

## Konzeptpapier Innovative Weiterbildung in der Pflege in Bayern

### Ausgangssituation und Grundsätze

Weiterbildungen sind in vielfältiger Hinsicht unverzichtbarer Teil der Bildungswege in der beruflichen Pflege:

- Sie fördern gezielt die fachliche Expertise der Pflegekräfte und sind ein elementarer Bestandteil der Professionsentwicklung.
- Sie vertiefen und erweitern die in der Ausbildung erworbenen Kompetenzen, qualifizieren für umfangreiche Aufgaben, die sich im Berufsfeld Pflege ergeben und übernommen werden. Dabei decken sie ein weitreichendes Spektrum in unterschiedlichen Schwerpunkten ab, sodass für Pflegekräfte nach individuellem Interesse und Fähigkeiten eine Karriereplanung möglich ist.
- Sie sind notwendig zur kontinuierlichen Gewährleistung der Patienten-/Klientensicherheit, indem sie neues fachliches Wissen einbinden und weitergeben.
- Damit erfüllen sie gesetzliche Aufträge, z. B. auf Basis der Richtlinien des G-BA, § 135a SGB V, § 112 SGB XI.
- Sie sind Ausdruck einer ethischen Grundhaltung der Pflegekräfte, die durch Weiterbildungen Verantwortung für die bestmögliche Ausrichtung der Pflege übernehmen (als Element des ICN-Kodex).
- Weiterbildungen tragen dazu bei, Effektivität und Effizienz von Abläufen in Einrichtungen zu steigern.
- Ein differenziertes Weiterbildungsangebot trägt zur beruflichen Zufriedenheit der Pflegefachkräfte bei, ist Grundlage für vielfältige Karrierewege in der Pflege und sichert mithin einen langfristigen Verbleib im Beruf.
- Sie fördern die Durchlässigkeit des Bildungssystems in Bayern (§ 29 QualV) und ermöglichen unter bestimmten Bedingungen Absolventen ein Studium.

### Pflegerische Weiterbildung = Sache der Bundesländer

Für den Weiterbildungsbereich in der Pflege gelten die Regelungen der jeweiligen Bundesländer. Sie legen in unterschiedlicher Art und Weise fest, welche Weiterbildungen wie zu absolvieren sind.

Der föderalen Struktur der Bundesrepublik geschuldet ist die Situation aktuell von Bundesland zu Bundesland unterschiedlich<sup>1</sup>. Das Land Rheinland-Pfalz hat der hier eingerichteten

---

<sup>1</sup> So ist in Rheinland-Pfalz der Landespflegekammer die Aufgabe hoheitlich übertragen worden. In Hessen liegt die Zuständigkeit beim Regierungspräsidium Darmstadt. Im Gegensatz zu anderen Bundesländern findet sich hier auch eine staatliche Regelung zur Weiterbildung Palliative Care, die in anderen Bundesländern – wie Bayern – weder bei der DKG noch im AVPfleWoqG benannt wird.

Landespflegekammer die Aufgaben zur Regelung von Weiterbildungen hoheitlich übertragen<sup>2</sup>. Für das Land Hessen liegt die Zuständigkeit beim Regierungspräsidium Darmstadt. In den meisten Bundesländern bestehen jedoch keine staatlichen Regelungen; hier greifen für den Bereich der Akutpflege ersatzweise die Empfehlungen der Deutschen Krankenhausgesellschaft<sup>3</sup>.

In Bayern wurden die Weiterbildungen für die stationäre Langzeitpflege (SGB XI) bisher über die AVPfleWoqG geregelt. In Ermangelung einer staatlichen Regelung für die Weiterbildungen im Krankenhaussektor (SGB V) legte die DKG Empfehlungen für die Weiterbildungen fest. Umgesetzt werden diese von der Bayerischen Krankenhausgesellschaft (BKG). Für den Bereich der ambulanten Pflege bestehen bisher nur sehr rudimentäre, bundesgesetzliche Regelungen (z.B. § 71 Abs. 3 SGB XI). Dies trifft auch für alle anderen „kleineren“ Arbeitsfelder beruflicher Pflege zu (stationäre & ambulante Rehabilitation, öffentlicher Gesundheitsdienst, Einrichtungen der Behindertenhilfe etc.)

Mit Beginn der generalistischen Ausbildung in der Pflege wurde in Bayern die Weiterbildung Praxisanleitung von der Vereinigung der Pflegenden in Bayern überarbeitet und fand für alle Arbeitsfelder der Pflege Einzug in die AVPfleWoqG, eine Verordnung, die bisher ausschließlich dem Bereich der stationären Langzeitpflege vorbehalten war.

Aufgrund dieser Ausgangslage sowie der Konsequenzen, die sich aus der Reform der Pflegeausbildung ergeben, erarbeitete der Ausschuss für Aus-, Fort- und Weiterbildung der VdPB im Juli 2021 dieses Konzeptpapier.

## Leitgedanken zum Konzept

- Die Weiterbildungen für die Pflegeberufe müssen von der bisherigen Orientierung auf die Leistungsbereiche bzw. Versorgungsformen aus SGB V und XI (Akutpflege, ambulante und stationäre Langzeitpflege etc.) abgelöst und über alle Berufsfelder hinweg harmonisiert werden. Dies ist die Konsequenz aus der Reform der Pflegeberufe, die über alle Bereiche hinweg ausbildet. In der logischen Folge muss sich die Neugestaltung der pflegerischen Weiterbildungen anschließen und an die Voraussetzungen der neuen Ausbildung anknüpfen.
- Die Weiterbildungen sind modular zu gestalten. Es sind übergreifende Module für mehrere Weiterbildungsrichtungen zu konzipieren, die anrechenbar sind. Dazu werden Lernergebnisse beschrieben. Die Module können zusätzlich mit einem Workload ergänzt werden. Die Module entsprechen dem übergeordneten aktuellen Verständnis curriculärer Konzepte, z. B. richten sich am Deutschen Qualifikationsrahmen aus.
- Das Konzept sieht unterschiedliche Module vor, die jeweils einen bestimmten Zweck erfüllen, dabei aber aufeinander aufbauen. Vorgesehen ist es, Synergien zu schaffen. So werden Module entwickelt, die die Lücke zwischen alter und neuer Ausbildung für

---

<sup>2</sup> Dies ist analog in Schleswig-Holstein und Niedersachsen erfolgt. Durch die Auflösung der dortigen Landespflegekammern geht die Aufgabe zurück an die Länder und der Weiterbildungsbereich bleibt weiterhin ohne landesrechtliche Regelungen.

<sup>3</sup> Online unter <https://www.dkgev.de/themen/personal-weiterbildung/aus-und-weiterbildung-von-pflegeberufen/pflegerische-weiterbildung/> [Abruf 25.07.2021]

bestimmte Praxisfelder schließen. Diese sind wiederum auf weiterführende Module anrechenbar. Mit Nachweis einer definierten Anzahl wird die jeweilige Fachweiterbildung abgeschlossen und zertifiziert. Gesetzliche Rahmenbedingungen wie die Richtlinien des G-BA werden beachtet und umgesetzt.

- Die Basis der neuen Weiterbildungsordnung ist die generalistische Ausbildung und deren Lernergebnisse. Da aber für längere Zeit Absolventen der bisherigen Abschlüsse Gesundheits- und Krankenpflege, Gesundheits- und Kinderkrankenpflege sowie Altenpflege ebenso in die pflegerischen Weiterbildungen einmünden werden, sind flexible Angebote notwendig. Ein starres System, das die Voraussetzungen der Teilnehmerinnen und Teilnehmer außer Acht lässt, ist weder aus Bildungs- noch aus wirtschaftlicher Sicht zielführend. In diesem Sinn muss eine neue Weiterbildungsordnung vor Beginn einer Spezialisierung im engeren Sinn die Möglichkeit bieten, ergänzende wählbare Module, die für die Expertise im jeweiligen Feld notwendig erscheinen, anzubieten („missing link“ zwischen der „eigentlichen“ Weiterbildung und dem Vorwissen, der Vorerfahrung der Teilnehmer\*innen). Dies können auch Module sein, die nicht nur fachlich ergänzen, sondern auch im Sinne einer Förderung der Methoden- und Lernkompetenz angelegt sind (z.B. Deutschkenntnisse o. ä.).
- Heterogene Voraussetzungen sind als normal anzusehen. Über Jahre, wenn nicht sogar Jahrzehnte werden die Weiterbildungen in der Pflege auf eine parallele Struktur verschiedener Abschlüsse aufbauen müssen, werden also z.B. Altenpfleger\*innen auch Weiterbildungen besuchen, die für generalistisch ausgebildete Pflegefachmänner/Pflegefachfrauen ebenfalls relevant sind und die für diese anteilig anders zugeschnitten werden sollten. Dies gilt es in einer neuen Weiterbildungsordnung durch flexible Angebote aufzugreifen: Defizite, die einer grundsätzlichen Eignung zur Weiterbildung im Wege stehen, können individuell aufgefangen und abgemildert werden (im Sinne einer Förderung – Beispiel: EDV-Kenntnisse). Auch für die Pflegekräfte mit Abschlüssen vor der Reform sind die Möglichkeiten der Weiterbildung offenzuhalten.
- Das innovative Weiterbildungskonzept ist rasch in der Lage, aktuelle Entwicklungen aufzunehmen und sich anzupassen. Dies bringt erhebliche Vorteile im Sinne einer ressourcenschonenden Vorgehensweise. Hierfür stehen beispielsweise die Entwicklungen zu den Modellvorhaben zur Übertragung ärztlicher Tätigkeiten, bei denen es sich um die selbstständige Ausübung von Heilkunde handelt. In der logischen Konsequenz sind regelmäßige Überprüfungen notwendig, um sicherzustellen, dass Module auf aktuellem Wissen beruhen, bzw. auf aktuelle Bedarfe abzielen. Einzelne „Bausteine“ eines Gesamtkonzepts lassen sich schneller anpassen als starre Weiterbildungen, die einer kompletten Überarbeitung bedürfen.
- Eine Verbindung/Anrechenbarkeit in den hochschulischen Bereich wird angestrebt. Der Weg der beruflichen Weiterbildung wird jedoch beibehalten.

## Was kann dieses Konzept bewirken?

Dieses Papier der Vereinigung der Pflegenden in Bayern legt in Eckpunkten dar, wie ein innovatives Weiterbildungssystem für die Pflegeberufe in Bayern aussehen und es zu einer kurz-, mittel- und langfristigen Verbesserung der Situation aller Beteiligten beitragen kann.

Folgende Argumente unterstützen dabei die Ideen zur Neugestaltung:

- Die Reform der Pflegeberufe mit der Entwicklung eines neuen Berufsprofils führt dazu, dass Absolvent\*innen mit veränderten Kompetenzen in die jeweiligen Praxisfelder einmünden werden. Die bisherige Ausrichtung auf den jeweiligen Bereich schon in der Ausbildung – durch die bisherigen theoretischen Schwerpunkte und die hohe Zahl an Praxisstunden – wird durch eine breitere Qualifikation für alle Bereiche ersetzt. Dementsprechend wird die fachliche Tiefe fehlen. **Das Konzept der VdPB sieht eine schnelle und sichere Lösung vor, wie die Unterschiede zur bisherigen Ausbildung für Berufseinsteiger ausgeglichen werden können. Damit wird sichergestellt, dass neue Pflegekräfte gut in der Praxis ankommen und rasch die für ihr Niveau notwendige fachliche Vertiefung erfahren und so die Sicherheit der Patient\*innen und Klient\*innen gewährleistet werden kann.**
- **Durch die flexible Struktur des Konzepts werden attraktive Karrierewege in der Pflege eröffnet.** Durch den stringenten Aufbau von Modulen, die Lücken zwischen bisheriger Ausbildung und der Reform der Pflegeberufe schließen, bis hin zu Modulen, die die Fachexpertise für komplexe Herausforderungen sichern, ist das Konzept durchgängig und logisch aufgebaut. Die Attraktivität des Pflegeberufs wird damit gefördert, indem es zahlreiche Optionen für das eigene Tätigkeitsfeld transparent abbildet.
- **Das Konzept sieht eine äußerst flexible modulare Struktur vor. Damit wird sichergestellt, dass die Teilnehmerinnen und Teilnehmer der Weiterbildungen keine redundanten Inhalte belegen und gleichzeitig Ressourcen auf Seiten der Arbeitgeber gespart werden. Ein Aufwand sinkt insgesamt, wenn mehrere Weiterbildungen absolviert werden (z. B. Praxisanleitung und Leitung).**
- Das neue Weiterbildungskonzept ermöglicht es, Veränderungen im Lebenslauf, die Auswirkungen auf die Work-Life-Balance haben, passgenau zu beantworten. **Es lässt durch seine Struktur Verbindungen zu anderen Programmen wie dem derzeit in Ausarbeitung befindlichem Wiedereinstiegsprogramm zu.**
- **Relevante gesellschaftliche Entwicklungen werden aufgegriffen. Das Konzept prüft und überarbeitet ggf. die bisherigen Weiterbildungsthemen um Aufgabenstellungen für Pflegekräfte, die bisher kaum oder gar nicht in Angeboten beachtet wurden.** Da die Weiterbildungen eine relativ lange Tradition haben (z. B. DKG-Empfehlungen seit ca. 1970, AVPfleWoqG seit 2009 bzw. 2011), ist kritisch in dem Zusammenhang der Neukonzeption zu prüfen, ob die bisherigen Aufgabenfelder tatsächlich noch passend sind. Ein Beispiel hierfür ist die zunehmende Bedeutung der ambulanten Versorgung, neue gerontologische Versorgungskonzepte, Paradigmenwechsel hin zur klientenzentrierten und weiter zur beziehungsorientierten Pflege, Prävention oder Digitalisierung, die aber nicht entsprechenden Einzug in die pflegerischen Weiterbildungen genommen haben. Ein innovatives Konzept greift diese Fragestellung auf und prüft die Bedarfe für die Gesellschaft, auch sektorenübergreifend, auf wissenschaftlicher Basis.
- **Das Konzept nimmt Fragestellungen zur Weiterbildung in den Fokus, die bisher nur eine unbedeutende/schwache Regelung erfahren haben, aber eine hohe pflegerische Expertise erfordern.** Ein Beispiel dafür stellt die Weiterbildung „Außerklinische Intensivpflege“ dar,

die bisher als Empfehlung, bzw. orientierend an den curricularen Grundlagen von Fachgesellschaften angeboten wird. Jegliche Aufsicht oder Kontrolle über die Weiterbildung bleibt unklar, was die hohe fachliche Expertise und das Gefährdungspotenzial für Patienten/Klienten in diesem Bereich konterkariert.<sup>4</sup> Auch das Thema der Rehabilitation findet sich in den bisherigen Weiterbildungen äußerst rudimentär wieder, sollte jedoch bei der bekannten demografischen Entwicklung viel stärker auf die Weiterbildungen Einfluss nehmen.

- Im Sinne der Personalentwicklung stellt das Weiterbildungskonzept ein Instrument zur **Mitarbeiterbindung** dar. Es unterstützt zudem durch seine Grundstruktur eine rasche und zielgerichtete Anpassung an neue Erkenntnisse und Entwicklungen, indem es sich bausteinartig anpassen und verändern lässt.

Die Umsetzung der genannten Leitgedanken zum Konzept stellt eine komplexe Herausforderung dar. Sie erfordert einen hohen Aufwand und sollten aus diesem Grund möglichst in Abstimmung mit den anderen Bundesländern erfolgen. Eine bundesweite Harmonisierung der Weiterbildungen wird aus Sicht der VdPB als wünschenswert erachtet, sollte aber nicht zulasten einer zügigen Entwicklung gehen. Das neue Konzept sollte verfügbar sein, sobald die ersten generalistisch ausgebildeten Pflegefachkräfte ihre Ausbildung abschließen. Damit würde ein einheitlicher Qualitätsstandard definiert und die Unterschiede in den Systemen der Bundesländer ausgeglichen. Auch gegenseitige Anrechnungen und das Prüfen von Weiterbildungen würden damit erheblich beschleunigt. Die VdPB steht als Partnerin in diesem Prozess anderen beteiligten Institutionen in einer gemeinsamen Konzeption offen gegenüber und beteiligt sich an Abstimmungsprozessen.

## Was benötigt die Vereinigung der Pflegenden in Bayern zur Umsetzung?

Um eine derart innovative Idee umsetzen zu können, bedarf es folgender Rahmenbedingungen:

- Bisher wurden nur vier Weiterbildungen (Einrichtungsleitung, Pflegedienstleitung, Praxisanleitung und gerontopsychiatrische Fachkraft) in die Umsetzungsverantwortung der VdPB übertragen. Die VdPB fordert die rasche Übertragung der vollständigen Verantwortung für alle Weiterbildungen im Bereich der Pflege, also die Übertragung der hoheitlichen Aufgabe zu Erarbeitung, Erlass und Vollzug einer Weiterbildungsordnung für beruflich Pflegenden
- Damit verbunden schließen sich die Themen der Berufsordnung und der Registrierung in der Folge logisch an. Die VdPB übernimmt neben der Aufgabe der Neugestaltung und Harmonisierung der Weiterbildungen die Aufgaben der Umsetzung und des Monitorings im Bildungsbereich.
- Für diese wichtigen und notwendigen Aufgaben sind die entsprechenden Änderungen in den Landesgesetzen/-verordnungen notwendig und finanzielle Mittel des Landes zur Verfügung zu stellen.

---

<sup>4</sup> Auf Basis der Rahmenempfehlungen nach § 132a Abs. 1 SGB V zur Versorgung mit Häuslicher Krankenpflege

- Der Erlass eines allgemeinen Weiterbildungsgesetzes ist Voraussetzung, um dieser wichtigen Aufgabe in ausreichendem Maß gerecht zu werden. Hierin sind alle relevanten Fragen zur Verantwortung, zur Umsetzung und zur spezifischen Gestaltung der Weiterbildungen im Sinne der oben genannten Argumente verbindlich zu regeln.

### Weg zur Umsetzung

- Klärung der Zuständigkeit für die Entwicklung und Verwaltung dieses Vorhabens – offizielle Übertragung der Aufgabe
- Bildung einer übergreifenden Arbeitsgruppe
- Berufsfeld- und Zielgruppenforschung
- Auswertung und Analyse der Ergebnisse
- Differenzierte Ausarbeitung des Gesamtkonzepts pflegerische Weiterbildungen
- Ausarbeitung der Prozesse der Information und Unterstützung der umsetzenden Weiterbildungen
- Offizielle Verabschiedung des Gesamtkonzepts
- Umsetzung: Verantwortung der VdPB; Rechtsaufsicht StMGP

**Autorin:** Stefanie Schlieben, Vorstandsmitglied der Vereinigung der Pflegenden in Bayern, Vorsitzende Ausschuss Aus-, Fort- und Weiterbildung der VdPB

### **Beteiligte Mitglieder aus dem Ausschuss Aus-, Fort- und Weiterbildung der VdPB:**

Johannes Bischof, Günther Heil, Dr. Claus Heislbetz, Andrea Hopfner, Barbara Schropp, Georg von Ungern-Sternberg

**Geschäftsstelle der VdPB:** Michael Wittmann, Bernhard Krautz

**Anmerkungen:** Silvia Kuhlen

## Anlage:

### Übersicht über derzeitige Weiterbildungen/Qualifizierungen im Bereich der Pflege

- auf Basis der aktuellen Bezeichnungen (Abweichungen sind möglich, weil sich neben den Weiterbildungen auch die Abschlusstitel ändern). Es wurden auch veraltete Weiterbildungen aufgenommen, die von Studiengängen abgelöst wurden. Pflegende mit diesen Qualifikationen sind aber noch berufstätig.
- Weiterbildungen in der Pflege werden außerhalb von Bayern für den Krankenhausbereich i.d.R. nach Landesrecht durchgeführt. Abweichungen in den Bezeichnungen und Stundenangaben sind deshalb möglich. Für den Bereich der Altenpflege regelt in Bayern die Verordnung zur Ausführung des Pflege- und Wohnqualitätsgesetzes (AVPfleWoqG) die spezifischen Weiterbildungen für den Bereich SGB XI.
- Ohne Gewähr auf Vollständigkeit

<b>Titel</b>	<b>Vorrangiger Einsatzbereich</b>	<b>Zuständigkeit &amp; Stundenzahl</b>
<b>Regelungen über die Krankenhausgesellschaft (DKG/BKG)</b>		
Gesundheits- und Krankenpflegerin für die Intensiv- und Anästhesiepflege (DKG)	Krankenhaus	DKG, 720 Stunden Theorie, mind. 1800 Praxis
... für die Pflege in der Nephrologie (DKG)	Ambulante und stationäre, Dialysezentren, Krankenhaus	DKG, 720 Stunden Theorie, mind. 1800 Praxis
... für die Pflege im Operationsdienst (DKG)	Krankenhaus, OP	DKG, 720 Stunden Theorie, mind. 1800 Praxis
... für die Pflege in der Onkologie (DKG)	Krankenhaus	DKG, 720 Stunden Theorie, mind. 1800 Praxis
... Für die Pflege in der Endoskopie (DKG)	Krankenhaus	DKG, 720 Stunden Theorie, mind. 1800 Praxis
... für die Pflege in der Psychiatrie, Psychosomatik, Psychotherapie (DKG)	Krankenhaus	DKG, 720 Stunden Theorie, mind. 1800 Praxis
... für die pädiatrische Intensiv- und Anästhesiepflege (DKG); <i>früher: Pädiatrische Intensivpflege</i>	Krankenhaus	DKG, 720 Stunden Theorie, mind. 1800 Praxis

... für Intermediate Care Pflege (DKG)	Krankenhaus	360 Stunden Theorie, 900 Stunden Praxis
... für die Notfallpflege (DKG)	Krankenhaus	DKG, 720 Stunden Theorie, mind. 1800 Praxis
Leitung eines Bereichs/einer Station (DKG)	Krankenhaus	DKG, 720 Stunden, keine Praxis
Praxisanleitung (DKG)	Krankenhaus	DKG, 300 Stunden
Hygienefachkraft	Krankenhaus, Altenpflege?	BKG bzw. landesrechtliche Vorgaben, 720 Stunden Theorie, 1150 Stunden Praxis
<b>Regelung über die Selbstverwaltung VdPB</b>		
Praxisanleitung AVPfleWoqG	generalistisch	VdPB, 300 Stunden
<b>Regelung über die Verordnung zur Ausführung des Pflege- und Wohnqualitätsgesetzes</b>		
Einrichtungsleitung	Altenpflege	VdPB, 952 Stunden, davon 912 Stunden Theorie und 40 Stunden Praxis
Pflegedienstleitung	Altenpflege	VdPB, 764 Stunden, davon 40 Stunden Praxis
Gerontopsychiatrische Pflege und Betreuung	Altenpflege	VdPB, 560 Stunden Theorie, 40 Stunden Praxis
<b>Weiterbildungen als Empfehlung von Fachgesellschaften/Verbänden/Vereinen</b>		
Wundmanager (ICW)	Krankenhaus, Altenpflege	56 Stunden Theorie, 16 Stunden Hospitation – weitere vertiefenden Module mit zusätzlichen Stunden werden angeboten
Diabetesberater	Krankenhaus, Altenpflege	520 Stunden Theorie, 584 Praxisstunden; DDG
Breast Care Nurse	Krankenhaus - Brustkrebszentren, Altenpflege?	375 Stunden, Deutsche Krebsgesellschaft (KOK)
Palliativ Care (nach OPS 8-98e)	Krankenhaus: Palliativstationen; Hospiz, onkologischen Kliniken	160 Stunden, Deutsche Gesellschaft für Palliativmedizin (DGP)



Zercur <sup>5</sup> Geriatrie (Fachweiterbildung)	Krankenhaus: Akutgeriatrie (frührehabilitative Komplexbehandlung)	520 Stunden; Bundesverband Geriatrie
Geriatrische Zusatzqualifikation (nach OPS 8-550)	Krankenhaus: Mindestmerkmal für Akutgeriatrie	180 Stunden, Bundesverband für Geriatrie
<b>Veraltete Weiterbildungen</b>		
Lehrer für Pflegeberufe (Leitung und Unterricht an Pflegeschulen)	Pflegeschulen Alten- und Krankenpflege	DKG, veraltet
Pflegedienstleitung	Krankenhaus	DKG, veraltet
Mentor/-in	Krankenhaus, Altenpflege	Weiterbildung mit unterschiedlicher Stundenzahl, vor 2003
Rehabilitation	Krankenhaus	DKG, 720 Stunden Theorie, Praxisstunden genau?
Gemeindekrankenpflege	Sozialstation, ambulanter Bereich	DKG
Innere Medizin	Krankenhaus	DKG
<b>Sonstige Anbieter</b>		
Qualitätsmanagementbeauftragter und Interner Auditor im Sozial- und Gesundheitswesen	Altenpflege, Tagespflegeeinrichtungen, Sozialstationen	160 Stunden, GGSD
Case Management im Sozial- und Gesundheitswesen	Krankenhaus, Altenpflege?, Pflegeberatung, Krankenkasse?	DGCC; 210 Std. (144 Theorie + 42 Selbstlern + 24 Supervision)
Pflegeberater/in nach §7a SGB XI	Pflegeberatung der Pflegekassen	Empfehlungen des Spitzenverbandes GKV; mind. 400 Std. + 9 Tage Praktikum nach
Pflegesachverständiger		400 Stunden
Pflegefachkraft für außerklinische Beatmung	Ambulante Intensivpflege	DIGAB; 120 Stunden,

<sup>5</sup> Basislehrgang ebenfalls im Angebot, hier nicht aufgeführt

Außerklinische Intensivpflege	Ambulante Pflege	KNAIB; Basis-Kurs 120 Std.; Aufbau-Kurs 200 Std. <a href="https://knaib.de/empfehlung/">https://knaib.de/empfehlung/</a>

**Studiengänge nicht aufgeführt – Überblick hier:**

<https://www.pflegestudium.de/suche/bayern/>

<https://studieren.de/Pflegewissenschaften-Studium-in-Bayern.r-42066.rtu-university.html?&lt=course&mode=search>

**Links zu den relevanten Seiten Weiterbildung:**

[https://www.dkgev.de/dkg.php/cat/146/title/Pflegerische\\_Berufe](https://www.dkgev.de/dkg.php/cat/146/title/Pflegerische_Berufe)

<https://www.weiterbildung-altenpflege.bayern.de/Dokumente/avpflwoqg.pdf>,

<http://www.gesetze-bayern.de/Content/Document/BayAVPfleWoqG>

<https://www.ggsd.de/bildungsangebote-in-den-bereichen-pflege-gesundheit-soziales-in-bayern/weiterbildung-gestalten-sie-ihre-zukunft/>

<https://www.deutsche-diabetes-gesellschaft.de/weiterbildung/diabetesberaterin-ddg/informationen-zur-weiterbildung.html>

<https://www.dgpalliativmedizin.de/allgemein/weiterbildung-fuer-pflegekraefte.html>

[http://www.digab.de/fileadmin/2017/BK-%28RE%29-F2\\_Curriculum%20Basiskurs\\_10.11.2017.pdf](http://www.digab.de/fileadmin/2017/BK-%28RE%29-F2_Curriculum%20Basiskurs_10.11.2017.pdf)

<http://www.bv-geriatrie.de/verband/wir-ueber-uns>

<https://www.icwunden.de/>