

Bildungszentrum

Westküstenkliniken Brunsbüttel und Heide gGmbH | Esmarchstraße 50 | 25746 Heide
Bildungszentrum für Berufe im Gesundheitswesen

Schleswig-Holsteinischer Landtag
Sozialausschuss
Vorsitzende Katja Rathje-Hoffmann
Düsternbrooker Weg 70
24105 Kiel

**Schleswig-Holsteinischer Landtag
Umdruck 20/5639**

Pädagogische Leitung
Iris Gebh

Hausanschrift:
Westküstenkliniken
Esmarchstraße 50
D-25746 Heide

Telefon: **0481 785-2900**
Handy: +49-0160-90907519
Email: iris.gebh@wkk.sh

www.westkuestenkliniken.de

Heide, 03.November 2026

Unser Zeichen: IG / WKK

**Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des
Gesundheitsfachberufegesetzes Schleswig-Holstein
Gesetzentwurf der Landesregierung Drucksache 20/3569f**

Sehr geehrte Frau Rathje-Hoffmann,
sehr geehrte Damen und Herren,

in der im Betreff bezeichneten Angelegenheit bedanke ich mich für die Übermittlung
des Gesetzentwurfes und die Möglichkeit der Stellungnahme zur geplanten
Neufassung des § 3 Absatz 1 des Gesundheitsfachberufegesetzes Schleswig-
Holstein.

Im Bildungszentrum für Berufe im Gesundheitswesen der Westküstenkliniken
Brunsbüttel und Heide gGmbH sehen wir täglich, wie wichtig klare und praxisgerechte
Zugangsregelungen für eine qualitativ hochwertige Pflegefachbildung sind. Vor dem
Hintergrund der Qualitätsvorgaben des Gemeinsamen Bundesausschusses (G-BA)
und der Empfehlungen der Deutschen Krankenhausgesellschaft e. V. (DKG)
unterstütze ich eine Anpassung der Berufserfahrung als Voraussetzung für den
Eintritt in spezialisierte Weiterbildungen in der Pflege ausdrücklich, da sie bestehende
Diskrepanzen zwischen bundesrechtlichen Qualitätsanforderungen und aktuellen
landesrechtlichen Regelungen reduziert und somit die Einheitlichkeit der beruflichen
Qualifikationsstandards stärkt.

Der G-BA legt für viele Versorgungsbereiche verbindliche Qualitätsrichtlinien fest.
Diese Regelungen stehen zunehmend im Spannungsfeld mit unseren
landesrechtlichen Vorschriften. Die vorgeschriebenen Qualifikationsquoten für
fachweitergebildetes Pflegepersonal können unter den derzeitigen Bedingungen
kaum noch erfüllt werden. Zugleich orientieren sich diese Vorgaben an den
Empfehlungen der Deutschen Krankenhausgesellschaft (DKG), deren
Weiterbildungscurricula bundesweit einen Standard darstellen.

Damit Weiterbildungsabschlüsse, die in Schleswig-Holstein erworben werden, wieder
grundsätzlich bundesweit anerkannt werden und Pflegefachpersonen aus Schleswig-

**Westküstenkliniken
Brunsbüttel und Heide gGmbH**

Geschäftsführer:
Dr. Martin Blümke
Dr. Bernward Schröder

Vorsitzender des Aufsichtsrates:
Sven Voß

Erfüllungsort und Gerichtsstand:
Amtsgericht Meldorf
HRB 6534 PI

Bankverbindungen:
Commerzbank AG Heide
IBAN: DE45218400780431141100
BIC: COBADEFFXXX

Sparkasse Westholstein
IBAN: DE41222500200060000344
BIC: NOLADE21WHO

Bereich: WKK gGmbH	Stand: 003/08.2023	Titel: Vorlage Brief/ Anschreiben	ID: 16153
bearbeitet am: Datum: 28.08.2023	geprüft am: Datum: 28.08.2023	Freigeber: Schipnewski, Janine, Datum: 28.08.2023	Seite: 1 von 3

Holstein eine faire berufliche Perspektive haben, sollten sich die Weiterbildungsverordnungen an den DKG-Fachweiterbildungen orientieren, der modulare Aufbau übernommen, die Handlungskompetenzen umgesetzt und das erforderliche Stundenniveau angepasst werden. Reformbedürftige Weiterbildungsordnungen erschweren nicht nur die Mobilität von Pflegefachpersonen, sondern behindern auch die Vergleichbarkeit der Qualifikationen. Daher ist es notwendig, die landesrechtlichen Weiterbildungsregelungen an den DKG-Vorgaben auszurichten.

Darüber hinaus wird in Schleswig-Holstein mit den aktuellen Weiterbildungsordnungen lediglich das Deutscher-Qualifikationsrahmen-Niveau (DQR) 5 erreicht, während in anderen Bundesländern durch die Übernahme der DKG-Richtlinien bereits DQR 6 erzielt wird. Nur so lässt sich die Verkürzung der Berufserfahrung verantwortungsvoll umsetzen.

Die geplante Neufassung trägt dem wachsenden Bedarf an spezialisierten Pflegefachkräften Rechnung. Die Verkürzung der Berufserfahrung stellt bei adäquater curricularer und pädagogischer Ausgestaltung der Fachweiterbildungen keinen Qualitätsverlust in der pflegerischen Versorgung dar. Internationale Studien zeigen, dass die Entwicklung klinischer Kompetenz weniger von der Dauer der Berufserfahrung abhängt als von der Qualität der praktischen Anleitung und der strukturierten Reflexion während der Weiterbildung. Hier müssen die Weiterbildungsverordnungen zukünftig klare Vorgaben machen. Forschungsergebnisse aus der Pflegewissenschaft zeigen, dass sich fachliche Kompetenz vor allem in strukturierten Lernprozessen mit engem Praxisbezug entwickelt – weniger durch die bloße Dauer der Berufserfahrung. Eine frühere Spezialisierung kann daher sogar sinnvoll sein, wenn sie durch qualitätsgesicherte Bildungsstrukturen begleitet wird. Diese müssen zwingend der Gesetzesänderung folgen.

Damit die geplante Gesetzesänderung der Versorgung pflegebedürftiger Menschen in Schleswig-Holstein gerecht wird, müssen die Qualifikationsanforderungen des G-BA und die Empfehlungen der DKG vollständig in die Weiterbildungsverordnungen übernommen werden. Durch die Angleichung der Weiterbildungsverordnungen Schleswig-Holsteins an die DKG-Empfehlungen und G-BA-Vorgaben kann eine harmonisierte Weiterbildungslandschaft entstehen. Diese Kohärenz zwischen Bundes- und Landesrecht stärkt die Rechtssicherheit von Bildungsträgern und Einrichtungen. Das erhöht die Mobilität von Pflegefachpersonen und damit auch den Verbleib im Beruf. Hierfür müssen die entsprechenden Rahmenbedingungen geschaffen werden.

Für die Bildungspraxis bedeutet das, dass die Weiterbildungsverordnungen so gestaltet sein müssen, dass sie Anschluss an das seit fünf Jahren gültige Pflegeberufegesetz haben und die Vielfalt der pflegerischen Handlungsfelder und Kompetenzen widerspiegeln. Studien zur Personalentwicklung in der Pflege zeigen, dass nach der generalistischen Grundausbildung eine frühzeitige Spezialisierung nach dem Berufseinstieg die Kompetenzentwicklung fördert, Überforderung verhindert und die Berufszufriedenheit erhöht. Damit wird auch die Bindung an den Pflegeberuf gestärkt. Neben den bisherigen Fachweiterbildungen in der Pflege werden in Schleswig-Holstein dringend zusätzliche Weiterbildungsverordnungen benötigt. Die von der VdBP in Bayern vorgelegte Weiterbildung für pädiatrische Pflege kann hier als gutes Beispiel dienen. Die weiteren geplanten Fachweiterbildungen in somatischer und geriatrischer Pflege zeigen, dass ein abgestuftes, spezialisiertes Weiterbildungssystem sinnvoll etabliert werden kann. Schleswig-Holstein sollte diesem Beispiel folgen.

Aus bildungswissenschaftlicher Perspektive ist die Formulierung des zweiten Abschnitts von § 3 Abs. 1 („... oder eine mindestens einjährige Berufstätigkeit im erlernten Beruf in Vollzeit, bei Teilzeit entsprechend länger, vorausgegangen ist“) zu allgemein. Zwar ist nachvollziehbar, dass es

Fachweiterbildungen gibt, bei denen eine berufliche Tätigkeit im jeweiligen Fachbereich schwer möglich ist. In der Praxis könnte die derzeitige Fassung jedoch dazu führen, dass eine Person nach nur einem Jahr Tätigkeit jede Fachweiterbildung beginnen kann. Um die Qualität der Weiterbildungen zu sichern, sollten die Zugangskriterien deshalb differenzierter formuliert werden, und der direkte Zusammenhang zwischen beruflicher Tätigkeit und Fachweiterbildung muss zwingend vorgeschrieben sein. Begründete Abweichungen sollten die absolute Ausnahme bleiben.

Aus rechtlicher, pflegewissenschaftlicher und bildungspolitischer Perspektive ist die geplante Anpassung des § 3 Abs. 1 GFBerG SH sachgerecht und zu unterstützen. Sie stärkt die Anschlussfähigkeit der landesrechtlichen Regelungen an bundesweite Standards, fördert die Fachkräftegewinnung und sichert die Umsetzung der G-BA Qualitätsanforderungen.

Ergänzend sollte das Land Schleswig-Holstein flankierende Maßnahmen ergreifen, um Qualität und Nachhaltigkeit der Fachweiterbildungen sicherzustellen:

- Modernisierung der Fachweiterbildungen unter Berücksichtigung des aktuellen Pflegeberufegesetzes und der daraus resultierenden Handlungskompetenzen.
- Aufbau zusätzlicher Weiterbildungskapazitäten.
- Sicherstellung einheitlicher Anerkennungsverfahren.
- Förderung betrieblicher Personalentwicklungsstrategien.

Mit freundlichen Grüßen

Iris Gebh

Pädagogische Leitung
Bildungszentrum Berufe im Gesundheitswesen