

Schleswig-Holsteinischer Landtag  
Umdruck 19/5731

Herrn  
Werner Kalinka  
Vorsitzender des Sozialausschusses  
des Schleswig-Holsteinischen Landtags

per Mail an: [sozialausschuss@landtag.ltsh.de](mailto:sozialausschuss@landtag.ltsh.de)

**Lothar Ullrich**  
1.Vorsitzender

Mail: [l.ullrich@dgf-online.de](mailto:l.ullrich@dgf-online.de)

**Geschäftsstelle**  
Alt-Moabit 91  
D-10559 Berlin

Telefon: 030 3974 5935  
Fax: 030 3988 5246  
Mail: [dgf@dgf-online.de](mailto:dgf@dgf-online.de)

Berlin, 26. April 21

**Stellungnahme der Deutschen Gesellschaft für Fachkrankenpflege und Funktionsdienste e.V. im Rahmen der schriftlichen Anhörung „Kliniken und Intensivstationen nachhaltig stärken“ – Drucksache 19/2730 und 19/2715**

Sehr geehrter Herr Kalinka,

vielen Dank für die Berücksichtigung der Deutschen Gesellschaft für Fachkrankenpflege und Funktionsdienste e.V. (DGF) bei der schriftlichen Anhörung „Kliniken und Intensivstationen nachhaltig stärken“. Zu den beiden Anträgen der Parteien nehmen wir aus Perspektive der Fachkrankenpflege wie folgt Stellung:

Im Rahmen der pandemischen Lage wird die Schwachstelle der Intensivversorgung auch für Außenstehende drastisch sichtbar: Der Mangel an Fachpersonal – insbesondere Pflegefachpersonen mit einer Fachweiterbildung im Bereich Intensivpflege. Die Bereitstellung von Intensivbetten und medizintechnischen Geräten kann die Versorgung der kritisch kranken Patienten nicht gewährleisten, wenn nicht auch ausreichend spezialisiertes Fachpersonal zur Verfügung steht.

**Gewinnung von Fachpflegepersonal für die Intensivstationen**

Sofortprogramme, die Pflegefachpersonen und Assistenzpersonal aus anderen klinischen Bereichen im Rahmen der Pandemie zur Unterstützung des Intensivpersonals trainieren, sind für eine nachhaltige Lösung der Situation ungeeignet. Die komplexen Kompetenzen zur Pflege von Intensivpatienten sind nur durch eine theoretische und praktische Qualifizierung zu erwerben, wie sie mit der Fachweiterbildung Intensivpflege angeboten wird.

Für eine nachhaltige Verbesserung der Personalsituation müssen einerseits Anreize für die Ausbildungsträger geschaffen werden, um die Ausbildungskapazitäten zu erhöhen und eine ausreichend hohe Fachkraftquote zu erreichen. Zur Qualitätssicherung hat der G-BA für einige Bereiche der Intensivversorgung ja bereits eine Quote von mindestens 50% der Pflegenden mit Fachweiterbildung I+A vorgeschrieben. Unverständlich ist, warum diese qualitätssichernde Vorschrift nicht für alle Intensivbereiche gilt. Flankierend müsste eine solche Vorschrift mit der vollständigen Refinanzierung der Weiterbildungskosten gesichert werden.

Andererseits muss für Pflegefachpersonen – auch im Sinne der Nachwuchsförderung – die Attraktivität einer Fachweiterbildung gesteigert werden. Qualifikation muss sich „lohnen“, d.h. sie muss sich im wörtlichen Sinne durch deutliche Gehaltssteigerung im Tarifgefüge abbilden, aber auch zu einem erweiterten, rechtlich abgesicherten Handlungs- und Verantwortungsbereich führen. Das bedeutet: Erweiterte Vorbehaltsaufgaben für und Übernahme „heilkundlicher Tätigkeiten“ durch Pflegefachpersonal mit spezieller Qualifikation. Um die Wertigkeit des Kompetenzerwerbs abzubilden ist zudem die Fachweiterbildung dem Qualitätsniveau 6 im Deutschen Qualifikationsrahmen für lebenslanges Lernen zuzuordnen.

### **Verbesserung der Arbeitsbedingungen**

Unter den derzeitigen Bedingungen ist es extrem unwahrscheinlich, dass der Personalmangel durch Wiedereinstieg oder Aufstockung von Teilzeit auf Vollzeit behoben werden kann. Die Gründe für den Ausstieg und die Arbeitszeitreduktion liegen vor allem bei den belastenden Arbeitsbedingungen in der Pflege. Nur durch deutliche, langfristig wirksame Veränderungen kann die Personalbindung gelingen.

Vorrangig ist die Einführung eines validierten Personalbemessungsinstrumentes, das den tatsächlichen Pflegebedarf von Intensivpatienten erfasst. Für Notfälle müssen dabei freizuhaltende Kapazitäten einbezogen werden, die Personalbesetzung muss sich am aktuellen Patientenaufkommen orientieren, bei dauerhafter Unterbesetzung muss die Sperrung von Betten erfolgen. Zudem müssen kreative Arbeitszeitmodelle die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ermöglichen. Auch Modelle wie 100% Entlohnung bei 80 % Arbeitszeit oder Lebensarbeitszeitkonten für ältere Mitarbeitende sind zu überdenken. Nicht zuletzt sollten die Arbeitsleitung des festangestellten Personals durch attraktive Dienstplangestaltung und steuerfreie Zuschläge bei ad hoc Einspringen im Krankheitsfall oder anfallender Mehrarbeit honoriert werden.

### **Sicherung von Arbeits- und Gesundheitsschutz**

Den Aussagen zur Sicherung von Arbeits- und Gesundheitsschutz schließen wir uns ausdrücklich an, auch der Idee einer transparenten Monitoringstelle, um Verstöße zu erfassen. Zur Stärkung der psychischen Gesundheit ist ein flächendeckendes Angebot von Supervision, kollegialer Beratung, Ethikberatung und/oder Coaching in belastenden Situationen gerade für Intensivpersonal erforderlich. Die Wahrnehmung dieser Angebote muss als Dienstzeit anerkannt werden.

Der Appell der Landtagsparteien Schleswig-Holsteins zur nachhaltigen Stärkung der Intensivstationen ist zu begrüßen. Um die personellen Rahmenbedingungen auf den Intensivstationen erkennbar zu verbessern, müssen daraus konkrete Maßnahmen auf Landes- und Bundesebene entwickelt und umgesetzt werden. Die Deutsche Gesellschaft für Fachkrankenpflege und Funktionsdienste e.V. bietet dabei auf beiden Ebenen ihre Mitarbeit und Expertise an.

Mit freundlichen Grüßen



**Lothar Ullrich**  
Vorsitzender der DGF



**Jutta Busch**  
DGF-stellvertretende Landesbeauftragte in Schleswig-Holstein