

Schleswig-Holsteinischer Landtag

Umdruck 20/5650



Pflegerat Schleswig-Holstein · Gustav-Schatz-Weg 31 · 24576 Bad Bramstedt

Schleswig-holsteinischer Landtag

Sozialausschuss

Vorsitzende Katja Rathje-Hoffmann

Düsternbrooker Weg 70

24105 Kiel

Vorsitzende

Iris Gebh

BLGS Landesverband Schleswig-Holstein

Gustav-Schatz-Weg 31

24576 Bad Bramstedt

Telefon: 0172 – 4083918

iris.gebh@pflegerat-sh.de

Bad Bramstedt, den 21.11.2025

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 danken wir für die Übermittlung des Gesetzentwurfes und die Möglichkeit der Stellungnahme zur geplanten Neufassung des § 3 Absatz 1 des Gesundheitsfachberufegesetzes Schleswig-Holstein.

Vor dem Hintergrund der aktuellen Anforderungen gemäß den Qualitätsrichtlinien des Gemeinsamen Bundesausschusses (G-BA) und der Empfehlungen der Deutschen Krankenhausgesellschaft e.V. (DKG) befürwortet der Pflegerat Schleswig-Holstein eine Anpassung der Berufserfahrung als Zugangsvoraussetzung für Weiterbildungen.

Der Gemeinsame Bundesausschuss (G-BA) erlässt seit vielen Jahren für bestimmte Versorgungsbereiche Qualitätsrichtlinien, in denen Qualifikationen und Quoten für fachweitergebildete Pflegefachkräfte festgelegt sind. Die Empfehlungen der DKG bzw. länderrechtliche Regelungen finden hierbei bundesweit Anwendung und bedingen eine regelmäßige Prüfung der Gleichwertigkeit mit anschließender Veröffentlichung der Ergebnisse auf der Webseite des Gemeinsamen Bundesausschusses. Um die bundesweite Vergleichbarkeit sicherzustellen und die Anerkennung von Qualifikationen für Pflegefachkräfte zu erleichtern, erscheint eine Anpassung der Zugangsvoraussetzungen an die von der DKG empfohlenen Mindestberufserfahrungszeiten erforderlich.

Der Pflegerat Schleswig-Holstein hält es in diesem Zusammenhang für zwingend erforderlich, die landesrechtlichen Weiterbildungsregelungen anzupassen, da die schleswig-holsteinischen Weiterbildungsverordnungen weder inhaltlich noch hinsichtlich des Stundenumfangs eine bundesweite Vergleichbarkeit auf DKG-Niveau erreichen.

Nur unter diesen Voraussetzungen ist die geplante Verkürzung zu verantworten.

In Schleswig-Holstein abgeschlossene Weiterbildungen werden seit mehreren Jahren in anderen Bundesländern nur noch selten anerkannt. Dies liegt vor allem daran, dass sie keine ausreichende Kompetenzorientierung aufweisen und die Stundenzahlen zu gering sind.

Seite 1 von 2

Arbeitsgemeinschaft christlicher Schwesternverbände und Pflegeorganisationen e.V.
ADS

Berufsverband
Geriatrie e.V.
BVG

Berufsverband
Kinderkrankenpflege
Deutschland e.V.
BeKD

Bundesfachvereinigung
Leitender
Krankenpflegepersonen der
Psychiatrie e.V.
BFLK

Bundesverband
Lehrende Gesundheits- und Sozialberufe e.V.
BLGS Landesverband S.-H.

BUNDESVERBAND
PFLEGEMANAGEMENT e.V.

Deutsche Fachgesellschaft
psychiatrische Pflege e.V.
DFPP

Deutsche Gesellschaft für
Fachkrankenpflege und
Funktionsdienste e.V.
DGF

Deutscher
Hebammenverband e.V.

Deutscher
Pflegeverband e.V.
DPV

DRK Schwesternschaften
Nord Regionalgruppe e.V.
DRK-Schw-Nord

Verband der
Pflegedirektoren der
Universitätskliniken
VPU

Durch die geplante Neufassung soll dem steigenden Bedarf an fachweitergebildeten Pflegefachpersonen Rechnung getragen werden. Pflegewissenschaftliche Studien belegen, dass das Kompetenzniveau von Pflegefachkräften maßgeblich von strukturierten Weiterbildungsprozessen und praxisintegrierter Anleitung abhängt – und weniger von der absoluten Dauer der Berufserfahrung.

Nur wenn die Qualifikationsanforderungen des G-BA und die Empfehlungen der DKG auch in die Weiterbildungsverordnungen übernommen werden, kann sich eine frühere Möglichkeit zur Spezialisierung positiv auf die Personalbindung und die Versorgungssicherheit der Menschen in Schleswig-Holstein auswirken. Hierzu gehören neben den aktuellen Fachweiterbildungen zwingend auch die Sicherstellung des Wahlrechts im Bereich der Kinderkrankenpflege sowie die notwendigen Spezialisierungsweiterbildungen nach Abschluss einer generalistischen Ausbildung. Eine generalistische pflegerische Grundausbildung mit einem Basiswissen über alle fachlichen Settings der pflegerischen Versorgung braucht zur Sicherstellung einer qualitativen pflegerischen Versorgung auch vertiefendes Fachwissen in den einzelnen Versorgungsbereichen. Dies gilt insbesondere für die Versorgung vulnerabler Gruppen. Beispielhaft hierfür ist die Weiterbildung für die pädiatrische Pflege, die im Oktober in Bayern veröffentlicht wurde. Angekündigt sind bereits die Weiterbildungen für die somatische und die geriatrische Pflege. Der Pflegerat Schleswig-Holstein empfiehlt, sich ebenfalls diesem Weg der Weiterbildungsverordnungen anzuschließen. Nur so kann die Verkürzung der erforderlichen Berufserfahrung zum gewünschten Erfolg führen: den Bedarf an fachlich weitergebildeten Pflegefachkräften zu decken, ohne dabei die pflegefachliche Versorgung der Menschen in Schleswig-Holstein zu gefährden.

Für den Pflegerat Schleswig-Holstein ist der zweite Teil des § 3 Abs. 1 – „... oder eine mindestens einjährige Berufstätigkeit im erlernten Beruf in Vollzeit, bei Teilzeit entsprechend länger, vorausgegangen ist“ – zu pauschal gefasst. Wir folgen der Begründung, dass es Fachweiterbildungen gibt, die eine Berufstätigkeit im jeweiligen Fachgebiet nicht oder nur schwer ermöglichen. Nach der vorliegenden Formulierung wäre jedoch beispielsweise nach nur einem Jahr Berufstätigkeit in der ambulanten pflegerischen Versorgung die direkte Aufnahme der Fachweiterbildung Anästhesie möglich. Dies kann nicht das Ziel sein und widerspricht einer qualifizierten Weiterbildungssituation. Daher sollte eine differenzierte Formulierung gewählt werden, die ausschließlich für Fachweiterbildungen gilt, die settingübergreifend sind und kein direktes praktisches berufliches Einsatzgebiet haben.

Der Pflegerat Schleswig-Holstein möchte an dieser Stelle ausdrücklich an die Träger appellieren, Weiterbildungsangebote breit zugänglich zu gestalten und sie als Teil der umfassenden Personalentwicklung auch für bereits beschäftigte Pflegefachpersonen zu öffnen. Exzellente pflegerische und medizinische Versorgung für vulnerable Patientengruppen setzt gezielte Förderung und Entwicklung des Personals voraus und darf nicht nur als Marketingstrategie einer schnellen Personalgewinnung dienen.

Mit freundlichen Grüßen

i.V. Birgit Paetzmann-Sietas