

**N i e d e r s c h r i f t**

**über die 21. - öffentliche - Sitzung**

**des Ausschusses für Soziales, Arbeit, Gesundheit**

**und Gleichstellung**

**am 2. November 2023**

**Hannover, Landtagsgebäude**

Tagesordnung:

Seite:

1. **Rechtssichere Vergütung von Betriebsratsmitgliedern gewährleisten - Betriebsratsvergütung verlässlich regeln!**  
 Antrag der Fraktion der CDU - [Drs. 19/1589](#)  
*Unterrichtung durch die Landesregierung*..... 5  
*Aussprache* ..... 8
  
2. **7. Jahresbericht der Landespatientenschutzbeauftragten**  
 Unterrichtung durch die Landesregierung - [Drs. 19/2675](#)  
*Vorstellung des 7. Jahresberichts durch die Landespatientenschutzbeauftragte* ..... 13  
*Aussprache* ..... 17
  
3. **Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Kammergesetzes für die Heilberufe**  
 Gesetzentwurf der Fraktion der CDU - [Drs. 19/2218](#)  
*Unterrichtung durch die Landesregierung*..... 27  
*Aussprache* ..... 27

4. a) **Personalsituation in der Pflege stärken - Situation für Patienten und Pflegekräfte verbessern**

Antrag der Fraktion der CDU - [Drs. 19/1586](#)

b) **Hochwertige und verlässliche Pflege sicherstellen - Bund und Land müssen Hand in Hand arbeiten**

Antrag der Fraktion der CDU - [Drs. 19/2224](#)

*Unterrichtung durch die Landesregierung*..... 29

*Aussprache* ..... 32

5. **Unsere Kinder schützen - nein zur frühkindlichen Sexualisierung!**

Antrag der Fraktion der AfD - [Drs. 19/2227](#)

*Unterrichtung durch die Landesregierung*..... 37

*Aussprache* ..... 42

*Beschluss*..... 44

6. **Integration von zugewanderten Fach- und Arbeitskräften in den Arbeitsmarkt nachhaltig und regional fokussiert stärken**

Antrag der Fraktion der SPD und der Fraktion Bündnis 90/Die Grünen - [Drs. 19/2237](#)

*Unterrichtung durch die Landesregierung*..... 45

*Aussprache* ..... 47

7. **Verbesserung der Lage der kassenärztlichen Bereitschaftsdienste**

Antrag der Fraktion der AfD - [Drs. 19/2499](#)

*(abgesetzt)*..... 53

8. **Vorbereitung einer parlamentarischen Informationsreise**

**hier:** Information durch die Landtagsverwaltung über das parlamentarische Genehmigungsverfahren

*(abgesetzt)*..... 55

**Anwesend:**

Ausschussmitglieder:

1. Abg. Oliver Lottke (SPD), Vorsitzender
2. Abg. Karin Emken (SPD)
3. Abg. Marten Gäde (SPD)
4. Abg. Jan Schröder (i. V. d. Abg. Andrea Prell) (SPD)
5. Abg. Julia Retzlaff (SPD)
6. Abg. Thore Güldner (i. V. d. Abg. Claudia Schüßler) (SPD)
7. Abg. Jan Bauer (CDU)
8. Abg. Eike Holsten (CDU)
9. Abg. Volker Meyer (CDU)
10. Abg. Sophie Ramdor (CDU)
11. Abg. Thomas Uhlen (CDU)
12. Abg. Dr.in Tanja Meyer (GRÜNE)
13. Abg. Swantje Schendel (GRÜNE)
14. Abg. Vanessa Behrendt (i. V. d. Abg. MUDr. PhDr. / Univ. Prag Jozef Rakicky) (AfD)

mit beratender Stimme:

Abg. Christoph Plett (CDU)  
Abg. Christian Calderone (CDU)

Vom Gesetzgebungs- und Beratungsdienst:

Parlamentsrätin Brüggeshemke (Mitglied).

Von der Landtagsverwaltung:

Regierungsoberamtsrat Horn.

Niederschrift:

Regierungsdirektor Pohl, Stenografischer Dienst.

**Sitzungsdauer:** 10.16 Uhr bis 13.30 Uhr.

**Außerhalb der Tagesordnung:***Billigung von Niederschriften*

Der **Ausschuss** billigt die Niederschriften über die 17., 18., 19. und 20. Sitzung.

\*

*Unterrichtungswunsch*

Auf Antrag der CDU-Fraktion bittet der **Ausschuss** die Landesregierung um eine Unterrichtung über den Entwurf einer Niedersächsischen Verordnung über Hygiene und Infektionsprävention in vollstationären Pflegeeinrichtungen und Einrichtungen für Menschen mit Behinderung (NPflegeHygVO) in einer der nächsten Sitzungen.

\*\*\*

Tagesordnungspunkt 1:

**Rechtssichere Vergütung von Betriebsratsmitgliedern gewährleisten - Betriebsratsvergütung verlässlich regeln!**

Antrag der Fraktion der CDU - [Drs. 19/1589](#)

*direkt überwiesen am 14.06.2023*

*federführend: AfRuV*

*Stellungnahme gem. § 28 Abs. 4 i. V. m. § 39 Abs. 2 Satz 3 GO LT: AfSAGuG*

zuletzt beraten: 16. Sitzung am 07.09.2023

**Beratung zur Abgabe einer Stellungnahme gem. § 28 Abs. 4 i. V. m. § 39 Abs. 2 Satz 3 GO LT an den Ausschuss für Rechts- und Verfassungsfragen**

**Unterrichtung durch die Landesregierung**

MR **Bräuer** (MS): Der Entschließungsantrag der CDU-Fraktion knüpft an eine Entscheidung des Bundesgerichtshofs für Strafsachen vom Januar dieses Jahres und an eine sich darauf beziehende Kleine Anfrage der CDU-Fraktion in der [Drs. 19/935](#), auf die die Landesregierung in der [Drs. 19/1117](#) geantwortet hat. Anlass des Strafverfahrens ist die Vergütung von bei VW beschäftigten Betriebsräten.

Erstens. Vor dem Hintergrund der verfassungsrechtlich garantierten Gewaltenteilung und der geschützten richterlichen Unabhängigkeit verzichtet die Landesregierung auf eine Kommentierung oder gar Bewertung des in einem strafgerichtlichen Verfahren ergangenen Urteils des Bundesgerichtshofs.

Zweitens. Der Bundesgerichtshof hat seine Entscheidung auf folgende Regelungen des Betriebsverfassungsgesetzes gestützt:

Nach § 37 Abs. 1 des Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVG) führen die Mitglieder des Betriebsrats ihr Amt „unentgeltlich als Ehrenamt“. Ergänzend lautet § 37 Abs. 4 BetrVG:

„Das Arbeitsentgelt von Mitgliedern des Betriebsrats darf einschließlich eines Zeitraums von einem Jahr nach Beendigung der Amtszeit nicht geringer bemessen werden als das Arbeitsentgelt vergleichbarer Arbeitnehmer mit betriebsüblicher beruflicher Entwicklung. Dies gilt auch für allgemeine Zuwendungen des Arbeitgebers.“

Dazu regelt § 78 Satz 2 BetrVG:

„Sie [die Mitglieder des Betriebsrats] dürfen wegen ihrer Tätigkeit nicht benachteiligt oder begünstigt werden; dies gilt auch für ihre berufliche Entwicklung.“

Die im Strafprozess angeklagten führenden Mitarbeiter von VW Wolfsburg hatten bei dieser Rechtslage veranlasst, dass Betriebsratsmitglieder erhöhte Monatsentgelte von bis zu 17 000 Euro im Monat und „freiwillige Boni“ von bis zu 560 000 Euro im Jahr erhielten.

Der Bundesgerichtshof hat unter Auswertung der Rechtsprechung des für die Auslegung des Betriebsverfassungsgesetzes zuständigen Bundesarbeitsgerichts festgestellt, dass die VW-Mitarbeiter durch die Gewährung der erhöhten Monatsentgelte und freiwilligen Boni gegen die dargestellten Regelungen des Betriebsverfassungsgesetzes verstoßen und deshalb voraussichtlich eine strafbare Untreue begangen haben. Der Bundesgerichtshof hat dabei die dargestellte Rechtslage in der Auslegung des Bundesarbeitsgerichts angewandt, so wie er sie verstanden hat. Denn er hätte den Gemeinsamen Senat der obersten Gerichtshöfe des Bundes anrufen müssen, wenn er von der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts hätte abweichen wollen.

Wenn man die betriebsverfassungsrechtliche Regelung einerseits und den im Strafverfahren beurteilten Sachverhalt andererseits gegenüberstellt, so ist die gesetzliche Regelung anscheinend nicht klar verständlich. Deshalb sollte sie nach Auffassung der Landesregierung überarbeitet werden.

Um die in der Praxis entstandenen Rechtsunsicherheiten aufzugreifen, hat das Bundesministerium für Arbeit und Soziales im Frühjahr eine dreiköpfige Kommission berufen, um Vorschläge für eine klarstellende Regelung im Betriebsverfassungsgesetz zu erarbeiten. Mitglieder der Kommission waren Herr Prof. Dr. Rainer Schlegel, Präsident des Bundessozialgerichts, Frau Ingrid Schmidt, Präsidentin des Bundesarbeitsgerichts a. D., und Prof. Dr. Gregor Thüsing, Direktor des Instituts für Arbeitsrecht und das Recht der sozialen Sicherheit an der Universität Bonn.

Aufgabe der Kommission war es, konkrete Regelungsvorschläge zu entwickeln, die zur Rechtssicherheit in der Praxis für die Bestimmung der Vergütung von Betriebsräten beitragen. Betriebsräte sollen auch künftig eine faire, nachvollziehbare und rechtssichere Vergütung erhalten. Dabei ist am Ehrenamtsprinzip festzuhalten. Eine Ausweitung bzw. völlige Neuentwicklung der Vergütung von Betriebsräten war nicht Gegenstand des Auftrags. Die Regelungsvorschläge sollen dazu beitragen, negative Folgen für die betriebliche Mitbestimmung insgesamt auszuschließen, ohne dabei die Möglichkeiten der Aufklärung und Ahndung von Verstößen gegen das Verbot der Begünstigung einzuschränken.

Die Kommission hat ihren Bericht dem Bundesarbeitsministerium im Juli vorgelegt. Er ist auf der Homepage des Bundesarbeitsministeriums veröffentlicht und auch den Spitzen der Sozialpartnerorganisationen BDA und DGB durch die Kommission vorgestellt worden.

Die Kommission schlägt vor, das Betriebsverfassungsgesetz zu ergänzen. So soll § 37 Abs. 4 BetrVG um folgende Sätze 3 bis 5 ergänzt werden:

„Die Vergleichbarkeit bestimmt sich nach dem Zeitpunkt der Übernahme des Betriebsratsamts, soweit nicht ein sachlicher Grund eine spätere Neubestimmung verlangt. Arbeitgeber und Betriebsrat können in einer Betriebsvereinbarung ein Verfahren zur Festlegung vergleichbarer Arbeitnehmer regeln. Die Konkretisierung der Vergleichbarkeit in einer solchen Betriebsvereinbarung kann nur auf grobe Fehlerhaftigkeit überprüft werden; gleiches gilt für die Festlegung der Vergleichspersonen, soweit sie einvernehmlich zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat erfolgt und in Textform dokumentiert ist.“

Damit soll klargestellt werden, dass für den sogenannten Mindestentgeltanspruch des Betriebsratsmitglieds die bei Amtsantritt im Betrieb konkret ausgeübten Tätigkeiten entscheidend sind.

Etwas anderes soll nach dieser Regelung nur gelten, wenn ein Betriebsratsmitglied während seiner Tätigkeit einen beruflichen Aufstieg vornimmt. Dann soll sich der Mindestentgeltanspruch nach der neuen höherwertigen Tätigkeit richten.

Zugleich eröffnet die vorgeschlagene Regelung den Betriebsparteien die Möglichkeit, das Verfahren zur Festlegung von Vergleichsgruppen und auch die im Einzelfall heranzuziehenden Vergleichspersonen im Voraus transparent zu regeln. Eine solche Vereinbarung und Auswahl soll dann nur noch auf grobe Fehlerhaftigkeit überprüft werden können.

Daneben soll § 78 BetrVG um folgenden Satz 3 ergänzt werden:

„Eine Begünstigung oder Benachteiligung liegt im Hinblick auf das gezahlte Entgelt nicht vor, wenn das Mitglied der in Satz 1 genannten Vertretungen in seiner Person die für deren Gewährung erforderlichen betrieblichen Anforderungen und Kriterien erfüllt und die Festlegung nicht ermessensfehlerhaft erfolgt.“

Diese vorgeschlagene Regelung ist im Zusammenhang mit dem bereits bestehenden § 78 Satz 2 BetrVG zu lesen. Diese Vorschrift schützt auch die berufliche Entwicklung der Betriebsratsmitglieder. Sie verbietet es dem Arbeitgeber, Betriebsratsmitglieder in ihrer beruflichen Entwicklung zu benachteiligen. Vielmehr ist der Arbeitgeber gehalten, ihnen eine berufliche Entwicklung zu gewährleisten, die sie auch ohne Amtstätigkeit durchlaufen hätten. Entscheidend soll nach dem Gutachten der Kommission sein, dass der Arbeitgeber im Rahmen eines betriebsüblichen Vorgehens eine plausible, nachvollziehbare Eingruppierung mit dem Mitglied des Betriebsrats in Bezug auf eine konkrete Stelle im Betrieb vereinbart. Dabei soll es sachlich gerechtfertigt sein, bei einer solchen Stellenbesetzung auch die durch und während der Amtstätigkeit erworbenen Kenntnisse, Fähigkeiten und Qualifikationen zu berücksichtigen, soweit sie im Unternehmen auch außerhalb des Betriebsratsamts für die jeweilige Stelle karriere- und vergütungsrelevant sind. Nicht berücksichtigungsfähig soll hingegen sein, dass etwa ein Mitglied des Betriebsrats gegebenenfalls mit Vorständen und Managern „auf Augenhöhe verhandelt“ oder „komplexe Aufgaben“ wahrnimmt oder in „unternehmerische Entscheidungskomplexe eingebunden“ ist. Diese Maßstäbe knüpfen nach Auffassung der Kommission in unzulässiger Weise an die Betriebsratstätigkeit als solche an und finden keine Stütze im Betriebsverfassungsgesetz.

Zu diesem Entwurf der Kommission hat das Bundesarbeitsministerium mittlerweile einen Referentenentwurf für eine Änderung des Betriebsverfassungsgesetzes erarbeitet, der mir aber leider noch nicht vorliegt. Die Länder sollen beteiligt sein; bei mir ist aber noch nichts angekommen. Ich kann Ihnen also nichts Näheres berichten, ob das, was ich Ihnen vorgetragen habe und was aus dem Gutachten der Kommission stammt, nun tatsächlich eins zu eins übernommen wurde.

Bekannt ist, dass sich die Sozialpartner, die ja schon im Hinblick auf das Gutachten vom BMAS beteiligt wurden, zustimmend gezeigt haben, zwar mit unterschiedlichen Nuancen in der Zustimmung - die Arbeitgeber mehr mit der Betonung, dass das Ehrenamtsprinzip erhalten bleibt, und die Gewerkschaften mehr im Hinblick darauf, dass die Vergütung der Betriebsräte auch weiterhin zu entwickeln ist -, aber grundsätzlich zustimmend.

Was jetzt im Referentenentwurf steht, kann ich Ihnen leider nicht berichten. Mir ist auch nicht bekannt, wie das Verfahren weitergeht. Auch die anderen Bundesländer sind ja zu beteiligen.

Ich kann Sie gerne weiter auf dem Laufenden halten, aber für heute kann ich Ihnen nicht mehr sagen.

### Aussprache

Abg. **Christoph Plett** (CDU): Vielen Dank für Ihre Stellungnahme und für die differenzierte Darstellung des Sachverhalts. Aus der Sicht der CDU-Fraktion stellt sich die Situation wie folgt dar: Das Land Niedersachsen ist in erheblichem Maße u. a. am VW-Konzern beteiligt. Ausweislich von Presseberichten sind allein beim Arbeitsgericht Braunschweig über 50 Verfahren hinsichtlich der Betriebsratsvergütung anhängig. Auch an den anderen Arbeitsgerichtsstandorten, wie zum Beispiel in Hannover, sind in erheblichem Maße Klagen anhängig. Sie sind in Teilen schon entschieden worden. Dies zeigt, dass das Betriebsverfassungsgesetz auf jeden Fall geändert werden muss. Deswegen einen herzlichen Dank, Herr Bräuer, dass Sie sich so intensiv damit auseinandergesetzt haben.

Meine erste Frage: Es war ja bei VW üblich, einen hypothetischen Arbeitsverlauf anzunehmen und danach die Betriebsratsgehälter zu beurteilen und zu zahlen. Glauben Sie, dass mit den vorliegenden Änderungsvorschlägen die Bedenken des Bundesgerichtshofs ausgeräumt werden können?

Meine zweite Frage: Sie haben auch erwähnt, dass Betriebsräte durch ihre Arbeit, aber natürlich auch durch Fortbildung weiterqualifiziert werden. Wir wollen in den Betriebsräten Frauen und Männer haben, die gut ausgebildet und auf der Höhe der Zeit sind, damit sie auch Entscheidungen im Sinne der Unternehmen treffen können. Glauben Sie, dass die vorgelegten Vorschläge zur Ergänzung des Betriebsverfassungsgesetzes im Hinblick auf die Fortbildung und Weiterbildung ausreichend sind?

Abg. **Julia Retzlaff** (SPD): Vielen Dank für die Unterrichtung. Eine konkrete Frage habe ich dazu eigentlich nicht. Das ganze Verfahren ist ja seit Anfang Oktober in den Medien öffentlich. Das *Handelsblatt* hat dazu einen großen Bericht veröffentlicht. Wir hatten selbst in unserer lokalen *Braunschweiger Zeitung* schon einige Berichte zu diesem Thema. Der Gesetzentwurf ist gestern im Bundeskabinett beschlossen worden und soll jetzt wahrscheinlich in den Bundestag eingebracht werden. Das weitere Verfahren ist also angestoßen. Wie Sie erwähnt haben, waren die Stellungnahmen des Bundesverbandes der Arbeitgeber und der Gewerkschaften weitestgehend im Konsens. Schade ist, dass wir den Wortlaut des Gesetzentwurfs noch nicht kennen. Ich halte es aber erst einmal für ein sehr gutes Signal, dass beide Parteien auch öffentlich Statements abgegeben haben, nach denen ihrer Sicht der Betriebsfrieden gewahrt ist, und dass auch die Betriebsrätinnen und Betriebsräte mit einem solchen Gesetzentwurf - den sie anscheinend schon kennen, weil er auch auf dem Gewerkschaftstag der IG Metall in der vergangenen Woche von Minister Heil selbst vorgestellt worden ist - zufrieden sind. Dort herrscht Erleichterung, dass nun Rechtssicherheit geschaffen wird und diese wirklich sehr unschönen Zustände, die für Unternehmen und für Betriebsräte selber eine Belastung waren, jetzt ausgeräumt werden können.

Vor diesem Hintergrund vielen Dank für die Unterrichtung. Wir sind schon auf den Gesetzentwurf gespannt. Er wird ja sicherlich in der nächsten Zeit im Gesetzgebungsverfahren öffentlich werden. Dann werden wir ihn uns genau anschauen. Es ist gut, dass der Arbeitsminister diesen Prozess frühzeitig Anfang Mai angestoßen hat und dass jetzt Vorschläge vorliegen, die auch in

ein Gesetzgebungsverfahren münden. Wir hoffen und sind zuversichtlich, dass dieser Prozess jetzt auch zu einem guten Ende kommt.

**MR Bräuer (MS):** Zunächst zu den anhängigen Verfahren, von denen ich ebenfalls gelesen habe. Ich kenne die Verfahren im Einzelfall nicht, aber mein Eindruck ist, dass VW nach dem Urteil des Bundesgerichtshofs sozusagen in einer Panikreaktion allen Betriebsräten erst mal die Bezüge gekürzt hat ohne eine nähere Prüfung, ob das im Einzelfall geboten ist. Denn schon auf der Basis des bisherigen Rechts konnte selbstverständlich eine berufliche Entwicklung von Betriebsratsmitgliedern auch in der Vergütung abgebildet werden. Ich denke, VW hat einfach gedacht: „Oh Gott, oh Gott, der BGH hat entschieden, dass wir alle Untreue begangen haben! Dann gehen wir mal zurück, ohne zu prüfen, ob im Einzelfall die gezahlte Vergütung nicht doch rechtmäßig gewesen ist!“ Das erklärt dann vielleicht auch, warum der Presse zufolge die Betriebsräte in der überwiegenden Zahl der Verfahren obsiegt haben.

Zu der Frage zum hypothetischen Verlauf einer beruflichen Entwicklung: Dieser hypothetische Verlauf der Berufsentwicklung konnte schon auf der Basis des bisherigen Rechts berücksichtigt werden. Das können Sie im Wortlaut des Gesetzes nicht nachlesen. Das alles ergibt sich aus der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zu § 78 BetrVG. Die Kommission hat in diesem Punkt letztlich nichts neu geschaffen. Wenn der Gesetzentwurf zu dem § 78 BetrVG so aussieht, wie die Kommission ihn vorgeschlagen hat, dann werden Sie darin auch keine wesentlichen neuen Kriterien finden, um die Frage der beruflichen Entwicklung abzubilden, sondern das wird sich weiterhin alles komplett aus der Rechtsprechung und im Zweifelsfall aus der Gesetzesbegründung ergeben.

Den hypothetischen Verlauf der Berufsentwicklung gab es also bisher und wird es auch in Zukunft geben, und es wird sich auch nichts ändern, weil das nach den Worten der Kommission, so wie dies im Gutachten steht, auch gar nicht beabsichtigt war. Die Kommission hat sich da nur um eine Klarstellung bemüht. Inwieweit ihr das gelungen ist, lasse ich mal dahingestellt.

Mit dem Regelungsvorschlag zum Mindestentgelt der Betriebsräte hat die Kommission sicherlich eine sinnvolle Änderung des § 37 BetrVG vorgeschlagen. Insbesondere die von der Kommission vorgeschlagene Möglichkeit, sich über die Vergleichsgruppen durch Betriebsvereinbarung vorab zu einigen, ist für die Betriebe hilfreich, weil dann eigentlich kein Streit mehr bestehen dürfte. Da diese Vereinbarung dann auch mit einem vom Gesetzgeber schon implementierten Ermessen versehen ist, ist sie dann auch relativ unangreifbar. Das heißt, wenn dann wieder mal eine Staatsanwaltschaft auf die Idee kommt, die Vergütung der Betriebsräte zu prüfen, und diese in einer Betriebsvereinbarung im Vorhinein transparent und halbwegs vernünftig geregelt ist, dann ist sie auch sicher; dann kommt da keiner mehr heran.

Zu der Frage der Weiterqualifizierung: Die Weiterqualifizierung war auf der Basis der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts bisher möglich und wird auch weiterhin möglich sein. Die Kommission hat in ihrem Gutachten noch einmal stärker herausgearbeitet, wie sich die Rechtsprechung die Berücksichtigung dieser Weiterqualifizierung vorstellt. Die Kommission stellt darauf ab, dass die Weiterqualifizierung sich letztlich auf eine konkrete Stelle beziehen muss. Es reicht also nicht, dass ein Betriebsrat irgendwelche Fortbildungen gemacht hat und man nach fünf Jahren festgestellt hat: „Ach, der kann ja jetzt eine ganze Menge!“, sondern die Weiterqualifizierung soll - so die bisherige Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts und auch die Stellungnahme

der Kommission - nur dann berücksichtigt werden können, wenn sich ein Betriebsratsmitglied - vereinfacht ausgedrückt - auf eine ganz konkrete höherwertige Stelle bezieht, sich darauf bewirbt und der Arbeitgeber feststellt: „Ja, ich bin der Meinung, du hast mittlerweile alle Qualifikationen erworben, die zur Wahrnehmung dieser Stelle erforderlich sind, und ich würde dich auswählen!“ Das ist das, was die Kommission auch schärft und was das Bundesarbeitsgericht auch gesagt hat: Es muss sich auf eine konkrete Stelle beziehen. Das Bundesarbeitsgericht hat dabei auch festgestellt: Es kann dann sein, dass der Arbeitgeber ein Betriebsratsmitglied für eine Stelle auswählt; weil er aber das Betriebsratsmitglied voll freigestellt hat und dieses Betriebsratsmitglied nicht auf die Stelle setzt, sondern die Stelle, die natürlich irgendwie wahrgenommen werden muss, mit einem anderen Mitarbeiter besetzt, vergütet er dieses Betriebsratsmitglied so, als hätte es diese Stelle übertragen bekommen.

Auch nach der Rechtsprechung und auch nach dem Vorschlag der Kommission reicht es nicht, dass ein Betriebsratsmitglied sich in welcher Weise auch immer qualifiziert, sich auf eine Stelle bewirbt und dann nicht ausgewählt wird, weil der Arbeitgeber vielleicht der Meinung ist, dass es einen noch besseren Bewerber gibt. Dann nutzt dem Betriebsratsmitglied all die Qualifikation nichts, weil nach der Rechtsprechung die Qualifikation oder der Aufstieg immer auf konkrete Stellen bezogen werden muss. Die Rechtsprechung sagt ganz einfach: Auch im normalen Leben bekommt ein Arbeitnehmer, der sich für eine Stelle interessiert und qualifiziert hat, aber nicht ausgewählt wurde, nicht mehr Geld; also wird das beim Betriebsrat auch nicht anders gehandhabt. Weiterqualifizierung ist also möglich und kommt den Betriebsräten zugute, sie muss aber im Einzelfall gut begründet und gut belegt sein. Viele Fortbildungen nützen also nichts.

Abg. **Christoph Plett** (CDU): Dazu nur zwei Anmerkungen. Zum hypothetischen Verlauf der Berufsentwicklung hat ja gerade der BGH in Strafsachen gesagt: Das darf nicht sein. - Deswegen war unsere Überlegung, ob diesbezüglich eine Konkretisierung im Gesetz erfolgen muss, um überhaupt von vornherein auszuschließen, dass sich wiederum der Strafsenat und andere Senate über die Auslegung des Gesetzes streiten. Unserer Auffassung nach bedarf es hier einer konkreten Formulierung.

Hinsichtlich der Frage der Vergleichbarkeit haben Sie recht. Dadurch, dass eine Betriebsvereinbarung jetzt möglich erscheint und damit eine Ermessensreduzierung fast gegen Null durch das Gericht erfolgt, ist auf jeden Fall die Vergleichbarkeit besser gegeben. Wir müssen abwarten, was der Referentenentwurf tatsächlich beinhaltet. Ich wäre Ihnen sehr dankbar, wenn Sie uns über die weiteren Entwicklungen auf dem Laufenden halten würden, damit wir das weiter begleiten können. Denn wir sind weiterhin der Auffassung, dass insbesondere auch das Land Niedersachsen als Anteilseigner bei VW ein erhebliches Interesse daran hat, gute Betriebsräte zu haben, die sich aber nicht vor Gericht mit dem Arbeitgeber streiten müssen, welche Bezahlung sie tatsächlich bekommen und gerechtfertigt ist.

MR **Bräuer** (MS): Ich möchte noch einmal kurz dazu Stellung nehmen. In dem Urteil des BGH findet sich tatsächlich die Formulierung, dass eine hypothetische Gehaltsentwicklung des Betriebsrats bei einer Sonderkarriere nicht berücksichtigt werden darf. Dieses Urteil des BGH besteht aus 17 Seiten. Die gesamten rechtlichen Ausführungen des BGH zur Anwendung des Betriebsverfassungsgesetzes finden sich letztlich auf einer einzigen Seite. Ich halte dem BGH zugute, dass die Darstellung in seinem Revisionsurteil etwas verkürzt ist. Denn im Übrigen bezieht er sich auf Urteile des Bundesarbeitsgerichts, die eben auch eine hypothetische Karriere zulassen. Ich denke, das ist eine im Urteil vorgenommene Verkürzung, die einen anderen Eindruck

gibt, als ihn vielleicht der BGH vermitteln wollte, zumal es für den Bundesgerichtshof, glaube ich, nicht entscheidend war. Ich habe Ihnen ja geschildert: Wenn sich ein Betriebsrat qualifiziert und dann auf eine Stelle bewirbt und ausgewählt wird, dann soll er auch schon nach der geltenden Rechtsprechung durchaus die erhöhte Vergütung bekommen. In den Sachverhalten, über die der Bundesgerichtshof zu entscheiden hatte, ist es aber vorgekommen, dass jemand mit der Wahl zum Vorsitzenden des Gesamtbetriebsrats sofort in den oberen Managementkreis berufen worden ist und er erst später das unternehmensinterne Management-Assessment-Center absolviert hat. Die Reihenfolge war in diesem Fall also so, dass man ihm erst die höhere Vergütung gegeben und ihn erst dann qualifiziert hat. Ich denke, das hat der BGH auch gesehen und gesagt: Na ja, das ist eigentlich nicht das, was das Betriebsverfassungsgesetz vorsieht.

Über die weitere Entwicklung werde ich Sie gerne informieren. Sicherlich ist noch offen, was der Gesetzentwurf, der jetzt ja schon erarbeitet wird, enthält. Ich behaupte mal: Wenn drei vom Bundesarbeitsministerium berufene Experten Formulierungsvorschläge gemacht haben und das Bundesarbeitsministerium schon innerhalb von vier Wochen nach der Veröffentlichung des Gutachtens einen Referentenentwurf auf die Beine gestellt hat, wird er von dem, was die Kommission vorgeschlagen hat, wahrscheinlich nicht wesentlich abweichen. Ob dann die Regelung zur Weiterqualifizierung, die sich ja auf § 78 BetrVG stützt, hinreichend ist, lasse ich hier mal dahingestellt. Das ist eine komplizierte Regelung, wie sie die Rechtsprechung entworfen hat. Die Kommission hat dazu einen einzigen dünnen Satz vorgeschlagen. Sie hat zur Begründung dreieinhalb Seiten gebraucht. Diese dreieinhalb Seiten sind sicherlich hilfreich, um die gesetzliche Regelung zu verstehen. Ich behaupte, dass sie nicht ins Gesetz aufgenommen werden, und ich vermute, dass der Bundesgesetzgeber sich darauf beschränkt, den von der Kommission vorgeschlagenen Satz in das Betriebsverfassungsgesetz aufzunehmen und den Rest letztlich über die Gesetzesbegründung - ich will nicht sagen: zu regeln, aber öffentlich zu machen; anders kann ich es mir nicht vorstellen. Die Rechtsprechung in konkreten Sätzen im Gesetz wiederzugeben, wäre sehr umfassend und recht kompliziert. Ich kann Herrn Plett verstehen, dass er es vielleicht gerne anders hätte, aber das wird vermutlich nicht geschehen.

Vors. Abg. **Oliver Lottke** (SPD): Weitere Wortmeldungen gibt es nicht. Herzlichen Dank für die Unterrichtung und für die Teilnahme der Mitglieder des Ausschusses für Rechts- und Verfassungsfragen an diesem Tagesordnungspunkt. Wir werden den Antrag weiter beraten. Sie werden den Antrag in Ihren Ausschuss zurücknehmen. Wir sind ja nur mitberatend an dieser Stelle. Ich schlage vor, dass wir dem federführenden Ausschuss einen Auszug aus der Niederschrift zu-leiten.

Abg. **Christoph Plett** (CDU): Herzlichen Dank auch im Namen des Ausschusses für Rechts- und Verfassungsfragen dafür, dass die Unterrichtung durch die Landesregierung und diese gemeinsame Beratung so schnell stattfinden konnten. Herr Bräuer hat zugesagt, dass er uns weiterhin auf dem Laufenden hält, wenn der Referentenentwurf tatsächlich vorliegt, sodass wir dann, wenn es notwendig ist, auch noch einmal zusammenkommen können, um zu beraten, wie es weitergeht. Das können wir dann absprechen.

#### Weiteres Verfahren

Der - mitberatende - **Ausschuss** kommt überein, dem - federführenden - Ausschuss für Rechts- und Verfassungsfragen als Stellungnahme zu dem Antrag einen Auszug aus der Niederschrift zuzuleiten.

\*\*\*



Tagesordnungspunkt 2:

## **7. Jahresbericht der Landespatientenschutzbeauftragten**

Unterrichtung durch die Landesregierung - [Drs. 19/2675](#)

**hier:** Vorstellung des 7. Jahresberichts durch die Landespatientenschutzbeauftragte Frau Dr. Sambruno Spannhoff

*gemäß § 62 Abs. 1 GO LT überwiesen am 17.10.2023  
AfSAGuG*

### **Vorstellung des 7. Jahresberichts durch die Landespatientenschutzbeauftragte**

MR'in **Dr. Sambruno Spannhoff** (MS): Vielen Dank, dass ich den Ausschuss über die Arbeit der Patientenfürsprechenden in den niedersächsischen Krankenhäusern für das Berichtsjahr 2022 unterrichten darf. Der Einsatz der Patientenfürsprechenden ist seit mehreren Jahren im Niedersächsischen Krankenhausgesetz verankert und stellt mittlerweile eine unverzichtbare Institution an den Krankenhäusern dar. Die Fürsprechenden gelten als unabhängige Ansprechpartner für Fragen, Wünsche und Beschwerden und übernehmen im Bedarfsfall eine Art Mittlerrolle zwischen den Patientinnen und Patienten und den zuständigen Stellen des Krankenhauses. Jedes Krankenhaus muss mindestens einen Fürsprechenden und einen Stellvertretenden bestellen. Diese haben dann über ihre jährliche Arbeit sowohl dem Krankenhaus als auch dem MS zu berichten. Es obliegt mir dann, aus diesen Erfahrungsberichten einen Jahresbericht für den Landtag zu erstellen. Um das auf solide Füße zu stellen, hat mein Büro Fragebögen erstellt, die den Fürsprechenden zeitgerecht zugehen, um dann daraus den Jahresbericht auch statistisch generieren zu können.

Zunächst möchte ich Sie gerne darüber unterrichten, wie die Patientenfürsprechenden ihre Arbeit an den Krankenhäusern versehen. Um überhaupt arbeiten zu können, muss ein gewisser Bekanntheitsgrad vorliegen und muss Kenntnis über die Tätigkeit der Fürsprechenden vorliegen. Dies erfolgt bei der überwiegenden Zahl der Krankenhäuser bereits auf der Webseite. Die Fürsprechenden werden dort bekannt gemacht und an unterschiedlichen Stellen, auch an unterschiedlich prominenten Stellen, ausgewiesen. Es gibt aber auch viele andere innovative Ideen, wie zum Beispiel das Erstellen von Flyern, Plakaten und Begrüßungsmappen. Mittlerweile sind die Fürsprechenden dabei auch in Eigeninitiative sehr innovativ unterwegs.

Die Fürsprechenden sollen per Gesetz feste Sprechzeiten einrichten. Es hat sich gezeigt, dass diese Vorgabe zumindest für das Berichtsjahr 2022 durch zahlreiche Fürsprechende nicht erfüllt wurde. Man muss jedoch bedenken, dass es im Jahr 2022 pandemiebedingt immer noch Einschränkungen gegeben hat, die auch die Fürsprechenden selber betroffen haben, indem sie nicht immer ihren Arbeitsplatz erreichen konnten. Es bleibt abzuwarten, inwieweit sich dieses Element der festen Sprechzeiten über das Jahr 2023 gestalten wird.

Unabhängig davon sind die Settings sehr unterschiedlich. Die Fürsprechenden haben eigene Sprechzimmer, sind in variablen Räumen unterwegs, gehen auch zu den Patienten auf Station, also arbeiten auch auf den Patientenzimmern. Auch außerhalb der Sprechzeiten sollen bzw.

müssen die Fürsprechernden die Erreichbarkeit sicherstellen. Dies geschieht vor allem durch E-Mail-Kontakt oder auch durch telefonische Erreichbarkeit. Vielen Fürsprechernden - nach meinen Informationen knapp 80 % - wird mittlerweile auch das Arbeiten im Homeoffice ermöglicht.

Neben der Tätigkeit der eigentlichen Fürsprache suchen die Patientenfürsprechernden auch den Austausch mit den Mitarbeitenden auf Station. Sie nehmen regelmäßig an festen Gesprächsterminen, auch mit verschiedenen Ebenen der Klinik teil und nutzen auch die Gelegenheit, sich bei den Patientinnen und Patienten auf den Stationen bekannt zu machen und über ihre Tätigkeiten zu informieren.

Nach dem Gesetz sind die Fürsprechernden grundsätzlich als unabhängige Institution tätig und nicht in das hierarchische System des Krankenhauses eingebunden. In dieser unabhängigen Position sehen sich erfreulicherweise 95 % der Fürsprechernden. Dennoch ist festzustellen, dass sich trotz dieser Einstellung - das sind ja alles subjektive Einschätzungen, die die Fürsprechernden abgeben - immer noch mehr als 30 % der Fürsprechernden als Teil des Beschwerdemanagements einordnen. Das ist insofern paradox, weil das Beschwerdemanagement eindeutig eine interne Struktur des Krankenhauses und mit Mitarbeitenden des Krankenhauses belegt ist. Ich kann mir das nur so erklären, dass die Fürsprechernden hier vielleicht eher die Zusammenarbeit deklariert haben. Es ist ja grundsätzlich wünschenswert, dass man dort nicht nur parallel nebeneinander tätig ist, sondern auch voneinander profitiert. Dadurch sollte jedoch nicht die Unabhängigkeit ausgehebelt werden; denn das ist den Patientinnen und Patienten sehr wichtig.

Erfreulich ist, dass tatsächlich regelmäßig Gespräche mit allen Ebenen des Krankenhauses stattfinden. Über 70 % der Fürsprechernden haben regelmäßige Kontakte zur Krankenhausleitung, über 60 % zum Beschwerdemanagement zum regelmäßigen Austausch, aber auch zum ärztlichen und pflegerischen Personal. Im Vergleich ist jedoch der Kontakt zur Klinikleitung deutlich untergeordnet.

Ein Problem sehe ich hinsichtlich der subjektiven Einschätzung der Fürsprechernden über die selbst empfundene Wertschätzung. Nur 61 % der Fürsprechernden fühlen sich in dem von ihnen gezeigten Engagement in ihrem Ehrenamt als wertgeschätzt. Das sind immerhin 14 Prozentpunkte mehr im Vergleich zum Vorjahr, aber für das Engagement, das investiert wird, immer noch deutlich zu wenig. Man muss insofern überlegen, inwieweit man den Kliniken noch einmal ein Stück weit auf dem Weg hilft, den Fürsprechernden noch mehr Raum und Wertschätzung einzuräumen. Das könnte zum Beispiel dadurch geschehen, dass die Ausstattung der Fürsprechernden ein gewisses Maß an Wertschätzung widerspiegelt. Bisher bekommen die Fürsprechernden eine sehr unterschiedliche Ausstattung zur Verfügung gestellt. Immerhin haben lediglich 30 % der Fürsprechernden ein Diensthandy und knapp 60 % einen dienstlichen PC bzw. ein Tablet. Alle anderen arbeiten immer noch mit ihrem privaten Equipment. Das betrachte ich schon allein unter Datenschutzgesichtspunkten etwas kritisch. Wenn diesbezüglich vonseiten der Kliniken ein bisschen mehr Unterstützung gezeigt würde, hätte das sicherlich auch etwas mit nachhaltiger Wertschätzung der ehrenamtlichen Tätigkeit zu tun.

Per Gesetz sind die Kliniken dazu verpflichtet, die Fürsprechernden angemessen fort- und weiterzubilden, und zwar sowohl intern als auch extern. Etwa 70 % der Fürsprechernden können tatsächlich regelmäßig an solchen Fortbildungen teilnehmen. Das ist sicherlich immer noch verbesserungswürdig. Alternativ haben wir von meinem Büro aus eine Online-Grundschulung für

alle Fürsprechenden zur Verfügung gestellt, die jederzeit erreichbar ist. Man kann sich dort sowohl basisausbilden lassen als auch eine Auffrischung für die Arbeit erlangen. Die Ausbildungsinhalte passen wir auch immer den Gesetzesgegebenheiten an.

Ich komme nun zu dem sicherlich interessantesten Teil, nämlich der qualitativen und quantitativen Auswertung der Anliegen bzw. der Beschwerden, die an die Fürsprechenden herangetragen werden.

Dass die Fürsprechenden eine wichtige Institution sind, zeigt sich sicherlich auch daran, dass es über die Jahre sukzessive immer mehr zu einem Anstieg der an sie herangetragenen Anliegen kommt. Für das Jahr 2022 wurden 2 231 Anliegen an die Fürsprechenden herangetragen. Nach subjektiver Einschätzung halten die Fürsprechenden davon 1 578 Anliegen für völlig berechtigt und davon wiederum ein Viertel für gravierend; das entspricht ca. 360 Anliegen. Das sind durchschnittlich ungefähr 14 Anliegen pro Klinik. Man muss diesen Durchschnittswert aber ein Stück weit relativieren, weil manche Fürsprechende tatsächlich mit gar keinen Anliegen betraut werden. Woran das liegt, ob an der Nichtbekanntheit oder an dem guten Know-how und der guten Leistung der Klinik, kann an dieser Stelle nicht beantwortet werden. Für die Einordnung ist es auch wichtig zu wissen, dass die Zahlen nach den Angaben der Fürsprechenden nicht mit den einrichtungsbezogenen Fallzahlen oder aber auch mit den Verweildauern der Patienten korrelieren.

Was die Stationen angeht, ist eine gewisse Häufung bei den Notaufnahmen und psychiatrischen Stationen zu verzeichnen. Ansonsten sind alle Stationen durchschnittlich gleich betroffen.

Die Anliegen betreffen quantitativ am häufigsten den Zeitmangel im Krankenhausalltag. Es wird immer wieder beschrieben, dass das Arzt-Patienten-Pflege-Verhältnis als insuffizient dargestellt wird. Die Kommunikation wird als unbefriedigend beschrieben. Es wird auch berichtet, dass mittlerweile die Kommunikation in den Krankenhäusern oftmals durch Sprachbarrieren stark beeinflusst wird und dass dadurch auch wichtige fachliche Expertise verlorenggeht. Damit verbunden sind sicherlich auch andere Problemstellungen, wie zum Beispiel ein mangelhaftes Aufnahme- und Entlassmanagement, lange Wartezeiten bei den Notaufnahmen und für den Patienten als defizitär empfundene organisatorische Abläufe. Immerhin ein Viertel der Fürsprechenden beschreibt diese Problematiken als systematisch und nicht sporadisch an ihren Kliniken auftretend.

An letzter Stelle erlaube ich mir noch eine Brücke zu der patientenzentrierten Arbeit in meinem Büro. Auch bei uns gehen natürlich neben vielen anderen Aufgaben zahlreiche Patientenanliegen ein, die sich jedoch auf alle medizinischen Bereiche ausweiten, also nicht nur auf die stationäre Versorgung. Unter Berücksichtigung unserer internen Auswertung decken sich jedoch viele Beschwerdepunkte in der stationären Versorgung auch mit dem, was die Fürsprechenden berichten.

Ich möchte in diesem Zusammenhang zwei Punkte hervorheben, die mir besonders am Herzen liegen. Das ist erstens das teilweise sehr unprofessionelle Entlassmanagement, das leider immer noch an den Kliniken vorzufinden ist. Das Entlassmanagement ist ja schon seit 2017 auch im Sozialgesetzbuch sehr detailliert aufgenommen worden und wurde dann durch die Novellierung des Niedersächsischen Krankenhausgesetzes ein Stück weit in dieses Gesetz aufgenommen,

aber nicht konkretisiert, sondern lediglich mit der Maßgabe, dass der Krankenhausträger sicherzustellen hat, dass „Patientinnen und Patienten sowie deren Angehörigen frühzeitig über das Entlassmanagement informiert und beim Übergang in die Versorgung nach der Krankenhausbehandlung unterstützt“ werden sollen. Viel konkreter ist das nicht. Es gibt keine weiteren Ausführungsbestimmungen. Ziel des Entlassmanagements sollte aber sein, dass es eine gute Weiterversorgung im ambulanten Bereich gibt. Die Patientensicherheit soll erhöht werden. Man möchte damit einen Drehtüreffekt vermeiden. Letztlich werden damit auch Einsparungen im Gesundheitssystem angestrebt.

Aus meiner Erfahrung und auch aus der Erfahrung der Fürsprechenden muss jedoch festgestellt werden, dass das Entlassmanagement in einigen Kliniken leider immer noch nicht in der gebotenen Form erfolgt. Sicherlich gibt es aber auch viele positive Beispiele. Nur um mal ein Gefühl dafür zu vermitteln: Oftmals werden zum Beispiel Betreuer nicht mit einbezogen oder haben die Vorsorgebevollmächtigten überhaupt keine Ahnung davon, was mit ihren Leuten im Krankenhaus los ist. Viele Entlassungen finden vor dem Wochenende oder am Wochenende statt, ohne dass die medikamentöse Versorgung sichergestellt ist, ohne dass Hilfsmittel zu Hause angereicht werden bis hin zu Fällen - die dann auch bei uns im Büro gelandet sind -, dass beispielsweise ein um die 80 Jahre alter Herr schwerstkrank im Krankenhaus hemdchen durch den Krankentransport bei seiner ebenso kranken Frau zu Hause abgeliefert wurde, die nicht wusste, dass er nach Hause kommt, und dass beispielsweise allein lebende Patientinnen und Patienten in eine völlig unversorgte Situation in ihre Wohnung geschickt werden, ohne dass sie sich in der Häuslichkeit versorgen können - nicht nur medizinisch, sondern auch grundsätzlich nicht versorgen können. Alles das findet trotz der vielfältigen Regelungen im Gesetz in der Realität statt. Sicherlich gibt es auch viele positive Beispiele.

Ich bezweifle aber, ob durch die Einfügung des Satzes zum Entlassmanagement in das Niedersächsische Krankenhausgesetz tatsächlich eine Änderung herbeigeführt werden kann. Die Frage ist, wie man solchen Fällen in Niedersachsen für unsere Patientinnen und Patienten begegnen kann, wie man das optimieren kann. Aus meiner Sicht wäre es vorstellbar - das vielleicht als Anregung für eine spätere Diskussion -, in Ausführungsbestimmungen zu konkretisieren, dass man zum Beispiel ein Assessment-Instrument oder andere Dinge ausführen kann, ohne dass man damit einen hohen dokumentatorischen Aufwand in den Krankenhäusern erzeugt.

Zweitens liegt mir der Umgang mit an Demenz erkrankten Patientinnen und Patienten sehr am Herzen. Auch hier gibt es sicherlich riesige Unterschiede. Viele Kliniken haben sich bereits vor der Einführung der nunmehr verpflichtenden Demenzbeauftragten auf den Weg gemacht, ihre Einrichtung als demenzsensible Klinik auszuweisen. Aber dennoch war und ist das ein immer wiederkehrender Beratungsgegenstand in meinem Büro. An- und Zugehörige berichten oftmals über negative Erfahrungen. Der Krankenhausalltag lässt oft keinen sensiblen Umgang mit den Betroffenen zu. Das Wissen über diese Patientinnen und Patienten ist unzureichend. Ich möchte dazu auch einige Beispiele nennen: Die Patientinnen und Patienten erhalten nicht die ausreichenden Unterstützungsleistungen in den Kliniken. Das Essen wird nicht angereicht. Ihnen wird beim Anziehen nicht geholfen. Niemand fragt sich, warum der Teller noch voll ist, wenn er auf den Rollwagen zurückgeräumt wird. Es gibt auch für Angehörige oftmals nicht nachvollziehbare Fixierungssituationen bei demenzerkrankten Patientinnen und Patienten; das ist dann für die Angehörigen ein großes Thema.

In Niedersachsen wurde mit der Novellierung des Krankenhausgesetzes die Einführung von Demenzbeauftragten beschlossen. Demenzbeauftragte müssen seit Juli 2023 verpflichtend an den Krankenhäusern vorgehalten werden. Momentan gibt es aber leider noch keine aktuellen Zahlen zu den bestellten Demenzbeauftragten in den Kliniken.

Die Demenzbeauftragten haben per Gesetz zahlreiche Aufgaben zugeordnet bekommen: direkte Beratung der Patientinnen und Patienten, sie haben regelmäßige Sprechstunden einzurichten, Beratung der Ärzteschaft und der Pflege bis hin zur Beratung auch der im Krankenhaus tätigen Ehrenamtler. Sie sollen Arbeitskreise etablieren, Qualitätszirkel aufbauen und Projekte initiieren. Die Aufgaben sind also sehr vielfältig. Alles das soll per Gesetz durch Mitarbeitende des Krankenhauses oder aber auch durch Ehrenamtler erfolgen. Nach den Erfahrungen meiner Arbeit im Krankenhaus halte ich es jedoch für bedenklich, dass dafür kein Stundenanteil im Gesetz hinterlegt ist, mit welchem Anteil diese Aufgaben wahrgenommen werden sollen. Demenzbeauftragte müssen diese Aufgaben im Zweifel zusätzlich zu ihrer Tätigkeit, die sie ohnehin schon ausüben, wahrnehmen. Ich glaube, ich brauche jetzt nichts über die Arbeit im Krankenhausalltag auszuführen, in dem Demenzbeauftragte alle diese Aufgaben ohne einen bestimmten Stundenanteil ausüben sollen. Wenn Ehrenamtler diese umfänglichen Aufgaben wahrnehmen sollen, dann sind sie Vollzeit-Ehrenamtler. Vor dem Hintergrund des demografischen Wandels und der bekannten Zahlen, dass es in der Zukunft deutlich mehr Demenzerkrankte geben wird, habe ich Zweifel, ob die bisherige Regelung für dieses wirklich wichtige Amt im Krankenhaus bei diesen Rahmenbedingungen ausreicht und ob die Rahmenbedingungen nicht geändert werden müssten, um dieses Ehrenamt in der gebotenen Form leben zu können.

Das waren zwei wichtige Punkte, die ich aus den Berichten der Fürsprechernden, aber auch aus meiner täglichen Arbeit mit einbringen wollte.

### Aussprache

Vors. Abg. **Oliver Lottke** (SPD): Vielen Dank für diesen auch sehr nachdenklichen Bericht. Aus Ihren Schilderungen ist für mich gut spürbar gewesen, was die Patientenfürsprechernden tagtäglich erleben und welche Konflikte sie haben einhergehend mit der gefühlten geringen Wertschätzung. Deswegen finde ich es gut, dass Sie an dieser Stelle den Finger in die Wunde gelegt haben. Es ist immer wieder deutlich, wie wichtig diese Berichte sind, damit sie auch hier im Ausschuss ankommen. Ich danke Ihnen auch persönlich für die Art der Berichterstattung. Das war doch sehr ergreifend und auch sehr nachvollziehbar.

Abg. **Julia Retzlaff** (SPD): Auch von meiner Seite vielen Dank für den intensiven Bericht. Der Herr Vorsitzende hat bereits zum Ausdruck gebracht, wie wertvoll diese Informationen für uns sind. Ich kann mich erinnern, dass wir das Thema Wertschätzung auch schon in dem Bericht für den vorangegangenen Zeitraum erörtert haben. Es ist erfreulich, dass es bei der Wertschätzung eine prozentuale Steigerung gegeben hat. Aber wie Sie ja selber sagen, ist dabei noch Luft nach oben. Sie haben auch Gründe genannt. Ich kann mir auch vorstellen, dass die Ausstattung im ehrenamtlichen Bereich ein wichtiges Thema ist.

Ich habe zu mehreren Punkten, die Sie angesprochen haben, Fragen zu dem Verfahren, inwieweit auf die Kliniken zugegangen werden kann - diese Fragen richten sich nicht nur an Sie, sondern vielleicht auch an das Ministerium -, damit dem Bedarf nachgekommen wird, um dieses Ehrenamt weiter zu unterstützen. Denn die Patientenfürsprechernden sind ja ehrenamtlich tätig

und sind nach meiner Erinnerung zum Teil auch für mehrere Krankenhäuser zuständig. Das ist ein sehr aufwendiges Ehrenamt. Insofern stellt sich die Frage, welche Steuerungsmöglichkeiten es hierbei seitens des Ministeriums gibt.

Können Sie zum Bereich der Fortbildung, den Sie angesprochen haben, auch Angaben dazu machen, wie sich die Prozentquote gegenüber dem Vorjahr verändert hat? Sind mehr Fortbildungen wahrgenommen worden oder weniger?

Ich habe ferner noch eine konkrete Frage zu dem Beispiel, das Sie bezüglich der Sprachbarrieren angeführt haben. Sie haben das ja aus der Patientensicht geschildert. Können Sie sagen, dass die sprachlichen Barrieren vom Pflegepersonal und vom ärztlichen Personal herkommen? Es besteht wechselseitig ja auch aufseiten der Patientinnen und Patienten sprachliche Barrieren. Können Sie uns dazu Informationen sozusagen aus dem Alltag geben? Das wäre für uns auch wichtig, um beurteilen zu können, an welcher Stelle man gegebenenfalls noch unterstützen müsste.

Sie haben auch sehr eindringlich Darlegungen zu den beiden Themen Entlassmanagement und Demenzbeauftragte gemacht. Steht das auch so im Bericht, damit wir uns dann noch weiter mit diesem Thema beschäftigen und der Frage nachgehen können, inwieweit man dabei auch seitens der Politik nachsteuern kann und wo es wirklich Hebel gibt, die wir in Bewegung setzen müssten? Wir haben den Bericht ja noch nicht lesen können, da er ja erst vor wenigen Minuten verteilt worden ist. Beide Themen sollten uns aber hier im Ausschuss weiterhin beschäftigen.

Sie haben auch erwähnt, dass es bezüglich der Demenzbeauftragten noch keine aktuellen Zahlen gibt, inwieweit die Vorgabe seit Juli erfüllt wird. Wann können wir da einen Einblick bekommen? Diese Frage richtet sich vielleicht eher in Richtung des Ministeriums. Das qualitativ zu bewerten, wird sicherlich für uns ganz wichtig sein, wenn man dann die Arbeit der Demenzbeauftragten verfolgen und beurteilen kann.

**Abg. Dr.in Tanja Meyer (GRÜNE):** Ich möchte mich zunächst bei Ihnen, Frau Dr. Sambruno Spannhoff, und bei den Patientenförsprechenden für die sehr wichtige Arbeit bedanken, die Sie leisten. Ich danke Ihnen, dass Sie Ihren Bericht so ausführlich dargestellt haben vor allen Dingen verbunden mit dieser Eindringlichkeit, die an uns appelliert, aber auch Fragen aufwirft, die wir diskutieren und auch an andere Stelle zurückspielen können. Das finde ich sehr wichtig.

Viele Punkte hat Frau Retzlaff schon angesprochen, sodass ich darauf nicht mehr eingehen möchte. Ich möchte aber betonen, dass ich es für besonders wichtig halte, dass Sie die Perspektive der Patient\*innen mit einbringen, und dass es, wie ich schon gelesen habe, auch Rückmeldungen von den Patientenförsprecher\*innen an die Patient\*innen, also dann auch diesen direkten Kontakt gibt. Das ist also nicht nur einseitig zum Beispiel eine Beschwerde, sondern ein Kreislauf auch mit einer Rückmeldung, wie der Stand ist. Das halte ich für sehr positiv, weil genau diese Rückmeldung häufig fehlt.

Meine Nachfrage geht ein bisschen dahin, was Sie mit den beiden Punkten hervorgehoben haben. Es gibt ja auch noch einige Punkte mehr. Sie haben dargestellt, wie vielfältig durchaus die Belange sind. Das kann ja auch von Klinik zu Klinik oder von Situation zu Situation sehr unterschiedlich sein. Haben Sie auch Informationen darüber, inwieweit das in eine Qualitätssicherung einfließt und ob es dort ein Monitoring gibt? Denn die Darstellung ist wichtig, aber wichtig ist ja,

dass sich tatsächlich etwas verändert. Das geht auch ein bisschen in die Richtung, was Frau Retzlaff angesprochen hat, nämlich den Vergleich zum Vorjahr. Können die Patientenfürsprecher\*innen zum Beispiel nachvollziehen, dass sich eine Beschwerde quasi ins Positive entwickelt hat, nämlich dass es eine Verbesserung gibt? Das wäre ja das Ziel.

Abg. **Volker Meyer** (CDU): Vielen Dank für den Bericht. Sie sprachen auch das Thema Wertschätzung an. Ich glaube, dass die Patientenfürsprecher mittlerweile in den Häusern etabliert sind. Viele Beschwerden ranken sich ja um Abläufe in den einzelnen Häusern. Sie haben das Beispiel des Entlassmanagements angeführt. Gibt es eine Auswertung oder Rückmeldungen, wie die Punkte, die von den Patientenfürsprechern an die Geschäftsführung oder an wen auch immer in den Krankenhäusern herangetragen werden, dort abgearbeitet werden bzw. auch versucht wird, Verbesserungen vorzunehmen? Auch das ist ja ein Ausdruck von Wertschätzung gegenüber den Patientenfürsprecherinnen und Patientenfürsprechern, wenn sie ernstgenommen werden und Veränderungen erreichen können.

Ich gebe Ihnen recht, für das Thema Demenzbeauftragte ist es im Moment sicherlich noch ein bisschen früh. Aber vielleicht können Sie im nächsten Jahr ein Fazit aus den ersten Erfahrungen ziehen, wie die Verpflichtungen, die im Krankenhausgesetz geregelt sind, erfüllt werden. Vielleicht können Sie dann auch einen Überblick darüber geben, wie die Krankenhäuser damit umgehen, zum Beispiel mit welchem Stundenumfang oder in welcher Form auch immer sie Demenzbeauftragte berufen. Das wird nicht ganz einfach sein. Aber wir sagen ja immer, man soll von den Besten lernen. Also müssen wir ja auch herausfinden, wer die Besten in dieser Frage sind, um vielleicht auch anderen Krankenhäusern Projekte weiterempfehlen zu können, wo dieses Thema vielleicht stiefmütterlich behandelt wird.

MR'in **Dr. Sambruno Spannhoff** (MS): Ich werde zunächst noch etwas zu den Demenzbeauftragten sagen, auf die sich mehrere Fragen bezogen. Unser Büro hat darüber nicht die Aufsicht. Es ist zwar zu melden, dass Demenzbeauftragte zu bestellen sind, aber es ist nicht hinterlegt, dass zu melden ist, wer das macht und mit welcher Expertise das gemacht wird. Ich gehe in diesem Zusammenhang auch auf das Thema Wertschätzung mit ein. Ich habe jetzt im November alle Patientenfürsprechenden in unser Haus eingeladen - gestern war die erste Veranstaltung -, so dass wir im direkten Kontakt sind. Wir haben das an den ehemaligen Versorgungsregionen ausgerichtet, um auch ein bisschen Vernetzung sicherzustellen bzw. Vernetzung anzubieten, sodass man vielleicht auch vor Ort voneinander profitieren kann. Dabei ist auch das Thema Demenzbeauftragte angesprochen worden. Dazu wurden diverse Beispiele berichtet. In dem einen Krankenhaus übernimmt das der Geriater, bei dem nächsten Krankenhaus macht das jemand aus der Pflege, und noch woanders ist das mit im Qualitätsmanagement angesiedelt. Das wird also in den Krankenhäusern sehr vielfältig ausgelegt und gelebt. Davon gehe ich aus. Inwieweit man tatsächlich auf die Krankenhäuser zugreifen und um intensivere Berichte bitten kann, wie sie das leben, muss man die Krankenhausaufsicht fragen, inwieweit es möglich ist, eine entsprechende Abfrage zu gestalten.

Um das Thema Wertschätzung geht es auch in unseren Besprechungen und in unseren Treffen, sodass wir nicht nur von einem Stück Papier, sondern vis-à-vis erfahren, wie es den Patientenfürsprechenden geht und wie es tatsächlich vor Ort funktioniert. Ich glaube, diesbezüglich bietet sich im Gespräch ein ganz anderer Rahmen. Ich habe gestern auch angefangen, das abzufragen. Man muss das jetzt aber erst einmal sammeln. Das war ja gestern die erste Veranstaltung. Ich würde das ganz gerne abwarten. Das gilt auch für die Frage, inwieweit man bei wiederkehrenden

Wünschen oder Problematiken schriftlich oder durch direkte Rückfragen auch an die Klinikleitung herantreten kann. Ich habe gestern auch dafür geworben, dass Patientenfürsprechende mit dem Bericht, der ja öffentlich ist, im Rahmen der Gesprächsführung auch an die Klinikleitung herantreten können. Es finden ja viele Gespräche statt. Es ist ja nicht so, dass man als Patientenfürsprechender sozusagen lost in space ist. Im Gegenteil, sie fühlen sich oftmals gut eingebunden. Aber es besteht trotzdem eine gewisse Divergenz zur Wertschätzung. Ich ermutige dazu, auch den direkten Draht zur Geschäftsleitung bzw. zu den entsprechenden Stellen zu suchen, um dort das Statement zu setzen.

Zu der Frage zu den Fortbildungen: Es ist ungefähr idem. An dem, was besucht bzw. geboten wird, hat sich nicht viel geändert. Es geht ja mehr um die Frage: Wird es ihnen angeboten? Inwieweit das tatsächlich wahrgenommen wird, erschließt sich ja daraus gar nicht. Ich kann nur sagen: Bei uns im Büro besuchen meines Wissens ca. 50 % der Fürsprechenden die Online-Fortbildung. Ich muss allerdings hinzufügen, dass sozusagen viele alte Hasen dabei sind, die für sich sicherlich keine Fortbildung mehr benötigen. Das bezieht sich dann eher auf diejenigen, die neu sind. Darin sehe ich den Grund für diese Prozentzahlen.

Zur sprachlichen Barriere: Ja, das ist sicherlich ein bilaterales Problem. Es gibt viele Patienten mit Migrationshintergrund. Auch viele Mitarbeitende in der Ärzteschaft und in der Pflege in den Krankenhäusern haben einen Migrationshintergrund. Ich habe mich dazu gestern auch mit den Fürsprechenden ausgetauscht. Meines Erachtens brauchen sie ein B2-Sprachprofil und müssen auch noch eine Prüfung vor der Ärztekammer ablegen. Die Erfahrung aus den Gesprächen zwischen den Patientinnen und Patienten und den Fürsprechenden zeigt, dass dieses Sprachprofil oftmals nicht ausreichend ist. Das B2-Sprachprofil bedeutet, glaube ich, dass man die Sprache selbstständig für ein normales Gespräch anwenden kann. Das reicht natürlich nicht aus, um Patienten mit Ängsten, Nöten, Sorgen und bei fachlichen Fragen abzuholen. Das ist meines Erachtens zu wenig. Mir ist bekannt, dass manche Häuser ihren Ärztinnen und Ärzten sowie den Mitarbeitenden in der Pflege mit Migrationshintergrund zusätzliche Maßnahmen anbieten. Ich glaube aber, nur mit dem B2-Sprachprofil kann man wirklich tiefgreifende patientenzentrierte Gespräche nicht in der gebotenen Form leben. Das finde ich schwierig. Mir wurde gestern auch berichtet, dass man oftmals erlebt, dass man dann auch als betroffener Kollege eher das Gespräch meidet und versucht, das sozusagen ein Stück weit von sich fernzuhalten, und sich eher auf das Machen beschränkt. Das ist für einen Patienten natürlich sehr befremdlich, wenn um ihn herum etwas passiert, was man nicht verinnerlicht. Gesundheit ist ja das höchste Gut und ist mit vielen Ängsten verhaftet, sodass Kommunikation sozusagen das größte Pfund ist. Wenn das in den Krankenhäusern zunimmt, muss man vielleicht überlegen, wie man dem auch anders begegnen kann, um zumindest diese Barriere zu durchbrechen, damit da eine Win-win-Situation sowohl für die Mitarbeitenden als auch vor allem für die Patientinnen und Patienten geschaffen werden kann.

Zu der Frage, ob meine Ausführungen zum Entlassmanagement auch in dem Bericht stehen: Nein, das war die Rückmeldung von den Fürsprechenden. Die Beispiele aus dem Alltag sind bei mir aus dem Büro. Ich habe dazu nichts im Bericht ausgeführt, weil das ja der Bericht über die Fürsprechenden ist. Aber das Entlassmanagement ist, wie dargelegt, dort, aber auch bei uns in der Arbeit ein großes Thema. Ich wollte das nur an einigen Beispielen verdeutlichen, weil es mir wirklich sehr am Herzen liegt. Denn wenn das wirklich gut gelebt wird, kann den Patientinnen

und Patienten sehr viel geholfen und auch langfristig sehr viel Gutes getan werden. Das war mir ein ganz persönliches Anliegen.

Abg. **Jan Bauer** (CDU): Herzlichen Dank für den Bericht. Ich habe dazu noch eine Nachfrage. Mich interessiert insbesondere die Zusammenarbeit der Patientenfürsprecher mit den medizinischen Diensten bzw. Sozialdiensten im Krankenhaus. An dieser Schnittstelle stellt sich ja auch immer das Thema Entlassmanagement und wird auch über nachfolgende Pflegeleistungen, über Krankenkassenleistungen usw. beraten. Gibt es dazu auch separate Ausführungen in dem Bericht?

Abg. **Marten Gäde** (SPD): Vielen Dank für diesen wirklich sehr guten Bericht. Es ist deutlich geworden, welch wichtige und gute Arbeit die Patientenfürsprecher leisten. Sie haben deutlich gemacht, dass von über 2 000 Anliegen mehr als 360 gravierend waren. Insofern haben die Patientenfürsprechenden eine wirklich wichtige Rolle zur Qualitätssicherheit und Patientensicherheit.

Meine Frage bezieht sich auf die Ausstattung, die, wie Sie erwähnt haben, auch ein Ausdruck der Wertschätzung ist. Im Hinblick auf die datenschutzrechtlichen Regelungen halte ich es für schwierig, wenn Patientenfürsprecher mit privaten Geräten arbeiten müssen. Wie kann sichergestellt werden, dass die Ausstattung der Patientenfürsprecher bestimmte Standards erfüllt?

Abg. **Thomas Uhlen** (CDU): Ganz herzlichen Dank für den Bericht. Ich möchte daran anknüpfend Fragen zu zwei Komplexen stellen.

Wie Volker Meyer schon angedeutet hat, könnte oder müsste durchaus auch ein Benchmarking unter den Krankenhäusern möglich sein, wo es gut läuft und wo es schlecht läuft. Diese Daten gehen aus dem Bericht noch nicht hervor, sondern das sind alles kumulierte Daten, die Rückschlüsse auf einzelne Krankenhäuser nicht zulassen. Mich würde interessieren, ob Sie die Best Practices oder die besonders hervorstechenden Krankenhäuser hinsichtlich der Zusammenarbeit mit den Fürsprechenden analysieren und dazu auch Rücksprache halten.

Im Hinblick auf die sprachlichen Barrieren, über die wir eben gesprochen haben, stellt sich auch die Frage, wie sich dies zwischen den Fürsprechenden und den auf sie zukommenden Patientinnen und Patienten darstellt. Sind die Fürsprechenden überwiegend deutschsprachig und viele Patienten, die auf sie zukommen, in der Regel deutschsprachig, oder gibt es auch Erhebungen oder Hinweise darauf, dass vielleicht manche Patientengruppen außen vor sind, weil sie der deutschen Sprache nicht mächtig sind, aber eigentlich ebenfalls gerne Beschwerden bei den ehrenamtlichen Fürsprechenden vorbringen würden, dies aber aufgrund der sprachlichen Barriere nicht tun können?

Noch eine Anmerkung zum Schluss: Beim Scrollen durch den Bericht ist mir an zwei Punkten aufgefallen, dass es möglicherweise große Unterschiede in den Statistiken gibt, beispielsweise hinsichtlich der Frage, ob sich die an die Fürsprechenden herangetragenen Anliegen auf systemische Probleme beziehen. Nach Abschnitt II Nr. 1.8 des Berichts verneinen 65 % die Frage, ob es sich um systemische Missstände handelt; aber immerhin 22,1 % bejahen diese Frage. Mich interessiert, wie Sie dann vertiefend in die Gespräche hineingehen, ob die Fürsprechenden manchmal auch Unterstützung gegenüber der Klinikleitung benötigen, wenn sie merken, dass es nicht nur Einzelfälle sind, die dann kumuliert auftreten, sondern dass es sich um systemische Probleme handelt. Ein zweites Beispiel ist, dass zwar überwiegend nicht gehäuft Beschwerden

und Probleme in Abteilungen oder Stationen auftreten, wohl aber geballt in psychiatrischen Stationen und Notaufnahmen. Mich würde interessieren, wie sie dann auf die Klinikleitung zugehen und ob Sie die ehrenamtlichen Fürsprechenden vor Ort dabei zusätzlich auch von der Landesebene aus unterstützen.

MR'in **Dr. Sambruno Spannhoff** (MS): Zu Ihrer letzten Frage: Wir halten mit den Fürsprechenden dazu auch Rücksprache und ermutigen und unterstützen sie auch. Sie wissen, dass sie sich jederzeit an uns wenden können, auch zu tiefergreifenden Themen. Wir unterstützen auch entsprechend, dass sich die Fürsprechenden mit ihren Problematiken dann auch an die Krankenhausleitungen wenden. Das machen sie auch. Das findet in vielfältiger Weise statt.

Rückschlüsse auf Krankenhäuser können wir auch aus unserer eigenen Statistik ziehen. Wir gucken auch, welches sozusagen die schwarzen Schafe sind. In unserer alltäglichen Arbeit gibt es punktuell schwerwiegende Vorkommnisse, aber man kann nicht sagen, dass viele Häuser besonders herausragen. Es gibt immer wieder Dinge, die sich im Einzelfall relativ problematisch darstellen. Aber es ist nicht so, dass wir *die* schwarzen Schafe in Niedersachsen haben - zumindest in unserer Arbeit. Ich kann das natürlich nicht aus fachlicher Sicht beurteilen. Ich kann das nur von uns ganz persönlich und von dem, was ich von den Fürsprechenden höre, sagen.

Zu den sprachlichen Barrieren: Die Fürsprechenden haben meistens keinen Migrationshintergrund, haben aber - das war gestern zum Beispiel auch ein Thema - durchaus viel mit Patienten mit Migrationshintergrund zu tun. Das wirft natürlich auch vielfältige Probleme auf; denn Menschen mit Migrationshintergrund haben eine andere Kultur und ein ganz anderes Familiengefüge und pflegen einen ganz anderen Umgang mit Krankheit. Um nur ein Beispiel zu nennen: In manchen Kulturkreisen werden religiös geprägte Dinge mit Gesundheit in Verbindung gebracht. Es wird berichtet, dass das besonders herausfordernd ist. Insofern muss man der Frage nachgehen, inwieweit man dazu auch gesondert Unterstützungsleistungen bieten kann, ob man dazu auch im Rahmen der Treffen zusätzliche Skills vermitteln kann, wie man damit umgehen kann. Aber das ist auf jeden Fall ein Thema.

Die Zusammenarbeit zwischen den Fürsprechenden und dem Sozialdienst in den Krankenhäusern ist unterschiedlich. Gerade in problembehafteten Fällen wird durchaus mit dem Sozialdienst zusammengearbeitet, wenn es um das Entlassmanagement geht und die Patienten dabei Probleme sehen. Das ist natürlich individuell. Aber die Institution ist bekannt, und die Zusammenarbeit wird auch gelebt.

Bezüglich der technischen Ausstattung stellt sich in der Tat die Frage, ob bzw. wie man einen bestimmten Standard für alle Fürsprechenden gesetzlich verankern könnte, sodass alle eine vergleichbare bzw. ähnliche technische Ausstattung haben. Denn ansonsten lebt das natürlich jedes Haus auf die Art und Weise, wie es aus seiner Sicht gut ist. Als ich vor drei Jahren angefangen habe, das Amt zu übernehmen, habe ich unter den pandemischen Bedingungen, gerade was die technische Ausstattung angeht - das war mir ein Anliegen -, an die Geschäftsleitungen geschrieben und darum gebeten, dass man den Fürsprechenden unterstützend zur Seite steht. Denn da war das natürlich noch sozusagen ein ganz großes schwarzes Loch. Aber wie man das tatsächlich standardisiert abbilden kann, kann ich Ihnen nicht sagen. Sicherlich kann man das immer wieder ansprechen, dazu motivieren und das Wohlwollen, das sie damit bei den Fürsprechenden mit auslösen wollen, anmerken. Aber inwieweit man diesbezüglich Vorgaben machen kann, müssen andere entscheiden; das liegt nicht bei mir.

## Beschwerdestelle Pflege

Ref.‘in **Hunlede** (MS): Vielen Dank, dass ich im Vorgriff auf den ausführlichen Jahresbericht heute einen kurzen Bericht zum ungefähr ersten Jahr der Beschwerdestelle Pflege erstatten kann. Ganz kurz zu meiner Person: Mein Name ist Daniele Hunlede. Ich bin seit Oktober 2022 Referentin in der Beschwerdestelle Pflege.

Ich möchte zunächst kurz ein paar allgemeine Eckpunkte erläutern. Die gesetzliche Grundlage der Beschwerdestelle Pflege findet sich im Niedersächsischen Pflegegesetz. Darin ist der Auftrag definiert, eine unabhängige, neutrale Stelle für pflegebedürftige Menschen, ihre An- und Zugehörigen bei Hinweisen auf pflegerische Missstände einzurichten. Das Ziel soll sein, zur Aufdeckung von Pflegemissständen beizutragen und damit auch den Schutz der pflegebedürftigen Menschen zu erhöhen. Ein wesentliches Merkmal besteht darin, dass die Menschen, die sich an uns wenden, bei der Klärung ihrer Anliegen und bei dem Nachgang des Sachverhaltes, der der Beschwerde zugrunde liegt, unterstützt werden. Wir sind per Gesetz auch verpflichtet, einen Jahresbericht zu erstellen. In diesem Jahresbericht werden die Beschwerden insgesamt ausgewertet. Somit soll auch zur Weiterentwicklung der pflegerischen Qualität in der Versorgung beigetragen werden.

Wir waren in diesem ersten Jahr mit der Aufbauarbeit beschäftigt. Begonnen hat es 2022 zunächst mit der Personalrekrutierung. Zweieinhalb Vollzeitäquivalente sind der Beschwerdestelle zugewiesen. Davon konnten im Juni 2022 zunächst die Stelle des Sachbearbeiters und im Oktober letzten Jahres meine Referentenstelle besetzt werden. Im Oktober dieses Jahres konnten wir noch eine halbe Stelle Büroassistentin besetzen; dafür haben wir noch eine Kollegin gewinnen können.

Zum Aufbau einer Organisationseinheit gehört natürlich der strukturelle und prozessuale Aufbau. Wir müssen uns ja erst einmal als eine Organisationsform etablieren, Arbeitsstrukturen entwickeln, interne Prozesse und auch Prozesse nach außen entwickeln sowie Dokumentations- und Auswertungstools erarbeiten. Dieser Prozess ist noch nicht abgeschlossen.

Ein wichtiger Baustein der Aufbauarbeit war auch der Gang in die Öffentlichkeit. Damit haben wir im Oktober 2022 begonnen. Das haben wir im Jahr 2023 intensiviert, indem wir häufig auch gemeinsam Antrittsbesuche bei relevanten Akteuren im Bereich der pflegerischen Versorgung durchgeführt und uns dort persönlich vorgestellt haben, die Arbeit der Beschwerdestelle Pflege vorgestellt und auch sondiert haben, wo Möglichkeiten der Zusammenarbeit bestehen.

Wir haben einen Flyer entwickelt, den wir auf Anfrage kostenlos bereitstellen. Er wird häufig zum Beispiel von Pflegestützpunkten oder auch anderen Beratungsstellen angefragt, die dann auf unser Angebot verweisen.

Wir haben Textbeiträge in Seniorenwegweisern beigetragen, um die Bekanntheit in der Bevölkerung zu erhöhen, dass es uns gibt. Wir haben an einem Podcast und ferner an diversen pflegebezogenen Veranstaltungen teilgenommen. Wenn wir die Möglichkeit hatten, haben wir die Beschwerdestelle Pflege dort auch vorgestellt. - So weit zunächst zum Thema Öffentlichkeitsarbeit.

Unser Kerngeschäft ist die Einzelfallbearbeitung für die Menschen, die sich an uns wenden. In diesem Jahr sind bis zum heutigen Tag 300 Beschwerden, Anliegen, Hilfsersuchen und Hinweise

eingegangen. Im Jahr 2022 gab es, nachdem wir ab Oktober in die Öffentlichkeit gegangen sind, bereits 80 Eingänge. Insgesamt sind es also 380.

Die Auswertung haben wir noch nicht abgeschlossen. Aber nach den ersten Ergebnissen, die wir herausgefiltert haben, wurden häufig Mängel in der pflegerischen Qualität thematisiert. Diese sind sehr vielfältig. Dabei geht es zum Beispiel um Mängel in der Mobilisation, bei der Nahrungsverabreichung, bei der Wundversorgung. Dieser Themenkomplex kommt insgesamt sehr häufig vor, ferner auch der Themenbereich Abrechnung in allen Variationen: von Beschwerden auch über Kostensteigerungen - diese hatten wir im letzten Jahr sehr häufig; das hat etwas abgenommen - bis hin zu Fragen, ob die Abrechnung stimmen kann, und Hinweisen, dass es möglicherweise auch betrügerisches Verhalten gibt.

Auch Beschwerden über Mängel in der Kommunikation und bei der Informationsbereitstellung kommen sehr häufig vor, oft auch in Kombination mit anderen Beschwerden. Uns wird berichtet, dass es im direkten pflegerischen Kontakt, aber auch im Kontakt mit Pflegekassen oder auch anderen Akteuren Probleme bei der Kommunikation gibt.

Insgesamt haben wir es mit einem sehr breiten Themenspektrum zu tun. Das ist jeweils immer eine sehr hoch individualisierte Arbeit. Es gibt zwar gewisse Häufigkeiten, aber dennoch sind die Fälle sehr einzigartig, sodass wir dann auch immer sehr individuell tätig sind.

Auffällig ist auch das Erleben von gewaltvollem Verhalten. Dabei werden uns weniger körperliche Übergriffe gemeldet. Sehr häufig wird aber von psychischer und emotionaler Gewalt gesprochen, die vielfach subtil erfolgt, aber bei den betroffenen Menschen auch einen sehr hohen Leidensdruck verursacht, wie zum Beispiel: „Wenn Sie diesen Abrechnungsnachweis jetzt nicht unterschreiben, dann kündigen wir den Vertrag!“ Da häufig auch eine hohe Abhängigkeit aufgrund des Anbietermangels herrscht, können solche Machtverhältnisse bei den betroffenen Menschen auch einen Leidensdruck auslösen. Das werden wir bei unserer Berichterstattung genauer beleuchten, wie man dieses Thema vielleicht auch weiterverfolgen kann.

Zu der Frage, wie wir gefunden und angefragt werden: Am häufigsten erfolgt die Kontaktaufnahme per Telefon. Einige schreiben uns auch E-Mails. Briefe kommen auch vor, aber eher selten. Die meisten finden uns über die Google-Suche im Internet. Wir fragen oft, wie sie auf unser Angebot gekommen sind, um daraus auch Rückschlüsse darauf zu ziehen, wie unsere Öffentlichkeitsarbeit läuft. Am häufigsten melden sich Angehörige von zu pflegenden Menschen. Es melden sich aber auch die Personen selbst, die gepflegt werden. Die Beschwerden beziehen sich am häufigsten auf pflegerische Leistungserbringer. Manchmal sind es auch Beschwerden über Ergebnisse der Begutachtung durch den Medizinischen Dienst oder über Pflegekassen. Am häufigsten geht es aber direkt um die pflegerische Versorgung, und zwar in allen Settings. Wir haben leicht mehr Fälle in der ambulanten und häuslichen Pflege; aber letztendlich ist das Verhältnis der Beschwerden im Bereich der ambulanten, häuslichen und stationären Pflege ausgewogen. Es gibt ja auch noch Wohngruppen und andere Settings.

Wir erhalten häufig ein positives Feedback auf unsere Beratungsarbeit. Uns wird häufig zurückgemeldet, dass es toll ist, dass es diese Beschwerdestelle gibt, und dass sie auch den Kontakt mit uns als positiv empfinden.

Unser Angebot ist, wie erwähnt, sehr einzelfallbezogen. Wir orientieren uns immer daran, was notwendig ist. Wir bieten auf jeden Fall immer ein Entlastungsgespräch an. Uns wird auch zurückgemeldet, dass das sehr wertvoll ist. Wir geben also den Raum, der nötig ist, um erst einmal zu erfassen, was hinter der Beschwerde oder dem Hilfeersuchen steht, mit dem sich jemand bei uns meldet. Dann versuchen wir auch gemeinsam, Lösungsmöglichkeiten zu finden. Unser Leitsatz ist immer das Empowerment, nämlich dass die Personen möglichst selbst Lösungen herbeiführen, wenn sie dies können. Angehörige können das manchmal eher als die pflegebedürftigen Menschen selbst. Dann stellen wir dafür Informationen zur Verfügung oder verweisen zum Beispiel an Stellen oder auch an aufsichtsbehördliche Stellen, die ansprechbar sind. Wir prüfen Sachverhalte bei Bedarf und vermitteln auch in Konfliktsituationen, wenn dies gewünscht ist, sodass wir dann zum Beispiel auch mal ein Gespräch mit einer Einrichtungsleitung führen, wenn es dort kommunikative Schwierigkeiten gibt. Natürlich arbeiten wir auch mit anderen relevanten Stellen zusammen, beispielsweise mit den Heimaufsichten.

Ein weiterer Bereich ist die Netzwerkarbeit, die auch ein bisschen mit Öffentlichkeitsarbeit gekoppelt ist. Wir nehmen an verschiedenen Vernetzungstreffen teil, zum Beispiel am Jahrestreffen der niedersächsischen Senioren- und Pflegestützpunkte. Wir sind Mitglied in verschiedenen Gremien, zum Beispiel auch im Landespflegeausschuss. Wir tauschen uns auch bundeslandübergreifend mit anderen, ähnlich arbeitenden Stellen aus, um auch die dortigen Arbeitsweisen kennenzulernen und uns auszutauschen.

Vors. Abg. **Oliver Lottke** (SPD): Vielen Dank für den Einblick in die Arbeit und den Aufbau der Beschwerdestelle Pflege. Wir sind schon auf den Bericht gespannt, der dann folgen wird.

Abg. **Marten Gäde** (SPD): Ich will jetzt nicht dem Bericht vorgreifen, der sicherlich noch ausführlich folgen wird, aber habe noch eine kurze Nachfrage. Sie haben jetzt ein Jahr Aufbauarbeit hinter sich und haben, wie ich Ihren Ausführungen entnommen habe, schon wirklich viel geleistet. Sind die zu Pflegenden auch über die Pflegekassen über diese Beschwerdestelle informiert worden? Gibt es darüber Erkenntnisse?

Ref. 'in **Hunlede** (MS): Es gibt ab und zu auch Fälle, in denen Kontakt zur Pflegekasse aufgenommen worden war und von dort dann an uns verwiesen worden ist. Aber das ist eher ein geringer Anteil. Von dort wird also weniger an uns verwiesen.

Vors. Abg. **Oliver Lottke** (SPD): Weitere Wortmeldungen gibt es nicht. Herzlichen Dank für die Vorstellung des Jahresberichts und die ergänzenden Ausführungen, und vielen Dank für Ihre Arbeit.

\*\*\*



Tagesordnungspunkt 3:

### **Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Kammergesetzes für die Heilberufe**

Gesetzentwurf der Fraktion der CDU - [Drs. 19/2218](#)

**hier:** Unterrichtung durch die Landesregierung über den aktuellen Sachstand, ggf. Vorbereitung einer Anhörung

*erste Beratung: 19. Plenarsitzung am 13.09.2023*

*federführend: AfSAGuG*

*mitberatend: AfRuV*

zuletzt beraten: 17. Sitzung am 21.09.2023

### **Unterrichtung durch die Landesregierung**

ORR'in **Steege** (MS): Der § 4 des Gesetzes zur Kooperation und Information im Kinderschutz (KKG) ist 2021 durch das Kinder- und Jugendstärkungsgesetz (KJSG) um Absatz 6 ergänzt worden. Danach kann „Zur praktischen Erprobung datenschutzrechtskonformer Umsetzungsformen und zur Evaluierung der Auswirkungen auf den Kinderschutz ... Landesrecht die Befugnis zu einem fallbezogenen interkollegialen Austausch von Ärztinnen und Ärzten regeln“.

Von dieser Ermächtigung wurde bislang in Hamburg, Nordrhein-Westfalen, Bayern und Rheinland-Pfalz Gebrauch gemacht. In Hamburg, Nordrhein-Westfalen und Rheinland-Pfalz wurde eine Regelung in das Heilberufegesetz aufgenommen, in Bayern in das Gesetz über den öffentlichen Gesundheitsdienst.

Grundsätzlich ist die Umsetzung des Landesrechtsvorbehalts in Niedersachsen denkbar. Dabei ist darauf zu achten, dass bei den zu schaffenden Regelungen die Rahmenvorgaben der Ermächtigungsgrundlage des § 4 Abs. 6 KKG eingehalten werden, um bei diesem wichtigen Thema möglichst große Rechtssicherheit für die Ärztinnen und Ärzte herzustellen. Die vier bereits bestehenden Gesetze bieten dafür geeignete Beispiele. Einen Auszug aus den jeweiligen Gesetzen können wir dem Ausschuss, wenn gewünscht, gerne zur Verfügung stellen.

### **Aussprache**

Abg. **Swantje Schendel** (GRÜNE): Ich möchte gerne Ihr Angebot aufgreifen, dem Ausschuss die entsprechenden gesetzlichen Regelungen zur Verfügung zu stellen. Können Sie schon Aussagen darüber treffen, ob wesentliche Unterschiede zwischen den gesetzlichen Regelungen in Hamburg, Nordrhein-Westfalen und Rheinland-Pfalz und deren Umsetzung bestehen?

ORR'in **Steege** (MS): Die gesetzlichen Regelungen liegen im Wesentlichen sehr dicht beieinander. Beispielsweise die gesetzliche Regelung in Hamburg lautet wie folgt:

„Ärztinnen und Ärzte sind zur Offenbarung auch im Rahmen eines interkollegialen Arzteaustauschs befugt, wenn sich für sie in Ausübung ihres Berufs der Verdacht ergibt, dass

Minderjährige von physischer, psychischer oder sexualisierter Gewalt oder Vernachlässigung betroffen sind“.

In den anderen drei Gesetzen gibt es punktuelle Unterschiede, aber die Regelungen liegen ganz dicht beieinander. Der Gesetzeswortlaut in Nordrhein-Westfalen ist wortgleich, und in dem Gesetz in Rheinland-Pfalz ist ein Wort ausgetauscht worden. Aber im Prinzip sind die gesetzlichen Regelungen gleich.

Abg. **Swantje Schendel** (GRÜNE): Die Gesetze regeln aber jeweils nicht, in welcher Form ein interkollegialer Austausch stattzufinden hat, oder gibt es Ausführungsbestimmungen dazu?

Ref. in **Passow** (MS): Dazu gibt es keine Ausführungsbestimmungen. Die gesetzlichen Bestimmungen sind insofern unterschiedlich gestaltet, als teilweise auf die ärztliche Berufsordnung verwiesen wird, wie zum Beispiel auch in dem vorliegenden Gesetzentwurf. Es gibt aber auch andere Regelungen - so etwa in Rheinland-Pfalz -, in denen eine unmittelbare gesetzliche Bestimmung auch mit datenschutzrechtlichen Vorgaben gewählt wurde, um auch Rechtssicherheit zu schaffen. Dabei geht es ja auch um datenschutzkonforme Anwendungsformen des interkollegialen Austausches. Dann ist es sicherlich empfehlenswert, auch eine entsprechende Regelung dazu zu treffen, damit diesbezüglich keine Unklarheiten entstehen. Es war auch der Wunsch der Ärztekammer, das nicht der Berufsordnung zu überlassen, sondern unmittelbar im Gesetz klare Vorgaben zu schaffen. Das wäre sicherlich auch bei der Regelung in Niedersachsen, wenn man sich dafür entscheidet, zu berücksichtigen.

### Weiteres Verfahren

Auf Vorschlag des Abg. **Eike Holsten** (CDU) kommt der **Ausschuss** überein, zu dem Gesetzentwurf in der Sitzung am 7. Dezember 2023 eine Anhörung durchzuführen. Außer den kommunalen Spitzenverbänden sollen fünf Anzuhörende von den Fraktionen der SPD und der Grünen, vier Anzuhörende von der CDU-Fraktion und ein Anzuhörender von der AfD-Fraktion benannt werden können. Für jeden Anzuhörenden sollen im Zeitplan insgesamt 15 Minuten einschließlich der Aussprache eingeplant werden. Die Anzuhörenden sollen der Landtagsverwaltung von den Fraktionen in der ersten Hälfte der kommenden Woche benannt werden. Der Kreis der Anzuhörenden soll am Rande des bevorstehenden Plenarsitzungsabschnitts abgestimmt werden.

\*\*\*

Tagesordnungspunkt 4:

a) **Personalsituation in der Pflege stärken - Situation für Patienten und Pflegekräfte verbessern**

Antrag der Fraktion der CDU - [Drs. 19/1586](#)

b) **Hochwertige und verlässliche Pflege sicherstellen - Bund und Land müssen Hand in Hand arbeiten**

Antrag der Fraktion der CDU - [Drs. 19/2224](#)

**hier:** Unterrichtung durch die Landesregierung über den aktuellen Sachstand

*zu a: erste Beratung: 18. Plenarsitzung am 23.06.2023*

*federführend: AfSAGuG*

*mitberatend gem. § 27 Abs. 4 Satz 1 i. V. m. § 39 Abs. 3 Satz 1 GO LT: AfHuF*

*zuletzt beraten: 15. Sitzung am 31.08.2023*

*zu b: direkt überwiesen am 06.09.2023*

*AfSAGuG*

*zuletzt beraten: 19. Sitzung am 28.09.2023*

**Unterrichtung durch die Landesregierung**

RefL **Hildebrandt** (MS): Gerne nehmen ich zu dem Entschließungsantrag „Hochwertige und verlässliche Pflege sicherstellen - Bund und Land müssen Hand in Hand arbeiten“ Stellung.

Zu Nr. 1 des Antrags betreffend die Zulassung von Rehabilitationseinrichtungen als Träger der praktischen Pflegeausbildung gemäß § 8 PflBG: Grundsätzlich hält die Landesregierung die Aufnahme von Rehabilitationseinrichtungen in die Ausbildung nach dem Pflegeberufegesetz für einen prüfenswerten Ansatz. So könnten möglicherweise Engpässe bei praktischen Einsätzen vermieden werden.

Allerdings können Rehabilitationseinrichtungen nach dem aktuell geltenden Recht nicht Träger der praktischen Ausbildung im Sinne des § 8 Abs. 2 in Verbindung mit § 7 Abs. 1 des Pflegeberufegesetzes sein. Sie können jedoch bei entsprechender Geeignetheit über die weiteren Einsätze in der praktischen Ausbildung als ausbildende Einrichtungen in Betracht kommen. Diese weiteren Einsätze dienen dazu, Bereiche in der Pflege kennenzulernen, die in den Pflichteinsätzen nicht im Mittelpunkt stehen, aber Gegenstand des Kompetenzkataloges in der Pflege sind, wie zum Beispiel Sterbebegleitung und Palliation, Rehabilitation und Pflegeberatung.

Im Gesetzgebungsverfahren zum Pflegeberufereformgesetz wurde die Frage der Zulassung von Rehabilitationseinrichtungen als Träger der praktischen Ausbildung diskutiert. Dabei ist man jedoch zu dem Schluss gekommen, dass Rehabilitationseinrichtungen nicht in dem Umfang und in der Tiefe pflegerische Kompetenzen vermitteln, wie es für eine stationäre Einrichtung als Träger der praktischen Ausbildung erforderlich wäre.

Diese Entscheidung ist auch in einer Videokonferenz am 28. Juni 2023 im Rahmen der vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend moderierten „Ausbildungsoffensive Pflege“ so bestätigt worden. In der gleichen Sitzung hat der Bund darauf hingewiesen, dass der Koalitionsvertrag einen Prüfauftrag enthält, ob Rehabilitationseinrichtungen die Voraussetzungen zur Pflegeausbildung erfüllen, dass aber ein Ergebnis dieses Prüfauftrags noch nicht vorliegt.

Zu der Nr. 2 betreffend das Personal von Zeitarbeitsfirmen ist vorweg anzumerken, dass der flexible Einsatz von Personal, beispielsweise durch Springerpools oder Zeitarbeit, in bestimmten Situationen notwendig werden kann. Daher sind diese Modelle nicht grundsätzlich abzulehnen, auch wenn es natürlich immer das Ziel sein sollte, die pflegerische Versorgung durch festes Personal zu gewährleisten, weil dann viel eher eine Bindung zu den Pflegebedürftigen entsteht und das Wohlbefinden der zu pflegenden Menschen gefördert wird.

Um einer Überlastung des Stammpersonals vorzubeugen, ermöglicht das zum 1. Juli 2023 in Kraft getretene Pflegeunterstützungs- und -Entlastungsgesetz (PUEG) die regelhafte Finanzierung von Springerpools und anderen betrieblichen Ausfallkonzepten in der Langzeitpflege. Die Partnerinnen und Partner der Rahmenverträge haben den gesetzlichen Auftrag, entsprechende Rahmenbedingungen für die Vergütung von Personal in Springerpools zu entwickeln und vorzulegen, wodurch Pflegeeinrichtungen die wirtschaftliche Möglichkeit zur Einrichtung von Springerpools erhalten und entsprechend abrechnen können. Neben diesen Regelungen können Springerpools grundsätzlich bereits heute trägerübergreifend eingesetzt werden. In der Realität ist das allerdings wenig der Fall.

Im Rahmen des PUEG wurde außerdem das Förderprogramm zur besseren Vereinbarkeit von Pflege, Familie und Beruf verlängert, in dessen Rahmen vor allem Maßnahmen von Pflegeeinrichtungen förderfähig sind, die dieses Ziel verfolgen, beispielsweise Betreuungsangebote, die auf die besonderen Arbeitszeiten von Pflegekräften ausgerichtet sind, sowie Schulungen und Weiterbildungen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Pflege, Familie und Beruf.

Außerdem wurde im PUEG geregelt, dass die Kosten für Leiharbeit regelmäßig nur bis zu der Höhe als wirtschaftlich anerkannt werden dürfen, die auch für direkt bei der Pflegeeinrichtung Beschäftigte anerkannt werden. Dadurch soll die Leiharbeit eingedämmt werden. Die Zahlung von Vermittlungsentgelten kann nicht als wirtschaftlich anerkannt werden. Davon kann es grundsätzlich Ausnahmen geben; hierzu soll noch eine Bundesempfehlung erarbeitet werden.

Zu Nr. 3 betreffend die Refinanzierung von Tarifgehältern: Im Bereich der häuslichen Krankenpflege sind die gesetzlichen Rahmenbedingungen einer leistungsgerechten Refinanzierung der Pflegedienste ebenso wie im SGB XI bereits gegeben. Die Bezahlung von Gehältern bis zur Höhe tarifvertraglich vereinbarter Vergütungen sowie entsprechender Vergütungen nach kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen kann seitens der Krankenkassen nicht als unwirtschaftlich abgelehnt werden. Bei nicht tarifgebundenen Pflegeeinrichtungen kann die Zahlung von bestimmten wesentlichen Entlohnungsbestandteilen nicht als unwirtschaftlich abgelehnt werden, soweit die Entlohnung insgesamt das regional übliche Entlohnungsniveau um nicht mehr als 10 % übersteigt. Die Umsetzung dieser Refinanzierungsregelungen muss in den Vergütungsverhandlungen erfolgen und kann gegebenenfalls auch in Schiedsverfahren geregelt werden. Die Vergütungsverhandlungen sind nach den Grundsätzen der Bundesrahmenempfehlung zu führen.

Zu der Nr. 4: Die Übernahme der Kosten für die Ausbildung von Pflegekräften durch die Kostenträger wird von der Landesregierung grundsätzlich begrüßt. Der Bundesrat hat mit Unterstützung des Landes Niedersachsen im Gesetzgebungsverfahren zum Pflegestudiumstärkungsgesetz gefordert, das komplexe Verfahren zur Umlage der Kosten auf die Pflegeeinrichtungen aus Gründen der Entbürokratisierung abzuschaffen. Die Kosten sollen von der sozialen Pflegeversicherung getragen werden, die einen entsprechenden Steuerzuschuss erhält. Die Bundesregierung hat den Vorschlag zur Kenntnis genommen und auf die Finanzlage des Bundeshaushalts und die Schuldenbremse hingewiesen.

Zu der Nr. 5 betreffend eine grundlegende Strukturreform: Das Land Niedersachsen hat zusammen mit anderen Bundesländern schon im Zuge der Ausarbeitung des PUEG versucht, auf eine grundlegende Strukturreform hinzuwirken. Mit dem PUEG sind an einigen Stellen auch Verbesserungen erfolgt und somit Forderungen der Länder übernommen worden. Trotzdem handelt es sich aus der Sicht der Landesregierung nur um einen ersten Schritt. Das Land Niedersachsen hält eine umfassende Strukturreform weiterhin für unbedingt erforderlich. Daher arbeiten wir derzeit in einer Bund-Länder-Arbeitsgruppe mit. Es gibt auch eine Kooperation mit dem Bund diesbezüglich. Dort werden die Rahmenbedingungen für eine grundsätzliche Reform der Pflegeversicherung abgesteckt. Das zielt insbesondere auf eine nachhaltige Finanzierung der Pflegeversicherung.

Zu der Nr. 6, nach der die Leistungen der Pflegeversicherung jährlich analog zu den steigenden Pflegekosten erhöht werden sollen: Der Bundestag hat mit dem PUEG beschlossen, die häusliche Pflege zu stärken. Daher wird das Pflegegeld zum 1. Januar 2024 um 5 % und zum 1. Januar 2025 um weitere 4,5 % erhöht. Ab dem 1. Januar 2028 werden die Leistungsbeträge der Geld- und Sachleistungen in der Pflegeversicherung regelmäßig automatisch erhöht, also dynamisiert. Die Erhöhung soll sich dann jeweils am Anstieg der Kerninflationsrate der vorangegangenen drei Kalenderjahre orientieren. Dem Land Niedersachsen erscheint diese Erhöhung zwar als richtig, aber nicht als ausreichend. Daher hat sich die Landesregierung im Rahmen des Gesetzgebungsverfahrens zum PUEG über eine Bund-Länder-Arbeitsgruppe für eine deutlich stärkere Steigerung und schnellere Dynamisierung der Leistungen starkgemacht. Derzeit wird, wie erwähnt, über die Arbeitsgruppe versucht, durch Vorschläge der Länder auf eine langfristig zukunftssichere Finanzierung der Pflegeversicherung hinzuwirken.

Zu der Nr. 7 betreffend Dokumentationspflichten: Im Bereich der Vereinfachung und Digitalisierung der Pflegedokumentation hat sich in den letzten Jahren bereits einiges getan. Seit mehreren Jahren gibt es zahlreiche Fördermöglichkeiten für Digitalisierungsprojekte im Rahmen des Förderprogramms zur Stärkung der ambulanten Pflege im ländlichen Raum.

Seit 2013 unterstützen wir die Einführung des auf der Bundesebene entwickelten Strukturmodells zur Entbürokratisierung der Pflegedokumentation. Ein an den Landespflegeausschuss angedockter Landesarbeitskreis begleitet die Einführung dieses Strukturmodells in Niedersachsen. Bundesweit ist das schon in mehr als 80 % aller Einrichtungen umgesetzt worden. Zuletzt haben wir einen Praxisworkshop für Einrichtungen, Prüfinstanzen und Schulen am 4. September 2023 angeboten, in dem die Einführung des Strukturmodells thematisiert worden ist. Es gibt auch Untersuchungen, dass Pflegefachkräfte sich nach Einführung des Strukturmodells bei der Dokumentation entlastet fühlen.

Es geht aber nicht allein um Entlastung bei den Dokumentationspflichten. Nach unserer Auffassung muss dies weiter gefasst werden. Es geht insgesamt um Entbürokratisierung. Denn es gibt auch weitere problematische Bereiche, z. B. Schwierigkeiten bei der Abrechnung oder der sektorenübergreifenden Kommunikation. Deshalb ist das auch als Schwerpunktbereich in der Konzierten Aktion Pflege Niedersachsen KAP.Ni aufgenommen worden. Der Punkt 8 im Zehn-Punkte-Plan sieht die Bildung einer Projektstruktur Entbürokratisierung zwischen Leistungserbringern und Kostenträgern vor. Unter dem Punkt 9 geht es um eine bessere Abstimmung von Pflegeheimkontrollen der Heimaufsichten und des Medizinischen Dienstes, um den Aufwand in den Einrichtungen zu reduzieren. Der Punkt 10 betrifft die Nutzung der Möglichkeiten der Digitalisierung für die Pflege.

Niedersachsen beteiligt sich auch an einer länderoffenen Arbeitsgemeinschaft zur Digitalisierung in der Langzeitpflege. Darin wird u. a. ein Austausch zum Umsetzungsgrad der vollständig digitalen Abrechnung geführt. Es gibt auch ein praxisorientiertes Webinar zur Einführung der Telematik in der Pflege.

Abschließend ist zu erwähnen, dass auf der Bundesebene beim GKV-Spitzenverband ein Kompetenzzentrum Digitalisierung und Pflege angesiedelt werden soll.

### **Aussprache**

Abg. **Volker Meyer** (CDU): Vielen Dank für die Unterrichtung. Es ist deutlich geworden, dass die Punkte unseres Antrags die Landesregierung bereits vielfach beschäftigen und dass wir dabei auch inhaltlich nicht sehr weit auseinanderliegen, aber dass das durchaus auch entscheidende Punkte für die zukünftige Gestaltung der Pflege sind.

Nach meinen Informationen lassen es andere Länder schon zu, dass Rehabilitationseinrichtungen als Ausbildungsbetrieb tätig sein können. Sie haben erwähnt, dass die Länder an der bisherigen Regelung des § 8 des Pflegeberufgesetzes festhalten wollen. Mich interessiert, ob der Beschluss auf der Konferenz einstimmig gefasst worden ist; denn ich habe andere Signale gehört.

Was die Nr. 2 unseres Antrags angeht, teilen wir natürlich die Auffassung, dass es am sinnvollsten ist, wenn das Stammpersonal in den Einrichtungen die Pflege durchführt. Im Moment geht der Trend aber leider dahin, dass viele Beschäftigte des Stammpersonals in Zeitarbeitsfirmen wechseln, weil sie dort feste Schichten bekommen, weil sie feste Zusagen bekommen, dass sie nicht mehr kurzfristig als Vertretungskraft eingesetzt werden, und auch noch vernünftig bezahlt werden - das werden die anderen aber auch; das will ich damit nicht sagen. Unser Ziel muss es ja sein, davon wegzukommen, dass Betriebe unbegrenzt Zeitarbeitsfirmen in Anspruch nehmen können. Das ist ja auch ein bisschen der Hintergrund dieser Springer-Pool-Lösung. Das hält natürlich nicht davon ab, Personal von Zeitarbeitsfirmen einzusetzen. Wir brauchen, glaube ich, eine andere gesetzliche Vorschrift. Insofern wäre es für uns wichtig, zu erfahren, welche gesetzgeberischen Handlungsmöglichkeiten auf der Bundesebene bestehen; denn meines Wissens kann das nicht durch Landesrecht geregelt werden. Bundesgesundheitsminister Lauterbach äußert sich jedoch nach dem Motto: „Wir haben ja alles geregelt, indem Zuschläge für Personal von Zeitarbeitsfirmen nicht refinanziert werden dürfen!“ Das galt auch schon bis heute. Das stellt aus unserer Sicht keine Lösung dar.

Ich will jetzt gar nicht auf alle Punkte im Einzelnen eingehen, sondern zum weiteren Verfahren zu unserem Antrag in der Drucksache 19/2224 und zu unserem weiteren Antrag in der Drucksache 19/1586 „Personalsituation in der Pflege stärken - Situation für Patienten und Pflegekräfte verbessern“ darauf hinweisen, dass uns daran gelegen wäre, zwischen den Fraktionen auszuloten, ob wir dabei in irgendeiner Form zusammenkommen können. Denn es ist, glaube ich, deutlich geworden, dass wir inhaltlich gar nicht weit auseinanderliegen, auch was das Thema Pflegehelferausbildung usw. angeht. Insofern möchte ich in dieser Sitzung gerne auch ein Gesprächsangebot an die Regierungsfraktionen machen. Es wäre nett, wenn wir dazu irgendwann ein Feedback bekämen. Ich glaube, dieses Thema ist so umfangreich und auch von einer derart großen gesellschaftlichen Bedeutung, dass wir uns auch über eine mündliche Unterrichtung im Laufe des ersten Quartals des nächsten Jahres austauschen sollten.

Abg. **Julia Retzlaff** (SPD): Vielen Dank für die ausführliche Unterrichtung. Ich habe dazu zunächst eine Verständnisfrage zu der Nr. 3. Sie haben erwähnt, dass die Vergütungsverhandlungen zur Refinanzierungspflicht im Rahmen der Bundesrahmenempfehlung zu führen sind. Bedeutet dies, dass die Forderung unter Nr. 3 rechtlich möglich ist, oder ist das rechtlich nicht möglich?

Im Rahmen der Unterrichtung ist deutlich geworden, dass viele Punkte des Antrags in der Drucksache 19/1586, der heute auch auf der Tagesordnung steht, im Rahmen der Konzertierten Aktion Pflege Niedersachsen abgearbeitet werden und dass auch viel im PUEG aufgefangen worden ist, das im Juli in Kraft getreten ist. Deutlich geworden ist ferner, dass dieses Thema auch für die Landesregierung und für die Bundesregierung wichtig ist. Auch für uns im Ausschuss hat es eine hohe politische Priorität. Es ist aber sinnvoll, jeden einzelnen Punkt noch einmal vertieft darauf hin zu betrachten, was im Einzelnen dahintersteht. Die Frage ist, ob man das mit einem, mit zwei oder mit drei Anträgen begleiten sollte. Einige Punkte werden ja auch im Rahmen der KAP.Ni berücksichtigt bzw. in den genannten Bund-Länder-Gesprächen abgestimmt.

Auch aus unserer Sicht sollten wir zunächst einmal die Ausführungen im Rahmen dieser Unterrichtung und der vorherigen Unterrichtung zur KAP.Ni auswerten und dann überlegen, wie wir dieses Thema parlamentarisch im Ausschuss weiter begleiten können. Wir kommen dann gerne auf Sie zu, wie Sie sich das gewünscht haben, um uns abzustimmen.

Abg. **Jan Bauer** (CDU): Ich möchte bei der Nr. 3 gerne noch einmal den Finger in die Wunde legen. Bei vielen Punkten können wir uns tatsächlich noch ein bisschen Zeit lassen, etwa was die Ausbildung, die Anpassung von Ausbildungskonzepten und ähnliche Dinge angeht. Aber insbesondere bei der Nr. 3 sind wir nun schon in der Situation, dass die ersten Pflegedienstanbieter Insolvenz anmelden mussten, weil die Finanzierung durch Tariftreue und durch die gestiegenen Personalkosten nicht mehr möglich ist. Insofern interessiert mich etwas konkreter der zeitliche Fahrplan, den Sie angesprochen haben. Das ist in Ihrer Ausführung ja noch ein bisschen offengeblieben. Dabei geht es aber um einen prioritären Punkt bei diesem Antrag und bei unseren Beratungen, den wir kurzfristig in den Griff bekommen müssen.

RefL **Hildebrandt** (MS): Zu der ersten Frage von Herrn Meyer, ob der Beschluss zwischen den Ländern einstimmig getroffen worden ist: Das ist mir nicht bekannt. Ausweislich der Protokollnotiz hat Einigkeit darüber bestanden, dass es zum jetzigen Zeitpunkt nicht möglich ist, dass Rehaeinrichtungen Träger der praktischen Ausbildung sind.

Abg. **Volker Meyer** (CDU): Dann ist also im Zweifel eine Gesetzesänderung notwendig.

RefL **Hildebrandt** (MS): Ja. Nach dem bisherigen Recht ist das nicht möglich. Darüber sind sich die Länder wohl einig.

In diesem Zusammenhang zu dem zweiten Teil Ihrer Frage: Nach unserer Auffassung ist das in keinem anderen Bundesland der Fall, weil es rechtlich nicht möglich ist. Es gibt grundsätzlich nach § 15 des Pflegeberufgesetzes die Möglichkeit, Modellvorhaben durchzuführen. Diese müssen der qualitativen Verbesserung der Pflegeausbildung dienen. Dazu muss auch Einvernehmen mit dem Bund hergestellt werden. Es kann sein, dass vielleicht einige Bundesländer solche Modellvorhaben durchführen. Nach unserer Einschätzung ist es dann aber allenfalls möglich, Rehaeinrichtungen für Pflichteinsätze heranzuziehen, aber nicht, dass sie im Rahmen dieser Modellvorhaben Träger der praktischen Ausbildung sind, weil der § 8 des Pflegeberufgesetzes von dieser Möglichkeit, Modellvorhaben durchzuführen, nicht erfasst ist.

Zu Ihrer zweiten Frage bezüglich des Stammpersonals, das zu Zeitarbeitsfirmen wechselt: Dazu, inwiefern es rechtliche Möglichkeiten gibt, das per Gesetz zu verhindern, kann ich keine abschließende Aussage treffen. Das ist eine juristisch sehr komplexe Angelegenheit. Grundsätzlich ist es ja nicht möglich, Zeitarbeit generell zu verbieten. Von daher ist es für uns aber erst mal ein interessanter Ansatz, dass der Bundestag mit dem PUEG versucht, die Leiharbeit einzudämmen, indem die Refinanzierung eingeschränkt wird. Ich denke schon, dass das PUEG jetzt den Pflegekassen eine bessere Handhabe dafür bietet, dass Leiharbeit nicht im vollen Umfang und besonders auch Anwerbekosten nicht refinanziert werden. Das ist von daher ein Fortschritt gegenüber der Situation vorher. Die Länder sind sich eigentlich insoweit einig, dass man das jetzt erst mal zurückgestellt hat und dass man den Effekt des PUEG beobachten will, ob es eine Wirkung hat oder ob es die Leiharbeit nicht eindämmt. Das ist unter den Bundesländern durchaus weiterhin als Problem erkannt und auch auf der Agenda, sodass man dann darüber nachdenkt, welche weiteren Schritte erforderlich sind, um die Entwicklung einzudämmen.

Wir haben das Ganze auch im Rahmen der Konzertierte(n) Aktion Pflege Niedersachsen zusammen mit unseren Partnerinnen und Partnern diskutiert, weil ja in den Einrichtungen bei den Pflegekräften des Stammpersonals eine große Unzufriedenheit herrscht, wenn sie sehen, dass Kolleginnen und Kollegen von Zeitarbeitsfirmen besser verdienen oder sich die Dienste aussuchen können, während sie selbst die übrigen Dienste übernehmen müssen. Das Problem ist also durchaus erkannt. Wir haben als eine der Schnellmaßnahmen im Rahmen der KAP.Ni eine Arbeitsgruppe gegründet, in der auch ver.di und der Niedersächsische Pflegerat, aber auch die Einrichtungsbetreiber und die Pflegekassen vertreten sind, in der neue Arbeitszeitmodelle entwickelt werden sollen. Das ist auch letztlich eine Antwort. Das Thema Springerpools wird dort auch grundsätzlich bearbeitet, inwiefern dadurch Entlastung geschaffen werden kann. Es geht um Alternativen zur Zeitarbeit und darum, den Beruf bezüglich der Arbeitszeiten attraktiver zu machen, damit auch besser Fachkräfte für die Pflege gewonnen werden können.

Zu der Frage zu Nr. 3: Grundsätzlich ist die Refinanzierung der Tarife möglich. Es gibt sogar ein Recht darauf, dass die Tarifzahlungen refinanziert werden müssen. Darauf hatte ich hingewiesen. Die erwähnte Bundesrahmenempfehlung gibt grundsätzlich die Regeln und Abläufe dafür vor, wie die Vergütungsverhandlungen ablaufen haben. Die Antwort lautet also: Ja, Tarifzahlungen und an Tarife angelegte Zahlungen müssen refinanziert werden. Das kann in den Vergütungsverhandlungen durchgesetzt werden. Wenn es dabei Probleme gibt, stehen die Schiedsstellen zur Verfügung, um das dort weiter zu klären.

Der Herr Abgeordnete Bauer hat noch das Thema Insolvenzen wegen mangelnder Refinanzierung angesprochen. Unsere Auffassung ist, dass die Insolvenzen, die es jetzt zum Teil bei Pflegeeinrichtungen gegeben hat, zumindest nicht grundsätzlich auf eine mangelnde Refinanzierung zurückzuführen sind, sondern dafür gibt es sehr vielfältige Ursachen. Von den Einrichtungsbetreibern, die Insolvenz anmelden, wird oft auch der Fachkräftemangel als Grund angegeben. Dann, wenn nicht genügend Fachkräfte in der Einrichtung zur Verfügung stehen, können mitunter Zimmer nicht belegt werden und rutscht die Einrichtung in die Unwirtschaftlichkeit. In vielen Fällen wurden jedoch Einrichtungen, für die Insolvenz angemeldet wurde, von anderen Betreibern übernommen und werden sie weitergeführt. Das heißt, es gibt bei vielen Insolvenzen auch Ursachen, die beim Betreiber zu suchen sind. Im Fazit ist nach unserer Auffassung die mangelnde Refinanzierung eigentlich nicht der Hauptgrund für Insolvenzen. Wenn das an irgendeiner Stelle der Fall sein sollte, dann muss das natürlich auf die Tagesordnung und muss mit den Pflegekassen geklärt sein, warum es an der Stelle keine rechtmäßige Refinanzierung gegeben hat.

Abg. **Dr.in Tanja Meyer** (GRÜNE): Aus der Sicht der Fraktion der Grünen ist es erfreulich, dass die Landesregierung bei vielen der durchaus wichtigen Punkte, die die CDU eingebracht hat, schon auf dem Weg ist. Insofern bedarf es eigentlich nicht dieser Aufforderung. Aber es ist sehr gut, dass wir durch die Unterrichtung wissen, wo wir stehen. Im Übrigen schließe ich mich den Ausführungen von Frau Retzlaff an.

Vors. Abg. **Oliver Lottke** (SPD): Weitere Wortmeldungen gibt es nicht. Vielen Dank für die Unterrichtung.

\*\*\*



Tagesordnungspunkt 5:

**Unsere Kinder schützen - nein zur frühkindlichen Sexualisierung!**

Antrag der Fraktion der AfD - [Drs. 19/2227](#)

**hier:** Unterrichtung durch die Landesregierung über den aktuellen Sachstand

*erste Beratung: 21. Plenarsitzung am 15.09.2023*

*AfSAGuG*

zuletzt beraten: 19. Sitzung am 28.09.2023

**Unterrichtung durch die Landesregierung**

ORR'in **Steege** (MS): Seitens der Landesregierung möchten wir heute zu dem vorliegenden Entschließungsantrag unterrichten und auf die wesentlichen Inhalte eingehen. Zu dem Themenfeld des Antrags gibt es innerhalb der Landesregierung eine Zusammenarbeit von MK, MJ, MI unter der Federführung des MS.

Zu Beginn möchte ich auf die Situation der Ermittlungsbehörden eingehen, und zwar zunächst zur Justiz. Zur strafrechtlichen Verfolgung von Kindesmissbrauch und Kinderpornografie wurden seit 2021 insgesamt 13 neue Stellen für Staatsanwältinnen und Staatsanwälte sowie weitere Stellen für Beschäftigte in den Serviceeinheiten geschaffen. Mit dem Haushaltsplanentwurf für das Jahr 2024 sieht die Landesregierung eine weitere Stärkung der Zentralstelle zur Bekämpfung von Kinderpornografie bei der Staatsanwaltschaft Hannover vor: Insgesamt fünf neue Stellen - davon zwei Stellen für Staatsanwältinnen und Staatsanwälte - werden die Schlagkraft im Kampf gegen Kinderpornografie weiter steigern. Den besonders in diesem Deliktsbereich zunehmenden digitalen Herausforderungen begegnet die Landesregierung im Haushaltsplanentwurf 2024 zudem durch eine zusätzliche Beschäftigungsmöglichkeit für eine IT-Expertin bzw. einen IT-Experten bei der Zentralstelle. Zudem werden die Staatsanwältinnen und Staatsanwälte sowie die mit Strafsachen befassten Richterinnen und Richter im Bereich Cybercrime umfassend fortgebildet.

Durch die niedersächsische Justiz werden folgende Fortbildungen angeboten:

- Cybercrime - Phänomene und technische Grundlagen der Ermittlungsmaßnahmen für Strafrechtlerinnen und Strafrechtler,
- Cybercrime - vertiefende Fachtagung mit aktuellen Bezügen für Spezialistinnen und Spezialisten der Zentralstellen sowie Strafrichterinnen und Strafrichter,
- Digitale Beweismittel und die damit verbundenen Herausforderungen für die Justiz,
- Ermittlungstechnik und -taktik,
- Internetkriminalität inklusive Ermittlung in sozialen Netzwerken - Aufbaukurs.

Ferner stehen den niedersächsischen Staatsanwältinnen und Staatsanwälten sowie Richterinnen und Richtern die Fortbildungen der Deutschen Richterakademie offen, zum Beispiel zu den folgenden Themen:

- Erscheinungsformen der Internetkriminalität und ihre Bekämpfung,
- Jugendschutzverfahren mit Schwerpunkt Sexualstraftaten.

Ermittlungsverfahren wegen des Verdachts von sexuellem Missbrauch von Kindern werden bei den niedersächsischen Staatsanwaltschaften überdies durch spezialisierte Dezernentinnen und Dezernenten bearbeitet. Sie verfügen über ein besonderes Maß an Fachwissen, einen großen Erfahrungsschatz und haben gleichzeitig besondere Sensibilität im Umgang mit diesen Verfahren.

Zum Bereich Polizei: Sexueller Missbrauch gehört zu den schlimmsten Verbrechen, die insbesondere Kindern widerfahren können. Viele Betroffene leiden ihr Leben lang unter den Missbrauchserfahrungen. Die vermehrte mediale Darstellung und Aufbereitung schwerer Missbrauchsfälle und -verfahren durchbrechen frühere Tabuisierungen und fördern bereits seit mehreren Jahren die Anzeigebereitschaft der Bevölkerung und damit die Aufhellung des in diesem Deliktsbereich besonders ausgeprägten Dunkelfeldes. Vor diesem Hintergrund ist seit dem Jahr 2016 ein stetiger Anstieg der polizeilich registrierten Fallzahlen zu verzeichnen. Im Jahr 2022 wurden 1 815 Fälle des sexuellen Missbrauchs von Kindern registriert.

Die niedersächsische Polizei stellt sich entschlossen dem Kampf gegen die zumeist männlichen Sexualstraftäter. Die Bekämpfung des sexuellen Kindesmissbrauchs und der Herstellung und Verbreitung von Kinder- und Jugendpornografie ist in Niedersachsen seit Jahren ein kriminalstrategischer Schwerpunkt. In einer im Jahr 2020 eingerichteten Expertengruppe wurden Optimierungspotenziale erarbeitet, in deren Folge die niedersächsischen Polizeibehörden weitere spezielle Ermittlungsbereiche „Kinder- und Jugendpornografie“ eingerichtet, die Personalstärken in den Ermittlungsbereichen und auch in der IT-Forensik spürbar angehoben und erhebliche Investitionen in die IT-Forensik, zu der auch der technische Aspekt der Verschlüsselung zu rechnen ist, vorgenommen haben.

Das Landeskriminalamt Niedersachsen hat darüber hinaus im November 2021 ein eigenständiges Sachgebiet „Zentralstelle Kinderpornografie“ eingerichtet. Im Jahr 2023 erfolgte eine weitere personelle Stärkung in diesem Bereich. Im LKA wurde zudem eine eigene KI-Software zur Pornografie-Erkennung entwickelt, die sich seit 2020 im landesweiten Testeinsatz befindet und darüber hinaus den Polizeibehörden aus Bund und Ländern über das Programm Polizei 20/20 zur Verfügung gestellt wird. Ihr Einsatz und die Weiterentwicklung tragen dazu bei, Missbrauchsfälle in den digitalen Beweismitteln schneller zu erkennen und die Ermittlungsverfahren insgesamt deutlich zu beschleunigen. Dadurch können Täter und Täterinnen schneller ermittelt und die Arbeitsbelastung der mit der Auswertung von kinder- und jugendpornografischen Dokumenten, Dateien oder Medien befassten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter reduziert werden.

Die spezifischen Aspekte der Strafverfolgung von Taten gegen Minderjährige, der Gefahrenabwehr sowie des Kinder- und Jugendschutzes im Allgemeinen gehören zu den grundsätzlichen Bestandteilen der Aus- und Fortbildung der Polizei Niedersachsen.

Die Polizeiakademie Niedersachsen bietet im Rahmen der Fortbildung im Kontext der sexualisierten Gewalt u. a. folgende Seminare an:

- audiovisuelle Aufzeichnung von Vernehmungen zum Schutze minderjähriger Zeugen,
- Kinderpornografie und Verbreitung von Kinderpornografie im Internet,
- Sexualkriminalität, Erhaltungsfortbildung Sexualkriminalität,
- Konzeption zum Umgang mit rückfallgefährdeten Sexualstraftäterinnen und Sexualstraftätern in Niedersachsen (KURS Niedersachsen),
- Kinderpornografie; Cybercrime-Grundmodul für Sachbearbeiterinnen und Sachbearbeiter,
- Thema: Recht; Cybercrime-Ergänzungsmodul für Sachbearbeiterinnen und Sachbearbeiter,
- Foren und soziale Netzwerke; Cybercrime-Aufbaumodul für Sachbearbeiterinnen und Sachbearbeiter.

Alle Seminare bilden neben den Inhalten aus Straf- und Strafverfahrensrecht auch kriminologische, kriminalistische und psychologische Aspekte ab. Die Teilnehmenden erhalten Einblicke in deliktsspezifische Ursachen und Erscheinungsformen, Täterpersönlichkeiten sowie zu Täter-Opfer-Beziehungen und sexuell motivierten Straftaten. Die Kriminalistik führt von der Anzeigenaufnahme über Vernehmungspsychologie, Vernehmungstaktik und Vernehmungstechnik bis hin zur Opferbetreuung. In diesem Kontext werden auch Themen wie Trauma, Selbstreflexion und Supervision angeboten. Darüber hinaus können auch bundesweite Angebote, beispielsweise des Bundeskriminalamtes, im Rahmen der Fortbildung genutzt werden.

Zum Thema der Zusammenarbeit von Jugendämtern, Ermittlungsbehörden und Gerichten ergibt sich folgender Sachstand:

Der Gesetzgeber hat erst vor Kurzem den Informationsaustausch zwischen Gerichten, Staatsanwaltschaften und Jugendämtern verbessert, um Kinder und Jugendliche besser zu schützen. Ermächtigungsgrundlage für den Informationsaustausch zwischen den Gerichten der ordentlichen Gerichtsbarkeit und den Staatsanwaltschaften einerseits und den Jugendämtern andererseits ist § 17 Nr. 5 des Einführungsgesetzes zum Gerichtsverfassungsgesetz. Das Gesetz zur Stärkung von Kindern und Jugendlichen aus dem Jahr 2021 ermöglicht die Übermittlung personenbezogener Daten nicht nur bei einer erheblichen Gefährdung, sondern auch dann, wenn die Kenntnis der Daten aus der Sicht der übermittelnden Stelle zur Prüfung gewichtiger Anhaltspunkte für die Gefährdung des Wohls eines Kindes oder Jugendlichen erforderlich ist. Die Datenübermittlung von Gerichten und Staatsanwaltschaften an die Jugendämter ist damit nicht mehr an die Schwelle der erheblichen Gefährdung des Kindeswohls gebunden, und das Jugendamt kann die Gefährdungslage bereits bei Anhaltspunkten für eine einfache Kindeswohlgefährdung prüfen.

Soweit für Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeiter sowie Sozialpädagoginnen und Sozialpädagogen als Zeugen im strafprozessualen Verfahren als Beamte oder Angestellte des öffentlichen Dienstes eine Zeugnisverweigerungspflicht mit Genehmigungsvorbehalt besteht, folgt dies aus dem Sozialgeheimnis. Mit der Aussagegenehmigung wird die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter

des Jugendamts im Rahmen der erteilten Aussagegenehmigung aber von der Pflicht zur Amtsverschwiegenheit entbunden und kann im Rahmen des Strafprozesses aussagen.

In der Familiengerichtsbarkeit bestehen in den Bezirken der einzelnen Landgerichte überdies lokale interdisziplinäre Arbeitskreise, in denen sich Familienrichterinnen und -richter, Fachkräfte der öffentlichen Jugendhilfe und weitere Akteure des familiengerichtlichen Verfahrens fallunabhängig regelmäßig über Themen des Kinderschutzes austauschen.

Die niedersächsische Polizei fertigt in Abstimmung mit der Arbeitsgemeinschaft der Jugendämter (AGJÄ) gemäß „Richtlinie Jugendamtsbericht“ des Landeskriminalamtes Niedersachsen in bestimmten Fällen sogenannte Jugendamtsberichte. Dazu zählen neben den allgemeinen polizeilichen Ermittlungsvorgängen, an denen Minderjährige als Täter oder Opfer beteiligt sind, insbesondere auch Verfahren des Kindesmissbrauchs. In Fällen akuter Kindeswohlgefährdung soll sofort Kontakt mit dem zuständigen Jugendamt aufgenommen werden. Im Übrigen werden die Berichte nach Abschluss des Vorgangs gefertigt und dem Jugendamt übersandt.

Ferner haben die Polizeibehörden mit Erlass des MI vom 28.01.2021 sicherzustellen, dass sämtliche Polizeiinspektionen Kontakt zu den im jeweiligen Zuständigkeitsbereich vorhandenen Jugendämtern aufnehmen, um insbesondere Arbeits- und Netzwerktreffen zu initiieren, die Einrichtung einer sicheren Meldekette zu erörtern und, soweit nicht schon erfolgt, die Benennung fester Ansprechpersonen anzustoßen.

Zum Thema landesweites System der effizienten finanziellen und betreuenden Hilfestellung: Das Land Niedersachsen verfügt im Kinderschutz über ein etabliertes Beratungs- und Unterstützungssystem für von Gewalt betroffene Kinder. Aktuell bieten 22 Beratungsstellen im Bereich Gewalt gegen Kinder und Jugendliche, fünf bzw. in Kürze sechs Kinderschutz-Zentren, der Kinderschutzbund - Landesverband Niedersachsen - mit seinen 56 Ortsverbänden vielfältige Unterstützungsmöglichkeiten an. Seit 2019 führt das Niedersächsische Ministerium für Soziales, Arbeit, Gesundheit und Gleichstellung außerdem die Sensibilisierungsoffensive „Kinderschutz geht alle an!“ durch. Mit diversen Informationsmaterialien werden Kontakt- und Beratungsadressen offensiv bekannt gegeben und wird die Aufmerksamkeit für den Schutz von Kindern erhöht. Zusätzlich führen die niedersächsischen Kinderschutz-Zentren das Social Media Gemeinschaftsprojekt #hilfefuerdich durch. Hier werden Kinder und Jugendliche auf ihren Alltagskanälen angesprochen und motiviert, sich in kritischen Lebenssituationen an kompetente Beratungsstellen zu wenden.

Zu den finanziellen Unterstützungssystemen wird auf den Fonds sexueller Missbrauch beim Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben bzw. das bestehende gesetzliche Hilfesystem, wie die Kranken-, Renten, oder Unfallversicherung, das Opferentschädigungsgesetz oder ab dem 1. Januar 2024 das neue SGB XIV, verwiesen.

Zu dem Punkt, eine jährliche Überprüfung von Erziehern, Sozialpädagogen und ehrenamtlich Tätigen vorzuschreiben: Um Kinder und Jugendliche vor sexuellen Übergriffen zu schützen, müssen nach dem Bundeskinderschutzgesetz nicht nur hauptamtliche, sondern auch ehrenamtliche Mitarbeiter in der Kinder- und Jugendarbeit ein erweitertes Führungszeugnis vorweisen, aus dem hervorgeht, dass sie bislang nicht nach den in § 72 a SGB VIII aufgeführten Straftatbeständen verurteilt worden sind. Die Träger der öffentlichen Jugendhilfe werden nach der am 1. Ok-

tober 2005 in Kraft getretenen Regelung des § 72 a SGB VIII verpflichtet, insbesondere sicherzustellen, dass sie keine Personen beschäftigen oder vermitteln, die rechtskräftig wegen einer Straftat nach den §§ 171, 174 bis 174 c, 176 bis 181 a, 182 bis 184 e oder 225 des Strafgesetzbuches verurteilt worden sind. Zur Prüfung der persönlichen Eignung der Personen sollen sie sich bei der Einstellung und in regelmäßigen Abständen ein Führungszeugnis nach § 30 des Bundeszentralregistergesetzes vorlegen lassen.

Durch Vereinbarungen mit den Trägern der freien Jugendhilfe und Vereinen sollen die Träger der öffentlichen Jugendhilfe auch sicherstellen, dass diese ebenfalls keine ungeeigneten Personen im Sinne dieser Vorschrift beschäftigen.

Zum Thema „Original Play“: Bei der Methode „Original Play“, bei der erwachsene Personen - Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter von Kindertageseinrichtungen oder auch Dritte - mit den Kindern in der Einrichtung in Interaktion treten und ohne besonderen Anlass körperlicher Kontakt zwischen den Kindern und den Erwachsenen in der Form von sogenanntem Rangeln und/oder Kuscheln stattfindet, besteht die Gefahr, dass das angemessene und professionelle Nähe-Distanz-Verhältnis nicht gewahrt bleibt. Dies ist aus der Sicht des Kinderschutzes höchst bedenklich und legt das Vorliegen einer Kindeswohlgefährdung nahe, die gemäß § 45 SGB VIII zu unterbinden ist.

Das Landesjugendamt bietet Fortbildungen für Träger und Fachkräfte an, um für die Umsetzung von Kinderschutz in Einrichtungen zu sensibilisieren.

Sollte es zu Ereignissen oder Entwicklungen kommen, die das Wohl der Kinder in der Einrichtung gefährden, hat der Träger der Kindertageseinrichtung den Fachbereich II beim Landesjugendamt über eine Meldung hierüber zu informieren. Diesem Fachbereich II sind keine Fälle bekannt, in denen die Methode „Original Play“ in Kindertageseinrichtungen in Niedersachsen angewendet wurde. Auf die Antwort der Landesregierung auf die Kleine Anfrage seitens der AfD-Fraktion zur schriftlichen Beantwortung zum Thema „Original Play“ in der Drucksache 19/2628 wird zusätzlich verwiesen.

Zu „Doktorspielräumen“: Kinder erkunden ihre Lebenswelt, und somit stellen sie auch die Unterschiedlichkeit der Geschlechter fest. Dies kann zu gegenseitigen „Untersuchungen“ führen, sogenannten Doktorspielen. Die meisten Mädchen und Jungen spielen im Alter zwischen ca. drei und sechs Jahren solche Spiele - manche häufiger und offen, andere selten und eher versteckt. Dieses Kennenlernen der Unterschiedlichkeit gehört zu einer gesunden Entwicklung jedes Kindes. Hingegen erfordern sexuelle Übergriffe unter Kindern ein schnelles, angemessenes und fachlich kompetentes Eingreifen der pädagogischen Fachkräfte.

Das pädagogische Personal in Kindertageseinrichtungen hat den Auftrag, die Entwicklungsschritte von Kindern auch im Hinblick auf ihre psychosexuelle Entwicklung professionell zu begleiten und die Umsetzung einer kindgerechten Sexualpädagogik kontinuierlich im Team zu reflektieren und zu entwickeln. Diese sollte nach Möglichkeit immer in den pädagogischen Alltag eingebettet sein und an die individuellen Erkenntnisinteressen eines Kindes anknüpfen.

Die Kindertageseinrichtungen setzen diese pädagogischen Ziele in unterschiedlichen Konzepten um. Viele in Kindertageseinrichtungen tätige Fachkräfte haben, auch im Zusammenhang mit der Erstellung des Konzepts zum Schutz vor Gewalt gemäß § 45 SGB VIII, ein sexualpädagogisches

Konzept für die Einrichtung erarbeitet oder weiterentwickelt. In diesem Zusammenhang wurde in den Einrichtungsteams vereinbart, wie im pädagogischen Alltag auf die natürliche sexuelle Neugierde von Kindern pädagogisch angemessen reagiert werden kann. „Doktorspielräume“ sind in Kindertageseinrichtungen hierfür nicht einzurichten. An dieser Stelle verweise ich auf die Antwort auf die Kleine Anfrage zur schriftlichen Beantwortung seitens der CDU-Fraktion in der Drucksache 19/2092 zum Thema „Körpererkundungsräume“.

Zum Thema Standards im Kontext von Frühsexualisierung von Kindern: Für den Bereich Kindertagesbetreuung hat die Landesregierung keine entsprechenden Standards oder Leitbilder herausgegeben.

Zum Kontext klare gesetzliche Regeln für Krippen, Kindergärten, Schulen, Freizeiteinrichtungen und vergleichbare Institutionen, um dort sexuellen Kindesmissbrauch zu verhindern, für den Bereich Kindertagesbetreuung: Die Träger von Kindertagesstätten haben im Zusammenhang mit der Beantragung einer Betriebserlaubnis gemäß § 45 SGB VIII sowohl pädagogische Konzeptionen als auch ein Gewaltschutzkonzept vorzulegen. Vor Erlass der Betriebserlaubnis werden diese Konzeptionen u. a. anhand der in den §§ 2 bis 5 NKiTaG aufgeführten Zielsetzungen und Grundsätze geprüft.

Zur Gewährleistung des Schutzes der Kinder in der Einrichtung kann das Landesjugendamt, Fachbereich II, gemäß § 46 SGB VIII eine Prüfung vor Ort gegebenenfalls auch unangekündigt durchführen, um zu prüfen, ob die Voraussetzungen für die Erteilung einer Erlaubnis weiter bestehen. Sollte das Landesjugendamt feststellen, dass das Wohl der Kinder nicht gewährleistet ist, wird von den ihm zur Verfügung stehenden rechtlichen Möglichkeiten der Beratung gemäß § 45 SGB VIII, dem Erlass von nachträglichen Auflagen gemäß § 45 SGB VIII oder dem Erlass einer Tätigkeitsuntersagung ganz oder für bestimmte Funktionen gemäß § 48 SGB VIII gegenüber dem Träger der Einrichtung Gebrauch gemacht.

Zu dem Komplex, dass in Krippen und Kindergärten keine Sexualaufklärung mehr stattfindet: Die Landesregierung ist der Umsetzung des Bildungsauftrags verpflichtet, der auch eine altersangemessene Sexualpädagogik beinhaltet.

Abschließend zu der Frage eines partei- und regierungsunabhängigen Landesbeauftragten für sexuellen Kindesmissbrauch: Seit Mai dieses Jahres haben wir einen IMAK Kinderschutz. Dort werden wir diese Frage noch einmal diskutieren. Den Ergebnissen möchte ich an dieser Stelle noch nicht vorgreifen.

### **Aussprache**

Abg. **Vanessa Behrendt** (AfD): Vielen Dank für die ausführliche Unterrichtung. Auf einige Punkte sind Sie sehr in die Tiefe eingegangen, gerade was die neu geschaffenen Stellen angeht. Es freut mich natürlich sehr, dass es da vorangeht. Ein paar Punkte unseres Antrages haben Sie leider ausgelassen. Darauf möchte ich jetzt aber nicht weiter eingehen. Ich möchte auch im Hinblick auf unsere Anfrage zum „Original Play“ erst einmal gerne wissen, warum „Original Play“ in Niedersachsen nicht ebenso wie in sieben anderen Bundesländern verboten ist, wenn sich die Landesregierung davon distanziert und das Ganze nicht befürwortet. Wenn „Original Play“ nicht verboten ist, dann hat so etwas auch keine Konsequenzen.

Abg. **Marten Gäde** (SPD): Vielen Dank für die umfangreiche und sehr detaillierte Unterrichtung. Ich glaube, dadurch ist auch einiges im Hinblick auf die Diskussion zu diesem Antrag im Plenum klargestellt worden. Sie haben auch deutlich gemacht, dass wir den IMAK eingerichtet haben, der sich intensiv mit dem Thema Kinderschutz beschäftigt und dazu auch Ergebnisse vorlegen wird. Sie haben auch deutlich gemacht, dass wir im Bereich der Polizei, der Justiz und auch der Jugendämter neue Stellen geschaffen und so deutlich den Blick auf den Kinderschutz gerichtet haben, dass wir hier zu Verbesserungen gekommen sind. Sie haben des Weiteren auf die vielfachen Beratungsangebote verwiesen, die es in Niedersachsen gibt. In diesem Kontext sind auch die Kinderschutzzentren zu nennen.

Sie haben mehrfach unterstrichen, dass der § 45 SGB VIII gilt, nach dem alle Einrichtungen verpflichtet sind, Kinderschutzkonzepte vorzulegen. Das „Original Play“ ist ja, wie Sie auch dargestellt haben und wie man dies auch im Internet recherchieren kann, aus pädagogischer Sicht eindeutig nicht mit Kinderschutzkonzepten vereinbar.

Von daher kann so etwas nach meiner Interpretation gar nicht in unseren Einrichtungen stattfinden, weil sie nicht mit dem Kinderschutz vereinbaren wären. Das ist auch gut und richtig so.

ORR'in **Steege** (MS): Zum gesetzlichen Verbot von „Original Play“ können vielleicht die Kolleginnen und Kollegen aus dem Kultusministerium konkret etwas sagen.

Beschäftigte **Klocke** (MK): Das Kultusministerium hat zu dieser Frage namens der Landesregierung bereits in der Antwort auf die Kleine Anfrage seitens der AfD-Fraktion in der Drucksache 19/2628 Stellung genommen. „Original Play“ ist in Niedersachsen nicht verboten; aber da wir nur fachlich sehr gut ausgebildete Beschäftigte in Kindertagesstätten haben, ist davon auszugehen, dass diese den Stellenwert eines solchen Konzeptes erkennen, nicht zuletzt, weil es dazu in den letzten vier Jahren auch eine große Berichterstattung gegeben hat. Es ist also davon auszugehen, dass die Fachkräfte dieses Konzept nicht anwenden.

Darüber hinaus beinhaltet dieses Konzept „Original Play“, dass Unbekannte in die Einrichtung kommen, um mit den Kindern diese Spielmethode anzuwenden. Das allein ist schon mal schwierig umzusetzen; denn diese Unbekannten müssten ja, wie erwähnt, ein Führungszeugnis vorlegen, und zwar auch dann, wenn es eine ehrenamtliche Tätigkeit wäre.

Abg. **Vanessa Behrendt** (AfD): Ich halte die Aussage, dass davon auszugehen sei, dass so etwas nicht passiert, für sehr schwammig. Es ist auch davon auszugehen, dass niemand betrunken Auto fährt, weil dies verboten ist, und trotzdem machen Leute dies. In Niedersachsen gibt es kein Verbot von „Original Play“. Von daher finde ich das sehr schwammig. Das bekräftigt mich darin, dass wir diesen Antrag eingebracht haben und weiter an diesem Thema dranbleiben.

Abg. **Swantje Schendel** (GRÜNE): Vielen Dank für die Unterrichtung. Diese Ausführungen bestätigen mich in meiner Haltung, dass dieser Antrag in Teilen obsolet ist und in wichtigen Fragen komplett dem entgegenspricht, was Kinderschutz tatsächlich bedeutet. So wurde zum Beispiel erwähnt, dass eine altersangemessene Sexualerziehung zu dem Bildungsauftrag dazugehört. Vor diesem Hintergrund beantrage ich, dass wir über diesen Antrag abstimmen. Ich brauche keine weitere Meinungsbildung.

Abg. **Marten Gäde** (SPD): Auch aus unserer Sicht besteht kein weiterer Beratungsbedarf. Die Sachlage ist klar und gut dargestellt worden. Insofern sollten wir über den Antrag abstimmen.

Abg. **Sophie Ramdor** (CDU): Herzlichen Dank für die ausführliche Unterrichtung. Darin ist dargestellt worden, was zu vielen Punkten des AfD-Antrags aktuell schon passiert, wie damit umgegangen wird und welche Maßnahmen es gibt. Bezüglich der Position der CDU-Fraktion verweise ich auf meine Rede anlässlich der Beratung des Antrags im Plenum, in der ich zu vielen Punkten Stellung genommen habe. Dementsprechend sind wir auch bereit, über den Antrag abzustimmen.

Abg. **Vanessa Behrendt** (AfD): Ich habe noch eine Nachfrage zu den „Doktorspielräumen“. Sind „Doktorspielräume“ gesetzlich verboten, oder geht die Landesregierung auch hier davon aus, dass diese in den Kitas nicht umgesetzt werden?

Beschäftigte **Klocke** (MK): Ich kann nur noch einmal auf die schriftliche Antwort der Landesregierung in der Drucksache 19/2092 verweisen. Darin ist ausführlich dazu Stellung genommen worden. Ein Verbot von sogenannten Doktorspielräumen oder „Körpererkundungsräumen“ gibt es nicht. Es ist aber auch keinesfalls gesetzlich gefordert, sondern solche Räume sind nicht sinnvoll.

## **Beschluss**

Der **Ausschuss** empfiehlt dem Landtag, den Antrag abzulehnen.

*Zustimmung:* SPD, CDU, GRÜNE

*Ablehnung:* AfD

*Enthaltung:* -

\*\*\*

Tagesordnungspunkt 6:

**Integration von zugewanderten Fach- und Arbeitskräften in den Arbeitsmarkt nachhaltig und regional fokussiert stärken**

Antrag der Fraktion der SPD und der Fraktion Bündnis 90/Die Grünen - [Drs. 19/2237](#)

**hier:** Unterrichtung durch die Landesregierung über den aktuellen Sachstand

*erste Beratung: 21. Plenarsitzung am 15.09.2023*

*federführend: AfSAGuG;*

*mitberatend gem. § 27 Abs. 4 Satz 1 i. V. m. § 39 Abs. 3 Satz 1 GO LT: AfHuF*

zuletzt behandelt: 19. Sitzung am 28.09.2023

**Unterrichtung durch die Landesregierung**

MR'in **Gehmlich-Attia** (MS): Wir stehen vor gewaltigen demografischen Herausforderungen. Alle einschlägigen Projektionen der Bevölkerungsentwicklung weisen darauf hin, dass auf mittlere Sicht der Rückgang der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter in Deutschland nicht mehr durch inländische Potenziale kompensiert werden kann. So ist im letzten Jahr das Wachstum der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung deutschlandweit zu knapp 70 % auf Ausländerinnen und Ausländer zurückgegangen. Wir sind also in Deutschland und auch in Niedersachsen auf den Zuzug ausländischer Fach- und Arbeitskräfte dringend angewiesen.

Kurz zu den Rahmenbedingungen: Die Bundesregierung hat vor diesem Hintergrund im Sommer ein Gesetzes- und Maßnahmenpaket zur Weiterentwicklung der Fachkräfteeinwanderung aus Drittstaaten verabschiedet. Die Landesregierung begrüßt das sehr, weil wir dadurch wichtige Verbesserungen für die Zuwanderung in Ausbildung, ins Studium und für die Zuwanderung von Fach- und Arbeitskräften sehen. Diese rechtlichen Rahmenbedingungen allein reichen aber nicht aus, sondern es bedarf zusätzlicher flankierender Maßnahmen, um die nachhaltige Integration ausländischer Fach- und Arbeitskräfte zu erzielen und damit auch zur Fachkräftesicherung beizutragen.

Die Niedersächsische Landesregierung hat deshalb bei den Maßnahmen, die sie ergriffen hat, um dieses Thema voranzutreiben, sowohl die künftigen Zuwanderinnen und Zuwanderer, die gezielt und gesteuert gewonnen werden sollen, im Blick als auch diejenigen, die schon zugewandert sind und sich bei uns aufhalten.

Die flankierenden Maßnahmen bestehen zum einen darin, dass beispielsweise der Bund in seinem Eckpunktepapier zahlreiche Maßnahmen zum Thema Sprachförderung, berufliche Anerkennung, Qualifizierung, aber auch die Verbesserung von Verwaltungsprozessen und der gesellschaftlichen Integration angekündigt hat. Die Landesregierung flankiert nicht nur die Fördermaßnahmen, die der Bund deutschlandweit anbietet, sondern hat auch eigene, regional und individuell ausgerichtete Beratungs- und Unterstützungsangebote. Zwei wesentliche Angebote sind in diesem Entschließungsantrag genannt: zum einen die „Start Guide“-Projekte und die

„Welcome Center“, die im Rahmen von acht Regionalen Fachkräftebündnissen tätig sein können. Zu den „Start Guides“ wird Herr Vahl kurz zu den Nrn. 1 und 2 des Antrags Stellung nehmen.

RD **Vahl** (MS): Das Förderprogramm „Start Guides“ gibt es seit dem Jahr 2021. Es wird in Ergänzung der bundesgesetzlichen Arbeitsförderinstrumente nach dem SGB II und dem SGB III durchgeführt. Fördergegenstand ist die passgenaue Zusammenführung von Zuwanderinnen und Zuwanderern mit und ohne Fluchthintergrund mit Unternehmen zu Praktika, zur Ausbildung und zu Beschäftigungsverhältnissen.

Das „Start Guides“-Programm ist ausweislich der Ergebnisse der laufenden Evaluierungen, auf die auch im Entschließungsantrag eingegangen wird, erfolgreich. In dem Zeitraum vom Programmstart im Januar 2021 bis zum Jahresende 2022 wurden rund 19 400 arbeitsmarktbezogene Beratungen für Zugewanderte und etwa 8 400 Beratungen für Unternehmen erbracht. In diesem Zuge konnten insgesamt rund 2 000 Einmündungen in Ausbildung, Beschäftigung sowie in berufsqualifizierende Maßnahmen und Praktika auf den Weg gebracht und entsprechend dem Auftrag der „Start Guides“-Projekte individuell begleitet werden.

Der Handlungsansatz des „Start Guides“-Programms ist aus unserer fachlichen Sicht auch in den nächsten Jahren angezeigt. So steht zu erwarten, dass der individuelle Arbeitsmarkt-Beratungsbedarf für Zugewanderte eher noch wachsen wird - einerseits, wenn die Erwerbszuwanderung ausländischer Fach- und Nachwuchskräfte im Sinne des neuen Fachkräfteeinwanderungsgesetzes weiter zunimmt, und andererseits, da neben der aktuell kriegsbedingten Fluchtbewegung aus der Ukraine auch die Fluchtzuwanderung aus Asylherkunftsstaaten vor allem des Nahen Ostens seit 2020 wieder deutlich angezogen hat. Das heißt, für alle diese Zielgruppen sehen wir auch in Zukunft Beratungs- und Unterstützungsbedarf. Diese Personen befinden sich teils noch in Integrationskursen und werden erst in den Arbeitsmarkt einmünden. Dann werden alle diese Unterstützungsangebote virulent werden.

In Niedersachsen sind im Augenblick 27 800 geflüchtete Personen arbeitslos gemeldet. Hinzu kommen derzeit rund 21 500 arbeitslos gemeldete Ukrainerinnen und Ukrainer.

Im Übrigen sehen wir den Unterstützungsbedarf im Rahmen des „Start Guides“-Programms auch für weitere Gruppen von Ausländerinnen und Ausländern bei der Erwerbsintegration. So sind Ausländerinnen und Ausländer auch in Niedersachsen seit Jahren deutlich stärker von Arbeitslosigkeit betroffen als Deutsche. Ein Beispiel: Im August 2023 betrug die Arbeitslosenquote bei Ausländern in Niedersachsen 19,4 %, bei Deutschen hingegen nur 4,2 %.

Vor diesem Hintergrund hat das Niedersächsische Ministerium für Soziales, Arbeit, Gesundheit und Gleichstellung den Trägern der aktuell bestehenden 21 regionalen „Start Guides“-Projekte und des zentralen „Start Guides“-Koordinierungsprojekts die Möglichkeit zur Beantragung von Projektverlängerungen um bis zu weiteren 24 Monaten eröffnet. Nach aktuellem Stand haben bisher 20 der bestehenden 21 „Start Guides“-Projekte Verlängerungsanträge bei der NBank eingereicht. Die Aussprache der Bewilligungen ist für die kommenden Wochen vorgesehen. Der Fortbestand der „Start Guides“-Unterstützungsstruktur ist damit aus der Sicht des Hauses für die kommenden zwei Jahre abgesichert.

MR'in **Gehmlich-Attia** (MS): Zu den Welcome-Centern, auf die sich die Nr. 3 des Antrags bezieht: In der Vergangenheit sind die vom Land geförderten Welcome-Center alle als Modellprojekte

gefördert worden, nämlich innerhalb der Regionalen Fachkräftebündnisse. Davon gibt es acht in ganz Niedersachsen. Dort sind die regionalen Arbeitsmarktakeure zusammengefasst und haben die Möglichkeit, Modellprojekte zu initiieren. Sie haben eine Art virtuelles Budget, aus dem sie Modellprojekte finanzieren können. Fünf dieser Regionalen Fachkräftebündnisse - nämlich Südniedersachsen, Südostniedersachsen, die Ems-Achse, die Allianz für Fachkräfte Nordostniedersachsen sowie Leine-Weser - haben jeweils Welcome-Center-Projekte aus ihren Budgets gefördert. Dadurch, dass es jeweils Modellprojekte waren und Modellprojekte nur zeitlich begrenzt gefördert werden können, sind sie sehr heterogen. Insofern sind jetzt auch einige aus der Förderung herausgelaufen. Momentan wird nur noch das Welcome-Center Heidekreis in Nordostniedersachsen aus Landesmitteln gefördert.

Das wünschenswerte Ziel einer Landesförderung würde den Anreiz bieten, die Aufgaben der Welcome-Center stärker zu vereinheitlichen und im Hinblick auf die im Koalitionsvertrag genannten Fachkräfteservicestellen bzw. die im Entschließungsantrag genannten Fach- und Arbeitskräfteservicecenter stärker weiterzuentwickeln. Mit mindestens einem Welcome-Center pro Regionalem Fachkräftebündnis - also insgesamt acht - und zusätzlichen digitalen Angeboten hätten wir den Vorteil, eine möglichst flächendeckende Abdeckung in Niedersachsen zu gewährleisten.

Die Förderung der Welcome-Center könnte grundsätzlich über einen landesweiten Förderaufruf im Förderprogramm „Unterstützung Regionaler Fachkräftebündnisse“ umgesetzt werden, und zwar nicht zulasten der Budgets der Regionalen Fachkräftebündnisse, sondern wir haben dort auch die Möglichkeit, Förderaufrufe für Projekte durchzuführen, die ein erhebliches Landesinteresse bedingen. Der Vorteil dieses Vorgehens wäre, dass wir relativ kurzfristig einen solchen Förderaufruf gestalten können, weil wir eine Richtlinie haben und die Regionalen Fachkräftebündnisse über die Arbeitsmarktpartner\*innen in den Regionen beteiligt wären. Weiterhin nötig wären dann natürlich Projektträger, die einen Antrag stellen. Man hätte damit die Möglichkeit, ein möglichst flächendeckendes Angebot in Niedersachsen zu gewährleisten.

Die Welcome-Center-Projekte sind strukturelle Projekte. Sie bieten ein Informationsangebot, ein Beratungsangebot und dienen somit auch als Anlaufstelle. Insofern wäre es dann auch immer wünschenswert, solche Projekte, um sie bekannt werden zu lassen, mindestens zwei Jahre - wünschenswert wären sogar drei Jahre - laufen zu lassen, weil es natürlich erst einmal einer gewissen Etablierung bedarf, wenn solch ein Projekt anläuft. Wir hätten dann durchaus die Möglichkeit, auch in Regionen, die bisher unterversorgt waren, solche Projekte zu fördern. Im Idealfall würde das Ganze im Sommer/Herbst 2024 starten können. Das liegt an den Vorlaufzeiten, die man jeweils braucht, um die Antragstellung und dann auch die Prüfung und Bewilligung durch die NBank realisieren zu können.

### **Aussprache**

Abg. **Swantje Schendel** (GRÜNE): Vielen Dank für die Unterrichtung. Ich habe dazu mehrere Fragen und versuche, das aufzugliedern.

Sie haben am Anfang darüber gesprochen, dass das Land zusätzlich zu den Projekten der Bundesregierung eigene Fördermaßnahmen hat. Haben Sie Informationen darüber, inwiefern es kommunale Förderungen in diesem Bereich in Niedersachsen gibt? Das ergibt sich ja zum Teil daraus, dass, wenn wir mehr Welcome-Center haben, als das Land fördert, die Kommunen dort

fördern. Gibt es aber arbeitsmarktspezifische Angebote, die Ihnen aus den verschiedenen Regionen bekannt sind? Wenn ja: Gibt es dabei eine Verknüpfung und Zusammenarbeit? Dasselbe gilt eigentlich für Unternehmen. Es ist, glaube ich, klar, dass VW eigene Anwerbeprojekte für Fachkräfte hat usw. Aber das ist ja nicht bei allen so. Mich würde interessieren, inwiefern das bei der bisherigen Förderung der Landesregierung eine Rolle gespielt hat.

Zu der bisherigen Evaluation der Modellprojekte: Bei den „Start Guides“ war mir das klar. In Bezug auf die Welcome Center haben Sie erwähnt, dass manche aus der Förderung herausgefallen sind. Ist das nach speziellen Kriterien oder nach einer speziellen Evaluation passiert?

Abg. **Thomas Uhlen** (CDU): Herzlichen Dank für die Unterrichtung, die sehr aufschlussreich war. Wir haben in den vergangenen Sitzungen, beispielsweise auch im Rahmen der Haushaltsberatungen, über „Start Guides“-Projekte und Welcome-Center gesprochen und auch darüber, ob auf der Basis der von der Landesregierung in den Haushalt eingestellten Mittel auch eine Ausweitung im Sinne des Antrags möglich wäre. Das wurde in der Sitzung am 28. September verneint. Daher beziehe ich mich in meinen Fragen jetzt zunächst einmal auf die inhaltliche Ebene. Die Weiterentwicklung von „Start Guides“-Projekten oder Welcome-Centern vor dem Hintergrund der verkürzten Frist zur Aufnahme einer Beschäftigung, die ja auf Bundesebene diskutiert wird, würde ja jetzt durchaus einen erhöhten Bedarf bedeuten. Inwiefern ist konzeptionell schon darauf eingegangen worden?

Von den „Start Guides“ gibt es ja ein Zwölf-Punkte-Papier mit Handlungsempfehlungen zu den verschiedenen Herausforderungen, die darüber hinausgehen, was die strukturelle Finanzierung betrifft, beispielsweise auch die Fragen von Nachteilsausgleich bei Prüfungsleistungen oder auch die Möglichkeit, Sprache on the job besser zu erlernen - also nicht Sprachkurse vor der Aufnahme einer Beschäftigung vorzuschalten, sondern für Sprachkenntnisse auch im Rahmen der Beschäftigung parallel zur Arbeit zu qualifizieren. Diese Weiterentwicklungen würden mich interessieren. Das würde allerdings, glaube ich, über den Inhalt des Entschließungsantrags hinausgehen.

Abg. **Julia Retzlaff** (SPD): Vielen Dank für die ausführliche Unterrichtung und für die Evaluationsergebnisse zu den „Start Guides“-Projekten sowie die generelle Einschätzung, was die Bundesgesetzgebung, den Fachkräftebedarf und das Heben der Potenziale der bereits hier lebenden Menschen angeht. Das zeigt ja, dass die „Start Guides“-Projekte und die Welcome-Center wichtige Anker für die Regionalen Fachkräftebündnisse sind.

Meine Frage bezieht sich auf die Nr. 3 des Antrags betreffend die Weiterentwicklung und den Ausbau der Welcome-Center sowie die Erstellung eines einheitlichen Konzeptes für die Welcome-Center durch das Ministerium in Abstimmung mit den Akteuren der acht Regionalen Fachkräftebündnisse. Mich interessiert, wie der zeitliche Ablauf dafür sein könnte, damit man aus den ersten Erfahrungen eine einheitliche Aufgabenstruktur abbilden und dann ausrollen kann.

MR'in **Gehmlich-Attia** (MS): Zu der ersten Frage, inwieweit das Land ergänzend zu Programmen des Bundes agiert: Der Bund hat ja eine ganze Bandbreite: die Sprachkursförderung, die er beispielsweise anbietet, und die Anerkennungsberatung. Das sind Maßnahmen, die das Land flankiert und zum Teil kofinanziert, beispielsweise die IQ-Anerkennungsberatung, weil sie sonst gar nicht mehr in der Form zu halten wäre. Der Bund hat seine Mittel dort zurückgefahren, aber

nichtsdestotrotz trägt er da eine breite Basis. Auf der Bundesebene werden Vermittlungsabsprachen mit anderen Ländern getroffen. Das sind alles Dinge, auf denen wir aufsetzen können. Auch Maßnahmen der BA sind natürlich Rekrutierungsprojekte, die angeboten werden.

An was es immer wieder fehlt, sind Projekte, die zum einen Unternehmen adressieren. Also an wen können sich Unternehmen, gerade kleine und mittlere Unternehmen, wenden, um über Prozesse der Rekrutierung aus dem Ausland informiert zu werden, Hilfestellung zu bekommen und ein bisschen an die Hand genommen zu werden? Das ist etwas, was beispielsweise die Welcome-Center gut leisten können, weil sie in den Regionen mit allen Arbeitsmarktakteuren eng verbunden sind. Zum anderen ist auch immer die betriebliche Integration ganz wichtig. Das hört dann aber in der Regel auch auf. Natürlich haben große Unternehmen wie VW, das Sie als Beispiel genannt haben, ganz andere Möglichkeiten und ganz andere Ressourcen. Kleine und mittlere Unternehmen haben solche Ressourcen natürlich nicht. Deshalb ist das eine Unterstützung für die betriebliche Arbeitsplatzintegration, wo Hilfestellungen erforderlich sind und so ohne Weiteres keine Angebote bestehen.

Sie haben recht, es gibt Welcome-Center, die im Moment zum Teil auch kommunal finanziert sind. Das ist ein Bestandteil dieser heterogenen Strukturen. Wenn sie aus der Landesförderung herausgefallen sind, dann ist das nichts, was wir beeinflusst haben oder beeinflussen konnten. Die sind als Modellprojekte zeitlich begrenzt in den Regionalen Fachkräftebündnissen gestartet, und die Förderung ist dann ausgelaufen. Die Projekte bestehen aber noch. Wir als Land unterstützen dort auch immer die Netzwerkarbeit. Beispielsweise am 6. Dezember wird es auf Einladung des MS noch einmal ein Netzwerktreffen geben, bei dem die derzeitigen Welcome-Center die Möglichkeit zum Austausch haben und wir mit ihnen auch darüber sprechen werden, wie eine Weiterentwicklung aussehen kann und worin eigentlich die wesentlichen Bestandteile bestehen, die jedes Welcome-Center anbieten sollte, um auch einen Wiedererkennungseffekt zu haben, und zwar landesweit. Sie spiegeln uns wider, dass sie noch Angebote machen. Sie sind oft beispielsweise auch mit der Wirtschaftsförderung verknüpft. Aber das reicht eigentlich nicht, um das abzudecken, was sie gerne abdecken würden. Sie sind dann beispielsweise sehr stark regional fokussiert und würden aber darüber hinaus gerne noch mehr Regionalmarketing und Ähnliches betreiben. Da haben wir eine enge Abstimmung.

Zu der Frage von Frau Retzlaff zur Erstellung eines einheitlichen Konzepts für die Welcome-Center: Dadurch, dass wir die Regionalen Fachkräftebündnisse in diesem Verfahren mit dabei haben und die Richtlinie auch nutzen würden, würden wir das natürlich auch in enger Abstimmung mit denen machen. Es ist uns aber wichtig, dass wir ihnen keine Mittel wegnehmen, sondern dass wir zusätzliche Mittel zur Verfügung stellen können, damit das Land hier einen Anreiz bietet. Was die Konzepterstellung und die Weiterentwicklung angeht, was wir in Niedersachsen brauchen: Es gibt im Rahmen der Fachkräfteinitiative eine Arbeitsgruppe Fachkräfteeinwanderung, in der es u. a. darum gehen wird, wie solche Ansätze weiterentwickelt werden können und was notwendig ist. Dort sind auch alle Arbeitsmarktpartnerinnen und -partner vertreten, um uns rückmelden zu können: Worin besteht der Bedarf auf Unternehmensseite? Worin besteht der Bedarf bei den Zuwandernden? Wie kann man das optimieren? Wie kann man die Strukturen, die wir haben, die grundsätzlich gut sind, die aber bekannter werden müssen und verstetigt werden sollen, bei einer Weiterentwicklung noch optimieren? Das ist die Chance, die man hätte, wenn man dafür auch Landesmittel zur Verfügung stellt.

RD **Vahl** (MS): Ich möchte das meinerseits insbesondere mit Fokus auf die „Start Guides“ ergänzen. Ich beginne mit der ersten Frage zu der Existenz oder dem Bekanntsein kommunaler Projektstrukturen, die in ähnlicher Weise wie unsere Förderprojekte arbeiten: Ja, natürlich gibt es diese. Sie sind uns nicht flächendeckend und höchstwahrscheinlich nicht vollumfänglich bekannt, aber immer wieder mal. Es gibt ja landesweite Vernetzungstreffen von Projekten, beispielsweise im Rahmen des „Bündnisses Niedersachsen packt an“. Das ist ja 2015 von der Landesregierung vorrangig mit Kirchen, kommunalen Spitzenverbänden und Sozialpartnern gegründet worden. Beispielsweise der Projektträger pro:connect in Oldenburg engagiert sich stark im Bereich der Integration von Geflüchteten und arbeitet teilweise mit Senior-Experten, die Personalleiter in Betrieben waren. Er war zeitweise auch in der Förderung bei uns, hat dann aber keine Anträge gestellt und finanziert sich aus Spenden, teilweise auch aus kommunalen Mitteln.

Zu der Frage, ob auch Unternehmen solche Projekte umsetzen, und zwar nicht nur die ganz großen Unternehmen wie VW: Ja, diese gibt es. Ich erinnere mich an ein gutes Beispiel in Königs-Lutter, ein mittelständischer Baubetrieb. Es ist für das Land nicht immer ganz leicht, Unternehmen für so etwas direkt zu fördern, weil dabei das EU-Beihilferecht zu beachten ist. Es darf kein Wettbewerbsvorteil sein, weil das Unternehmen ja dadurch unter Umständen mittelbar mit der Fachkräfterekrutierung begünstigt wird. So könnte ein Jurist möglicherweise argumentieren. Vor diesem Hintergrund sind wir da offen und bereit. Es ist leichter, überbetriebliche Projekte zu fördern. Uns ist eine ganze Reihe von Projekten bekannt.

Zur nächsten Frage: Im Rahmen des „Start Guides“-Programms führen wir einmal im Jahr den „Start Guides“-Fachtag durch. Er richtet sich ausdrücklich nicht nur an die eigenen „Start Guides“-Projekte, sondern ist offen für Projektstrukturen, die kommunal, zivilgesellschaftlich, auf Spendenbasis, von Stiftungen oder auch vom Bund gefördert werden. Es gibt ja auch Förderprogramme der Bundesministerien: beispielsweise „Willkommenslotsen“ vom BMWK und die „WIR-Netzwerke“ des BMAS. Die wollen wir alle mit an einen Tisch holen, um natürlich auch unsere Projekte in dieser Gesamtlandschaft zu verorten. Im Rahmen des „Start Guides“-Programms gibt es dafür auch ein zentrales Koordinierungsprojekt. Es ist beim Caritasverband für die Diözese Osnabrück angesiedelt und trägt den schönen Projektnamen „Zentrale Beratungsstelle ‚Ausländer\*innen und Fachkräftesicherung‘“. Die Informationsleistungen dieses Projektes beziehen sich auf die ständige Aktualisierung von Handreichungen beispielsweise zum Aufenthaltsrecht, also die bereits angesprochenen Erleichterungen für Asylsuchende und Geduldete, die aktuell auf Bundesebene Gegenstand der Beratungen sind und beschlossen werden sollen, über die auch in der Presse berichtet wurde, aber auch auf die Neuerungen durch das Fachkräfteeinwanderungsgesetz, die im Juli im Bundestag und Bundesrat beschlossen worden sind. Solche neuen Regelungen werden relativ kurzfristig von diesem Zentralprojekt in Handreichungen umgesetzt und per Newsletter und auch über die Projektwebseite weitergegeben. Diese Handreichungen sind kostenlos für sämtliche Projektträger erreichbar, nicht nur für die „Start Guides“. Das ist auch immer unser erklärtes Ziel gewesen, weil wir uns als Fachministerium mitverantwortlich fühlen für die Strukturen landesweit, gleichgültig ob sie von unserem Haus gefördert werden oder nicht.

Damit bin ich zum Teil bereits auf die Frage des Abgeordneten Uhlen eingegangen, was die ganz aktuellen Themen angeht. Wie gesagt, ich verweise auf die Fachinformationen unseres Zentralprojektes. Selbstverständlich werden unsere „Start Guides“-Projekte über laufende Rechtsan-

derungen auf Bundesebene informiert. Aber auch dann, wenn es seitens des MI ermessenslenkende Weisungen oder Erlasse zum Aufenthaltsrecht gibt, wird das schnellstmöglich weitergegeben. Wir führen auch regelmäßig Rechtsschulungen für die „Start Guides“-Projektträger durch, da das dortige Personal in der Regel nicht von Volljuristen gestellt wird, sondern in der Regel andere Qualifikationen hat, beispielsweise Sozialpädagogen oder mit Qualifikationen aus dem Bereich der beruflichen Bildung.

Abschließend möchte ich auf das angesprochene Positionspapier der „Start Guides“ eingehen. Das ist das Ergebnis eines Austausch- und Arbeitsprozesses der letzten Monate, in dem die „Start Guides“ als Arbeitsmarkt-Praktiker, als Beratungs- und Vermittlungskräfte eigene Vorschläge erarbeitet haben, was sie in der Praxis, aber auch im Rechtsbereich gerne geändert sehen würden, womit sie immer wieder zu tun haben. Ein Thema ist der sogenannte Nachteilsausgleich aus dem Berufsbildungsgesetz. Darum rankt sich seit Jahren eine große Diskussion, ob es auch für sprachliche Defizite im Deutschen eine Art Nachteilsausgleich geben sollte, so wie das im Berufsbildungsrecht für behinderte Menschen vorgesehen ist. Bisher lehnt das zuständige Bundesministerium für Bildung und Forschung derartige Änderungen ab. Das wird nach unserer Kenntnis auch von den meisten Wirtschaftsverbänden auf Bundesebene so gesehen. Dahinter stehen nach meiner Einschätzung vor allem Vorstellungen von Qualitätsstandards, die eingehalten werden sollen. Gleichwohl sagen viele Betriebe konkret in Gesprächen mit uns, dass sie sehr wohl ihre Auszubildenden unterstützen und teilweise auch auf eigene Kosten Stützunterricht, Sprachkurse etc. versuchen bereitzustellen. Woran es nach unserer Einschätzung und nach Aussage vieler „Start Guides“ manchmal etwas hapert, ist leider die Bereitschaft von Unternehmen zur Freistellung. Es wird häufig darauf hingewiesen, dass junge Leute, die mit sprachlichen Defiziten zu kämpfen haben, acht Stunden arbeiten und den Berufsschulbesuch zu meistern haben und dass daneben on top ein extra Sprachkurs am Abend schwer zu meistern ist. Hin und wieder wird von einigen Verbänden gebeten, ob die Unternehmen doch bereit wären, stärker freizustellen, damit das auch in der Arbeitszeit stattfinden könnte. Das ist eine Diskussion, die von Betrieb zu Betrieb unterschiedlich gehandhabt wird.

Vors. Abg. **Oliver Lottke** (SPD): Vielen Dank. Weitere Wortmeldungen gibt es nicht. Herzlichen Dank für die Unterrichtung.

\*\*\*



Tagesordnungspunkt 7:

**Verbesserung der Lage der kassenärztlichen Bereitschaftsdienste**

Antrag der Fraktion der AfD - [Drs. 19/2499](#)

**hier:** Vorstellung des Entschließungsantrags durch die AfD-Fraktion, Klärung von Verfahrensfragen

*direkt überwiesen am 05.10.2023*

*AfSAGuG*

Auf Wunsch der Fraktion der AfD setzte der Ausschuss diesen Punkt von der Tagesordnung ab.

\*\*\*



Tagesordnungspunkt 8:

**Vorbereitung einer parlamentarischen Informationsreise**

**hier:** Information durch die Landtagsverwaltung über das parlamentarische Genehmigungsverfahren

Aus Zeitgründen setzte der Ausschuss diesen Punkt von der Tagesordnung ab.

\*\*\*