Deutscher Berufsverband für Pflegeberufe

DBfK Nordwest e.V.

Geschäftsstelle
Bödekerstraße 56
30161 Hannover

Regionalvertretung Nord
Am Hochkamp 14
23611 Bad Schwartau

Regionalvertretung West
Beethovenstraße 32
45128 Essen

Zentral erreichbar
T +49 511 696 844-0
F +49 511 696 844-299

nordwest@dbfk.de
www.dbfk.de

DBfK Nordwest e.V. · Bödekerstraße 56 · 30161 Hannover

An
Niedersächsisches Ministerium für Soziales, Arbeit, Gesundheit und Gleichstellung
z. Hd. Frau Daniela Riese
per E-Mail: daniela.riese@ms.niedersachsen.de

– per E-Mail –

19.08.2026

Stellungnahme des DBfK Nordwest e. V. zum Entwurf der Neuauflage der „Richtlinie über die Gewährung von Zuwendungen zur Förderung von Projekten oder Maßnahmen zur Stärkung der ambulanten Pflege“ ab 1. Januar 2027

Sehr geehrte Frau Dr. Schirrmacher,
sehr geehrte Frau Riese,
sehr geehrte Damen und Herren,

der Deutsche Berufsverband für Pflegeberufe Nordwest e. V. (DBfK Nordwest) bedankt sich für die Möglichkeit, zum Entwurf der Neuauflage der Richtlinie Stellung zu nehmen. Der DBfK Nordwest begrüßt das Ziel des Landes, die ambulante pflegerische Infrastruktur zu stärken und mit der Förderung nachhaltige, über den Förderzeitraum hinaus wirksame Verbesserungen der Arbeits- und Rahmenbedingungen zu unterstützen.

Für die Wirksamkeit der Förderung halten wir es jedoch für wesentlich, qualitätsgesicherte Maßnahmen zur Führungs- und Organisationsentwicklung weiterhin zu ermöglichen und projektbezogene Arbeitszeit bestehender Beschäftigter in angemessenem Umfang förderfähig zu machen. Mit diesen Anpassungen kann die Richtlinie einen wichtigen Beitrag dazu leisten, ambulante Versorgungsstrukturen zu stabilisieren und die Arbeitsbedingungen beruflich Pflegender nachhaltig zu verbessern.

Im Folgenden legen wir Ihnen unsere vollständige Stellungnahme vor.

DBfK Nordwest
Deutscher Berufsverband für Pflegeberufe

Stellungnahme des DBfK Nordwest e.V.

zum Entwurf der Neuauflage der „Richtlinie über die Gewährung von Zuwendungen zur Förderung von Projekten oder Maßnahmen zur Stärkung der ambulanten Pflege“ ab 1. Januar 2027

19. August 2026

1. Gesamtbewertung

Die Neuauflage entwickelt die bisherige Richtlinie in mehreren Punkten sinnvoll weiter. Positiv bewerten wir insbesondere die stärkere Ausrichtung auf konkrete strukturelle Wirkungen, die Präzisierung einzelner Fördergegenstände sowie die ausdrückliche Verankerung des erheblichen Landesinteresses an einer leistungsfähigen pflegerischen Versorgung. Die Überarbeitung zeigt zugleich, dass die Erfahrungen mit der bisherigen Förderung kritisch ausgewertet wurden. Dies ist aus unserer Sicht grundsätzlich der richtige Ansatz.

Gleichzeitig sehen wir bei einzelnen Regelungen Anpassungsbedarf. Im Mittelpunkt steht für uns die vorgesehene Streichung von Maßnahmen zur Stärkung des Führungsverhaltens. Darüber hinaus sollte die praktische Umsetzbarkeit struktureller Veränderungsprojekte stärker berücksichtigt werden – insbesondere mit Blick auf die projektbezogene Arbeitszeit bereits beschäftigter Mitarbeitender.

2. Ausweitung auf ganz Niedersachsen und Verlängerung bis 2031 ausdrücklich begrüßt

Ausdrücklich begrüßen wir die Aufhebung der bisherigen Beschränkung auf ambulante Pflegeeinrichtungen im ländlichen Raum. Herausforderungen bei der Sicherstellung einer bedarfsgerechten ambulanten pflegerischen Versorgung bestehen nicht ausschließlich in ländlichen Regionen. Auch in Städten und Ballungsräumen können erhebliche Versorgungslücken, Personalengpässe und besondere sozialräumliche Versorgungsbedarfe entstehen. Die Öffnung ermöglicht es, Förderentscheidungen stärker am tatsächlichen regionalen beziehungsweise sozialräumlichen Versorgungsbedarf auszurichten.

Ebenso positiv bewerten wir die Verlängerung der Laufzeit um weitere fünf Jahre bis zum 31. Dezember 2031. Sie schafft für Träger und Einrichtungen eine verlässlichere Perspektive und erleichtert die Entwicklung, Erprobung und nachhaltige Umsetzung neuer Versorgungsangebote und -strukturen. Eine mehrjährige Förderkulisse ist gerade für Organisations- und Kooperationsentwicklung von besonderer Bedeutung.

Mit der Aufhebung der räumlichen Beschränkung sollte zugleich Nummer 1.1 redaktionell konsequent angepasst werden. Die Formulierung, die Förderung solle einen Beitrag zur Einhaltung des Vorrangs der häuslichen Pflege „in diesen Regionen“ leisten, ist nach Streichung der Definition des ländlichen

Raums nicht mehr eindeutig. Wir empfehlen, „in diesen Regionen“ durch „in Niedersachsen“ zu ersetzen oder die Worte zu streichen.

3. Ausweitung Fördergegenstände: Stärkung von Führung erhalten und qualitätsorientiert neu fassen

Die vorgesehene Streichung des bisherigen Fördergegenstandes „Maßnahmen zur Stärkung des Führungsverhaltens“ halten wir in dieser Pauschalität für nicht sachgerecht. Die in der Änderungssynopse beschriebene Kritik an unspezifischen, punktuellen Fortbildungsangeboten ohne erkennbaren Transfer in den Arbeitsalltag ist nachvollziehbar. Sie spricht jedoch nicht gegen die Förderung von Führung, sondern für eine deutlich präzisere Qualitätsanforderung.

Führung beeinflusst die Gestaltung von Arbeitsbedingungen, Dienstplanung, Kommunikation, Beteiligung, gesundheitsgerechter Arbeitsorganisation und Veränderungsprozessen. Gerade in der ambulanten Pflege mit dezentraler Leistungserbringung, hoher Eigenverantwortung der Beschäftigten und häufig kleinen Teams kommt der Führung und der Organisationskultur eine zentrale Funktion zu. Auch arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse unterstreichen den Zusammenhang von Führungsverhalten und psychischer Gesundheit; die Initiative Neue Qualität der Arbeit benennt mitarbeiterorientierte Führung ausdrücklich als Ansatzpunkt für Gesundheit, Zufriedenheit und Motivation in Pflegeeinrichtungen.

Aus Sicht des DBfK Nordwest sollte daher nicht der Fördergegenstand entfallen, sondern so gefasst werden, dass reine Einzelveranstaltungen ohne Organisationsbezug ausgeschlossen und nachhaltige Entwicklungsprozesse gezielt gefördert werden.

Wir schlagen als zusätzlichen Fördergegenstand beispielsweise folgende Formulierung vor:

> *„Entwicklung und Umsetzung einrichtungsbezogener Maßnahmen zur nachhaltigen Stärkung von Führungskompetenz, Führungskultur und Organisationsentwicklung, sofern die Maßnahme auf einer organisationsbezogenen Bedarfsanalyse beruht, konkrete Entwicklungsziele benennt, Transfer- und Reflexionsphasen umfasst, die Perspektive der Beschäftigten einbezieht und die Zielerreichung anhand geeigneter Kriterien evaluiert wird.“*

Damit würde die berechtigte Kritik an wenig nachhaltigen Standardangeboten aufgegriffen, ohne ein für Personalbindung, Arbeitsqualität und gelingende Veränderungsprozesse wesentliches Handlungsfeld vollständig aus der Förderung herauszunehmen.

4. Weitere Hinweise zur Ausgestaltung

4.1 Projektbezogene Personalausgaben und Freistellung ermöglichen

Die Richtlinie sieht weiterhin vor, dass Personalausgaben nur bei Neueinstellungen oder Stundenerhöhungen von Teilzeitbeschäftigten förderfähig sind. Zugleich bleiben Freistellungskosten während Fortbildungsmaßnahmen und Coachings ausgeschlossen. Diese Regelungen können die praktische Umsetzung gerade in kleinen und mittleren ambulanten Pflegediensten erheblich erschweren.

Strukturelle Veränderung entsteht nicht allein durch externe Beratung oder zusätzlich eingestelltes Personal. Bestehende Teams und Führungspersonen müssen Arbeitszeit investieren können, um neue Arbeitszeitmodelle, Kooperationen, digitale Prozesse oder Kommunikationsstrukturen zu entwickeln, zu erproben und verbindlich in den Alltag zu überführen. Angesichts des Fachpersonenmangels ist eine projektbezogene Neueinstellung zudem nicht in jedem Fall realistisch.

Wir regen deshalb an, projektbezogene Freistellungskosten für bereits Beschäftigte in angemessenem Umfang zuzulassen, soweit diese für die Umsetzung eines förderfähigen strukturellen Projekts erforderlich sind und nicht über die Regelvergütung finanziert werden. Dies würde die Wirksamkeit der Förderung erhöhen und zugleich verhindern, dass Veränderungsarbeit faktisch zusätzlich zur regulären Versorgungstätigkeit geleistet werden muss.

4.2 Kooperation zwischen Pflegediensten

Die Neufassung des Fördergegenstandes Kooperation begrüßen wir. Die stärkere Ausrichtung auf konkrete Kooperationen zwischen Pflegediensten, die personelle Ressourcen besser nutzen oder die Verfügbarkeit ambulanter Pflegeleistungen verbessern, ist praxisnah. Gerade gemeinsame Tourenplanung, abgestimmte Ruf- oder Vertretungsstrukturen und weitere Formen regionaler Zusammenarbeit können einen Beitrag zur Stabilisierung ambulanter Versorgungsstrukturen leisten.

4.3 Personalgewinnung und Personalbindung

Die Weiterentwicklung von der bisherigen Fokussierung auf Imagekampagnen hin zu zielgruppenspezifischen Maßnahmen der Personalgewinnung und Personalbindung ist sachgerecht. Entscheidend sollte sein, dass die geförderten Maßnahmen nicht bei Kommunikation oder Werbung stehen bleiben, sondern mit konkreten Arbeitsbedingungen, Entwicklungsmöglichkeiten und Bindungsstrategien der Einrichtungen verknüpft werden. Die Förderung sollte insoweit besonders Maßnahmen unterstützen, die die Attraktivität tatsächlicher Arbeitsbedingungen verbessern und deren Wirkung überprüfbar machen.

4.4 Digitalisierung als Organisationsentwicklung verstehen

Die Klarstellung, dass EDV-Systeme zur Pflegedokumentation oder Einsatzplanung sowie telepflegerische, KI- oder robotikbasierte Anwendungen förderfähig sein können, begrüßen wir. Bei Digitalisierungsprojekten sollte jedoch nicht allein die Beschaffung oder Einführung technischer Systeme im Vordergrund stehen. Damit digitale Lösungen tatsächlich entlasten, müssen Arbeitsprozesse, Beteiligung der beruflich Pflegenden, Qualifizierung, Datenschutz, Barrierefreiheit und die Auswirkungen auf die Pflegequalität in die Projektgestaltung einbezogen werden. Die bestehende Möglichkeit, Fortbildung und Beratung im Rahmen eines Gesamtprojekts zu fördern, sollte hierfür ausdrücklich nutzbar bleiben.

4.5 Kommunikation mit An- und Zugehörigen und Zusammenarbeit mit Ehrenamt

Den neu aufgenommenen Fördergegenstand zur Verbesserung der Kommunikation mit An- und Zugehörigen sowie der Zusammenarbeit mit ehrenamtlichen Unterstützungsangeboten bewerten wir grundsätzlich positiv. Gute Kommunikation und verlässliche Schnittstellen können ambulante Pflegearrangements stabilisieren und beruflich Pflegende entlasten. Dabei sollte jedoch klar bleiben, dass ehrenamtliche oder informelle Unterstützung professionelle Pflegeleistungen ergänzt und nicht ersetzt. Förderprojekte sollten deshalb Zuständigkeiten, fachliche Grenzen und verlässliche Kommunikationswege ausdrücklich berücksichtigen.

4.6 Förderhöchstbeträge während der fünfjährigen Laufzeit überprüfen

Die maximale Zuwendung von 40.000 Euro pro Projekt beziehungsweise Pflegedienst und Kalenderjahr sowie die Pauschale für Coaching, Fortbildungen und Beratung sollen unverändert fortgeführt werden. Angesichts der vorgesehenen Laufzeit bis Ende 2031 regen wir an, die Angemessenheit dieser Beträge während der Laufzeit regelmäßig zu überprüfen. Andernfalls besteht das Risiko, dass die reale

Förderwirkung bei steigenden Personal- und Sachkosten schrittweise sinkt. Eine Überprüfung zur Mitte der Laufzeit wäre aus unserer Sicht sinnvoll.

5. Zusammenfassendes Fazit

Der DBfK Nordwest unterstützt die Neuauflage der Richtlinie und begrüßt insbesondere die landesweite Öffnung, die Verlängerung bis Ende 2031 sowie die stärkere Ausrichtung auf konkrete und nachhaltige Strukturverbesserungen. Für die Wirksamkeit der Förderung halten wir es jedoch für wesentlich, qualitätsgesicherte Maßnahmen zur Führungs- und Organisationsentwicklung weiterhin zu ermöglichen und projektbezogene Arbeitszeit bestehender Beschäftigter in angemessenem Umfang förderfähig zu machen. Mit diesen Anpassungen kann die Richtlinie einen wichtigen Beitrag dazu leisten, ambulante Versorgungsstrukturen zu stabilisieren und die Arbeitsbedingungen beruflich Pflegender nachhaltig zu verbessern.

Für Rückfragen stehen wir gerne zur Verfügung.

Janine Wehrli
Vorständin DBfK Nordwest e.V.

Patricia Drube
Referentin DBfK Nordwest e.V.

Fachliche Quellenhinweise:

BAuA, Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (2018): „Führung und psychische Gesundheit“. In: Arbeitsmedizin, Sozialmedizin, Umweltmedizin: ASU, Zeitschrift für medizinische Prävention, Jg. 53, Ausg. Dezember 2018, S. 15-19. Online unter: https://www.baua.de/DE/Angebote/Publikationen/Aufsaetze/artikel2285 (17.8.2026).

INQA, Initiative Neue Qualität der Arbeit (2019) „Kein Stress mit dem Stress – Lösungen und Tipps für Pflegeeinrichtungen“. Online unter: https://www.inqa.de/DE/mediathek/publikationen/psyga-ksmds-fuer-fuehrungskraefte-in-pflege.html (17.8.2026).