer-, Förder- oder Abrechnungsberatung. Förderfähigkeit, arbeitsvertragliche Bindung und steuerliche Behandlung müssen im Einzelfall geprüft werden.