

**Kleine Anfrage zur schriftlichen Beantwortung  
gemäß § 46 Abs. 1 GO LT  
mit Antwort der Landesregierung**

Anfrage des Abgeordneten Thomas Uhlen (CDU)

Antwort des Niedersächsischen Ministeriums für Soziales, Arbeit, Gesundheit und Gleichstellung  
namens der Landesregierung

**Steigt der wirtschaftliche Druck auf Niedersachsens Pflegeeinrichtungen?**

Anfrage des Abgeordneten Thomas Uhlen (CDU), eingegangen am 10.07.2023 - Drs. 19/1868  
an die Staatskanzlei übersandt am 11.07.2023

Antwort des Niedersächsischen Ministeriums für Soziales, Arbeit, Gesundheit und Gleichstellung  
namens der Landesregierung vom 10.08.2023

**Vorbemerkung des Abgeordneten**

Eine kürzlich durchgeführte Umfrage unter den Mitgliedseinrichtungen des Bundesverbandes privater Anbieter sozialer Dienste (bpa) ergab, dass 68 % der Einrichtungen in naher Zukunft um ihre wirtschaftliche Existenz fürchten<sup>1</sup>. Parallel dazu stagniert die Zahl der Einrichtungen der vollstationären Pflege. Laut den Basisdaten des Gesundheitswesens 2023 des Verbandes der Ersatzkassen (vdek) gab es im Jahr 2018 1 416 Pflegeeinrichtungen in Niedersachsen, im Jahr 2021 waren es 1 409<sup>2</sup>.

Die Ursachen für diese Situation sind nach Angaben der Caritas in Niedersachsen<sup>3</sup> vielfältig und reichen von Personalengpässen bis hin zu steigenden Energie- und Lebensmittelkosten. Einem Bericht des *NDR* zufolge hat die durchschnittliche Auslastung von Alten- und Pflegeheimen in Niedersachsen im Jahr 2021 bei 87 % gelegen, wobei Pflegekassen bei der Refinanzierung von Pflegekosten eine Auslastung von 95 % voraussetzen<sup>4</sup>. Laut Experten sähe das Kalkulationsschema für die Pflegesatzverhandlungen 98 % Auslastung vor, wengleich der der Auslastungsquote zugrunde zu legende Auslastungsgrad nach der „Empfehlung der Pflegesatzkommission nach § 86 SGB XI - stationär vom 20.06.2008“ einrichtungsindividuell zu kalkulieren sei.

**1. Sind die im Rahmenvertrag gemäß § 113 c SGB XI festgelegten Personalbemessungen<sup>5</sup> in der aktuellen Situation realistisch erreichbar, oder wird der Personalmangel dadurch weiter verschärft? Welche Auswirkungen haben diese auf die Belegungsquote?**

Mit dem Gesetz zur Weiterentwicklung der Gesundheitsversorgung (Gesundheitsversorgungsweiterentwicklungsgesetz - GVWG) vom 11.07.2021 ist § 113 c des Elften Buchs Sozialgesetzbuch - Soziale Pflegeversicherung (SGB XI), dessen Regelungen zur Personalbemessung in vollstationären Pflegeeinrichtungen Wirkung ab dem 01.07.2023 entfalten, neu in das SGB XI eingefügt worden.

---

<sup>1</sup> Bundesverband privater Anbieter sozialer Dienste e. V., Mitgliederumfrage 2023

<sup>2</sup> Verband der Ersatzkassen e. V., Basisdaten des Gesundheitswesens 2023

<sup>3</sup> Caritas in Niedersachsen, <https://www.caritas-nds.de/pressemitteilungen/caritas-schlaegt-alarm-die-pflege-faehrt-an-die-wa/2453595/>

<sup>4</sup> vgl.: Harland, Christina (2023): Personalnot und Pleiten: Pflegeheime in der Krise, in: Hallo Niedersachsen, [https://www.ndr.de/nachrichten/niedersachsen/braunschweig\\_harz\\_goettingen/Personalnot-und-Pleiten-Pflegeheime-in-der-Krise.pflegeheim442.html](https://www.ndr.de/nachrichten/niedersachsen/braunschweig_harz_goettingen/Personalnot-und-Pleiten-Pflegeheime-in-der-Krise.pflegeheim442.html), zuletzt abgerufen am 04.07.2023.

<sup>5</sup> vgl. Unterrichtung durch die Landesregierung zu den Bundesempfehlungen zur Personalbemessung nach § 113 c SGB XI in vollstationären Pflegeeinrichtungen, in: 12. AfsAGuG am 01.06.2023, St. 31ff.

Damit wurde die Personalbemessung in vollstationären Pflegeeinrichtungen erstmals auf Bundesebene geregelt. Unter anderem wird in § 113 c Abs. 1 SGB XI die maximal vereinbarungsfähige Ausstattung für Pflege- und Betreuungspersonal festgelegt.

Gemäß § 113 c Abs. 5 SGB XI ist darüber hinaus bis zum 01.07.2023 die mindestens zu vereinbarenden personelle Ausstattung im Niedersächsischen Rahmenvertrag nach § 75 Abs. 1 SGB XI für vollstationäre Pflegeeinrichtungen zu regeln. Die Landesregierung geht davon aus, dass sich die Fragestellung auf die Umsetzung dieser, auf Landesebene zu vereinbarenden, Mindestpersonalmen- gen bezieht.

Gemäß § 113 c Abs. 4 SGB XI haben der Spitzenverband Bund der Pflegekassen und die Vereinigungen der Träger der Pflegeeinrichtungen auf Bundesebene den Auftrag erhalten, bis zum 30.06.2022 Empfehlungen zu den Inhalten der Rahmenverträge nach § 75 SGB XI zu erstellen. Diese gemeinsamen Empfehlungen sind jedoch erst am 22.02.2023 veröffentlicht worden. Sie sollen die Anpassung und Ergänzung der Landesrahmenverträge nach § 75 Abs. 1 SGB XI vorbereiten und zu einer einheitlichen Umsetzung beitragen.

Der Niedersächsische Landesrahmenvertrag für die vollstationäre Dauerpflege wird geschlossen zwischen den Landesverbänden der Pflegekassen unter Beteiligung des Medizinischen Dienstes Niedersachsen sowie des Verbandes der privaten Krankenversicherung e. V. und den Vereinigungen der Träger der stationären Pflegeeinrichtungen im Land. Letztere sind die in den Landesarbeitsgemeinschaften der Freien Wohlfahrtspflege und der privaten Pflegeeinrichtungen zusammengeschlossenen Verbände. Rahmenvertragsparteien sind darüber hinaus die Arbeitsgemeinschaft der kommunalen Spitzenverbände für die örtlichen Träger der Sozialhilfe und das Ministerium für Soziales, Arbeit, Gesundheit und Gleichstellung (MS) für das Land als überörtlicher Träger der Sozialhilfe.

Aktuell liegt der Entwurf des neuen Landesrahmenvertrages vor, mit dem die Bestimmungen zur personellen Ausstattung des § 113 c Abs. 5 SGB XI umgesetzt werden. Alle Rahmenvertragspartner haben ihr Einverständnis zu den Inhalten des neuen Rahmenvertrages ab dem 01.07.2023 erteilt. Das erforderliche formelle Unterschriftenverfahren wurde am 03.07.2023 eingeleitet und läuft derzeit noch.

Die neu vereinbarten Mindestpersonalmen- gen sehen eine Erhöhung gegenüber der bisherigen Vereinbarung vor. Die Rahmenvertragsparteien haben sich auf eine moderate Erhöhung geeinigt, um einerseits die personellen Rahmenbedingungen in der Pflege zu verbessern, andererseits jedoch die durch den derzeitigen Fachkräftmangel beeinträchtigte Personalsituation in den vollstationären Pflegeeinrichtungen möglichst nicht weiter zu verschärfen.

Für den Fall, dass Einrichtungsträger die ab dem 01.07.2023 zu vereinbarenden Mindestpersonalmen- gen in ihren aktuell gültigen Pflegesatzvereinbarungen unterschreiten, ist in § 21 Abs. 7 des Rahmenvertragsentwurfs eine Übergangsregelung (Umstellung bis spätestens zum 01.01.2026) geschaffen worden.

Zum Zeitpunkt der Rahmenvertragsverhandlungen gab es laut Statistik der AOK Niedersachsen insgesamt 1 544 Einrichtungen, die eine Vergütungsvereinbarung abgeschlossen hatten. Um die neuen Mindestpersonalmen- gen zu erreichen, müssten 543 Einrichtungen zusätzliches Personal im Umfang von 225 Vollzeitstellen einstellen. Das sind durchschnittlich 0,4 Vollzeitstellen pro Einrichtung. Die Rahmenvertragspartner schätzen dies als umsetzbar ein.

Die Landesregierung geht nicht davon aus, dass die ab dem 01.07.2023 vereinbarten Mindestpersonalmen- gen messbare Auswirkungen auf die Belegung in den Einrichtungen haben werden.

**2. Wie viele Pflegeplätze im Land sind derzeit aufgrund von Personalmangel nicht verfügbar oder werden nicht belegt, gemessen an den tatsächlich verfügbaren Plätzen laut Versorgungsvertrag? Bitte nach Landkreisen aufschlüsseln und danach, wie viele der Plätze durch behördliche Untersagung nicht belegt werden dürfen.**

Zur Vermeidung von Wiederholungen wird hierzu auf das Schreiben des MS vom 26.05.2023 an den Landtag infolge der Dringlichen Anfrage der CDU „Sind niedersächsische Pflegeeinrichtungen in Gefahr?“ aus dem Tagungsabschnitt im Mai verwiesen. Auf eine erneute Abfrage bei den Heimaufsichtsbehörden nur ca. zwei Monate nach der letzten Abfrage wurde verzichtet.

Die Zahlen nicht belegter Plätze aufgrund eines wegen Personal- bzw. Fachkräftemangels angeordneten Belegungsstopps verteilen sich auf folgende Landkreise bzw. auf den Zuständigkeitsbereich des Landesamtes für Soziales, Jugend und Familie (Eingliederungshilfe):

Behörde	Anzahl nicht belegter Plätze wegen Belegungsstopps
Landkreis Ammerland	43
Landkreis Cuxhaven	91
Landkreis Diepholz	10
Landkreis Gifhorn	12
Landkreis Göttingen	55
Landkreis Grafschaft Bentheim	40
Landkreis Heidekreis	65
Landkreis Hildesheim	20
Landkreis Nienburg	55
Landkreis Northeim	51
Landkreis Osterholz	16
Landkreis Peine	7
Landkreis Uelzen	169
Landkreis Vechta	26
Region Hannover	9
Stadt Braunschweig	80
Stadt Delmenhorst	63
Stadt Emden	47
Stadt Oldenburg	126
Stadt Osnabrück	14
Stadt Salzgitter	34
Stadt Hildesheim	77
Landesamt für Soziales, Jugend und Familie	18

**3. Wie werden die Auslastungen in den Pflegesatzverhandlungen verhandelt, und gibt es hier Spielräume bei einer Unterschreitung der kalkulatorischen Auslastungsquote? Welche Auswirkungen hat eine Unterschreitung auf die Refinanzierung der Einrichtungen?**

Die Landesregierung weist zunächst darauf hin, dass das Land als überörtlicher Träger der Sozialhilfe selbst nicht an den Pflegesatzverhandlungen beteiligt ist. Für diese Aufgabe sind die örtlichen Träger der Sozialhilfe vom Land herangezogen worden. Parteien der Pflegesatzverhandlungen sind darüber hinaus der jeweilige Träger der Einrichtung und die Verbände der Pflegekassen.

Soweit der Landesregierung bekannt ist, kann in einer Pflegesatzverhandlung grundsätzlich der der Pflegesatzkalkulation zugrunde liegende Auslastungsgrad einrichtungsindividuell kalkuliert werden. Die zu erwartende Auslastung muss dafür vom Träger der Einrichtung schlüssig, plausibel und gegebenenfalls nachweisbar dargestellt werden. Insoweit sind grundsätzlich Spielräume eröffnet.

Dieser Spielraum wird jedoch selten genutzt. Es ist bundesweit gängige Praxis, mit einer Auslastung in Höhe von 98 % zu kalkulieren; so auch in Niedersachsen. Hingewiesen wird in diesem Zusammenhang darauf, dass die Heimentgelte und somit die Eigenanteile der Bewohnerinnen und Bewohner steigen, wenn der Auslastungsgrad einer Einrichtung kalkulatorisch abgesenkt wird. Dieser Effekt

tritt ein, weil die belegungsunabhängigen (Fix-)Kosten für kalkulatorisch nicht belegte Platzkapazitäten auf die verbleibenden Bewohnerinnen und Bewohner rechnerisch umgelegt werden. Umgekehrt vergrößern sich die wirtschaftlichen Risiken für Einrichtungsträger bei einer Unterschreitung der kalkulierten Auslastung. Einnahmen werden in diesen Fällen nicht im kalkulierten Rahmen realisiert. Dies kann zu einer Unterfinanzierung führen, wenn entsprechende Kosteneinsparungen nicht möglich sind.

Soweit der Landesregierung bekannt ist, besteht für Einrichtungsträger bei einer zu erwartenden geringeren Auslastung als 98 % auch die Möglichkeit, die vereinbarte zu belegende Platzzahl vertraglich zu reduzieren; gegebenenfalls auch für einen vorübergehenden Zeitraum. Formal kann dies durch eine Änderung des Versorgungsvertrages zwischen dem Einrichtungsträger und den Verbänden der Pflegekassen vollzogen werden.

Wichtig für die individuellen Pflegesatzverhandlungen ist immer die Plausibilität der Gesamtkalkulation. Hingewiesen wird letztlich darauf, dass sich mit den aktuell aufgetretenen Fragen zur Auslastungssituation der vollstationären Einrichtungen aller Voraussicht nach auch die Niedersächsische Pflegesatzkommission nach § 86 SGB XI in Kürze befassen wird.

#### **4. Wie hoch ist die aktuelle tatsächliche Auslastung der Pflegeheime in Niedersachsen?**

Eine Darstellung der aktuellen tatsächlichen Auslastung aller Pflegeheime in Niedersachsen ist nicht möglich. Es ist davon auszugehen, dass die Auslastung von Pflegeheim zu Pflegeheim sehr individuell bzw. unterschiedlich hoch ausfällt. Es gibt insoweit keine Meldepflicht. Daten in diesem Zusammenhang werden nicht erhoben.

#### **5. Ist es zutreffend, dass die kalkulatorische Auslastungsquote in Niedersachsen weiterhin bei 98 % liegt, wenn zugleich davon auszugehen ist, dass die tatsächliche Auslastungsquote niedriger ist? Welche Konsequenzen hat dies?**

Auf die Antwort zu Frage 3 wird verwiesen.

#### **6. Wie wird die Landesregierung auf die Folgen einer niedrigeren Auslastung reagieren, die nicht auf mangelnde Nachfrage, sondern auf einen Mangel an Pflegekräften zurückzuführen ist?**

Das MS hat bereits umfassende Maßnahmen ergriffen, um dem Mangel an Pflegekräften zu begegnen, und wird dies auch weiterhin insbesondere im Interesse der pflegebedürftigen Menschen und ihrer Angehörigen unternehmen. Bei der Sicherstellung der notwendigen pflegerischen Versorgungsstruktur wirken nach § 1 Abs. 1 Niedersächsisches Pflegegesetz das Land, die Kommunen, die Träger der Pflegeeinrichtungen, die Pflegekassen, der Medizinische Dienst sowie die Interessenvertretungen der pflegebedürftigen Menschen, des Pflegepersonals und der pflegenden Angehörigen eng zusammen.

So hat beispielsweise das MS mit der im Juli 2019 gestarteten „Konzertierten Aktion Pflege Niedersachsen“ (KAP.Ni) zusammen mit seinen Partnerinnen und Partnern einen Schwerpunkt auf die Verbesserung der Arbeits- und Rahmenbedingungen sowie die Bezahlung in der Pflege in Niedersachsen gelegt, denn insbesondere diese Punkte waren für die Gewinnung von Fach- und Nachwuchskräften von besonderer Bedeutung. Insgesamt wurde ein ehrgeiziges Maßnahmenpaket entwickelt und umgesetzt.

Nach intensiven Verhandlungen gelang es z. B., ein vereinfachtes Verfahren für die Vergütung in der ambulanten Pflege zu vereinbaren, mit dem eine deutliche Anhebung der Vergütungssätze und eine starke Reduzierung des mit den Verhandlungen verbundenen Aufwands einhergingen.

Zudem wurde u.a. - parallel zum SGB XI - in das Niedersächsische Pflegegesetz eine Tariftreueerregulung aufgenommen, die zu einer besseren Bezahlung von Pflegekräften in einer Vielzahl von Einrichtungen führte und führt. In Niedersachsen ist in der Pflegebranche zuletzt ein stärkeres Einkommenswachstum festzustellen als in vielen anderen Branchen.

Eine weitere Säule der KAP.Ni waren Verbesserungen und zusätzliche Angebote im betrieblichen Gesundheitsmanagement und der betrieblichen Gesundheitsförderung. So wurden etwa Kooperationsvereinbarungen für Maßnahmen zur betrieblichen Gesundheitsförderung mit Partnerinnen und Partnern abgeschlossen und die Informationsangebote für Beschäftigte erweitert.

Schließlich waren weitere Maßnahmen zur Gewinnung von Fachkräften wesentlicher Bestandteil der KAP.Ni, wie etwa die Schaffung des direkten Einstiegs ins zweite Jahr der Pflege-Assistenzkraftausbildung oder die Kampagne „Meine Zukunft Pflege“.

Derzeit wird ein neues Maßnahmenpaket für die KAP.Ni 2 zusammengestellt. Zentrale Ziele werden - neben der Unterstützung für pflegende Angehörige - die Fachkräftegewinnung sowie die Digitalisierung und Entbürokratisierung sein. Das Maßnahmenpaket soll noch in diesem Jahr geeint werden.

Um zusätzlich dem bislang ohne berufliche Qualifikation tätigen Personalstamm zielgerichtet Qualifikationswege anbieten zu können, ohne dabei die den Lebensunterhalt sichernde Arbeit zu unterbrechen, wird derzeit unter Beteiligung des MS, des Kultusministeriums (MK) und der Bundesagentur für Arbeit, der Verbände der Leistungserbringer sowie der Pflegeschulen an Fortbildungen gearbeitet, welche die berufs begleitende Qualifikation zur Pflegeassistenz ermöglichen sollen.

Der aktuelle Koalitionsvertrag sieht überdies die Einführung einer einjährigen Pflegeassistenzausbildung vor. Das MK erarbeitet derzeit dazu die Eckpunkte.

Neben der generalistischen Pflegeausbildung ist die Fachkräftezuwanderung aus dem Ausland ein wichtiger Baustein, doch sie kann nicht die alleinige Lösung für die Beseitigung des Fachkräftemangels in der Pflege sein.

Die Fallzahlen über alle Berufe im Zuständigkeitsbereich des Niedersächsischen Landesamts für Soziales, Jugend und Familie haben sich seit Einführung des allgemeinen Anspruchs auf Durchführung einer Gleichwertigkeitsprüfung zwischen der ausländischen Berufsqualifikation und dem jeweiligen deutschen Referenzberuf in 2012 kontinuierlich erhöht. Waren es 2012 noch 253 Anträge auf Anerkennung eines ausländischen Berufsabschlusses, wurde 2021 der bisherige Höchstwert mit über 3 000 Anträgen erreicht. 2022 ist die Zahl der Anträge leicht auf knapp 2 800 gesunken. Allerdings wird 2023 ein neuer Anstieg erwartet, da allein bis zum 17.07.2023 bereits 1 620 Anträge auf Anerkennung einer ausländischen Berufserlaubnis vorlagen. Die Antragszahlen haben sich damit in den letzten zehn Jahren mehr als verzehnfacht, was eine große Herausforderung für die Antragsbearbeitung darstellt. Die Landesregierung hat seit 2021 speziell die Prozesse des Verfahrens zur Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen in den Gesundheitsfachberufen intensiv geprüft und Maßnahmen ergriffen, um die diesbezüglich relevanten Prozesse zu optimieren und die Verfahrensdauer zu verkürzen.

Neben der Entlastung der Organisationseinheit für Anerkennungsfahren des Landesamtes für Soziales, Jugend und Familie von anderen Aufgaben wurde mit Erlass vom 09.03.2022 für antragsstellende Personen die Möglichkeit geschaffen, freiwillig auf die Durchführung der behördlichen Gleichwertigkeitsprüfung des im Herkunftsland erworbenen Berufsabschlusses zu verzichten. Antragstellende Personen, die sich hierfür entscheiden, können dann direkt die erforderliche Kenntnisprüfung ablegen. Hierdurch ergibt sich eine deutliche Verkürzung der Verfahrensdauer, da die Durchführung der Gleichwertigkeitsprüfung einen Großteil des Verfahrensaufwandes ausmacht. Dieser Erlass gilt für die Berufe in der Pflege nach dem Pflegeberufegesetz (PflBG) bzw. bis zum 31.12.2024 über die Übergangsregelung des PflBG (§ 66 a PflBG) für die Berufsgruppen nach dem Krankenpflegegesetz (KrPflG).

Auch wenn nicht jede Person, die einen Antrag auf Anerkennung eines ausländischen Berufsabschlusses gestellt hat, am Ende in Niedersachsen als Pflegefachkraft tätig wird, ist die Tendenz doch eindeutig. Niedersachsen ist für ausländische Arbeitnehmende attraktiv.

**7. Wie will die Landesregierung damit umgehen, dass reale Auslastungsquoten von unter 90 % in den Pflegesatzkalkulationen berücksichtigt werden müssen?**

Welche Kalkulationen, sowohl des Auslastungsgrades als auch der gesamten Kostenkalkulation, in den Pflegesatzverhandlungen zugrunde gelegt werden, ist Verhandlungssache der am Pflegesatzverfahren beteiligten Verhandlungspartner; insbesondere der Einrichtungsträger und der Pflegekassen. Grundlage dafür ist § 85 SGB XI. Das Land Niedersachsen hat weder eine Weisungsbefugnis gegenüber den Pflegekassen noch gegenüber den Einrichtungsträgern, wie eine Auslastungskalkulation aufzustellen, zu begründen und zu bewerten ist.

Im Übrigen wird auf die Antwort zu Frage 3 verwiesen.

**8. Wie plant die Landesregierung die Finanzierung für die Anwerbung und Integration von ausländischen Fachkräften sowie von Pflegekräften von Zeitarbeitsfirmen zu verbessern, um die steigenden Lohnkosten besser zu decken?**

Die erfolgreiche Anwerbung und Integration ausländischer Fachkräfte spielt eine wichtige Rolle, um den Fachkräftemangel in Niedersachsen zu bewältigen. Die Finanzierung solcher Maßnahmen kann eine Herausforderung darstellen, aber es gibt verschiedene Möglichkeiten, Unterstützung bei der Gewinnung von Personal zu erhalten. An dieser Stelle sind z. B. das Programm Triple Win der Bundesagentur für Arbeit oder die Deutsche Fachkräfteagentur für Gesundheits- und Pflegeberufe zu nennen.

Grundsätzlich können auch Kosten für die Anwerbung von Pflegekräften bei den Pflegesatzverhandlungen berücksichtigt werden. Auch hierfür gilt, dass das Pflegeheim Art, Inhalt, Umfang und Kosten der Leistungen, für die es eine Vergütung beansprucht, in geeigneter Weise darzulegen hat. Die Kosten müssen sich in einem angemessenen Rahmen bewegen. Bei den Verhandlungen haben auch die Pflegekassen darauf zu achten, dass die Pflegesätze angemessen ausfallen. Die Erhöhung der Pflegesätze geht schließlich zulasten der oder des Pflegebedürftigen, weil sich damit der Eigenanteil erhöht.

Ein maßvoller Einsatz von Leiharbeiterinnen und -arbeitern in der Pflege kann dazu beitragen, die Versorgung von Patientinnen und Patienten sowie pflegebedürftiger Menschen auch unter unvorhersehbaren Bedingungen zu sichern. Doch zeigt sich inzwischen immer deutlicher, dass der zunehmende Einsatz von Leiharbeit in der Pflege unerwünschte Folgen hat, sowohl für die Qualität der Versorgung der pflegebedürftigen Menschen als auch für die Arbeit der Stammebelegschaften. Derzeit machen Zeitarbeitsfirmen den Leiharbeiterinnen und -arbeitern in der Pflege große Zugeständnisse, insbesondere bezüglich Bezahlung und Arbeits- bzw. Einsatzzeiten; mit der Folge einer möglichen Schlechterstellung der Stammebelegschaften in Pflegeeinrichtungen oder Krankenhäusern.

Den unerwünschten Folgen beim Einsatz von Leiharbeitskräften in der Pflege kann vor allem dann entgegengewirkt werden, wenn die Arbeitsbedingungen in der Pflege grundsätzlich verbessert werden. Als Stichpunkte sind hier z. B. weitere Entgeltverbesserungen, Umstellung von Dienstplänen, Flexibilisierung der Arbeitszeiten, Personalbemessung, Ausbildungsinitiative, Aufbau von Ausfallkonzepten und Springerpools zu nennen. Dies dient gleichzeitig auch dem Schutz pflegebedürftiger Menschen. Bei der Umsetzung kommt den Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern eine wichtige Rolle zu.

Das Land Niedersachsen unterstützt vor diesem Hintergrund auch eine Bundesratsinitiative, in der die Bundesregierung aufgefordert wird, den Einsatz von Leiharbeit in der Pflege wirksam zu begrenzen und gleichzeitig die Arbeitsbedingungen der Stammebelegschaften zu verbessern. Dies soll beispielsweise durch die Etablierung von Springerpools oder vergleichbaren betrieblichen Ausfallkonzepten gelingen. Mit dem am 01.07.2023 in Kraft getretenen Pflegeunterstützungs- und -entlastungsgesetz wurde im Übrigen bereits ein erster Schritt zur Eindämmung der Leiharbeit in der Pflege unternommen.